

铜陵电大

试卷代号:2734

座位号

中央广播电视大学 2008—2009 学年度第一学期“开放专科”期末考试

小企业管理基础 试题

2009 年 1 月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、单项选择题(每小题 2 分,共 20 分)

1. 竞争优势就是()。
A. 一种绝对优势
B. 成本领先
C. 标新立异
D. 相对竞争对手而言的
2. 通过生产过程的创新和自动化达到降低成本、获取竞争优势的战略,一般适用于()小企业。
A. 劳动密集型
B. 生产型
C. 资本密集型
D. 贸易型
3. 下列哪一种经营者属于“创业家型”? ()
A. “技术专家型”经营者
B. 独立型经营者
C. “战略家型”经营者
D. “鼓动家型”经营者
4. 小企业的经营理念是()的。
A. 一成不变
B. 不断发展变化
C. 跳跃性发展
D. 不断退化
5. 我国资产负债表的格式是()。
A. 报告式
B. 账户式
C. 多步式
D. 单步式

铜陵电大

6. 对同一个小企业的长期偿债能力分析中,()最低。

- A. 资产负债率
- B. 产权比率
- C. 有形净值负债率
- D. 投资报酬率

7. 小企业可以获得的商业信用有许多种,其中,()是卖方通过赊销提供给买方的一种商业信用。

- A. 应收账款
- B. 预收账款
- C. 商业票据
- D. 应付账款

8. 以下不属于网络营销主要特征的是()。

- A. 信息化
- B. 智能化
- C. 经济化
- D. 自动化

9. “人力资源的实际潜能是有很大潜力可挖的,可以被开发出来”反映的是人力资源的

()

- A. 稀缺性
- B. 时效性
- C. 周期性
- D. 无限性

10. 对于传统产业领域的小企业,处于成熟阶段时,可选用的渐进创新战略有()。

- A. 企业扩张战略
- B. 产业化发展战略
- C. 紧缩性战略
- D. 国际化战略

得分	评卷人

二、多项选择题(每小题2分,共20分。多选或少选均不得分)

1. 影响和制约小企业发展的外部宏观环境因素包括()。

- A. 国家政治形势
- B. 国民经济形势
- C. 科技发展水平
- D. 人口结构及收入水平
- E. 社会文化环境

2. 市场细分的客观基础是()。

- A. 市场需求的差异
- B. 竞争的激烈化
- C. 产品供应的多样化
- D. 资源的多样化
- E. 购买者的差异

铜陵电大

3. 根据企业在行业中所处的地位、基础水平及其选择的战略态势的不同,企业战略可以划分为()。
- A. 投资战略
B. 增长战略
C. 维持战略
D. 紧缩战略
4. 通常,小企业采用的经营方式主要包括以下类型()。
- A. 利基经营
B. 集团化经营
C. 联合经营
D. 规模化经营
E. 特许经营
5. 现金流量表是以现金为基础编制的,这里的现金是指()。
- A. 库存现金
B. 银行存款
C. 银行汇票
D. 现金等价物
E. 银行本票
6. 反映小企业流动资产管理能力的指标包括()。
- A. 应收账款周转天数
B. 应收账款周转率
C. 存货周转率
D. 存货周转天数
E. 流动资产周转率
7. 国际上流行的资产负债表的格式主要有:()。
- A. 账户式
B. 报告式
C. 多步式
D. 垂直式
E. 平衡式
8. 美国学者麦卡锡将企业可以控制的主要营销管理手段分为()。
- A. 广告
B. 价格
C. 产品
D. 促销
E. 地点
9. ERP 的主要功能模块包括()。
- A. 营销管理模块
B. 物流管理模块
C. 财务管理模块
D. 生产控制管理模块
E. 人力资源管理模块

铜陵电大

10. 人力资源的特点包括()。

- A. 战略性
- B. 独立性
- C. 稀缺性
- D. 周期性
- E. 时效性

得分	评卷人

三、判断正误并改正(下列各题有对有错,对的打√,错的打×并改正。每小题 3 分,共 15 分)

1. 对小企业最具吸引力的行业,必定是成长最迅速的行业。()
2. 小企业经营战略是一个完整的体系,包括企业战略和职能战略两层次。其中,企业战略包括职能战略。()
3. 按照日本学者太田一郎的分析,适合小企业的部门是集中型部门。()
4. 小企业可以获得的商业信用主要有应付账款、商业票据和预收账款。()
5. 网络营销的定价应比传统营销高 15%左右,采取高价策略。()

得分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

1. 影响行业竞争强度的因素有哪些?
2. 小企业市场营销具有怎样的特点?
3. 如何准确理解电子商务这一概念?

得分	评卷人

五、论述题(15 分)

小企业引进人才时应注意哪些问题? 小企业需要什么样的人?

铜陵电大

试卷代号:2734

中央广播电视大学 2008—2009 学年度第一学期“开放专科”期末考试

小企业管理基础 试题答案及评分标准

(供参考)

2009 年 1 月

一、单项选择题(每小题 2 分,共 20 分)

- | | | | | |
|------|------|------|------|-------|
| 1. D | 2. C | 3. B | 4. B | 5. B |
| 6. A | 7. D | 8. C | 9. D | 10. D |

二、多项选择题(每小题 2 分,共 20 分。多选或少选均不得分)

- | | | | | |
|----------|---------|---------|---------|----------|
| 1. ABCDE | 2. AE | 3. BCD | 4. ACE | 5. ABCDE |
| 6. ABCDE | 7. ABDE | 8. BCDE | 9. BCDE | 10. ACDE |

三、判断正误并改正(下列各题有对有错,对的打√,错的打×并改正。每小题 3 分,共 15 分)

1. × 对小企业最具吸引力的行业,不一定是成长最迅速的行业,而是最适合自己长期发展的行业。

2. √

3. × 按照日本学者太田一郎的分析,适合小企业的部门是分散型部门。

4. √

5. × 网络营销的定价应比传统营销低 15%左右,采取低价策略。

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

1. 影响行业竞争强度的因素有哪些?

(1)行业内企业的竞争。它是小企业所面临的最直接的竞争,其强度直接决定着小企业的利润水平、生存与发展。

(2)潜在进入者的威胁。潜在进入者的加入,必然会使全行业的生产能力扩大,导致产品或服务的价格下降。

(3)供应商的讨价还价能力。供应商对企业构成的威胁通常表现为提高供应价格或者降低产品或服务的质量,从而降低企业的利润。

铜陵电大

(4)购买商的讨价还价能力。购买商的讨价还价能力通常表现为,要求企业提供更高质量的产品和服务,并降低产品或服务的价格。

(5)替代产品的威胁。替代产品是指那些与本行业产品功能相同或相近的产品,这些产品投入市场必然会导致更加激烈的市场竞争。

2. 小企业市场营销具有怎样的特点?

(1)行业内企业的竞争。它是小企业所面临的最直接的竞争,其强度直接决定着小企业的利润水平、生存与发展。

(2)潜在进入者的威胁。潜在进入者的加入,必然会使全行业的生产能力扩大,导致产品或服务的价格下降。

(3)供应商的讨价还价能力。供应商对企业构成的威胁通常表现为提高供应价格或者降低产品或服务的质量,从而降低企业的利润。

(4)购买商的讨价还价能力。购买商的讨价还价能力通常表现为,要求企业提供更高质量的产品和服务,并降低产品或服务的价格。

(5)替代产品的威胁。替代产品是指那些与本行业产品功能相同或相近的产品,这些产品投入市场必然会导致更加激烈的市场竞争。

3. 如何准确理解电子商务这一概念?

(1)狭义的电子商务主要指以“电子”的方式进行的商业交易。其内容包括两个基本方面:一是电子商务不同于传统商务的交易主体、对象、方式和规则、方法等;二是电子商务的技术基础或技术支持系统,包括网络、通讯、支付和安全技术等。

(2)广义的电子商务是一种“通过改善产品和服务质量、提高服务传递速度,满足政府组织、厂商和消费者降低成本的需求”的全新商务活动形态。

(3)电子商务是一个电子化的过程,是一个渐进的和长期的过程。

五、论述题(15分)

小企业引进人才时应注意哪些问题? 小企业需要什么样的人?

小企业引进人才时应该注意下列问题:

(1)切忌打价格战。小企业的实力有限,资金一般都比较紧张,没有必要与大企业打价格战,这样最终的结果可能得不偿失。

(2)切忌人才高消费。小企业在引进人才时,应该寻找人才市场的空白点,以合适的价格

铜陵电大

引进合适的人才,对于小企业来说,人才不是水平越高越好,而是越适用越好。

(3)切忌过于超前。小企业在储备未来发展需要的人才时,储备期要短。也就是人才必须在近几年内就能发挥作用,而不能等十年甚至更长时间之后才能派上用场。

(4)引进人才数量要适中。引进人才的数量要与企业发展的实际需要相匹配,人才过多,超过企业发展的需要会带来两个问题:一是人才的闲置和浪费,并造成人力资源成本的上升;二是降低企业的效率。

以下三种人才适宜于小企业:

(1)退休人才。退休人才的经验和技术的无价之宝,他们的敬业精神也很强,这对小企业的发展极为重要,并且他们不需要解决住房、户口等问题,成本也比较低。

(2)结构性富余人员。在一些大的企业和研究所中,经常会出现某一方面的人才过剩,这些人才在原单位很难有崭露头角的机会,只要小企业为之提供大显身手的机会,就可以用低价招至麾下,为小企业所用。

(3)潜在人才。由于价值还未充分体现出来,所以潜在人才身价并不高,小企业在将其引进后只需稍加培训就能预期获得丰厚的回报。