附件1：

**东北大学**

**本科毕业设计（论文）开题报告**



**题 目 企业人事信息管理系统的设计与实现**

**学 院 工商管理学院**

**专 业 信息管理与信息系统**

**学生姓名 谭炜轩**

**学 号 20190734 年级 2019**

**指导教师 周清**

**教务处制表**

**二Ο二 年 二月 二十八日**

# 填表说明

1．本表须在导师指导下如实填写。

2．学生须在公开开题前3天将开题报告提交到指导教师处，指导教师签字后方可参加公开开题。

3．学生须在通过开题后一周内，将定稿的开题报告提交到所在专业课程项目主任处，由各专业本科课程项目主任提交到本科教学办公室。

4．学生须在第7学期结束前完成毕业论文的开题工作，按照相关规定，没有完成毕业论文开题工作的学生不能申请毕业论文答辩。

|  |  |
| --- | --- |
| **选 题 来 源 与 依 据** | 1. 选题来源   在现如今科学技术水平不断提升，新兴技术与应用管理的结合呈井喷式爆发的时代背景下，信息管理技术在人们日常的工作和生活中彰显出了重大成效。在企业的发展战略中，如何提高工作效率以及降低管理成本一直是一项必须要考虑的关键问题。通过研究对企业人事信息管理系统的设计与开发，能够让企业对生产活动中的人事任用、工资调整、岗位变动等人力资源信息进行统一的收集与管理，对企业的人力资源进行深度的开发与挖掘，并为企业开展人力资源管理工作的过程中提供切实的基础以及规范的标准，从而提升企业在人力资源方面的市场竞争力。在我经历过企业的招聘以及实习工作后，对企业人事资源的信息化产生了好奇，并想探究企业人事信息管理系统的模式与应用。 |
| 2、选题背景与问题的提出  我国如今的企业信息管理仍然有许多亟待解决的问题，其中有企业发展过程中因客观因素遗留的历史问题，也有企业管理人员因管理水平不足造成的短视问题。中国的企业尤其是制造业起步较晚，发展难免落后于西方国家，在企业管理问题上仍然采用传统的方法，随着企业不断地发展壮大，传统管理模式下会产生管理成本过高、产能落后等诸多问题。企业想要满足市场需求以及适应时代的经济发展，企业的信息化是解决方案中不可或缺的一环。企业的信息化有不少具体例子，如早期的签到考勤、ERP、MES等，再到现在的物联网、大数据、云服务等。  人力资源是一个企业运转的核心，其信息管理建设的重要性不言而喻。一些大型企业在信息化转型的过程中，可能会因为原有管理模式的变更与调整产生较大成本，这些成本放在企业人事信息管理上尤为明显，企业需要考量信息化管理模式的建立、员工信息的重新录入、平台的使用规范等问题；一些中小型企业人事管理的规模不大，而建立与维护一个人事信息管理系统的成本对于这些企业相对较高，但如果在企业发展壮大之后再考虑信息化管理会产生上述大型企业转型过程中面临的问题，所以中小型企业需要考虑这其中的平衡，避免产生短视问题。所以企业需要一个成本低、泛用性高、可塑性强的人事信息管理系统。 |
| 3、研究目的  通过对企业信息化以及人力资源管理方案的研究，分析企业人事信息管理系统所面临的挑战，探索其中的应对方案及优化策略，在此基础上设计人事信息管理系统的功能，使用当下符合企业开发需求的开发语言及框架，建立一个模式较为基础，但成本较低、泛用性高、可塑性强的系统平台，为解决企业发展过程中管理成本与工作效率所产生的矛盾提供一个行之有效的方案。 |
| 4、选题意义  现代企业能够维持日常运行的基石就是人力资源管理，在当下宏观经济环境下，企业面临着诸多挑战与机遇，近几年的疫情爆发击垮了许多企业的同时也让许多企业抓住机会发展壮大，具有强大专业能力以及丰富工作经验的人事管理人员往往能够凭借清晰的头脑和针对性的策略挖掘出企业掌握的人力资源中的潜在价值，为企业摆脱困境抓住机遇提供强有力的保障。不过，一些企业在人力资源管理上投入的时间精力不足，这其中一部分是因为企业对人力资源管理的不重视，人事工作人员能力与岗位需求不匹配；还有一部分是因为人事工作人员的工作中重复但必须做的工作占据了大部分，无法开展能对企业有更大战略意义的工作，例如报表的审批、请假申请、职位调动、培训选择等。本文希望提供一个企业人事信息管理系统优化人事员工的工作内容，建立专门的信息化管理系统统筹规划人力资源信息，更加合理科学地管理企业的人事信息，希望该系统能为企业人事信息化管理带来价值。 |

|  |  |
| --- | --- |
| **相 关 理 论 与 文 献 综 述** | （国内外相关理论与文献的学术梳理）   1. 人力资源管理研究方面   马菊洁（2022）在人力资源管理现状方面阐述了人力资源管理的重要性，良好的人力资源管理能优化企业的管理流程，实现良性沟通，控制管理成本，对员工而言则是有助于全面开发员工的个体素质，明确员工的职业生涯规划，实现企业与员工的互利共赢。针对人力资源管理现状提出了三点问题：日常培训工作的问题、组织结构与人力资源管理、激励机制不到位。对于人力资源管理存在的问题，企业要做好人力资源培训工作，搭建人力资源配置的保障体系，优化激励制度。  顾琴轩,胡冬青,高晗（2021）针对后疫情时期企业的人力资源管理进行了分析，首先是后疫情时期人力资源管理的现状，疫情对不同行业产生了不同类型的影响，利好的行业有游戏、在线支付、物业等主要业务集中在线上的行业，疫情初期受到影响但后期逐步恢复的行业主要包括汽车销售、房地产等行业，受影响较大的行业主要包括线下批发零售、汽车制造、商业服务等行业，且这些受影响的行业占比较大，约为总数的一半。后疫情下过半企业未对经营指标作出调整，而上述影响较大的行业下调了营业额、销量、利润等指标，针对后疫情企业人力资源管理现状进行了管理模式及效能的实证分析，提出了单一的人力资源管理模式对组织韧性和财务绩效没有显著的正向作用，而任何两种管理模式的两两交互对组织的韧性有显著的正向影响。   1. 企业信息化研究方面   滕飞（2022）分析了企业信息化管理的实效性，企业缺乏完善的信息化管理制度和培训制度，企业不重视管理人员的专业培训，为企业信息化进程造成不小的阻碍；企业对于信息网络运营安全的维护意识不强，将信息运维的终点工作放在数据的日常使用和统计管理，却对信息网络运维的安全认识不够，顾此失彼，很可能引发企业信息安全事故；企业缺乏完善的信息化系统管理制度，信息化管理的好处在许多大型企业中已经得到广泛认可与应用，但由于信息化管理在我国的应用时间较短，还没有形成相对完善的信息服务系统管理规范制度。基于这些现状，企业要提高管理人员的素质、加快建立健全信息中心数据安全监督管理体系，重视企业文化在信息化管理中的应用。  企业信息化管理有很多经典的优化理论，如美国信息化专家Mische提出的米切模型是一个具有4个阶段、5个特征的综合模型，根据米切模型的定义，企业信息化系统的四个阶段分别为起步、增长、成熟、更新四个阶段，五个特征分别是技术、应用、数据、信息技术文化和全员素质，阐述了企业信息化在各个阶段的特征和任务，为企业优化信息化管理提供了方向。企业管理信息系统的规划方法是企业信息化战略必要的一环，例如关键成功因素法（Critical Success Factors,CSF）、战略目标集转化法(Strategic Set Transfor-mation,SST)、企业系统规划法(Business System Planning,BSP)。CSF分为四个步骤，先对企业信息系统的战略目标和企业战略进行一定程度的了解，然后识别这些目标的所有关键性成功因素，获得识别性能的指标和标准，最后识别测量性能的数据。SST则是将组织的总战略看成一个信息集合，该集合由使命、目标、战略和其他战略变量组成，该规划所需时间长，且规划过程中的内外影响因素多，容易出现很多不确定性问题，规划的合理实施更多依赖于规划人员对于环境的理解。BSP是美国IBM公司公司提出的一种用于企业内部系统规范的方法，其企业内各个管理层次先向公司提供一致性的信息，从企业的目标出发，通过企业运行过程中产生的数据来联系，该方法即使在组织机构和管理体制发生改变时也能保持工作能力。  （三）人事信息管理系统相关用例  人事信息管理系统的设计思路的研究大致可以分为系统管理、通知公告、员工管理、职工调动、组织机构管理。企事单位的办公系统一般采用两种架构：C/S架构和B/S架构，而C/S架构的数据需要存放于服务器，每台服务器需要安装客户端软件，部署非常不方便，所以对于企业信息管理系统的设计与实现多是基于B/S架构和SQL Server。崔天慧、刘海见（2017）利用NET+SQL server设计了一种基于B/S结构的人事信息管理系统，包含基本信息管理模块、考勤模块、绩效考核模块，为人事信息管理系统提供一个基础思路。邱飞（2019）基于Web开发的某农商行人事信息管理系统，以某农商行人事管理的信息化需求为目标，分析系统可行性，其系统功能包含了信息通知、个人信息管理、招聘管理、薪酬福利管理、员工考勤管理、培训管理、募捐信息、政策报表管理、用户管理。  （四）文献综述  国内对于人力资源方面的研究阐述了当下人力资源的管理现状，突出了企业培训体系与激励机制不健全以及管理模式单一的问题。后疫情时期对于依赖线下业务的行业影响较大，而主营业务集中在线上的行业则是利好或者影响较小，单一的管理模式无法对企业的组织韧性和财务绩效产生显著的正向作用，企业信息化管理在这其中作用更加明显。国内对于企业信息化的研究主要集中于企业信息化的管理制度、信息中心的数据安全以及管理人员素质。国外研究给出了企业信息化的优化模型以及企业信息系统的规划方法。现有研究对于企业人事信息管理系统的设计大多基于B/S架构和SQL Server，在此基础上使用SSH架构、NET或者Web来开发，功能围绕信息通知、人员管理、绩效考核等。 |

|  |  |
| --- | --- |
| **研 究 思 路 与 内 容** | 1、研究思路  论文首先结合当前人力资源管理与企业信息化的现状和发展趋势，明确本文的研究背景和研究意义，对企业信息化的相关优化理论及规划方法进行综述，调研人事管理工作的基本流程，分析企业员工对人事信息管理系统的需求，总结出需求分析文档，根据需求选择合适的软件开发工具。在完成需求分析后，着手设计系统应包含的功能模块，主要从总体框架、主要功能和数据库这三方面阐述。对企业人事信息管理系统的整个实现流程进行介绍，最后对系统进行测试，确保系统的稳定运行。 |
| 2、主要研究内容  该系统前端页面主要采用Web前端开发技术，使用HTML、CSS、Javascript，为了便于开发，采用泛用性前端框架，如Angular和Vue。为了保证开发的代码简洁和易于拓展，后端使用Flask这种轻量级的Python框架。数据库方面使用MySQL来建立和储存数据。论文主要研究在撰写出需求分析文档后，如何通过上述技术将系统的前端、后端、数据库有效地组合起来，实现企业人事信息管理系统的开发。 |
| 3、重点难点  本论文中的重点在于通过分析企业人事管理的日常流程以及背后的业务逻辑，识别出人事管理人员所需要的功能，并且使这些功能互相之间的逻辑不冲突，形成一个有机的整体。企业的人力资源管理是一门相对复杂且具有深度的学问，其中有一些业务流程信息化的实现需要涉及多方面的技术以及员工的配合，如企业信息中心的数据安全问题；还有一些业务流程的信息化无法仅凭现有的信息技术实现。 |
| 4、研究目标  本论文希望设计一个较为完善的企业人事管理信息系统，尽可能多的覆盖到企业日常运作中的各个方面，为不同层级不同角色的企业员工提供对应的人事信息管理系统，将不同方面的信息整合起来，便于公司对于人力资源业务的管理和开发。 |
| 1. 论文结构（写到三级标题）   目录  摘要   1. 绪论   1.1研究背景和意义  1.2国内外研究现状  1.3本文的主要研究内容   1. 开发方法及技术   2.1开发方法简述  2.1.1系统开发方法  2.1.2统一建模语言UML  2.2相关技术  2.2.1 CSS、HTML、JS  2.2.2 Angular  2.2.3 Flask  2.2.4 SQL  2.3系统开发工具   1. 系统需求分析   3.1企业人事管理特点分析  3.2系统用户类型分析  3.3系统功能需求分析  3.3.1公告与消息功能  3.3.2个人信息管理功能  3.3.3薪酬福利信息管理功能  3.3.4出勤报备信息管理功能  3.3.5部门与项目信息管理功能  3.3.6人事培训信息管理功能  3.3.7用户管理功能  3.4本章小结   1. 系统设计   4.1系统的体系结构设计  4.1.1数据层  4.1.2业务逻辑层  4.1.3表示层  4.2功能结构设计  4.2.1公告与消息模块  4.2.2个人信息管理模块  4.2.3薪酬福利信息管理模块  4.2.4出勤报备信息管理模块  4.2.5部门与项目信息管理模块  4.2.6人事培训信息管理模块  4.2.7用户管理模块  4.3数据库设计  4.3.1数据库总体结构  4.3.2数据库表列表  4.4本章小结  第5章 人事信息管理系统详细设计与实现  5.1公告与消息功能  5.1.1企业公告管理  5.1.2个人消息管理  5.2个人信息管理功能  5.3薪酬福利信息管理功能  5.3.1薪酬福利情况管理  5.3.2薪酬福利变动管理  5.4出勤报备信息管理功能  5.5部门与项目信息管理功能  5.5.1部门信息管理功能  5.5.2项目信息管理功能  5.6人事培训信息管理功能  5.6.1培训信息管理  5.6.2考核情况管理  5.7用户管理功能  5.8本章小结  第6章 总结与展望  6.1总结  6.2展望  参考文献  致谢 |

|  |  |
| --- | --- |
| **研 究 方 法 与 创 新** | 1、研究方法  （一）文献研究法  搜集和整理国内外关于企业人力资源现状和问题的相关文献，了解当前人力资源管理面临的挑战，然后整理关于企业信息化研究的相关文献，分析出当下企业人事信息管理系统需要的功能。  （二）比较研究法  通过对比现有的人事信息管理系统之间的差异和共同点，分析人事信息管理系统应该具有的主要功能，结合当下人力资源管理以及企业信息化面临的问题，发现其中的不足之处并做出改进。 |
| 2、研究可行性分析  （1）在理论依据方面，本课题进行前需要充分阅读相关研究文献，了解研究现状，确保课题的研究是充分、科学且具有针对性的。  （2）在技术基础方面，本科期间已经通过学校安排的专业课程以及自主学习系统性地学习了相关方面的专业知识，课题实施的可操作性强。  （3）最后，该课题可以在导师的指导下，不断发现并改正研究过程中出现的不足，使本课题能顺利推进。 |
| 1. 可能的创新之处 2. 企业信息化在我国发展和应用的时间较短，相关方面的专业性研究成果较少，使用的开发技术相对比较传统，本课题使用当下应用较为广泛的Web前端框架，与时俱进，更符合企业的开发需求。 3. 本系统在完成人事信息管理系统主要功能的基础上，增加一些新功能，例如在人员管理方面，除了传统的部门形式的人员管理，还提供了项目团队的管理信息，展示员工在各个团队的信息。 |

|  |  |
| --- | --- |
| **主 要 参 考 文 献** | （不少于20个）   1. 李唐.浅谈企业人力资源信息管理系统的建设与应用[J].人才资源开发,2020,No.425(14):57-58. 2. 刘艳.浅谈企业人力资源管理现状与应对办法[J].商场现代化,2022,No.980(23):111-113. 3. 马菊洁.人力资源管理现状及优化措施[J].中国集体经济,2022,No.714(22):121-123. 4. 顾琴轩,胡冬青,高晗.后疫情时期企业人力资源管理现状、模式及策略研究[J].中国劳动,2021,No.443(05):27-45. 5. 张艳. 人事档案信息化管理研究[D].华南理工大学,2011. 6. 滕飞.提升企业信息化管理实效性的策略分析[J].中国管理信息化,2022,25(19):127-129. 7. 李阳.Z企业信息化管理优化研究[D].导师：王峰.吉林大学,2022 8. 刘涛,肖平,黄新艳.企业管理信息系统规划方法及关问题初探[J].企业科技与发展,2009,No.254(08):22-24. 9. 彭常青.我国企业管理信息化问题研究[D].导师：齐平.吉林大学,2006. 10. 李世龙,任彦仰,云航.人事信息管理系统的设计与实现[J].信息与电脑(理论版),2021,33(01):69-71. 11. 崔天慧,刘海见.基于B/S架构的人事信息管理系统[J].信息通信,2017,No.172(04):111-112. 12. 邱飞. 基于Web的某农商行人事信息管理系统的设计与实现[D].厦门大学,2019. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **工作**  **进度**  **安排** | 序号 | 起止日期 | 阶段及内容 | 阶段成果形式 | 工作量估计（时数） |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

撰写开题报告期间与指导教师的沟通记录

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 沟通日期 | 沟通方式  （电话、电邮等） | 导师提出的修改意见 | 是否修改 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 指导教师意见  指导教师签字：  年 月 日 | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **开 题 报 告 会 议 纪 要** | | | | | |
| **时 间** |  | **地点** |  | **主持人** |  |
| **参**  **会**  **教**  **师** | **姓 名** | **职 务**  **（职 称）** | **姓 名** | **职 务**  **（职 称）** | |
|  |  |  |  | |
|  |  |  |  | |
| **指**  **导**  **教**  **师**  **意**  **见** | **签名：**  **年 月 日** | | | | |
| **会**  **议**  **记**  **录**  **摘**  **要** | **记录人：**  **年 月 日** | | | | |
| **系**  **（所）**  **意**  **见** | **系（所）负责人签名：**  **年 月 日** | | | | |
| **备注：1、填写各栏目时可根据内容另加附页；2、参加开题报告会议的教师不少于3人。** | | | | | |

附件2

**东 北 大 学**

**工商管理学院本科毕业论文开题报告评分表**

**专业： 学生姓名： 学号：**

|  |  |
| --- | --- |
| 评审项目 | 考 查 标 准 |
| 一、选题依据 | 合格：选题有较强的理论意义或实际应用价值，研究目的明确 |
| 不合格：选题缺乏理论意义或实用价值，研究目的不明确 |
| 二、研究思路与内容 | 合格：研究思路清晰，研究目标明确，论文结构合理 |
| 不合格：研究思路不清晰，研究目标不明确，论文结构不合理 |
| 三、研究方法与创新 | 合格：研究方法具体明确，研究可行性较好，可能具有一定的创新 |
| 不合格：研究方法不具体不明确，研究的可行性较差，没有任何创新 |
| 四、格式及学术规范 | 合格：引用恰当，格式规范，工作计划可行，与导师沟通到位 |
| 不合格：引用不恰当，格式非常不规范，工作计划不可行，与导师沟通不到位 |
| 答辩意见 | 通过□ 修改后通过□ 不通过□ |

备注：考查标准只作为答委判断依据，不需要给出每项成绩。答委必须在答辩意见栏给出结论。

最终意见采取一票否决制，有一名答委的意见是“不通过”，视最终意见为“不通过”

填表人签字：

开题日期： 年 月 日

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 附件3：  东北大学本科毕业设计（论文）题目变更  论证审批表 | | | | | | | |
|
| **姓名** |  | | | **学号** |  | **班级** |  |
| **原毕设（论文）题目 （中、英文）** | | |  | | | | |
| **新毕设（论文）题目 （中、英文）** | | |  | | | | |
| **修改原因** | | **申请人： 年 月 日** | | | | | |
| **指导教师**  **意见** | | **指导教师签章： 年 月 日** | | | | | |
| **专业、系（研究所）意见** | | **论证结果：**  **签字： 年 月 日** | | | | | |
| **专家论证**  **意见** | | **负责人签章： 年 月 日** | | | | | |
| **教务处处理结果** | | **负责人签章： 年 月 日** | | | | | |

附件4：

**东北大学**

**本科毕业设计（论文）中期检查报告**



**题 目**

**学 院**

**专 业**

**学生姓名**

**学 号 年级**

**指导教师**

**教务处制表**

**二Ο二 年 月 日**

# 填表说明

1．本表须在导师的指导下如实填写。

2．填写完成后须提交到指导教师，指导教师签字后统一提交到各专业本科项目主任处。

3．各专业本科项目主任签署意见后，提交到本科教学办备案

**东北大学毕业设计（论文）中期报告**

年 月 日

|  |  |
| --- | --- |
| **本科毕业论文工作进展情况（可另加页）** | 1. 已经完成的工作 |
| 2. 遇到的问题及其改进措施 |
| 3. 下一步的工作计划 |
| **指导教师意见** | 指导教师签字：    年 月 日 |
| **本科课程项目主任意见** | 项目主任签字或盖章：    年 月 日 |

附件5：

## 东北大学工商管理学院本科毕业设计（论文）

## 要求与格式规范

依据中华人民共和国《科学技术报告、学位论文和学术论文的编写格式》，参考东北大学本科毕业设计（论文）格式要求，按照本科毕业设计（论文）所包含的三大部分，即前置部分、主体部分和结尾部分，结合历年本科毕业设计（论文）工作实际，制定东北大学工商管理学院本科生毕业设计（论文）要求和格式规范。

## 1.1本科毕业论文要求

本科毕业论文通常由前置部分、主体部分和结尾部分构成。

## 1.1.1 前置部分的要求

本科毕业论文的前置部分一般包括封面、扉页、郑重声明、摘要、Abstract、目录等。

**（1）封面**

封面是本科毕业论文的表面，通常会显示论文题目、学生姓名、学号、学院名称、专业名称、指导教师姓名与职称、学校名称以及年月日等信息。

**（2）扉页**

扉页是对论文进行著录的依据，有中文扉页和英文扉页两种。其中，中文扉页上除显示“本科毕业设计（论文）”，还会显示毕业设计（论文）题目、学生姓名与学号、指导教师姓名与职称、学院名称、专业名称、学校名称以及年月日等信息。英文扉页除显示“The Undergraduate Design(Thesis)”以外，还应显示毕业设计（论文）英文题目、学生的英文姓名、指导教师的英文姓名与职称、学校的英文名称以及年月日等信息。

**（3）郑重声明**

见郑重声明示例。

**（4）摘要**

摘要页由摘要内容和关键词构成。其中，摘要是以提供毕业设计（论文）内容梗概为目的，不加评论和补充解释，简明、确切地记叙论文重要内容的短文，通常包括研究目的、研究方法、研究成果（内容）和研究结论等。摘要一般不少于400字，不多于600字。关键词同样是论文主体内容的浓缩，但比摘要更精练，更能揭示论文的主题要点，关键词具有关键性、便于检索和索引的特点，而且必须是名词或名词性词组。本科毕业设计（论文）的关键词要求有3-5个。

**（5）Abstract**

**Abstract**就是摘要的英文表达形式，通常是对摘要进行翻译而来，因此，**Abstract**页也包括摘要内容和关键词两个部分。

**（6）目录**

目录由论文的章、节、条、附录等的序号、名称和页码构成。其中，章、节、条等是毕业设计（论文）的提纲，也是其组成部分的标题。目录的序号一律采用阿拉伯数字形式。

## 1.1.2 主体部分的要求

本科毕业设计（论文）的主体部分主要包括绪论、正文、结论与展望三个部分。

**（1）绪论**

绪论也叫引言、前言或导论，通常包括选题背景、研究意义、研究目的、研究范围、研究思路与内容、研究方法等。

**（2）正文**

正文是毕业设计（论文）的核心，在论文中占据较大的篇幅，通常在20000字以上。

不同类型的毕业设计（论文），正文的结构是不同的。但不管什么类型的毕业设计（论文），都要分章（如第1章、第2章……）、节（如1.1、1.2……）、条（如1.1.1、1.1.2……）等来写。

正文的内容必须客观真实、准确完备、合乎逻辑、结构完整、层次分明、语言顺畅，符合学科、专业的有关要求。

正文中出现的符号和缩略词应采用所在学科、专业的权威性机构或学术团体所公布的规定，如为作者自定的符号和缩略词，应在第一次出现时加以说明，给出明确的定义。

引用他人资料（包括图表、数据、论点、论据等）应注明出处，在右上角标注[1]。

**（3）结论与展望**

结论是文章的总结，应说明通过研究得出的几点结论。结论的撰写应做到概括准确，措词严谨，明确具体，简短精练，同时不对论文进行自我评价。展望通常是针对

论文中的不足，对未来的研究提出的设想、建议等。

## 1.1.3 结尾部分的要求

本科毕业设计（论文）的结尾部分往往由参考文献、附录、致谢等构成。

**（1）参考文献**

参考文献是为了撰写论文而引用的有关[文献信息资源](http://baike.baidu.com/view/412645.htm)，不但表明论文作者的科学态度和论文具有真实、广泛的科学依据，也表明作者对他人劳动的尊重，免除了抄袭、剽窃他人成果的嫌疑，同时还能起到索引作用，以便读者通过文献追踪对论文中的引文有更详尽的了解。在引用参考文献时应坚持如下原则：仅引用最必要、最新的文献；采用标准化的引用格式（应按国标或出版社编辑部格式）；必须与论文密切相关；必须是亲自阅读过的；尽可能引用已公开出版的文献；尽可能引用一些外文文献；参考文献的种类须多样化等。参考文献的数量原则上不少于20个。

**（2）附录**

附录是论文主体的补充。有些重要的原始数据、数学推导、计算过程、访谈提纲、调查问卷等若写入正文，有可能对论文的条理性、逻辑性和精练性产生不好的影响，可做成附录附于论文之后。

**（3）致谢**

致谢是一篇完整的毕业设计（论文）不可或缺的一部分，是论文作者对论文写作过程中曾对论文做出贡献的导师、老师、同学、家长、朋友等表达的谢意。

## 1.2本科毕业论文格式规范

## 1.2.1本科毕业论文用纸和页面设置

本科毕业设计（论文）用纸为标准的A4纸（70克/m2，210mm×297mm）。

本科毕业设计（论文）的页边距（上、下、左、右）均设置为25mm；版式中节的起始位置为新建页，页眉距边界15mm，页脚距边界17.5mm，页面垂直对齐方式为顶端对齐；文档网格选“只指定行网格”。

## 1.2.2 字体与字号设置

除中文扉页上的“本科毕业设计（论文）”使用小初号楷体、英文扉页上的“The Undergraduate Design(Thesis)”为图片以及页眉页码外，全文仅使用两种字体，中文部分用宋体，英文、阿拉伯数字部分用“Times New Roman”。其中，一级标题（如第1章、第2章）为加粗二号字；二级标题（如1.1、1.2）为加粗三号字；三级标题（如1.1.1、1.1.2）为加粗四号字；四级标题（如1.1.1.1、1.1.1.2）为加粗小四号字；摘要、Abstract、目录、正文、参考文献、致谢、附录等均类似于一级标题，使用加粗二号字。文中图表序号、图表名称以及图表内用文字、数字、程序代码等均使用五号或小于五号的字体，但须以能够看清楚为标准。

## 2.3 字间距与行间距

本科毕业设计（论文）各部分的字间距均为“标准”字间距，但行间距有区别。其中，一级标题段前17磅，段后16.5磅，2.41倍行间距；二级标题段前、段后都是13磅，1.73倍行间距；三级标题段前、段后都是6磅，1.57倍行间距；四级标题段前、段后都是0磅，1.5倍行间距；其余各部分，如摘要内容、Abstract内容、目录内容、正文内容等的段前、段后均为0磅，1.5倍行间距。

## 2.4 页眉与页码

自郑重声明页起加页眉，眉体使用单线，页眉说明用五号楷体，英文、阿拉伯数字部分用“Times New Roman”，左端为“东北大学本科毕业设计（论文）”，右端为“章号 章题”，章号与章题之间留一个空格。

页码用大写罗马数字和阿拉伯数字连续编页。其中，目录前（含目录）使用大写罗马数字连续编页，目录后（不含目录）使用阿拉伯数字连续编页，字号与正文字体相同，数字两侧用一字横线修饰，如“- 10 -”或者“- 1 -”。页码置于页面底端居中。

## 2.5 打印与装订

封面、中英文扉页、郑重声明采用单面打印，摘要与Abstract若仅占一页，也可单面打印，若占两页则须双面打印。从目录起一直到论文结束（致谢）原则上须双面打印，若目录为单数页，目录后可留一页空白页。从绪论开始直至论文结束（致谢）均须双面打印，中间不留空白页。

论文装订使用标准的东北大学毕业设计（论文）封面（双A4，教学办发放或校内打印社有偿提供），左侧装订。

## 2.6 具体排版规范

**（1）封面**

封面由学院教学办统一发放一次（1个/人），若有损坏，可由校内打印社有偿提供。

**（2）扉页**

中文扉页上的题名原则上按一级标题排版，居中，其它字体采用四号字，相对居中且左对齐；英文扉页上的题名同样按一级标题排版，居中，其它字体同样采用四号字。

**（3）郑重声明**

本科毕业设计（论文）郑重声明格式统一，从这一页开始标注页眉页码，页眉左端为“东北大学本科毕业设计（论文）”，右端为“郑重声明”。页码采用大写罗马数字，格式为“-I-”。

**（4）摘要**

“摘要”两字按一级标题排版，居中；摘要内容与关键词用小四号字，其中，“关键词”三个字须加粗；关键词与关键词之间用“；”相隔，最后一个关键词后面不标任何标点符号。关键词须另起一段，摘要内容与关键词中间空一行。这一页的页码为“-II-”。

**（5）Abstract**

Abstract的排版与摘要相同。“Abstract”一词按一级标题排版，居中；Abstract内容与Keywords用小四号字，其中，“Keywords”须加粗；关键词与关键词之间用“; ”相隔，最后一个Keyword后面不标任何标点符号。Keywords须另起一段，Abstract内容与Keywords中间空一行。

**（6）目录**

“目录”二字按一级标题排版，居中；目录内容全部用小四号字排版，但论文前置部分、结尾部分以及正文部分的章题目字体加粗；章、节题目左顶格，条题目左缩进2个字符；须注明各级题目的起始页码，页码右顶格对齐；题目与页码之间用“……”连接。“……”采用Times New Roman、小四号字体。**值得注意的是：目录页不能有目录行，页码前后不能有“-”**。

**（7）正文**

正文中的各级标题按相应的标题级别排版，除章标题居中外，其余各级标题均左顶格；正文内容全部为小四号字，1.5倍行距。

**（8）图表**

正文中的图表应标明序号和名称，并做到绘制规范准确，符合国家标准。图表序号须分别排列，而且每一章单独排列，如第1章中的第一个表就是表1.1，第1章中的第一个图就是图1.1；图表名称须用中文标明。图表序号与名称间须留一个空格。表的序号与名称置于表的上方，居中；图的序号与名称置于图的下方，居中。表的内容和项目由左至右横读，通版排版，表的左右两侧须开口；需要标注图例的图示须按要求标注图例。原则上，图表应用语言引出，若有必要也须对其进行解释。特别说明的是：表的序号、名称、内容与注释等须排在一页内，如实在排不下，也可排在下页内，但须在表格右上方标明，如“续表3.2”。

**（9）公式**

正文中使用的公式、算式或方程式等须按章用阿拉伯数字编号，如第3章第一个公式的编号为（3-1），公式一般须与上下文分开，单行居中排版，式号与公式同行，居公式右侧排版。

**（10）参考文献**

根据GB3469-83《文献类型与文献载体代码》规定，纸张型参考文献以单字母标识：M-专著、C-论文集、N-报纸文章、J-期刊文章、D-学位论文、R-研究报告、S-标准、P-专利、A-专著与论文集中的析出文献、Z-其他未说明的文献类型；电子型参考文献须同时标注文献类型和载体类型：J/OL-网上期刊、EB/OL-网上电子公告、M/CD-光盘图书、DB/OL-网上数据库、DB/MT-磁带数据库等。

参考文献格式应符合GB7714-2005《文后参考文献著录规则》。

**专著类：**[序号] 编著者. 书名[M]. 出版地: 出版社, 年代, 起止页码. 例如：

[1] 刘国钧. 图书馆史研究[M]. 北京: 高等教育出版社, 1979: 15-18.

[2] Gill R. Mastering English Literature [M]. London: Macmillan, 1985: 42-45.

**期刊类：**[序号] 作者. 论文题名[J]. 期刊名称, 年度, 卷(期): 起止页码. 例如：

[3] 袁庆龙, 候文义. Ni-P 合金镀层组织形貌及显微硬度研究[J]. 太原理工大学学报, 2001, 32(1): 51-53.

[4] Heider E R, Oliver D C. The structure of color space in naming and memory of two languages [J]. Foreign Language Teaching and Research, 1999, 5 (3): 62 -67.

**论文集：**[序号] 作者. 论文集名称[C]. 出版地: 出版社, 年代, 起止页码. 例如：

[5] 伍蠡甫. 西方论文选[C]. 上海: 上海译文出版社, 1979: 12-17.

**论文集中的析出文献：**[序号]析出文献作者.析出文献题名[A].原文献作者.原文献题名[C].出版地: 出版者, 出版年.起止页码. 例如：

[6]钟文发.非线性规划在可燃毒物配置中的应用[A].赵炜.运筹学的理论与应用：中国运筹学会第五届大会论文集[C].西安: 西安电子科技大学出版社, 1996: 4-68.

[7] Spivak G. Can the Subaltern Speak?[A]. Nelson C, Grossberg L. Victory in Limbo: Imigism [C]. Urbana: University of Illinois Press, 1988: 271-313.

**学位论文类：**[序号] 作者. 题名[D]. 保存地: 保存单位, 年份: 起始页码. 例如：

[8] 张筑生. 微分半动力系统的不变集[D]. 北京: 北京大学数学系数学研究所, 1983: 1-7.

**研究报告类：**[序号] 作者. 篇名[R]. 出版地: 出版者, 出版年份: 起始页码. 例如：

[9] 冯西桥. 核反应堆压力管道与压力容器的LBB分析[R]. 北京: 清华大学核能技术设计研究院, 1997: 9-10.

**报纸类：**[序号] 作者. 篇名[N]. 报纸名, 出版日期(版次). 例如：

[10] 李大伦. 经济全球化的重要性[N]. 光明日报, 1998-12-27(3).

[11] French W. Between Silences: A Voice from China[N]. Atlantic Weekly, 1987-8-15(33).

**专利文献：**[序号] 专利所有者. 专利题名[P]. 专利国别: 专利号, 发布日期. 例如：

[12] 姜锡洲. 一种温热外敷药制备方案[P]. 中国专利: 881056078, 1983-08-12.

[13] Yamaguchi K, Hayashi A. Plant growth promoter and production thereof[P]. Japan: Jp1290606, 1999-11-22.

**国际、国家标准：**[序号] 标准代号, 标准名称[S]. 出版地: 出版者, 出版年. 例如：

[14] GB/T 16159-1996, 汉语拼音正词法基本规则[S]. 北京: 中国标准出版社, 1996.

**条例类：**[序号] 颁布单位. 条例名称. 发布日期. 例如：

[15] 中华人民共和国科学技术委员会. 科学技术期刊管理办法[Z]. 1991-06-05.

**电子文献：**[序号] 作者. 电子文献题名[文献类型/载体类型]. 电子文献的出版或可获得地址, 发表或更新的期/引用日期(任选). 例如：

[16] 肖春苹.沈阳今年规模以上工业总产值将突破万亿元[EB/OL]. <http://epaper.syd.com.cn/syrb/html/2011-11/09/content_751781.htm>.

**注**：参考文献的标点符号使用半角格式，在序号和编著者或作者中间留一个空格，若有多个编著者或作者，编著者或作者间使用“, ”隔开，如编著者或作者多于3人，则仅写出3人，其余编著者或作者使用“等”字代替。中外文文献编著者或作者均先写姓，再写名，中文文献姓名写全，外文文献姓写全，名字用首个大写字母代替，首个大写字母后不用“.”表示省略。若一条参考文献一行写不下，第二行空三个或四个空格，使其与上一行文字对齐。

**（11）附录**

“附录”二字按一级标题排版，居中。附录中的文件可根据类型用阿拉伯数字编号，如1 访谈提纲，2 调查问卷，这一层次的题目可按二级标题排版（左顶格），访谈提纲、调查问卷的题目也可按二级标题排版（居中），其内容可用小四号字或五号字排版，1.5倍行距。

本科毕业设计（论文）格式模板见后页（若有未尽事宜，请以格式模板为准）。

**（12）致谢**

“致谢”二字按一级标题排版，居中，致谢内容用小四号字，1.5倍行距。

**（13）印刷与装订顺序**

毕业设计（论文）应按以下顺序装订：中文封面→英文扉页→郑重声明→摘要→Abstract→目录→正文→参考文献→附录→致谢。

以下为论文各部分的排版示例。

学号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**本科毕业设计（论文）**

**道德型领导对员工建言行为的影响研究**

学 院 名 称：工商管理学院

专 业 名 称：工商管理

作 者 姓 名：王洪亮

指 导 教 师：杨阳洋 教授

**东北大学**

**二Ο二一年六月**



**Research on the Influenceof Ethical Leadership on Employee Voice Behavior**

by WangHongliang

Supervisor: Professor YangYangyang

**Northeastern University**

**June 2021**

# 郑 重 声 明

本人呈交的学位论文，是在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果，所有数据、图片资料真实可靠。尽我所知，除文中已经注明引用的内容外，本学位论文的研究成果不包含他人享有著作权的内容。对本论文所涉及的研究工作做出贡献的其他个人和集体，均已在文中以明确的方式标明。本学位论文的知识产权归属于培养单位。

本人签名：

日期：

# 摘 要

众所周知，市场和企业的良性发展离不开企业及其领导者正确的道德价值观的建立。随着近几年国内外企业道德丑闻的曝光，企业的管理者和学者们都更为关注领导的道德性行为。同时，为了使企业能在复杂多变的环境中生存，越来越多的管理者开始将激发员工的主动性行为作为其首要目标，以保证企业在激烈的竞争中得以生存和发展。员工的主动性行为特别是建言行为作为有利于企业保持竞争优势、改正错误、提升绩效的重要途径，备受管理者和学者们的关注。基于此背景，本文探讨道德型领导对建言行为的影响机制有着重要的理论和实践意义。

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………

**关键词：**道德型领导；自我效能感；LMX；员工建言行为

# Abstract

It is generally accepted that a healthy development of market and enterprise is inseparable from the enterprise and its leaders correct moral values.With domestic and foreign corporate ethics scandals were exposed in recent years, corporate managers and researchers are more concerned about ethical leadership behavior.Meanwhile, in order to survive in the midst of business environment, more and more managers are beginning to stimulate initiative behavior of employees as its primary goal to ensure the survival and development of enterprises in the fierce competition. Proactive behavior of employees, especially voice behavior which act as an important way to maintain competitive advantage, correct the error, and enhance performance for enterprises, is therefore paid more and more attention to by the business circles andacademia. Based on this background, discussing on the influence on voice behavior from the ethical leadership and its mechanisms have a very important practical and theoretical significance.

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Key words:** ethical leadership; self-efficacy; LMX; employee voice behavior

# 目 录

**郑重声明………………………………………………………………………………………I摘要…………………………………………………………………………………………II**

**Abstract……………………………………………………………………………………III**

**第1章 绪论…………………………………………………………………………………1**

1.1 选题背景…………………………………………………………………………………1

1.2 研究意义…………………………………………………………………………………1

1.2.1 理论意义…………………………………………………………………………1

1.2.2 实践意义…………………………………………………………………………2

……

**第2章 文献综述……………………………………………………………………………3**

2.1 道德型领导文献综述……………………………………………………………………3

2.1.1 道德型领导的界定………………………………………………………………3

……

**第3章 研究假设与模型……………………………………………………………………5**

3.1 研究假设的提出…………………………………………………………………………5

3.2理论模型的构建…………………………………………………………………………5

**第4章 问卷设计……………………………………………………………………………7**

4.1 初始问卷的设计…………………………………………………………………………7

4.2 预测试……………………………………………………………………………………7

4.2.1 样本描述…………………………………………………………………………7

……

……

……

……

……

**参考文献……………………………………………………………………………………9**

**附录…………………………………………………………………………………………11**

1 访谈提纲…………………………………………………………………………………11

2 调查问卷…………………………………………………………………………………12

**致谢…………………………………………………………………………………………14**

# 第1章 绪论

## 1.1 选题背景

随着经济全球化影响的不断深入，企业所处的国内外竞争环境也越发复杂多变，企业要想在激烈的市场竞争中保持优势地位，就必须不断创新，探索出新的出路。现如今，企业若想只依靠管理层的智慧来解决企业所面临的所有问题显然是不太现实的了。在这种情景下，越来越多的管理者开始将目标转移到企业内部的员工层面，通过激发员工的主动性和创造性，以使企业在激烈的竞争中得以生存和发展。员工的主动性行为，尤其是建言行为作为有利于组织改正错误，拓展思路，对组织创新和绩效提升具有重要作用的途径之一，备受学者们的关注[1]。建言行为最初是由Hirchman于1970年提出，他认为，员工在对组织感到不满时会倾向做出离职和建言两种行为，其中建言行为是员工在满意度低而忠诚度高时所倾向做出的行为[2]。而后Van Dyne和LePine等学者对建言行为进行了界定，即建言行为是一种角色外行为，是以改善环境为目的，向组织自发主动提出的，富有建设性的人际间的交流行为[3]。鉴于建言的重要性，在中国的大背景下研究建言行为的影响因素具有非常重要的意义。

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

## 1.2 研究意义

### **1.2.1理论意义**

通过对有关道德型领导和建言行为的文献进行整理和归纳发现，在理论界关于道德型领导如何影响员工建言行为的机制仍不十分清楚，同时国内对于道德型领导与员工建言行为的实证研究相对较少。本文在分析了道德型领导的结果变量与员工建言行为的前因变量的基础之上，寻求两者之间可能的结合点，通过理论与实证相结合的方式提出了一项中介-调节机制来检验道德型领导与员工建言行为之间的关系。本文为在中国背景下开展相关研究提供了实证基础，也是对现有领导理论在中国应用的完善和发展。

### **1.2.2实践意义**

本文将探索道德型领导与员工建言之间的关系，通过引入自我效能感（中介变量）以及LMX（调节变量），来深入理解道德型领导与员工建言行为之间的关系。本研究具有重要的现实意义，一是表明道德型领导是影响员工建言行为的重要前因变量，这样有利于企业选择相应的领导方式来促进员工的建言行为；二是从自我效能感的视角，了解…………………………………………………………

# 第2章 文献综述

任何研究都是建立在前人研究基础之上的，因此，对本文选题的相关文献进行综述是十分必要的。

## 2.1道德型领导文献综述

领导理论作为研究领导有效性的核心，一直都是管理学理论研究的热点之一。自20世纪以来，领导理论经历了从特质论，到行为论，到权变论，再到领导风格理论的发展历程，领导理论在一步步的发展中得到了修正和完善。随着近些年国内外商业界不断涌现的丑闻，人们开始思考领导者所应承担的道德责任，领导学的研究者进而开始展开对道德型领导的研究。道德型领导理论自出现以来便成为了领导理论中的亮点，对道德型领导的相关研究在近些年也取得了丰硕的成果。

**2.1.1道德型领导的界定**

道德型领导在西方被称为伦理型领导。在我国，道德型领导的探讨可追溯至春秋时代，如孔子提出的“以德为政”的管理思想。在西方，道德型领导的探讨可追溯至古希腊亚里士多德和柏拉图的哲学[6]。从这里可以看出，东西方自古以来都不约而同的将道德因素视为一项重要的领导素质，然而通过对文献的整理可以发现，关于道德型领导的系统研究相比其重要性而言显得较为贫乏。

最早探讨道德和领导的关系是从Burns于1978年对交易型领导和变革型领导的关系对比开始的[7]。Burns认为领导风格只有两种，一种是交易型的领导，一种是变革型的领导，而这两者之间最大的区别就在于道德这一因素。与交易型领导相比，变革型领导更加强调道德的作用。基于Burns的研究，Bass和Avolio在1985年将变革型领导划分为四个维度，并且认为变革型领导维度中的鼓舞性激励和理想化影响力包括了领导者的道德成分，然而作者也指出变革型领导既有道德的一面也有不道德的一面[8]。1999年，Bass对其进一步研究发现变革型领导中的非道德因素并不是真变革型领导[9]。

随着道德型领导研究的深入，道德型领导作为一个独立的领导风格从其他领导风格中剥离出来。早期对道德型领导的研究主要侧重于文献综述，并没有清晰地提出道德型领导。如Enderle将道德型领导界定为一种思维方式，其认为道德型领导是能够清晰地描述决策过程中的道德问题，并基于道德原则规范其决策[10]。

慢慢的学者们对道德型领导的研究开始转向组织行为学的视角，此时对道德型领导的研究是以领导者的个体特征为基础开展的，如道德型领导应拥有诚信、公平等特征，但这仅仅解释了“道德型领导应具有何种个体特征”，而并非真正意义上的道德型领导。真正系统分析道德型领导的是Trevino等学者。

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

# 第3章 研究假设与模型

## 3.1 研究假设的提出

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

## 3.2 理论模型的构建

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

本文的研究模型如图3.1所示。

LMX

道德型领导

建言行为

自我效能感

H1

H4

图3.1本文的理论模型

# 第4章 问卷设计

## 4.1初始问卷的设计

本文通过问卷的形式收集并分析研究数据，本文所采用的量表将沿用道德型领导、员工建言行为、自我效能感和LMX四个变量的现有成熟量表，为了保证实证结果的准确性以及与本研究的适用性，本文将通过预调查的形式来修改各量表，并将修改过后的量表作为本次研究的正式问卷。

问卷的题目全部由单选题构成，均采用李克特5点量表，由“1-非常不符合”到“5-非常符合”，具体为“非常不符合”、“不符合”、“不确定”、“符合”和“非常符合”。问卷的具体内容如下：

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

## 4.2预测试

**4.2.1样本描述**

本次预测试主要采用两种方法收集数据，一是选取东北大学MBA学员，共发放40份，回收21份；二是利用问卷星进行问卷发放，共收集到54份问卷。将回收的75份问卷进行认真的整理和筛选，最后得到64份有效问卷，有效问卷的比率为85%，按照填答者的性别、年龄、受教育程度等对样本进行描述，结果如表4.1所示。

表4.1 预测试样本人口统计学变量的统计分布

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 变量 | 分类 | 频次 | 百分比（%） | 累计百分比（%） |
| 性别 | 男 | 36 | 56.3 | 56.3 |
| 女 | 28 | 43.8 | 100.0 |

续表4.1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 年龄 | 20岁及以下 | 1 | 1.6 | 1.6 |
| 21-25 | 39 | 60.9 | 62.5 |
| 26-30 | 17 | 26.6 | 89.1 |
| 31-35 | 6 | 9.4 | 98.4 |
| 36岁及以上 | 1 | 1.6 | 100.0 |
| 教育背景 | 初中及以下 | 0 | 0 | 0 |
| 高中、中专或技校 | 4 | 6.3 | 6.3 |
| 大专 | 8 | 12.5 | 18.8 |
| 大学本科 | 40 | 62.5 | 81.3 |
| 硕士及以上 | 12 | 18.8 | 100.0 |
| 婚姻状况 | 未婚 |  |  |  |
| 已婚 |  |  |  |
| 离异 |  |  |  |
| 丧偶 |  |  |  |
| 岗位类型 | 普通员工 |  |  |  |
| 基层管理者 |  |  |  |
| 中层管理者 |  |  |  |
| 高层管理者 |  |  |  |
| 本单位工作年限 | 1年及以内 | 6 | 9.4 | 9.4 |
| 1-3年 | 31 | 48.4 | 57.8 |
| 3-5年 | 17 | 26.6 | 84.4 |
| 5-7年 | 5 | 7.8 | 92.2 |
| 7年以上 | 5 | 7.8 | 100.0 |

相关计算公式举例：

 （4-1）

# 参考文献

[1] 陈文平, 段锦云, 田晓明. 员工为什么不建言: 基于中国文化视角的解析[J]. 心理科学进展, 2013, 21(5): 905-913.

[2] Lepine J A, Van Dyne L. Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability [J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(2): 326-336.

[3] 李博. 伦理型领导对员工工作态度的影响[D]. 哈尔滨: 哈尔滨工业大学, 2010: 16-20.

[4] 弗雷德·鲁森斯. 组织行为学[M]. 北京: 人民邮电出版社, 2003: 219-223.

[5] ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

[6] ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

[7] ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

[8] …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

[9] ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

# 附 录

## 1 访谈提纲

访谈对象：临床外科主任

访谈目的：了解临床科室对公立医院后勤服务及管理现状的满意程度

访谈对象基本情况：职务： 担任现职年限：

年龄： 文化程度：

访谈者：

访谈时间：

访谈记录人：

（1）您认为目前贵医院的后勤管理现状如何（比如服务质量、服务态度、工作效率等方面）？

（2）您认为贵医院后勤管理的哪些问题会影响到医院临床科室的工作？

（3）您对公立医院后勤管理的改革和发展趋势有哪些想法和建议？

## 2 调查问卷

尊敬的先生/女士：

您好！非常感谢您参加本次研究。

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

########################

2021年6月

**第一部分：领导行为测量问卷**

下面题项描述了您的直接上级主管与您在互动中的行为表现，请根据您自己的实际情况和真实感受，对下列各项陈述的符合程度做出评定。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 题项内容 | 完全不符合 | 不  符合 | 不  确定 | 符合 | 非常符合 |
| 1 | 我的主管总能听取下属的意见 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 我的主管会惩罚违反道德标准的下属 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 生活中，我的主管总是遵守道德规范 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 我的主管总是关心下属的最大利益 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 我的主管总是做出公平、公正的决策 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 我的主管是个值得信赖的人 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 我的主管经会和我们一起讨论价值观和商业道德 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | 我的主管能在如何有道德处理事情上给我们树立榜样 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | 我的主管在界定成功时，不仅仅会看结果还会考虑获得结果的过程 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | 我的主管在做决策时会问：“怎样做才是正确的？ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**第二部分：领导-成员交换测量问卷**

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

# 致 谢

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

王洪亮

2021年6月6日于东大浑南校区

附件6：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 毕业设计（论文）内容符合党的路线方针政策和社会主义核心价值观： □ 是 □ 否  （如毕业设计（论文）有违背党的领导和社会主义核心价值观内容，则无需打分，总评分自动记为“0”分。） | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 分值 | 得分 | 观测点 |
| 论文选题  （25） | 符合专业培养方向 | 5 |  | 符合经济学理论人才和应用人才培养目标，体现专业发展方向，达到科学研究和实践能力训练的目的。 |
| 选题适当与可操作性 | 5 |  | 选题应有专业鲜明的理论色彩，并兼有应用性和实践性，注重所学理论与专业知识的运用，难度适当，可操作性强。 |
| 理论与应用价值 | 10 |  | 选题能紧密联系经济类相关专业领域现实问题，所研究内容具有学术价值和应用价值。 |
| 文献综述 | 5 |  | 对国内外文献阅读广泛，综述详实，与论文选题具有较强的相关度；有层次有条理对国内外文献进行分析、综合、归纳；能够追踪学术前沿，掌握本领域研究动态。 |
| 逻辑构建  （10） | 逻辑层次 | 5 |  | 论点鲜明，研究思路清晰，论据确凿，论证充分，逻辑严密；内容层次清晰，体系完整，各部分逻辑关联紧密。 |
| 结构框架设计 | 5 |  | 论文框架设计优化合理，结构严谨，层级分明，重点突出；各章节篇幅适当均衡且有递进或并置关系，能够准确反映研究思路。 |
| 专业能力  （20） | 基础知识运用能力 | 5 |  | 选择与研究主题相适配的基础理论，将基础理论的核心内容运用到研究过程。 |
| 专业知识运用能力 | 5 |  | 对学科前沿的发展动态有较全面的了解；对论文选题直接相关的专业知识、前沿理论有深入把握。 |
| 分析及解决问题能力 | 10 |  | 依据基础理论和专业知识构建清晰的分析框架，对研究内容在准确性基础上，应有一定深度的理论分析，并提出有现实指导价值的观点、对策建议。 |
| 写作安排  （15） | 过程管理 | 5 |  | 任务书、开题报告、中期报告、工作记录等过程管理文档齐全，相关记录规范、详实，指导过程清晰，时间安排合理。 |
| 工作量管理 | 10 |  | 毕业论文（连同图标和文字）应在30页左右，正文的字数一般不应少于1.5万字。 |
| 学术规范  （30） | 文字表达 | 10 |  | 语句通顺，表述准确、写作流畅，用语符合技术规范，无语病歧义。 |
| 格式规范 | 10 |  | 遵守学术论文的具体规定，目录、文本、参考文献、图、表、公式、符号、缩略词、翻译等符合规范。 |
| 学术诚信 | 10 |  | 无文不对题、拼凑内容；数据采集真实有效、精确无误；论文查重检测要求正文文字复制比小于等于20%（≤20%）。 |

**毕业设计（论文）质量评价表（经济类）**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 毕业设计（论文）内容符合党的路线方针政策和社会主义核心价值观： □ 是 □ 否  （如毕业设计（论文）有违背党的领导和社会主义核心价值观内容，则无需打分，总评分自动记为“0”分。） | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 分值 | 得分 | 观测点 |
| 论文选题  （25） | 符合专业培养方向 | 5 |  | 符合管理学科研究方向，体现专业培养目标，达到科学研究和实践能力训练的目的。 |
| 选题适当与可操作性 | 5 |  | 选题应以实践性为导向，注重所学理论与专业知识的运用，难度适当，可操作性强。 |
| 理论与应用价值 | 10 |  | 鼓励学生根据自身兴趣，结合社会实践以及企事业单位、行政机关实际问题开展选题，所研究内容具有学术价值和应用价值。 |
| 文献综述 | 5 |  | 对国内外文献阅读广泛，综述详实，与论文选题具有较强的相关度；有层次有条理对国内外文献进行分析、综合、归纳；能够追踪学术前沿，掌握本领域研究动态。 |
| 逻辑构建  （10） | 逻辑层次 | 5 |  | 论点鲜明，研究思路清晰，论据确凿，论证充分，逻辑严密；内容层次清晰，体系完整，各部分逻辑关联紧密。 |
| 结构框架设计 | 5 |  | 论文框架设计优化合理，结构严谨，层级分明，重点突出；各章节篇幅适当均衡且有递进或并置关系，能够准确反映研究思路。 |
| 专业能力  （20） | 基础知识运用能力 | 5 |  | 选择与研究主题相适配的基础理论，将基础理论的核心内容运用到研究过程。 |
| 专业知识运用能力 | 5 |  | 对学科前沿的发展动态有较全面的了解；对论文选题直接相关的专业知识、前沿理论有深入把握。 |
| 分析及解决问题能力 | 10 |  | 依据基础理论和专业知识构建清晰的分析框架，对论文所研究问题有透彻分析和明确解答，并提出有现实指导价值的观点、对策建议。 |
| 写作安排  （15） | 过程管理 | 5 |  | 任务书、开题报告、中期报告、工作记录等过程管理文档齐全，相关记录规范、详实，指导过程清晰，时间安排合理。 |
| 工作量管理 | 10 |  | 毕业论文（连同图标和文字）应在30页左右，正文的字数一般不应少于1.5万字。 |
| 学术规范  （30） | 文字表达 | 10 |  | 语句通顺，表述准确、写作流畅，用语符合技术规范，无语病歧义。 |
| 格式规范 | 10 |  | 遵守学术论文的具体规定，目录、文本、参考文献、图、表、公式、符号、缩略词、翻译等符合规范。 |
| 学术诚信 | 10 |  | 无文不对题、拼凑内容；数据采集真实有效、精确无误；论文查重检测要求正文文字复制比小于等于20%（≤20%）。 |

**毕业设计（论文）质量评价表（管理类）**

附件7：

**校级优秀毕业设计（论文）汇总表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 学院（部） | |  | 本科答辩人数 |  | | 优秀毕业设计（论文）数 | |  |
| 序号 | 毕业设计（论文题目） | | | 学生信息 | | | 指导教师 | |
| 姓名 | 学号 | 专业 | 姓名 | 职称 |
| 1 | 中文： | | |  |  |  |  |  |
| 英文： | | |
| 设计： | | |
| 2 | 中文： | | |  |  |  |  |  |
| 英文： | | |
| 设计： | | |
| 3 | 中文： | | |  |  |  |  |  |
| 英文： | | |
| 设计： | | |
| 4 | 中文： | | |  |  |  |  |  |
| 英文： | | |
| 设计： | | |

附件8：

**校级优秀毕业设计（论文）指导教师汇总表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 学院（部） | |  | | | 优秀毕业设计（论文）指导教师数 | | | |  | |
| 序号 | 优秀指导教师基本信息 | | | 所指导学生的基本信息 | | | | | | |
| 姓名 | | 职称 | 姓名 | | 学号 | 专业 | 论文题目 | | 论文成绩 |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |

附件9：

**东北大学校级优秀毕业设计（论文）推荐表**

（201 届）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |  | | 学号 |  | | 学院 |  | 专业 |  |
| 毕业设计（论文）题目 | | | | | 中文 |  | | | |
| 英文 |  | | | |
| 指导教师推荐意见 | | （从毕业论文（设计）的质量、学术水平、创新性、撰写规范等方面进行简要评价，提出推荐意见）  指导教师签字：  年 月 日 | | | | | | | |
| 答辩委员会意见 | | 负责人签字：  年 月 日 | | | | | | | |
| 学院教学指导委员会意见 | | 签字：  年 月 日 | | | | | | | |
| 教务处审批意见 | | 负责人签字：  年 月 日 | | | | | | | |

附件10：

**优秀毕业设计（论文）指导教师推荐表**

（201 届）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 学院 |  | 专业 |  |
| 姓名 |  | 职称 |  |
| 指导学生  情况概述 | （对本届本科毕业设计（论文）指导工作的总结）  指导教师签字：  年 月 日 | | |
| 学院（部）  推荐意见 | 负责人签字：  年 月 日 | | |
| 学院教学指导委员会意见 | 签字：  年 月 日 | | |
| 教务处审  核意见 | 负责人签字：  年 月 日 | | |

附件11：

东北大学

毕业设计（论文）手册

起止时间： 年 月 日 --- 年 月 日

学 院：

专 业：

学 号：

姓 名：

指导教师：

东北大学教务处印制

年 月 日

**毕业设计（论文）任务书**

|  |
| --- |
| **毕业设计（论文）题目：** |
| **设计(论文)的基本内容：** |
| **毕业设计（论文）专题部分：**  **题目：**  **设计或论文专题的基本内容：** |
| **学生接受毕业设计（论文）题目日期**  **第　　周**  **指导教师签字：**  **年　　月　　日** |

**工　作　记　录**

|  |
| --- |
| **查　阅　资　料　目　录** |

**学 生 工　作　记　录**

|  |
| --- |
| **论文选题与设计工作完成日期：　月　　　日（第　周）**  **论文完成日期：　　　月　　　日（第　周）**  **专题部分完成日期：　　　　　月　　　日（第　周）**  **毕业论文送交评阅人日期：　　月　　　日（第　周）**  **指导教师签字：　　　　　　　　　　　　　年　月　日** |
| **上机（实验）地点：**  **累计上机时数：** |
| **答辩日期：　　　　　　　　　　月　　　日（第　周）**  **答辩委员会主任签字：　　　　　　　　　　年　月　日** |

**学 生 工　作　记　录**

|  |  |
| --- | --- |
| **指 导 记 录** | |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |

**学 生 工　作　记　录**

|  |  |
| --- | --- |
| **指 导 记 录** | |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |

**学 生 工　作　记　录**

|  |  |
| --- | --- |
| **指 导 记 录** | |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |

**学 生 工　作　记　录**

|  |  |
| --- | --- |
| **指 导 记 录** | |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |

**学 生 工　作　记　录**

|  |  |
| --- | --- |
| **指 导 记 录** | |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |

**学 生 工　作　记　录**

|  |  |
| --- | --- |
| **指 导 记 录** | |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |
| **第**    **次**  **指**  **导** | **指导方式：**  **内容提要：**  **指导教师（签字）     月　　日（第　周）** |

**学 生 工　作　记　录**

|  |
| --- |
| **记事：** |

附件12：

届本科生毕业设计（论文）档案 存档编号：

东北大学

毕业设计（论文）档案

题 目：

学 院：

专 业：

学 号：

姓 名：

指导教师：

东北大学教务处印制

年 月 日

档案目录

1、毕业设计（论文）手册

2、毕业设计（论文）开题报告

3、毕业设计（论文）中期报告

4、论文正文文字复制比检测报告单

5、毕业设计（论文）指导教师评阅表

6、毕业设计（论文）评阅表

7、毕业设计（论文）答辩评分表

8、毕业设计（论文）答辩表决票

指导教师验收签字：

日期：

**东北大学本科生毕业设计（论文）指导教师评阅表**

**一、评阅论文信息及指导教师信息**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 论 文 题 目 |  | | |
| 论 文 作 者 |  | | |
| 题 目 类 型 | 应用研究（是、否）理论研究（是、否）其他类型（ ） | | |
| 题 目 来 源 | 教师科研（ ）生产实际（ ）学生自拟题（ ）教师自拟题（ ） | | |
| 指 导 教 师 |  | 职 称 |  |

**二、评阅项目（满分100分）**

| **评分项目** | **得分** | **项目内涵（每项分值10分）** |
| --- | --- | --- |
| 选题 |  | 选题反映学科前沿动态，符合本专业培养目标，选题具有一定的理论意义和现实意义，难度切实可行。 |
| 工作量和工作态度 |  | 工作量达到论文开题任务书规定的学位论文要求，完成论文的态度端正，学术作风严谨务实。 |
| 文献阅读能力和阅读量 |  | 文献阅读能力较强，论文撰写过程中对相关的中文、外文文献阅读量大，资料覆盖面广。 |
| 文献资料应用能力 |  | 对该领域的各种理论知识理解正确，运用合理。具有独立查阅文献，正确翻译，合理加工、利用各种信息，获取新知识的能力。 |
| 技术水平（调查研究能力和实验能力） |  | 研究、设计方案优化合理，实验方法科学；完成论文的技术路线科学合理，使用的调查和实验手段能较好的实现研究目的；技术熟练，数据精确；能独立从事调查研究，发现、解决实际问题并得出结论，较好地体现了课题的研究目标。 |
| 综合应用基础理论与专业知识能力 |  | 对该学科基础理论知识有很好的掌握，对学科前沿的发展动态有较全面了解,并在论文中有较好的运用。 |
| 结构和逻辑性 |  | 论点鲜明，论据确凿，论证充分，结构严谨，逻辑严密，内容体系完整。 |
| 是否有创新点 |  | 立意新颖，思路独特，反映学科前沿的理论思想。对前人的理论和观点有所突破；对社会生产实践有一定的应用价值；对改善和丰富社会文化生活有一定的促进作用。 |
| 文字表达 |  | 文字表达准确流畅，引用文献正确合理，数据采集精确无误，论文查重检测结果在规定范围之内。 |
| 规范要求 |  | 遵守学术论文的具体规定，图表（图纸）、注释清晰明确，论文及设计图纸书写打印格式规范，符合要求。 |

**三、总体评分**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 优秀  （90-100分） | 良好  （80-89分） | 中等  （70-79分） | 合格  （60～69分） | 不合格  （59分及以下） |
|  |  |  |  |  |

**四、综合意见**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 综  合  意  见 | 总体评价（用文字表述论文的主要特色、不足和建议） |  |
| 是否同意答辩： 同意答辩 不同意答辩  （在相应栏目划“○”） | |
| 指导教师签名： 年 月 日 | |

（注：总体评价可以另附页。）

**东北大学本科生毕业设计（论文）评阅表**

**一、评阅论文信息及评阅人信息**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 论 文 题 目 |  | | |
| 论 文 作 者 |  | 指 导 教 师 |  |
| 评阅人姓名 |  | 职 称 |  |

**二、评阅项目（满分100分）**

| **评分项目** | **分值** | **得分** | **项 目 内 涵** |
| --- | --- | --- | --- |
| 选题 | 10 |  | 选题反映学科前沿动态，符合本专业培养目标，选题具有一定的理论意义和现实意义，难度适当。 |
| 文献阅读和  应用 | 15 |  | 对相关的中文、外文文献阅读广泛，对该领域的各种理论知识理解正确，运用合理。具有独立查阅文献，正确翻译，合理加工、利用各种信息，获取新知识的能力。 |
| 技术水平（调查研究能力和实验能力） | 20 |  | 研究、设计方案优化合理，实验方法科学；完成论文的技术路线科学合理，使用的调查和实验手段能较好的实现研究的目的；技术熟练，数据精确；能独立从事调查研究，发现、解决实际问题并得出结论，较好地体现了课题的研究目标。 |
| 综合应用基础理论与专业知识的能力 | 15 |  | 对该学科基础理论知识有很好的掌握，对学科前沿的发展动态有较全面的了解；并在论文中有较好的运用。 |
| 结构和逻辑性 | 15 |  | 论点鲜明，论据确凿，论证充分，结构严谨，逻辑严密，内容体系完整。 |
| 是否有创新点 | 5 |  | 立意新颖，思路独特，反映学科前沿的理论思想。对社会生产实践有一定的应用价值；对改善和丰富社会文化生活有一定的促进作用。 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **评分项目** | **分值** | **得分** | **项 目 内 涵** |
| 文字表达 | 10 |  | 文字表达准确流畅，引用文献正确合理，数据采集精确无误，论文查重检测结果在规定范围之内。 |
| 规范要求 | 10 |  | 遵守学术论文的具体规定，图表（图纸）、注释清晰明确，书写打印规范，符合要求。 |

**三、总体评分**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 优秀  （90-100分） | 良好  （80-89分） | 中等  （70-79分） | 合格  （60～69分） | 不合格  （59分及以下） |
|  |  |  |  |  |

**四、综合意见**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 综  合  意  见 | 总体评价（用文字表述论文的主要特色、不足和建议） |  |
| 是否同意答辩： 同意答辩 不同意答辩  （在相应栏目划“○”） | |
| 评阅人签名： 年 月 日 | |

（注：总体评价可以另附页。）

**东北大学本科生毕业设计（论文）答辩评分表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 论 文 题 目 |  | | |
| 学 生 姓 名 |  | 学 号 |  |
| **答辩记录：**  答辩秘书签名：  年 月 日 | | | |

|  |
| --- |
| **答辩小组评语**（包括论文质量、回答问题情况、是否通过答辩）  **毕业设计（论文）成绩：**（五级分制）  （答辩小组综合指导教师、评阅人的评价和答辩情况，评定出学生毕业设计（论文）的最终成绩（分为优秀、良好、中等、及格和不及格五等））  答辩小组组长签名：  年 月 日 |

东北大学

本科生毕业设计（论文）答辩小组

表 决 票

学生姓名 学院（部）

论文题目

**一、成绩评定（五级分制）**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 优秀  （90-100分） | 良好  （80-89分） | 中等  （70-79分） | 合格  （60～69分） | 不合格  （59分及以下） |
|  |  |  |  |  |

**二、答辩评定**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 同意通过答辩 | 不同意通过答辩 | 弃权 |
|  |  |  |

答辩委员签名:

说明：1、学生姓名、学院、论文题目栏，由答辩委员会秘书填写；

2、成绩评定栏目请在合适的空格内**填上具体的分数**；

3、答辩评定栏请在确认项目空格内画“○”；

4、没按规定投票的视作弃权。