

淡江大學 107 學年度第 2 學期課程教學計畫表

課程名稱	課責與績效管理專題	授課 教師	林文燦 LIN, WEN-TSAN
	SEMINAR ON ACCOUNTABILITY AND PERFORMANCE MANAGEMENT		
開課系級	公行一碩專班 A	開課 資料	選修 單學期 2學分
	TLPXJ1A		
系 (所) 教育目標			
<p>一、培養獨立思考與審慎思辨習慣，成為具有判斷能力的現代公民。</p> <p>二、深化公共行政專業知識與理論訓練，成為行政管理及政策分析專家。</p> <p>三、運用科學方法分析政策問題，成為公私跨域問題解決專家。</p> <p>四、組織管理與跨域協調能力，建構行政、政策與法學的學術研究基礎。</p>			
系 (所) 核心能力			
<p>A. 培養批判性思考，具備價值形塑與思辨之能力。</p> <p>B. 提供多元理論與知識背景，具備議題分析與行動之能力。</p> <p>C. 提供理論架構與政策問題，具備問題界定與解決之能力。</p> <p>D. 提供研究方法與設計，具備政策分析與論證之能力。</p> <p>E. 提供公私部門之跨域議題，具備契約管理與監督之能力。</p> <p>F. 提供法律知識與解釋實例，具備法規制訂與應用之能力。</p> <p>G. 培養協力與跨域管理技能，具備組織協調與治理之能力。</p> <p>H. 培養談判協商技能，具備策略創新與整合之能力。</p>			
課程簡介	<p>，所謂「策略性績效管理制度」就是透過行政機關團體績效評比機制之建構，整合「策略管理制度」、「績效評比制度」與「誘因分配機制」，使能將「策略化為行動，策略化為結果」，使能將「規劃、執行及評估」整合成行動方案，使能將「知(策略)行(行動方案)」合一，使能將「組織績效與個人績效」融合，使能將「績效評比與誘因分配」連結，使政府施政績效得以大幅提升。</p>		
	<p>performance management is essentially an ongoing process that includes setting goals and keeping the goals of different entities consistent, coaching and developing employees, providing informal feedback, formally assessing employees, and linking performance to recognition and rewards. Performance management is designed to improve employee performance(Smith, London, 2009)</p>		

本課程教學目標與目標層級、系(所)核心能力相關性

一、目標層級(選填):

- (一)「認知」(Cognitive 簡稱C)領域: C1 記憶、C2 瞭解、C3 應用、C4 分析、C5 評鑑、C6 創造
- (二)「技能」(Psychomotor 簡稱P)領域: P1 模仿、P2 機械反應、P3 獨立操作、P4 聯結操作、P5 自動化、P6 創作
- (三)「情意」(Affective 簡稱A)領域: A1 接受、A2 反應、A3 重視、A4 組織、A5 內化、A6 實踐

二、教學目標與「目標層級」、「系(所)核心能力」之相關性:

- (一)請先將課程教學目標分別對應前述之「認知」、「技能」與「情意」的各目標層級，惟單項教學目標僅能對應C、P、A其中一項。
- (二)若對應「目標層級」有1~6之多項時，僅填列最高層級即可(例如: 認知「目標層級」對應為C3、C5、C6項時，只需填列C6即可，技能與情意目標層級亦同)。
- (三)再依據所訂各項教學目標分別對應其「系(所)核心能力」。單項教學目標若對應「系(所)核心能力」有多項時，則可填列多項「系(所)核心能力」。(例如: 「系(所)核心能力」可對應A、AD、BEF時，則均填列。)

序號	教學目標(中文)	教學目標(英文)	相關性	
			目標層級	系(所)核心能力
1	透過理論教學及實務的分享，使得在職專班學生得以兼得理論與實務。		C2	ABCH
2	使學生瞭解績效是個管理過程，發展員工，並使績效與待遇做結合，最終能提升組織績效	performance management is setting goals and keeping the goals of different entities consistent, developing employees, and linking performance to recognition and rewards. Performance management is designed to improve employee performance (as well as job satisfaction and a sense of commitment to the organization) and organizational performance.	C2	ABC

教學目標之教學方法與評量方法

序號	教學目標	教學方法	評量方法
1	透過理論教學及實務的分享，使得在職專班學生得以兼得理論與實務。	講述、討論	報告、上課表現
2	使學生瞭解績效是個管理過程，發展員工，並使績效與待遇做結合，最終能提升組織績效	講述、討論	實作、報告、上課表現

本課程之設計與教學已融入本校校級基本素養

淡江大學校級基本素養	內涵說明
◇ 全球視野	培養認識國際社會變遷的能力，以更寬廣的視野了解全球化的發展。
◇ 資訊運用	熟悉資訊科技的發展與使用，並能收集、分析和妥適運用資訊。
◇ 洞悉未來	瞭解自我發展、社會脈動和科技發展，以期具備建構未來願景的能力。
◇ 品德倫理	了解為人處事之道，實踐同理心和關懷萬物，反省道德原則的建構並解決道德爭議的難題。
◇ 獨立思考	鼓勵主動觀察和發掘問題，並培養邏輯推理與批判的思考能力。
◇ 樂活健康	注重身心靈和環境的和諧，建立正向健康的生活型態。
◇ 團隊合作	體察人我差異和增進溝通方法，培養資源整合與互相合作共同學習解決問題的能力。
◇ 美學涵養	培養對美的事物之易感性，提升美學鑑賞、表達及創作能力。

授課進度表

週次	日期起訖	內容 (Subject/Topics)	備註
1	108/02/18~ 108/02/24	課程全覽及教學計畫	
2	108/02/25~ 108/03/03	個案研析：公務人員考績法修正草案之評析	
3	108/03/04~ 108/03/10	個案研析：團體績效評量制度之論述	
4	108/03/11~ 108/03/17	課責與績效管理理論導讀-民主課責的真諦	
5	108/03/18~ 108/03/24	待遇管理理論之研析	
6	108/03/25~ 108/03/31	待遇管理理論-兼論新加坡公務員薪資制度	
7	108/04/01~ 108/04/07	教學行政觀摩週	
8	108/04/08~ 108/04/14	待遇管理理論導讀-兼論公務人員俸給(待遇)制度	
9	108/04/15~ 108/04/21	績效管理與待遇管理間關係辯證-績效待遇制度之論述	
10	108/04/22~ 108/04/28	期中考試週	
11	108/04/29~ 108/05/05	績效管理與待遇管理間關係辯證-行政機關績效獎金制度實施之評析	
12	108/05/06~ 108/05/12	政府部門績效管理制度析論-策略性績效管理理論研析	

13	108/05/13~ 108/05/19	政府部門績效管理制度析論- OBM BSC管理工具之論述	
14	108/05/20~ 108/05/26	政府部門績效管理制度析論-最新績效管理工具OKR之論述	
15	108/05/27~ 108/06/02	政府部門績效管理實戰篇-如何判斷績效指標之良窳	
16	108/06/03~ 108/06/09	政府部門績效管理實戰篇-績效指標之標竿案例分享	
17	108/06/10~ 108/06/16	政府部門績效管理實戰篇-KPI之論戰	
18	108/06/17~ 108/06/23	期末考試週	
修課應注意事項			
教學設備		電腦、投影機	
教材課本			
參考書籍		<p>林文燦, 2008年1月5日, 〈公部門績效管理〉, 發表於國立政治大學公共行政學系、財團法人溫世仁文教基金會以及財團法人薇閣文教公益基金會主辦《探索公共行政真義: 吳定教授榮退紀念》。施能傑, (1992a), 考績謬誤的類型與原因: 理論闡釋與經驗分析 (上), 人事月刊, 第14卷第3期, 頁4-12。施能傑, (1992b), 考績謬誤的類型與原因: 理論闡釋與經驗分析 (下), 人事月刊, 第14卷第4期, 頁4-16。施能傑, (1993)1, 考績方法相關問題的討論, 人事月刊, 第16卷第1期, 頁26-33。黃同圳, (2000), 績效評估與管理, 收錄於李誠《人力資源管理的12堂課》, 台北: 天下。張瓊玲, (2005), 公務人員考績制度之功能發, 考銓月刊, 第四十三期, 頁122-134。林文燦, (2010), 行政機關團體績效評比機制之研究, 研考雙月刊, 第35卷第283期, 頁40-55。</p> <p>林文燦, 2008年1月5日, 〈公部門績效管理〉, 發表於國立政治大學公共行政學系、財團法人溫世仁文教基金會以及財團法人薇閣文教公益基金會主辦《探索公共行政真義: 吳定教授榮退紀念》。施能傑, (1992a), 考績謬誤的類型與原因: 理論闡釋與經驗分析 (上), 人事月刊, 第14卷第3期, 頁4-12。施能傑, (1992b), 考績謬誤的類型與原因: 理論闡釋與經驗分析 (下), 人事月刊, 第14卷第4期, 頁4-16。施能傑, (1993)1, 考績方法相關問題的討論, 人事月刊, 第16卷第1期, 頁26-33。黃同圳, (2000), 績效評估與管理, 收錄於李誠《人力資源管理的12堂課》, 台北: 天下。張瓊玲, (2005), 公務人員考績制度之功能發, 考銓月刊, 第四十三期, 頁122-134。林文燦, (2010), 行政機關團體績效評比機制之研究, 研考雙月刊, 第35卷第283期, 頁40-55。</p>	
批改作業篇數		篇 (本欄位僅適用於所授課程需批改作業之課程教師填寫)	
學期成績計算方式		<p>◆出席率: 50.0 % ◆平時評量: 20.0 % ◆期中評量: %</p> <p>◆期末評量: 30.0 %</p> <p>◆其他〈 〉: %</p>	

備考	<p>「教學計畫表管理系統」網址：http://info.ais.tku.edu.tw/csp 或由教務處首頁〈網址：http://www.acad.tku.edu.tw/CS/main.php〉業務連結「教師教學計畫表上傳下載」進入。</p> <p>※不法影印是違法的行為。請使用正版教科書，勿不法影印他人著作，以免觸法。</p>
----	---