**商学院MBA中心夏季毕业答辩第三组答辩记录**

**答辩组长：諶新民 答辩委员：袁登华，陈国海 答辩秘书：黄丹仪**

**3-1 晏玲**

**建议：**

1.题目的翻译的问题，还需要进行修改。例如人才的流失要翻译成talent turnover。

2.研究的方法和研究的对象应该详细的说明。

3.论文的格式还不够规范，需要进行修改。例如22页的表格。

4.统计是用问卷来做的，统计方法有点过于低级，应该添加一些其他的相关统计学的分析。

5.在论文的最后部分应该写的是结论，而不是创新。建议有结论的总结，例如结论1.2.3....

6.文章调查的六个公司范围太广而且类型不同，人才流失的原因可能也不同，建议把范围缩小在广州。

**问题：**

提出了银行的人才流失的问题，那么解决方案是什么？

**学生的回答：**

1.在第七章中，在讲述了每一个影响的因素后面有附加上相应的解决方案。但是并没有作为一章系统的总结归纳。

2.翻译上面出现了一些问题；会把人才流失改成talent turnover，标题会把correlation analysis 改成 relationship analysis。

3.第四章的impact会改成positive/negative relationship，后续会继续改进

4.银行在面对市场竞争常态和互联网冲击的情况下，如果能够继续提供稳定的工作环境对留住人才会有很大的优势。而且，高薪酬不是影响人才流失的一个很重大的因素，所以提高薪酬福利并不能有力地留住人才。

**结果：通过，需要小修改**

**3-2 蒋海波**

**建议:**

1.论文的命题应该注意侧重点，重点应该放在职业规划上面，影响不应该放在题目里面。

2.论文还需要修改和规范化，主要是在排版上面，还有相关信息的用词不太恰当。

摘要写得太差，需要重新修改。

3.建议要限定写作的范围，因为职业规划对人才发展战略的影响，范围有点太广，建议限定几个方面，还有因变量不太明确。

4.对于论文的局限性了解不当，须修改。因为研究具体的一个公司是可以给其他的中小型企业提供参考的，并不能因此作为局限性。

**问题：**

1.对于人才发展战略的问题，主要是写个人的角度还是组织的角度？

2.W公司的人才发展战略是什么？职业规划对W公司的人才战略有什么影响？

**学生的回答：**

1.题目：职业规划对人才发展战略的影响有点不贴切。W公司在人才规划方面的知识不足，所以会跟导师商量并更改题目，或者会改成职业规划对中小企业员工离职的影响。主要是想通过对文章的分析和探索来降低员工离职率。

2.排版也确实存在问题。案例企业并没有比较清晰的人才发展战略，主要想做人尽其才，人符其岗。

3.至于人才战略针对的是哪个角度的话，个人和组织都有涉及到。在组织中对职业规划和人才战略的知识存在缺失。针对六个方面的建议也是从组织上进行建议的。

4.排版确实存在一定的问题。

**结果：通过，需大修改**

**3-3 罗明**

**建议：**

1.关于论文的标题，用词不太恰当。需要辨别清楚到底是机制问题还是机制激励问题，建议使用体制，因为体制能够更加地聚焦。

2.参考文献的数量有点少，而且需要再修改。例如39页出现的引用的问题。

3.论文的格式还是需要修改，更加地规范化。例如中文的目录没有对齐，还有1.2.1和1.2.2 的字号也是不一样的，参考文献中33和34 中的间隔太大等问题。

**问题：**

1.关于论文提出的问题，具体是由哪个具体的理论提供指导的？并起到了什么作用？

2.限制性股票机制在公司内部的实施具体是在什么情况下实施的？

3.三个解锁区的解锁方法是什么？效果怎么样？

**学生的回答：**

1.主要是两个理论，需求层次理论和双因素理论，可以让持股的员工对企业更加地具有责任感

2.这个政策的实施主要针对的还有核心的员工

3.三个解锁区的解锁方法确实在文章中没有详细的说明，主要是想利用关键的指标来考核和解锁

**结果：通过，需小修改**

**3-4 余复翠**

**建议:**

1.论文中的小标题太过于简单，可以用类似“xxx公司的案例分析”的表达

2.逻辑有些小的问题，建议先介绍公司的情况或者找到公司存在的问题，在分析原因

3.论文的格式应该注意规范化，例如5.1和5.2 的小标题并不对称

4.摘要需要重新修改，最好用摘要的三段论法：研究什么问题，如何研究以及结论。

5.外国的参考文献太少，而且参考文献的年份太老，需要再进行新文献的补充

**问题：**

1.与双因素的理论相比，管理学的理论很模糊，是什么？

2.在知识型企业的员工和特征方面，激励体系需要考虑什么问题？

**学生的回答：**

1.主要包括两个管理学的理论

2.至于标题太过于简单，是跟导师商量过之后改简单了，之后会跟导师继续商量

3.在文章中确实疏漏了公司在行业中的情况，之后的修改中会加上这一部分的内容，例如公司在行业的位置和公司遇到的问题

4.在文章中，针对公司不用的部门，不同的骨干人员会有激励方案。并不是对所有基层的员工的激励方法。主要根据骨干人才的特点。

**结论：通过，需小修改**

**3-5 马智明**

**建议：**

1.图和表的区别不明确，需要进行区分和修改，例如35页的图表

2.参考文献需要进行修改，第十四条文献删除，与其相关的文献可以去引用其他正规的期刊

3.在论文中运用了数据，但是并没有说明数据的结果。

4.引用了太多的理论或者模型的支撑，但是没有抓住重点理论进行分析，应该侧重点地运用主要的理论进行分析

**问题：**

1.论文中引用了许多的理论，在文章中主要运用了哪个理论？

2.假如案例分析要进行修改，你打算从哪几个方面进行修改？

**学生的回答：**

1. 确实用了需要重叠的理论，而且有些理论的应用也不是很多而且分散，到后期会进行删减和修改。
2. 理论的引用主要针对员工的需求，再通过分析原因解决问题

3.会主要针对员工的需求这方面进行修改，而且会增加实证分析，例如SPSS的分析方法完善文章

4.对于文章的格式以及相关的内容会再次进行修改

**答辩结果：通过，需要大修改**

**3-6 黎庆基**

**建议：**

1.摘要需要修改，关于模型的叙述太多

2.参考文献的数量太少，只有20篇，建议进行补充

3.第二章的内容比较多的是理论介绍，并没有足量的文献综述

4.重点不明确，到底是构建模型还是人才招聘的问题，建议应该讲模型是什么，而不是花大量的篇幅在模型如何构建

5.第三章的内容详略不当，例如3.3关于人员的内容还需要完善。

**问题：**

1.第四章的重点是如何优化模型的构建还是利用模型的优化来改善客服人才的招聘问题

2.文章的重点在哪里？人才招聘问题还是模型的问题？X公司的客服招聘存在哪些问题？

3.这篇文章的贡献体现在哪里？

**学生的回答：**

1. 摘要应该是浓缩版的论文，之后会再次修改
2. 在第二章没有表述明白文献综述。
3. 文章的贡献的表述比较少，从人才的招聘和培训方面有帮助，而且对X公司提高人员的素质和人员管理水平都很有意义。

4.文章主要是针对人才招聘的问题，X公司存在的一些问题没有表述清楚，例如面试官的招聘意见不一致等问题。

**答辩结果：通过，需要小修改**

**3-7 张铭聪**

**建议：**

1.绩效的施行在公司和组织的层面是可行的，但是落实在个体的实行上有点困难

2.关于绩效的实施主体不明确，应该是部门的直系经理才有资格进行绩效考核，而不是依靠人力资源部

3.需要讲清楚系统操作过程中存在的问题

4.文章中有好看的财务数据，但是没有聚焦到财务的可持续发展的其他执行操作

5.第四章的标题是平衡绩效卡执行的前提，单独作为一章不太可行，可以考虑是否与第五章合并

6致谢的写法要规范，一般是文章写完了再进行致谢

7.从广外学生的角度上，要继续地完善论文

**问题：**

1.如何规避平衡绩效卡的缺点？

**学生的回答：**

1.确实是绩效考核的主体存在一些问题，确实应该是由直系经理来执行

2.确实应该加上A公司绩效方面存在的问题再进行深入的分析

3.在运行这个绩效系统的时候应该分析清楚存在什么样的风险以及如何去规避，例如扩展到个人的绩效风险是比较大

4.会继续从广外学生的角度上分析问题，会慎重考虑

5.第三章和第七章等等章节会继续深入修改和调整。

**答辩结果：通过，需要小修改**

**3-7 黄维**

**建议：**

1.文章的部分翻译存在问题，需要修改

参考文献的引用出现错误，信息不全，有些文献没有标明年份或者月份，还有references应该是复数的，还有不需要注明是中文和英文文献

2.对于表格和相关的表达不够规范，例如63和64页的两个图都写成了5-1，还有54页的table的首字母应该为大写的，表格一般使用的三线表的格式

摘要需要再精简

3.题目的范围有点太大，需要进行修改，“对策”建议改用词，缩小范围

4.参考文献需要添加近几年比较业内比较有典型，有代表性的文献。可以参考济南大学有关于跨文化的论文

**问题：**

1.GP公司跨文化存在问题背后的原因是什么？

**学生的回答：**

1.文章的格式问题，例如摘要，文献和图表会继续修改

2.会继续研究和阅读与文章相关的文献，并进行修改。

3.论题太大以及建议太广泛，会继续和导师商量和修改

4.想要做的点是针对公司出现的跨文化管理的问题和公司的管理方式，针对这些问题做出改正。

**答辩结果：通过，需要大修改**

**3-9 林爱璇**

**建议：**

1.应该注重题目的标题，确认到底是激励机制/制度还是手段

2.文章需要更多的补充内容，例如增加改善方案去更加地完善制度。

3.文献的内容还需要进行修改，要找与广外匹配的比较高水平的文献和一些比较核心的报刊

**问题:**

1.认为构建的激励体系主要运用了哪个理论？

2.哪些有关于激励机制解决了内部公平和外部公平的问题？

3.有没有考虑到新生代员工的特点，在这方面是如何激励的？

**答辩学生回答：**

1.主要运了公平理论和期望理论

2.有关于内部公平的问题是用岗位来解决的，有关于外部公平的问题是用个人的薪酬水平解决的，至于人际的公平是用绩效解决的。

3.新生代的激励主要想通过非激励方面进行，但是具体的措施和其他方面会深入探讨

**答辩结果：通过**

**3-10 李展翔**

**建议：**

1.关于问卷效果的对比，如果可以的话可以运用统计学的方法深入分析，例如平均数差异显著性分析。

2.在用分配体现程序的公平上体现的程度还不够深，需要修改

3.文章还需要进一步的规范，例如45页的表格并没有用文字说明引出，还有48页的图

4.个人公平优化的角度写得比较一般，需要修改，例如如何让个人的公平得到更好的体现

**问题：**

1.在进行程序公平的时，员工的参与是如何进行的？

2.在体现个人公平上面，能不能很好地提高呢？

**答辩学生的回答：**

1.关于提出文章的格式的问题，会加以改正

2.员工参与的问题，与个人的公平有关。组织了47名员工进行无领导小组讨论并分别写出指标和投票，并筛选出最合适的指标。实践的效果很好。包括后面的信息的监督也是有员工的参与的。

3.在公司中关于个人公平的提高上面没有可实操性，所以没有进一步思考这个问题。

**答辩结果：通过**