

自考网校 免费试听. 自考名师. 课件更新. 报名演示. 学习卡.



郭建华 韩旺辰 郝玉柱 张旭娟 孙茂竹 白薇

最权威的师资阵容

最及时的在线答疑

全程视频授课, 反复观看 不限次数

自考 365 网校数百门课程全面招生!

基础班+串讲班 祝您成功每一天!

全国 2006 年 1 月高等教育自学考试 网络经济与企业管理试题 课程代码: 00910

一、单项选择题(本大题共 30 小题, 每小题 1 分, 共 30 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, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

- 被誉为“科学管理之父”的管理学家是 ()
A. 韦伯
B. 西蒙
C. 泰勒
D. 法约尔
- 在 20 世纪 80 年代美国出现了第三次企业管理革命是 ()
A. 以效率为中心
B. 以企业流程再造为中心
C. 以质量为中心
D. 以顾客价值为中心
- 要求产品开发人员从设计一开始就考虑产品整个生命周期中从概念形成到产品报废处理的所有因素, 包括质量、成本、进度计划和用户要求。这种方法是 ()
A. 并行工程 CE
B. CIMS
C. 分销计划 DRP
D. ERP
- 下列各项中, 不属于形成行业壁垒的要素的是 ()
A. 规模效应
B. 差别化效应
C. 销售渠道的控制
D. 价格控制
- 对本企业所要进入的市场领域进行抉择时, 战略分析的主要内容和方法不包括 ()
A. 生产能力分析
B. 市场渗透分析
C. 竞争对手分析
D. 产业组织分析
- 波特的三种基础的企业战略是基于下面什么而制订的战略? ()
A. 提高市场占有率
B. 提高企业核心能力
C. 战胜竞争对手
D. 战胜自己
- 以下选项不属于客户关系管理的目标的是 ()
A. 提高效率
B. 业务流程自动化
C. 保留客户
D. 拓展市场
- 进行客户组合分析时, 对于历史价值低且潜在价值低的客户, 应采取的策略是 ()

- A.维持
B.投资
C.放弃
D.培育
9. 在客户投资与利润分析中, 忠诚的客户表现为 ()
A.客户利润高, 市场投资低
B.客户利润低, 市场投资高
C.客户利润与市场投资相当
D.客户利润比市场投资略高
10. 客户关系管理系统中的业务操作管理子系统, 不包括下列的 ()
A.销售自动化模块
B.营销自动化模块
C.客户服务与支持模块
D.数据分析模块
11. 把具有不同功能的多个企业组织为了实现共同的目的, 围绕一个核心组织, 以信任和契约为基础, 通过 IT 网络联结起来, 形成一种临时合作的组织。这称之为 ()
A.组织结构扁平化
B.组织结构虚拟化
C.组织结构柔性化
D.组织结构网络化
12. 针对企业再造中的“以顾客为中心”的思想, 下列说法错误的是 ()
A.以顾客为上帝
B.顾客的满意度是评价员工的直接的唯一标准
C.以顾客需求为导向
D.企业再造要坚持以更有效满足顾客的需求为出发点
13. 建立学习型组织的目的是 ()
A.为了使组织能够及时掌握新出现的技术
B.为了提高组织成员的各方面素质
C.为了使组织具有持续学习能力
D.为了使组织成员养成学习的习惯
14. 网络营销的 4cs 理论不包括下面的 ()
A.成本 (cost)
B.方便 (convenience)
C.交流 (communication)
D.连接 (connect)
15. 搜索引擎 Google 的网站设计体现了 ()
A.关爱生活、亲情至上的理念
B.功能丰富, 综合性强的特点
C.页面简洁、功能专注的特性
D.年轻时尚、诙谐幽默的特点
16. 以下不属于准时生产 (JIT) 的实施要点的是 ()
A.改进人力资源
B.快速提供充分的工序物料
C.与供货商紧密联系
D.改进产品设计
17. 虚拟企业最基本的形式是 ()
A.虚拟生产
B.虚拟开发
C.虚拟销售
D.虚拟管理

18. 设计者之间的虚拟协同过程中操作的是 ()
- A.实物模型
B.数字模型
C.微缩模型
D.动画模型
19. 网络财务的安全性具有的特点是 ()
- A.静态性
B.整体性
C.局部性
D.动态性
20. 面对网络经济的巨大风险, 企业首先应该建立 ()
- A.财务风险评价模型
B.财务风险控制模型
C.财务风险分析模型
D.财务风险预测模型
21. 下列关于网络财务的特点的说法错误的是 ()
- A.网络财务实现在线、移动办公
B.网络财务实现会计工具和财务介质电子化
C.提供“同一化”财务信息
D.网络财务有利于财务监控
22. 在人力资源管理中, 最适合网络管理的业务是 ()
- A.工资发放、福利和培训
B.薪资
C.绩效考评
D.HR 管理系统
23. 下面关于人力资源管理与传统劳动人事管理的区别, 说法错误的是 ()
- A.从服从性管理转向参与型管理
B.从单纯使用转变为人才开发
C.从系统管理转向分散管理
D.从行政管理转向战略性管理
24. 企业在选择知识管理策略时应有所侧重, 对两种策略建议的比例约是 ()
- A.60%对 40%
B.70%对 30%
C.80%对 20%
D.90%对 10%
25. 知识管理的基础是 ()
- A.积累
B.共享
C.创新
D.交流
26. 按照 OECD 对知识的分类, “知道怎么做”的知识属于 ()
- A.事实知识
B.原理知识
C.技能知识
D.人力知识
27. 企业研究并实施知识管理的原动力与最终落脚点是 ()
- A.知识的采集与加工
B.知识存储与积累
C.知识的传播与共享
D.知识的应用与创新
28. 实现供应链管理的基础是 ()
- A.供应链的设计
B.信息共享

- C.弹性的企业组织
D.绩效评价体系
29. 下列哪一类企业不适合分裂型文化? ()
A.医药公司
B.咨询公司
C.律师事务所
D.个人技术信息垄断的企业
30. 利益型文化是 ()
A.和睦交往程度高, 团结一致程度高
B.和睦交往程度低, 团结一致程度高
C.和睦交往程度低, 团结一致程度低
D.和睦交往程度高, 团结一致程度低

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, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

31. 在迈克尔·波特的价值链分析中, 下列属于基本活动的有 ()
A.企业基础设施
B.采购
C.生产经营
D.市场营销
E.服务
32. “质量流”的作用有 ()
A.化解诸多质量信息之间的冲突
B.简化敏捷制造质量检验要求
C.使质量全程服务成为可能
D.降低了工人的工作要求
E.可以解决各联盟企业之间的“过程网络”的接口问题
33. 知识管理的原则有 ()
A.积累原则
B.信任原则
C.交流原则
D.共享原则
E.创新原则
34. 供应链管理主要涉及到哪四个领域? ()
A.供应
B.合作
C.物流
D.需求
E.生产计划
35. 人本文化可以表述为 3P, 具体是指 ()
A.企业即人
B.企业为人
C.企业靠人
D.产品为本 (product)
E.促销为本 (promotion)

三、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

36. 简述网络时代企业管理理念的转变。

37. 简述客户关系管理价值链的基本活动。

38. 简述企业再造的特点。

39. 简述网络时代财务管理的内容。

40. 简述企业文化的构成。

四、论述题(本大题共 10 分)

41. 论述供应链管理环境下物流和采购管理的特点。

五、案例分析题 (本大题共 20 分)

42.

大学生找工作太疲惫

自从大学毕业由计划经济体制下的统一分配制改为市场经济体制下的人才供需双向选择以来,招聘会成为大学生找工作最重要的渠道。因此,招聘会越开越多,形形色色;招聘会越开越大,规模浩荡。据悉,国家教育部规定的大学毕业生招聘会每年在 12 月初开始,但是在某些省市的一些高校校园里,各种形式的招聘会时常是在国庆节一过就开得如火如荼。有时仅在一所大学,就先后会有 10 多家企业举办了招聘会,平均一个大学生也需要参加 3-4 个大型综合招聘会,至于小型、专项招聘会更是不计其数。在一个普通高校毕业生供需见面会,进场招聘的企业一般有数百家以上,各地前来应聘的大学生难以数计,只看见人山人海,摩肩接踵。不难想象,在这样混乱拥挤的“集市”上所进行的招聘、应聘其效果如何。

很多大学,四年级就是找工作,甚至连毕业论文(毕业设计)也抛在脑后。

面对五花八门接踵而来的招聘,大四学生疲于应付,一方面他们应该完成课业,不得缺课,一方面他们又唯恐失去找工作的机会。而更让他们苦恼的是,举办招聘会的企业各怀“鬼胎”,个别企业并非前来诚聘人才,而是另有所图,令他们深感受骗上当。

有记者采访了一些毕业生,他们认为大四就是找工作,但是他们对有关毕业生就业政策却知之甚少,只得盲目地参加各种招聘会,“撞大运”。一些多次参加过招聘会的同学说,有些用人单位纯粹在利用举办招聘会的形式在校园做广告宣传,企业本身很清楚需要什么样的专业人才,却故意搞个全校招聘会,为企业造势,导致一些毕业生一次又一次无效应聘,不但身心疲惫,而且找工作的自信心严重受挫。某公司在其举行的招聘会上,不惜占用学生大量时间,连篇累牍介绍该公司,而且说了一些毫不负责的话。在场许多学生不堪忍受,纷纷退场。

不仅如此,学生还要一次又一次打印、复印自己的各类履历、证书等材料。许多学生还要坐长途汽车、火车、甚至坐飞机来回奔波,其中的费用非常可观。而对于企业而言,招聘会也不是一件美差,需要安排场地、订展位、回答提问,忙上一天到头来只不过拿回去一大堆学生简历,尤其是企业需要的是有真才实学的人才,而不是只有良好的个人简历无法真正有效招募到企业需要的人才。

许多著名公司通常在公司网站上发布招聘信息，详细说明岗位的人才要求，求职人员先依据岗位的要求和自己专业及特长撰写求职履历说明，发电子邮件给公司。公司收到求职的电子邮件后，经过整理和分析，挑选其中一部分再进行面试、甄选。

企业的招聘是企业人力资源管理的一个重要方面。随着网络技术、数据库技术等信息技术不断在企业中推广和应用，如何有效地进行人力资源管理，尤其进行人力资源的规划和人力资源的甄选过程值得企业去认真思考。

问题：

- (1) 结合案例，谈谈对传统招聘的看法。(4分)
- (2) 针对案例，分析网上招聘的优点。(6分)
- (3) 结合案例，谈谈企业人力资源规划步骤和人力资源的甄选过程。(10分)



自考 365
www.zikao365.com