**1-1**

**（1）问答及意见**：

1、题目可直接改为：关于K公司的差异化发展

2、研究重点是差异化，但论文是从宏观上来说的，拿掉差异化和公司名称与教材相同，无法从论文中体现出差异化

3、MBA论文需要明确问题，但论文并没有明确提出问题，后面的问题都与之无关，解决措施没有针对性

1. 逻辑性错误，研究未出，已有解决措施，研究不严谨，应明确如何研究，比如如何应用案例研究
2. 公司的品牌定位和其他的拿出来更为好一点

6、第三章和第四章分开，战略实施部分较为混杂，关于如何实现差异化就应该从战略层面它如何实施来展开

**（2）结论**：通过，小修改

**1-2**

（1）**问答及意见**：

1. 第五部分的解决措施很难解决中年员工的职业倦怠的问题
2. 陈述思路清晰，提出解决什么问题，然后围绕问题进行分析
3. 解决对策没有围绕职业生涯规划进行，中年人处于职业高原期，很难有所突破，因此需要明白其需要，根据其需要进行不同的职业规划，必须牵涉到动机和激励理论，中年人的不同动机需要有不同的激励
4. 对策要围绕着调查问卷的分析来进行

**（2）结论：**通过，小修改

**1-3**

**（1）问答及意见**：

1. 选题不错，逻辑有问题
2. 第三部分应该有一个分析，不要把案例研究，案例分析都放到第四部分
3. 9-box grid 翻译出错
4. VC 公司是什么公司？ 汽车生产公司，管理上不成熟
5. 为何研究这个公司？ 因为公司财政出问题，并未使用HR来解决问题，不仅未解决问题反而是财政和士气下降了
6. 这个方法在使用吗？ 已经在使用，使用过程中出现了问题，对于potential和performance的evaluate有问题，因而想要提升
7. 第四部分应为案例分析，但此处仍是案例介绍，没有什么分析。仅仅把方法放在此处略显薄弱。如果该公司已实施，应联系其效果对其进行分析，有什么需要提升的。
8. 在描述完后应该进行一些分析，进而提升
9. 找出目前实施中的问题，提出解决方案，单独一章

**（2）结论**：通过，小修改

**1-4**

**（1）问答及意见**：

1. 到底要解决什么问题？员工不按流程来解决问题
2. 是仅仅关于HR部门还是整个公司都有？
3. 需要解决的问题不明确，开题报告非常粗糙，格式混乱，整体框架非常粗糙
4. Copy 的痕迹明显，错误低级，建议重做
5. 研究主题以及面临的问题不清楚，阐述不明确
6. 参考文献格式不正确，文献重复率过高，标题表示应该做实证研究，但应用了案例研究

**（2）结论**：不通过

**1-5**

**（1）问答及意见**：

1. 供应链拿掉会对你的问题有影响吗? 想从人才供应链来解决传统按部就班的方式忽略的问题
2. 什么是人才供应链？ 国内提出有四个支柱
3. 这是不是人才供应链？
4. GIT与你的论文需要解决问题有什么关系？ 阐述talents supply chain是受了GIT的影响
5. 公司人才流失率高吗？ 流失的原因是什么？
6. 人才流失与大环境息息相关，现在BDI指数高，人才流失自然多
7. 航运的流失在于很多人不愿意做远洋，并且危险系数高，主要在于环境问题
8. 供应链人才的核心是什么？
9. 通过人才供应链使人才与公司匹配是正确的，那公司在使用吗？
10. 研究有意义，因为在做且遇见了问题
11. 没有案例分析，第三章案例描述要指出问题，第四章应该分析问题，这是核心问题，然后再去把脉解决问题。理论基础还算薄弱，不仅仅需要人才供应链，还可以使用战略管理理论。

**（2）结论**：通过，小修改

**1-6**

**（1）问答及意见**：

1. 题目是关于发展战略，但是又有售后和管理模式的问题,究竟要解决什么问题不明确

答：主要是管理模式，但是也有售后问题

1. 论文要聚焦解决一个问题，弄清到底要解决什么问题
2. 论文杂乱
3. 研究问题和研究方法未阐明，要弄清借助的理论和方法
4. 思路未涉及到公司战略，并未清楚问题是什么
5. 问题不明确，理论支撑不起来

**（2）结论**：重大修改，是否通过需要一星期以后重整提纲由老师评审以后再说

**1-7**

**（1）问答及意见**：

1. 在公司做什么？ 人力资源培训经理
2. 报告不够规范，标点符号等形式不够规范，注意细节，论文格式粗糙
3. 思路不清晰，重复率高，现象性描述很多，不清楚研究的意义和研究内容的区分；学会分配，不要把一个内容放在冲突的位置；术语使用不当；目录不够细化。
4. 参考文献格式也有错误
5. 要通过这个问题要解决背后制度问题，题目需要再思考一下
6. 理论还应包括：培训、学习，什么是领导力，领导力的胜任力等，从此落实
7. Table of content 太过简单，只有一级标题
8. 参考文献只有中文，没有英文文献

**（2）结论**：通过，小修改

**1-9**

**（1）问答及意见**：

1. 本篇论文的问题在于想通过一篇论文解决所有问题，目标过于宏伟，不够聚焦
2. 提出了管理层学历背景不够，执行力不够，管理制度有问题，课件问题过多，没有聚焦
3. 首先要有管理层素质提升的问题，文献综述可见要解决的问题过多
4. 人力资源管理问题普遍存在与小型的物流企业中，论文标题要修改
5. 参考文献格式有问题

**（2）结论**：重大修改，是否通过需要一星期以后重整提纲由老师评审以后再说

**1-10**

**（1）问答及意见**：

1. 题目太冗长了，需要精简一下，题目过大，没有必要通过一个企业来研究一个行业
2. 80后员工不能说他们懒，而需要找出他们为什么会懒，需要了解80的需求是什么，价值观是什么
3. 文献中不仅要研究激励模式和不同世代的价值观，以及价值观的基本理论不同世代之间的价值观的变化是什么，找出为什么有些人表现出懒，找出解决问题的方式
4. 有一个背景，从价值观体系的变化，引出工作表现的变化
5. 字体过小
6. 第五章应该是建议而不是分析，要找出对策，不要重复

**（2）结论**：通过，小修改

**1-11**

**（1）问答及意见**：

1. 总体来说比较规范，但仍有小问题，第四页有重复内容
2. 研究方法中的深度访谈在案例研究中没有显示
3. 题目是技术岗位激励但后面会让人将技术岗位人员激励有所不同，应直接说是专业技术激励
4. 参考文献有问题，文献中不用书名号，写的不规范
5. 时间框架只写了一个时间，研究进度不清晰
6. 题目改成M公司技术型员工激励机制研究
7. 研究方法直接写问卷调查法
8. 提纲也有问题，研究动态不要放在绪论里
9. 优化设计包括了整个的人力资源制度，不要面面俱到，聚焦
10. 5.2.1不要写优化

**（2）结论**：通过，小修改

**1-12**

**（1）问答及意见**：

1. 题目要改不要写新常态
2. 直接写某企业就好
3. 研究背景不要本人的工作经验，而是企业的问题
4. 新常态是政治口号，不要放到学术问题中
5. 文献缺乏英文文献，题目适当精炼一下
6. 提纲关于激励改成motivation
7. 英文表述不准确

**（2）结论**：通过，小修改

**1-13**

**（1）问答及意见**：

1. 题目可以加以修改
2. 框架的研究结果分析要修改
3. 第三页直接挪用了模板
4. 时间框架有问题
5. 参考文献不要书名号
6. 中文的内容要翻译成中文
7. 语法有问题
8. 题目不要使用“基于”，因为不是实证研究
9. 组织架构混乱，又提到了另一个问题
10. 文献回顾不要写学术问题，第四个问题是研究分析，不要把重点放在调查上，不要用方法代替问题，需要按照中心要求来

**（2）结论**：小修改

**1-14**

**（1）问答及意见**：

1. 研究方法是什么？

答：三个方面

1. 题目建议改成某某公司的借贷风险即可
2. 论文讲的是信用风险和后面的一般风险是不一样的
3. 题目指示研究信用风险，但后面内容设计太多的风险，案例分析中不要涉及其他风险
4. 4.1.1.2的不可抗力更是与信用风险不符
5. 信用风险的研究没有细化，风险控制的分析重复了
6. 第四章只有4.1没有4.2，论文格式有错，报告粗糙
7. P2P是网上借贷，要突出网络这种特殊的情景，显示出研究的价值
8. 聚焦相关的问题，区别网络与其他信贷的不同之处

**（2）结论**：通过，小修改