

高校研究生科研创新项目团队管理研究 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/65/2021_2022__E9_AB_98_E6_A0_A1_E7_A0_94_E7_c41_65675.htm 由于研究生科研创新项目

团队在性质上属于知识团队的范畴，因此其除了具有传统意义团队组织以任务为导向，拥有共同行为目标和以互补技能进行有效交流与合作等特征外，同时还存在着目标模糊性和粗略性、成员高动态性管理协定性的特点。这就要求其管理模式在总体原则和策略手段上都应该发生相应变化。为此，本文构建了高校研究生科研创新项目团队管理的创新模式

高校研究生科研创新项目团队管理的创新模式 在该模式中，团队管理内容主要分为总体原则和具体策略两部分。总体原则主要有管理理念人本化、管理手段综合化、管理内容阶段化；具体策略包括结合目标的过程管理、注重协作的人员管理和突出效果的绩效管理三方面内容。其中，管理人本化是实现团队有效管理的基础。在研究生科研创新项目团队中，团队管理者的真正价值不在于比成员更知道如何做事，而在于他是否能够提出目标和决策，通过协定和价值观培养，帮助大家明确并完成团队及各人的根本任务，这就要求团队管理者必须将领导管理方式由权威型方式向支持、协调的“赤字型”管理方式转变，实行人本化管理。在研究生科研创新项目团队中，由于成员个性的异质化，使得团队管理手段必须采取多样化，通过沟通、协调、任务分配、目标设定、激励、教导、评价、适当批评、建议、授权、开会、奖惩等手段的具体综合运用，加强团队的凝聚力，促进团队目标的完成。对高校研究生创新项目来说，由于其目标的高模糊性和

粗略性，在团队的不同时期，其表现出来的问题也不尽相同。因此，对高校研究生创新项目团队，要根据每一阶段的团队特点来确定不同的管理内容。由于成员间所拥有的背景、技能、知识不同，具有高度的知识的互补性、技能的跨职能性和信息的差异性，这就根本上决定了团队成员之间具有高度的相互依赖性，各成员间的相互协作程度决定了团队目标的顺利完成状况。因而，对于研究生科研创新团队的人员管理，关键在于关注其成员之间的相互协作性。团队的运作，仅仅依靠信任关系的维系是不够的，还必须建立起有效的激励与约束机制，以调动成员的积极性，规避成员的道德风险。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com