

浙江省 2020 年 8 月高等教育自学考试
企业家精神与领导艺术(二) 试题
课程代码:12001

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项:

1. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。
2. 每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题(本大题共 10 小题,每小题 1 分,共 10 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一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、多涂或未涂均无分。

1. 下列关于企业家与管理者之间区别的描述,正确的是
 - A. 所有的企业家都是企业经营的管理者
 - B. 所有的企业经营的管理者都是企业家
 - C. 所有企业家都是依附于企业而存在的
 - D. 所有管理者都承担企业中的不确定性风险
2. 企业家人力资本主导和驱动企业惯例的确立、适应和迎新,进而承载员工学习创新和推动制度流程演进,从而带来企业成长,体现为持续的客户满意和业绩增长。这是
 - A. 企业家资本对企业成长的作用机理
 - B. 企业家精神对企业成长的作用机理
 - C. 企业家物质资本对企业成长的作用机理
 - D. 企业家人力资本对企业成长的作用机理
3. 在“重农抑商”的封建社会,徽州人抛弃传统的自给自足的农业生产方式,“藉经商以求富”。这表现了徽州人的
 - A. 艰苦奋斗、开拓进取的创业精神
 - B. 敢为人先、勇于探索的创新精神
 - C. 以德治商、重义轻利的诚信精神
 - D. 同舟共济、以众帮众的合作精神

4. 丹麦人可以说是“富裕”的,但在丹麦却没有法国、意大利那些追逐名牌与装饰排场的虚浮习气。这体现了丹麦人拥有的文化特质是
- A. 低调务实 B. 理性主义 C. 自强不息 D. 人文主义
5. 造成我国企业家精神缺失的直接因素是我国企业制度的不健全和
- A. 市场经济的不健全 B. 政府市场管制缺位
- C. 企业家制度的缺位 D. 传统文化传承惯性
6. 领导者作为监听者需要收集各种各样的信息。领导者可以从标准的业务报告,下属的特别报告,对组织进行观察时的观察材料等形式获取相关信息,这些信息来源形式可归纳为
- A. 外部事件 B. 内部业务 C. 分析报告 D. 意见倾向
7. PM 理论中的 P 指的是
- A. Plan——计划 B. Project——项目
- C. Performance——绩效 D. Product——产品
8. 将分析和综合有机地结合并运用数学语言定量地、精确地描述研究对象运动状态和规律的管理方法是
- A. 任务管理法 B. 系统管理法 C. 激励管理法 D. 人本管理法
9. 领导者在担任维持者角色时的两大任务中,除了调整目标来适应变化的环境之外,另一个任务是
- A. 保持效益和灵活性的平衡 B. 保持成本与效益的平衡
- C. 尽最大努力维持市场份额 D. 加大营销力度,开拓新市场
10. 全球经济、文化交流日益发展的情况下,世界各国之间的影响、合作、互动愈益加强,使得具有共性的文化样式逐渐普及推广成为全球通行标准的状态或趋势指
- A. 现代化 B. 全球化 C. 全球分工 D. 跨国经营

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。

11. 儒商发展至今,所经历的阶段包括
- A. “取之有道”阶段 B. “崇儒好儒”阶段
- C. 贾儒结合振兴华夏经济阶段 D. 世界儒商精神形成和发展阶段
- E. 区域儒商的形成与发展阶段

12. 20 世纪 60 年代初,以铁人王进喜为代表的几万名钻井职工为了甩掉中国石油落后帽子,参加石油开发大会战。经过三年半艰苦卓绝的夺油大战,一举改变了我国石油工业落后的面貌。一时间,“铁人精神”为世人传颂。以下关于“铁人精神”的说法正确的有
- A. “铁人精神”是在创业发展时期形成的企业精神
 - B. “铁人精神”集中体现出我国石油工人的精神风貌
 - C. “铁人精神”只在那个年代特定的环境下发挥作用
 - D. “铁人精神”值得我国世世代代石油工人加以传承
 - E. “铁人精神”无论何时都有着不朽的价值和生命力
13. 领导行为理论的主要研究成果包括
- A. 勒温的三种领导方式理论
 - B. 情境领导理论
 - C. 领导四分图理论
 - D. 管理方格理论
 - E. 路径目标理论
14. 为了培养中国自己的企业家,我国应该
- A. 确定企业家的价值
 - B. 抓住企业家自身素质培养
 - C. 重视企业家的培养机制
 - D. 建立有效的企业家激励机制
 - E. 建立有效的企业家约束机制
15. 下属成熟过程可划分为
- A. 不成熟阶段
 - B. 低成熟阶段
 - C. 较不成熟阶段
 - D. 比较成熟阶段
 - E. 高成熟阶段

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、简答题(本大题共 4 小题,每小题 5 分,共 20 分)

- 16. 企业家的本质特征是什么,为什么?
- 17. 简述企业家精神的内涵。
- 18. 犹太企业家有哪些精神特质?
- 19. 领导力开发的价值体现在哪些方面?

四、论述题(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

20. 如何培育企业家精神?
21. 提升领导绩效的基本途径有哪些?

五、案例题(本大题共 8 小题,每小题 5 分,共 40 分)

请仔细阅读案例,并回答相关问题。

案例一:

一个有魅力的企业家,他会将他身上的独特气质逐步地过渡到企业,最终,形成一个由“树木”到“森林”的转换。美国企业家 JK 就是这么一位有魅力的企业家。JK 创办的电子产品企业 HY 在美国电子产品行业里算得上是属一属二的企业,JK 独有的企业家精神贯穿 HY 发展的整个历程。下面是一些 JK 在公司管理人员向其汇报时给管理人员的建议。

(1)公司产品经理汇报新产品情况时:站在顾客的角度去思考产品的功能,要创造出让顾客记得住的产品。要有改变世界的梦想,哪怕是一颗螺丝钉的创新也能让人兴奋!

(2)公司财务经理汇报年度财务状况时:为了创造公司的财富,该花钱时不要吝惜,不该花钱时,哪怕是一分钱你也得给我省着!

(3)公司人力资源经理汇报年度员工业绩评估:不要把人看死了,只要可以为公司创造价值,不管他上班穿的是拖鞋还是皮鞋。允许他们犯错,但不允许犯没有价值的低级错误。

(4)公司公关部经理对美国政府的邀请及其他一些知名电子产品公司合作项目开发的汇报时:政府是我们前进的重要支柱,应该积极配合。

(5)公司市场部经理汇报竞争者开展网络营销情况时:用竞争者的方式同时开展网络营销,且力度要永远比竞争者高一倍。

HY 公司各部门经理对 JK 所拥有的精神深深折服,在 JK 的领导下总是能够很好的完成任务,为公司创造最大化的价值。HY 公司的产品一投入市场就能够得到非常好的反应,并且能在相当长一段时间内引领这一产品类型的潮流。

22. 案例中,美国政府为什么想和 HY 公司合作? 如何认识企业家创新精神的重要性?
23. JK 的精神贯穿 HY 公司发展的整个过程,我们可以用公司企业家精神理论来研究 JK 的精神。你认为 JK 这种公司企业家精神有哪些作用?
24. HY 公司的成功离不开 JK 的精神指导,要理解 JK 的企业家精神与 HY 公司的成长的互动应从多视角看。你如何认识?
25. “不要把人看死了,只要可以为公司创造价值,不管他上班穿的是拖鞋还是皮鞋。允许他们犯错,但不允许犯没有价值的低级错误。”这句话体现了美国什么样的人才理念?

案例二：

宏毅是Jk公司的人力资源部经理,他是一个能力超群,才华横溢的领导者。员工们都被他个人的魅力所吸引,他是员工心目中的英雄,他在员工中有极强的号召力,他的号召总是能迅速得到员工的响应,员工们都以能在他的领导下工作而感到自豪。因此,对于他所做的决策,员工们都坚决拥护,并尽全力执行。一次,董事会要求对员工薪酬制度进行改进,这要求宏毅从日常工作的队伍中抽调一些人组成一个小团队进行专门研究。宏毅一向员工们宣布自己的计划,立马就有员工自告奋勇加入这个小团队中。很快,薪酬制度改进小组就成立了,宏毅自己担任队长,并引导团队快速进入执行阶段。

宏毅对团队的管理有着自己的一套哲学。他认为,团队能够高效运作的首要前提是团队成员之间能有效沟通。因此,他非常注重团队成员之间的沟通,即使这个团队成员原本就是同事,关系都比较好,宏毅还是经常跟他们强调沟通的重要性。其次,团队成员是为了实现同一个目标而走在一起的,因此,在团队进入执行阶段时,宏毅首先要制定团队目标。此次团队的主要目标是要制定一个全新的薪酬管理制度。为此,宏毅需要把目标细化成工作任务,他把要处理的问题及其有关的情况进行分类,确定其边界,将分类好的问题分配给团队成员,并引导团队成员自己制定工作目标,自主进行自我控制,自觉采取措施完成目标,自动进行自我评价,最后再进行团队讨论。

在团队成员的工作过程中,宏毅还不忘时常激励团队成员。他向所有团队成员承诺,如果提前完成任务,将向上司申请为其加薪。他还经常对做的突出的成员进行表扬肯定,并让其他成员向其学习。此外,在工作之余,他经常组织团队活动,自己参与其中,还经常以自己个人的名义邀请团队成员共进晚餐等等。这一切都为团队成员注入强劲的工作动力,充分激发了团队成员的积极性,最后以优异的成绩完成了任务。

26. 团队有哪些类型? 宏毅组建的“薪酬制度改进小组”属于哪种团队类型?

27. 案例中,宏毅团队的管理采用了目标管理法,与传统管理方法相比,目标管理法有哪些优点?

28. 案例中,宏毅将目标细化成工作任务时所采用是什么决策方法? 这种方法有哪些基本要素?

29. 你认为宏毅所属哪种领导类型? 这种领导类型有哪些缺陷?