

- C. 企业宣言
D. 企业愿景
6. 企业产品形象和服务形象的本质特征是【 C 】 2-102
- A. 信誉
B. 美誉
C. 质量
D. 顾客满意度
7. 被誉为企业经营之魂的原则是【 B 】 3-117
- A. 集体主义原则
B. 诚实守信原则
C. 义利统一原则
D. 公平效率兼顾原则
8. 认为企业家与一般的投资者或生产管理者相区别的核心精神是创新精神的管理大师是【 A 】 3-129
- A. 熊彼特
B. 诺利亚
C. 昌佩
D. 斯通
9. 在处理企业文化和利益关系时,最佳的状态是【 D 】 3-121
- A. 义大于利
B. 利大于义
C. 义等于利
D. 义利统一
10. 保证企业文化内在机制运行目标对各个不同取向的目标的绝对支配作用和主导作用的功能是【 A 】 4-145
- A. 目标决策功能
B. 目标控制功能
C. 目标协调功能
D. 目标应变功能
11. 下列不属于企业文化外在机制构建原则的是【 C 】 4-148
- A. 一致性
B. 指导性
C. 创新性
D. 约束性
12. 法人治理结构的核心是【 D 】 5-162
- A. 分层制
B. 分立制
C. 协商制
D. 契约制
13. 企业与员工伦理文化规范的核心是【 A 】 5-187
- A. 以人为本
B. 追求利润
C. 提高待遇
D. 完善制度
14. 格式合同制定的主体是【 B 】 6-216
- A. 消费者
B. 企业
C. 政府
D. 协会
15. 企业参与社区活动,在制订计划时的首要关键问题是【 C 】 6-208
- A. 选择项目
B. 监管项目
C. 了解社区
D. 了解企业资源
16. 下列不属于购销客户权利的是【 D 】 6-211

- A. 安全权 B. 知情权
C. 选择权 D. 定价权
17. 提出信息时代有四个主要文化伦理议题的学者是【 A 】 7-230
A. 梅森 B. 熊彼特
C. 斯通 D. 迪尔
18. 下列不属于企业信息文化规范特征的是【 D 】 7-232
A. 多元性 B. 开放性
C. 自律性 D. 封闭性
19. 会计从业人员职业道德的基本品质是【 B 】 8-253
A. 严守秘密 B. 公私分明
C. 勤俭理财 D. 客观公正
20. 注册会计师职业道德的灵魂是【 A 】 8-257
A. 诚信 B. 知识
C. 能力 D. 技巧
21. 下列不属于企业文化行为特性的是【 C 】 9-275/276
A. 自觉性 B. 自愿性
C. 唯一性 D. 坚定性
22. 企业员工以做好企业分派给自己的工作为最高追求的企业文化境界类型是【 D 】 9-286
A. 雇佣型 B. 献身型
C. 快乐型 D. 尽职型
23. 英国企业文化的最早倡导者是【 A 】 10-302
A. 约瑟夫·基斯 B. 梅森
C. 熊彼特 D. 威廉·大内
24. 法国企业文化的突出特点是【 B 】 10-306
A. 强调硬式管理的制度文化 B. 追求氛围轻松、管理人性化
C. 主张建立共同的价值观 D. 建立完善的质量管理体系
25. 企业文化建设的核心是【 D 】 11-340
A. 自律 B. 道德
C. 法律 D. 诚信

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. 从微观生成的角度看, 企业文化包含的要素有【 ABCDE 】 1-45/46

- A. 价值要素
- B. 品质化要素
- C. 物质化要素
- D. 催化要素
- E. 习俗化要素

27. 企业愿景的特点包括【 ABDE 】 2-79/80

- A. 愿景必须是远见卓识, 是真知灼见
- B. 愿景必须有前瞻性
- C. 愿景必须有全面性
- D. 不存在对每个人都有效的标准的“愿景公式”
- E. 企业愿景中包含的信息是由企业及其所处的环境决定的

28. 从企业和股东的关系看, 企业可分为【 ACE 】 5-159

- A. 个体制企业
- B. 集体制企业
- C. 合伙制企业
- D. 合作制企业
- E. 公司制企业

29. 企业会计诚信文化包括【 ABCD 】 8-249/255

- A. 恪尽职守, 爱岗敬业
- B. 当好参谋, 参与管理
- C. 如实反映, 正确核算
- D. 坚持原则, 不做假账
- E. 超然独立, 客观求是

30. 跨文化管理的类型有【 CDE 】 10-322

- A. 抛弃
- B. 叠加
- C. 移植
- D. 嫁接
- E. 合金

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、辨析题 (本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

判断下列观点或表述是否正确, 并说明理由。

31. 企业文化不受民族文化的影响。【 错 】 1-52

理由: 企业文化作为文化系统中的亚文化, 不可避免地受到作为主文化的民族文化和社会文化的影响和制约。

32. 监事会是公司法人治理的最高权力机构。【 错 】 5-171

理由：监事会是公司法人治理的制衡机构。

33. 信息网络文化规范建设离不开社会环境的影响。【对】 7-239

34. 企业文化教育必须注意整体性。【对】 9-278

35. 企业必须在循环经济中承担重要责任。【对】 11-350

四、简答题（本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分）

36. 为什么说企业伦理道德文化在企业文化建设中具有重要的地位？ 1-33

答：

企业伦理道德文化在企业文化建设中具有很重要的地位，可以从以下三方面理解：

（1）首先，职业道德文化是企业文化之本，是企业文化建设的主干。在企业文化建设中，它与企业精神、企业形象、文化氛围鼎足而立，直接集中体现了企业群体的道德文化水准和道德文化风貌，直接关系到企业形象的树立和企业精神的体现。没有员工良好的职业道德文化风范，就不能提高员工素质，就不能生产出高质量的产品去参与市场的竞争，就不能向社会提供满意的服务。因此，企业形象就不能完美地立于社会之上，企业精神也随之无从谈起。

（2）其次，以调整个人与他人、个人与企业、个人同社会利害关系为内容的职业道德文化，具有利他性的特点，即只有对社会、对企业带来利益，给人们带来幸福的行为，是企业文化建设的精神层面的实际内容，是企业文化建设健康发展的一个重要精神动力。

（3）再次，在我们国家，大力提高职业道德文化水准，是培养员工与企业生死与共、同舟共济的主人翁精神，为企业勤奋工作、贡献才智的根本要素，是完善企业文化建设的基因。

37. 如何理解企业文化内在机制和外在机制之间的辩证关系？ 4-143

答：

（1）首先，企业文化建设的内在机制和外在机制统一于文化建设的具体实践中，二者相互促进，不可分割。

（2）其次，企业文化建设的外在机制是企业文化的重要体现方式和了解途径。

（3）第三，企业文化建设的最终落脚点在内在机制，外在机制必须通过内在机制起作用。

38. 董事会的道德义务是什么？ 5-167/168

答：

（1）保持独立性，形成独立自主人格

（2）勤勉尽责，客观求是，真诚为企业谋取正当利益

（3）善管守信，维护企业资产，审慎行使决议权

39. 为什么企业文化修养要强调实践原则? 9-282

答:

- (1) 人们只有在实践过程中才能改造自己的主观意识。
- (2) 企业文化修养只能在实践中得列检验和提高。
- (3) 企业文化修养是一个从实践到认识, 再由认识到实践的不断循环往复的过程。

40. 在实施跨文化管理时应注意哪些问题? 10-324/325

答:

- (1) 识别文化差异
- (2) 强化跨文化理解
- (3) 锻造跨文化沟通能力
- (4) 进行跨文化培训
- (5) 借助文化差异施行多样化战略
- (6) 建立基于共同价值观的企业文化

五、论述题 (本题 10 分)

41. 如何理解通过企业文化建设来提高企业的核心竞争力。 11-346

答:

企业文化是一种潜移默化的、起长远作用的推动力, 因为企业文化中的企业经营理念、企业价值观、企业精神和员工意识对形成企业核心竞争力具有重大的贡献。培养企业文化一般从以下几个方面努力:

(1) 企业经营理念的培育

经营理念是企业经营的完整的价值系统, 是企业的使命感、责任感、目标感和战略发展方向的构想。经营理念维系着企业的生命, 没有系统的经营理念, 就没有自觉有效的经营。

(2) 企业价值观的塑造

价值观代表一系列基本的信念, 属于规范性的问题, 是关于道德的判断。从个人和社会的角度来看, 某种具体的行为类型或存在状态比与之相反的行为类型或存在状态更可取, 反映了一个人关于正确和错误、好和坏、可取和不可取的观念。价值观包括内容和强度两种属性, 内容属性告诉人们某种方式的行为或存在状态是重要的, 强度属性则表明其重要程度。

(3) 企业精神的培育

企业精神是在企业发展过程中, 由企业家积极提倡、全体员工不断实践强化形成的, 凝结企业理想、认知、价值、情感、意志等因素, 推动企业生产经营的团体精神。价值观企业的选择和决策标准, 而企业精神是实现价值观选择决定目标和行动的支柱, 它更多地体现为情感和意志的凝结。

六、案例分析题 (本题 10 分)

42. 阅读下列案例, 运用所学知识分析并回答问题。

西安杨森制药有限公司成立于 1985 年 10 月, 总投资 19 亿元人民币, 注册资本比例为外方占 52%, 中方占 48%, 是目前我国医药工业规模最大、品种最多、剂型最全的先进技术型合资企业之一。

西安杨森的企业文化建设是其成功的重要因素。

西安杨森的管理实践, 充满了浓厚的人情气息。每当逢年过节, 总裁即使在外出差、休假, 也不会忘记邮寄贺卡, 捎给员工一份祝福。在员工过生日的时候, 总会得到公司领导的问候, 这不是形式上的、统一完成的贺卡, 而是充满领导个人和公司员工关爱的贺卡。员工生病休息, 部门负责人甚至总裁都会亲自前去看望, 或写信问候。员工结婚或生小孩, 公司都会把这视为自己家庭的喜事而给予热烈祝贺, 公司还曾举办过集体婚礼。公司的有些活动, 还邀请员工家属参加, 一起分享大家庭的快乐。西安杨森办的内部刊物, 名字就叫《我们的家》, 以此作为沟通信息、联络感情、相互关怀的桥梁。

根据中国员工福利思想浓厚状况, 公司一方面教育员工要摒弃福利思想, 另一方面又充分考虑到中国社会保障体系的不完善, 尽可能地为员工解决实际生活问题。经过公司的中外方高层领导之间几年的磨合, 终于形成共识: 职工个人待业、就业、退休保险、人身保险由公司承担, 有部门专门负责; 员工的医疗费用可以全部报销。在住房上, 他们借鉴新加坡的做法, 并结合中国房改政策, 员工每月按工资支出 25%, 公司相应支出 35%, 建立职工购房基金。这已超过了一般国有企业的公积金比例。如果基金不够, 在所购房屋被抵押的情况下, 公司负责担保帮助员工贷款。这样, 在西安杨森工作 4 到 6 年的员工基本上可以购买住房了。

问题一: 该企业在企业文化建设中遵循了哪些指导思想? 1-60/62

问题二: 在具体实践中, 该企业是如何贯彻这一思想的?

答:

问题一:

- (1) “以人为本”思想
- (2) 卓越与绩效思想
- (3) 兼容与创新理念
- (4) 创新思想

问题二:

以人为本: 每当逢年过节, 员工过生日, 员工生病休息, 员工结婚或生小孩, 公司都会表达一番心意, 公司还曾举办过集体婚礼。公司的有些活动, 还邀请员工家属参加, 一起分享大家庭的快乐。西安杨森办的内部刊物, 名字就叫《我们的家》, 以此作为沟通信息、联络感情、相互关怀的桥梁。