

2019-2020-2 学期第 12 周教学情况督导检查一览表

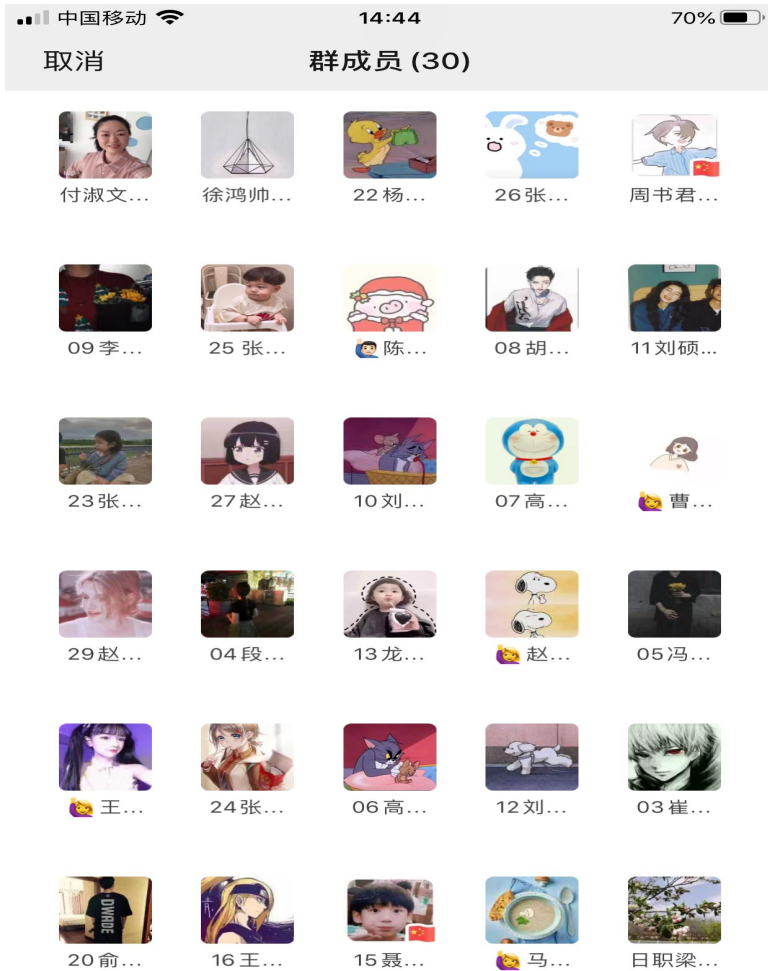
第 2 督导组

(2020 年 5 月 6 日)

| | |
|------------------|--|
| 基本情况/授课时间 | 5 月 6 日 周 3 第 56 节 |
| 授课教师 | 付淑文 |
| 教授课程 | 团队建设 |
| 授课班级 | 2018 工商企业管理 1 班 |
| 学生出勤—应到 | 28 见图片 |
| 学生出勤情况—实到 | 28 见图片 |
| 使用在线工具 | 微信群，学校在线平台。  http://course.rzpt.cn/teacher/course-manage.php?course_id=599 |
| 在线教学情况 (是否顺畅) | 顺畅 |
| 教学进度 | 依据教学进度执行 |
| 答疑情况 | 见附后照片 |
| 学生完成作业情况 | 26/28 |
| 学生完成测试情况 | 今日无测试 |
| 教师批改作业(测试)情况 | |

备注

一、学生出勤考勤：



二、课堂作业



付淑文
05-06



2020.5.6 1班 绩效考核的意义与副作用 [置顶](#)

根据DY集团来回答。绩效考核有什么意义？该公司的绩效考核问题出在什么地方？

👍 6 💬 29



张楼
05-10

[回复](#) | [删除](#)

1.绩效考核是企业对员工一段时间之内的工作的评价，也是对员工工作的考核。2.首先该公司的绩效考核每个等级有要求的人员比率，不论员工如何努力，工作结果如何，最后都有可能得到C或者D。并且考核由轮流坐庄的嫌疑而且对于人脉好的员工有优势，不是真正的考核。所激励效果不明显。其次，没有考虑部门之间的差别，不同的产品销售难度不同，没有区分考核。而且销售好的产品评级高的员工得不到更好的评价。第三，对于非员工原因造成的问题，却要员工承担评分地的结果。



杨玉
05-06

[回复](#) | [删除](#)

绩效考核本质上是一种过程管理，而不是仅仅对结果的考核。它是将中长期的目标分解成年度、季度、月度指标，不断督促员工实现、完成的过程，有效的绩效考核能帮助企业达成目标。绩效考核的最终目的并不是单纯地进行利益分配，而是促进企业与员工的共同成长。通过考核发现问题、改进问题，找到差距进行提升，最后达到双赢。：现有绩效考核欠缺完整；员工岗位工作分析不够，考核的指标欠缺针对性；考核结果平均化；绩效考核浮于形式等问题为企业发展造成了不利影响。



崔朋帅
05-06

[回复](#) | [删除](#)

1绩效考核是人员激励的手段。达成目标 2不能对员工的工作进行客观公正的评价

三、上课记录

