

基于 OBE 理念的绩效管理课程教学改革研究

鄢苗

湖北科技学院, 湖北 咸宁 437100

DOI: 10.61369/ETR.2026260030

摘 要： 绩效管理是工商管理、人力资源管理等专业的重要核心课程，兼具理论性、程序性、实践性和应用导向性。在传统教学模式下，该课程普遍存在以知识传授为主的教学目标，难以有效培养具备复合型管理能力的应用型人才。基于学习成果导向（OBE）理念，课程改革应聚焦岗位胜任力与学习成果，将知识模块转化为模拟组织任务，并通过案例教学、角色扮演、情境模拟等方法构建“目标导向—任务驱动型学习—过程评估—反馈改进”的闭环教学体系，从而提升学生在绩效管理领域的实践能力。

关 键 词： OBE 理念；绩效管理；课程改革；过程评估。

Research on Teaching Reform of Performance Management Courses Based on the OBE (Outcomes-Based Education) Concept

Yan Miao

Hubei University of Science and Technology, Xianning, Hubei 437100

Abstract： Performance Management is an important core course for majors such as Business Administration and Human Resource Management. It is theoretical, procedural, practical, and application-oriented. Under the traditional teaching model, the course commonly suffers from overly knowledge-based teaching objectives, making it difficult to effectively support the cultivation of applied and compound management talents. The OBE concept emphasizes student learning outcomes as the orientation. Based on this theory, curriculum reform should focus on job competencies and learning outcomes, transform knowledge modules into simulated organizational tasks, and form a closed-loop teaching system of "goal orientation—task-driven learning—process evaluation—feedback and improvement" through case teaching, role playing, situational simulation, and other methods, so as to enhance students' practical ability in performance management.

Keywords： OBE concept; performance management; curriculum reform; process evaluation

引言

《绩效管理》是人力资源管理专业课程体系中的核心课程。从课程内容看，绩效管理通常包括绩效计划制定、绩效实施与辅导、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效改进与提升等环节，既要求学生理解绩效管理的基本理论、流程和工具，又要求学生能够在具体组织情境中设计绩效指标、开展绩效沟通、组织绩效评价、处理绩效反馈和提出改进方案。绩效管理是通过持续开放沟通推动团队和个人行为服务组织目标的过程，课程内容本身就包含绩效计划、监督辅导、考核评价、结果应用和绩效改进等模块^[6]。

然而，在实际教学中，《绩效管理》课程仍存在较为突出的“知行脱节”问题。一方面，学生能够背诵 SMART 原则、KPI 等相关概念，却难以在复杂组织情境中进行灵活应用；另一方面，教师往往以教材讲授和理论阐释为主，课堂缺少真实任务、角色体验和实践训练，导致学生课堂参与程度不足。作为较强实践性和操作性的课程，绩效管理的课程教育缺乏可操作环节，导致学生实践经验缺乏^[1]。

OBE，即成果导向教育，强调以学生最终学习成果为中心，反向确定课程目标、教学内容、教学活动和评价方式。与传统教学逻辑不同，OBE 更关注学生的收获。王丽、张静（2024）指出，OBE 理念聚焦学生学习过程中的最终成果，所有教学活动、教学设计和教学内容都应围绕学生最终学习成果展开^[2]。因此，将 OBE 理念引入课程教学，不仅能够推动教学目标从知识传授转向能力达成，也能够促使课程评价从期末考试转向全过程学习成果评价。

一、《绩效管理》课程教学改革的现实基础

（一）课程实践性强，传统讲授难以满足能力培养要求

绩效管理课程内容决定了其是一门实践性很强的课程，因此

课程改革的目的在于使学生能够撰写绩效管理评价报告、设计具有针对性的绩效管理方案，并形成较强实际操作能力^[9]。传统教学模式中存在注入式教学理念陈旧、理论知识讲授偏多、实践技能训练偏少、教学方法单一、双师型师资不足等问题，单纯课堂讲

项目信息：湖北科技学院2023年教学研究项目，项目名称：基于组织情境模拟的《绩效管理》课程教学设计与评价，项目编号：2023XY025。

授虽然能够帮助学生获得基本原理和流程知识，却无法使学生熟练掌握绩效管理工具并达到课程实践目标^[7]。因此，课程改革要以能力培养为导向，将理论知识转化为实践任务。

（二）学生意识不足，学习成果导向不够突出

OBE 理念要求教师以学生为中心，根据预期学习成果反向设计课程。但现实中，教师主要以完成授课任务为中心，课程目标缺少可观察、可评价的能力目标。对当前绩效管理课程教学体系而言，教学关注点集中在教学任务和教学流程上，未能充分关注学生“能做什么”和“能有什么”，缺乏将课程目标与毕业要求对应并据此选择教学模式意识^[8]。因此，绩效管理课程改革首先要解决课程目标问题，并将目标转化为可达成、可观察、可评价的学习成果。

（三）教学情境不足，学生难以完成知识迁移

绩效管理知识的应用高度依赖组织情境。不同企业战略、组织文化、岗位类型和员工特征会影响绩效指标设计、评价方式选择和反馈沟通策略。学生在校期间很难深入接触企业绩效管理实务，因此需要通过角色扮演、情景模拟等体验式教学方法为学生创设具体管理情境，使学生直观感受工作实际并模拟企业决策，从而提升理论运用能力^[9]。

二、基于 OBE 理念的《绩效管理》课程改革逻辑

（一）从“知识输入”转向“成果产出”

基于 OBE 理念的课程改革，首先要改变传统的“教师讲授—学生接受—一考试检测”模式，转向“学习成果设定—教学活动设计—学习证据收集—持续改进”的闭环模式。基于 OBE 理念进行“绩效管理”课程案例教学设计，需要围绕“预期学习成果设计—课程案例教学设计—教学效果评估”三个环节展开，并根据评估结果重新优化课程目标和教学内容，形成闭环教学过程^[1]。这一思路说明，课程改革应从课程目标、课程内容、教学任务和评价机制整体重构，教师应先明确课程结束后学生应具备哪些能力，再据此选择教学内容、组织教学活动和设计评价方式。

（二）从“章节教学”转向“任务链教学”

传统《绩效管理》课程往往按照教材章节展开，如绩效管理概论、绩效计划、绩效沟通、绩效考核方法、绩效反馈、绩效结果应用等。章节教学有助于知识系统化，但容易导致学生将知识点割裂理解。OBE 理念下的课程内容应围绕岗位任务重新组织，形成任务链。在混合式教学改革中，可通过企业真实问题驱动，将绩效管理课程重构为实践性项目单元，每个单元设置“理论学习—案例解析—实训任务—成果展示—学习反馈”五个环节，实现学做一体^[4]。

据此，《绩效管理》课程可以设计为以下任务流程：第一，组织战略与岗位分析任务；第二，绩效目标分解与指标设计任务；第三，绩效计划协议书制定任务；第四，绩效过程辅导与沟通任务；第五，绩效评价方案设计任务；第六，绩效反馈面谈模拟任务；第七，绩效结果应用与改进方案设计任务。每个任务既对应课程知识点，又对应岗位能力要求。

（三）从“教师中心”转向“学生主体”

OBE 理念强调学生中心，这要求教师不再只是知识讲授者，而应成为学习任务设计者、情境创设者、过程引导者和反馈促进者。案例教学、情境模拟、角色扮演、行动学习等方法能够增强学生主体性。孙婉竹（2023）指出，案例教学中教师主要扮演情境设计者与激励者角色，引导学生针对问题情境进行分析、讨论和解决，从而实现知识理解与内化^[1]。课堂应改变“唱独角戏”的状态，通过启发学习兴趣、运用发散思维、引入情境模拟法和案例分析法来培养学生创新能力^[10]。因此，教学改革应让学生在任务中学习，在角色中体验，在讨论中建构知识，在反思中提升能力。

三、基于 OBE 理念的教学内容优化

（一）以绩效管理流程重组课程内容

以往研究之处，可以以绩效管理 PDCA 循环为主线厘清课程内容逻辑，将课程内容分为绩效管理理论、绩效计划、绩效实施与管理、绩效评估、绩效反馈五大模块^[9]。这一思路与 OBE 理念高度契合。课程内容不应简单按照教材章节平铺，而应围绕绩效管理完整流程进行整合，使学生形成整体管理思维。

具体而言，可以将课程划分为五个核心模块：第一，绩效管理基础与组织战略模块，重点解决“为什么进行绩效管理”；第二，绩效目标与指标设计模块，重点解决“考什么、如何设定标准”；第三，绩效过程管理模块，重点解决“如何跟踪、辅导和沟通”；第四，绩效评价与反馈模块，重点解决“如何评价、如何反馈”；第五，绩效结果应用与持续改进模块，重点解决“评价结果如何用于薪酬、培训、晋升和改进”。

（二）以真实问题丰富案例资源

体验式教学研究指出，绩效管理课程应用体验式教学面临案例选取偏差、教学方法运用和教学成果评估等难点，因此案例选择应兼具代表性和涵盖性^[9]。在课程改革中，教师应建设多层次案例库，包括企业绩效考核失败案例、绩效反馈冲突案例、不同岗位 KPI 设计案例、公共部门绩效评价案例、互联网企业 OKR 应用案例、制造企业班组绩效管理案例等。案例选择应避免只呈现成功经验，也要呈现失败情境和争议问题。因为绩效管理本身并不存在唯一正确答案，学生需要在复杂背景中分析组织战略、文化、资源和员工心理，提出相对合理的方案。

（三）以组织情境模拟强化实践教学

组织情境模拟是将 OBE 理念落地的重要方式。教师可以设置模拟企业或公共组织，提供组织战略、部门职责、岗位说明书、员工绩效记录、绩效考核表、员工申诉材料等资料，让学生分别扮演总经理、人力资源经理、部门主管、员工、绩效观察员等角色，围绕完整绩效管理流程完成任务。通过在教学实践中要求学生扮演评估专家，分组设计对课堂表现的绩效评估方案，使学生在真实利益关联中理解绩效指标设计、评价误差控制和评价工具选择^[7]。这种设计说明，情境模拟不只是课堂表演，而是可以成为课程学习和课程评价的重要载体。

四、基于 OBE 理念的教学方法改革

（一）案例教学法：促进知识理解与问题分析

案例教学法适用于绩效管理概念、流程和工具的理解。教师可围绕典型组织绩效问题设置案例，如“绩效主义是否导致组织创新下降”“销售岗位 KPI 设置是否合理”“部门绩效目标与个人目标如何衔接”等，引导学生开展小组讨论、方案设计和课堂展示。案例教学的关键在于让学生主动发现问题、分析问题和解决问题，而不是由教师直接给出标准答案。

（二）角色扮演法：提升沟通与换位思考能力

绩效反馈面谈是《绩效管理》课程中最适合采用角色扮演的环节。田群艳提出，在绩效面谈实验中可设置领导、下属和观察者三个角色，观察者负责记录面谈过程并在结束后给予反馈^[8]。这种方法能够帮助学生体验不同角色的心理顾虑和沟通需求，提升其换位思考能力和沟通技巧。

（三）案例行动学习法：推动学生在行动中改进

案例行动学习法来源于案例教学法和行动学习法，属于情境教学的一种，适合应用型本科院校培养创新型、复合型和应用型人才^[9]。在《绩效管理》课程中，案例行动学习可以通过“真实问题—小组行动—成果汇报—反思改进”的方式展开。

（四）混合式教学法：拓展学习空间与评价数据

教育数字化背景下，混合式教学能够将线上资源学习与线下实践活动结合起来。当前混合式教学存在学生线上参与度低、理论与实践脱节、线上学习效果难以评价、形成性评价机制不完善等问题，因此需要构建新的评价模式^[4]。在《绩效管理》课程中，线上平台可用于发布微课、案例材料、预习任务和单元测试；线下课堂则用于案例讨论、角色模拟、方案展示和反馈交流。教师可以通过平台数据了解学生课前学习情况，并据此调整课堂教学重点。

五、课程改革保障机制

第一，建设高质量案例库和情境资源库。案例库应覆盖不同行业、不同组织类型和不同岗位，既包括企业绩效管理案例，也包括公共部门和非营利组织绩效管理案例。案例材料应包含组织背景、岗位说明、绩效数据、员工行为记录和管理冲突情境，保证学生能够进行真实分析。

第二，提升教师实践能力。孙冰锋指出，学校应加强与企业联系，建立稳定校外实践基地，并邀请企业或政府管理精英进入课堂，开阔学生视野，加强学生与业界联系^[6]。教师也应通过企业调研、横向课题、实践挂职等方式提升绩效管理实务经验。

第三，完善学习反馈闭环。每一次情境模拟或项目任务结束后，教师都应组织“成果展示—教师点评—同伴反馈—个人反思—方案修订”流程，使评价真正促进学习，而不是停留在打分层面。

第四，推动课程思政与能力培养融合。绩效管理涉及公平、公正、责任、激励和组织伦理等内容，教师应引导学生理解绩效评价的价值边界，避免将绩效管理简单理解为控制工具，而应将其理解为促进组织目标实现和员工发展的管理机制。

六、结论

基于 OBE 理念的《绩效管理》课程教学改革，是应用型本科高校提升人才培养质量的重要路径。绩效管理课程评价与反馈机制不健全，导致教师难以及时掌握学生学习状态，也难以开展有针对性的教学沟通和辅导^[2]。OBE 理念要求课程从“教师教什么”转向“学生能做什么”，从“知识输入”转向“成果产出”，从“期末考试”转向“全过程评价”。结合《绩效管理》课程特点，课程改革应围绕岗位能力重构课程目标，围绕绩效管理流程优化教学内容，围绕组织情境模拟创新教学方法，帮助学生成长为能够适应组织管理实践需要的应用型、复合型管理人才。

参考文献

- [1] 孙婉竹. 基于 OBE 理念的“绩效管理”课程案例教学设计探讨[J]. 成才之路, 2023(36): 65-68.
- [2] 王丽, 张静. 基于 OBE 理念的公共部门绩效管理课程教学改革研究[J]. 现代职业教育, 2024(09): 41-44.
- [3] 余泽梁. 体验式教学在工商管理教学中的应用研究——以绩效管理课程为例[J]. 创新创业理论与实践, 2023(12): 171-174.
- [4] 蒋杨鸽, 刘欣. 教育数字化转型背景下应用型高校绩效管理课程混合式教学创新研究[J]. 创新创业理论与实践, 2026(02): 43-45.
- [5] 马柳丹. 基于案例行动学习法的绩效管理课程教学模式构建研究[J]. 科教导刊, 2024(27): 96-98.
- [6] 孙冰锋. 《绩效管理》的教学方法探析[J]. 人力资源管理.
- [7] 林鑫珠, 邱锡光. 《绩效管理》教学方法创新与践行[J]. 文教资料, 2014(33): 180-182.
- [8] 田群艳. 多情景角色模拟: 体验式教学在绩效管理实验教学中的探索[J]. 新课程学习, 2015(14): 62-63.
- [9] 郭美兰. 绩效管理课程教学改革探索[J]. 科教纵横, 2011(11): 255-256.
- [10] 陈雯卿. 在绩效管理课堂教学中培养学生创新能力[J]. 人力资源管理, 2011, (10): 151-152
- [11] 袁庆宏. 人力资源管理教学中的组织情境营造——以“绩效管理”课程为例[J]. 中国大学教学, 2015(2): 66-69.
- [12] 李志义. 解析工程教育专业认证的成果导向理念[J]. 中国高等教育, 2014(17): 7-10.