

最新专科生论文字数要求(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？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

专科生论文字数要求篇一

本文首先对酒店服务质量进行简单的概述，然后对我国酒店服务质量存在的问题和原因作了综合的分析，最后从质量管理控制、服务质量量化标准、顾客管理、员工满意等多个角度提出了相应的对策。

酒店服务；质量管理；对策研究

酒店服务质量的定义

酒店服务可定义为酒店员工以设备设施为基础，以一定的操作活动为内容，以客人需求为目标，倾注员工感情形成的行为效用的总和。

酒店服务质量是指酒店以其所拥有的设施设备为依托，为顾客所提供在使用价值上适合和满足顾客物质和精神需要的程度。

酒店服务质量的基本内容

优良的服务态度。服务态度，是指酒店各岗位的服务人员对各类宾客所持的情绪反映。它是全心全意为宾客服务的思想在语言、表情、行为等方面的具体表现。优质的服务是从优良的服务态度开始的。

完好的服务设施。服务设备，是指酒店用来接待服务的设备设施。它直接反映酒店服务质量的物质技术水平。一般包括房屋建筑、机器设备、交通工具、冷暖空调、电器设备、卫生设备、通讯设备、各类家具和室内装饰等。

完善的服务项目。酒店是一个向宾客提供食、宿、行、游、购、娱的综合性服务行业，这就决定了它的服务项目不能单一化，而应多样化。提供服务项目的多少，是酒店的等级、规模、经营能力的综合体现。固定模式认为：酒店提供的服务项目越多，酒店的功能就越齐全，酒店的综合能力也越强。

我国酒店服务质量存在的问题

服务质量管理效率低。目前，我国酒店管理者质量管理意识普遍薄弱，手段和技术落后，管理效率低下。具体表现为缺乏科学、完善的服务质量管理制，或者是制定的制度过于陈旧和顾客多样化和个性化的市场需求有冲突，不能较好地满足顾客各方面的需求，或者是制定了一系列比较科学的服务质量管理制。但是在制度执行的过程中，缺乏合理的监管和控制力度，使得服务质量管理的效率低下，最终降低了服务质量。

各部门间服务协调性差。在我国酒店行业中，部门经理更关心的是如何把自己的部门业绩搞好，而不是与其他部门合作，搞好整个酒店的各项工。顾客成为这些内部战争的直接受害者，他们会选择不再光顾这家酒店，由此造成酒店客源流失，不利于酒店的整体发展，最终还会波及到每个员工的切身利益。

服务质量水平不高。多年来，服务水平不高一直限制着酒店业的整体发展。国内很多酒店员工工作缺少积极主动性，素质普遍偏低，缺乏基本的礼貌礼节及优秀的理论支持，缺乏专门的培训，业务技能水平较低，影响对客服务的速度与效率。

我国酒店服务质量产生问题的原因

缺乏严密的质量控制系统。当酒店管理者制定了一套质量管理制度后，最初抓得很紧，服务质量的效果也较明显。但由于长时间缺乏严密的质量控制系统，没有对未来的整体发展进行全面科学规划，缺乏对服务质量全过程、全员、全方位的管理。因此，服务质量也随之下降。

疏于对顾客信息的全面管理。顾客是酒店服务的主要对象和主要感知者，因此最有发言权。而在我国酒店行业中，酒店经营者往往注重硬件方面的投入来吸引顾客，缺乏对顾客信息的全面管理，如对客人的喜好、习惯、特殊要求等一无所知。这就导致顾客期望与实际享受到的顾客价值不成正比，从而产生强烈的心理反差，最终导致客源流失。

实施有效的质量管理控制方法

实行“首问责任制”。酒店的“首问责任制”是指所有酒店在岗工作的员工，第一个接受宾客咨询或要求的人，就是解决宾客咨询问题和提出要求的首问责任者。首问责任人必须尽己所能给顾客提供最佳和满意的服务，直至问题最后解决或给予明确答复。推行首问责任制的关键是要通过针对性的培训或交叉培训活动，让每一名员工，特别是一线员工，全面清楚地了解酒店内不同岗位的大致服务内容和服务项目，以及各个服务流程之间相互衔接的关系。

抓住“关键时刻”。“关键时刻”一词是由斯堪的纳维亚航空公司(sas)总裁简·卡尔森(jancarkzon)创造的。卡尔森认为：服务一线的员工每一次与顾客面对面互相交流接触的瞬间即为关键时刻。顾客对其在酒店各个关键时刻的感知，直接决定了其对酒店服务质量的整体评价。每一个关键时刻，都是顾客感知价值的基本组成单位。不同的酒店，关键时刻不同，如有的顾客关注入住前的登记手续，强调第一印象，而有的顾客关注入住过程中的体验感受及整体氛围，有的顾

客则关注退房时能否产生下次入住的期待。

对员工授权。美国学者鲍恩和劳勒(bowenandlawler)认为，授权是指管理者与处于服务第一线的员工分享信息、知识、奖励、和权力。放手让员工自己管理和控制一些工作，不仅能让它们发挥主动性和创造性，而且也体现了酒店对员工的尊重，让员工更有责任感。在提高酒店工作效率的同时让顾客体验到酒店员工负责、热情、周到的服务，顾客满意度自然也会提高。

提高酒店各部门的协调性

加强内部沟通。部门合作以沟通为基础，没有沟通，人与人之间会陷入一种相互隔绝的心理状态，就不可能形成默契的配合，良好的团队合作精神也是通过沟通来建立的，酒店沟通包括上下级之间、部门之间、部门内各人员之间的沟通等。可通过各种集体活动来促进酒店内部沟通，如管理人员与服务人员一起聚餐、设立员工意见箱等、组织踏青、野营、烧烤、拓展等户外活动、开展文体竞赛活动等都是实现内部有效沟通的具体方式。

实行岗位轮换。酒店服务业属于劳动密集型产业，很多岗位的工作重复，劳动量非常大，因此很容易导致员工出现过度疲劳或迟钝倾向，这就需要管理者采取岗位轮换方式进行有效调节。实行岗位轮换，不仅有助于提升员工的工作技能，挖掘其潜在工作能力，提高全面素质，还有助于深入实践到不同的工作岗位，增强对其他岗位的认识和体会，发现存在的问题并提出建议，同时有助于消除不同部门间的隔膜，增强各部门间的沟通能力和协作能力。

坚持准确的服务质量理念

整体化服务理念。酒店的每位从业者均了解“100-1=0”的公式。宾客对饭店的评价是一个完整的整体评价，只要一个细

节或环节出现差错，就会导致宾客不满，从而影响宾客对酒店品质的认可。

精细化服务理念。管理者应该有效地控制对客服务流程中的关键品质点，体现酒店精致化服务品质。如酒店的大堂吧、自助早餐、客房的床、卫生间的淋浴、电视频道等这些均是酒店应重视的品质点，因为几乎每一位宾客均会使用到这些设施，而酒店的舒适度也是从这些品质点中加以体现的。

加强员工管理

制定规范的准入机制。酒店的人力资源部门要根据酒店经营发展需求，结合酒店实际情况，调查各部门岗位分布及人员安置情况，查找岗位漏洞及人员分布不均衡的情况，制定出较为完善合理、科学的岗位人员编制。根据不同的岗位要求，采取不同形式的招聘方式，吸收有经验的管理人才及有专业基础的大学毕业生加入酒店，做好酒店的人才储备工作。针对酒店人员流失率高的现状，只有严把员工进入的质量关，酒店的服务质量才有保证。

制定合理的激励机制。针对酒店行业员工准入门槛低的情况，应建立规范的考核机制，对酒店员工的操作技巧、外语沟通能力以及日益普及的信息化系统管理知识进行统一量化考核。对欲从事高星级酒店工作的人实行自愿考证上岗制度。对员工日常工作中的每一个细节进行考核，制定合理的奖惩制度。

在员工入职阶段，要对员工进行酒店的应知应会、员工意识等方面的内容进行培训，而在上岗后，则要定期对工作的基本技能进行培训，加以巩固，同时还有对特殊事件的处理及应对进行培训，提高处理突发事件的能力和应变能力。

参考文献

[1]翁钢民：现代酒店管理理论、方法与案例[m]南开大学出

版社□20xx.

[2]蒋丁新：酒店管理[m]□高等教育出版社□20xx.

[3]付钢业：现代酒店服务质量管理[m]□广东旅游出版社□20xx.

[4]伍进：论提升酒店服务质量的基本方法[j]□甘肃科技纵横□20xx(6).

专科生论文字数要求篇二

费了九牛二虎之力，终于把论文写到致谢了。

首先要感谢上帝，感谢真主阿拉，感谢宇宙之间所有的神，冥冥之中，有你们的帮助，我才能顺利毕业。

其次要感谢我的导师某某教授，感谢你给我选择了如此垃圾的课题，让我差点毕业不了。毕业论文上我真的不想写你有严谨治学的态度，良好的科研素质，优秀的科研水平，一丝不苟的为师之道，没办法面子上的事情。三年里你没有给我任何有意义的指导，还差点让我走进死胡同。每当我有问题想你请教时，你总告诉我去图书馆。感谢你锻炼了我自学的能力，提高了我的忍耐能力。毕业了，真心的想对你说，以后别在带学生了。

感谢我的同学张三，李四，王五，赵六。陪伴我度过了美好的三年时光。没办法你们的论文提到了我的名字，礼尚往来，只好写上你们的名字。

感谢某某编辑部的混蛋编辑，虽然你们让我9易其稿，使我饱受摧残和折磨，最后还是接收了我的文章，让我得以顺利毕业。

感谢我年届花甲的父母，三年来他们虽在期待中备受煎熬，仍不忘给我以支持和鼓励，感谢他们的理解与支持。

文档为doc格式

专科生论文字数要求篇三

本文首先对酒店服务质量进行简单的概述，然后对我国酒店服务质量存在的问题和原因作了综合的分析，最后从质量管理控制、服务质量量化标准、顾客管理、员工满意等多个角度提出了相应的对策。

酒店服务；质量管理；对策研究

酒店服务质量的定义

酒店服务可定义为酒店员工以设备设施为基础，以一定的操作活动为内容，以客人需求为目标，倾注员工感情形成的行为效用的总和。

酒店服务质量是指酒店以其所拥有的设施设备为依托，为顾客所提供在使用价值上适合和满足顾客物质和精神需要的程度。

酒店服务质量的基本内容

优良的服务态度。服务态度，是指酒店各岗位的服务人员对待各类宾客所持的情绪反映。它是全心全意为宾客服务的思想在语言、表情、行为等方面的具体表现。优质的服务是从优良的服务态度开始的。

完好的服务设施。服务设备，是指酒店用来接待服务的设备设施。它直接反映酒店服务质量的物质技术水平。一般包括房屋建筑、机器设备、交通工具、冷暖空调、电器设备、卫

生设备、通讯设备、各类家具和室内装饰等。

完善的服务项目。酒店是一个向宾客提供食、宿、行、游、购、娱的综合性服务行业，这就决定了它的服务项目不能单一化，而应多样化。提供服务项目的多少，是酒店的等级、规模、经营能力的综合体现。固定模式认为：酒店提供的服务项目越多，酒店的功能就越齐全，酒店的综合能力也越强。

我国酒店服务质量存在的问题

服务质量管理效率低。目前，我国酒店管理者质量管理意识普遍薄弱，手段和技术落后，管理效率低下。具体表现为缺乏科学、完善的服务质量管理制度，或者是制定的制度过于陈旧和顾客多样化和个性化的市场需求有冲突，不能较好地满足顾客各方面的需求，或者是制定了一系列比较科学的服务质量管理制度。但是在制度执行的过程中，缺乏合理的监管和控制力度，使得服务质量管理的效率低下，最终降低了服务质量。

各部门间服务协调性差。在我国酒店行业中，部门经理更关心的是如何把自己的部门业绩搞好，而不是与其他部门合作，搞好整个酒店的各项工。顾客成为这些内部战争的直接受害者，他们会选择不再光顾这家酒店，由此造成酒店客源流失，不利于酒店的整体发展，最终还会波及到每个员工的切身利益。

服务质量水平不高。多年来，服务水平不高一直限制着酒店业的整体发展。国内很多酒店员工工作缺少积极主动性，素质普遍偏低，缺乏基本的礼貌礼节及优秀的理论支持，缺乏专门的培训，业务技能水平较低，影响对客服务的速度与效率。

我国酒店服务质量产生问题的原因

缺乏严密的质量控制系统。当酒店管理者制定了一套质量管理制度后，最初抓得很紧，服务质量的效果也较明显。但由于长时间缺乏严密的质量控制系统，没有对未来的整体发展进行全面科学规划，缺乏对服务质量全过程、全员、全方位的管理。因此，服务质量也随之下降。

疏于对顾客信息的全面管理。顾客是酒店服务的主要对象和主要感知者，因此最有发言权。而在我国酒店行业中，酒店经营者往往注重硬件方面的投入来吸引顾客，缺乏对顾客信息的全面管理，如对客人的喜好、习惯、特殊要求等一无所知。这就导致顾客期望与实际享受到的顾客价值不成正比，从而产生强烈的心理反差，最终导致客源流失。

实施有效的质量管理控制方法

实行“首问责任制”。酒店的“首问责任制”是指所有酒店在岗工作的员工，第一个接受宾客咨询或要求的人，就是解决宾客咨询问题和提出要求的首问责任者。首问责任人必须尽己所能给顾客提供最佳和满意的服务，直至问题最后解决或给予明确答复。推行首问责任制的关键是要通过针对性的培训或交叉培训活动，让每一名员工，特别是一线员工，全面清楚地了解酒店内不同岗位的大致服务内容和服务项目，以及各个服务流程之间相互衔接的关系。

抓住“关键时刻”。“关键时刻”一词是由斯堪的纳维亚航空公司(sas)总裁简·卡尔森(jancarkzon)创造的。卡尔森认为：服务一线的员工每一次与顾客面对面互相交流接触的瞬间即为关键时刻。顾客对其在酒店各个关键时刻的感知，直接决定了其对酒店服务质量的整体评价。每一个关键时刻，都是顾客感知价值的基本组成单位。不同的酒店，关键时刻不同，如有的顾客关注入住前的登记手续，强调第一印象，而有的顾客关注入住过程中的体验感受及整体氛围，有的顾客则关注退房时能否产生下次入住的期待。

对员工授权。美国学者鲍恩和劳勒(bowenandlawler)认为，授权是指管理者与处于服务第一线的员工分享信息、知识、奖励、和权力。放手让员工自己管理和控制一些工作，不仅能让他们发挥主动性和创造性，而且也体现了酒店对员工的尊重，让员工更有责任感。在提高酒店工作效率的同时让顾客体验到酒店员工负责、热情、周到的服务，顾客满意度自然也会提高。

提高酒店各部门的协调性

加强内部沟通。部门合作以沟通为基础，没有沟通，人与人之间会陷入一种相互隔绝的心理状态，就不可能形成默契的配合，良好的团队合作精神也是通过沟通来建立的，酒店沟通包括上下级之间、部门之间、部门内各人员之间的沟通等。可通过各种集体活动来促进酒店内部沟通，如管理人员与服务人员一起聚餐、设立员工意见箱等、组织踏青、野营、烧烤、拓展等户外活动、开展文体竞赛活动等都是实现内部有效沟通的具体方式。

实行岗位轮换。酒店服务业属于劳动密集型产业，很多岗位的工作重复，劳动量非常大，因此很容易导致员工出现过度疲劳或迟钝倾向，这就需要管理者采取岗位轮换方式进行有效调节。实行岗位轮换，不仅有助于提升员工的工作技能，挖掘其潜在工作能力，提高全面素质，还有助于深入实践到不同的工作岗位，增强对其他岗位的认识和体会，发现存在的问题并提出建议，同时有助于消除不同部门间的隔膜，增强各部门间的沟通能力和协作能力。

坚持准确的服务质量理念

整体化服务理念。酒店的每位从业者均了解“ $100-1=0$ ”的公式。宾客对饭店的评价是一个完整的整体评价，只要一个细节或环节出现差错，就会导致宾客不满，从而影响宾客对酒店品质的认可。

精细化服务理念。管理者应该有效地控制对客服务流程中的关键品质点，体现酒店精致化服务品质。如酒店的大堂吧、自助早餐、客房的床、卫生间的淋浴、电视频道等这些均是酒店应重视的品质点，因为几乎每一位宾客均会使用到这些设施，而酒店的舒适度也是从这些品质点中加以体现的。

加强员工管理

制定规范的准入机制。酒店的人力资源部门要根据酒店经营发展需求，结合酒店实际情况，调查各部门岗位分布及人员安置情况，查找岗位漏洞及人员分布不均衡的情况，制定出较为完善合理、科学的岗位人员编制。根据不同的岗位要求，采取不同形式的招聘方式，吸收有经验的管理人才及有专业基础的大学毕业生加入酒店，做好酒店的人才储备工作。针对酒店人员流失率高的现状，只有严把员工进入的质量关，酒店的服务质量才有保证。

制定合理的激励机制。针对酒店行业员工准入门槛低的情况，应建立规范的考核机制，对酒店员工的操作技巧、外语沟通能力以及日益普及的信息化系统管理知识进行统一量化考核。对欲从事高星级酒店工作的人实行自愿考证上岗制度。对员工日常工作中的每一个细节进行考核，制定合理的奖惩制度。

在员工入职阶段，要对员工进行酒店的应知应会、员工意识等方面的内容进行培训，而在上岗后，则要定期对工作的基本技能进行培训，加以巩固，同时还有对特殊事件的处理及应对进行培训，提高处理突发事件的能力和应变能力。

参考文献

[1] 翁钢民:现代酒店管理理论、方法与案例[m]□南开大学出版社,20xx.

[2] 蒋丁新:酒店管理[m]□高等教育出版社,20xx.

[3]付钢业:现代酒店服务质量管理[m]广东旅游出版社,20xx.

[4]伍进:论提升酒店服务质量的基本方法[j]甘肃科技纵横,20xx(6).

专科生论文字数要求篇四

- 1、根据医学论文撰写规范和要求，撰写出优质的医学论文。
- 2、根据撰写出的医学论文，明确论文的主旨，研究方向等。确定准备投稿的期刊。选择前，确定其规范合法性。可以通过搜索杂志之家查询系统，查询该杂志的注册信息。
- 3、选择可靠的发表机构予以合作。通过工商局查询系统，确定其符合相关资质。
- 4、按照审稿专家和编辑的要求，对医学学论文适当修改，使其符合发表要求。
- 5、完成发表。确定自己的医学论文已经发表成功。可以到相关政府部门查询。并且看看当期的样刊，是否有自己的医学论文。

一、稿子的质量要说得过去。稿子的质量是一个很抽象的东西，但也有一个大致通用的标准，即，观点正确，文字通畅，逻辑严密，结构合理，结论有创新，等等。如果您有了这样的文章，就可以进行下一步投稿的事情了。但是，由于我国学术界的特殊情况，文章质量达到发表的要求并不是太难的事情，或者经过我们的修改就可以发表。关于质量，可以参考日本质量专家的话，质量的核心是实用性。

二、文章的选题要与刊物的定位对路。每一本刊物都有自己特定的宗旨、栏目和专业定位，投稿前必须先对此进行了解。

还要搞清楚是季刊、双月刊、月刊还是半月刊、周刊，这直接影响您的稿件发表的速度。

三、尽量提前2—3个月投稿。一般的学术刊物，从接收稿件到样刊出来，需要2—3个月。如果是核心刊物，则需要半年，或许更长时间。虽然最近几年，有很多刊物变成了月刊、半月刊，甚至旬刊，但还是提前准备为好。

四、注意格式规范，还要控制字数。因为很多刊物是按计空格字数收费的，所以，您要根据需要确定文章的字数，省得花冤枉钱。比如，高校评中级职称一般3500字就可以了，社会上评高级会计师、高级工程师等，3000字以上即可。还要注意，如果文章有图表，则要适当增加版面。

五、客观看待文章的学术性。有人说，天下文章一大抄。这话说得不是没有道理。但是如果你不会运用材料，就会出问题。前不久，就有一位作者因为抄袭了别人的文章，被原作者和杂志社揪了出来，面子很不好看，又误了自己的事情。由此看来，学术性也是个相对的概念，一定要把握好这个度。关于一般性学术文章的创作，我总结了一个16字方针供大家参考：同类归整，提炼题目，逻辑组合，编辑成文。

六、目前投稿的方式以电子邮件为主。除了少数刊物外，绝大部分学术刊物都采用电子邮件方式投稿，这样可以随时回复稿件处理方案，提高工作效率。目前，有相当一部分刊物已经承诺48小时回复作者处理意见。

七、版面费起到破财免灾的作用。有很多作者提起版面费很不舒服，也有很多人认为是可以理解的。我研究的结果，持反对和支持意见的大概一半对一半。关于版面费的问题，很复杂，这里我就不多讲。这也不是三两篇文章能说清楚的。但是，对大部分作者本人来说，多数情况下，采取一种实用主义态度为好，能解决自己的现实问题就行。对这个问题，我作为编辑实际上也很无奈。

八、发文章一般不用找熟人。有很多人认为，发文章要找熟人，我认为不用。反正都是要花钱，何必呢？也许找了熟人，花更多的钱。但这也不能一概而论。有相当一部分组稿机构，就具有很高的专业素养和良好的职业道德，他们完全可以为您提供这方面的帮助。

九、一稿多投已成为风气了。目前，学术刊物的稿源竞争非常激烈，各个刊物都在拚审定稿速度，这样既可以提前抢到的稿子，又可以收取一定的费用。所以，一稿多投已成为风气，不好管。这样，对作者来讲，那些服务不好的刊物，自然就逐渐失去优势。

专科生论文字数要求篇五

费了九牛二虎之力，终于把论文写到致谢了。

首先要感谢上帝，感谢佛祖，感谢真主阿拉，感谢宇宙之间所有的神，冥冥之中，有你们的帮助，我才能顺利毕业。

其次要感谢我的导师某某教授，感谢你给我选择了如此垃圾的课题，让我差点毕业不了。毕业论文上我真的不想写你有严谨治学的态度，良好的科研素质，优秀的科研水平，一丝不苟的为师之道，没办法面子上的事情。三年里你没有给我任何有意义的指导，还差点让我走进死胡同。每当我有问题想你请教时，你总告诉我去图书馆。感谢你锻炼了我自学的能力，提高了我的`忍耐能力。毕业了，真心的想对你说，以后别在带学生了。

感谢我的同学张三，李四，王五，赵六.....陪伴我度过了美好的三年时光。没办法你们的论文提到了我的名字，礼尚往来，只好写上你们的名字。

感谢某某编辑部的混蛋编辑，虽然你们让我9易其稿，使我饱受摧残和折磨，最后还是接收了我的文章，让我得以顺利毕

业。