

基于三创背景下绩效管理课程改革

王颖, 马莉, 牛红
银川科技学院, 宁夏 银川 756000

摘要: 本文基于能力素质模型理论, 结合绩效管理课程特点和需求, 通过实证分析, 构建了面向大学生的三创素质模型。该模型以绩效管理核心理念为中心, 通过课程内容创新和精细化设计, 以及有效的实施策略, 旨在帮助学生全面掌握绩效管理知识, 并应用于创新创业实践, 提升其三创素质。

关键词: 三创; 绩效管理; 能力素质; 课程改革

Based on the Performance Management Curriculum Reform Under the Background of Triple Creation

Wang Ying, Ma Li, Niu Hong
Yinchuan University of Science and Technology, Yinchuan, Ningxia 756000

Abstract: Based on the theory of competency model, combined with the characteristics and needs of performance management courses, this paper constructs a three-creativity competency model for college students through empirical analysis. With the core concept of performance management as the center, the model aims to help students fully grasp the knowledge of performance management and apply it to the practice of innovation and entrepreneurship to improve their quality of three-creativity through course content innovation and fine design, as well as effective implementation strategies.

Keywords: three creative; performance management; ability and quality; curriculum reform

引言

随着高等教育从精英化向大众化转变, 应用型本科院校必须调整办学理念和人才培养计划。这包括创新人才培养模式, 提升教师素质, 并强调学生在课程中的主体作用^[1]。同时, 教育管理应聚焦于满足当代大学生需求, 推进课程改革, 构建适应新时代的“三创”教学框架。《绩效管理》课程作为人力资源管理专业的核心课程, 其教学改革着重于实施“三创”教育, 重构课程内容, 设计实践环节, 采用创新教学方法, 强调学生主体地位, 并改革考核模式, 强化过程性考核, 以培养“三创”型人才^[2]。

一、文献综述

(一) 能力素质模型的概念

能力素质模型 (Competency Model) 是一种用于描述和评估个人或团队在特定工作或角色中取得成功所需具备的知识、技能、能力、个性特征和其他属性的框架。该模型起源于20世纪70年代, 由哈佛大学教授 David McClelland 提出, 他强调超越智力测试和学术成绩来评估个体的潜力^[3]。

能力素质模型主要由核心能力、专业技能、管理能力和个人特质组成。核心能力是通用的, 如沟通、团队合作和解决问题能力; 专业技能是特定工作的专业知识和技能; 管理能力包括领导力、决策和项目管理; 个人特质影响工作表现和职业发展。该模型广泛应用于招聘、培训、职业规划、绩效评估和继任计划, 有助于企业识别和发展员工潜力, 提升工作效率和竞争力^[4]。

综上所述, 能力素质模型是现代人力资源管理中不可或缺的工具, 它帮助组织更精确地理解和管理人才, 从而在快速变化的商业环境中保持竞争优势。

(二) 大学生创新创业能力

创业在《现代汉语词典》中注解是: “创办事业”。“三创”教育理念着重于创意、创新和创业三个核心领域, 旨在促进新观念和新思维的涌现, 并将各种资源转化为实际成果。当前, 该理念特别强调利用跨学科的专业知识来促进学生的全面成长^[5]。创意教育通过富有创造性的教学活动挖掘学生的潜能, 创新教育致力于更新传统教育的观念与体系, 培育现代教育的意识和创新思维, 而创业教育则聚焦于基础实践技能的传授, 旨在培养学生的自主创业精神和实际能力^[6]。

综上所述, 大学生在创办事业过程中所拥有的关键技能和隐性知识, 是大学生个体拥有的一种要求很高的智力资本和综合素质, 其中包含个人品质、社会能力和知识储备等。

二、研究方法

(一) 调查问卷设计

经过查阅相关数据资料, 本研究总结并提炼出学者们研究中

频繁提及的46种素质特征。在访谈阶段之后，根据这些素质特征出现的频率进行排序，并剔除了出现频率低于5次的特征。基于剩余的38项素质特征，本研究编制了《大学生三创素质调查问卷表》。该问卷在宁夏大学生创业孵化园区的46家企业及其员工中进行了发放。共发放150份问卷，最终回收了145份，并采用了李克特五点量表进行评分。

（二）问卷的信度和效度

问卷的克隆巴哈系数达到0.92，这表明其内部一致性非常高。从中提取了46项素质特征，并通过访谈和频次分析，最终确定了38项素质特征来编制问卷。在正式调查之前，问卷还经过了多次试填，确保了其内容效度良好。

三、数据分析

使用SPSS软件对38项能力素质特征进行旋转因子分析，KMO值为0.832，适合因子分析。通过多次旋转筛选，保留了20项特质项。主成分分析显示4个维度，总变异量为61.723%。采用Kaiser正规化最大变异法转轴后得出因子矩阵。

表 转轴后的因子矩阵

素质特征	因子			
	1	2	3	4
信息获取	.744	.235	.190	-.090
制度构建	.703	.225	-.048	.210
财务管理	.681	-.126	-.119	.298
资金获取	.680	.175	-.052	.043
职业规划	.666	-.115	.318	-.056
市场拓展	.649	-.021	-.091	.155
领导能力	.632	.145	.154	-.104
风险防控	.624	.238	.144	-.131
团队合作	.107	.716	-.192	.301
公关	.339	.691	-.242	.074
沟通协调	.127	.672	.296	-.207
选人用人	.145	.647	.126	.307
冒险	.198	.256	.773	-.098
好奇心	.188	.264	.749	.067
自信心	.240	-.039	.736	.206
自律	.241	.181	.627	.094
职业道德	.074	.109	.132	.739
创业意愿	.372	.168	.210	.731
坚持目标	.151	.311	-.017	.724
吃苦耐劳	.231	.263	-.019	.681

因子变量命名。从上述统计结果分析中，可以得出：

维度一中的信息获取、制度构建、财务管理、资金获取、职业规划、市场拓展、领导能力、风险防控主要反映了创新创业大学生需要具备的创新管理意识及管理能力，因而命名为“创新意识及管理能力”。

维度二中的团队合作、公关、沟通协调、选人用人，主要反映了创业大学生需打造团队、团队建设及与团队成员的沟通协调能力，因而命名为“创新思维能力”。

维度三中的冒险、好奇心、自信心、自律，主要反映了创新创业大学生需具备的良好创业信心及优秀的品格，因而命名为“创新精神”。

维度四中的职业道德、创业意愿、坚持目标、吃苦耐劳，主要反映了大学生在创业准备阶段、实施阶段都需要具备良好身体体魄及一种对外和对内的韧性，因而命名为“创新素养”。

四、基于三创模型绩效管理课程改革设计

（一）《绩效管理》课程教学改革必要性

《绩效管理》这门课程对理论知识和实践技能的要求都相当高。衡量教学成果的一个重要标准是学生能否将所学知识应用于实际，以及是否具备独立思考和实践操作的能力。因此，课程内容是否能够满足企业对人才的需求，以及教学方式是否能够有效地将理论与实践相结合，是成功教授《绩效管理》课程的关键所在^[7]。然而，目前在课堂上，尽管理论知识和操作方法的分类介绍详尽，但在关键技术和应用环节的深入解析方面却显得不足。

首先，理论与实践之间存在脱节。教学过程中，不能仅限于脱离专业知识的实践练习，也不能仅仅将课堂变成理论知识的传递工具。通过课程内容的改革，我们应致力于更好地融合理论与实践，以满足学生对“三创”专业能力素质的培养需求，并进一步促进其就业。

二是教学方法传统，不能调动学生主动探究学习。以往传统的教学理论灌输较多，案例教学不能成为体系，对实践要求较高的课程，翻转课堂难度较高。改革后，导入项目式教学，导入案例，情景，实践调研，实践操作，课堂演练、专家进课堂指导等多种教学方法，学生对理论知识学习得枯燥乏味，进而调动学生学习得主动性，探索性、合作能力，并能解决实际问题的专业自豪感。

三是评价方式的单一性。通常，传统的评估方法依赖于书面考核，其中课程的总成绩构成是：平时表现占30%，期末考试成绩占70%。然而，在推行“三创”教育的过程中，为了激励学生积极投身于实践活动，并与多样化的教学方法相配合，有必要增强过程性评价的比重，从而大幅提升平时成绩在总评中的权重。

（二）《绩效管理》课程改革要点

首先，我们坚定地推行“三创”教育理念，即创新、创造与创业教育，其核心目标是全面培养学生在创新、创造及创业方面的能力^[9]。为此，我们需紧密围绕这一核心目标，重构课程内容体系，并精心策划实践环节，旨在显著提升实践过程的完善度与实效性。在教学过程中，我们积极引入并应用创新性的教学技术与方法，同时，我们始终秉持以学生为中心的教学理念，充分激发学生的主体意识与学习动力，以期最大限度地挖掘并发挥其主观能动性。为更科学地评估学生的学习成效，我们着手改革考核模式，加大过程性考核的比重，以切实发挥考核在学习过程中的导

向性作用^[10]。此外，为更好地满足“三创”能力的要求，我们积极深化与企业的合作，诚邀企业专家进课堂，力求实现育人目标与企业岗位需求的精准对接，从而进一步提升本专业毕业生在用人单位中的满意度与竞争力。

（三）《绩效管理》课程改革内容设计

在课程内容方面，我们深入挖掘绩效管理与三创能力之间的内在联系，将理论知识与实践案例相结合，使学生在掌握绩效管理基本原理的同时，能够灵活运用所学知识解决实际问题。同时，我们注重培养学生的创新思维和创业精神，通过案例分析、小组讨论等形式，激发学生的创意灵感，提升他们的实践能力。

在教学方法上，我们采用多元化的教学手段，如线上线下相结合、理论与实践相结合等，以满足不同学生的学习需求。我们还积极引入企业导师进课堂，为学生提供更贴近实际的指导和建议，帮助他们更好地将所学知识应用于实际工作中。在评价方式方面，我们建立了多维度的评价体系，包括课堂表现、案例分析、团队合作、创新能力等方面，以全面评价学生的学习成果。同时，我们注重过程性评价与结果性评价相结合，既关注学生的学习过程，又重视他们的学习成果。

表 绩效管理课程改革设计表

教学内容	三创素质	教学方法	实践成果	评价方式
项目一 有效区分绩效考核与人事考评	信息获取 市场拓展 好奇心	案例教学 小组辩论	《绩效考核的 焦点梳理》	小组互评 教师评价
项目二 绩效管理各环节的有效整合	团队合作	讨论法 启发式	《绘制绩效管理 五大流程图》	组内评价 教师评价
项目三 绩效计划	冒险 自信心	讲授法 实践演练	《绩效指标权重设定》 《岗位绩效合约表》	小组互评 教师评价
项目四 绩效实施	职业道德 吃苦耐劳	情景 讲授法 实践演练	《绩效指标调整申 请单》 《绩效指标记录单》	小组互评 教师评价
项目五 绩效考核	选人用人 领导能力 自律	讲授法，案 例教学，实 践演练	制定《岗位绩效考核 合约》 制定《360绩效评估表》 绩效考核偏差行为纠正 演练	小组互评 组内评价 教师评价

参考文献

[1] 隆麒. 基于素质模型的大学生创业能力培养分析 [D]. 硕士论文, 2010-10-01.
[2] 罗伯特·赫里斯, 迈克尔·彼得斯著. 王玉, 王蔷等译. 创业学. 北京: 清华大学出版社, 2004.
[3] 李云. “以学生为中心”在绩效管理课程教学中的实践 [J]. 教育教学论坛, 2020 (36): 208 - 209.
[4] 吴娜. “三创”素质提升下的高职绩效管理课程教学改革 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2021,34(16):1-2.
[5] 李桂英. 基于“三创”教育的高职《绩效管理》课程教学改革 [J]. 濮阳职业技术学院学报, 2018-05-20.
[6] 夏徽. 《绩效管理》课程教学改革的探索 [J]. 营销界, 2019-07-26.
[7] 李善战, 周航. 高职学生“双创”教育与专业课程教学融合路径探究 - 以会计专业为例 [J]. 长江工程职业技术学院学报, 2021-09-20.
[8] 张文华. (2020). 大学绩效管理课程在三创时代的教学改革与实践. 教育研究, 10(2), 45-52.
[9] 萧鸣政, 人员素质测评 (第4版), 高等教育出版社, 2020-89.
[10] 田德刚. 高职院校《绩效与薪酬管理实务》课程教学改革研究与实践——基于“专创融合”理念 [J]. 商情, 2020(11):165-166.

教学内容	三创素质	教学方法	实践成果	评价方式
项目六 绩效反馈与辅导	职业道德 职业规划 风险防控	讨论法，实 践演练 翻转课堂	绩效结果反馈方法演练 《绩效申诉表》 《绩效反馈与面谈表》 绩效面谈演练	小组互评 教师评价
项目七 绩效结果应用	领导能力	讲授法	绩效结果应用思维导图	教师评价
项目八 目标管理法	沟通协调 坚持目标	案例教学 实践演练	目标分解法演练	小组互评 教师评价
项目九 KPI 法	领导能力 制度构建 选人用人 信息获取	案例教学 实践演练 情景 项目式	鱼骨图指标分解法演练 客户关系分解法演练 《某企业绩效指标库建 立》演练	小组互评 教师评价
项目十 平衡计分卡法	公关能力 制度构建 团队合作	专家指导案 例教学 实践演练	专家进课堂分享学习 某企业平衡计分卡战略 地图绘制演练	小组互评 组内评价 教师评价
项目十一 OKR 考核法	领导能力 风险防控 团队合作	案例教学 实践演练	OKR 提取演练	小组互评 组内评价 教师评价
项目十二 综合实训	创业意愿 坚持目标 财务管理 资金获取	案例教学 实践演练 情景 项目式	《某企业绩效管理体系 设计》实训	小组互评 组内评价 教师评价

五、总结

本文旨在构建一套面向大学生的三创素质模型，并探讨其在绩效管理课程中的应用，内容的创新改革与精细化设计是关键，打破传统的教学模式，引入更多的案例分析、实践操作等环节，让学生在实操中锻炼自己的三创素质，同时建立一套科学过程与结果相结合的评价体系，对学生的三创素质进行客观、全面的评估。在未来的教学中，我们将继续探索和完善这一模型，为培养更多具有创新精神、创业能力和创意思维的大学生贡献力量。