

- A. 安东尼·阿索斯
C. 威廉·大内
3. 企业文化的来源中,居于主导地位的应该是
A. 企业员工理念和行为
C. 企业家崇尚或提倡的价值理念
4. 企业文化是企业一笔巨大的无形资产,为企业带来生产力的发展和美誉度的提高,是企业文化的
A. 导向功能
C. 优化功能
5. 美国通用电气公司提出的“为用户提供全套解决问题的方案”的口号,该口号属于
A. 企业使命
C. 企业战略
6. 企业治理的最基本层次是
A. 市场治理
C. 文化治理
7. 按照美国学者迪尔和肯尼迪的观点,适应风险高、反馈快的企业的文化类型是
A. 硬汉式
C. 努力工作尽情享受
8. 拥有全部或大部分企业产权,从而对企业具有很大的经营控制权的股东称为
A. 投资股东
C. 一般合伙人
9. 属于管理性企业文化理念的是
A. 能动性创新理念
C. 契约理念
10. 企业内外生产和生活条件建设的总体表现是企业形象构成要素中的
A. 产品形象
C. 公共关系形象
11. 为打造优秀企业团队的目的,形成企业团队精神,在建设企业文化规范系统中要推行
A. 集体主义原则
C. 公平公正原则
12. 现代企业信用文化的基石是
A. 信心
C. 正直守信,率先垂范
13. 企业经理层的经营方向是
A. 依法为民经营
- B. 托马斯·J·彼得斯
D. 特伦斯·迪尔
- B. 企业英雄的行为表现
D. 社会价值观
- B. 辐射功能
D. 凝聚功能
- B. 企业文化
D. 企业愿景
- B. 董事会结构
D. 独立董事
- B. 赌博式
D. 过程式
- B. 管理股东
D. 有限合伙人
- B. 有序化管理理念
D. 生产力中心理念
- B. 环境形象
D. 企业的社会形象
- B. 诚实守信原则
D. 义利统一原则
- B. 公平
D. 义利统一
- B. 廉洁奉公

- C.服务社会、追求卓越 D.理性决策
14. 在企业文化测量纬度上, 多维度组织文化模型的核心是
- A. 价值观 B.本地化——专业化
C.规范化——实用化 D.过程导向——结果导向
15. 现代企业区别于传统企业的根本点在于
- A. 决策科学化 B.经营权与所有权分离
C.建立了监督机制 D.注重战略管理
16. 企业和员工伦理规范的核心是
- A. 公民道德 B.企业和员工的思维和行为习惯
C.企业章程 D.国家法律
17. 将工作当作一种谋生的手段, 不主动发挥自己的才能, 只求得到理想的工作和报酬。这种文化境界是
- A. 雇佣型 B.尽职型
C.献身型 D.自利型
18. 企业文化修养的根本是
- A. 加强教育 B.自我批评
C.反馈 D.慎独
19. 会计从业人员职业意志的具体表现是
- A. 公私分明 B.严守秘密
C.客观公正 D.勤俭理财
20. 注册会计师执业的灵魂与关键是
- A. 诚信 B.独立性
C.严谨执业 D.公正审计
21. 回答“如何做”的问题的是
- A. 企业社会责任 B.企业社会回应
C.企业社会表现 D.企业社会义务
22. 企业文化的教育既要从企业实际工作出发, 适应社会的实践情况和实际需要, 同时又要引导企业员工遵循企业文化规范。这体现了企业文化教育的
- A. 整体性 B.针对性
C.复杂性 D.实践性
23. 使员工有职业保障的安全感, 更重要的是使员工产生成果共享、风险共担的心理的日本企业文化制度是
- A. 退休金 B.员工持股
C.终身雇佣制 D.企业工会
24. 企业文化的核心是
- A. 团队精神 B.诚信价值观

- C.公正 D.公平
25. 信息文化本质上反映了
- A. 社会文化 B.思想
- C.规范 D.知觉

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 企业文化建设的基本思想包括
- A. “以人文本”思想 B.诚信思想
- C.卓越与绩效思想 D.兼容与创新理念
- E. 创新思想
27. 企业愿景的内容包括
- A. 企业的方向 B.管理哲学
- C.企业能够获得成功的原因 D.实现企业方向的方式
- E. 公共形象
28. 设计企业文化建设的具体原则包括
- A. 集体主义原则 B.诚实守信原则
- C.义利统一原则 D.公平与效率兼顾原则
- E. 伦理道德原则
29. 企业经理层在生产经营管理过程中不断追求卓越的具体表现有
- A. 不断创新 B.保持高效率的经营风格
- C.提高商品服务质量 D.超然独立, 客观求是
- E. 对投资者、客户和公众及时响应
30. 企业公民包括
- A. 对家庭的责任 B.好的公司治理和文化价值
- C.对人的责任 D.对社会发展的广义贡献
- E. 对环境的责任

非选择题部分

注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上, 不能答在试题卷上。

三、名词解释（本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分）

31. 企业文化的中心要素
32. 华商精神
33. 企业文化修养
34. 法人治理结构
35. 跨文化管理

四、简答题（本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分）

36. 企业文化外在机制的影响因素有哪些？
37. 我国企业应建立什么样的核心价值观？
38. 如何理解企业文化的概念？
39. 应从哪些方面进行企业信息文化的构建？
40. 如何建设绿色企业文化？

五、论述题（本大题 10 分）

41. 论述企业推行集体主义原则的基本思想。

六、案例分析题（本大题 10 分）

42. 阅读下列案例，运用所学知识分析并回答问题。

【案例资料】海尔集团是在 1984 年引进德国利勃海尔电冰箱生产技术成立的青岛电冰箱总厂基础上发展起来的国家特大型企业。经过短短 15 年的时间，海尔集团从一个亏空 147 万元的集体小厂迅速成长为拥有白色家电、黑色家电和米色家电的中国家电第一品牌，到 1999 年海尔产品包括 58 大门类 9200 多个品种，企业销售收入以平均每年 81.6% 的速度高速、持续、稳定增长，1999 年，集团工业销售收入实现 215 亿元。1997 年 8 月，海尔被国家经贸委确定为中国六家首批技术创新试点企业之一，重点扶持冲击世界 500 强。而海尔长期的成功的企业文化的建设，对海尔的崛起有着举足轻重的作用。以下就是海尔文化的具体体现：

(1) 美国海尔人：当日的工作决不往后拖！

1999 年 7 月中旬，美国洛杉矶地区的气温高达 40 多度，连路上也少有人在这么热的天气里走动。一次，因运输公司驾驶员的原因，运往洛杉矶的洗衣机零部件多放了一箱，这件事本来不影响工作，找机会调回来即可，但美国海尔贸易有限公司零部件经理丹先生不这么认为，他说：当天的日清中就定下了要调回来的内容，哪能把当日该完成的工作往后拖呢？！于是丹先生冒着酷暑把这箱零部件及时调换了回来。

(2) 金昌顺现在工作为何这么“顺”？

金昌顺经过培训上岗，干起了冰箱总装焊接工，他的梦想是想当“海尔焊接大王”。光想当不行，更要平日好好练。怎么个练法？因为心急，刚开始金昌顺就碰了“钉子”，在一次焊接比赛中成绩不理想，便一度产生了消沉情绪。他的师傅发现这个现象后，便开导他说：任何能力的提高都有一个过程，不要心急，工作效果如果日事日毕，日清日高，

每天提高 1%，长期坚持下来，就会有几何级数的提高。师傅的话深深触动了金昌顺。从此后，他苦练基本功，工余时间寻来些废旧的切割管子，天天晚上进行练习。同事们说“发现废旧管子就给小金，他这个拼劲真让人佩服！”金昌顺焊接技术天天有提高，他终于实现了自己的梦想，在 98 年冰箱事业部举行的焊接比武中，金昌顺连续三次夺得焊接明星，并受到公司的嘉奖。

(3) 这位员工的上级应负什么责任？

1995 年 7 月的一天，原洗衣机有限总公司公布了一则处理决定，某质检员由于责任心不强，造成洗衣机选择开关差错和漏检，被罚款 50 元。这位员工作为最基层的普通员工承担了她所应该承担的工作责任，但是，从这位员工身上所反映出的质保体系上存在问题——如何防止漏检的不合格品流入市场，这一责任也应该像处理这位员工这样落到实处，找到责任人。这位员工问题的背后，实际还存在着更大的隐患，毕竟当时的洗衣机有限总公司的产品开箱合格率和社会返修与第一名牌的要求还有很大的差距，这一切决不是这位员工一个人有能力造成的，体系上的漏洞使这位员工的“偶然行为”变成了“必然”。既然如此，掌握全局的干部更应该承担责任在前，先检查系统保障的问题，才能使错误越来越少。这位员工的上级——原洗衣机有限总公司分管质量的负责人也自罚 300 元并做出了书面检查。

阅读以上案例资料，请从企业文化角度分析海尔崛起的原因。