判断题（每小题3分，共60分）

价值观会影响个体在组织中起到的作用。（    ）√

管理理念是事先就植根于人们头脑中的原则。（    ）√

共享价值观是一种正式的控制系统。（    ）×

陷入困境的企业文化最严重的症状就是强烈的情绪表达。（     ）√

忽视企业文化的管理者被称为是象征性的管理者。（     ）×

公司注重的是利润，没有必要关怀员工。（    ）×

本质上来说，企业的本质是技术和利润。（    ）×

企业存在于员工的头脑与心灵之中。（    ）√

非正式团体形成通常是为了提高他们在组织中的地位。（    ）√

文化网络中的耳边私语者不往往具有权威。（    ）×

文化对个体的工作方式没有影响。（    ）×

秘书比管理者更容易穿越公司的阶层等级。（    ）√

英雄人物做事要遵守规则和程序。（     ）×

小道消息的传播者不能增强企业文化。（     ）×

在处理劳动关系的时候，要以预防为主。（     ）√

礼仪告诉我们什么是期待的行为。（     ）√

一个组织的价值观标志着组织热衷的事情。（    ）√

不存在天生的英雄。（     ）×

文化网络是公司价值信念的载体。（     ）√

价值观是空洞的、不确定的，因为没有所谓的真正的好。（     ）×

每种仪式背后，都有体现了文化核心的信念。（     ）√

管理者或是员工，首先都是人，都希望自己的工作有价值、有意义。（     ）√

通俗地说，企业非正式的文化就是“我们做事的方式”。（     ）√

文化需要不断地雕琢和塑造，以适应不断变化的市场需要。（    ）√

组价值观是经营理念的核心。（     ）√

法定节假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的200%的工资报酬。（    ）×

一个工作日内的间歇休息时间，一般为1-2小时，最少不得少于1小时。（     ）×

我们主要依据公司公开发布的报表来认识企业文化。（     ）×

文化网络传播着企业的信念和价值观。（    ）×

活动塑造着人们共同的价值观和目标。（     ）√

组织有了正式的规章制度才能运转流畅。（    ）×

传统和信念支配着当代的企业组织。（    ）√

企业完全是理性的创业实体。（    ）×

文化是公司与员工之间的一条纽带。（    ）√

根据我国法律，提出申诉要求的一方应当自劳动争议发生之日起30天内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。（     ）×

织中各种职能会议将人们联系起来。（     ）×

公司只存在统一的、和谐的文化。（     ）×

在任何一个小组中，有2/3的人是虚设的。（    ）√

非正式团体会跨越企业的边界而具有破坏性。（     ）√

企业文化的核心是价值观。（    ）√

建设企业文化的基本原则有哪些？

答：1）目标原则

2）共识原则

3）一体原则

4）卓越原则

5）绩效原则

6）亲密原则

企业文化的评价标准包括哪些方面？

答：1）企业文化的教化功能是否正常发挥作用；

2）企业文化的维系功能是否正常发挥作用；

3）企业文化的激励功能是否正常发挥作用。

企业文化楷模的作用表现在哪些方面？

答：1）榜样作用；

2）聚合作用；

3）舆论导向作用；

4）调和作用。

企业的形象包括哪些主要的要素？

答：理念形象、产品形象、服务形象、员工形象、经营管理形象、公共关系形象、环境形象。

企业文化具有哪些功能？

答：凝聚、导向、激励、约束、协调、维系、教化、优化、增誉功能。

企业家精神主要包括哪些内容？

答：1）独具慧眼的创新精神；

2）敢担风险的开拓精神；

3）敢于拼搏的进取精神；

4）科学理性的实效精神；

5）尊重人才的宽容精神；

6）面向世界的竞争精神；

7）热爱祖国的奉献精神。

如何找到企业文化建设的切入点？

答：

1）  从企业内部面临的主要矛盾入手；

2）  从总结企业的优良传统入手；

3）  从企业环境的重大变化和组织结构的重大改组、制度的重大创新入手。