

2023年毕业论文论文初稿写到程度(通用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

毕业论文论文初稿写到程度篇一

论文题目：网络虚拟财产的法律保护

研究类型

基础研究;(v)应用理论研究;应用研究

开题报告内容

1、 选题(1、选题的目的、意义;2、国内外研究现状、发展趋势及研究基础，并列出

主要参考资料)

1。选题的目的和意义：

21世纪是网络经济的时代，伴随着中国网络用户的急剧增长，网络游戏玩家人数与日俱增，网络游戏交流所衍生的虚拟交易日渐频繁，其交易主体“虚拟财产”也随之产生。虚拟财产，即在网络空间存在的数字化、非物化的财产形式，包括网络游戏账号、游戏货币、游戏账号拥有的各种装备以及网民的电子邮件，网络寻呼等1系列信息类产品。由于其特殊的

财产性质，使得虚拟物品交易中出现的众多问题，诸如虚拟物品纠纷中运营商责任的界定、虚拟物品的物权归属、玩家权益维护等问题，都因虚拟财产法律性质的不明确而难以解决，玩家利益受到侵害后往往得不到应有的法律救济。

对虚拟财产的社会关系加以明确，对虚拟财产交易进行法律规制。无论是对保护玩家的权益，还是对促进网络游戏业健康发展，进而促进国民经济的发展，都有着重要的意义。

本文旨在对虚拟财产进行法律界定的基础上，对虚拟财产的法律保护进行初步探讨。

2. 国内外的研究状况

在我国，网络上的虚拟财产并没有得到有效的保护，尽管我国《宪法》和《民法通则》中对公民的合法收入、储蓄、房屋和其他合法财产予以认可，明确规定了公民合法的私有财产不受侵犯，2019年出台的《关于维护互联网安全的决定》也规定了“利用互联网犯罪，追究刑事责任；侵犯他人合法权益，依法承担民事责任。”但是时至今日并没有哪部法律条文对虚拟财产作出明确规定。导致以电磁记录方式存储的数据的丢失导致的纠纷无法界定责任人，虚拟财产的被盗，若欲以刑法来救济，要面临虚拟财产的合法性等一系列问题产生。

而韩国以及我国台湾、香港地区立法和司法均已明确承认虚拟财产的价值并加以刑法保护，对于侵犯虚拟财产的案件，已出现诸多涉及徒刑的刑事判例，立法上也新增诸多罪名。韩国规定，网络游戏中的虚拟角色和虚拟物品独立于服务商而具有财产价值，网络财物的性质与银行账号中的钱财并无本质的区别。我国台湾有关部门也作出规定，确定网络游戏中的虚拟财物和账户都属存在于服务器的“电磁记录”，在诈骗罪及盗窃罪中均可看作“动产”，被视为私人财产的一部分。

3. 发展趋势：

在立法和司法上承认网络虚拟财产已经成为一种趋势，主要体现在：最高人民法院出具司法解释，将虚拟财产纳入刑法保护的范畴，对侵犯虚拟财产的行为引用传统侵犯财产犯罪的条款加以惩治，维护虚拟财产的拥有人应有权益的保护，是适应时代发展进步势不可挡的趋势。对于虚拟财产纠纷发生后，为使玩家虚拟财产损失控制在最小的范围内，建立一套行之有效的网络虚拟财产纠纷解决机制，也是必须的。

4. 研究基础：

网络虚拟财产的侵权事实和相关法律的调整。

5. 主要参考书目：

[1]赵占领。虚拟财产的法律保护。新浪科技评论，2019-3-26。

[3]张数。用法律保护虚拟财产的交易。前沿，2019(2)。

[4]司晓。虚拟财产的性质及其民法保护。中国私法网，2019-5-25。

[6]商建刚。网络法。上海学林出版社，2019。8

[7]陈华彬。物权法原理[J]法学，1995(04)

4、预期达到的成果)

(1)：网络虚拟财产的涵义及特点，这个部分主要从概念上对虚拟财产的范围进行界定，并对其法律特征，法律属性简要阐述。

(2)：网络虚拟财产存在的法理依据，对其保护有无必要性进行初步探讨。

(3)：对我国网络虚拟财产法律保护现状及其存在的1般问题，诸如：网络虚拟财产的价值衡量，该财产所有权利的归属，以及发生纠纷后的救济途径少，纠纷取证难等现象进行分析。

(4)：关于网络虚拟财产法律规制的提出初步构想，包括虚拟财产权利义务关系的法律规制和虚拟财产交易的法律规制。并结合他国的成功的经验对我国网络虚拟财产保护的发展作切实可性的展望，提出自身的意见和建议，呼吁法律学界和立法部门对这个现实的问题展开足够的重视，以期虚拟财产所有权人的权益得到成功的保障。

2. 研究的重点和难点：

(1). 研究重点

网络虚拟财产的价值性和可交易性，表明其不仅仅是存在于网络游戏虚拟社会的1种游戏物品，而是在现实社会中被人们观念所认可的，具有财产地位的商品，虚拟财产是否属于具有法律意义上的财产，在财产法中，该如何定性，是研究虚拟财产诸多法律问题的重点所在。

(2). 研究难点

网络经济下的虚拟财产保护还属于1个相对新鲜的事物。网络虚拟财产的交易平台构建在1个虚拟世界，相对于现实中的实体财产保护存在1定的难度的。如何建立1套相对行之有效的网络虚拟财产的保护机制，是本文研究的难点。

3. 独到创新之处

本文主要是针对网络虚拟财产相关犯罪事实进行分析和探究，

提出关于虚拟财产保护的建设性意见。国家的相关法律对这方面的规定缺乏，而玩家财产权益的保护也是目前广大网民所关注的问题。

4. 预期成果

能够对网络虚拟财产的定性进行分析，并从虚拟财产相关犯罪事实中找出原因并提出针对性的措施。以期引起立法部门对这个问题作深入的研究，并作出相应对策措施。

3、 研究的方式、方法

研究的方法主要就是对现今网络虚拟财产交易中存在的各种侵权问题作系统的分析和归类，并根据收集到的资料展开针对性的论述。本文主要是采用广泛的收集资料来对具体的问题进行分析研究，并得出相应的结论。

4、 研究的总体安排和进度

安排如下：

2019年11月至2019年2月进行相关资料的收集工作

2019年2月至3月对相关资料进行必要的整理

2019年3月开始论文写作

2019年4月初稿

2019年5月定稿

5、 提交指导教师时间：

学生签名：

指导教师签名：

6、指导教师意见：

指导教师签名：

年 月 日

7、系学术委员会意见：

系学术委员会主任：

年月 日

毕业论文论文初稿写到程度篇二

题目

公务员聘用制度研究

姓

名

教育层次

专 科

学

号

省级电大

山 东

专

业

行政管理

市级电大

济 南

指导教师

崔 丽 丽

教 学 点

章

丘

公务员聘用制度研究

目录

一、事业单位聘用制度的具体内容.....4

二、事业单位公务员聘用制度的范围及形式.....4

（一）实施范围.....4

(二) 聘用制基本上是三种形式.....4

三、事业单位聘用制度的原则和程序.....5

四、事业单位公务员聘用制度的意义.....4

(一) 满足机关用人需求.....4

(二) 降低了机关用人成本, 提高了政府行政效率.....5

(三) 健全了机关用人机制, 促进公务员制度进一步改革.....5

(四) 完善了公务员制度的救济体系.....5

五、事业单位聘任制存在的问题.....5

(一) 可聘用的职位不明确.....6

(二) 聘任程序不完善.....6

(三) 聘任工资、福利、保险等无具体规定.....6

(四) 人事争议仲裁规定不明确.....6

（五）对聘任合同的司法救济存在的问题.....	6
六、对策和建议.....	6
（一）明确聘任制的使用范围.....	6
（二）聘任人员的产生方式.....	7
（三）聘任合同的签定及合同内容.....	7
（四）科学定编设岗.....	7
（五）建立业绩评价体系，加强岗位绩效考核.....	7
（六）改革支配办法，实行协议工资制.....	8

内容摘要

公务员录用制度是《中华人民共和国公务员法》的重要内容，是推行和实施公务员法的关键环节。公务员录用制度，是通过公开竞争性考试选拔公务员的各种行为规范的总称。我国现行公务员录用制度是在中国古代科举制和西方文官考任制的基础上发展演变而成的。我国从1982年开始提出“考试录用”概念至今，在二十多年的发展演变中历经了形成、确立和推行阶段，充分借鉴了国外公务员制度的经验和做法，紧密结合了我国经济社会和政治体制现状，紧密结合了我国公

务员队伍的现状。公务员录用制度在录用的适用范围、原则、条件、程序、基本方法和主管部门等方面均作了明确的规定和要求，内容丰富、体系完整，已经越来越成熟和完备。公务员录用制度的建立和实施，充分体现了我国干部人事制度的深刻变革。尽管它还在录用制度本身和录用具体环节等方面还有缺陷和不足，但我国公务员录用制度已经顺利迈上了一条健康发展的轨道。本文希望通过通过对公务员录用制度的粗浅研究，引起更多的专家学者来进一步深入研究这一制度，不断丰富和完善这一制度，不断改进和提高我国公务员录用的质量和水平，为加强党的执政能力建设和各级政权建设，建设高素质的公务员队伍，推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明和和谐社会建设做出贡献。公务员聘用制度是我国公务员制度中的一种新制度。公务员聘用制度不同于普通公务员制度，也不同于我国部分地区推行的政府雇员制度，是机关通过合同选拔、任用公务员的一种人事管理制度。公务员聘用制度有着重大的意义，同时也存在在不少的问题。

关键词：公务员 聘用制度 对策 中国公务员考试录用制度有着悠久的历史，从不成熟逐渐走向了完善。现行的《公务员法》是中国公务员录用的依据，它对公务员考试录用的原则、范围、具体要求作了相应的规定。中国公务员待遇的提升及工作稳定性及地位性，使得近年来报考人数不断增多，报考者文化程度呈现高学历化，考试录用制度得以推广。但是也存在着一些不合理之处，如：考试制度缺乏统一性，考试方法和内容缺乏科学性，考试录用过程中存在许多违反原则的行为等，既不利于社会稳定，浪费优秀人才资源，也将导致了社会资源配置失衡。

英国是世界上最早建立文官制度的国家，由于文官地位稳定、优越、层层对上负责，在很大程度上卷怠了许多人的事业进取心，这造成了文官的思想保守、官僚注意滋生、办事效率低下，而进二十年来国外公务员管理越来越多采用了聘用制，究其原因，主要是引用现代企业对人员采用合同制管理的经验，弥补委任制之不足，消除长期实行委任制带来的公务员

能进不能出、缺乏活力等负面影响。在我国，聘任制最早适用于“三资”企业，尔后国有企业应用，逐步推广到事业单位、乡镇党政机关以及其他单位。自20世纪80年代起，我国开始实行乡镇干部聘用制作为契约合同管理的聘用制，其所具有的优越性远超其初衷，因而成为干部人事制度改革的重重大举措在全国推行。

一、事业单位聘用制度的含义特点

聘用制度又称为聘用制，是事业单位与职工按照国家有关法律、政策，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘人员与工作有关的权利和义务的用人方式。它主要包括公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘等制度。其特点有：

- 1、合同管理。机关聘任制公务员的管理主要是依据公务员法和聘任合同进行的。是根据合同的规定履行职责，享受相应的待遇。
- 2、平等协商。机关和应聘人员的地位是平等的。在签定聘任合同以后，虽然机关与聘任制公务员的关系已经变成隶属关系，但双方仍然可以通过协商一致，变更或者解除聘任合同。
- 3、任期明确。聘任制公务员都有明确的聘任期限，公务员法规定为1至2年。聘任期满，任用关系自然解除。需要时，可以约定续聘。

二、事业单位公务员聘用制度的范围及形式

（一）实施范围

试行人员聘用制度的事业单位中，原固定用人制度职工、合同制职工、新进事业单位的职工，包括工勤人员都要实行聘用制度。

（二）聘用制基本上是三种形式

- 1、身份的聘用，如工人身份聘用为干部；
- 2、岗位的聘用，如聘任到某个领导职位、工作岗位或专业技术岗位；
- 3、基本用人(用工)关系的聘用，有的称之为全员合同聘用制或全员聘用合同制、全员聘用制。

三、事业单位聘用制度的原则和程序

建立和推行事业单位人员聘用制度，要贯彻党的干部路线，坚持党管干部原则；坚持尊重知识、尊重人才的方针，树立人才资源是第一资源的观念；坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权和监督权。人员聘用的基本程序是：

（一）、公布空缺岗位及其职责、聘用条件、工资待遇等事项。

（二）、应聘人员申请应聘。

（三）、聘用工作组织对应聘人员的资格、条件进行初审。

（四）、聘用工作组织对通过初审的应聘人员进行考试或者考核，根据结果择优提出拟聘人员名单。

（五）、聘用单位负责人员集体讨论决定受聘人员。

（六）、聘用单位法定代表人或者其委托的人与受聘人员签订聘用合同。

四、事业单位公务员聘用制度的意义

（一）满足机关用人需求

面临着信息化、全球化和政府活动日益复杂化的形式下，现代社会对政府公共服务的要求越来越高，政府事物愈加多变，但目前由于知识和视野的限制，政府的现有人员无法满足需求。同时因公务员的职级工资制无法为特殊岗位需要的专业人才单独规定工资水平，公务员制度的职位分类和薪酬体系缺乏灵活的激励机制，使得公务员队伍中具有专业技术的人才严重流失，如在中央国家机关、外语、国际经济、国际法、国际金融、国际贸易、涉外审计等涉外专业，其中流失比重最大的是政府急需的专业人才。导致政府机关的人才资源结构性矛盾比较突出。公务员聘任制弥补了政府专业人才的不足，优化了胜负的人才结构，形成了多层次的政府人才队伍。

（二）降低了机关用人成本，提高了政府行政效率

公务员聘任制有助于降低机关用人成本，机关可直接招聘适当人选，不必经过严格的考试录用和长期的培养，同时，公务员聘用关系终止后聘任制公务员即与机关脱离关系，机关免去了“进一个人就要终身负责”的后顾之忧。同时，还有助于提高政府行政效率。传统的非聘任制公务员大多是通用型人才，但缺乏适应政府工作的特殊岗位的专业技术技能，公务员的素质决定着政府的管理水平和效率，而聘任制下的公务员是某些领域某行业的优秀人才，处理大量专业性的行政事务会有更高的效率。另外，公务员聘任制的职位根据职位的性质、责任和难易程度进行分类，因事设岗、因岗用人，岗位职责清楚、任职条件明确，有利于调动公务员的积极性、创造性，从而也有利于提高政府的工作效率。

（三）健全了机关用人机制，促进公务员制度进一步改革 聘用制使机关单位使用人的方式更加科学合理，更加人性化和弹性化。传统的公务员制度很难使得机关单位面向社会全面化，不能随时从社会上吸收更多的优秀人才和吸收多样的思维方式、专业技能，不能满足政府公共管理对专业人才的需

求，致使公务员队伍人员结构的固化与僵化，造成公务员制度缺乏灵活性与新陈代谢机制不畅等诸多弊病。党的十六大报告中指出，要努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。公务员聘任制打破了传统公务员制度用人“唯资历论”、“唯亲疏论”的观念，将政府公务员职位的常任制与非常任制结合起来，使政府用人观念更加合理化、理性化。公务员聘任制拓宽了机关选人、用人渠道，改善了机关的用人方式，解决了公务员能进不能出、能上不能下的人事制度上的弊端，使人才流动更加合理，健全了用人的机制，并且为我国公务员制度的未来改革指明了方向，将促进我国公务员制度的进一步改进。

（四）完善了公务员制度的救济体系

五、事业单位聘任制存在的问题

在实践中，虽然我国在20多年前就有地方实行了公务员聘任制，但却因为没有具体的法律依据，各地做法不一，实践中也出现了很多问题。虽然这次《公务员法》对公务员聘任制作了专章规定，但所作的规定比较原则和抽象。公务员聘任制存在着很多问题。

（一）可聘用的职位不明确

聘用制度适用于两类职位，一类是专业性较强的工作岗位，另一类是辅助型职位，对那些是专业性强，那些是辅助形职位缺乏具体而又明确的规定。

（二）聘任程序不完善

公务员法定机关可以采取两种方法选拔合适的聘任人员：一种是公开招聘，另一种是直接选聘。公开招聘可以采用公务员考试录用程序进行，但是直接选聘却没有相关的程序规定，才操作中可能引发腐败。

（三）聘任工资、福利、保险等无具体规定

公务员法规定聘任制公务员按照国家规定实行协议工资制，但是有关聘任制公务员协议工资如何确定，福利、保险等如何确定，都没有具体的法律规定。

（四）人事争议仲裁规定不明确 公务员法规定建立人事争议仲裁制度，但却有多处规定不明，人事仲裁委员会是常设机关还是根据需求临时设立；如果是常设机关，那么应该设置在省、地、市、县的哪一级政府里面；如果是据争议的发生而临时设立的机构，那么它的公正性、权威性如何保证；还有如果对仲裁不满意，应该向哪一级的法院提起诉讼；这些在《公务员法》的规定都不明确。

（五）对聘任合同的司法救济存在的问题

公务员法规定聘任制公务员对人事仲裁决定不服，可以向人民法院提起诉讼，现行行政诉讼法明确把因“行政机关对行政机关工作人员的奖惩、任免等决定”引起的争议排除在受案范围之外。即便将其列入行政诉讼的受案范围内，也存在问题：首先，由于我国关于公务员聘任制聘任合同的法律法规不健全，即使诉讼到法院，法院又依据哪些法律文件来作出公平公正的判决；其次，因聘任合同的履行发生争议而提起诉讼的既可能是公务员一方，也可能是用人机关一方。此外，对聘任合同的司法救济，在审查范围、举证责任、证明标准等方面还存在很多问题。

六、对策和建议

（一）明确聘任制的使用范围

聘任制使用于两类职位：一类是专业性较强的岗位，包括领导职位和非领导职位，其特点是与机关的高效运行密不可分，而且具备较高的专业知识。另一类是辅助型职位，这类职位

事务性较强，在机关工作中处于辅助地位，这部分工作的社会通用性较强，可与人才市场相衔接，降低用人成本。

（二）聘任人员的产生方式

事业单位可采用2种方法选拔合适的聘任人员：一种是公开招聘，公开招聘采用公务员考试录用的程序的进行。另一种是直接选聘，直接选聘是与符合招聘条件的人员直接签定聘用合同。两种方式都应该坚持公开、公平、竞争、则优的用人原则。

（三）聘任合同的签定及合同内容

签定聘任合同应当坚持平等自愿、协商一致的原则，采用书面形式进行，非书面的聘任合同无效。聘任合同应具备以下几个聘任条款：一是合同期限，二是职位和其职责要求，三是工资、福利和保险待遇，聘用制的员工工资实行协议工资制，四是违约责任。

（四）科学定编设岗

实行公务员聘任制，必须在编制限额和工资限额内。因此，推行公务员聘任制治理，科学定编设岗是前提和保证。定编设岗要适应市场经济的要求，从人力资源合理配置的高度，围绕单位的发展中心和整体目标进行认真研讨。

（五）建立业绩评价体系，加强岗位绩效考核

目前的公务员考核，普遍存在考核缺乏明确的目的，通常使考核流于形式，起不到激励约束作用。公务员聘任制使考核有了明确定位，即考核结果作为公务员续聘、解聘 或者调整岗、薪资的重要依据。因此建立公务员绩效考核体系，加强岗位绩效考核是公务员聘任制顺利运行的重要保证。岗位绩效考核就是要通过收集、分析、评价聘任制公务员在其工作

岗位的工作表现和工作成果，实现公务员工作业绩客观、科学、公正地考评，从而公平处理公务员的待遇、续聘、解聘等问题。建立以定量考核为主的业绩评价系统，依据人力资源规范治理的目标和职位序列要求，对岗位进行分类。在岗位分析和研究的基础上，相应制定“岗位责任书”，说明书要对不同的岗位目标、任职要求、职责范围、行为规范进行具体说明。考核内容应当与岗位的实际需要相符合，并区分优秀、称职、基本称职、不称职不同等级的具体行为。此外，也可采用实行领导考核与群众评议相结合、考核工作实绩与考核工作态度相统一的综合考评办法，采取“个人述职、量化打分、综合评估”等步骤实施，最后按得分确定不同等次。

（六）改革支配办法，实行协议工资制

收入分配是否合理，直接关系到聘任制公务员的经济利益，也关系到公务员聘任制治理改革的成功与否。工作作为物质利益的主要表现形式，也是调动聘任制公务员积极性的主要手段。对聘任制公务员采用协议工资制，实现工资报酬由档案工资向以岗定酬的转变。在协议工资实际操作中，工资数额应完全取决于劳动关系双方的意愿，在劳动力市场交易法则的指导下，由聘用单位根据其工作岗位的性质、工作量大小、工作难易程度等因素与其协商确定，并在聘用合同中予以明确。其基本养老保险、基本医疗保险、失业保险和住房公积金等应按国家和地方关于机关公务员的标准执行。采取协议工资形式确定聘任制公务员的待遇，不仅切合实际，又灵活简便，还可以每年进行调整，具有较强的实用性。

（七）实行人事代理，重视和完善社会保障

推行公务员聘任制，目的是增强机关单位活力，提高整体效能。途径是通过推行聘用治理，破除身份终身制，新聘任公务员一律实行人事代理，其人事关系和档案由人才市场服务机构代理，使“单位人”变“社会人”，实现人力资源社会化。在聘用过程中，合同期满或签约双方约定的聘用终止条

件出现时，合同即行终止；合同期满，经双方协商同意可以续聘，续聘必须重新签订聘用合同并签证；终止合同的聘任制公务员进入劳动力市场或人才市场自主择业。聘任制公务员与所在机关因履行聘任合同发生的争议，可以通过人事争议仲裁委员会进行裁决，根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护争议双方的合法权益。另外，健全和完善社会保障，尤其要提供政策规定的失业保险、养老保险和医疗保险。对解聘人员，应给予充分关怀，除了给予经济补偿外，还要积极帮助和指导他们寻求新的工作岗位。

我国公务员制度改革，是新时代条件下的时代要求，回顾我国公务员的发展历程，对我国公务员制度进行反思是非常必要的。中国公务员制度必将在行的时代条件下获得新的发展，公务员聘用制度虽然在目前阶段还存在很多问题，但是随着改革的深化，这些问题也会迎刃而解的，到那个时候改革后的公务员制度也就能够真正为社会主义更好地服务了。我们的反思对于整个公务员制度的完善与发展将会被证明是有用的。

参考文献：

[4]徐颂陶《回眸中国人事制度改革28年》

毕业论文论文初稿写到程度篇三

毕业时需要写毕业论文，毕业文的初稿意见很重要，下面本站小编给大家带来毕业论文初稿意见，供大家参考！

李初稿毕业设计指导意见：

你好：

毕业论文我已经看了，论文的格式不对，参考我毕业指导资

料中的封面以及里面的内容字号等格式，里面论文内容也需要修改，内容有些需要删除，3000字左右够了，你再好好修订下，保险单填写就不用做了，做代表性的单证，例如装箱单，汇票，提单，这三个单证，其他单证简单介绍带过就是了。

曾初稿毕业设计指导意见：

你好：

毕业论文我已经看了，论文的格式不对，参考我毕业指导资料中的封面以及里面的内容字号等格式，里面论文内容也需要修改，内容有些需要删除，3000字左右够了，你再好好修订下，询盘、发盘、还盘和接受代表性写两三封信就是了，还要用汉语简单概述下里面的内容，合同填写就不用了，简单描述双方签订了外贸合同，就可以结尾了。

初稿毕业设计指导意见：

你好：

论文题与论文的内容基本相符，结构基本完整，语言也比较通顺，没有大的语法错误。问题是，全文引用的部分太多，自己的分析太少，有些“分析”有抄袭的痕迹。应当说，完成这篇论文所需的材料已经具备，作者可以在此基础上对材料进行分析归纳以得出自己的结论。

毕业论文论文初稿写到程度篇四

该论文通过选取xx省xx市东三教小学为个案，深入考察该学校品德课教学现状以及教师教学设计情况，分析了影响品德课活动教学有效性的相关因素以及形成原因，并结合自己的教学实践经验提出了改进小学品德课教学的策略。论文结构

完整，逻辑比较清晰，思路比较明确，得出的结论也比较可靠，反映作者具备基本的教育科学研究素养，论文基本达到硕士学位论文的一般要求。

但是该论文也存在一些不足之处：

- 1、论文所掌握和运用的文献资料不够丰富，影响了该研究的深度。
- 2、该论文对现状问题与原因的分析不够到位，浅尝辄止，论证不够充分。
- 3、问卷的问题设计不够合理，选项比较单一，有些选项过于成人化和书面化，小学三、四年级学生较难理解。
- 4、论文在格式和规范方面也有欠妥之处，需要进一步修改和完善

毕业论文论文初稿写到程度篇五

一、常规性公共服务

1、房屋管理及维修保养

- (1) 栋号、楼层、房号等标志明显，设立引路方向平面图。
- (2) 物业外观完好、整洁、外墙无脱落，无乱贴、乱涂、乱画现象。
- (3) 空调安装统一。

2、公共设备管理，保证设备与机房环境整洁，设备良好，定期保养无事故隐患。

- (1) 供电系统。保证正常供电，停电提前1天通知用户，备用应急发电机可随时起用。

(2) 弱电系统。保证系统正常工作。故障及时排除。

(3) 消防系统。24小时值班；设备设施齐全、完好无损，可随时起用；组织开展消防法规及消防知识的宣传教育，明确各区域防火责任人；消防疏散通道畅通；保证无火灾安全隐患。

染；停水提前1天通知；消防泵每月进行1次操作，每年进行1次全面检查；排水系统通畅，汛期道路无积水，地下室、设备房无积水、浸泡发生；遇有事故，维修人员在20分钟内到达现场抢修，并无长时间停水；制有应急处理方案。

3、共用设施管理。共用配套服务设施完好，道路、楼道等公共照明完好，道路通畅，路面平坦。

4、保安及车辆管理。

(1) 专业保安队伍，24小时值班，保安文明执勤，言语规范，处理突发事件。

(2) 出入车辆有序，无堵塞交通现象，不影响行人通行。

(3) 车辆出入管理严格，有登记。

(4) 停车场停放整齐，场地整洁。

(5) 危及人身安全处设有明显标志和防范措施。

(6) 联系群众，搞好群防群治。

(7) 在公安派出所指导下搞好治安管理。

5、环境卫生管理。做到定人、定地点、定时间、定任务、定质量。

(1) 环卫设施完备。

(2) 实行标准化清扫保洁。

(3) 垃圾日产日清，定期进行卫生消毒灭杀。

(4) 共用部位保持清洁，无乱贴、乱画现象，大堂、楼梯等保持洁净，共用场地无纸屑、烟头等废弃物。

(5) 做好环卫宣传工作，提高人的清洁卫生意识。

6、绿化管理

(1) 绿地无改变使用用途和破坏、践踏、占用现象。

(2) 花草树木修剪整齐美观，无病虫害，无折损。

(3) 绿地无纸屑、烟头、石块等杂物。

(4) 绿化完好率达到95%以上。

7、房屋租售管理。

(1) 督促外来人员在三天内办理《暂住证》手续。

(2) 配合派出所、居委会对小区内租户、流动人员的调查，并登记在册，确保小区的生活安全。

8、社区文化

(1) 设立学习宣传园地，开展健康向上的活动。

(2) 制有居民精神文明建设公约。

(3) 配合团、派出所开展各项工作。

三、公司拟采取的管理方式

“对物业进行严格管理，为业主提供优质服务”是本公司的根本理念，规范化管理，贴心服务，铸造品牌物业公司的信誉与形象。

（一）标准化管理

物业管理涉及面广，一般住用户对物业管理服务内容、标准、档次很难进行全面了解，业主对服务质量与收费关系的误解是当前物业公司与业主关系僵化的一个主要原因。房屋及设备保养不及时、日常管理松懈、随意是物业管理水平低下、业主怨声载道的根本原因。本公司从项目前期管理、房屋维修与养护、给排水及电气设备管理、消防、安全、保洁、绿化以及便民服务，均实施全面的、标准化质量管理，使本公司物业规范化在内部管理上自律、制度上创新，以达到管理严格有序、服务质量高的管理目标，使团领导放心、业主满意、公司信誉度得到提高。

（二）沟通服务至上

组织、沟通、协调能力是物管企业的一项不可或缺的重要素质，具备这项素质，工作中的各项矛盾往往可以大事化小、小事化无；反之，则误会重重，隔阂加深。目前大多数物业公司受投诉主要在于沟通不畅所致。为此，本公司专门设置业主联络处，通过礼貌走访、接待业主投诉、较好解决业主提出的问题（合理要求）、答复业主疑问、设置业主交流箱、公示栏、宣传栏等方式，发展与业主的良好关系。同时，鉴于物业管理是一项具体、繁琐的业务，公司要求管理人员亲力亲为，实行走动式管理，亲临服务一线，直接了解业主需求，认真负责，讲道德，重诚实，对业主有求必应，保证服务质量。凡是业主提出的涉及有关的问题，我们将利用规范物业公司的耐心、亲切的服务优势对业主进行沟通、疏导和抚慰，有效化解部分业主似懂非懂的怨气、误解或投诉，并

按物业管理的规范要求登记下来，书面呈报团领导。绝对禁止加剧业主与团、团与物业公司、物业公司与业主之间错综复杂矛盾的做法与行为。

五、物业管理的具体操作

公司贯彻“以人为本、业主至上”的服务理念，从项目前期管理、入伙、房屋维修与养护、给排水及电气设备管理、消防、安全、保洁、绿化以及便民服务，均实施全面的、标准化质量管理。逐步建立完善的安全保卫系统、设备设施维护系统、环境保结系统、绿化维护系统、共用设施管理系统、社区文化活动组织系统。

3. 规章制度制定

制定严谨、科学的管理文件（各项守则、管理规定，各级员工岗位职责及工作程序）并在入伙前完成。

(二) 物业管理的启动

1. 物业的接管验收

1、产权资料（项目批准文件、用地批准文件、建筑执照）。

安全防范管理。装修施工人员须按政府规定办理证件，接受管理处管理，施工人员由业主或代理人书面担保，防范治安事件发生；进行二次装修中用电、煤气、明火安全管理，消除消防隐患；二次装修与入住并存期间，加强安全防范重点宣传，有针对性地采取措施，确保不遗留安全隐患。

环境卫生管理。规范二次装修材料及垃圾的运输和堆放，严禁投入下水道，确保楼宇内道路通畅及环境整洁；加强噪声控制，限定二次装修施工时间或进行噪声隔离，最大限度降低对周边居民正常生活及工作的影响，控制入住和二次装修

期交叉时造成的环境影响。

共用设备设施管理。确保二次装修中水电主干线、消防设施等户内外设备设施不受破坏，严禁任意动用消防设施，使其正常运行。

外二次装修管理。严禁破坏外墙整体美观，不得在外墙凿洞；禁止安装雨阳蓬或作任何形式的封闭；窗户、落地窗防护栅应设在窗扇内侧；公共部位严禁安装、架设私家物品及构筑物，尤其是私自在楼梯口加装铁门。

(三)完善的日常物业管理服务

a□安全保卫系统

1、总体安全环境管理

在社区四周、社区出入口，电梯轿厢内设置闭路监控系统，建立24小时不间断监控资料。

在出入口处对来访客人进行登记，控制楼宇内流动人员数量，防止推销人员散发广告传单或无关人员流窜；建立我公司覆盖全且末的物业保安呼叫系统，遇有突发事态，可以立即调配全公司人力和物力集中支援；制定应急准备和应急措施，如沙尘、防地震方案等。

2、对出租户管理

租户的社区角色不同，人员流动性大，社会背景、身份也极为复杂，因此，出租户管理成为当今物业管理中较难处理的问题。我公司将从提倡亲和社区文化入手，对租户进行分类拜访与重点关注；配合派出所、居委会对小区内租户、流动人员的调查。确保楼宇内业主、租户的生活安全与人际和谐。

3、车辆交通及道路管理

楼宇停车场有专人疏导，管理有序，排列整齐，机动车辆出入有登记；非机动车车辆按规定位置停放；每天巡查楼宇内道路，确保道路通畅，路面平整；井盖无缺损、无丢失，路面井盖不影响车辆和行人通行及业主的日常生活。

4、科学管理

记录全面的事件日志，针对事故多发地加强巡逻及监控，消灭安全隐患。

a□设备设施维护系统

1. 房屋管理与维修养护

主出入口设楼宇平面示意图，幢、单元（门）、户标号标志明显；定期检查外墙，发现破损及时修补，确保房屋外观完好、整洁，外墙面砖、涂料等装饰材料无脱落、无污迹；空调安装位置统一；设立小告示板，开展与业主交流，及时通报相关事项。

2. 共用设备管理

要做到定量、定人、定点、定时和定质；三是实行专业人员修理与使用操作人员修理相结合。以专业修理为主，同时设备的使用操作人员参加日常的维护保养和进行部分的小型维修。四是完善设备管理和定期维修制度。制度科学的保养规程，完善设备资料和维修登记卡片管理，合理制定定期维修计划。

1、给排水设备管理

管理目标：细心保养，确保给排水设备、阀门、管道工作正

常，无跑冒滴漏，方便住用户生活。

供水设备（包括蓄水池、供水泵、管网、屋顶水箱、水表、阀门等）。对生活水泵、给水管网定期检修及防腐保养，确保供水设备运行正常、设施完好、无渗漏、无污染；每天2次巡视水泵房、给水管网、屋顶水箱；水泵、水池、水箱有严格管理措施，无污染隐患；生活用水的水质符合卫生标准；对二次供水蓄水池、屋顶水箱每半年清洗、消毒一次，无二次污染，保存二次供水卫生许可证、水质化验单；停水提前一天通知住用户。

排水管理。每天巡视排水管道等设施，确保排水、排污管理通畅，无堵塞、外溢现象；汛期道路、车库、设备房无积水、浸泡发生；每年一次清理化粪池、污水井；遇有事故，维修人员在规定时间内进行抢修，无大面积跑水、泛水、长时间停水现象。

2) 供电设备管理

供电设备（变压器、电表、供电线路、总开关、户外型负荷开关、户内型漏电保护自动开关、避雷针等）。建立24小时运行和维修值班制度，及时排除故障；每天检查供电线路，确保正常供电，道路、楼道等公共照明完好；建立配电室巡查制度（每班巡查一次，每月细查一次，半年大检修一次），并做好运行记录；停电提前一天通知各用户；临时施工及住（用）户装修制定临时用电管理措施；发生地震、火灾、水灾等情况及时切断电源；备用应急发电机随时起用。

配电房管理。由机电技术人员管理和值班，无关人员禁止入内；建立配电运行记录，每班巡查1次，每月细查1次，半年大检修1次，查出问题及时处理，并做好记录；室内照明、通风保持良好；操作开头的标志明显，停电拉闸要挂标志牌，检修停电，更应挂牌；操作及检验时，必须按规定使用电工绝缘工具、绝缘鞋、绝缘手套等。

无损，各闸具的接头有无松动，操作是否灵活，刀刃及接点有无烧伤，导线绝缘是否老化、变脆、熔断器有无焦痕；导线绝缘是否良好，各类绝缘导线的绝缘是否老化，各接头处无烧焦、变脆、绝缘包布有无失效，接头之间有无腐蚀现象；金属管连接的地线是否良好，有无虚脱或腐蚀，各种管路固定是否牢固。管子接头有无脱扣拔节现象，管路有无塌腰变形；各用电器具是否牢固；各种地板的接地电阻是否符合规定。

3) 弱电设备管理

每天对门禁对讲系统进行维修保养，确保故障能及时排除。

4) 消防管理

建立日常防火检查制度，每周一次检查消防系统设施设备，每月全部检查一次，及时发现并消除火灾隐患，确保消防设施齐全、完好，标识完整，可随时起用；在明显处设立消防疏散示意图。照明设施、引路标志完好，紧急疏散通道畅通无阻；全体管理人员掌握消防设施设备的使用方法并能及时处理各种问题；组织开展消防法规及消防知识的宣传教育，明确各区域防火责任人；建立义务消防队，制订突发火灾应急方案；每年举行一次消防演习，增强应急技能、提高业主消防意识。

c□环境保结系统

环境卫生管理的目的是净化环境，给住用人提供一个清洁宜人的工作、生活环境。我司对清洁卫生工作将严格“五定”管理，即定人、定地点、定时间、定任务、定质量。

管理标准：垃圾箱、果皮箱等环卫设备完备；标准化保洁（专职人员及清洁卫生责任制）；垃圾日产日清，定期进行卫生消毒灭杀；房屋公共部门共用设施无蚁害；楼宇内道路

等共用场地无纸屑、烟头等废弃物；房屋共用部位保持清洁，无乱贴、乱画；楼梯扶栏、公共玻璃窗等保持洁净。

1、日常保洁

范围	工作内容	频次	标准	备注
----	------	----	----	----

扫地板及楼梯		1次/天	无杂物，无积水	
--------	--	------	---------	--

冲洗楼梯		1次/周	无杂物，无积水	
------	--	------	---------	--

擦楼梯扶手		1次/周	无灰尘	
-------	--	------	-----	--

擦公共天花板		1次/周	无灰尘、蜘蛛丝	
--------	--	------	---------	--

擦消防栓		1次/月	无灰尘路面	循环清扫 无杂物
------	--	------	-------	----------

路边绿地		2次/天	无杂物	
------	--	------	-----	--

水泵结合器		1次/周	无灰尘	
-------	--	------	-----	--

路灯柱		1次/周	无灰尘	
-----	--	------	-----	--

11绿地	清理	2次/周	无灰尘、枯叶	
------	----	------	--------	--

2、四害消灭

在楼道、道路、绿地等公共区域，每月定期一次采取措施消灭老鼠、蟑螂，二次消灭蚊子、苍蝇，配合周围区域对四害滋生地消毒处理。

d□绿化维护系统

制定绿化管理标准，定期对楼宇绿化进行浇水、施肥、修剪、杀虫等工作；对楼宇绿化进行改进、栽种；绿地无改变使用

用途和破坏、践踏、占用现象；花草树木长势良好，修剪整齐美观，无病虫害，无折损、无斑秃；绿地无纸屑、烟头、石块等杂物。

项目措施标准

绿化浇水 浇水（依气候变化）浇足浇透

草皮 修剪（按季节进行）草皮美观平整

杂草 清除（每周一次）确保基本无杂草

防虫 病虫害防治（一年2次）无病虫害

养护 施肥（一年4次）绿化生长旺盛

乔灌木 修剪造型一年4次

e□共用设施管理系统

发挥物业的使用价值，为业主及开发商获取收益也为良好的物业管理注入动力。

f□社区文化活动组织系统

1、社区文化建设

创造一个和谐、文明、舒适的生活与工作环境是我公司与业主的共同愿望。各项活动事先计划，争取有关部门支持，并发展与业主委员会、社区居委会以及有关部门的良好合作关系；在楼宇告示栏上设立学习宣传园地；配合、支持、参与社区文化建设，提倡高雅的社区文化。

2、便民服务

当住户遇到生活上或工作上的多方面问题而难以应对时，全体员工都能够有求必应地提供服务，主动为住户排忧解难，积极开展临时性的、专项性的、业户自愿选择的特约服务方式。

1)、日常服务

费用收支情况。

六、物业接管事项说明

(一) 我公司一旦接受委托进行物业管理，保安、环境卫生等关系小区基本生活秩序的工作立即入场开展，各项接管工作一周内完成，以保障小区业主的切身利益。

(二) 为了高效完成接管工作，公司领导成立专业团队进行接管验收工作。

37团社区