

# 2007 年上海海事大学攻读硕士学位研究生入学考试试题

(重要提示: 答案必须做在答题纸上, 做在试题上不加分)

考试科目: 企业文化

## 一、辨析题 (10 分)

- (一) 企业文化建设就是开展文体活动。
- (二) 企业价值观是企业文化的核心。
- (三) CI 与 CS 的内涵是完全相同的。
- (四) 企业文化与企业家是整体要素与关键要素的辩证关系。
- (五) 在处理企业与消费者的关系上, 企业要树立与消费者双赢的利益观。

## 二、名词解释 (20 分)

- (一) 企业文化的概念
- (二) 企业精神
- (三) 企业形象
- (四) 企业文化系统结构
- (五) 文化圈

## 三、简答题 (30 分)

- (一) 简述企业文化的内在价值。
- (二) 简述企业文化系统的构成要素。
- (三) 企业行为识别及其具体构成的五个层面是什么?
- (四) 企业家应该如何引导和建设企业文化?
- (五) 为什么说企业文化的实质是员工文化?

## 四、论述题 (40 分)

- (一) 为什么说企业文化是对现代企业管理理论的超越?
- (二) 论述企业文化推进的三个步骤及其相互关系。

## 五、案例分析 (50 分)

### 案例分析 (一)

#### 企业文化力量使濒临倒闭的企业起死回生

美国得克萨斯州一家电视机厂经营不善, 管理混乱, 濒临倒闭。老板不得已请日本人来管理, 日本人在接管后一连使出三招, 第一招, 新任总经理上任伊始, 即把员工召集起来, 不是指责, 而是请他们喝咖啡, 还赠送每人一台半导体收音机, 并且心平气和地跟员工们说: “你们看, 这么脏乱的环境怎么能搞好生产呢?” 于是, 总经理带头, 大家一起动手, 清扫并粉刷了厂房, 使工厂的面貌焕然一新。第二招, 新经理主动拜访了工会负责人, 希望“多多关照”, 此举使工人很快消除了戒备心理, 在感情上与管理人员靠近了。第三招, 工厂需要增加劳动力, 他们不是去雇佣年轻力壮的新人, 而是把以前被该厂解雇的老工人召回, 重新雇佣。这样一来, 工人们的“感

(WZJ)

激”、“报恩”之心油然而生，工作干劲高涨，使生产率直线上升。七年以来，这家由日本人管理的美国工厂，产品数量和质量都达到了历史最高水平，美国《时代》周刊用了很大的篇幅介绍这一情况。

请回答：日本人是用文化的什么力量（功能）使这个濒临倒闭的企业起死回生进而焕发青春的？并做出具体的分析。

## 案例分析（二）

### 两个不同类型企业的内部沟通模式

上海汽车工业销售总公司，是一家专门从事汽车销售及服务贸易的大型国有企业。其企业内部的信息传递和人际沟通，主要通过以下方式进行：首先是会议，公司定期、不定期召开下属公司领导会议以及干部大会，传达上级精神，布置企业任务，解决面临的问题等。其次是文件，公司总部以及分公司机关，在长期经营实践中形成了一套较为严谨的公文制度，通过这些文件，实现上情下达和下情上达。再次是报刊，公司办有自己的半月刊《上汽销售》，这份内部刊物，及时报道公司动态，传达公司管理层的精神，反映一线员工的心声。各部门和分公司及时报道公司的动态，传达管理层的精神，反映一线员工的心声。各部门和分公司还办有宣传橱窗，以传递企业内部的各层信息。最后是谈话，公司领导以及其他管理人员经常与下属进行各种类型的谈话，解决具有一定指向性的问题。

联合汽车电子有限公司是中联汽车电子有限公司和德国罗伯特·博世有限公司共同投资组建的一家专门生产汽车电喷产品的企业。联合电子公司有一些独特的沟通方式：其一，持续改进活动（CIP 机制），即：在生产一线现场和其他场所，设立“持续改进建议专栏”，普通员工随时可以将自己的建议或意见写在专栏上，被提意见或建议的单位或个人，在一周内必须就此做出明确的答复。公司还成立了 CIP 小组，负责对改进建议的立项、落实与评审。其二，领导与员工面谈活动，员工的直接领导与员工一起，就员工在公司的职业发展拟订出具体的规划，每年年底一起进行一次回顾，肯定成绩，指出不足，明确未来努力方向，并形成面谈的书面纪要。其三，员工生日聚会活动，每双月举行一次员工生日聚会，由过生日的员工确定聚会交流主题，公司领导出席致贺并倾听，与普通员工平等交流，沟通思想，融洽感情。

请分析上述两个不同类型企业内部沟通模式的特点（线路、载体等）和优缺点；试从这个案例中自行总结出国有企业和外商投资企业文化的一些个性特征？请结合案例进行具体分析。