



学术学位授权点建设年度报告

(2022年)

学位授予单位 | 名称：中国石油大学（华东）
| 代码：10425

授权学科 | 名称：工商管理
| 代码：1202

授权级别 | 博士
| 硕士

2022年1月10日

编写说明

一、本报告按自然年编写。

二、授予学科（类别）代码、名称和级别按《2020-2025 年学位授权点周期性合格评估参评学位点名单》填写。

三、涉及国家机密的内容一律按国家有关保密规定进行脱密处理后编写。

四、本报告正文使用四号仿宋，纸张限用 A4。

一、总体概况

（一）学位授权点基本情况

中国石油大学“工商管理”学科始于 1956 年石油工业经济专业，并于 1998 年、2001 年、2003 年分别设立了企业管理、技术经济与管理、会计学三个二级学科硕士点；2006 年获得工商管理一级学科硕士学位授予资格；2009 年获得 MBA 专业学位试办资格，2010 年获得 MPAcc 专业学位授予资格，2015 年通过 MBA、MPAcc 专项评估。目前，已发展成为基础雄厚、定位清晰、特色明显，具有一定培养优势的学科。截至 2022 年 12 月 31 日，本学科有专任教师 34 人，其中副教授及以上职称教师 28 人，硕士生导师 28 人，具有博士学位 26 人，学科师资力量雄厚。经过 66 年的建设与发展，形成了以工商管理基础研究为支撑，突出能源企业管理和区域经济管理特色，注重学术学位教育与专业学位教育相互促进与补充，走“基础引领+特色发展”的学科发展之路的学科定位。

（二）培养目标与培养方向简介

工商管理学科硕士学位点基于学校、学院的定位，研究聚焦于能源行业与区域经济发展两个方面，致力于培养坚持党的基本路线，社会责任心强，遵纪守法，身心健康，拥有完备的工商管理理论知识，具备良好的学术研究能力，善于进行批判性思维和创新性思维，熟悉能源企业管理特性，能够从事工商管理领域科学研究和管理实务工作，国际视野开阔，并能进行学术深造的高素质专门人才。

基于上述培养目标，目前本学位点已形成四个较为稳定的研究方向：

营销管理与创新。聚焦一般营销管理以及新技术背景下的营销管理与创新研究。具体包括：营销战略与组织间营销研究；互联网、大数据以及人工智能等背景下的消费者行为与营销创新研究，如精准营销、新媒体营销和体验营销等；企业社会责任与绿色营销研究。采用与国际接轨的科学研究方法，形成规范研究与实证研究相结合的研究范式。在符合市场营销研究发展趋势的基础上突出特色，与国内其它院校形成差异。

会计理论与方法。重点探索现代信息技术支撑下的会计理念、方法更新与制度完善；侧重提炼、推广企业和公共部门会计、审计实务中的应用创新。具体内容包括但不限于：会计制度变迁、会计国际比较、会计流程与内控优化、财务共享与会计智能化、成本核算与控制、预算管理、经营决策、责任会计、财务转型、审计鉴证以及行业专门会计等内容。

企业管理与可持续发展。重点研究企业在不确定的市场环境下，如何通过管理来获得可持续发展。侧重研究企业管理与可持续发展的理论、方法、实践等。具体内容包括但不限于：企业战略管理、组织与人力资源管理、国际化研究、企业社会责任研究、创新创业管理等内容。

资本市场与公司理财。重点对公司理财活动和资本市场有效性进行实证研究，深入探究公司财务计划、组织、协调、分析和控制规律，

解释与预测公司理财行为。重点聚焦上市公司的财务决策和资本运营管理，具体内容包括不限于：上市公司融资决策、投资决策、营运资金管理、股利决策、财务业绩评价、兼并与重组、风险管理、集团公司理财与跨国公司理财等内容。

（三）研究生规模及结构

在学院“知识、能力、素质”协调发展的人才培养理念指导下，工商管理学科在研究生招收和培养等方面已初具规模，并在逐渐完善本学科的培养特色和优势。2022年新招收研究生41人，招生规模持续扩大；其中推免人数30人，推免率达到74%，研究生质量稳步上升。2022年工商管理学科授予学位人数18人。截止到2022年底，工商学科在读研究生105人，其中20级研究生33人，21级研究生30人，22级硕士41人。招生人数呈快速上升态势。

表1：工商管理硕士点历年招生一览表

项目 \ 年份	2019年	2020年	2021年	2022年
招生人数	19	33	33	41
推免人数	10	20	22	30
推免率	52.63%	60.61%	66.67%	74%

本学科毕业生就业范围包括中国石油化工股份有限公司、国家电网、中国石油天然气集团、中国海洋石油公司、中国工商银行、中国建设银行股份有限公司等世界500强企业。同时也有一批优秀毕业生选择攻读博士学位，深造高校主要包括中央财经大学、天津大学、加

州大学、伍斯特大学、圣彼得堡国立大学等国内外高校。

二、研究生教育支撑条件

（一）科学研究

近5年，本学位点共完成国家自然科学基金项目3项，在研国家级课题2项，其中国家自然科学基金项目1项，国家社会科学基金项目1项，累计到位科研经费100余万元。本学位点承担和完成的国家级及教育部课题立足工商管理理论创新，积极为国家能源政策制定和企业战略发展献计献策，在国内外能源领域和工商管理领域具有较高学术影响力，同时也为研究生培养奠定了坚实的学术基础。为更好地服务地方经济发展和区域经济建设，本学位点还积极参与山东省课题及地方政府课题的研究，承担山东省自然科学基金项目4项、山东省社科规划重点项目1项，山东省社科规划项目4项、山东省软科学项目5项，以及东营市、青岛市各地方政府的社科规划项目40余项，累计科研经费60余万元。

本学位授权点充分发挥自身科研优势，深入企业，提供咨询建议，献智企业发展，近五年与中石油、中石化、中海油、国家管网及地方企业进行了40余项的横向研究，累积科研经费1000余万元，5年累积师均经费为40万元/人。横向课题的研究成果一方面为企业提供多方位智力支撑，推动企业管理模式和机制体制改革，创造了巨大的社会和经济效益，另一方面为培养有能源特色、区域经济特色的研究生奠定了基础。

（二）支撑平台

目前，本学科点共构建了 8 个研究平台支持教学科研的发展。其中山东省能源经济管理研究中心是山东省教育厅批准成立的山东高校人文社会科学研究基地，山东省与加拿大交流合作研究中心为学科国际化进程提供了重要的平台支持，中国石化胜利油田分公司财务资产处联合培养基地被评为全国会计硕士专业学位研究生联合培养示范基地等。校级研究平台 4 个，包括能源经济与政策研究院、中国企业家研究中心、组织模式创新研究中心、财务成本管理研究中心等。科研平台的高质量发展，为推进学位点科研水平提升、形成科研优势提供有力支撑。

本学位点注重产学研结合，近年来与多家企业合作建立实习基地。如 2015 年设立中国石化财务共享服务中心东营分中心实习基地；2016 年设立华夏保险青岛分公司实习基地。实习基地的建立，为学生更好地进行理论联系实际、发掘实际问题反哺研究选题奠定基础。

本学科还建设有实验室五个，具体包括企业经营策略模拟实验室、沙盘模拟实训室、会计模拟实验室、会计手工实验室、金融模拟实验室。上述实验室有助于推进在教学工作中理论联系实际，丰富教学手段和方式，满足教学和研究需要。

学科内已形成多个由教授领衔、年轻教师积极参与的学术团队。学术团队素质优良，学术氛围浓厚，在培养研究生科学素养、提升研究生科研水平方面发挥了巨大作用。

（三）奖助体系

1. 制度建设和奖助学金

为了激励研究生潜心学习研究、积极进取，促进研究生教育质量的提高，激发研究生教育的活力，学校制定了专门的《研究生奖助学金管理办法（2014 修订）》、《研究生国家奖学金评审实施细则》和《国家助学贷款管理实施细则》等文件。

目前，本学位点研究生享有的奖助学金由研究生奖学金、研究生助学金、专项奖励、困难补助和国家助学贷款等部分组成，其中研究生享有奖学金的主要类型包括研究生国家奖学金和学业奖学金；研究生助学金包括研究生国家助学金和岗位助学金，其中岗位助学金包括课程助教补助和助管补助 2 项，国家助学金 6000 元/生，助教岗位津贴按 30 元/学时标准设置研究生岗位助学金，助管岗位津贴按每岗 400 元/月标准设置。此外，本学位授权点的研究生还可以申请企业奖学金，包括胜利成才奖学金和中国石油奖学金等奖学金。具体如表 2 和表 3 所示。

2. 奖助学金覆盖面

2022 年，本学科硕士点研究生共获得国家奖学金 2 人，获得学业奖学金 105 人次，国家助学金 105 人次，优秀研究干部奖学金 6 人，三助一辅助学金 5 人，助学贷款 3 人，奖助水平的覆盖面（获得奖助人次数除以在校生人数）是 213%。

表 2：工商管理学位点奖学金情况

奖学金类别	其他类别	等级	金额（元/年）	备注
国家奖学金	硕士		20 000	
学业奖学金	硕士	一等	10 000	20%
		二等	8 000	50%
		三等	6 000	30%
优秀研究生 干部	硕士	一等（校级）	1 000	10%
		二等（校级）	500	
其他奖学金	专项奖学金、社会奖学金等 13 项奖学金			

表 3：工商管理学位点研究生助学金体系

助学金类别		学生类别	金额（元）	备注
国家助学金		硕士	6 000	100%
三助一辅	助管	硕士	400/月	学校支出
	助教	硕士	30 元/学时	学校支出
	助研	硕士	2 000-8 000/年	导师支出
	兼职辅导员	硕士	6 000/年	
困难补助		根据学生实际情况审批		
助学贷款		根据国家政策办理		

（四）管理服务

1.人员配备

为了应对研究生规模不断扩大，个性化特点更加突出等变化，本学位点非常重视研究生的日常管理和服务工作。为满足日常管理和思想政治工作需要，本学位授权点配备了专职辅导员 1 位，兼职辅导员 1 位，全面组织、实施和指导本学位研究生的思想教育、学术文化、

学风建设、心理健康教育、就业创业、安全教育、奖助补贷评定和党建建设等工作。在学习管理方面，学院设置专职的研究生秘书 2 人，主要负责研究生的日常教学管理。

2. 制度建设

为了加强管理，保障研究生的权益，建立了《研究管理规定》、《学生纪律处分规定》、《学生申诉处理办法》、《研究生考场纪律》和《学生公寓管理规定》等较为完备的研究生教育管理办法，实行学校、学院两级管理，形成“两级管理，学院为主，全员负责，导师为主”的“校-院-导师”三级管理服务体系。同时，本学位授权点建立了以《研究生管理实施细则》为蓝本的研究生制度体系，制定并落实研究生日常科研工作考勤制度和学术活动考勤制度，强化研究生的日常管理。

3. 在学研究生满意度调查情况

本学位点注重加强与研究生的交流沟通，为研究生提供监督建议的平台和利益诉求的渠道，促进管理服务质量。建立了校院两级的研究生培养质量跟踪调查机制，充分掌握研究生培养质量和满意度。根据本年度对本学位点在学研究生的问卷调查，本学点研究生的满意度均超过 96%，其中对学校整体研究生教育管理与服务的满意度为 100%，而且“非常满意”选项比上个年度的调查结果有大幅度的增加。具体如图 1 所示。

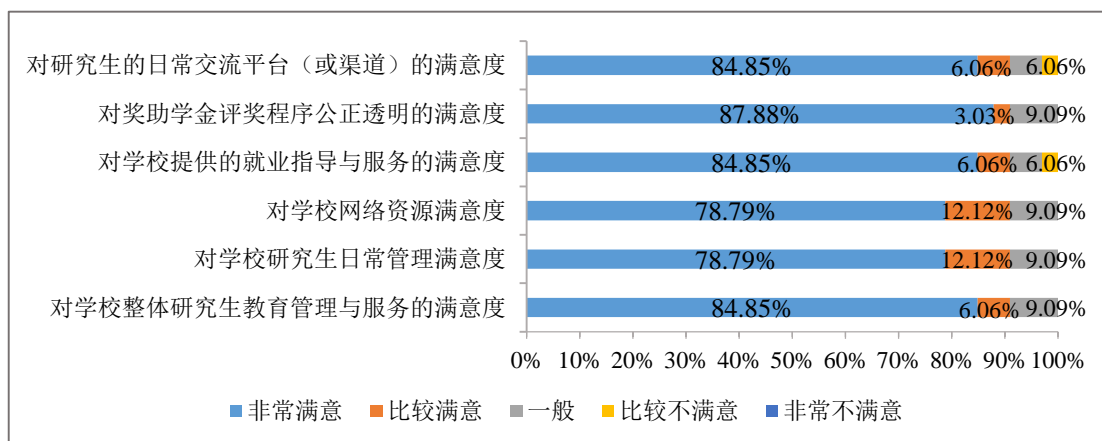


图 1 工商管理学科在学硕士研究生管理服务体系满意度

三、研究生培养与教学工作

（一）党建与思想政治教育

本学位点高度重视党建和思想政治教育工作，全面贯彻落实党和国家对于研究生教育的思政方面的方针政策，结合我校及本学科的特点，形成了系统化的思政教育体系。

1. 思政课程与课程思政

本学位点按照新时代党和国家对高等教育的新要求，结合学科特色推进思政课程与课程思政协同育人。建立“全员推进、全课程融入、全过程贯穿、全方位保障”的课程思政育人新机制，探索“石油文化、鲁商文化、石大精神”三元融合育人新模式，形成培育和践行社会主义核心价值观工作长效机制。将全球视野、家国情怀、石油文化和创新精神融入人才培养顶层设计，在教学过程中开设《中国特色社会主义理论》及《马克思主义中国化》等系列课程，加强学生的思想政治引导和正确的价值观导向，并结合学科特点，在课程中体现“国学智慧”、“商业伦理”和“职业道德”等德育内涵和元素，凸显思政教育

价值引领作用。目前，本学位点已有山东省课程思政课程 1 门，4 门校级课程思政教改项目，《统计学》等课程获得校级课程思政示范课程，思政课程的建设效果凸显。

2. 思想政治教育队伍建设

按照“三全育人”工作理念，基于“党班团-师本研-校地企”一体化工作框架开展思政教育队伍建设，包括辅导员队伍、专任教师思政工作队伍、学生朋辈教育队伍、校外辅导员队伍。推进学生党团组织“双导师”制和师生党团基层组织结对共建目标责任制，持续优化专任教师开展思想政治教育工作的过程运行机制和目标责任管理机制，协同推进朋辈思政教育工作队伍质量建设，进一步凝聚工作合力。按照坚持问题导向与系统思维，精准、全面、有序地开展队伍思政工作素质能力的培养，持续提升队伍的工作素质能力。

3. 研究生党建与校园文化建设情况

本学位点围绕“为党育人，为国育才”的核心使命，不断完善系统化设计、责任化推进、规范化建设、机制化保障的基层党建“四位一体”工作格局，以党建促思政。把思想政治工作作为学科建设的生命线，将思政工作融入教育的全过程。持续巩固和加强“一体两翼”的研究生党建工作模式。以“四行五微”为主体，引导学生党员学思想、亮身份、作表率、办实事，形成情境沉浸式、学做衔接式的常态化党内教育局面。围绕迎接和学习宣传贯彻党的二十大、学校第十二次党代会，组织“明德、崇信、求是、力行”四类共 13 个主题的教育实践活动。借助参观红色基地、校史馆、参与宣讲团等一系列活动，

引导学生积极参与校园文化建设与传播，厚植学生爱党、爱校、爱专业的家国情怀。

（二）师资队伍

截至 2022 年底，本学位点现有专任教师 34 人，具体如表 4 所示，其中硕士生导师 28 人，具备招生资格导师 26 人，拥有博士学位人数 26 人。从职称结构来看，本学位点有教授 8 位，副教授 20 位，讲师 6 位，教授和副教授在师资队伍中所占比例为 82.35%；年龄层分布分别为 11.76%（26-35 岁），50.00%（36-45 岁）、38.24%（46-59 岁）；拥有博士学位的专任教师中，92.31%是外校毕业。综上，本学位点形成了一支在性别、年龄结构、行业背景等方面具有多样性的师资队伍，形成了一支掌握培养规律、理论功底深厚、实践经验丰富的高水平师资队伍。

表4：专任教师数量及结构统计表

专业技术职务	人数合计	年龄分布					学历结构		硕士生导师人数	最高学位非本单位授予的人数	兼职硕导人数
		25岁及以下	26至35岁	36至45岁	46至59岁	60岁及以上	博士学位教师	硕士学位教师			
正高级	8			1	7		7	1	8	5	
副高级	20			14	6		13	3	19	14	
中级	6		4	2	0		6	4	1	5	
其他											
总计	34		4	17	13		26	8	28	24	

（三）课程教学

1、本学位点开设的核心课程和主讲教师

2022年3月，按照学校“十四五”事业规划要求与研究生培养方案修订计划，学院对学术学位研究生培养方案和专业学位研究生培养方案进行了修订完善。借助这次修订，学位点根据学院定位，重新修订了目标明确、特色鲜明的研究生培养方案和教学计划以及教学大纲，每门课程按照统一模式设置教学目标、教学内容、教学要求、教学方法、考核方式等内容。总体上，学位点学分上要求总学分从之前的最低29学分调减为22学分，其中课程学分不低于20学分。另外，必修课从14学分调减为12学分，选修课从不低于12学分调减为不低于8学分，必修环节从3学分调减为2学分。基于此，本学位授权点学术硕士课程设置由必修课、选修课和必修环节构成。其中：必修课设置7门(选择其中12个学分)，包括公共必修课2门(5个学分)、专业基础课10个学分；选修课包括公共选修课（不低于2学分）、专业选修课（不低于6学分）与补修课程（不计学分），其中专业选修课19门（工商管理9门，二级学科会计学10门），公共选修课9门（包括Upic课程1门），必选2个学分（包括《科研诚信与学术规范》与《体美劳素质素养》各1个学分）；必修环节设置2门，旨在通过关注本学科的专业期刊、网络信息和各类会议文集等，经过检索、阅读和参会等方法，让学生获取本学科相关领域的信息和知识，及时了解本领域的热点和发展趋势，主要包括参加学术报告、专业外语、文献综述与开题报告等。

2、课程教学质量和持续改进机制

(1) 以“二力二商”为核心，重构课程体系。为适应未来社会“高度智能化、快速多变”的特点，确定了以创新能力、学习能力和情商、逆商为核心的“二力二商”人才培养目标。为贯彻落实《中共中央 国务院关于印发<深化新时代教育评价改革总体方案>的通知》（中发〔2020〕19号）、《山东省教育厅关于印发<山东省研究生教育综合评价实施方案>的通知》（鲁教研〔2021〕2号）、学校“十四五”事业规划要求，适应建设创新型国家和人力资源强国的需要，加大研究生教育改革和创新力度，进一步提高研究生培养质量，2022年本学位点基于提质保量、精简体系、清晰可读与响应文件的原则，全面修订培养方案，重构课程体系，课程体系建设兼顾学科交叉性、进阶性与前沿性，设置《核心课程指南》要求课程，灵活设置人文素养类、劳动类公共选修课程，加强对培养目标的支撑。

(2) 以信息技术为基础，推进课程建设，强化论文过程控制。以打造金课为目标，突出“两性两化”：研究性、前沿性与国际化、个性化。适应“大智移云物区”等新技术的应用，将信息技术全面融入课程建设，实施全部核心课程上网计划，70%的课程采用线上、线下混合教学模式。已建成2门省级精品课程、4门省级优质课程、6门慕课在学堂在线和中国大学慕课等平台上线。同时，增加了《大数据与管理》与《数据挖掘与会计研究》，以适应建设创新型国家和人力资源强国的需要，进一步提高研究生培养质量。另外，进一步优化学位论文管理系统，提升论文开题、撰写、答辩等环节透明化、标准

化，对学生论文流程进行实时跟踪，强化论文质量管理。

(3) 以问题探究为导向，践行研究课堂。在知识传授的基础上，突出问题导向，推行了研究型课堂教学，教师启迪学生思考，引导学生分析和解决现实问题，提高了学生的学习兴趣和研究能力，学术型研究生在研究课堂探究的基础上，共发表论文 50 余篇。同时辅以案列教学，改革教学方法，通过理论与实务的有机融合全面提高学生实践能力。

(4) 强化质量短板督改跟进措施，保障培养质量。首先，依托校院两级教学督导，借助省部两级课程评估，打造质量评估与监督体系。包括：督导员队伍每学期组织 3 次常规、1 次专项检查；定期公布教学质量评价和教学检查报告；定期开展学业学情、毕业生及用人单位调查；对新开课程采取试讲制度，每学期均开展优秀教师教学观摩，并形成制度；每年对培养质量进行自我评估，完善质量信息反馈体系。其次，定期召开学科教学工作会促进教学质量改进。学科坚持每年召开一次全体研究生导师的教学工作会或教学改革研讨会，组织教师参加教学方法与信息技术应用培训，聚焦教育教学热点或重点问题，总结教学经验,开展研讨交流，统一教学工作思路，进行教学工作部署。再次，通过研究生培养方案修订促进教学质量改进。学院按照学校部署，坚持每 2-3 年组织一次全面的研究生培养方案的修订。学院通过校内的研究生课程教师代表座谈，同时走访调研浙江大学、南开大学、南京航空航天大学等 10 余所高水平、特色型高校，汲取和借鉴兄弟院校的先进经验，广泛听取社会和用人单位对于学校人才

培养工作的意见和建议。通过适时修订人才培养方案，不仅确保了学校的人才培养体系符合时代主题，更好地满足了经济社会发展需要，也有效地推动了教学质量问题的解决，形成质量管理的闭合流程。

(4) 坚持教学改革立项和成果推广促进教学质量改进。学院积极组织广大教师围绕研究生教育教学过程中存在的问题开展教学研究与改革。近 2 年，共承担省部级及以上教学改革项目 9 项，校级教学改革项目 10 项，内容涉及专业建设、公共基础课程建设、教学内容与方法改革、学生创新能力培养等人才培养的关键方面。

3、学位点教材建设情况

截至 2022 年 12 月，本学位点共出版教材 8 部，其中近 2 年出版中国石油大学“十三五”规划教材 1 部(《成本管理会计(修订版)》)。

另外，2022 年 6 月份，本学位有 9 门课程教材申请获得校级研究生规划教材立项。

(四) 导师指导

1、导师选聘

2022 年 9 月，经济管理学院根据《中国石油大学（华东）研究生指导教师队伍建设与管理规定》、《中国石油大学（华东）遴选硕士研究生指导教师实施办法》等相关规定，结合学院实际，更新出台了《经济管理学院学术学位硕士生指导教师遴选与招生资格审定实施细则》和《经济管理学院硕士研究生导师指导名额分配办法》等制度文件来遴选能胜任的硕士研究生导师。

学术学位硕士生导师遴选的相关制度规定，包括硕士研究生基本

任职条件与业务素质条件。其中：（1）基本任职条件。①硕士生导师应具备“政治素质过硬、师德师风高尚、业务素质精湛”三大基本素质要求。②应是具有高级专业技术职务或获得博士学位的中级专业技术职务的承担本校教学、科研任务的在岗专任教师，年龄距离退休年龄满3年以上，能履行实际指导学术学位硕士研究生的责任，能独立指导学生。③熟悉学术学位研究生教育政策法规，明确所从事学术学位研究生教育的性质和培养目标。④具备开设和讲授研究生课程的能力。（2）业务素质条件。具有稳定的研究方向和较高的学术水平，近4年在学术论文或省部级科研项目方面具备一定的学术成果，包括发表《经济管理学院学术期刊分类方案（试行）》中规定的高水平期刊论文与作为项目负责人新增立项省部级及以上科研项目。

专业学位硕士生导师遴选的相关制度规定，包括硕士研究生基本任职条件与业务素质条件。其中：（1）基本任职条件。①硕士生导师应具备“政治素质过硬、师德师风高尚、业务素质精湛”三大基本素质要求。②应是具有高级专业技术职务或获得博士学位的中级专业技术职务的承担本校教学、科研任务的在岗专任教师，年龄距离退休年龄满3年以上，能履行实际指导学术学位硕士研究生的责任，能独立指导学生。③应熟悉专业学位研究生教育政策法规，明确所从事专业学位研究生教育的性质和培养目标。④有较强的科研和解决专业实际问题的能力，具有适合相关专业学位硕士研究生培养要求的项目和经费，能够开设专业学位研究生专业课程（2）业务素质条件。具有稳定的研究方向和较高的学术水平，近4年取得学术成果满足下列条件

之一：1) 在《经济管理学院学术期刊分类方案（试行）》中规定的国内外高水平学术期刊（不包括中国石油大学学报（社会科学版））发表本专业科研论文不少于 1 篇。2) 在中文核心期刊要目总览期刊、中国科技论文统计源期刊、中国石油大学学报（社会科学版）发表本专业科研论文不少于 2 篇。3) 以第一作者公开出版本专业领域的学术专著。4) 以第一作者公开出版校级规划的研究生教材。5) 以第一作者撰写的案例评为中国管理案例共享中心、中国专业学位教学案例中心、中国工商管理案例中心、全国金融专业学位案例中心或其他全国专业学位研究生教育指导委员会下设的案例中心的入库案例。6) 拥有培养硕士生所必需的科研经费，作为项目负责人新增立项省部级及以上科研项目。

基于上述导师选聘制度，本学位点 2021 年具备招生资格的导师人数为 14 人，2022 年具备招生资格的导师减少为 13 人，2023 年具备招生资格的导师进一步下降为 11 人，主要是少许资深教授面临退休以及学术导师招生资格条件上调导致。总体来看，本学位授权点的研究生导师队伍结构合理，学术能力强，指导学生经验丰富，指导质量有保障，学生反馈良好。

2、导师业务培训

学校为贯彻落实全国研究生教育大会精神，实施我校导师素养提升工程，建立“三全”导师培训机制，学校本年度开展研究生导师网络培训工作。培训立足新形势下研究生导师发展的新要求，全面落实研究生导师立德树人职责，规范研究生导师指导行为，增强研究生导

师教书育人的责任感和使命感，提高研究生导师素养和指导水平，努力培养打造一支有理想信念，道德情操，扎实学识，仁爱之心的导师队伍。培训时间为 2022 年 4 月 13 日-11 月 30 日。通过中国石油大学（华东）研究生导师网络培训学习平台。要求学习 2 门必修课程：研究生导师的任务与责任、大学生心理危机预防与干预；要求学习 6 门选修课程。

2022 年 6 月组织了第三十期之经济管理学院“石大师说”系列导师沙龙活动，“石大师说”导师沙龙活动邀请到李雷鸣教授和郝增亮副教授，分别作题为“课堂教学的“非常 1+6””和“MBA 教学案例开发构思与设计之浅见”的专题讲座。

表 5：2022 年新晋导师素养提升专题培训内容表

专家姓名	所在单位	培训内容
王传毅	清华大学	面向新时代的研究生教育改革：政策与行动
李艳梅	清华大学	科研，你准备好了吗？——浅谈科研导师的几点注意
阎子峰	中国石油大学（华东）	传道授业铸魂育人——做一名合格的好导师
李焰	清华大学	大学生心理危机预防与干预

2022 年 10 月 22 日学校组织年新晋导师素养提升专题培训活动如下表 8 所示。

2022 年 11 月 4 日，研究生院研招办、培养办、学位办、质量办针对研究生招生、培养、学位、导师岗位管理等进行工作介绍与政策解读。

3、导师激励与考核

学院依据导师师德表现、业务水平、科研支撑条件、履行导师职责情况、研究生学位论文质量和毕业就业状况等，对导师工作进行全面考核评价，为导师评优、奖惩、晋职、岗聘等提供客观依据。对有违反师德行为的，实行一票否决，并依法依规给予相应处理。为此，学院出台《经济管理学院硕士生导师遴选和招生资格审定实施细则》制度，明确每年会基于师德表现、业务水平和科研支撑条件，对在岗硕士生导师的招生资格进行审定，实行评聘分离的招生资格年审制。另外，2022年9月份新修订的《经济管理学院学术学位硕士生指导教师遴选与招生资格审定实施细则》规定，新增导师可以一年申报两次，上半年是5月15日前，下半年是11月15日前。

2022年新修订的学院出台《关于学位论文抽检不合格的处理办法》文件明确，在校内抽检中出现“存在问题学位论文”的指导教师，学院将对其进行质量约谈，并减半其下一年度招生数量；若指导的全日制研究生将扣除其指导工作量，若指导的非全日制研究生将追回其指导费；暂停其一个年度内参加研究生学位论文评审、预答辩和答辩等活动。如果在校内抽检中连续2年或出现2篇及以上“存在问题学位论文”的指导教师，或者在教育行政主管部门抽检中出现“存在问题学位论文”的指导教师，除执行学校《中国石油大学（华东）博士硕士学位论文抽检办法》相关规定外，若指导的全日制研究生扣除其指导工作量，若指导的非全日制研究生追回其指导费；暂停其参加研究生学位论文评审、预答辩和答辩等活动，直至再次取得指导教师资格为止。另外，研究生学位论文学术规范性检测中文字复制百分比

>50%的论文，除执行学校《关于开展研究生学位论文学术规范检测工作的意见》相关规定外，学院对该论文指导教师暂停下一年度同类研究生招生；若指导的全日制研究生扣除其指导工作量，若指导的非全日制研究生追回其指导费。

4、导师指导研究生的制度要求与执行情况

学院基于学校《中国石油大学（华东）全面落实研究生导师立德树人职责实施细则》和《中国石油大学（华东）研究生指导教师管理办法》，修订出台《经管院发[2022] 18 号经济管理学院学术学位硕士生指导教师遴选与招生资格审定实施细则》、《经管院发[2022] 19 号经济管理学院专业学位硕士生指导教师遴选与招生资格审定实施细则》和《关于研究生学位论文抽检中“存在问题学位论文”的处理办法》等制度文件，并定期进行修订，进一步明确研究生导师的责权，落实导师是研究生培养第一责任人的要求。主要要求包括：

（1）根据各学科专业特点，研究生导师至少每四周与研究生进行 1 次交流，关心研究生的学术成长和身心健康，及时了解研究生的思想动态，组织学习有关国家和学校战略、规划、制度等方面的理论；

（2）结合学科特点和研究方向，指导研究生制定科学、严密的个人培养计划，开展科学研究，辅导研究生阅读专业研究领域国内外文献资料，组织研究生开展学术交流活动，至少每 2 周进行 1 次团队内的学术研讨；

（3）指导研究生学位论文开题、撰写、修改、答辩等相关工作，实时掌握研究生科学研究和学位论文进展情况，每学期至少安排进入

论文阶段的研究生做 2 次进展报告，严格把好研究生在学期间发表的学术论文和毕业学位论文的质量。为强化导师指导责任，程序化论文过程管理，学院投入资金开发了学位论文管理系统，对学位论文实现全过程、全方位监控，涵盖“开题准备--开题预评--开题管理--论文中检--预答辩管理--论文评审--答辩管理”等重要节点，实现论文开题、撰写、答辩等环节透明化、标准化，实现线上与线下指导的有效结合，提高了导师对研究生论文的指导效果与效率，如图 2 所示。

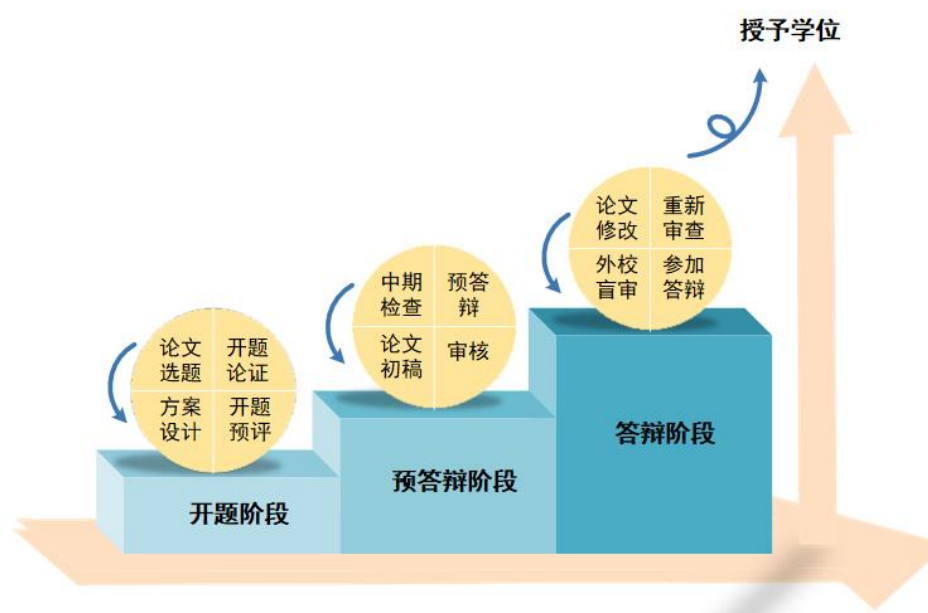


图 2 学位论文质量把控流程及控制节点

(4) 全面落实学校出台的《关于全面加强师德师风建设的意见》《加强师德师风建设实施细则》等系列文件，组织全体教师专题学习《研究生导师指导行为准则》，明确师生之间的导学关系，强调不能触碰的红线，形成良好的科研学习关系。严格师德考评，采取自评、互评、考评等形式进行考核，落实师德第一标准，将考评结果与岗位聘任、职称评聘、推优评先等密切联系。加强师德监督，依托系会开

展座谈，邀请教学专家组、学院主管领导、学术委员会成员等对师德师风问题进行指导和监督，使教师遵守师德规范，坚守职业道德。另外，开展学术规范教育 2 次，针对在课题申报、论文写作等方面的学术规范问题以讲座形式进行了培训，加强对研究生学术道德规范教育，指导研究生养成严谨的学风和良好的科学素质。

（五）学术训练

2020 年，本学位点对学术型研究生培养方案进行了修订，在课程设置、科研训练、创新成果等方面注重加强对学术型研究生的学术训练和科研能力的提升。第一，在核心课程中加设《统计分析方法》课程，旨在让学生掌握大数据背景下的统计理论和实证研究工具，提高学术论文写作能力和复杂环境下的商业决策能力；同时，将《科研诚信与学术规范》课程纳入必修课，引导学生增强诚信意识、践行诚信要求和遵循学术规范。第二，将撰写文献综述和听取学术讲座作为科研训练的重要环节，要求学生在读期间至少研读 70 篇管理学、经济学及和研究方向有关的文献资料，其中外文文献不少于 1/3，同时要求学生在读期间至少参加 10 次以上学术报告，并将文献阅读情况和学术报告总结纳入中期考核，为开展学术研究和学位论文选题奠定基础。第三，将创新成果作为学生申请学位必须满足的条件，在高水平学术期刊发表学术论文、参加国际或国内高级别学术会议并宣读论文、以前三名（含第三）参与编写的案例被专业案例库收录均可被认定为创新成果，此外，考虑到高水平学术期刊存在发表周期较长的问题，为鼓励学生发表高水平学术论文，将获得学院认定英文 B 档及以

上、中 II 档及以上期刊外审返修意见的学术论文视为创新成果，大大提高了学生撰写高水平论文和向高水平学术期刊投稿的积极性。

为进一步提高研究生参与学术训练的积极性，切实提高研究生培养成效，学位点在鼓励学生发表学术论文、参加国内外学术会议等方面给予充分的支持。首先，本学位点根据学生论文发表期刊档次进行差异化奖励，对学生以第一作者发表核心期刊的论文，每篇奖励 3000 元；对学生以第一作者发表 CSSCI 期刊的论文，每篇奖励 6000 元；对学生以第一作者发表学院认定英文 B 档及以上、中 II 档及以上期刊的论文，每篇奖励 10000 元。其次，为鼓励研究生参加国际会议，本学位授权点对出国参加会议人员实行资助，亚洲以内的会议资助 0.5 万元/人次，亚洲以外的会议为 1 万元/人次。

本学位点为营造更好的学术氛围，为导师与学生以及学生之间加强学术沟通与合作提供交流平台，提高研究生科研水平和培养质量，按照四个研究方向组建四个导师组，引导研究生以科研团队为组织形式进行相关的学术训练，导师利用项目科研经费给予学生学术训练一定的经费支持。首先，依托导师的纵向和横向科研项目，采取内部研讨和企业交流调研的形式，通过项目申请与接洽、调研、方案研讨、方案推行等工作，提升项目研究能力和实际问题分析能力；其次，依托导师组，采取定期学术沙龙的形式，分年级组织实施，一年级研究生的研讨选题主要围绕文献研读和工作论文选题，二年级研究生的研讨选题主要围绕学位论文开题和工作论文汇报，三年级研究生的研讨选题主要围绕学位论文写作和工作论文汇报，每期学术沙龙由专人做

好记录，形成学术沙龙纪要。

在学位点有关学术训练的制度保障和支持下，2022 年共发表论文 16 篇，其中 CSSCI 期刊论文 2 篇，SCI3 区论文 1 篇，SCI4 区论文 1 篇。

（六）学术交流

本学位点大力支持和推进研究生开展国内外学术交流活动。2022 年，研究生参加国内学术会议 10 次，国际学术会议 2 次，共计 12 次，并在会议上宣读论文。

（七）论文质量

本学位点为提高学位论文的学术规范型，强化过程控制，分别制定了《学术型硕士学位论文开题实施办法》、《学术型硕士学位论文预答辩实施办法》、《学术型硕士学位论文规范》等相关文件和制度，旨在促进学术型硕士学位论文更加规范、格式更加统一，为学生撰写论文提供基本规范，为导师指导和评价论文提供基本依据。同时通过研究生学位论文管理系统设置时间节点，严格执行学位论文的基本要求、论文结构要求和质量评价标准，分别于第二学期提交开题准备表、第三学期组织开题报告会、第四学期进行中期检查、第五学期组织预答辩、第六学期安排论文送审和组织答辩，加强了开题环节、中期分流、预答辩制度、100%外审、答辩环节和答辩后论文复审等环节的过程性控制，同时增加了论文的二次开题、二次答辩、论文盲审、学校抽评、末位复审等制度，论文质量明显提升。2019 级参加预答辩人数

(18) 人，一次通过人数 15 人，通过率 83.3%，预答辩未通过者经过修改后通过，外审通过率 100%，优良率 50%，参加答辩人数 18 人，全部通过答辩，优良率 77.8%，2019 级学术型研究生全部授予学位；2021 级参加开题人数 30 人，一次开题通过率 96.7%，经过修改，二次开题通过率 100%。2022 年度各类学位论文抽检都顺利通过。

(八) 质量保证

培养全过程监控与质量保证、加强学位论文和学位授予管理、强化指导教师质量管控责任、分流淘汰机制等情况。

继续强化全过程监控与质量保证体系，持续关注研究生培养各阶段的关键节点，包括：调整完善专业研究生学位标准，全面提升包括课程建设、教材建设、实验平台建设及案例开发综合一体的教学建设质量体系，注重研究生分流淘汰机制的培养规范及引导。研究生学位标准的调整以提升办学质量及培养内涵为核心，充分体现了当前形势下的专业发展与人才需求的导向。通过不断制定完善综合教学质量建设体系全面提升研究生培养质量，学院以此为核心持续制定完善研究生教学、实验及实训实习规定等相关制度，特别是案例开发与实验平台建设：2022 年 9 月郑海东教授团队开发的案例《从穷善其身至达济天下：京博企业社会责任践行之路》获得第十三届全国百篇优秀管理案例，2022 年 12 月学院能源系统数智管理与政策仿真文科实验室成功入选山东省高等学校实验室体系建设名单，这些成果进一步保障了学位点研究生培养的质量。继续形成有效的分流淘汰机制，通过研究生各阶段学业跟踪、考核与预警强化过程管理，全面提升培养规范，

注重做好分流淘汰的研究生引导工作。

进一步提升指导教师质量管控体系。指导教师质量管控体系由学院学位委员会牵头建立，通过定期培养质量评估、培养意见反馈及培养指导培训综合保证研究生指导教师培养质量，通过完善相关管理规定及导师选拔机制提升指导教师质量管控体系。管理规定包括《中国石油大学（华东）全面落实研究生导师立德树人职责实施细则》、《中国石油大学（华东）研究生指导教师管理办法》等相关文件，对研究生导师的相关工作进行了有效规范，并根据实际研究生培养情况持续改进。导师选拔机制充分考虑了担任导师的教师在课堂教学、科研及专业影响、企业实践经历等各方面因素，综合形成学位点研究生导师遴选机制，并对导师招生资格进行严格审定。上述举措进一步提升了指导教师质量管控体系，推动研究生培养质量进一步提高。

持续强化学位论文和学位授予管理，包括：通过专业招生宣讲及师生双选等各种方式有效匹配导师的研究特长与学生的研究兴趣，严抓开题、答辩各环节对论文的选题科学性与撰写规范性进行严格把关，利用校内、企业双导师指导机制对学生研究过程的理论与实务联系做好结合，通过组织选题指导、论文写作方法培训、交流以及优秀论文展示等多种活动对研究生培养进行全程跟踪服务。以上举措全面提升研究生论文质量，并对学位授予管理进行了严格把关。

（九）学风建设

本学位点科学道德和学术规范教育开展情况，学术不端行为处理情况等。

进一步提升学位点科学道德水平。学院明确了以师德引领为核心的学位点科学道德水平保障体系，通过《经济管理学院学术学位硕士生指导教师遴选与招生资格审定实施细则》等制度文件明确“师德师风高尚”作为研究生导师的基本素质要求，通过多种形式全面提升师德，并以此引领研究生科学道德水平的进一步提升。结合学位点研究生培养工作的特点组织各种形式的师德师风理论培训与学习，包括专题培训、讲座及校际交流，全面提升师德水平并保障师德对学风建设的有效引导。继续围绕导师机制实施导师全员、全方位、全周期的模块化师德培训，打造“榜样引领-氛围营造-过程反馈”的三位一体科学道德水平提升体系。在研究生日常培养工作中通过树立科学道德榜样、开展学风标兵评选、树立典型激励先进综合营造良好的科学道德文化氛围。积极开展学风状况调研，及时发现问题并整改，严防学风失范行为，做好学风建设全过程跟踪反馈。

强化研究生学术规范管理。研究生学术规范情况是学风建设的重要体现，亦是研究生培养质量评价的重要依据，强化其管理主要通过各阶段学术规范教育工作的有效开展进行保障，使研究生在其培养过程中形成学术规范意识并贯彻其学习与研究工作中，针对可能出现的学术规范问题进行预判及提示预警，通过 100%论文查重、论文抽查盲审机制控制论文质量，全面强化研究生学术规范管理。

持续强化学术不端行为处理力度。学术不端行为对学位点学风建设影响极大，并直接影响研究生培养质量。学院继续强化学术不端行为处理力度，相关工作包括学术不端行为监控预防、预警预判以及问

题出现后的快速处理。在学术不端行为监控预防方面，继续通过开展有效的专题培训、讲座及“学院-导师”两级监控机制让研究生充分了解到学术不端危害，充分形成学术不端红线意识。预警预判以查重为重要手段，实行论文成果全查重，严控论文通过率。学术不端行为处理继续实行一票否决制，坚决不让研究生成果“带病”通过，完善学术不端事件快速反应机制。学术纪律的持续强化带来了令人满意的结果：在年度考核期内学位点未发生任何学术不端恶性事件，学位点学位论文在得到严格审查的情况下成果质量和规范性不断提高。

（十）就业发展

本学位点毕业研究生的就业率、就业去向分析、用人单位意见反馈和毕业生发展质量调查情况。

本学位点毕业研究生就业情况良好。2021 届学位点毕业研究生共 18 人，其中工商管理专业 6 人，会计学专业 12 人，截至毕业离校前就业数 18 人，就业率 100%，其中 16 人签约就业，非派遣就业 1 人，考取升学 1 人。其中工商管理专业的毕业研究生签约单位包括中国联通、中建五局、中国海洋大学、歌尔股份、青岛李沧区委组织部及即墨区委组织部等，会计专业的毕业研究生签约单位包括国家海洋局、中国气象局、国家电网、中国银行、青岛市委组织部、安永以及普华永道会计师事务所等，毕业生就业去向单位普遍较好，多为政府机关、企事业单位、大型国企及上市公司。

用人单位普遍反馈较好。用人单位在反馈较高的毕业生满意度的同时，也提出相应的用人需求，学院每年都会根据相应反馈对相关培

养工作进行调整。从抽查访谈、毕业座谈等多方面的用人单位反馈来看，其普遍对学位点毕业生的工作表现较为满意，并提出对学位点研究生培养工作的期望。在当前“互联网+”时代，用人单位的业务工作需要借助数据库、云终端、移动通信设备，以大数据为基础，相关工作对学位点毕业生要求形成非结构、个性化的数据思维。不少用人单位提倡向顾客让渡价值，公司、顾客与员工之间上升为合作共同体激发消费的潜在需求，这种为适应顾客快速转变的需求观念对学位点毕业生的需求也朝着实战型、创新型、综合型转变。综上，用人单位对学位点毕业生的需求与质量的要求均有大幅提升，不只看重专业知识，对人才综合素质与能力的要求也相当高，学位点人才的用人单位需求主要体现在对毕业生具备管理、经济、法律等多方面知识和能力的要求。

学位点毕业生发展质量较高。对毕业生追踪调查中发现，近年来，学位点毕业生总体最终就业情况较好，年底就业率基本达到 95% 以上。其中，将近七成的毕业生会选择到政府机关、事业单位、大型国企及上市公司工作，就业的毕业生所从事的行业领域丰富，除了选择传统的能源行业大型企业、政府国企及事业单位就职外，不少毕业生进行了更加多样的尝试和挑战。在过去几年中，每年都有相当比例的毕业生进入金融服务、智能制造、房地产等相关行业工作，诸如中国银行、中国联通及百度等知名企业也纷纷向他们伸出了橄榄枝。毕业生发展质量颇具特色：石油石化及能源行业的毕业生凭其学科培养优势积极助力企业管理创新，会计学专业的毕业生凭其培养学位品

牌优势多成为就业单位的高层次财务人才，专业学位点研究生凭其综合素质及能力优势纷纷获得各大用人单位的青睐，且逐渐形成同一单位多届影响累积的正向就业优势效应。毕业生就业范围跨度较大，逐步形成了以山东为中心、向东南沿海和内陆省份地区延伸的趋势，毕业生遍布国家各地区及行业，特别是每年都有奔赴中西部地区的毕业生，为所在地区与行业的经济发展贡献了一份力量。总体而言，学位点毕业生就业情况良好，凸显人才培养专业兼具创新的综合能力优势，深受不同地区、行业的用人单位的青睐和信任。

四、学位点服务贡献典型案例

案例 1：紧跟油气产业趋势，做精石油特色优势

多年来我校的工商管理学科特色是紧密联系石油工业，为我国能源战略与能源企业健康发展添砖加瓦。近 5 年来，李宏勋团队以我国天然气进口安全为研究对象，着力研究“百年未有之大变局”背景下的天然气进口安全问题，成果颇丰；自国家管道公司成立以后，王爱东等教授团队持续参与中石油管道公司、西气东输管道公司两家企业的预算定额标准制定工作，从低值易耗品及成本定额、成本定额持续优化与参数手册、维修与修理费用定额、成本定额及标准化做深做精油气管道的定额制定工作，形成学科的行业定额制定的优势；李雷鸣教授团队、黄昶生教授团队以体制改革为抓手，强加油田企业、销售企业、炼化企业的管理提升。近两年立 6 项横向研究，分别从平台化运营、油公司改革、科研体制机制、专业化管理等方面为我国“三桶油”企业的高质量发展提供咨询建议；赵振智教授团队、刘广生教授

团队以价值创造为抓手，两年立 13 项横向研究，从集团、油田（炼厂）、采油厂、流程、资金等多方面深入研究石油企业的价值创造问题，为油田企业的高质量发展作出重要的智力支持。

案例 2：注重智库作用，助力区域经济发展

赵振智团队应对油地融合发展的需要，分别从融合战略、策略措施、产业融合、科技融合、人才融合、油田社会职能移交等多个方面献计献策；在中石油、中石化油公司归核化改革的背景下，黄昶生团队就中石油、中石化的后勤服务专业化改革方面为集团公司、油田分公司提供了大量的咨询意见；作为山东省企业管理研究会和青岛市企业评价协会副会长单位，一年 24 期左右的“黄岛商科讲坛”为区域经济发展保驾护航，中国石油大学的 MBA 项目连年获中国 MBA 领袖年会“最具影响力商学院”、“中国商学院最具特色 MBA 项目”，为地方企业和区域经济高质量发展做出了重要贡献。

五、存在的问题

（一）存在问题及原因

1. 学科面临的队伍规模小与高水平领军人才严重缺乏的窘境。本学科拥有两个本科专业、工商管理学术硕士点、会计学二级学术硕士点、MBA、MPACC 众多的本硕专业点，整个工商管理学科教师队伍不足 50 人，从体配比情况看师资规模偏少。尽管近年来略有引进，但总体引进通道不够通畅；一直非常重视、并已列入计划的高水平领军人才引进问题尚未突破，导致学科进一步发展乏力。本学位授权点

在人才数量和结构上有一定的改善，但是仍存在高水平学术领军人才偏少、中青年骨干教师成长缓慢、人才培养的国际化程度不高、人才结构不够优化高水平人才梯队有待形成等问题。

2.学校对本学位授权点建设和发展的资助力度有待加强。近些年来，在校院两级共同支持和努力下，学生培养质量稳步提升，但仍有巨大的提升空间。目前，学校在人才引进和培养、课程建设、实践基地建设等方面的经费投入较少，使得本学位授权点的发展受到一定的限制。

3.学科点优势成果建设方面成效不够。学科点的石油特色正随着老同志的退休而消失，新的特色点多面广，未能有效整合。学科点的各培养方向已建立起结构合理的教师团队，学生培养质量、毕业论文水平、学术期刊论文发表成果显著提高，但团队的具体方向还需凝练，学术影响力仍需提高，代表学科点的显示性科研成果建设方面效果不佳，团队的自身建设也很重要，真正构建特色团队并有效聚焦上需要体制机制的改进。

4.科研能力有待进一步提高，尤其是缺乏高水平的学术领军人才。在科研项目、获奖、论文及专著等科研指标方面都亟待提高。

(二) 整改措施

1.进一步优化人才结构，加大高层次人才的引进和培养力度。本学位授权点应继续全面推进人才与师资队伍的建设工作，“外引内培”双管齐下。首先，拓宽招聘渠道，诚聘英才，注重引进海内外高水平学术领军人才；其次，持续改善人才培养环境，创新人才工作机

制，加强人才规划和培养计划，积极推进教师海外进修项目，较大幅度提高具有海外留学经历教师在教师队伍中的比例，建设一支一流的师资队伍。

2.学校应加大对学科建设和发展的资助和支持力度。学校应进一步重视工商管理学科的建设与发展，继续加大招生宣传与政策鼓励，强化高水平科研平台师资队伍建设，加大对科研平台建设的支持力度，为高水平研究成果的涌现提供政策支持和资金保障。增加专业建设经费投入，优先保证重点建设专业建设经费，优先保证师资队伍建设、课程教材建设、实践教学条件建设等经费支出。

3.各培养方向凝练研究重点，建设显示性成果。进一步引导各培养方向教师团队，明确培养特色与研究重点，强化选题管理，形成培育机制，建设学位点激励机制，力争通过几年的建设，在显示性成果方面有所突破。

4. 高水平引军人才目前是制约工商管理学科发展的突出问题。校院两级宜采取灵活的引进策略，调动各单位积极性，积极面向海内外招募。

六、下一年建设计划

（一）发展目标

本学位点 2023 年的建设目标是：（1）学位点整体水平进一步提升，一级学科排名有所上升（如软科、青塔等公共数据平台）；（2）人才培养质量明显增强，课程建设取得阶段性成效，教学质量获得较

为明显提升；(3) 师资队伍建设和取得新进展，争取新引进教师或者师资博士后 1-2 人；(4) 科学研究水平稳步攀升，发表高水平期刊论文 1-2 篇；(5) 以资政报告服务决策咨询的能力进一步加强，多份报告被有关部门采纳或获得相关领导批示。

(二) 保障措施

1. 利用政策，引进年轻力量。充分利用学校及学院的师资引培政策，结合学位点发展需求精准引培优秀青年学者，为学位点建设夯实师资基础。

2. 加强培训，提高师资水平。一方面采取措施鼓励老师走出去，广泛与其他高水平高校同类学科老师进行交流，或者参与相关的教学、人才培养等各方面的培训，开拓视野，提升技能；另一方面，邀请国内其他高校在学科建设、科学研究、指导教育学生方面业绩突出的专家到校进行交流、开办讲座。

3. 多措并举，提升生源质量。继续做好面向大三学生的保研宣讲工作，争取更多本校优秀学生保研或者报考本学科；组织本学科教师，全方位做好学生创业大赛等各方面的指导工作，密切师生关系，尽可能提前锁定部分优质生源；充分发挥本学科来自其他高校学生的作用，同时采取各种措施做好对其他高校的宣传工作。

4. 推进教改，训练研究技能。组织本学科任课老师，认真研讨社会发展新趋势对人才培养提出的新要求，在课程教学中，全面推进以问题为导向的课堂教学模式，将创新能力和自主学习能力的培养贯穿作为课堂教学的一项核心任务。

5. 营造氛围，提高学术水平。在本学科师生中，通过举办讲座、研讨、经验交流等多方式，进一步营造良好的学术氛围，全面促进学术研究活动向更高水平发展，通过政策引导、团队融合、联合攻关等方式促进不同团队间的科研合作，产出更具影响力的科研成果。