# 本科论文问卷范文推荐8篇

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-11-14

*本科论文问卷范文 第一篇> 第一部分 尊敬的爷爷/奶奶： 你好，我是首都经济贸易大学的学生，我们最近正在进行一项关于北京市老人的养老问题研究，今天邀请您参与我们的问卷调查，主要是想了解下您对于社区智慧养老的一些看法和需求，帮助我们更好的完成...*

**本科论文问卷范文 第一篇**

> 第一部分 尊敬的爷爷/奶奶： 你好，我是首都经济贸易大学的学生，我们最近正在进行一项关于北京市老人的养老问题研究，今天邀请您参与我们的问卷调查，主要是想了解下您对于社区智慧养老的一些看法和需求，帮助我们更好的完成研究工作，对您的支持我表示万分感谢！ 祝您身体健康 > 第二部分> 请在符合项目上打√> （一）基本情况： 1. 您的性别： □男 □女 2. 您的年龄： □60-69 □70-79 □80以上 3. 您的文化程度： □小学及以下 □初中 □高中（中专） □大专 □大学本科及以上 4. 您现在的婚姻状态： □已婚 □离异 □丧偶 □单身 5. 您的身体状况： □非常健康 □良好 □一般 □不良 □糟糕 6. 独立行动及自理能力： □能独立行动生活自理 □行动不便但能生活自理 □生活半自理 □完全不能自理 7. 拥有子女情况： □没有子女 □一个子女 □两个子女 □两个以上子女 8. 不与子女同住的大致原因： □子女住房不够或习惯性独居 □子女不在身边 □家庭成员关系不融洽 □子女没时间照顾老人 □没有子女 10. 需要帮助时，子女能否提供及时帮助 □不能 □经常能 □偶尔能 □不需要 11. 是否希望同子女共同生活 □希望 □不希望 □短期内不希望 12. 您目前是否还在工作？ □是 □否 13. 您退休之前，工作单位的性质： □国家机关 □事业单位 □国有企业 □合资企业 □私营企业 □个体企业 □无工作 14. 获取生活费主要途径： □子女给予 □政府救济 □养老保险 □退休工资 □其他 15. 每月生活费金额： □1500以下 □1500-20\_ □20\_-3000 □3000-5000 □5000以上 16.您每月生活费的最主要支出用途 □购买食物 □购买生活必须品 □住房支出 □补贴子女 □物业开销 □文化生活 □日常交际 □其他 > （二）养老生活需求： 17. 生活中的烦恼与谁倾诉 □配偶 □亲戚 □子女 □邻居 □不倾诉 18. 您认为社区开展关于老年人的活动对您有帮助吗 □很有帮助 □帮助一般 □没有帮助 19. 您希望社区能给您提供哪些支持与帮助 □生活支持 □活动场所 □医疗救助 □文化娱乐活动 20. 您是否了解社会工作服务机构 □完全了解 □一般了解 □了解很少 □根本不了解 21. 日常生活中，您对下列哪些方面存在担忧或者顾虑 □身体健康状况变差 □医疗费用太贵 □没有经济来源生活条件差 □拖欠养老退休金 □居无定所问题 □日常生活没有人料理 □子女不孝顺 □子女生活问题 □不被人尊重被人歧视 □缺乏安全感 □没有担忧顾虑问题 22. 如果把空巢老人的生活需求划分为生活照顾、医疗护理、精神需求三类，您认为最需要的一项是什么 □生活照顾 □医疗护理 □精神需求 23. 关于养老问题，您更愿意接受下列哪一种 □居住在家里或固定社区，需要社区提供养老服务（社区照顾养老） □社会专门机构养老，不考虑区域，机构提供专业化服务（社会养老） 24. 您愿意社区照顾养老这种养老方式的原因 □比较自由，可以自己安排时间 □有熟悉的社区环境和人际关系 □子女比较自由，随时可以看望 □传统文化不愿意去敬老院 25. 您认为目前的社区照顾养老还存在什么困难 □感觉比较孤单、寂宽、社会交往少 □缺乏便捷、价廉的养老生活服务 □行动不便，得不到及时的照顾 □找不到称心的家政服务员 □周边环境缺乏老年活动场所 □缺乏便捷、价廉的养老医疗服务 26. 在生活中，您觉得你最需要哪个方面的照顾 □经济支持 □生活帮助 □精神陪护 □其他

**本科论文问卷范文 第二篇**

七、关于论文答辩

这个部分真的只能看你对论文的上心程度了。如果前期做的好的话，完全不需要担心论文答辩过不过的问题了。你要考虑的是，如果使你的论文更完善的问题了。

1、论文答辩老师一般比较重视哪些问题呢？

能想到的有：1.论文格式（注释、参考文献、字体、行距等）是不是规范（基础，老师会认为这是学生的态度问题了）2.论文的结构是否合理（非常重要）；3.论文题目和正文写作是否一致；4.调查问卷和所研究主题的相关性高不高等。

2、论文答辩ppt如何准备？最重要的一个思想是：一切以自身论文结构为主。

不要被ppt模板带跑偏了（这一点如果有人问，到时再做详细讲述）。

3、相关资源分享：

\*学术答辩的模板献上，大家可以自行保存。链接：https://E8AuC0qGWAqvBtjA 提取码：45j2 下载后挑模板的建议：先下预览图，然后记住序号，下载你满意的几个模板。

4、答辩时的建议

不用太紧张，论文评价主要还是以文章质量为主，汇报时间3-5分钟左右，讲精华部分。最好带白纸和笔到讲台上，以便老师的问题/建议记录。

八、写在最后

**本科论文问卷范文 第三篇**

能进入常州市常虹化工技术开发有限责任公司实习，我感到很荣幸，在公司中我学到了很多书本上没有的东西，以及如何更好地处理好人际关系。在公司里我担任出纳工作，虽然我做的是出纳，但我本着客观、求实的原则，采取详查会计资料，询问公司同仁等一系列必要的方法，在单位领导、同事的协助支持下，对该单位的财务管理情况作了详细的调查基本了解了所在部门的工作流程，从中发现了许多值得借鉴的地方，也发现了一些问题，对此进行了初浅的分析，并提出了自己的一些想法及建议。

>一、公司情况简介

常州市常虹化工技术开发有限公司创立于1983年，地处常州国家级高新技术产业开发区，南临沪宁高速公路常州站道口，北靠常州长江对外港口。是江苏省明星企业，江苏AAA级资信企业，全国出口创汇先进企业。 公司专注于有机精细化工产品的开发、生产与销售。经过近二十年的奋发图强，又相继投资建设了常州市春港化工有限公司、常州市常虹化工技术开发有限公司和常州市海东国际贸易有限公司，销售收入超5亿元。公司注册资本4800万元，固定资产近亿元，占地面积约15万平方米，现有员工600多名，其中各类专业技术人员100多名，高工8名。公司拥有十多项产品专利生产工艺技术，技术力量十分雄厚，与天津理工大学、南京理工大学、南京工业大学等多家科研单位建立了长期的合作关系。

公司不断加强新产品的开发和产品的技术改造，通过技术改造，提高现有产品质量，促进产品更新换代。

公司宗旨是：“质量是生命，用户是上帝，开拓求实，创新发展”。

常州市常虹化工技术开发有限公司现设有技术开发部、销售部、财务部、国际贸易部、行政管理部、质量保证部、生产部，设备部、仓储部等九大部门。

>二、公司在财务管理方面的成功之处

>1．财务工作分工合理

财务部设立了主办会计、出纳会计、银行会计、成本会计、材料会计。出纳会计主要

负责货币资金的收付业务，登记现金日记帐，xxx，发放工资（包括工资资料的录入工作），协助银行会计登记银行存款日记账簿，验证增值税进项税额发票等；而银行会计负责银行承兑、电汇、转账、贷款业务，登记银行存款日记账；主办会计主要负责纳税申报，编制记账凭证，核算工人工资等，会计审核审核各项经济业务进行财务总账的登记等，成本会计主要负责成本核算，成本控制等，材料会计制入库单，材料收付月报表，领料单等等。

>2．生产成本的核算结转都很到位

生产成本主要包括： 材料（主、辅料）、制造费用、生产人员工资 。然后根据适当

的方法，比如说品种法和分步法，公司在每个车间之间用的是品种法，在车间和车间之间用的是分步发。把生产成本分配到完工产品和半成品，最后根据出库的产品数量将完工产品（产成品）转到主营业务成本。

>3．做账对账及时

及时做账，现金日记账按经济业务的发生顺序逐笔登记，每天一结。20xx年1月27

日发生了5笔经济业务：提现20\_0元；支付销售产品运费450；发放职工工资18000；支付职工困难补助800；补付差旅费余款200。出纳会计将这五笔经济业务逐笔登记到现金日记账上，并于当日结出余额。记账凭证内容真实完整，每月月末各类账簿都根据记账凭证登记完毕，结出余额。随时随地能为领导提供真实完整的会计资料。并且及时对账，保证账证相符，账账相符，账表相符，账实相符。

>4．各类帐目登记规范

本公司据经过审核的会计凭证登记会计账簿。登账时，将会计凭证日期、编号、业务

内容摘要、金额和其他相关资料逐项登记入账。各种账簿要按页次顺序连续登记，不跳行、隔页。凡需结出余额的账户，应定期结出余额。财务会计报告根据登记完整，核对无误的会计账簿记录和其他有关资料编制，做到数字真实，计算准确，内容完整，说明清楚。会计报表之内，会计报表各项目之内，凡有对应关系的数字，都保持相互一致。法律要求审计的，财务会计报告应由注册会计师审计，并将注册会计师出具的审计报告随同财务会计报告一并对外提供。在这就不多举例子，后附有几类账证明。

>三、存在的问题

虽然常虹化工技术开发有限公司的财务管理相对较好，但还有一些不足的地方，体现

在成本控制和应收账款这两个方面：

>1.物资管理不科学规范

物资是生产成本控制的重要内容。现在公司的原材料、辅助材料、在产品、半成品、

产成品等物资的数量逐年递增，甚至还是成倍增长，但物资的存储空间、管理人员的素质和数量并没有相应的按比例增加。材料的使用很少经过精确的计算，验收和领用缺乏有效

的监督控制，盘存不及时，财产清查不严格，材料物资的日常管理缺乏科学、规范的制度。在实习期间曾遇到这样的情况，一位会计说家里的密封塑料袋用完了，需要去仓库领一些，让我一起去熟悉一下仓库的环境，在仓库就一个五十来岁的管理人员，在他们交谈之后仓库管理人直接给了她200个密封塑料袋，并没有进行登记，我走进仓库里面竟然只有两台磅秤，物资也堆放较乱。我想到仓库来领东西不登记的情况肯定不止这一例，那这么多年下来财产清查怎么就次次过关呢？因此财产清查肯定不严格。

>2.应收账款难以收回记账凭证

这是一笔去年六月发生的经济业务，可款项至今未收回，从后面所付的应收账款来看，

20xx年12月的应收账款累积达到人民币。其中，宁波棉纶股份有限公司的应收账款为；苏州恒发进出口有限责任公司的应收账款为192940；蕲春县美邦化工有限责任公司的应收账款为等等，这中间有很多款未还，有的也只还了一部分，在这就不多举例子了。应收账款是企业因对外赊销产品、材料、供应劳务等应向购货方或接受劳务的单位收取的款项。应收账款主要功能是促进销售和减少存货。应收账款累积过多，会影响企业财务状况和正常经营。本公司在应收账款方面具有以下问题：

>（1）没有彻底了解往来帐户的情况

现在的社会竞争太过于激烈，在激烈的竞争机制下，企业一味的扩大市场占有率，不但在成本、价格上下功夫，而且大量运用商业信用促销如：商业折扣，低价促销。比如说，

间苯二酚成本是41000元一吨，但有时出售价格只有40500元一顿。本公司的风险防范意识不强，为了扩销，在事先并未对付款人资信情况作深入调查，根本不了解对方的情况，盲目地采用赊销策略去争夺市场只重视账面的高利润，忽视了大量客户拖欠占用的流动资金能否及时收回。

>（2）不能正确处理帐龄长的应收账款

对于帐龄较长的应收账款，公司没有采用正确的处理方法，这样的话就不了解当局收款欠款情况，不了解应收账款在各个客户之间的金额分布情况及其拖欠时间的长短，也就不能判断欠款的可收回程度和可能发生的损失，不能正确估计坏账损失。这样做也许可以收回的应收账款因为疏忽也不去收回，增加了坏帐准备。

>四、改进措施

>1.强化物资管理，完善材料领用制度

随着公司的物资数量逐年增加，公司应该扩建仓库以扩大存储空间，提高管理人员的素质，增加管理人员的数量，增加称重、测量的仪器，保持仓库环境整洁，在每个季末，都要进行盘点，盘点时要有盘点人，监盘人，复盘人，在盘点时由仓库物料员带领盘点人员在仓库对公司财产物资进行逐一盘查,盘点一样记录一样,随时找出丢失物资及丢失原因。盘点结果出来后，根据制度规定该由谁赔偿就由谁赔偿，不徇私舞弊，这样就能起到一种警示作用,工作人员就会重视起来,不会有偷懒的现象。在领用材料时先打申请，填写领料单，领料单经过所在部门领导签字同意及关务部签字同意后方可领用物资，并且仓库物料员做好登记，步骤缺一不可。

>2.采用正确的方法降低应收账款

>（1）准确了解往来帐户的情况

在应收账款发生之前加强事前控制。就是要做到在赊销业务之前对购买方的偿债能力与信用状况进行状况调查，并做出判断，要对购买方的履行偿债义务的态度，偿债能力，客户的财务实力，抵押品以及社会经济环境发生变化时，客户的经营情况及偿债能力。综合这些因素给客户划分等级，在这些基础上制定信用政策。

>（2）准确运用应收账款帐龄分析法帐龄分析法，是根据应收账款帐龄的长短来估计坏账的方法。

虽然应收账款能否收回以及能收回多少，不一定完全取决于时间的长短，但一般来说，帐龄越长，发生坏账的可能性就越大。对于帐龄比较长的应收账款就应该采用帐龄分析法，这里举个例子估计金额损失的合计就是应计提的坏账准备，如果坏账准备科目有贷方余额，且余额小于应计提的坏帐准备，则计提它们的差额，借：管理费用 贷：坏帐准备。如果余额大于应计提的坏账准备，则冲减它们的差额，借：坏账准备 贷：管理费用。

通过这几个月的调查与分析，我对常州市常虹化工技术开发有限公司有了更深一步的了解，与同事们建立了融洽友好的朋友关系，也让我学到了许多知识和经验，这些都是书本上无法得来的，使我能更好的了解自己的不足，了解会计工作的本质，了解这个社会的方方面面，能够让我更早的为自己做好职业规划，设定人生目标，向成功迈进。最重要的是我发现自己的业务水平得到了提高，发现了现金管理中的一些问题，也提出了自己的看法，但由于调查时间较短和自身经验的不足，对于问题的认识可能比较肤浅和片面，所以还有待完善和提高。在这里我要感谢一下我的指导老师和单位的同事，是他们给了我莫大的支持与帮助，使得我顺利地完成这篇调查报告，也希望我调查报告中的一些思考，对完善公司的财务管理有一定的借鉴作用。

**本科论文问卷范文 第四篇**

为了完成“中央广播电视大学人才培养模式改革与开发教育试点”法学专业本科教学计划；加强对国情、民情以及社会政治经济、文化生活，尤其是对我国司法实践的了解；培养和训练认识、观察社会的能力以及运用法学理论和法律知识分析问题、解决问题的基本能力。我于20xx年2月10日至3月20日对当涂县整体城管执法状况进行了调查，现就调查情况做如下报告：

>一、我县城管执法状况的总体评价

>（一）调查问卷中的评价。

外部对本县城管执法的总体评价：满意,比较满意,不满意。其中，对城管执法实施前、后效果比较，认为明显好的,较好54%,不明显;对城市管理难点问题处理的满意度，满意,基本满意,不满意。参加调查的人大代表的评价：比较满意。城管大队内部的自我评价：满意56%，比较满意44%，不满意没有。从调研情况看，调查问卷中的评价与座谈和访谈中的评价基本一致，外部与城管内部对综合执法的总体评价存在着一定的差异。

>（二）城管执法的作用和成效。

县 镇总面积110平方公里，人口15万，辖区内有企业20xx余家。当涂县在新旧产业更替中，产生了大量下岗和失业人群，加上地处城乡结合部，各类市场集中，流动人口和外来暂住人口较多，经济落后，造成环境卫生、公共服务，社区治安等发展参差不齐，与其它区相比稍显滞后，因此流动摊贩、乱贴乱画、乱搭乱建等现象严重，治理城市“八乱”的压力较重。近年来，县政府高度重视城市管理工作，把加强城市管理工作作为改善人居环境、提升城市形象、增强城市综合功能、保障城市经济社会可持续发展的重要任务来抓，城市管理工作取得了明显成效。

>二、当前城管执法存在的主要问题

随着我区城市化进程的加快，城市管理相对滞后的问题比较突出，已在一定程度上制约了建设效益的发挥，影响了城市化总体水平。

>(一)对城市管理工作重要性认识不到位，社会支持参与度不高。

城市管理工作的重要性还没有真正在全社会形成共识，特别是在当前城市面貌“一年一变样、三年大变样”的新形势下，城市建设战线长、任务重、压力大，政府及其部门正全力以赴推进、集中力量攻坚，尚没有足够的时间精力去研究和推进城市管理，致使城市管理滞后于城市建设，存在重建设、轻管理的现象。同时，由于宣传教育等诸多方面的原因，社会公众对城市管理要求高，但部分市民对城市管理认知度和支持度、参与度不高，以自我为中心、我行我素的现象普遍存在，市民文明素质有待进一步提高。

>(二)体制不顺，管理职能交叉分散。

虽然我县采用了“7+X”城市管理机制，但“两级政府、三级管理、四级落实”的城市管理体系未能真正形成，管理体制上存在条块纵横，政出多门，各自为政的现象还不同程度存在，部门分散执法力度不到位，形成“都管都又不管”局面。比如现有的城市管理涉及到的市容市貌、环境卫生、园林绿化、市政设施、市场管理、噪声和环境污染及车辆管理等职能，相应地分散在建设、城管、工商、环保、公安等部门，职能过于分散，又没有综合的职能机构予以牵总协调，工作难以衔接，部门之间相互推诿和扯皮的现象时有发生，削弱了管理权威，使城市管理整体功能难以得到最大发挥。

>(三)规划控制及配套设施建设滞后，加大了城市管理难度。

随着城市化的进程加快，县城人口逐年剧增，部分老城区的规划由于受诸多因素的限制，详细规划滞后，加之受体制的影响，在城中村、城乡结合部等区域乱搭乱建、违规建设、无序开发的问题非常突出，进一步加大了城市拆迁改造成本，增加了城市

**本科论文问卷范文 第五篇**

>摘要：

企业行政管理效率的高低将直接影响企业的各项工作的开展。行政管理工作涉及面广，综合性强，行政管理人员必须把学习作为一项重要任务，做到理论联系实际，在实践中增长才干，同时发扬务实求实，注重实效的作风。努力健全企业规章制度，不断提高企业行政管理效率，进而为企业的长远发展奠定基础。本文探讨了企业的行政管理工作方法。

>关键词：企业；行政；管理；方法

做好现代企业的行政管理工作，有利于合理分配人力物力资源，提高员工工作积极性，降低企业的资源浪费，提升企业的经济效益，进而促进企业的高速发展，扩大企业的生产规模，对企业的意义极大，要合理解决这一问题，就需要我们从各方面出发，对管理人员、管理部门、管理制度进行合理的优化，从而提高整个行政管理的效率。

>一、企业行政管理的意义

>1、有利于增强企业适应经济社会发展的能力

各企业的顺利发展都会为我国的经济发展做出贡献，在改革开放以来，我国的经济取得了迅猛发展，这为企业的发展既带来了机遇也带来了挑战。目前，每个企业都在加强与有效落实我国各项经济战略思想与战略任务，而这些思想与任务都要通过企业的行政管理来推动。各企业只有合理设置行政管理制度、结构体制，有效加强行政管理工作，才能改变以往企业行政管理部门无章可循的现象，才能激发行政管理部门的工作人员的工作热情，使他们深入基层，了解各部门的工作流程与业务范围，从而制定出符合企业发展需要的各项管理方法与规章制度。企业各部门在行政管理部门的沟通与协调下，也会始终处于良性的运作状态，这样可以使企业更好地适应形势发展的需要，推动企业自身的经济发展。

>2、有助于促进企业自身的发展和我国经济的发展

经济的发展给企业行政管理带来诸多的问题与困难，这些问题与困难都在一定程度上阻碍企业的发展。为了使企业更好地适应现阶段新形势的发展，各企业都会加强行政管理行，以增强企业的核心竞争力。企业加强行政管理，努力同相关部门及协作单位建立良好的沟通合作关系，给企业自身提供良好的发展空间和稳定的内外部环境，扩大企业的发展模，使企业做强做大。此外，加强行政管理通过各种方法解决企业员工在工作上遇到的一些难题和生活中遇到的困难，通过人性关爱，使员工感受到单位的温暖，从而提升他们的奉献精神，使他们快乐的融入到企业这个大家庭中，并自觉为企业贡献自己的力量，从而保障企业健康和谐的发展，也推动了我国社会经济的整体发展。

>二、提高企业的行政管理工作的方法

>1、建立有效的行政管理模式

企业良好运行的关键是保持行政管理工作的合理性。所以，选择和设计符合企业内外特点的组织机构是保证行政命令贯彻的重要前提。因此，合理选择与设计行政组织机构与行政管理科学化密不可分，实施企业的规范化管理，必须坚持科学性和实用性的原则，合理建构企业的行政管理部门，强化企业的内部管理职能，将行政与管理合理有效的进行结合，建立有效的行政管理模式。

>2、坚持科学合理的企业管理方法

企业的行政管理部门要根据企业自身的实际情况建立和完善企业的绩效评估、目标管理和成本核算等制度。同时在企业运行的过程中，建立完善的绩效评价标准，形成公平、竞争的平台。这个平台上充满竞争、激励、开放、交流的特征，管理者不完全控制员工做事情的方式，而去衡量做事情的结果。对于企业项目建设，进行科学化的管理和监督。高度重视成本预算，合理进行预测。科学地对管理人员和员工的工作业绩进行衡量，充分提高企业的运行效率。

>3、加强企业行政管理的沟通与协作

在企业运行过程中，加强各个环节之间的沟通非常重要。沟通包括纵向沟通和横向沟通。纵向沟通分为与上级领导、下属、部门沟通。与上级沟通，要充分领悟上级领导的表述或潜在的含义，明确问题的实质，同时要将自己和下级部门的观点清晰地传达给上级领导。要有较好的观察分析能力和表达能力，方能与上级领导步调一致，行之有效地开展工作。与下级沟通，主要是执行上级领导的决议以及收集下级部门各项信息，需要有较强的组织能力和灵活的变通能力，缓解可能出现的矛盾和分歧。横向沟通包括与企业内部相关职能部门、与关系企业的窗口部门和外界媒体及政府机关的沟通等，务必真诚、谦虚、谨慎，为企业争取良好的外部环境。在管理实践中坚持以沟通协调为纽带坚持以人为本，营造融洽的人际关系，协调各方面的利益，加强协作，提高经济效益。

>4、创新企业行政管理体制机制

当前，要想更好地应对企业之间的激烈竞争，创新企业行政管理体制机制非常重要。由于受到传统计划经济体制的影响，我国企业行政管理制度还不够完善。要想适应当前社会的发展，就必须进行行政管理制度改革，制定出适合当前运营状态，且能够提高员工工作效率的行政管理制度。首先，要积极健全企业行政管理领导体制。一个企业要想获得发展，就必须拥有完善的行政管理领导体制。制定一套符合企业自身实际情况的监督体制，以确保监督各部门的实际工作情况，使得各部门各司其职，各负其责；其次，积极完善企业行政管理中的其他规章制度。良好的企业管理制度一定会保证企业健康有效的发展。企业要想取得发展就必须重视企业行政管理制度的建设。通过制度建设正本清源，成为企业员工明确遵守的信条，从而保证企业经济效益的不断提升。

>5、提高企业行政管理部门的人员素质

行政管理部门拥有优秀的有素质的人才是企业健康发展的需要，是企业提高竞争能力的基石。企业中的行政管理人员一定要具备较高的素质和熟练的业务水平，因此，企业应当完善行政管理人员的招聘机制，尽可能的选拔一批优秀的行政管理人才来企业工作。加大对现有行政管理人员的培训力度，以提升行政管理人员的整体素质。首先，提高企业员工的服务意识。企业行政管理部门的意义就是服务于企业，行政管理部门是否能够与企业的企业部门密切的合作。因此，要不断提高企业行政管理人员的服务职责，保证企业行政管理工作的顺利开展；其次，加强对企业行政管理人员的培训。企业可以根据自身的条件让企业行政管理人员到兄弟企业或者国外企业进行培训和学习，提高自身的能力；再次，企业行政管理团队的建立务必要选用“德才兼备”的管理人才，在选取过程中要务必保证过程透明化，这样才能保证管理队伍的整体素质。

>6、加快企业行政管理工作信息化的进程

**本科论文问卷范文 第六篇**

一辩时，论文推荐优秀。开心，从头到尾认真写了，感觉付出得到了回报吧。[中国赞]尽管是从零开始，从无到有，也是可以的，增加一份自信。接下来就是，保持“空杯心态”，重新启程。

（1）调查情况

8天调查了7所学校，遇到各种情况，脸皮变得更厚了，长见识了（了解了相关现状，拓宽了视野），对于高校女教师这一群体距离感觉更近了一小步（和一些女教师交谈收获颇丰）；趁此机会对宁波几所高校”旅游了一番“，熟悉了宁波几所高校相关情况。大部分优秀老师，被调学校同学，及工作人员的热情感动了我，对此非常感谢。比如：了解情况后积极扩散，暖心的问我吃饭否，带路等等。值得一提的是，其中部分老师比较认可（调查的态度或该主题论文的必要性），感到比较开心。当然还有很囧的事情，比如：被拦在门卫室，老师填问卷笔带的不够，最后一天调查跑的时候掉了公交卡，被问一大堆各式各样的问题等等。

（2）论文情况

\*一辩时（190324）论文40000+字，论文共有67页。

——图表数据库：一份Excel工作簿数据库建立花了不少时间：包括参考文献数据、问卷各种数据。其中，下载参考文献+建立该主题专门的数据库。下载了一百多篇参考文献，参见了好几十份文献，借鉴了几十份相关主题论文，重点模仿参考了3份论文（两份硕博士论文和一份学姐的学位论文）的结构，这是最考验耐心的部分了。

——图表部分的格式：（字体、大小、图表类型、图案填充等等）来来回回折腾了不下五遍，反反复复修改、完善。

（3）论文答辩情况：三位答辩老师共提出了4点建议，适当夸了一下，例如：文章调研部分资料很充分、结构上比较规范、写作方面也够可以。

（4）感受：刺激、新奇、有趣、累 、囧 、开心 、值得 。

（5）最后放几张经历图：

能想到的就是以上那些了。如果有需要，到时再做补充。

简单 持续学习 快乐 持续骄傲。

——尾焉获牵

**本科论文问卷范文 第七篇**

实地调查掌握了规律后，会提高效率的。

#建议：（以我对宁波七所高校调查而言）

（1）提前了解调查地的环境和调查对象的情况。举例子：就我而言，需要提前了解以下几个问题：从本校到调查学校的路线怎么走？怎样最便捷？大概需要花费多长时间？学校的环境是怎么样的？怎么进去？学校的位置分布情况是怎样的？先去哪里再去哪里会比较节省时间而调查人数最大化？学校哪里的女教师最多？什么时间段的教师最多？等等。

（2）预留充足的准备时间，准备相关的材料。这样做是避免免意外情况的发生。举例子：就我而言，在最佳时间来临前一个小时到一个半小时到该调查学校。准备：学生证、公交卡，以及多于该校调查人数的问卷和黑笔。

（3）放开”不好意思“，礼貌友好地询问有关人员。举例子：就我而言，询问该校学生、工作人员或者有关老师。

（4）调查时要做到随机应变，有选择性地做决策。实地调查时会遇到很多意料之外的情况。举例子：就我而言，某校被保安拦截问话，傻乎乎的说了实情，逗留了一会错过了最佳的调查时机。有一次，去一所学校的教学楼做调查，我在两所教学楼中间点，A老师（一个教学楼）是第一个发的问卷，其他B、C两个老师在另外的教学楼的不同楼层（跑累趴了），同样是下午下课时间到了，先跑去的A老师那里拿问卷，结果跑到5楼机房，老师人不见了，问卷也不见了（哭泣），后面立马奔到其他两个老师的教室，庆幸的是，B老师放在讲台上，C老师在填。

（5）通过前面一两次调查经历总结出一般的调查规律，发现不足、教训和有待提升之处，及时做好记录。举例子：就我而言，从前两所学校中发现了高校女教师中午（最佳调查时间）在教工餐厅（最佳调查地）比较集中。不足就是通过第一所学校的调查发现问卷不合理之处，修改，将那一次的调查问卷做废卷处理，从而确保了后面问卷的质量。教训和有待提升之处就是建议（1）（2）。

**本科论文问卷范文 第八篇**

>摘要：

人力资源是企业的核心，也是企业整体竞争力的重要组成部分。然而，仅将人力作为资源还不够，还应将人力变为资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。

关键词：分析招聘使用

>一、人力资源与人力资本的本质区别。

首先，资源是先天自然形成，而资本却经过后天精心的开发和筹划、经营，从而成为企业产生利润的基础。

其次，资源和资本在使用方式、立足点上完全不同，仅是资源的话，所有人都想要最好的，最多的。但作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润，性价比是关键。

人力资本具有以下特点：（1）时变性。人力资本随着时间的变化而变化，时间可以使知识老化而使人力资本贬值，也可以通过知识更新使人力资本增值。（2）结构性。人力资本有组合效应，组合不同获取的利润也不同，1+1可能小于2，也可能大于2。（3）能动性。人是有思想的，工作积极还是消极，都对人力资本投入所产生的利润大小有着重要影响。人力重要管理是人力资源转换为人力资本的桥梁。

提到资源人们第一反应是考虑寻求与拥有，而提到资本人们会更多地考虑增值生利，资源就是未经开发的资本，资本则是开发利用了的资源。

1、人才的招募：很多企业的招聘广告都十分近似：xx岁以下，xx以上学历，x年以上相关经验等等，千篇一律，似乎这些话已经是固定格式。难道有这么多公司对人才的需求是一样的吗？

还有的公司在招聘时要求能流利地用英语交流，为此，很多人被这个门槛挡住。而通过面试并且工作之后的那些人发现，可能你在此工作十年，连一句“Hao do you do”都用不上。

这种招聘就是一味的追求高素质，不管自身需求与否，随波逐流，别人要求本科，我也要求本科，别人要求会几门外语，我就要求会几门外语，本质上是将人作为资源。而这种招聘理念，免不了会增加企业人力成本，给企业带来一些不必要的麻烦。可以这样分析一下，一个人的能力不同，其对薪金和发展前景的要求就会不同。当一个人具备了更多的知识和技能，社会就为他提供了更多的工作机会，因此其不稳定性也高于他人。同时，成为高素质的较为稀缺的人才，本身会投入大量成本，因此社会提供给他的报酬水平也会较高，企业如果想招募并留住这样的人才，只能按社会标准付给他较高的薪酬，这就意味着我们增加了成本。如果，我们将人力看作资本，我们就会考虑：我们多付的成本能否给我们带来收益？假设一个企业只做国内贸易，估计在一年之内都不会与国外公司打交道，如果招聘时非要求良好的外语水平，这对企业来说只会带来两种结果，增加工资成本和流动造成的培训成本。

2、人才的合理经营：很多公司往往出现这种现象，新员工在招聘时条件完全符合公司要求，但试用期结束时，却发现他不能胜任这份工作，因而被解聘。其实这种情况我们很难说这完全是公司或者员工哪一方的过错。经常有这种情况，有的员工在A公司表现平平，甚至被炒鱿鱼，但是在B公司却如鱼得水。同一个人，为什么会有如此不同的表现？有这样一个案例，小刘毕业后来到A公司，人力资源部让他填写了各种表格、履历，然后，安排他去销售部上班。销售经理将为他介绍了公司和同事再把公司产品产品宣传册拿给他看，最后，给他下达了销售指标。由于小刘没有销售经验，而且拿到的资料是公司发给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，小刘对产品了解不深，只好自己摸索。试用期过去了，小刘仍是一头雾水，不要说完成销售任务，根本就没开张，结果被辞退。后来小刘又去了B公司，到人力资源部报到后，人力资源部对他们进行了关于公司文化、规章制度和创业历史各方面的培训，使得小刘对公司有了全面的了解，分配到销售部之后，小刘又接受了产品知识、销售技巧等方面的培训，随后销售经理亲自带他到销售现场观摩其销售过程，在这之后，才让他独立进行工作。在每周的销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中的疑难问题进行讨论，帮助大家解决问题，不断提高。小刘在这种全面的训练和辅导下，很快就入了门，销售业绩迅速上升，渐渐成为销售员中的佼佼者，很快就被提升了。 A、B公司对人才不同的处理方式反应了不同的人才观，A公司将人才仅视为资源，只要招进来，就算完成任务，而B公司将人才视为资本，根据企业的需要不断对其进行经营开发，使其升值，成为企业的利润来源。两种做法导致的结果就是：A公司苦于人才难招，一直忙于招聘优秀人才，B公司却人才济济，经济效益不断提高。而实际上A、B公司拥有同样的资源。这就是将人力作为xxx资源xxx和xxx资本xxx的不同做法和不同结果，所以只有将人力视为资本，合理经营，才能最经济地拥有人才，并拥有充足的人才，并使人才不断成长，为企业带来源源不断的利润。那么，我们应如何将xxx人力资源xxx变成xxx人力资本xxx？

>二、人才招聘

1、招聘前进行规划：全面的人力资源规划对很多企业来说都不是一件简单的事情，但在招聘前一个合理的招聘规划应该可以做得很好，这个规划可以包括以下内容。招聘的目的：招这个人才是为了什么。应聘者的工作任务：招进来的人将分配到什么位置，他的工作内容包括什么。对应聘者素质要求：应聘人需要具备哪些知识和技能才能胜任这份工作。

2、招聘适合的人才：农夫娶到公主却因养不起公主而遭公主抛弃，那还不如开始就娶个村姑，白头偕老。招聘人才也是如此，不要一味追求水平高，适用的才是最好的，一定要根据企业的需要确定招聘条件。

前面我们已经分析过，将人才视为资源，一味追求高素质，只会造成人力成本增加或人员流动频繁。人力资源部在招聘时应与招聘者充分沟通，增加透明度，充分确认合作意向。首先，应让应聘者了解他到公司后将要完成什么工作任务，需要具备哪些技能，以使应聘者能判断自己是否喜欢并胜任这份工作，其次，应该向应聘者客观地介绍公司能提供的待遇和发展机会，这样虽然会损失一些人才，但愿意进入公司的人则会相对稳定地为公司工作，从而减少因人才流动造成的人力成本。

>三、人才使用

>1、人才开发：

（1）人才开发的目的：变社会人才为企业人才。虽然我们在招聘时对应聘者的基本素质做了基本的规定和审核，但只有系统全面的培训才能使应聘者潜力得到开发，充分为我所用。例如：当我们招聘一名销售代表时可能会要求他具备良好的沟通能力。但如果我们不对他进行有关公司和产品知识的培训，他还是不能很好地向客户介绍我们的公司和产品。所以只有提供相应的支持，员工的才能才会被开发利用，从而给为企业经济效益提升助力。另外，要使人才适应企业的变化和发展。市场的变化会带动企业的不断发展和变化，相应的，企业对人才的要求也会不断变化。而企业不可能依靠频繁地换人、招聘来适应这种变化，最科学经济的的方法是根据企业的需求不断为员工提供学习提升的机会，使员工的能力不断增长，以适应企业的发展，从而降低人才成本。

（2）人才开发的主要方法：培训是开发人才最好的手段，培训方式灵活多变，即可以是参加培训课程，也可以在工作现场辅导和训练，还可以用鼓励员工自学。所有的培训学习都是以为企业开发人才为目的，因此，无论采用哪种方式，都应从企业对人才知识技能的需求出发，鼓励员工按企业的要求去不断提高自己。

>2、人才使用：人力资本不同于其他资本的特性在于，其创造利润的能力有很大的弹性。

所以恰当地使用人才，不仅可以调动员工积极性，使其为企业创造更多价值，还能引导员工向正确的方向发展，从而对企业发展产生积极影响。一个工人可以每天生产200件产品，也可以每天生产300件产品，一个销售员可以每年带来20万元利润，也可以每年带来40万元利润，这都要看企业如何去使用员工。从人力资本开发的角度来讲，员工的合理使用主要包括两个方面：

>（1）提供良好的工作条件：

良好的工作环境和条件可以促进人才创造最大价值，通过为员工提供工作所需的各种支持，包括相关的培训、相应的办公设备、其他部门的配合等等，可以使员工的工作更得心应手，工作效率更高，从而为企业带来更大效益。

>（2）激励：

激励的作用：激励主要的作用是调动员工的工作积极性，使其能为企业创造更大的价值，另外还可以引导和鼓励员工去做正确的事，提升员工综合素质，从而使人才增值。激励可以通过满足员工物质需求和精神需求两种方法去实现，通过工资、奖金、福利等多种方式满足其物质需求，通过提供晋升或发展机会、感情关怀、工作成绩认可等方式满足其精神需求。

上述所有观点，目的是想转变公司的人力资源观，从人力资源提升为人力资本观，可行性有待于试行。我认为这一观点可以在实行中迅速改进，最终会给企业带来可观的收益。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！