

Exploration of Product Thinking-oriented Curriculum Reform — Taking the *Performance Management* Course of University of Sanya as an Example

Zhongbiao Yu Yulin Yang

School of Management of University of Sanya, Sanya, Hainan, 572000, China

Abstract

Product thinking-oriented curriculum reform emphasizes that talent training in colleges and universities should closely meet the actual needs of future jobs, and graduates should be regarded as the “product” output by the curriculum system, and the course is competent to the standard value positions with product thinking. The course of *Performance Management* effectively improves the quality of the course “product” by establishing the product awareness of course teaching, emphasizing the accumulation of students’ basic knowledge and skills, strengthening the learning and training of students’ knowledge of the desired high-value positions, and combining the assessment method of ordinary performance with the final examination. In the practice of curriculum reform, there are still some deficiencies to be further explored and broken through, such as the insufficient close connection between theory and practice, the poor case teaching effect, the lagging update of teaching materials and teaching content, and the insufficient scientific assessment methods.

Keywords

product thinking; curriculum reform; performance management; high-value position

产品思维导向课程改革探索——以三亚学院《绩效管理》课程为例

余忠彪 阳毓琳

三亚学院管理学院, 中国·海南 三亚 572000

摘要

产品思维导向课程改革强调高校人才培养要紧密对接未来工作岗位的实际需求, 将毕业生视为课程系统输出的“产品”, 课程以产品思维对标高价值岗位胜任能力。《绩效管理》课程通过树立课程教学的产品意识, 重视学生基础知识和技能的积累和强化学生对心仪高价值岗位知识的学习训练, 配合平时表现与期末考试相结合的考核方式, 有力提升了课程“产品”质量。在课程改革实践中, 《绩效管理》课程还存在理论与实践联系不够紧密, 案例教学效果不彰, 教材和授课内容更新滞后和考核方式不够科学等不足有待进一步探索突破。

关键词

产品思维; 课程改革; 绩效管理; 高价值岗位

1 引言

随着社会的快速发展和科技的不断变革, 各行各业对于人才的需求也在日新月异地发生变化。为了适应这些变化, 高等教育也需要不断地进行课程改革, 以确保教育的内容和方式与工作岗位的需求相匹配。产品思维的核心在于对用户需求的精细化把握^[1], 产品思维导向课程改革强调高校

人才培养要紧密对接未来工作岗位的实际需求, 将毕业生视为课程系统输出的“产品”, 而这个产品的“用户”则是各级各类用人单位及其提供的就业岗位。这就意味着, 高校课程教学不仅要关注学生专业知识技能的积累, 更要关注学生能否有效地运用所学知识解决岗位实际问题, 从而来满足未来工作岗位的需求。整体而言, 产品思维导向课程改革是一种以工作岗位需求为核心的人才培养改革探索, 通过深入了解未来就业岗位需求并持续跟踪需求变化, 来不断优化和迭代课程设置、课程内容和授课方式, 以此建立一个更加贴近社会实际和岗位需求的课程教学系统, 为经济社会的持续发展变革提供坚实的人才保障。

【基金项目】三亚学院产品思维导向特色课程改革项目“绩效管理”(项目编号: SYJKCP2023102)。

【作者简介】余忠彪(1988-), 男, 中国湖北洪湖人, 硕士, 讲师, 从事教育与人力资源开发管理研究。

2 三亚学院《绩效管理》课程产品思维导向改革实践探索

2023年7月,三亚学院印发《产教融合总体规划指引》,提出学校要专注于产教融合大目标,赋予产教融合工作优先发展地位,促进学校教学、科研、社会服务等各方面工作向产教融合方向转型,实现应转尽转。为实现产教融合发展目标,学校提出重点学科对准优势行业,重点专业对准头部企业,重点课程以产品思维对准解决岗位问题的技术路线。产品思维导向课程改革是实现产教融合发展战略最基础也是最重要一环。人力资源管理专业《绩效管理》课程在贯彻产品思维导向课程改革方面进行了如下探索。

2.1 明确树立课程教学的产品意识

为达到课程以产品思维对标高价值岗位胜任能力的人才培养目标,任课教师引导同学们及早进行职业生涯规划,物色适合自身发展的行业高价值岗位作为职业发展目标,通过高价值岗位的胜任要求来激发同学们课程学习的积极性和主动性。为了让同学们对行业高价值岗位有一些基本认知,任课教师以猎头顾问、HRBP和绩效主管为例,对相关岗位的岗位职责、任职资格和市场平均薪酬水平进行了介绍。为了避免同学们扎堆选择相同的职业目标,贯彻学校倡导的千人千面的人才培养理念,任课教师充分鼓励同学们结合自身实际选择合适的职业目标,并引导同学们依据职业目标进行绩效管理知识技能的自主补充学习,提升高价值岗位的胜任能力。

2.2 重视学生绩效管理基础知识技能的积累

无论同学们选择哪一种高价值岗位作为职业目标,绩效管理的基本知识技能都是其做好人力资源管理基础工作的遵循,不容忽视。绩效管理是各级管理者和员工为实现组织目标,共同参与绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果反馈与应用的持续循环过程^[1]。为了让同学们更好地掌握这个循环过程,任课教师以循环过程为基本逻辑来讲授这门课程。课程之初,任课教师详细介绍了绩效及绩效管理的基本概念、历史轨迹以及绩效管理与人力资源其他模块之间的关系。为了加深同学们对绩效管理发展历程和循环过程的理解,老师还引导同学们阅读了《科学管理原理》等经典著作来对绩效管理进行了理论溯源。以上基础理论的学习让同学们从宏观上把握了绩效管理的理论渊源及其在人力资源管理知识体系中的地位,有助于开阔学生的视野,明确绩效管理在人力资源管理乃至企业管理实践中的价值。

绩效管理循环过程的应用以关键绩效指标、平衡计分卡等常见的绩效管理工具为依托。为了让同学们掌握绩效管理工具的应用技巧,任课教师通过带领大家分析熟悉企业的绩效管理案例来讲授相关工具的实施流程和注意事项,增加大家的课堂参与感和话语权。在学习绩效管理循环最重要的环节——绩效考核评价时,老师通过让同学们自己认领一种绩效评价方法,然后自行搜集资料、案例并制作课件上台进

行分享,然后由同学们对上台分享同学的表现进行打分的方式,充分调动同学们的学习积极性。通过同学们的分享、点评和教师的复盘总结等形式,强化了同学们对专业知识和技能的掌握。为提升同学们运用知识的能力,任课教师还会通过课堂练习的方式,让同学们运用某几种方法对熟悉的同学和老师的学习和工作表现进行评价实践。

2.3 强化学生对心仪高价值岗位知识的学习训练

由于每一个学生心仪的高价值岗位不同,只重视基础知识技能的学习不足以应对高价值岗位的胜任要求,任课教师也没有足够的课时对每一个高价值岗位进行深入的剖析。基于此,任课教师利用高价值岗位对同学们天然的吸引力,充分调动同学们自主学习的积极性,通过给同学们安排实践任务的形式让同学们自己来认知心仪的高价值岗位,并主动提升自己来应对高价值岗位的胜任要求。

具体而言,本门课程要求所有学生运用实习、问卷调查、访谈或利用互联网等方式搜集或制作一份某公司自己心仪的高价值岗位的绩效评价案例,案例必须介绍清楚该岗位的绩效评价现状,然后运用所学知识分析该岗位绩效评价存在的问题并提出解决对策。案例分析完成后,再请所有同学运用所学知识为心仪的高价值岗位设计一份科学合理的绩效评价方案,方案以表格的形式呈现,内容必须包含绩效评价方法、指标、权重、绩效标准、考核周期、考核主体等要素。这份实践任务从绩效评价的角度,通过引导同学们关注自身心仪的高价值岗位评价什么,继而去深入思考这个岗位要做什么,需要具备什么能力才能做好,自身该怎么提升去胜任这个岗位。为了提高同学们完成实践任务的质量,任课教师会组织同学们对部分同学的方案进行点评,指出其不足之处并为其提出修改意见。同学们点评完后,老师也会对同学们的方案做出总结,肯定同学们绩效评价方案的可取之处,并针对存在的问题提出改进意见。整个过程需要充分运用课堂所学绩效管理专业知识技能,结合岗位实际情况进行案例分析和方案设计,有力提升了同学们解决岗位实际问题的能力。

2.4 充分发挥课程考核对课程“产品”质量的促进和检验作用

为了提升同学们课堂参与度和课后任务的投入程度,保障课程“产品”质量,本门课程采用平时成绩和期末成绩各占50%的方式进行考核。平时成绩的考核涵盖课堂考勤、课堂参与和分享、《科学管理原理》读书笔记、绩效评价案例搜集、绩效评价方案制作和绩效评价方法演练报告等,平时学习的每一个环节均换算成本门课程的考试成绩,以此来督促同学们重视平时的学习积累。本门课程平时成绩总分为50分,直接计入课程总分。

期末考试总分100分,按50%的权重计入总分,通过闭卷考试形式进行,主要检验同学们对绩效管理基本理论和方法的理解与掌握程度。考试内容基本涵盖课程的主要知识

点,除常规的选择题和简答题外,增加了一些实操题,如让大家为熟悉岗位制定绩效评价方案、分析某企业绩效评价存在的问题并提出解决方案等,着重考核同学们将理论知识应用于实际工作的能力。

整体而言,《绩效管理》通过以上四个方面的改革探索,意在着力培养同学们的知识应用和实践操作能力。这样课程改革不仅能够让同学们深入理解绩效管理的理论知识,还能够掌握未来岗位所需的实际操作技能,有力提升了同学们的综合素质和职业竞争力,为未来从事心仪高价值工作岗位奠定了坚实基础。

3 《绩效管理》课程改革存在的问题

3.1 理论与实践联系不够紧密

《绩效管理》课程的内容应兼具理论性和实践性。然而,实际教学中往往过于侧重理论教学,因缺乏相关知识技能的真实应用场景而导致实践环节没有被重视。理论知识是基础,但仅有理论知识而无实践经验,往往导致同学们无法深入理解绩效管理的真正内涵,也无法在实际工作中灵活运用所学知识。这种理论与实践的脱节不仅影响了学习效果,也可能导致同学们毕业后难以胜任心仪的高价值岗位。

3.2 案例教学的局限性

案例讲授是《绩效管理》课程中常用的一种教学方法,通过分析真实的案例,有助于学生理解绩效管理的实际操作。然而,只对案例进行讲授也存在一定的局限性。首先,案例往往只是特定情境下的个案,缺乏普遍性。其次,同学们往往只是被动地接受案例,缺乏实际操作的机会。最后,由于条件的限制,有些案例可能已经过时或不具有代表性。因此,仅仅依赖案例调研并不能全面掌握绩效管理的实践技能。

3.3 教材和授课内容更新滞后

随着时代的进步和人力资源管理研究的深入,绩效管理的理念和方法也在不断更新。然而,《绩效管理》教材内容却未能及时更新,导致所学知识与实际工作需求存在差距。此外,教材过于偏重理论阐述,缺乏实际操作指南,对于新兴的绩效评估工具、技术及实践案例的介绍相对较少。这导致在学习过程中,无法接触到最新的知识和实践经验,毕业后也难以适应高价值岗位的需求。

3.4 考核方式不够科学

一方面,当前的考核方式还存在偏重理论知识测试,对实践和应用能力考察不足的问题。这种考核方式可能导致学生对理论掌握得很好,但在真实的工作场景却难以运用所学知识解决实际问题。另一方面,当前的考核往往只关注学生的个人表现,而忽略了团队能力和合作精神的评估。然而在现实生活中,绩效管理的成功往往依赖于团队的协作和配合,这种考核方式的局限性显而易见。

4 《绩效管理》课程改革优化策略

4.1 加强实践教学环节

为了解决理论与实践脱节的问题,学校应增加实践教学环节在《绩效管理》课程中的比重。具体而言,可以通过组织同学进行模拟绩效评估、角色扮演等形式,在实践中掌握绩效管理的技能。此外,学校可以与企业合作,为学生提供实习机会,让他们在实际工作岗位中应用所学知识。

4.2 创新教学方法

除了传统的讲授和案例分析外,任课教师还可以尝试引入更多的教学方法,如小组讨论、角色扮演、情境模拟等。这些方法可以增强同学的参与度,提高学习兴趣和积极性。例如,在绩效面谈这一环节,老师可安排同学进行角色扮演,模拟真实的绩效面谈场景,让同学们亲身体验面谈的技巧和注意事项。通过这些体验教学环节的强化,学生能够更好地将理论知识转化为实践能力,提高自身的综合素质与实践能力。

4.3 及时更新教材和授课内容

教材是学生的重要参考资料,因此教材内容的及时更新至关重要。学校可以考虑组织老师编写符合学校办学定位和教学实际的校本教材,定期更新教材内容,确保学生所学知识与实际工作需求相匹配。此外,任课教师还可以在教學过程中加入最新的研究成果和典型案例,帮助学生了解最新的行业动态。

4.4 设计多元化考核方式

除了理论知识的测试外,增加实践环节的评估,如小组讨论、案例分析、角色扮演等,以便更好地评估学生的实际应用能力;还可以引入口头报告、项目报告、团队讨论等多元化的考核方式,这样可以更全面地评估学生的综合素质;设计一些需要团队合作完成的考核项目,这样既可以评估学生的个人能力,也能评估他们的团队协作和沟通能力。

5 结语

产品思维导向课程改革探索不仅仅是教育领域的变革,更是对未来人才培养模式的积极探索。面对未来社会日新月异的变化,社会需要具备创新思维、团队协作能力以及问题解决能力的综合性人才。而产品思维导向的特色课程正是为此而生,它鼓励学生从用户需求出发,以创新的视角和方法解决问题,实现自我价值的最大化。这种课程改革的理念将对同学们未来的学习和职业生涯产生深远的影响,让同学们能够受益于这样的教育改革,为未来的职业发展奠定坚实的基础。

参考文献

- [1] 何天平,宋航.教育出版数字化转型下产品思维的建构[J].中国编辑,2023(11):51-55+65.
- [2] 方振邦,杨畅.战略性绩效管理(第6版)[M].北京:中国人民大学出版社,2022.