**商学院MBA中心夏季毕业答辩第二组答辩记录**

**203课室**

**答辩教师：①惠青山 ②黄磊 ③左志刚**

**2-1答辩人：14B 杜江**

对导师与答辩委员表示感谢

6个方面：research purposes & methods

对比分析、案例分析

Introduction, literature review, case description, case analysis, suggestions and conclusion

**黄磊教授：**问题导向，核心问题是什么？

1.分析，解决方案

2.学术研究是要分析结论，一篇论文不能解决四个问题。应该细分，四个问题可分别单独成为一篇学术论文。很多结论没有说服力，部分是由自己想象出来的，而不是推理出来的。描述性的问题多些，缺少实践性的方法。研究主要是分析得出结论。看一下解决方法和问题都没有对应。应收账款、管理机制应该怎么做，这些都可以单独成为问题。

3.Sources：财务指标和模型来源不规范，如Wikipedia等都是不合要求的。在国外这种都是要直接枪毙掉的，应该去找模型最初的出处。如果是Internet上面来的，不应用collect这些词。用词不准确。

4. 分层的问题，很混乱。Format需要改进。

**左志刚教授：**

1. 对基本概念的理解有问题，主题是财务风险，但是在分析时，包含太多。财务风险与经营风险？到底是否了解这两者的概念与区别。哪些属于财务方面的，哪些属于经营方面的？答：我觉得财务方面的就是资金应用的不确定性而带来的问题。财务风险在论文里面也总结了。

如果这些属于财务风险的话，那哪些属于经营风险呢？你对基本概念的不清楚。财务风险就是因为融资，因为债务导致的流动性丧失。你把经营风险放到财务风险里面分析了。这是一个大问题。

2.技术性问题，基本错误，45页对于杜邦的分析，左右对比，late access rate, ROE and ROA，这是错误的。左边应该是资产收益。

**惠青山教授：**

1. 论文结构：题目与内容不相符，分析有点混乱。4.2财务风险评价和4.3财务风险主要问题，应该把公司所存在的财务风险全部列举出来，然后解决。主要问题列举出来太少。改进的建议和风险与存在的问题之间没有逻辑联系。问题没提好，所以解决方法没对应。这里需要大改。
2. 既然做案例研究，那么案例的目的肯定是要解决问题。但远不止这些，案例应该对其他公司有借鉴意义。案例里没有得出对同行业有什么借鉴意义，那么充其量只能算是个案，不能提这么大的题目。

结论：大修改

通过，还是要同导师讨论之后进行修改。

**2-2答辩人：Imran**

Purpose, significance, introduction, literature review, research question, theoretical framework, case description, challenges in China, challenges in Pakistan, case analysis: guanxi forces + industry rivals, threats of substitutes and new entrants, suggestions, conclusion

**黄磊教授：**

1. Guanxi core connovation? Main problems between the two countries of this organization?

Increasing competition

The key problem in your paper?

Guanxi SE companies? Clarify and identify the problem. Propose the suggestions. No supportive materials. Focus on the problem. Change the title; it’s too broad, which means no focus. Guanxi is a core culture in doing business with China. Cultural differences?

Clarify the logic between the problem and suggestions

1. References style is a problem. No style.
2. The first person is not appropriate.
3. Chapter7 problem, analysis and suggestions should be in line with one another. Suggestion and conclusion should be separated
4. Format problems
5. Substantial revision

**左志刚教授：**

1. Guanxi, is a social type, academic expression. Case study, industry study. Any company in your paper?
2. A lot of conclusions, but few supportive evidences. How to reach the conclusion?
3. Only subjective judgement in your paper, but no objective facts.

**惠青山教授**：no comment

结论：纯粹是一种主观描述，没有核心的东西。大修改。

有条件通过，需要进行详细修改。

**2-3答辩人：龚喆亮**

6个部分：research background and significance, literature review, case description, case analysis， a plan to introduce the BSC, conclusion.

**黄磊教授：**

1. 公司是分行，所研究的问题是？核心的问题是，平衡计分卡与员工个人的关系。绩效管理问题还是平衡计分卡的问题？平衡计分卡用得不好的问题。管理现状，存在问题。大篇幅讲平衡计分卡，那就应该着重于在分行的应用问题。
2. 所有的图表都没有source
3. Reference 太少

**左志刚教授：**

1. 文题不符。没有讲绩效。
2. 图表格式太乱。词汇断节，没有编辑好。中英乱搭配。
3. 内容问题：是否真的了解平衡积分卡？平衡计分卡与其他绩效管理工具之间的关系？答：应该是相互承接的关系吧。平衡积分卡的比例是最高的，这是我们近期想要发展的方向。但是有些远期目标没办法实现的时候，就利用平衡计分卡。平衡计分卡的四个方面的操作逻辑？没有理解平衡计分卡。只是当做简单的打分工具。

**惠青山教授：**

1. 规范方面，下细功夫。逐字逐句，按照规则，逐条对照。
2. 内容方面，就聚焦于BSC计分卡，如何改善绩效。内容太发散。搞不清楚其他问题，那就小题大做。

结论：有条件通过，小修改。

**2-4答辩人：王珂**

Background, structure：

Introduction,

literature review

thesis description

achievement analysis

deficiencies and future prospects

**黄磊教授：**

1. 章节太多，没有必要。结构没按要求来。
2. 学会小题大做。论文更像总结报告。分析问题，然后给出建议。单个案例很难分析。Deficiency应该改成limitation
3. 列举了很多东西，是否全部用到。没有用到的，就不要列举。
4. 34,35存在的问题，solution很多。脑袋没有，body很重。没有说服力。

**左志刚教授：**

1. 文章结构很乱，到最后还在分析。问题，分析，解决方案。按照这种步骤。分析原因之后，又开始各种。但是解决方案没有对应分析。所以有些分析就不起作用。分析的方法没有清晰，文章的定位不清楚。新方案好不好，还是笼统的讲绩效管理的问题？
2. 格式问题。表格之类。
3. 定位在绩效考核改革方案的效果评价的话，通过问卷的方式有点以偏概全。实施方式应该由哪个主体来评价？职工。职工和管理层，有时候是矛盾统一体。

**惠青山教授：**

1. 总体上，选题在医改的背景下很不错。重点是在新的医改背景下，新的医改带来哪些变化？应该叙述一下这个问题。聚焦于新的背景和条件，这很重要。
2. 格式问题。
3. 内容方面，一篇论文聚焦一个问题。是批评原有方案，还是新的方案？新方案与原有方案不合理的关系？评价主体，管理者与员工是矛盾的。对于指标的表述方面欠妥。
4. 平衡计分卡的应用是否合适。目的是否是盈利的？能否用财务指标来衡量。谨慎使用。平衡计分卡用于组织的绩效，而非个人的绩效。

结论：有条件通过，小修改。

**2-5答辩人：张颖志**

6个部分：research background & significance, table of content, company situation and problems, expectancy theory, suggestion for improvement, conclusion

**黄磊教授：**

1. 主要研究的问题，存在的问题？以物质激励为主，缺乏非物质的激励。这是个问题吗？公司里面存在的现象，80后员工加工资，慢慢的工作力度不够。想研究的是什么问题？用什么东西来分析缺乏非物质激励这个问题？问卷调查，满意度调查。理论？期望理论。

搞不清楚逻辑问题。分析的篇幅很少。本末倒置，不是来适应期望理论。

1. 结构问题。案例分析和案例描述应该分开。案例分析没有突出表现，所以建议没有说服力。分析过程太简陋，解决方案逻辑不强。
2. 分层很乱，应该统一。

**左志刚教授：**

1. 目录，第三章，3.7 激励80后员工策略，中英不对应。不能用suggestion，翻译不对。
2. 技术方面，第36页，怎样判断员工为knowledge worker？阐述可操作的标准。给了一个concept，但是没有standard。

**惠青山教授：**

1. 看了摘要，觉得这个问题不需要研究。因为已经很多文章研究过了。物质激励不是主要的方式。这个问题已经跟多人员已经解决掉了。在理论和实践上，大家都已经知道了。
2. 公司只有50个人，问卷调查的样本就有问题了。只选取80后，只有20几个人。样本太少了。时间短不是理由，可以增加样本。好几亿的80后知识性员工，却只用几十个人的样本。论文题目把范围缩为A公司。个别现象，不能代表全部。
3. 80后关注的问题很多。实际上，所发现的现象和论文相左。现在80,90后，是最需要钱的，是更需要物质激励。

结论：有条件通过，小修改。

**2-6答辩人：邓佩仪**

6个部分：introduction, literature review, case description, case study, suggestions, conclusion and prospect

**黄磊教授：**

1. 普遍的问题：cover的东西太多，关注点不知在哪。调查研究发现了8个问题，哪一个为核心研究。
2. 缺乏模型和理论来分析问题。文献中列出了很多理论，但是没有用到。用到什么文献，就罗列出来。整体太大太多。结论就像是主观的判断。

**左志刚教授：**

1. 格式问题。编号罗马字符、abc….要根据format来规范
2. 第4 章，case study， 没有analyze的东西。根据访谈，部门经理，团队主管等。呈现的只有分析的结果，没有分析的过程，没有依据。数据来源有问题。

**惠青山教授：**

1. 题目改善。改革研究，不是方法研究。
2. 问题分析和建议，都是很笼统的，没有针对要害。核心的是分析问题，然后提出针对性的对策和建议。是对这个部门有效的，然后可以解决问题的。问题和建议对于部门要有针对性。

结论：有条件通过，小修改。

**2-7答辩人：Kalifa**

6: introduction, problem, method, findings, significance, future research

**黄磊教授：**

1. KEY PROBLEM in this organization? Turnover rate is too high. Logic between the motivation and this problem? No particular policy? What can motivate me, also can motivate you. So many assumptions. What is analytical to？ The theory used to analysis? Maslow’s hierarchy theory. It’s great but not adequate. What the suggestions? Convincing suggestions should be available.

2. Suggestions and problem, analysis should be in coincidence one by one. Suggestions should be clearly indicated.

**左志刚教授：**

1. Format. All the tables are in mess. P60, conclusion, many sub-titles. What this paragraph is about? Clarify the content.
2. Find out the reason why the high level turnover. The salary problem？What group is targeted? To ask those who have already left the company.

**惠青山教授：**no comment

结论：有条件通过，小修改。

**2-8答辩人：13C李梦如**

7个部分： research introduction, research framework, research methodology….findings, conclusion

**黄磊教授：**

Thesis writing：需要写什么？关注点是央视公务员。Industry 与public servant不同。外审意见？为什么不写企业？核心关注点是？考了乡镇公务员，但是没过多久就离开了。9个问题，一篇文章可能很难分析清楚。通过学术研究的方法来解决问题。用理论来分析法问题。文献综述中理论很多，但是没有用到。理论用在分析上，而不是建议上。选题太大太宽泛，不符合focus的要求。Table没有source来源。

**左志刚教授：**

论文写作态度和内容，值得肯定。这个选题不属于MBA的范畴，不属于工商管理，和公共管理有关系。可以写industry，但至少是工商方面的。

**惠青山教授：**

工商管理最好是聚焦于企业。客观来说，内容比较聚焦，分析，对策都很符合实际。从政府组织员工流失的角度来写，这样的话就会好些。组织行为学的一个问题，作为人力资源的一个方面来写。淡化政府组织的关系。

结论：大修改。

对于选题一定要和导师商量之后进行修改，不然审查过不了。

**2-9答辩人：闵敏**

**黄磊教授：**

车间流程很细。写的东西37到45页都是对问题的描述，应该是analysis。分析只有3页，对策有13页。用管理模型来解决问题。没有用理论来分析问题。

**左志刚教授：**

格式问题，自己仔细检查。

内容很具体，值得肯定。需要归纳，将问题聚焦。基于价值流动的分析，价值创造的因素。生产线的组织管理问题，不涉及到技术。只是如何来组织整个过程。采购和仓储这个环节是由这个车间负责吗？提出的问题和主体不匹配。

**惠青山教授：**

涉及到整个管理的问题，而非单个车间问题。不属于车间的过程，可以不去写。

结论：有条件通过，小修改。

**2-10答辩人：刘科**

Research object, research subject, research methods, thesis structure, case analysis, improvement and promotion strategy, conclusion and research prospects

**黄磊教授：**

忠诚度指标的选择有没有理论依据？主要是针对内部管理问题。应该有一个分析模型。建议将第34章分开。将案例描述和分析分开。用具体的分析法来分析问题。层次分析法。一个分析是调研的结果，然后用层次分析法来分析这个问题。逻辑有点混乱。第4、5章都有分析。看到目录有困惑。案例描述和案例分析一定要分开，这样才更清晰。

**左志刚教授：**

案例研究很具体。方法上面，调查对象是？5个会所的200名会员。36名会员的访谈。资深会员的调查。调查的时候还是会员的人，有没有调查离开了的、不是会员的人？也有一个网上的调查。

**惠青山教授：**

做了很多工作，但是将影响因素和评价指标混为一谈了。忠诚度的评价指标和影响忠诚度的影响因素是不一样的。忠诚度是结果，通过指标来测量得出的分数，才是忠诚度的评价指标。题目和内容有点混淆。改题目或者改内容。

结论：有条件通过，小修改。

所有的同学，均有条件通过。需同导师商量修改细节。答辩委员均已提出详细建议，最后的结果由学生自己负责。