



## 第四部分：考点内容

- 公司战略与组织结构
- 公司战略与企业文化
- 战略控制
- 公司战略与数智化转型
- 公司战略与可持续发展管理

- 
1. 企业文化的概念
  2. 企业文化的类型
  3. 文化与绩效
  4. 战略稳定性与文化适应性

企业文化是企业成员共有的哲学、意识形态、价值观、信仰、假定、期望态度和道德规范。

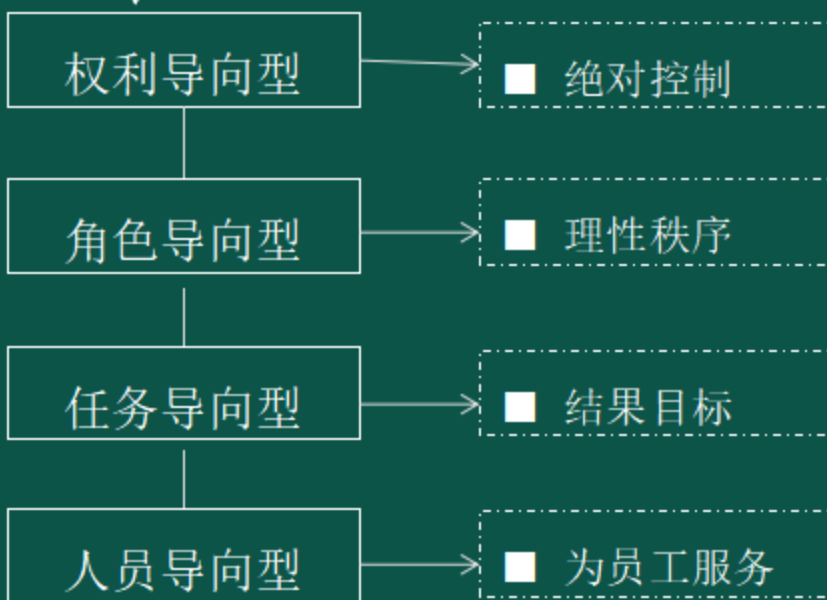
另一个定义：企业文化代表了企业内部的行为指南，它们不能由契约明确下来，但却制约和规范着企业的管理者和员工。



## 第四部分：考点内容

- 公司战略与组织结构
- 公司战略与企业文化
- 战略控制
- 公司战略与数智化转型
- 公司战略与可持续发展管理

1. 企业文化的概念
2. 企业文化的类型
3. 文化与绩效
4. 战略稳定性与文化适应性





## 经典考题

【2025-单选题】格朗公司是一家从事环境艺术的企业。

该公司的业务以创意为森器钢铁公司制定了明确的部门职责分工与汇报流程，并要求所有重大决策均由董事会审批通过，若出现部门间分歧，则参考公司章程和制度解决。该企业的文化类型属于（ ）。

- A. 权力导向型
- B. 角色导向型
- C. 任务导向型
- D. 人员导向型



## 经典考题

答案：B

解析：角色导向型文化十分重视合法性、忠诚和责任。这类文化一般是围绕着限定的工作规章和程序建立起来的，理性和逻辑是这一文化的中心，分歧由规章和制度来解决，稳定和体面几乎被看成与能力同等重要。“若出现部门间分歧，则参考公司章程和制度解决”表明森器钢铁公司的企业文化类型是角色导向型，选项B当选。



## 经典考题

**【例-单选题】**格朗公司是一家从事环境艺术的企业。该公司的业务以创意为核心，员工根据个人的爱好、专长和成长需要，自主选择从事建筑设计、室内装潢、城市雕塑和壁画制作等工作，公司则为员工的工作需要提供必要的服务。格朗公司的企业文化类型是（ ）。

- A. 权力导向型
- B. 角色导向型
- C. 人员导向型
- D. 任务导向型



## 经典考题

答案：C

解析：“员工根据个人的爱好、专长和成长需要，自主选择从事建筑设计、室内装潢、城市雕塑和壁画制作等工作，公司则为员工的工作需要提供必要的服务”属于人员导向型，在人员导向型文化下的企业存在的目的主要是为其成员的需要服务，企业是其员工的下属，企业的生存也依赖于员工。选项C正确。



## 经典考题

【例-单选题】志铭公司是一家小型咨询公司，有20多名员工，员工既负责从市场上承揽咨询项目，又根据自己的特长和爱好选择并完成咨询任务。公司为员工顺利开展工作提供必要的条件和服务。志铭公司企业文化的类型属于（ ）。

- A. 人员导向型
- B. 权力导向型
- C. 任务导向型
- D. 角色导向型



## 经典考题

答案：A

解析：“志铭公司是一家小型咨询公司，有20多名员工。

员工既负责从市场上承揽咨询项目，又根据自己的特长和爱好选择并完成咨询任务。公司为员工顺利开展工作提供必要的条件和服务”表明志铭公司企业文化的类型属于人员导向型。



## 经典考题

【例-单选题】丁国的S公司是一家全球500强企业，依靠严格的规章制度进行精细化管理，内部等级分明，决策权集中在上层，资历在员工晋升中发挥着重要作用，S公司的企业文化类型是（ ）。

- A. 任务导向型
- B. 权力导向型
- C. 角色导向型
- D. 人员导向型



## 经典考题

答案：C

**解析：**角色导向型这类文化一般是围绕着限定的工作规章和程序建立起来的，理性和逻辑是这一文化的中心，分歧由规章和制度来解决，稳定和体面几乎被看成与能力同等重要。这类结构十分强调等级和地位，权利和特权是限定的。本题中，该公司“依靠严格的规章制度进行精细化管理，内部等级分明，决策权集中在上层，资历在员工晋升中发挥着重要作用”符合角色导向型文化的特点。



## 经典考题

**【例-单选题】**甲公司是一家关注于高科技移动领域的互联网公司。公司没有森严的等级制度，强调员工平等，崇尚创新，在处理多样化的问题时，鼓励员工跨部门合作，在工作中发挥自己的专长和创意，努力打造客户需要的产品。甲公司的企业文化类型属于（ ）。

- A. 权力导向型
- B. 角色导向型
- C. 人员导向型
- D. 任务导向型



## 经典考题

答案：D

解析：任务导向型企业强调的是速度和灵活性，专长是个人权力和职权的主要来源，并且决定一个人在给定情景中的相对权力。这类文化常见于新兴产业中的企业，特别是一些高科技企业。本题中甲公司是高科技公司，在处理多样化的问题时，鼓励员工部门合作，这些都是任务导向型的特点。选项D正确。



## 第四部分：考点内容

- 公司战略与组织结构
- 公司战略与企业文化
- 战略控制
- 公司战略与数智化转型
- 公司战略与可持续发展管理

- 
1. 企业文化的概念
  2. 企业文化的类型
  3. 文化与绩效
  4. 战略稳定性与文化适应性

- ↓
- (1) 企业文化为企业创造价值的途径
  - (2) 文化、惯性和不良绩效
  - (3) 企业文化成为维持竞争优势源泉的条件



## 第四部分：考点内容

- (1) 企业文化为企业创造价值的途径
- (2) 文化、惯性和不良绩效
- (3) 企业文化成为维持竞争优势源泉的条件

创造价值的途径	阐释
文化简化了信息处理	文化减少了企业内部对个人信息处理的要求，允许个人更好地把注意力集中于他们的本职工作
文化补充了正式控制	文化补充了正式的控制制度，减少了企业中监督个人的成本
文化促进合作并减少讨价还价成本	文化影响了企业中个人的偏好，使他们趋向于共同的目标，这就降低了企业中个人的谈判和讨价还价成本，并促进了更多协作行动的产生和发展



## 第四部分：考点内容

- (1) 企业文化为企业创造价值的途径
- (2) 文化、惯性和不良绩效
- (3) 企业文化成为维持竞争优势源泉的条件

战略符合其环境的要求时，文化则支持企业的定位并使之更有效率；而当企业所面对的环境产生了变化，并显著地要求企业对此适应以求得生存时，文化对绩效的负面影响就变得重要起来。



## 第四部分：考点内容

- (1) 企业文化为企业创造价值的途径
- (2) 文化、惯性和不良绩效
- (3) 企业文化成为维持竞争优势源泉的条件

首先，文化必须为企业创造价值。

其次，企业文化必须是企业所特有的。

最后，企业文化必须是很难被模仿的。