

国际经济与贸易专业团队管理模式报告

本专业教学团队在团队建设的过程中，逐渐形成了自己的管理模式，具体情况如下：

一、民主讨论，集中决策

专业团队中的重大问题，如专业发展方向、重大教研科研课题申报、重要制度制定等，都要经过团队全体民主讨论，广泛征求意见，让成员都发表自己的看法，但在决策时，需要根据本团队的实际情况，进行可行性、前瞻性评估，最后集中决策，形成最终意见。

当大多数意见统一的情况下，决策比较容易。当大多数意见不统一的情况下，可以再调查和研究，最后团队负责人起决定性作用。如在申报省一类品牌专业时，团队大多数意见反对，认为本专业申报省级二类品牌专业可行性大，申报一类品牌专业几乎没有希望成功。但在更加深入的调查发现，全省具有申报一类品牌的同类专业很少，而且发现具有资格申报的学校，都不准备申报一类，而是申报二类品牌专业，这样为我们申报一类品牌专业提供机会，应该抓住这个机会，因此，我们最终决定申报省一类品牌专业。

二、明确目标，责任到人

本团队在攻克大的项目（课题）时，都要与大家一起研究讨论，确定最终的建设目标，让大家在参加研究讨论的过程中，团队成员的每个人都清楚我们要达到的目标，也同时明确要通过什么途径、采取什么手段，依靠什么力量来达到目标，这样，团队成员都有更清楚地认识，大家都明白在达成目标的过程中，自己该做什么，啥时候做，怎么做，如何做。

责任到人，就是根据自己的特点和优势，进行任务分工安排，将任务分解到

个人，实现“千斤重担人人挑、个个头上有指标”，把具体的任务，落实在每一个人头上。责任到人，还意味着，每个人必须完成自己的任务，任务没有完成，必须承担相应的责任，给每个成员形成压力，促使成员向一致的方向努力。

三、完善制度，依章管理

专业建设，涉及到方方面面，需要大家共同努力，这就需要建立一系列的制度，来保障工作的落实。

学校层面，已在不断的修改完善许多制度，包括：教研室设置及管理人员聘任的意见、双师素质教师认定及管理办法、绩效考核办法、教科研奖励办法、骨干教师聘任与管理办法等等，这些制度对本团队建设提供了制度保障。

学院层面，也根据学院的实际情况，建立了一系列的制度，如学院考核办法、院长基金暂行规定等。

而在专业团队（教研室）层面上，还建立和完善了一系列制度，如本团队建设规划、教师发展规划、会议制度、集体备课制度、听课制度、奖励制度等。

通过上述三个层面的制度建设与完善，构建了本专业团队的制度体系，使本专业团队工作有章可循，有制度可依。

四、强化激励，激发活力

按照“多劳多得、优绩优酬”的原则，学校、学院都建立了一系列的激励制度，专业团队层面，也建立了激励制度，对贡献大、承担责任重的成员，在绩效考核得分、评优评先，以及外送培训和奖金等方面给予差别化奖励，通过强大的激励，鼓励团队成员努力工作，获取更大的业绩贡献。

3年来，本团队有1人获得民办优秀教师，1人获得城建名师，1人获得师德标兵，6人次获得校优秀教师，4人次外出培训或出国（境）学习，项目奖金

差别很非常大，高奖励者收入比低奖励者收入差别在 2 倍以上，极大地调动了团队成员的积极性和主动性，刺激大家多出业绩、出大业绩。