

高等学校人力资源管理实践教学系列教材

绩效管理实训教程

孔 冬 蒋定福 主 编
江永众 兰 兰 叶晟婷 副主编

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书以基于仿真模拟的绩效管理实训教学体系为基本框架,以基于仿真模拟的绩效管理实训教学平台为依托,系统讲解了绩效管理的实务操作。本书对绩效管理工具、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈、绩效评价结果应用等模块的知识要点进行梳理,并重点结合基于仿真模拟的绩效管理实训教学平台对各个模块进行针对性的实训操作。在此基础上,本书以具体的案例为背景,以绩效管理的总流程为导引,借鉴人力资源管理沙盘模拟的设计理念与经营规则,对绩效管理的具体活动进行综合训练。

本书结构清晰、内容实用、图文并茂,兼具知识性和实践性,适合作为应用型高等院校以及高职高专院校人力资源管理专业的教材或教学参考书,也可作为相关从业者的自学参考书及培训教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。
版权所有,侵权必究。举报:010-62782989, beiqinquan@tup.tsinghua.edu.cn。

图书在版编目(CIP)数据

绩效管理实训教程 / 孔冬, 蒋定福主编. —北京: 清华大学出版社, 2023.7
高等学校人力资源管理实践教学系列教材
ISBN 978-7-302-57754-6

I. ①绩… II. ①孔… ②蒋… III. ①企业绩效—企业管理—高等学校—教材 IV. ①F272.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2021)第 050874 号

责任编辑: 刘金喜
封面设计: 周晓亮
版式设计: 孔祥峰
责任校对: 成凤进
责任印制: 曹婉颖

出版发行: 清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址: 北京清华大学学研大厦 A 座

邮 编: 100084

社 总 机: 010-83470000

邮 购: 010-62786544

投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者: 三河市人民印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 185mm×260mm

印 张: 13.75

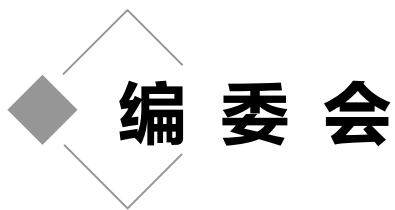
字 数: 273 千字

版 次: 2023 年 7 月第 1 版

印 次: 2023 年 7 月第 1 次印刷

定 价: 59.80 元

产品编号: 086969-01



主 任

杨河清 首都经济贸易大学教授

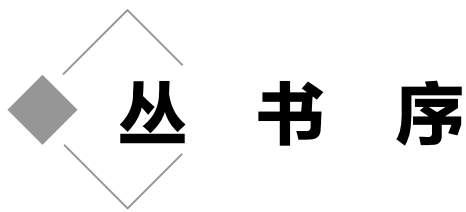
副主任

刘 昕 中国人民大学教授

蒋定福 浙江精创教育科技有限公司总经理

委 员(按拼音排序)

陈 野	郭如平	郝 丽	何岩枫	江永众	焦永纪
孔 冬	兰 兰	李 丹	李海波	李丽萍	陆怡君
彭十一	史 洁	孙 华	田凤娟	田 辉	王小艳
吴歧林	夏 徽	叶晟婷	张晶晶	张永生	赵欢君
赵 爽	赵 瑜	周文彬			



人力资源管理课程作为我国高校经济管理类本科教学中普遍开设的核心专业课之一，在教学中占有重要地位，具有很强的实践性和应用性。但是我国高校开设人力资源管理专业较晚，而且在教学等方面存在一些问题。因此，如何建设人力资源管理专业、提高人力资源管理专业实践教学质量、促进人才培养是各高校需要关注的问题。

随着中国经济调整结构、转型发展，如何深化产教融合，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接成为当前的重要课题。《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95号)等文件指出要进一步深化产教融合、产学研合作，汇聚企业资源支持高校创新创业教育，促进高校人才培养与企业发展的合作共赢。2019年4月，教育部发布《实施一流本科专业建设“双万计划”的通知》，决定全面实施“六卓越一拔尖”计划2.0，启动一流本科专业建设“双万计划”，计划在2019—2021年建设1万个左右国家级一流本科专业点和1万个左右省级一流本科专业点。

在此背景下，国内领先的商科实践教学提供商——浙江精创教育科技有限公司组织全国高校人力资源教师，编写了全国首套人力资源实践教学系列教材。该系列教材围绕人力资源管理实践、实训教学这一条主线，以“理论+实务/技术/工具+实训系统+实训案例”的展现形式，构建了一套全新、实用、符合新时代特征的高等学校人力资源管理实践教学体系。希望该系列教材能提升高校人力资源管理专业实践教学质量，促进高校人才培养。

该系列教材以实训内容为主，涵盖人力资源管理六大模块内容，包括工作分析、人力资源规划、招聘与甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬管理。无论是知识的广度还是深度上，力求实现专业知识理论和实务设计相结合，体现人力资源管理专业的应用性及实用性，可以满足各类本科院校、职业院校经管类专业相关课程设置的需要。系列教材图书书目及相对应的教学平台如下表所示。

序号	人力资源管理实践教学系列教材	对应教学平台
1	人力资源规划实训教程	人力资源规划专业技能实训系统
2	工作分析实训教程	工作分析专业技能实训系统
3	招聘与甄选实训教程	招聘与甄选专业技能实训系统
4	绩效管理实训教程	绩效管理专业技能实训系统
5	薪酬管理实训教程	薪酬管理专业技能实训系统
6	培训与开发实训教程	培训与开发专业技能实训系统
7	人力资源管理综合实训教程	人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台
8	人力资源管理沙盘模拟实训教程	人力资源管理沙盘模拟系统

该系列教材具有以下 4 点特色。

(1) 内容全面，为人力资源课程教学提供全面服务。

该系列实训教材涉及人力资源管理专业课程各方面的内容，有人力资源规划、工作分析、薪酬管理、培训与开发、招聘与甄选等内容，有助于学生夯实基础，进行更深层次的学习，无论是本专业学习者还是从事本行业的人员，都能从书中获得启发。

(2) 框架简明易懂，在内容编排上，以实战训练内容为主线。

该系列教材紧密结合学科的教学特点，由浅入深地安排章节内容，每一章分基础知识和实战训练两部分内容。基础知识有助于学生掌握本章知识点；实战训练的目的在于提高学生的学习兴趣，并帮助学生及时巩固所学知识。

(3) 教材内容与教学软件相结合，便于授课与理解。

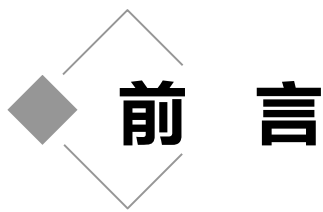
该系列教材实战训练内容有专业的教学软件，教师授课可使用相关软件，实时指导学生，不仅便于教师授课，同时也便于学生理解，减轻教师的授课压力。学生也可以根据教师的教学目标进行自我训练，快速掌握相关知识。

(4) 设计以学生发展为目标的教学过程。

该系列实训教材在编排过程中减少了理论知识的灌输，把学生的发展作为最终目标。每本教材都设立一个贴近现实的案例，让学生在较为真实的情景下学习、思考，以便更快掌握人力资源管理在实际中的操作方法。

为了方便教学，该系列教材提供专业软件学习，包括 PPT 课件、案例、解析、学习资料等内容，若读者在使用该系列教材的过程中遇到疑惑或困难，可发邮件至 476371891@qq.com。

编委会



绩效管理是企业实现战略目标、塑造核心竞争力的重要手段，在企业人力资源管理系统中处于核心地位。掌握绩效管理的理论和方法、提升绩效管理的技能和水平是人力资源管理专业学生必须具备的职业素养和职业能力。作为人力资源管理专业的核心课程，绩效管理是一门实践性和应用性都很强的课程，其实践教学越来越受到重视。如何更好地开展实践教学，一直是绩效管理课程教学中需要不断探索与解决的问题。

《绩效管理实训教程》正是我们对绩效管理教学改革与创新的成果。本教程构建了基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系，以该教学体系为指导，以基于仿真模拟的绩效管理实训教学软件为依托，对绩效管理工具、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈、绩效评价结果应用等模块进行知识梳理与实训操作，以加深学生对相关理论与知识的理解，同时能够正确有效地开展企业绩效管理的相关工作。在此基础上以具体的案例为背景，引入人力资源管理沙盘模拟的设计理念与经营原则，将各模块串联起来对企业绩效管理活动进行系统、连贯的综合训练，使学生完整地认识与熟练操作企业绩效管理活动，做到“知行合一”。

本教程共分为8章：

第1章分析了当前绩效管理实训课程教学中存在的主要问题，构建了基于仿真模拟的绩效管理实训教学体系，全面介绍了基于仿真模拟的绩效管理实训教学平台。

第2章对绩效管理工具进行了介绍，重点对关键绩效指标、平衡计分卡、全方位考核法进行实务操作说明。

第3章对绩效计划的知识要点进行简要梳理，重点对绩效计划的制订进行实务操作说明。

第4章对绩效监控的知识要点进行简要梳理，重点对领导风格的选择、信息收集的方法、绩效沟通的内容、绩效辅导的方式进行实务操作说明。

第5章对绩效评价的知识要点进行简要梳理，重点对绩效评价的实施步骤和方法进行实务

操作说明。

第6章对绩效反馈的知识要点进行简要梳理，重点对绩效反馈的方式方法、绩效反馈面谈的策略进行实务操作说明。

第7章对绩效评价结果的知识要点进行简要梳理，重点对绩效诊断、绩效薪酬的实务操作进行说明。

第8章重点对绩效管理综合实训进行详细说明和实践操作。

本教程编写分工为：嘉兴南湖学院孔冬、嘉兴学院蒋定福负责全书框架的设计、审核及统稿工作，孔冬负责文稿的编写、修改及排版工作，蒋定福负责审核全书图文。内容编写的具体分工为：第1章由孔冬、嘉兴学院叶晟婷编写，第2章由叶晟婷、孔冬编写，第3章由湖北工程学院兰兰编写，第4章由长春工程学院李丹编写，第5章由成都理工大学江永众编写，第6章由广东松山职业技术学院赵瑜编写，第7章由吉林工商学院陆怡君编写，第8章由蒋定福编写。

在本教程编写过程中杨燕、金雯婷等人帮助查询资料、校对稿件，分担了大量的基础工作。同时，本书的出版也得到了清华大学出版社编校人员的大力支持，在此深表感谢！在编写过程中，本教程编者参考和借鉴了国内外专家、学者、企业家和研究机构的著作、期刊及相关网站资料，在此对他们表示诚挚的谢意！

为便于教学，本书提供学习软件、PPT课件、案例、解析等教学资源，读者可通过扫描下方二维码下载。



教学资源下载

由于时间仓促，编者水平有限，且绩效管理的实践教学还在探索中，书中不足之处在所难免，敬请各位专家、同行、读者提出宝贵意见，以便不断修正和完善。

编者

2023年1月

目录

第1章 导论	1
1.1 绩效管理实训课程教学中存在的问题	1
1.1.1 实训教材开发比较薄弱	1
1.1.2 实训教学学时占比低	2
1.1.3 实训教学内容不够系统	2
1.1.4 仿真模拟实训教学平台缺乏	2
1.2 基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系构建	3
1.2.1 基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系构建的指导思想	3
1.2.2 基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系构建的目标定位	3
1.2.3 基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系的内容构成	3
1.3 基于仿真模拟的绩效管理实训系统概述	5
1.3.1 基于仿真模拟的绩效管理实训系统简介	5
1.3.2 基于仿真模拟的绩效管理实训系统的设计思路	6
1.3.3 基于仿真模拟的绩效管理专业技能实训系统的主要功能	6
1.3.4 基于仿真模拟的绩效管理专业技能实训系统操作的简要说明	7

第2章 绩效管理工具	15
2.1 知识要点	15
2.1.1 目标管理(MBO)	16
2.1.2 标杆超越法	17
2.1.3 关键绩效指标(KPI)	18
2.1.4 平衡计分卡(BSC)	19
2.1.5 全方位考核法	20
2.2 实战训练	21
2.2.1 关键绩效指标的设计与运用	22
2.2.2 平衡计分卡的设计与运用	35
2.2.3 全方位考核法的设计与运用	43
第3章 绩效计划	51
3.1 知识要点	51
3.1.1 绩效计划的内涵	51
3.1.2 绩效计划的制订	53
3.2 实战训练	57
3.2.1 明确目标	57
3.2.2 制定部门计划目标	60
3.2.3 建立关键绩效指标及其考核标准	62
3.2.4 确定各项指标的权重	64
3.2.5 制订具体行动计划	67
3.2.6 完成绩效任务书	68

第4章 绩效监控	71
4.1 知识要点	71
4.1.1 绩效监控的内涵	72
4.1.2 绩效监控的流程	72
4.1.3 绩效监控的作用	73
4.2 实战训练	76
4.2.1 领导风格	76
4.2.2 收集信息	83
4.2.3 绩效沟通	88
4.2.4 绩效指导	93
第5章 绩效评价	97
5.1 知识要点	97
5.1.1 绩效评价的内涵与作用	97
5.1.2 绩效评价的内容	100
5.1.3 绩效评价的过程	103
5.1.4 绩效评价的方法	104
5.2 实战训练	110
5.2.1 建立评价系统	111
5.2.2 分析判断	116
5.2.3 输出结果	128
第6章 绩效反馈	131
6.1 知识要点	131
6.1.1 绩效反馈的内涵	131
6.1.2 绩效反馈面谈的内容	132
6.1.3 绩效反馈面谈的方法	133
6.1.4 绩效反馈面谈的原则	133
6.1.5 绩效反馈面谈的技巧	134
6.2 实战训练	135
6.2.1 绩效反馈的方法	135
6.2.2 绩效反馈面谈的策略	138
6.2.3 绩效反馈面谈的步骤	141
6.2.4 绩效反馈面谈实例分析	142
第7章 绩效评价结果应用	147
7.1 知识要点	147
7.1.1 绩效改进	147

7.1.2 绩效薪酬	148
7.1.3 绩效结果在人力资源其他模块中的应用	149
7.2 实战训练	150
7.2.1 绩效诊断	151
7.2.2 绩效薪酬	160
第8章 绩效管理综合实训	171
8.1 实训背景	171
8.1.1 行业介绍	171
8.1.2 公司简介	172
8.1.3 绩效管理工具	174
8.1.4 公司绩效管理任务	176
8.2 实训规则	176
8.2.1 公司初始状态	176
8.2.2 运营规则	179
8.3 综合实训	186
8.3.1 实训界面	187
8.3.2 当年开始	189
8.3.3 绩效诊断	189
8.3.4 设定绩效目标	190
8.3.5 自我提升	192
8.3.6 绩效考核	192
8.3.7 招募专家小组	193
8.3.8 实施绩效考核	194
8.3.9 绩效反馈面谈	194
8.3.10 改进绩效	195
8.3.11 应用绩效结果	195
8.3.12 岗位轮换	196
8.3.13 支付薪酬	197
8.3.14 员工辞退	197
8.3.15 员工流失	198
8.3.16 当年结束	198
8.3.17 其他步骤	199
参考文献	201
附录 绩效案例	203

第1章

导论

1.1 绩效管理实训课程教学中存在的问题

绩效管理是人力资源管理专业模块中对实际操作要求较高的课程之一，也是企业人力资源管理工作中最能体现专业能力、最能实现价值的课程之一。近年来，随着绩效管理在实际工作中的地位越来越高，各高校人力资源管理专业都十分重视绩效管理课程的理论和实训教学，且取得了较好的效果，但绩效管理是一项系统工程，强调理论教学与实训教学的统一性。从目前的教学实践来看，各高校在绩效管理理论教学方面的探讨和重视程度远超过对实训教学的重视程度。概括起来，绩效管理课程实训教学中存在的问题主要表现在4个方面，下面逐一介绍。

1.1.1 实训教材开发比较薄弱

在教材建设上，绩效管理课程理论教材成果较多，各大出版社出版的《绩效管理》《战略性绩效管理》等有近百本，对绩效管理课程理论教学质量的提升起到了很好的支撑作用。但相

对于理论教材开发的众多成果来说，专门的绩效管理实训教材开发还比较薄弱，市场上还没有真正完整、系统阐述绩效管理实训的教材，严重影响了绩效管理课程的教学效果，不利于学生实际操作能力的提高。

1.1.2 实训教学学时占比低

受绩效管理实训教材开发缺失的影响，各高校在安排绩效管理课程实训教学时，不能充分考虑绩效管理实训课程教学的完整性和系统性，许多高校只是简单开设了“绩效管理方案设计”等实训训练，远未达到绩效管理课程实训教学课时开设要求，造成绩效管理课程实训教学效果无法达到实际操作效果，影响了绩效管理专业技能的提高。

1.1.3 实训教学内容不够系统

实训教材开发缺失和实训教学学时占比太低，导致的另一个问题就是绩效管理实训教学内容不够系统。与绩效管理理论教学相一致，其实训教学内容应该包括绩效管理工具的运用、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈及绩效评价结果应用等诸多环节，这些环节构成了绩效管理实训教学内容的系统性。当前，由于对绩效管理实训教学内容的整体性与系统性缺乏足够的认识，绩效管理课程在实际操作中的功能没有达到应有的效果。

1.1.4 仿真模拟实训教学平台缺乏

要确保绩效管理课程的实际教学效果，提高学生的实际动手能力，必须要有与理论课程配套的仿真模拟实训教学平台，实现绩效管理课程边学习边模拟，以最终达到让学生掌握绩效管理实际操作能力的教学目标。但综观当前绩效管理实训教学平台软件开发市场，成熟的绩效管理实训教学平台还比较缺乏，能够具有仿真模拟功能的绩效管理实训教学平台就更少了，这极大地影响了绩效管理课程教学的理论和实训的互动性和整体性，从而对绩效管理课程教学效果产生了不利影响，因此，有必要构建基于仿真模拟的绩效管理实训教学平台。

1.2 基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系构建

从对绩效管理实训课程教学中存在的问题分析中，我们可以看到，当前构建绩效管理实训教材和基于仿真模拟的绩效管理实训教学体系具有迫切性，应该在努力开发具有绩效管理仿真模拟功能实训教学体系平台的同时，开发和出版与之配套的绩效管理实训教材，只有这样，才能真正提高绩效管理实训教学的效果。

1.2.1 基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系构建的指导思想

基于仿真模拟的绩效管理实训课程体系构建的指导思想是：在学生系统掌握绩效管理相关理论知识的基础上，结合绩效管理仿真模拟实训教学平台，对绩效管理工具、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈及绩效评价结果应用等诸多全真模拟训练环节进行系统讲解，使学生能够通过教材快速了解绩效管理仿真模拟实训教学平台的操作过程和功能，并通过绩效管理仿真模拟实训教学平台的实训，全面提高绩效管理的实际操作水平和实践能力。

1.2.2 基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系构建的目标定位

基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系构建的目标定位是：

- (1) 通过仿真模拟课程教学，使学生在模拟绩效管理工具及绩效管理系统操作过程中，不断夯实理论基础；
- (2) 通过仿真模拟课程教学，使学生在模拟绩效管理工具及绩效管理系统操作过程中，不断提高专业技能；
- (3) 通过仿真模拟课程教学，使学生在模拟绩效管理工具及绩效管理系统操作过程中，不断提高职业素养。

1.2.3 基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系的内容构成

以实训课程教学体系构建的指导思想为引领，围绕实训教学体系构建的目标定位，基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系分为基础教学和实战模拟演练。基础教学包括绩效管理工

具、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈、绩效评价结果应用；实战模拟演练是让学生模拟公司四个生命周期的运营，基于不同周期的绩效管理战略目标，遵循公司的宗旨及发展目标，根据公司发展需求，结合公司发展现状及背景，按照绩效管理流程，完成员工的绩效管理工作。基于仿真模拟的绩效管理实训课程教学体系的实验项目、学习目的、实验内容详见表 1-1 所示的绩效管理实训教学大纲。

表1-1 绩效管理实训教学大纲

序号	实验项目	学习目的	内容提要	课程性质
1	绩效管理工具	了解并掌握绩效管理工具的种类以及每种绩效管理工具的操作方法	目标管理；标杆超越法；关键绩效指标；平衡计分卡；全方位考核法	必修
2	绩效计划	了解绩效计划制订的流程，掌握绩效计划任务书的编写内容	通过对案例进行分析，根据公司的目标制订符合公司发展要求的计划	必修
3	绩效监控	掌握绩效监控的相关理论知识	通过对领导风格、信息收集、绩效沟通、绩效指导等各环节的操作，更好地理解绩效监控各环节的作用	必修
4	绩效评价	了解绩效考核后绩效评价的流程和主要评价方法	分析判断并运用配对比较法、图尺度量法、混合标准量表法，并对行为锚定量表法、行为对照表法、关键事件法、态度记录法、行为观察量表法进行学习	必修
5	绩效反馈	了解绩效反馈的内容、策略和方法等	学习 BEST 反馈、汉堡法、SMART 原则	必修
6	绩效评价结果应用	分析绩效结果，学会设计绩效改进方案，计算绩效薪酬；了解绩效管理在人力资源规划、人员培训、绩效管理、招聘管理、工作分析、培训开发中的应用	绩效诊断；改进计划；将绩效结果应用到培训、薪酬、职业生涯规划等其他模块	必修

(续表)

序号	实验项目		学习目的	内容提要	课程性质
7	实战系统	初创期、成长期、成熟期、衰退期	掌握绩效管理专业技能实训系统的操作规则和流程；通过模拟企业绩效考核流程巩固理论知识	企业诊断评估；制订企业总体绩效计划；制定部门和员工的绩效目标；选择合适的绩效考核方法；组建市场竞争专家小组；选择合适的绩效反馈、绩效改进方法；将绩效结果体现在薪资奖惩等方面；关注企业内员工的流入和流出	必修

根据绩效管理仿真模拟实训内容，要达到预期效果，建议实训课时不少于8个课时，或者根据绩效管理理论课时总数，实训课时不少于理论课时的30%，教师要合理安排实训课时，每个实训课时都要把握好实训内容和完成时间。

1.3 基于仿真模拟的绩效管理实训系统概述

基于仿真模拟的绩效管理实训系统，是集系统性、实战性与趣味性于一体的“互联网+实训”教学模式，这种实训教学模式能有效整合教学形式、教学手段与教学资源，较好地完成绩效管理课程综合实训的功能及要求。

1.3.1 基于仿真模拟的绩效管理实训系统简介

基于仿真模拟的绩效管理系统分为管理员、教师、学生三个端口。管理员端的主要任务是教师和学生创建一个良好的教学氛围，内容包括教师管理、数据备份与学习中心。教师端的主要任务是对实训教学进行有效的管理与指导，内容包括教学任务、案例管理、实战系统参数、学习中心。学生端的主要任务是给学生创设良好的学习与实训平台，使学生得以巩固知识、锻炼技能，并提升职业素养，包括基础教学、实战训练、学习中心三个模块。其中，基础教学模块包括绩效管理工具、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈、绩效评价结果应用。实战

训练模块包含绩效诊断、绩效目标设定、自我提升、绩效考核方法选择、招募专家小组、考核实施、反馈面谈、绩效改进、绩效结果应用等内容。学生根据教师提供的教学案例与经营背景，对企业绩效管理进行系统、综合的实战训练。学习中心模块包含了绩效管理相关的知识点、视频资料、教学案例等素材，学生可在学习中心查看各类教学素材。

1.3.2 基于仿真模拟的绩效管理实训系统的设计思路

绩效管理实训系统设计的基本思路是采用仿真模拟的方式让学生掌握绩效管理理论知识和操作技能。实训系统为学生提供了一个能够自主实践操作的平台，改变了以往以教师为主传递给学生的知识技能的教学模式，是一个理论与实践相结合的操作系统。

系统采用 ASP.NET(C#)技术开发，应用分层结构开发模式，系统后台数据设置灵活，教师根据需求在教师端实战系统参数中设置各种模拟参数，让学生体会在不同环境下公司绩效的设置与考核过程。系统提供当前典型的绩效管理工具和绩效管理系统的模拟和演练，其中数据的量化、互动性、灵活的后台控制能力、寓教于乐的开发设计是本系统的最大特色。

学生首先需要熟悉并完善基础教学的内容，对绩效管理有一定的了解之后进行实训操作。在操作该系统时，学生需主动思考，积极寻找问题的解决方案，这样才能在乐趣学习的环境中获得更多的成果。

1.3.3 基于仿真模拟的绩效管理专业技能实训系统的主要功能

基于仿真模拟的绩效管理专业技能实训系统包括管理员端、教师端、学生端三个端口，各端口的主要功能如下：

1. 管理员端的主要功能

(1) 教师管理

系统管理员可创建教师账号，并管理教师账号。

(2) 数据备份

系统管理员还可对系统的整体数据进行备份。备份后，若任务、数据等被误删，可单击“还原”，还原至备份阶段。

(3) 学习中心维护

系统管理员可在学习中心及时上传与课程相关的文字、图片、视频等学习资料。

2. 教师端的主要功能

教师端由实践课授课教师使用，主要供教师创建教学任务，上传教学案例，创建学生端综合实训参数，上传与课程相关的文字、图片、视频等学习资料。

(1) 教学任务：创建教学任务、创建学生账号、查看每个学生在基础教学和综合实训中的操作结果以及下载实验报告。

(2) 案例管理：上传绩效管理实训课程相关的背景案例。

(3) 实战系统参数：主要包括综合实训中模拟公司的绩效提升率、员工参数、薪酬等级、员工薪酬、绩效增长率等参数。

(4) 学习中心：教师查看管理员上传的学习资料，并上传与课程相关的文字、图片、视频等学习资料。

3. 学生端的主要功能

在绩效管理专业技能实训系统中，学生端程序由基础教学、实战系统、学习中心组成，其中基础教学包括绩效管理工具、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈、绩效评价结果应用。每个同学完成基础教学的内容后进入实战系统，通过分析实战背景，制定人力资源管理中人员绩效的各项管理决策。

(1) 基础教学

基础教学中，每个同学需要完成绩效管理工具、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈、绩效评价结果应用这六个专项的基础训练，从而提高对绩效管理专业知识的掌握。

(2) 综合实训

在综合实训中学生需要根据给定的数据和参数，根据公司的情况，为公司设定合理的绩效目标，并对员工进行绩效考核、反馈等操作，让学生体验复杂和抽象的绩效管理流程。在这个环节，所有学生的公司之间是相互对抗竞争的，每个公司的目标就是提升员工绩效，从而提升公司效益，实现经营目标。因此，如何思考并制定出各项有效的决策，是取得胜利的关键。

(3) 学习中心

学生可在学习中心查看教师上传的各类教学资料，自主学习。

1.3.4 基于仿真模拟的绩效管理专业技能实训系统操作的简要说明

1. 系统登录

在浏览器中输入学校服务器名称或 IP 地址，按 Enter 键进入“绩效管理专业技能实训系统”

的登录界面，如图 1-1 所示。



图1-1 系统登录

2. 管理员端操作

进入系统后，输入管理员账号和密码，单击“管理员”角色按钮，登录管理员端口，如图 1-2 所示。进入管理员端，可在“教师管理”“数据备份”“学习中心”三个模块进行操作。



图1-2 管理员端登录

(1) 教师管理

进入管理员端后，选择“教师管理”。在“教师管理”界面，单击“新增”按钮，注册教师账号，填完后单击“立即提交”按钮，如图 1-3 所示。

新增教师

用户名

用户名

姓名

姓名

密码

密码

邮箱

邮箱

手机

手机

立即提交

图1-3 新增教师账号

对于已建好的教师账号，管理员端可以对其做编辑和删除操作，如图 1-4 所示。

序号	用户名	姓名	操作
1	teacher2	钱	
2	teacher1	赵	

图1-4 编辑与删除操作

(2) 数据备份

进入管理员端后，选择“数据备份”，单击“备份”按钮，对当前数据进行备份，如图 1-5 所示。

备份

备份名称

备份名称

备份

图1-5 数据备份

若因网络原因造成操作失败等情况，管理员单击“还原”按钮，还原备份的数据，如图 1-6 所示。

备份

序号	备份名称	大小	备份时间	操作
1	备份1.bak	61.16 MB	2019-07-09 14:48:21	

图1-6 数据还原

(3) 学习中心

进入管理员端后，选择“学习中心”，单击“新增”按钮，在弹出的文字编辑器中添加文档或者图片等，单击“确定”提交资料，如图 1-7 所示。

图1-7 上传资料

管理员对于已上传的学习资料可以选择查看、删除、编辑等操作，如图 1-8 所示。

新增			
序号	名称	类型	操作
1	部门个人能力发展活动（培训）汇总表	文字资料	  
2	个人能力发展计划	文字资料	  
3	绩效改进计划	文字资料	  

图1-8 查看与删除

3. 教师端操作

进入系统后，输入教师账号和密码，单击“教师”角色按钮，登录教师端口，如图 1-9 所示。进入教师端，可在“教学任务管理”“案例管理”“实战系统参数”“学习中心”四个模块中进行操作。

图1-9 教师端登录

(1) 教学任务管理

选择“教学任务管理”，选择“教学任务”，单击“新增”按钮，输入教学任务的名称、用户前缀、班级、组数，选择实训参数，最后单击“确定”按钮，如图 1-10 所示。

请填写教学任务相关资料			
教学任务名称:	请输入教学任务名称	用户前缀:	用户前缀, 仅限小写字母
班级:	请输入班级	组数:	请输入组数, 仅限数字
初始资金:	请输入初始资金(单位:元)	初创期年限:	请输入初创期年限
成长期年限:	请输入成长期年限	成熟期年限:	请输入成熟期年限
衰退期年限:	请输入衰退期年限	绩效考核提升率:	绩效考核提升率
反馈面谈提升率:	反馈面谈提升率	改进绩效提升率:	改进绩效提升率
公司薪酬等级:	请选择	员工薪酬设定:	请选择
员工初始能力值:	员工初始能力值	绩效增长率:	公司增长率
公司专家小组设计:	公司专家小组设计	绩效案例:	绩效案例
		确定	重置

图1-10 新增教学任务

对于已新建的任务可以单击操作栏按钮进行操作。操作栏主要包括查看、完成、实验下载报告、编辑、删除等功能，如图 1-11 所示。其中，单击“查看”按钮，可查看学生的操作详情；单击“完成”按钮，表示完成该任务；单击“删除”按钮，表示删除该任务；单击“下载报告”按钮，将下载所有学生的实验报告；单击“注资”，则是为在综合实训练习中的学生增加使用资金。

序号	名称	账号前缀	状态	创建时间	操作
1	南华大学	nh	正在进行	2019/6/25 15:40:42	    
2	1	qq	正在进行	2019/6/10 9:13:55	    

图1-11 操作栏功能介绍

(2) 案例管理

选择“案例管理”，输入案例名称和内容后，单击“立即提交”按钮，如图 1-12 所示。

对于已上传的案例，可进行编辑、删除、上传解析等操作。设为模板的案例不能被删除，其他教师自行添加的案例可单击“删除”按钮删除，如图 1-13 所示。

(3) 实战系统参数

选择实战系统参数，新建综合实训中的各项参数，如图 1-14 所示。

图1-12 上传教学案例图1-13 案例管理

图1-14 新增参数模板

(4) 学习中心

教师端学习中心操作与管理端相同。两者的区别在于管理员上传的学习资料所有教师账号都能查看，而在教师端上传的学习资料只有使用该教师账号的教师以及该教师账号创建的学生账号可见。

4. 学生端操作

创建成功教学任务后，学生在登录界面输入账号和密码，单击“学生”角色按钮，登录学生端口，如图 1-15 所示。



图1-15 学生端登录

学生端主要包括基础教学、实战系统和学习中心，单击相应按钮进入相应模块，如图 1-16 所示。关于学生端的具体操作详见本教程下面的章节，此处不再赘述。

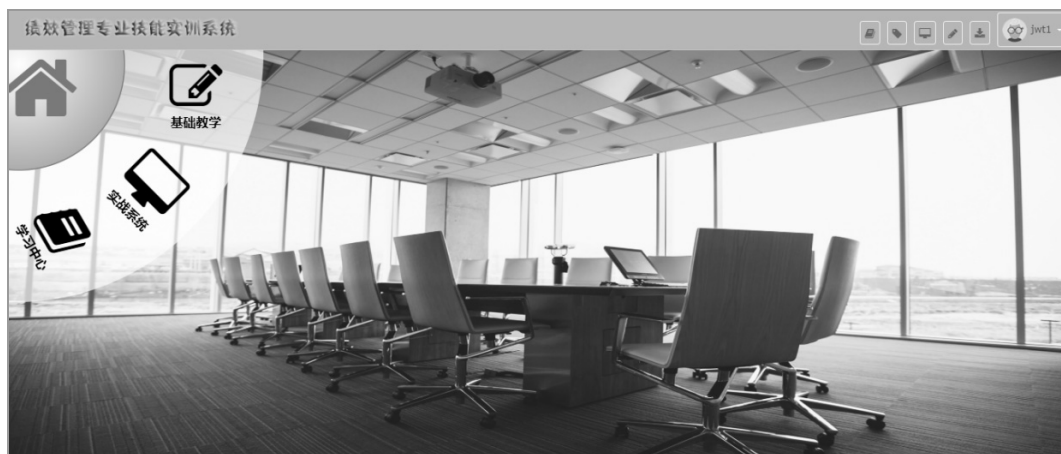


图1-16 学生端界面