



广州市广播电视大学  
开放教育工商管理专业（本科）  
综合实践指导手册

广州电大财经学院

二〇一二年六月

# 目录

一、社会实践 .....	1
(一) 模拟实验 .....	1
(二) 社会调查 .....	3
二、毕业论文 .....	4
(一) 基本要求 .....	4
(二) 指导教师 .....	4
(三) 论文指导平台 .....	5
(四) 论文答辩 .....	5
(五) 成绩评定 .....	6
(六) 学分 .....	7
(七) 时间安排 .....	8
(八) 毕业论文档案 .....	8
附件 1 工商管理本科专业毕业论文参考选题 (方向) .....	9
附件 2 工商管理本科专业毕业论文排版格式 .....	16
一、纸张和页面要求 .....	16
二、论文组成与装订顺序 .....	16
三、标题编目 .....	16
四、排版格式 .....	17

# 工商管理专业（本科）综合实践 指导手册

中央广播电视大学“人才培养模式改革和开放教育试点”管理学科工商管理类工商管理专业培养的是应用型高等专门人才，要求学生系统掌握现代管理理论知识，系统掌握企业经营管理的基本理论、基本知识、基本方法，具有企业综合管理的基本素养和技能，能够运用所学的专业知识发现、分析和解决实际问题。该专业融理论、技能于一体，应用性较强。为锻炼培养学生的实际应用能力，增强学生完成学业后的工作适应性，在教学中必须重视实践性教学环节。本专业集中实践性教学环节主要包括社会实践和毕业论文两项内容。

## 一、社会实践

社会实践是培养、训练学生观察社会、认识社会以及提高学员分析和解决问题能力的重要教学环节。社会实践是指学生实地从事一项调查研究或管理实践活动，也可以是一项模拟实践活动，目的是增强学生对管理实践活动的了解，锻炼学生的协调能力、沟通能力和对理论知识的综合运用能力，培养学生的专业素养。它是培养学生认识和观察社会、训练应用能力和操作技能的重要教学环节，是素质教育的重要手段。它不仅要求学生对本专业所学知识和技能进行综合运用，而且使学生通过社会实践，进一步提高其分析问题和解决问题的能力，实现培养目标。

本专业的社会实践提倡采用多种形式，从目前的实际出发，推荐模拟实验和社会调查二种方式，二种方式可任选其一。

### （一）模拟实验

为进一步加强专业综合实践教学环节中的社会实践部分，培养和提高学生综合运用所学的基本理论、基本知识和基本技能分析和解决实际问题的能力，培养学生的应用能力和创造能力，本专业统一使用《中央广播电视大学管理模拟实验室（多媒体操作系统）》（网络版）作为基本教材进行模拟实验。

#### 1. 实验性质

《中央广播电视大学管理模拟实验室（多媒体操作系统）》（网络版）是一个企业管理实操训练系统，包括十个功能模块，每个模块通过在线帮助提供详细的操作说明以及

相应的理论知识，同时配套了各个职能部门的逻辑流程图、数据流程图，完全模拟一个大型企业整体动作过程，学生在计算机和教师的引导帮助下，完成模拟实验内容。

## 2. 实验任务

模拟实验是落实中央广播电视大学“人才培养模式改革和开放教育试点”管理学科工商管理类教学计划、实现培养目标的重要环节之一，是培养学生实际工作技能和技巧的一个重要手段。学生通过在现代管理平台上，参与营销、技术、采购、设备、生产、质量、仓库、财务、人事等各个环节的实际操作，强化、融通学生所学的企业理论和方法；了解、掌握企业管理中各管理部门的职能及其相互的协调与制约关系；理解企业的供应、销售过程，掌握物流、资金流、信息流的运行程序。

## 3. 实验目标

- (1) 引导学生理论联系实际，使学生将所学知识贯通起来，提升学生的实操能力；
- (2) 掌握企业各部门的工作内容、流程和相互关系，进一步掌握企业的管理方法、手段与途径；
- (3) 让学生了解现代企业的整体架构，在教师指导下进行案例分析和流程再造；
- (4) 为学生进入社会，参与管理工作打下良好基础。

## 4. 实验内容与课时分配

实验内容与课时分配见表 1。

表 1 实验内容与课时分配表

实验内容	课时分配（学时）
企业背景介绍	1
基础数据	5
营销管理	6
技术管理	2
采购管理	3
设备管理	3
生产管理	6
品质管理	4
仓库管理	4
财务管理	2
人力资源管理	2
信息管理	1
实习考核	2
总计	40

## 5. 实验要求

(1) 中央广播电视大学开放教育工商管理专业(本科)的学生,使用该模拟实验室;工商管理专业(专科)的学生建议使用。

(2) 进行模拟实验的时间、地点由学生所在教学点统一安排,学校负责安排指导教师。原则上在学生修满最低毕业学分的60%以上时,应实施模拟实验,上机时间累计不低于20学时,模拟实验时间不少于三周。

(3) 学生在10个模块中至少选择4个模块进行实验,其中营销管理、生产管理为必选模块。

(4) 进行模拟实验的学生要根据项目要求写出操作计划,做好操作记录,写出实验报告。报告的内容包括实验时间、实验内容、实验结果与实验体会,字数不少于500字。

## 6. 实验考核

(1) 考核方式:学生完成实验操作后,用模拟实验室考核系统进行考核,考核成绩收集可直接在计算机上进行,由组织实验的学校汇总成绩。

(2) 考核内容:在本模拟实验室考核系统中,有以基础理论为主要内容的客观性试题和流程操作两类试题,各省级电大根据当地具体情况自行设定两类试题的比例,原则上客观性试题所占比例不低于30%。

(3) 考核成绩:分合格、不合格两档,60分以上为合格,59分以下为不合格。

(4) 上机操作成绩合格并完成实验报告者,社会实践环节计3学分。

## 7. 实验指导教师的职责

(1) 指导学生制定实验计划;(2) 监督学生认真完成实验操作;(3) 指导学生具体实验操作的方法,解答学生疑难问题;(4) 进行成绩汇总。

各学校应根据本环节工作量(3学分)给予相应报酬。

## (二) 社会调查

### 1. 要求

进行社会调查的学生要根据选题列出提纲(包括调查对象和调查内容),作好调查过程记录,根据调查结果写出调查报告。

调查报告的内容应包括:调查对象一般情况、调查内容,调查结果,调查体会。字数要求不少于3000字。

调查报告要求语言简练、明确;叙述清楚、明白;资料、数据真实;结论要有理、有据。

### 2. 成绩评定

调查报告成绩分合格与不合格。初评不合格者，允许补写一次。调查报告经审核合格后给予3学分。

## 二、毕业论文

毕业论文是广播电视大学工商管理专业学生整个学习过程中一个极其重要的教学环节，是学生运用在校学习的基本知识和基础理论，研究和探讨实际问题的实践锻炼。是综合考察学生运用所学知识分析问题、解决问题以及动手操作能力的一个重要手段。撰写毕业论文有利于培养学生综合地运用所学专业知识和技能解决较为复杂问题的能力，并使学生受到科学研究工作或设计工作的初步训练。毕业论文的成绩与学生能否毕业及获得学士学位直接相关。

本专业毕业论文的指导和答辩执行“东北财经大学与中央广播电视大学联合开展开放教育（本科）工商管理专业毕业论文指导、答辩工作规范”（见《工商管理专业毕业论文及学位申请指南》，东北财经大学出版社，2002年版，第3页）

### （一）基本要求

1. 学生应在实事求是、深入实际的基础上，运用所学知识，独立写出具有一定质量的毕业论文。毕业论文应观点明确、材料翔实、结构合理严谨、语言通顺。

2. 毕业论文选题（“参考选题”见本指导手册附件1）应在所学专业范围以内，其形式为学术论文、研究报告或分析报告。

3. 毕业论文要求卷面整洁、字迹工整，论文结构、纸型、版式与用字等执行“东北财经大学与中央广播电视大学联合开展开放教育（本科）工商管理专业毕业论文结构格式标准”（《工商管理专业毕业论文及学位申请指南》，东北财经大学出版社，2002年版，第6页。具体排版格式见本指导手册附件2）。

4. 正文字数以7000~10000字为宜；毕业论文要制作成电子文档（由学生提供）。

### （二）指导教师

1. 毕业论文写作必须配备指导教师。学生应在指导教师指导下，认真完成学校布置的毕业论文和论文答辩任务。

2. 指导教师必须是具有本科以上和中级（含）以上专业技术职称的财经类专职教师或具有高级技术职称的专业工作者，外聘指导教师应具有高级职称。其资格审查由省级电大负责。指导教师由地方电大遴选和确定，并报省级电大备案。

3. 指导教师只能指导相关专业的毕业论文。

4. 一位指导教师每次指导学生数量原则上以 10 人为宜，经验丰富、专业能力较强的电大专职教师可以根据实际情况酌情增加指导人数，以 15 人为上限。兼职（或业余）指导教师指导学生数根据情况酌减。

5. 在本校教师力量不足的情况下，可向社会聘请指导教师，但资格标准不得降低。指导教师应认真履行职责，指导学生完成好毕业论文的全过程。

6. 指导教师应认真履行职责，指导学生完成好毕业论文的全过程。其对论文的选题方向、思想观点、结构格式及文字质量负指导责任，并负责在论文定稿的指定位置签署审阅意见。指导教师应当要求学生定期与自己联系，按时提交写作提纲、初稿、修改稿和定稿，并决定是否推荐学生参加论文答辩，指导过程中的各种意见要点须写在工作记录表上。

7. 指导论文的时间原则上不低于 8 学时/人。学校应按照学分折合工作量为指导教师计酬。

### （三）论文指导平台

广州电大工商管理本科专业论文指导的整个过程必须在“广州市广播电视大学实践教学管理平台”（俗称“论文指导平台”）上完成，其网址是：<http://58.62.200.4/jesoft.gzdd/jesoft.gzddclient/default.aspx>，或者采用以下路径进入：广州电大主页→开放教育平台→毕业论文指导答辩及教…（位于“公开服务”栏下）。

论文指导教师由“教师工作平台”进入，学生由“毕业生论文管理平台”进入（登陆用户名和密码由教务处发布）。在平台进行论文指导，须严格按照“选题→初稿→定稿”的顺序进行，没有完成前一个程序，系统将自动阻止下一个程序的进行，毕业论文指导工作不能顺利进行。

### （四）论文答辩

#### 1. 论文答辩对象

（1）本科毕业生原则上均应参加毕业论文答辩。因特殊原因不能组织全部本科毕业生答辩的省级电大，须由省级电大提出申请，并报中央电大教务处批准后，可采取随机抽取部分论文进行答辩的形式，抽取比例不得低于 30%。申请学位的毕业生必须参加答辩。

（2）对论文初评成绩有疑义者应安排答辩。

## 2. 答辩组织

毕业论文一般应由分校一级组织进行答辩，每个答辩小组由电大专职教师和外聘专家等至少三人组成，答辩组长必须持有由中央电大和东北财经大学联合颁发的“工商管理专业毕业论文评审及答辩主持人”资格证书，并对所签字审定的论文质量负责。指导教师本人指导的学生在论文答辩时，指导教师不可任答辩组组长，但可以是答辩组成员。

## 3. 答辩程序

(1) 答辩教师审阅参加答辩的学生毕业论文。

(2) 答辩主持人宣布答辩程序和要求，确定答辩人顺序。

(3) 答辩人用 10~15 分钟介绍毕业实践研究概况及毕业论文主要内容。

(4) 答辩教师审查判断毕业论文的真实性，在答辩人的研究范围内，当场提出 3~5 个相关问题，由答辩人答辩。

(5) 答辩教师对答辩人的情况进行当场点评，并给出答辩评语和答辩成绩，记入《中央广播电视大学毕业设计（论文）评审表》。

## 4. 答辩要求

(1) 学生在论文答辩的准备过程中应先拟定答辩提纲，以介绍论文选题的意义、缘由、结构和创新点，论文中的不足以及今后继续研究和值得关注的方向等准备答辩的内容。

(2) 学生在陈述论文相关内容时，不要复述论文，应从上述准备内容方面进行重点介绍。

(3) 学生陈述论文的时间应控制在 20 分钟之内，回答提问在 10 分钟之内，整个答辩时间应控制在 30 分钟之内。

### (五) 成绩评定

#### 1. 成绩评定办法

(1) 指导教师应根据学生写作态度和论文质量给出论文写作的初评成绩；

(2) 答辩小组根据答辩者的答辩情况，结合指导教师初评成绩给出论文答辩成绩；

(3) 毕业论文工作小组根据论文初评成绩与答辩成绩给予评定成绩；

(3) 评定成绩由省级电大审核后报中央电大，由中央电大和合作高校进行抽查和认定。

#### 2. 论文写作成绩评定标准

毕业论文成绩分为优秀、良好、及格、不及格四等。



(1) 优秀 (100~85 分): 符合党和国家的有关方针、政策; 观点明确, 能深入进行分析, 并有独到见解。理论联系实际, 对经济工作或学术研究有一定的现实意义。中心突出, 论据充足, 层次清楚, 结构合理, 语言流畅。

(2) 良好 (84~75 分): 符合党和国家的有关方针和政策, 能够运用所学知识, 理论联系实际, 观点明确, 分析比较深入。中心明确, 论据较充足, 层次清楚, 语言通顺, 结构合理。

(3) 及格 (74~60 分): 符合党和国家的有关方针和政策, 基本上能够运用所学知识去分析问题, 但内容尚欠充实。中心论题较明确, 材料较充足、具体但不够典型。尚能联系经济工作实际, 但论证不够充分。文章有一定的条理, 一定的论据, 文字尚通顺。

(4) 不及格 (59 分以下): 不符合党和国家的有关方针和政策, 或在经济理论上原则性错误, 未掌握已学的有关专业知识、技能差。文章无中心, 层次混淆不清, 主要论据短缺。论点论据脱节或严重搭配不当。抄袭他人文章、成果、书籍者。

### 3. 答辩成绩评定标准

学生毕业论文答辩评判标准分为优秀、良好、及格和不及格四个等级。

(1) 优秀 (100~85 分): 论文陈述全面正确, 语言简练, 层次清楚, 表达能力强; 态度认真, 仪表端庄; 答辩思路敏捷, 论述全面、正确, 重点突出, 逻辑性强, 基础知识、基础理论运用准确。

(2) 良好 (84~75 分): 论文陈述全面正确, 语言比较简练, 层次比较清楚, 表达能力比较强; 态度比较认真, 衣着整洁; 答辩思路比较清楚, 可以比较清楚地阐述自己的观点, 基础知识、基础理论运用正确。

(3) 及格 (74~60 分): 论文陈述基本正确, 层次基本清楚, 有一定的表达能力; 态度基本端正, 衣着尚整洁; 答辩思路基本清楚, 观点基本明确, 基本上能正确运用基础知识、基础理论回答问题。

(4) 不及格 (59 分以下): 论文陈述有原则性错误, 语言混乱, 表达能力差; 态度不认真, 衣着不洁; 答辩思路不清, 观点不明, 不能正确运用基础知识、基础理论回答问题。在答辩中对大多数问题都不能正确回答者, 也应判为不及格。

### (六) 学分

毕业论文经审核后成绩在 60 分 (含) 以上者给予 5 学分, 达到毕业要求。未完成毕业论文或成绩不及格者不计学分。

申请学位者毕业论文成绩必须在 75 分 (含 75 分) 以上。

### （七）时间安排

毕业论文在修完全部专业主干课程，已修课程达到最低毕业学分的 80% 以上时进行，一般安排在最后一个学期。修完全部课程，达到毕业总学分后完成写作和考核工作。毕业论文的写作周期（自确定选题、安排指导教师始，到论文答辩止）不得少于 6 个月，具体安排见表 2。

表 2 工商管理本科专业毕业论文进度安排表

序号	时间	内容
1	上学期*第 18 周	毕业论文动员阶段——专业责任教师介绍毕业论文做法、总体要求和进度安排，指导教师与学生见面进行具体指导。
2	上学期第 19 周~本学期**第 2 周	准备阶段——学生收集资料、确定选题、草拟提纲，提交指导教师批改，于本学期第 2 周之前完成论文提纲。
3	本学期第 3 周~第 10 周	初稿阶段——学生撰写初稿，并交指导教师批改，论文初稿最晚应在本学期第 10 周之前提交。
4	本学期第 11 周~第 14 周	修改阶段——学生根据指导教师的修改意见，对论文进行反复多次修改，直至指导教师认为可以定稿为止。
5	本学期第 15~16 周	定稿阶段——学生填写相关表格，打印装订定稿论文，交给所在班级的班主任，准备论文答辩。
6	本学期第 17 周	评定成绩阶段——指导教师对学生论文进行成绩评定，写出评语交学院。
7	本学期第 18 周	答辩阶段——周六、周日分组进行答辩。
8	本学期第 19 周	总结阶段——答辩委员会根据指导教师评定成绩和学生答辩成绩，评定最终成绩。

注：\*“上学期”是指学生毕业所在学期的前一学期，即日班的第 3 学期、夜班的第 4 学期；

\*\*“本学期”是指学生毕业所在学期，即日班的第 4 学期、夜班的第 5 学期。

### （八）毕业论文档案

毕业论文档案包括统一的包装、论文正文、经指导教师审定过的论文初稿等内容，必须反映论文写作的真实过程。

毕业论文档案包括毕业论文（纸质和电子文档）、指导教师指导学生过程记录表、学生毕业论文评审表、毕业论文答辩记录表等。

附件 1

工商管理本科专业毕业论文参考选题（方向）

1. 现代管理理论热点问题研究
2. 中国传统管理思想与现代企业管理问题
3. 中外管理思想比较研究
4. 企业持续发展问题
5. 企业成长问题研究
6. 企业模式的比较研究
7. 我国企业的独立董事制度研究
8. 建立企业全程信用管理系统研究
9. 企业经营中的信用建设问题
10. 公司合并中关联人的利益保护问题研究
  
11. 国有企业与国有资产管理研究
12. 西方国有企业改革的经验及其对我国的启示
13. 中小企业发展与管理研究
14. 中小企业的广告策划问题
15. 中小企业的电子商务管理问题
16. 我国中小企业集群化问题研究
17. 民营企业经营管理模式研究
18. 民营企业的发展问题
19. 我国民营企业社会保障问题研究
20. 家族企业管理研究
  
21. 跨国公司的发展问题
22. 跨国经营的价值链设计问题
23. 我国跨国公司的创建与发展问题
24. 我国企业跨国经营管理研究

25. 我国公司治理结构研究
26. 公司治理中的股东权益保护研究
27. 国有企业的法人治理结构问题
28. 我国上市公司的公司治理结构完善
29. 高新技术企业的公司治理问题
  
30. 多元化战略问题研究
31. 企业实施名牌战略的问题研究
32. 企业品牌战略研究
33. 企业购并战略中的核心问题研究
34. 企业商标保护战略研究
35. 企业营销战略研究
36. 中小企业的市场营销战略研究
37. 中小企业电子商务发展战略
38. 中小企业发展战略问题研究
39. 企业战略策划研究
40. 企业战略联盟问题研究
41. 战略转型问题研究
42. 全球化下我国 IT 企业的发展战略问题
43. 全球化与企业生产战略选择问题
44. 我国企业跨国经营战略研究
45. 商业企业零售战略研究
46. 我国流通企业的国际化经营战略问题
47. 我国企业经营的外部环境研究
  
48. 企业竞争力问题研究
49. 企业核心竞争力问题研究
50. 企业国际竞争力研究
51. 跨国公司竞争力研究
52. 我国商贸企业竞争能力问题研究

53. 我国服务业国际竞争能力问题研究
54. 对外直接投资与企业竞争力研究
  
55. 企业管理创新问题
56. 企业产品创新问题
57. 民营企业的制度创新问题
58. 民营企业的技术创新问题
59. 职业经理人与企业制度创新
60. 知识经济时代企业技术创新
61. 知识经济与管理创新问题
62. 企业电子商务的营销管理创新问题
63. 零售业的业态创新与技术进步问题
64. 我国百货店的创新问题
65. 我国专业市场创新研究
66. 技术创新与企业竞争力问题研究
  
67. 组织结构及形态演变研究
68. 企业流程再造与组织变革问题
69. 大企业组织流程化设计
70. 组织发展与变革问题
71. 营销组织设计和再造问题
72. 企业信息化中的组织问题
  
73. 企业品牌延伸问题
74. 我国企业品牌管理研究
75. 公关与品牌形象的塑造研究
76. 企业品牌策略探讨
77. 网络经济中的品牌问题
  
78. 企业文化建设研究

79. 核心竞争力与企业文化建设问题
80. 跨国并购企业的文化管理
81. 企业的跨文化管理
82. 企业文化模式研究
83. 企业文化重建问题研究
84. 企业信息化中的文化问题
85. 服务营销文化研究
  
86. 人力资源管理的发展趋势研究
87. 人力资源管理模式比较研究
88. 人力资源信息系统研究
89. 人力资源资本化问题研究
90. 企业人力资源管理创新问题
91. 企业人力资源的合理配置与使用研究
92. 企业人本管理研究
93. 人力资本投资与提高人力资源质量的问题
94. 顾客满意度与人力资源管理相关度研究
95. 基于企业生命周期的人力资源管理问题
96. 国有企业的人力资源管理问题
97. 民营企业的人力资源管理问题
98. 我国企业人力资本开发研究
99. 我国企业人力资本管理研究
- 100.我国企业人力资本流动问题研究
- 101.企业智力资本研究
  
- 102.企业人才培养与使用研究
- 103.员工培训与开发的理论、实践和创新研究
- 104.我国培训市场的现状及发展趋势
- 105.企业员工职业生涯管理问题
- 106.我国社会保障制度改革研究

- 107.企业人才激励与薪酬管理
- 108.人力资本的激励机制研究
- 109.企业经营者激励与约束机制研究
- 110.人力资本理论与经营者激励问题
- 111.CEO 的激励和监督机制问题
- 112.知识经济时代的人才管理研究
- 113.知识经济时代的企业家激励机制研究
- 114.知识型员工的激励问题
- 115.经营者薪酬结构问题研究
- 116.我国经营者年薪制问题研究
- 117.企业绩效管理研究
  
- 118.企业生产计划系统研究
- 119.企业生产性资源的计划管理
- 120.定制生产模式的系统设计与管理
- 121.精益生产模式在我国企业的应用问题
- 122.JIT 在我国企业的应用问题
- 123.MRP 在我国企业的应用问题
  
- 124.企业系统质量控制的应用问题
- 125.全面质量管理方法在企业中的应用问题
- 126.先进制造技术条件下的质量管理问题
- 127.质量管理标准研究
- 128.Sigma 管理方法在现代企业管理的应用问题
  
- 129.网络经济时代的管理变革问题
- 130.网络广告理论与应用研究
- 131.企业网络促销问题
- 132.网络诚信问题研究
- 133.网络信用建设问题研究

- 134.网络文明建设问题研究
- 135.网络道德建设问题研究
- 136.网络经济下的现代企业管理问题
  
- 137.电子商务的应用与模式研究
- 138.电子商务企业的客户服务管理问题
- 139.电子商务下顾客忠诚度问题研究
- 140.电子商务下的企业产权问题研究
- 141.我国电子商务发展趋势问题
- 142.企业电子化与商务整合研究
- 143.企业信息化与电子商务投资决策
- 144.电子商务与网络营销问题
  
- 145.市场营销理论与实践研究
- 146.国际市场营销问题研究
- 147.企业营销策划问题
- 148.营销行为中的职业道德研究
- 149.知识经济时代的企业市场营销问题
- 150.网络营销研究
- 151.绿色营销中的渠道建设问题
- 152.企业营销网络建设和管理问题
- 153.商品房市场营销策划问题
- 154.我国零售业连锁经营与国际接轨问题
- 155.我国批发业的发展转型问题研究
- 156.高新技术企业的市场营销问题
- 157.便利店的市场营销问题
- 158.我国社区零售商业的发展与经营问题
- 159.特许经营的风险及防范问题
- 160.我国商业连锁经营的发展问题
- 161.我国特许经营的发展问题



- 162.定价策略与技巧研究
- 163.数字产品的定价策略研究
- 164.客户关系管理（CRM）问题
- 165.客户关系管理的应用研究
- 166.中式快餐业的发展问题
- 167.广告管理问题研究
- 168.在线广告模式研究
- 169.广告策略研究
- 170.广告创意策略探讨

## 附件 2

### 工商管理本科专业毕业论文排版格式

本科生毕业论文是学生在毕业前提交的一份具有一定科研价值和实用价值的学术论文。毕业论文撰写应符合国家及各专业部门制定的有关标准，符合汉语语法规范。

#### 一、纸张和页面要求

纸型为 A4，上下页边距为 2.5cm、左右页边距为 3.5cm、页眉页脚为 1.5cm、行距为 1.5 倍。单面打印。

#### 二、论文组成与装订顺序

论文由以下五个部分组成：

1. 封面。封面由学校统一下发。

2. 中文摘要、关键词。内容摘要是对论文内容的概括性描述，字数控制在 300 字左右；关键词是从论文标题和正文中提取的能够表现论文主题的、具有实质意义的词语，列举 3~5 个。

3. 目录。列出论文正文的 1、2 级标题名称及对应页码；“参考文献”及其对应页码也列入目录。

4. 论文正文。正文是论文的主体部分，正文的内容至少应以 2 个层级的标题来标识。

5. 参考文献。论文写作中参考过的文章、著作名录，须严格按规范的格式编排。

上述 5 项，前 4 项分别从新页开始；第 5 项参考文献视论文正文的结尾情况而定，若正文结尾所占页面较多，参考文献从新页开始，若结尾所占页面较少，参考文献可空 2 行后接续正文内容。

#### 三、标题编目

整个论文按照正式出版物的惯例，标题序号按三级标题编写：

一、×××××（1 级标题，序号之后用顿号，标题结尾不用任何标点符号）

（一）×××××（2 级标题，序号之后和标题结尾不用任何标点符号）

1. ×××××（3 级标题，序号之后用点号，标题结尾不用任何标点符号）

如三级标题后面要继续编目，请按下列标号编写，但不作为标题：

（1）×××××（序号之后不用任何标点符号）

1) ××××× (序号之后不用任何标点符号)

①××××× (序号之后不用任何标点符号)

#### 四、排版格式

##### (一) 格式定义

论文全文行距采用 1.5 倍行距，西文字体使用 Times New Roman 字体。

论文使用大标题、1 级标题、2 级标题、3 级标题、正文和参考文献六种格式，对各格式所做定义见表 3。

表 3 论文格式定义

格式名称	格式标准	适用范围
大标题	居中，三号黑体，上下各空一行，空行均为三号字	“内容提要”、“目录”和论文题目
1 级标题	行首空 2 个字，四号黑体，独占行，两端对齐，行尾无标点符号	1 级标题题号和内容、“关键词”和“参考文献”
2 级标题	行首空 2 个字，小四号黑体，独占行，两端对齐，行尾无标点符号	2 级标题题号和内容
3 级标题	行首空 2 个字，小四号宋体，加粗，独占行，两端对齐，行尾无标点符号	3 级标题题号和内容
正文	每段行首空 2 个字，回行顶格，小四号宋体，两端对齐	“正文”内容、“内容提要”内容、“目录”内容
参考文献	每段行首空 2 个字，回行顶格，五号宋体，两端对齐	“参考文献”内容

##### (二) 封面

使用学校下发的封面，一律用黑色水笔正楷填写或打印各项内容。

##### (三) 内容摘要与关键词 (格式见样式 1)

“内容摘要”四个字采用“大标题”格式；“内容摘要”的内容采用“正文”格式。

摘要内容后空二行，打印“关键词”、冒号和具体关键词。“关键词”三个字采用“1 级标题”格式，具体的关键词采用“正文”格式，每一关键词之间按两下空格键隔开，最后一个关键词后面不加任何标点符号。

##### (四) 目录 (格式见样式 2)

“目录”二个字采用“大标题”格式；“目录”的内容采用“正文”格式。

目录编目至 2 级标题，3 级标题以下不编入目录。

目录须编页码，并对齐。目录页码从正文开始起编，直至参考文献。内容摘要、关键词和目录本身不编入目录之中。

### (五) 正文 (格式见样式 3)

正文内容采用“正文”格式。

正文页开始须连续编排页码，页码位于页面底端，靠右。

### (六) 参考文献 (格式见样式 4)

“参考文献”四个字采用“1 级标题”格式，参考文献内容采用“参考文献”格式。

参考文献各条目须加序号，序号用中括号括起来。

参考文献类型采用单字母方式标识。常用参考文献类型所用字母标识见表 4。

表 4 常用参考文献类型所用字母标识

参考文献类型	专著 (书)	期刊文章	报纸文章	网络文章	论文集	学位论文	报告	标准	专利
文献类型标识	M	J	N	EB/OL	C	D	R	S	P

常用参考文献类型的书写格式如下：

#### 1. 专著 (书籍)

[序号]主要责任者. 文献题名[M]. 出版地: 出版者, 出版年.

例: [1]刘国钧, 陈绍业, 王凤翥. 图书馆目录[M]. 北京: 高等教育出版社, 1957.

#### 2. 期刊文章

[序号]主要责任者. 文献题名[J]. 刊名, 年, 卷 (期).

例: [3]何龄修. 读顾城伯《南明史》[J]. 中国史研究, 1998 (3).

#### 3. 报纸文章

[序号]主要责任者. 文献题名[N]. 报纸名, 出版日期 (版次).

例: [6]谢希德. 创造学习的新思路[N]. 人民日报, 1998-12-25 (10).

#### 4. 网络文章

[序号]主要责任者. 文献题名[EB/OL]. 网址名, 挂出日期/摘引日期.

例: [9]王明亮. 关于我国学术期刊标准化数据库系统工程的进展[EB/OL].<http://www.cajcd.edu.cn/pub/wm1.txt/980810-2.html>, 1998-08-16/1998-10-04.

### (七) 排版格式举要

#### 1. 样式 1——内容摘要与关键词

## 内容摘要

(格式说明: 居中, 三号黑体, 上下各空一行, 空行均为三号字)

国有企业经营管理者是企业的重要人力资源，有关国有企业经营管理者的激励效果攸关国有企业的发展壮大。本文从国有企业经营管理者的职位特征分析入手，发现当前国有企业经营管理者激励存在的一些主要问题，并运用现代激励理论剖析了产生问题的原因；重点提出优化国有企业经营管理者的激励机制的改进措施，主要是以完善国有企业的法人治理结构为激励机制优化的前提条件，建立科学的评估制度，使薪酬激励长短期结合，以优化薪酬激励这个激励机制的关键问题；进一步建立优秀国有企业经营管理者参政议政机制，对经营管理者进行适度分权，加强精神激励措施的实施，以作为优化激励机制的必要补充。

**关键词**（格式说明：行首空 2 个字，四号黑体，两端对齐）：国有企业 经营管理者 激励机制 薪酬结构 精神激励

## 2. 样式 2——目录

### 目录

（格式说明：居中，三号黑体，上下各空一行，空行均为三号字）

一、国有企业经营管理者的特征.....	1
（一）政府任命上岗，政治色彩明显.....	1
（二）拥有经营权，缺乏自主权.....	2
（三）收入缺乏市场竞争性.....	2
（四）工作具有明显的周期性.....	2
二、国有企业经营管理者激励存在的主要问题.....	3
（一）代理问题严重，内部人控制现象突出.....	3
（二）薪酬水平偏低，缺乏外部竞争性.....	3
（三）偏重物质激励，忽视精神激励.....	5
三、国有企业经营管理者激励问题的原因分析.....	5
（一）利益不一致性产生代理问题.....	5

（二）公司治理结构不完善，缺乏有效的权力制衡机制·····	5
（三）考核机制不合理，经营管理者薪酬水平被扭曲·····	6
（四）激励制度缺乏针对性和系统性·····	6
四、完善国有企业经营管理者激励机制的措施·····	7
（一）改革国有资产管理机制，完善公司法人治理结构·····	7
（二）完善选拔制度，逐步实现国有企业经营者市场化选择·····	8
（三）建立科学、规范的绩效评估制度·····	8
（四）实现薪酬激励长短期结合·····	9
（五）加强国有企业经营者精神激励·····	10
五、结论·····	11
参考文献·····	12

### 3. 样式 3——各级标题与正文

## 国有企业经营管理者激励机制问题与对策（论文题目）

（格式说明：居中，三号黑体，上下各空一行，空行均为三号字）

国有企业的治理结构一向是国有企业体制改革的重点，这是因为治理结构不完善将导致代理问题的出现，产生内部人控制现象，进而诱发经营管理者滥用激励，降低激励效用。因此，必须完善国有企业的法人治理结构，优化经营管理者的激励机制。

.....

**二、国有企业经营管理者激励存在的主要问题**（1 级标题。格式说明：行首空 2 个字，四号黑体，独占行，两端对齐，行尾无标点符号）

**（一）代理问题严重，内部人控制现象突出**（2 级标题。格式说明：行首空 2 个字，小四号黑体，独占行，两端对齐，行尾无标点符号）

国有企业从产权关系讲，本质上属全体人民所有，具有高度的社会性，因而客观上决定国有企业所有权只能由国家政府代表全体人民行使，但国家并非个人化的代表，所以必须委托特定的自然人来经营国有企业。因此，政府委托经理人去代理企业经营管理活动，代理问题就随即产生了。由于所有者的缺位，造成了经营权的强化和所有权的弱

化，也即日本学者青木昌彦所讲的“内部人控制”现象。在“内部人控制”的情况下，由于缺乏一个健全的激励约束机制，企业经营管理者为了短期的利益而将大量的资源进行非生产性配置，从而扩大自己的控制权益，造成国有企业权责不对称的局面。由于内部人的权利较大，得到经营者的庇护，同时由于监管不力，导致他们往往能谋取大量的隐性利益、滥用在任消费、滥用自我激励，直接后果是企业原本对他们的激励措施失去效能，企业管理变得无序。企业激励约束机制越不健全，代理人偏离委托人的（股东）的目标越严重，代理问题变得越发严重。

## （二）薪酬水平偏低，缺乏外部竞争性（2级标题）

**1. 薪酬水平普遍偏低**（3级标题。格式说明：行首空2个字，小四号宋体，加粗，独占行，两端对齐，行尾无标点符号）

国有企业经营管理者责任重大，肩负着国有企业保值增值的重任，他们负责管理的各个环节无一不影响着企业的发展状况。因此，他们每时每刻都顶着巨大的工作压力，他们付出的精力往往比普通员工大几倍，但是他们的收入却太低，与一般员工收入的差距还远低于市场经济发达国家经理人员与一般员工收入的差距，他们的价值无法得到体现。前些年，中国航油集团总裁陈久霖、伊利集团董事长郑俊怀、三九董事长赵新先等企业高层频频出事，有经济学家把原因归究于企业的约束机制失灵，监督不力。但其根本原因是由于他们的收入太低，使他们觉得自己的付出与收入不相符，才促使他们触犯法律。

一项对上海40家市管企业集团及所属342家子公司调查显示，主要经营管理者2002年人均收入在10.8万元左右。其中集团本部主要经营管理者人均收入约为15.3万元，子公司主要经营管理者人均收入约为10.3万元。在集团层，董事长一级最高达到35万元，人均收入15万元，收入在平均线以上的占34.8%。总经理一级最高达35万元，人均收入14.2万元，收入在平均数以上的占48.1%。

美国《商业周刊》公布了美国2004年收入最高的十大CEO。雅虎公司的特里·萨缪尔以1.2亿美元高居榜首，其次是考奇公司的CEO卢·法兰克福，去年总收入达5800万美元；德州公用公司的CEO约翰·维尔位居第三，收入为5400万美元；排在第十位的是摩托罗拉公司首席执行官爱德华·詹德，年收入也达到了3230万美元。<sup>①</sup>

---

<sup>①</sup> 吴水平.上海国企主要经营者收入低北京[EB/OL].<http://www.southcn.com/news/china/jhnews/200208190451.htm>, 2003-08-09/2007-06-12.

尽管两国的国情有异，统计时间不同，以上所列企业的规模不同，其产生的效益也不一样，两国企业的经营管理者的收入可比性不强。但是，从中我们还是能看出我国的国有企业经营管理者的收入还是普遍偏低的情况。

## 2. 缺乏外部竞争性（3级标题）

国有企业的经营管理者普遍由上级领导任命，这样就造成了很多人进入企业高层管理靠的是关系，最终导致企业发展停滞。由于领导任命经营管理者给国有企业带来的利小于弊，因此少数国企也选择从人才市场上挑选合适的经理人，但是效果无法令人满意。其原因主要是国有企业给予经理人的薪酬太低，缺乏竞争性。同样规模同样效益的外资企业、民资企业、三资企业给予经理人的薪酬教国有企业的高。领导任命能力低的人做经营管理者导致企业效益低，而企业效益低致使企业无法给予他们有吸引力的薪酬，最后企业无法在人才市场上聘请到有能力的经理人去管理企业，这是一条恶性循环的国企管理链。

### （三）偏重物质激励，忽视精神激励（2级标题）

改革开放前，由于革命思想、革命精神受到人民的推崇，在国有企业中，员工的精神激励重于物质激励。当时只要授予厂长、车间主任等某个光荣称号便会起到很强的激励作用。但是在改革开放和社会主义市场经济的发展过程中，由于经营管理者的价值发生变化，物质激励在社会和企业发展中作用越来越大，它比精神激励更好地调动管理者的主观能动性，致使企业把物质激励放到第一位，并认为精神激励已经过时。因此，对国有企业经营管理者的激励手段单一，主要通过薪酬激励，而精神激励却少之又少。

## 4. 样式 4——参考文献

**参考文献**（格式说明：行首空 2 个字，四号黑体，独占行，两端对齐，行尾无标点符号）

- [1]熊衍红. 构建企业有效激励机制的探讨[J]. 当代经理人, 2006 (9) .
- [2]陈伟娜, 宋朝利, 田飞. 论企业员工的有效管理[J]. 经济研究导报, 2006 (5) .
- [3]毛怀春, 齐军管. 浅谈企业激励机制[J]. 经济管理, 2006 (11) .
- [4]周传会. 国企经营者激励约束机制的创新[J]. 技术经济与管理研究, 2006 (6) .
- [5]张小宁. 分享制企业激励制度的比较[J]. 中国工业经济, 2003 (10) .
- [6]许晓勇. 浅谈国有企业的激励问题[J]. 山西财经大学学报, 2006 (4) .
- [7]谢希. 搞好国有企业激励, 造就企业家队伍[N]. 人民日报, 1998-12-25 (10) .



[8]吴水平. 上海国企主要经营者收入低北京[EB/OL]. <http://www.southcn.com/news/china/jhnews/200208190451.htm>, 2003-08-09/2007-06-12.

[9]彭剑锋. 人力资源管理概论[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2003.

[10]斯蒂芬·P.罗宾斯. 管理学(第四版)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.

(格式说明: 每段行首空 2 个字, 回行顶格, 五号宋体, 两端对齐)

执笔: 广州电大工商管理本科专业责任教师

2012 年 6 月 10 日