

全国 2016 年 10 月高等教育自学考试

企业文化试题

课程代码:03297

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 25 小题,每小题 1 分,共 25 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. 从“文化”一词的历史来看,最早提出“文化”概念的典籍是
A. 《易·系辞下》 B. 《礼记·乐记》
C. 《易·贲卦·象传》 D. 《庄子·逍遥游》
2. 企业的价值观念、精神境界和理想追求属于企业文化的
A. 中心要素 B. 催化要素
C. 习俗化要素 D. 品质化要素
3. 企业文化中属于中层文化的是
A. 物质文化 B. 行为文化
C. 制度文化 D. 精神文化
4. 回答并解决企业为什么存在问题的是
A. 企业愿景 B. 企业使命
C. 企业哲学 D. 企业理念
5. 企业文化的核心是
A. 企业形象 B. 企业物质文化
C. 企业价值观 D. 企业精神
6. 企业经营的灵魂是
A. 集体主义原则 B. 义利统一的原则
C. 诚实守信原则 D. 兼顾公平与效率原则
7. 下列不属于企业文化评价维度的是
A. 传统习俗 B. 内心信念
C. 法律制度 D. 社会舆论
8. 公司法人治理的制衡机构是
A. 监事会 B. 股东会
C. 董事会 D. 经理层

9. 下列属于企业股东权利的是
- A. 及时、如数供应所应提供的财务资源
 - B. 对企业经营成果最终负责
 - C. 在企业解散时参加分配并有权获得份额内的剩余财产
 - D. 促使企业同与之有关的各利益主体保持协调关系
10. 最早把“共生文化”概念引入管理阶层的国家是
- A. 德国
 - B. 美国
 - C. 法国
 - D. 日本
11. 1986 年，提出信息时代有 PAPA 四个主要文化伦理议题的是
- A. 斯蒂芬·霍金
 - B. 梅尔·梅森
 - C. 彼得·德鲁克
 - D. R. O. 梅森
12. 企业文化教育要因人而异，灵活多样，这体现了企业文化教育特征的
- A. 复杂性
 - B. 针对性
 - C. 整体性
 - D. 渐进性
13. 企业员工以做好分派给自己的企业工作为最高追求，这属于
- A. 尽职型文化境界
 - B. 享受型文化境界
 - C. 雇佣型文化境界
 - D. 献身型文化境界
14. 在 20 世纪 60 年代提出“循环经济”一词的是
- A. 马克斯·韦伯
 - B. K. 波尔丁
 - C. 保罗·肯尼迪
 - D. 大卫·休谟
15. 将母公司的企业文化体系全套照搬到子公司所在国家和地区，这是跨文化管理类型中的
- A. 嫁接
 - B. 移植
 - C. 合金
 - D. 重组
16. 注册会计师执业的灵魂与关键是
- A. 廉洁守法
 - B. 保密守时
 - C. 公正审计
 - D. 独立性
17. 现代企业制度的建立要求会计职能由“报账型”转为
- A. 算账型
 - B. 核算型
 - C. 管理型
 - D. 记账型
18. 具有“彻底第一主义”企业文化特征的国家是
- A. 美国
 - B. 法国
 - C. 日本
 - D. 韩国
19. 企业文化规范系统中的核心部分是
- A. 企业文化原则
 - B. 企业文化规范
 - C. 企业文化范畴
 - D. 企业文化理论
20. 在麦格雷戈的需要层次理论里，自尊的需要和声望的需要属于
- A. 安全需要
 - B. 自我需要
 - C. 自我实现需要
 - D. 社交需要

21. 下列不属于跨文化管理任务的是
- A. 识别文化差异
 - B. 控制和利用文化差异
 - C. 强化文化特征
 - D. 防范和化解文化冲突
22. 法人治理结构的核心是
- A. 法律规范
 - B. 契约制
 - C. 企业的社会责任意识
 - D. 企业组织结构的设计
23. 下列属于狭义不正当竞争行为的是
- A. 垄断
 - B. 排挤其他经营者公平竞争
 - C. 以限制竞争为目的的联合行为
 - D. 诋毁竞争对手
24. 下列属于对“科技文化分界论”评价的是
- A. 这种把科学与技术分开的观点在理论上是形而上学的
 - B. 这种观点认为科学技术是纯粹中性的，无需关注文化问题
 - C. 这种观点认为是科学而不是技术才应该受到伦理文化的规范
 - D. 混淆了科技工作者个体主体与社会实践主体间的文化责任界限
25. 下列属于经营性企业文化理念的是
- A. 能动性创新理念
 - B. 高效率性管理理念
 - C. 理性化管理理念
 - D. 制度至上理念

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. 企业精神的特点有
- A. 时代性
 - B. 导向性
 - C. 动态性
 - D. 独特性
 - E. 系统性
27. 在市场竞争中为了体现公平与效率兼顾的原则，企业应该做到
- A. 社会效益与经济效益协调统一
 - B. 竞争与合作协调统一
 - C. 控制与自由协调统一
 - D. 权力与权威协调统一
 - E. 员工收入与企业利润协调统一
28. 企业产品竞争中的伦理文化问题有
- A. 见贤思齐
 - B. 压价排挤竞争对手
 - C. 压低别人，抬高自己
 - D. 仿冒
 - E. 散布虚假信息
29. 下列属于企业表层竞争力的是
- A. 服务
 - B. 人才
 - C. 技术
 - D. 战略
 - E. 营销
30. 下列属于企业会计诚信文化总体要求的是
- A. 恪尽职守，爱岗敬业
 - B. 公正审计，廉洁守法
 - C. 坚持准则，不做假账
 - D. 超然独立，客观求是
 - E. 当好参谋，参与管理

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. 企业员工是企业先进文化的体现者。

判断:

理由:

32. 企业社会回应回答“应该是什么”的问题。

判断:

理由:

33. 对于信息创造者来说,创造信息要坚持社会利益第一的原则。

判断:

理由:

34. 员工忠诚要远比企业忠诚重要。

判断:

理由:

35. 企业与员工之间的权利和责任是相互补充的。

判断:

理由:

四、简答题(本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分)

36. 简述塑造企业形象应该坚持的原则。

37. 简述新时代企业员工应具有的“义利观”。

38. 简述企业文化行为的特性。

39. 简述如何建设优秀的企业诚信文化。

40. 简述企业文化内在机制的涵义。

五、论述题(本题 10 分)

41. 联系实际,分析如何使企业切实履行资源环境责任,实现可持续发展。

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。

“山姆可以称得上是本世纪最伟大的企业家。他所建立起来的沃尔玛企业文化是一切成功的关键,是无人可以比拟的。”美国 Kmart 连锁店创始人哈里·康宁汉这样评论他的竞争对手——山姆·沃尔顿。

在沃尔玛看来顾客就是上帝。为了给消费者提供物美价廉的商品,沃尔玛不仅通过连锁经营的组织形式、高新技术的管理手段,努力降低经营费用,让利于消费者,而且从各个方面千方百计节约开支。美国大公司一般都拥有豪华的办公楼,但沃尔玛公司总部一直设在偏僻小镇的平房中。这些做法传达给消费者的信息是:沃尔玛为顾客节省每一分钱。

沃尔玛不只强调尊重顾客,提供一流的服务,而且还强调尊重公司的每一个人,坚持一切要以人为本的原则。在沃尔玛内部,虽然各级职员分工明确,但少有歧视现象。该公司一位前副董事长曾经说,“我们是由具有奉献精神、辛勤工作的普通人组成的群体,来到一起

为的是实现杰出的目标。我们虽然有不同的背景、肤色、信仰，但坚持每一个人都应受到尊重和尊严的待遇”。

沃尔玛公司重视对员工的精神鼓励，重视对员工潜能的开发，重视对员工的素质培养，重视每一位员工的建议，重视在企业内部建立一种和谐的氛围，正是这些重视使得员工感到自己是公司的重要一员，在公司就像是在一个大家庭里。也正是这样，沃尔玛才能把员工们团结起来，发挥集体的力量，愿意为公司贡献一份光和热。

沃尔玛内部很少有等级森严的气氛，创始人山姆·沃尔顿非常乐意和员工在一起，谈论一些问题或发表演讲，把自己所倡导的价值观念传输给员工。到今天，沃尔玛的各级管理人员依然贯彻着企业传统文化，经理人员被认为是“公仆领导”。

沃尔玛公司的领导始终把与员工沟通放在首要位置。他们指导、帮助和鼓励他们，为他们的成功创造机会。因此，沃尔玛公司的诸位“公仆”，并不是坐在办公桌后发号施令，而是走出来和员工直接交流，并及时处理有关问题，实行“走动式管理”。他们的办公室虽然有门，但门总是打开着，有的商店办公室甚至没有门，以便让每个员工随时可以走进去，提出自己的看法。

沃尔玛在处理员工关系方面运用最多的方法是激励而不是批评或处罚，如果员工把事情做好了，他们就会对其良好的表现进行褒扬：“你做得很好！”如果员工做错了，他们会对员工说：“换种方法你会做得更好！”

沃尔玛公司规定对下属一律称“合伙人”而不称“雇员”。沃尔玛制定了与员工分享经营成果、分担经营责任的政策，使员工产生责任感和参与感，如利润分享、员工购股、低耗奖励等计划来调动员工积极性。

问题一：沃尔玛的企业核心价值观是什么？（4分）

问题二：沃尔玛是如何将企业核心价值观贯彻于经营实践之中的？（6分）