

2008 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, 做在试题上不给分)

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) 企业家的个性是企业文化个体性的最为明显的部分。
- (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) 古典管理理论
- (二) 企业精神
- (三) 企业礼仪
- (四) 企业文化系统结构
- (五) 企业文化的规范功能

三、简答题 (30 分)

- (一) 为什么说企业文化的实质是员工文化?
- (二) 企业文化的特征是什么?
- (三) 企业行为识别及其具体构成的五个层面是什么?
- (四) 什么是企业文化的凝聚功能及其显著标志?
- (五) 简述我国国有企业的文化特征。

四、论述题 (40 分)

- (一) 什么说企业文化是对现代企业管理理论的超越?
- (二) 论述企业文化的创新的必要性、思路、主题、目标和指导思想。

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

三菱集团至今已有 120 多年的历史, 其团队建设的核心是终身雇佣制, 即使在 1997 年日本经济出现衰退时, 也不减 1 名员工。另外, 三菱实行 5 岁以后的第二养老金制度, 第二养老金加上官方养老金, 退休员工每月有 30 万日元的收入, 使退休员工“老有所养”。三菱认为: “既然是终身雇佣, 就应该一直照顾员工到死”。这种厚恤退休员工的做法使在职员工也感到安心, 并普遍表示“没有后顾之忧”。厚恤之下, 三菱也要求员工对公司绝对效忠。并结合时代的发展进行相应的“忠诚教育”, 使得三菱从 1954 年至今未发生一例大的劳资争议, 表明三菱“忠诚团队”的文化建设是卓有成效的。

请结合所学的企业团队文化知识, 理解和分析三菱的“忠诚团队”文化。

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 ([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,并形成面谈的书面记要。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。