

## 2007 年中国人民大学管理学综合考研试题参考答案

### 一、名词解释:

#### 1、市场渗透:

企业通过改进广告、宣传和推销工作,在某些地区增设商业网点,借助多渠道将同一产品送达同一市场,短期削价等措施,在现有市场上扩大现有产品的销售。包括:千方百计使现有顾客多购买本企业的现有产品;把竞争者的顾客吸引过来,使之购买本企业的现有产品;想办法在现有市场上把产品卖给从未买过本企业产品的顾客。

#### 2、广告:

由明确的发起者以公开支付费用的做法,以非人员的任何形式,对产品、服务或某项行动的意见和想法等的介绍。

#### 3、需求价格弹性:

指随着产品价格的上下调整,所引起需求量的变动比率。通俗地说,需求价格弹性就是需求量在价格变动前后的敏感度。

#### 4、核心价值观:

企业价值观是指由企业内部的多数人共同认可的价值观念,是企业在发展中形成的体现企业的基本哲学、精神的理念。企业的价值观为企业的员工提供了共同意识的方向和日常行为的准则。企业中有价值的对象,可能会不只一个,如质量观念,创新,顾客、环保等都有重大的价值。这些集合起来就构成一个企业的价值观,但是总有一些是企业认为最重要的,这就是企业的核心价值观。

#### 5.营运资金:

企业生产经营活动中占用在流动资产上的资金,广义的营运资金又称毛营运资金,指一个企业流动资产的总额,狭义的营运资金又称净营运资金,指流动资产减流动负债后的余额。

### 二、二、简答题

#### 1、简述产品生命周期衰退期特点及营销对策

【参考答案】产品生命周期就是指产品从进入市场开始到被市场淘汰为止的全过程。衰退期的特点与营销对策

主要特点:

- (1)是产品老化,处于被市场淘汰的境地;
- (2)产品销售量和利润急剧下降;企业生产能力过剩日益突出;
- (3)市场上以价格竞争作为主要手段,努力降低售价,回收资金;
- (4)一些企业纷纷退出市场,转入研制开发新产品,一些企业的新产品已上市。

企业的策略重点应抓好一个“转”字,此时的营销策略组合包括:

(1)产品策略。缩减产品生产量,逐步有计划地撤出市场,淘汰老产品;组织新产品开发和生产。

2)价格策略。适当降低售价,老产品进入新的目标市场和新产品投入市场时,可根据具体情况订价。

(3)渠道策略。减少销售网点;注意加强与新目标市场的中间商的联系,以开拓新市场。

(4)促销策略。努力降低销售费用,节省开支;在新的目标市场上要加强广告宣传,设法开拓市场,占领新市场。

产品生命周期一直为历年考试重点,大家需要对周期内每个时期的特点及营销对策都有了解。2、简述主要的市场调查方法

【参考答案】市场调查方法是指取得调查资料的方法，其主要分类有：

- (1)按选择样本的分类，分为普查法和抽样法；
- (2)按对调查对象采取的具体方式划分，分为询问法、观察法和实验法。

各种方法还可以进一步细分，如抽样可以分为随机抽样和非随机抽样。其中，前者又包括任意抽样、分层随机抽样、分群抽样和等距抽样，后者又包括任意抽样、判断抽样和配额抽样；询问法包括走访、函询、电话、问卷调查、日记等方法；观察法包括直接观察法、行为记录法等。主要的市场调查方法有电话访问、邮寄问卷和人员访问，各种方法各有优点和缺点，企业应根据客观情况和自身选择使用。

本题如果单看那本教材是不够的，但大家看看我推荐的那本习题集，我的建议是那本习题的每一个题都要过一遍，最好背下来，其实不是很难的事。

### 3、简述非正式组织的作用

【参考答案】非正式组织是指存在于正式组织之中，是两个或两个以上个人的无意识地体系化的多种心理因素的系统。非正式组织的积极作用：

- (1)可以为职工提供在正式组织中很难得到的心理需要的满足。
- (2)创造一种更加和谐、融洽的人际关系
- (3)提高员工相互合作的精神，最终改变正式组织的工作情况
- (4)为了群体利益，往往会自觉地或自发地帮助正式组织维护活动秩序。

非正式组织的消极作用：

- (1)非正式的目标如果与正式组织的目标相冲突，则可能对正式组织的工作产生不利的影响。
- (2)非正式组织要求成员一致性的压力，往往也会束缚成员个人的发展。
- (3)非正式组织的压力还会影响正式组织的主革，发展组织的惰性。

此类问题一定要从两方面来答，在管理学真题和王利平的书中都有论述，大家可以参考答的更完整些

### 4、简述战略性人力资源规划管理

【参考答案】它的内涵可以从三方面理解：

- (1)战略性人力资源管理和公司战略的关系

战略性人力资源管理强调通过人力资源的规划、政策及管理实践达到获得竞争优势的人力资

源配置的目的，强调人力资源与组织战略的匹配，强调通过人力资源管理活动实现组织战略的灵活性，强调人力资源管理活动的目的是实现组织目标，战略性让人力资源管理把人力资源管理提升到战略的地位，就是系统地将人与组织联系起来，建立统一性和适应性相结合的人力资源管理。

- (2)战略性人力资源体系的具体内容

战略性人力资源管理理念视人力为资源，认为人力资源是一切资源中最宝贵的资源。认为企业的发展与员工的职业能力的发展是相互依赖的，企业鼓励员工不断的提高职业能力以增强企业的核心竞争力，而重视人的职业能力必须先重视人本身，把人力提升到了资本的高度，一方面通过投资人力资本形成企业的核心竞争力，同时，人力作为资本要素参与企业价值的分配。战略性人力资源管理认为开发人力资源可以为企业创造价值，企业应该为员工提供一个有利于价值发挥的公平环境，给员工提供必要的资源，赋予员工责任的同时进行相应的授权，保证员工在充分的授权内开展自己的工作，并通过制定科学有效的激励机制来调动员工的积极性，在对员工能力、行为特征和绩效进行公平评价的基础上给予相应的物质激励和精神激励，激发员工在实现自我价值的基础上为企业创造价值。

- (3)战略性人力资源管理与传统的人事管理的区别

人力资源规划的意义随着管理学的不断发展和演变。传统的人力资源规划认为人力资源规划的目的是对企业人员流动进行动态预测和决策的过程,人力资源规划的目的是预测企业人力资源需求和可能的供给,确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员,实现企业发展战略和人力资源相匹配。在规划过程中,重点放在人力资源规划的度量上,也会适当注重人力资源规划和其他规划的一致性和谐同性。

战略性人力资源规划管理,吸取了现代企业战略管理研究和战略管理实践的重要成果,遵循战略管理的理论框架,高度关注战略层面的内容。一方面把传统意义上聚焦于人员供给和需求的人力资源规划融入其中,同时更加强调人力资源规划和企业的发展战略相一致。

【补充说明】本题是个难题,即使你把课本上人力资源相关内容都复习了本题也找不到原题,但是仔细分析,此题属于综合应用题,也就是真正考核你能力的题目,因为人力资源规划管理相关知识你复习了,战略相关内容也在各章节有所涉及,此时要做的就是将两者结合起来,没见过相关内容没关系,用自己语言和理解写出来,能答多少算多少,这也是拉开分数的时候。等大家复习完两轮之后再看思考一下本题,就有这种感觉,经常做类似的训练,到了考场发现陌生的题目时也不会慌张了,也就是保证预料之外的题,整合你脑中现有资源,也能博得阅卷老师欣赏,获得高分,这也是为什么要在复习后期阶段看看论文的原因,可以让你思路更加开阔,很多知识点可以串到一起,这种体系一旦形成,到了考场也就能发挥自如了。(如论述题第二题)

#### 1、简述西蒙的决策理论

参考资料:赫伯特·西蒙(Harbert A.Simon)是美国管理学家和社会科学家,在管理学、经济学、组织行为学、心理学、政治学、社会学、计算机科学等方面都有较深厚的造诣。他早年就读于芝加哥大学,于1943年获得博士学位。自1949年担任美国卡内基-梅隆大学计算机与心理学教授,他由于“对经济组织内的决策程序所进行的开创性研究”而获得1978年诺贝尔经济学奖。他的主要著作有:《管理行为》(1945)、《公共管理》(1950,与史密斯伯格等合写)、《人的模型》(1957)、《组织》(1958,与马奇合写)、《经济学和行为科学中的决策理论》(1959)、《管理决策的新科学》(1960)、《自动化的形成》(1960)、《人工的科学》(1969)、《人们的解决问题》(1972,与纳斯维尔合写)、《发现的模型》(1977)、《思维的模型》(1979)等。他在《管理行为》(1976年第三版副标题《管理性组织决策过程研究》)、《组织》和《管理决策的新科学》等书中对决策过程进行了深入的讨论,形成了系统的决策过程理论。

西蒙在管理学方面所研究的主要是生产者的行为,特别是当代公司中的组织基础和心理依据。50年代西蒙的公司行为理论对微观经济学中简单追求利润最大化假设的经济人模型提出挑战,强调了大公司中复杂的内部结构,其目标和子目标的多重性,提出了理性人——“有限理性”的人——即基于“令人满意”而不是“最优”方案决策模型。他借助于心理学的研究成果,对决策过程进行了科学的分析,概括出了他的决策过程理论。随后,西蒙转而研究大型组织中的信息处理问题。他认为信息本身以及人们处理信息的能力都是有一定限度的。他进一步研究了利用计算机模型来模拟人们解决问题的思维过程,以及其他认识过程,并为公司决策人员提供“决策辅助系统”,成为西方决策理论学派的创始人之一。

西蒙认为,组织是指一个人类群体当中的信息沟通与相互关系的复杂模式。它向每个成员提供决策所需要的大量信息和决策前提、目标及态度,它还向每个成员提供一些稳定的可以理解的预见,使他们能预料到其他成员将会做哪些事,其他人对自己的言行将会作出什么反应。

西蒙认为,绝大多数的人类决策,不管是个人的还是组织机构的决策,都是属于寻找和选择合乎要求的措施的过程,这是因为寻找最大化措施的过程比寻找前一个过程要复杂得多。后者首要的条件是存在完全的理性,而现实中的人或组织都只是具有有限度的理性。西蒙的管理理论所关注的焦点是人的社会行为的理性与非理性方面的界线。他的管理理论是关

于意向理性和有限理性的一种独特理论,是关于那些因缺乏寻求最优的才智而转向寻求满意的人类行为的理论。

作为管理决策者的经理,其决策制定包括4个主要阶段:

- (1)情报活动:找出制定决策的理由,即探寻环境,寻求要求决策的条件;
- (2)设计活动:找到可能的行动方案,即创造、制定和分析可能采取的行动方案;
- (3)抉择活动,在各种行动方案中进行抉择;
- (4)审查活动:对已进行的抉择进行评价。

决策可以区分为性质相反的两种决策:一种是程序化决策,即结构良好的决策;另一种是非程序化决策,即结构不良的决策;区分它们的主要依据是这两种决策所采用的技术是不同的。制定常规性程序化决策的传统方式由于运筹学和电子数据处理等新的数字技术的研制和广泛的应用而发生了革命,而制定非程序化决策的传统方式包括大量的人工判断、洞察和直觉观察还未经历过任何较大的革命,但在某些基础研究方面正在形成某种革命,如探索式解决问题、人类思维的模拟等。自动化方面的进步和人类决策方面的进步会把组织中人的部分和电子的部分结合起来构成一种先进的人—机系统。

西蒙的组织设计思想认为,一个组织可分为三个层次:最下层是基本工作过程,在生产性组织中,指取得原材料、生产产品、储存和运输的过程;中间一层是程序化决策制定过程,指控制日常生产操作和分配系统;最上一层是非程序化决策制定过程,指对整个系统进行设计和再设计,为系统提供基础的目标,并监控其活动。自动化通过对整个系统进行较为清晰而正规的说明,将使各层次之间的关系更为清楚明确。大型组织不仅分有层次,而且其结构几乎普遍都是等级结构。

在今天信息丰富的环境中,关键性的任务是对信息进行过滤,加工处理成各个组成部分,稀有的资源是处理信息的能力。

在自动化系统中,日常决策需要的人工干预将越来越少;管理人员的主要职责是对决策系统进行维护和改进,以及激励和培训其下属人员。

二战以后,计算机和信息技术在管理决策过程中的运用使决策过程增加了科学的成分,但是他们只是决策者的决策工具,并不能取代决策过程。管理人员还必须对可供决策的方案评价以后进行抉择,作出最后判断。一旦选定方案,经理人员就要对其承担责任和负担一定的风险。

西蒙对于决策过程的理论研究工作是开创性的。西蒙也是管理方面唯一获得诺贝尔经济学奖的人。他的理论目前已经渗透到管理学的不同分支,成为了现代管理理论的基石之一。但由于现代企业和现代技术的发展,组织的特征已经发生了根本性变革。在最现代的组织中,西蒙的三层次理论已经不太适用,结构正在崩溃,另一方面,非程序性工作日益成为基层工作的特征,因此决策的重心正在由高层向底层转移。尽管如此,西蒙的决策理论仍然是我们理解人类行为的钥匙。

【参考答案】西蒙决策理论的基本要点

- 1.决策贯穿于管理的全过程,管理就是决策
- 2.决策是一个过程
- 3.决策应采用“有限度的理性”准则或标准
- 4.决策可分为定型化和非定型化决策,且决策技术不同
- 5.决策和组织机构、集权与分权以及信息联系的关系 决策贯穿于管理的全过程,管理就是决策

(1)决策理论是管理理论发展的新阶段

(2)组织就是作为决策者的个人所组成的系统

(3)组织的全部管理活动就是决策,决策是一个过程。

(1)情报活动

(2)设计活动

(3)抉择活动

(4)审查活动

决策应采用“有限度的理性”准则或标准

1)经济人的“绝对的理性”准则

(2)组织中人的行为是为实现一定目的，具有有限度理性的以任务为中心的合理地选择手段的“管理人”的行为

(3)有限度的理性导致管理人寻求“符合要求的”或“令人满意的”措施

决策可分为定型化和非定型化决策，且决策技术不同

(1)决策的类型

(2)决策的技术

决策和组织机构、集权与分权以及信息联系的关系

(1)组织的划分必须以所要作出的决策类型为依据

(2)集权和分权不能脱离决策过程而孤立存在

(3)直线领导和参谋人员都有决策问题

(4)决策前提赖以从一个组织成员传递给另一个成员的任何过程

对“决策理论”的评析

1.决策理论的贡献

2.决策理论的局限性

决策理论的贡献

(1)对复杂的管理活动进行了高度的理论概括，并充分考虑经营管理的整个领域及其环境，使管理理论围绕着决策这个中心来发展。

(2)决策理论的系统结构可以向管理者提供一种分析、解决问题的系统方法。它鼓励管理者去发现和探寻各种潜在性的对策和可能发生的自然状态，并能充分运用各种科学知识和技术手段，形成比较全面系统的管理方法和技术，使管理具有一定的可操作性。

(3)管理人(或决策人)的有限度的理性准则对于工商企业经营管理决策具有相当的客观性、可行性和较强的现实意义。

决策理论的局限性

(1)决策理论如果作为一种主流的一般管理理论，显然未能全面反映管理活动的规律性，缺乏对一般管理关系和环节的分析，忽视了管理工作要比决策工作多得多、复杂得多这个事实。所以，从根本上说，它还属于管理方法、手段或技术方面的管理理论。

(2)西蒙的决策理论从本质上说，是管理决策理论，而未包括根据生产、销售资本运营等企业组织的工作内容而进行的业务(或经营)决策内容。从这个角度来看，它如同其它管理理论一样，没有同企业的经营活动紧密结合起来，不能成为企业管理理论的主流理论。

本题提醒大家注意决策这一块，在王利平的管理学原理没有决策这一块，需要大家自己扩充，而且历年试题中都有考察。这里给大家的东西很多，但这是一个简答题，没必要这么多，字数要控制在 700 字以内，所以回答这类问题一定要有重点，把最核心的东西答出来，如果考场中思路比较乱，可以选取其中感觉很熟悉的进行论述，只要体现出你对这个知识点的了解程度，也能得高分。

1、 简述评价企业短期偿债能力的比率

【参考答案】短期偿债财务比率主要包括静态比率与动态比率两大类，常见的静态比率包括

流动比率、速动比率、现金比率等，常见的动态比率主要指现金流量比率。

#### (1).流动比率

流动比率指的是流动资产与流动负债的比率关系，反映企业可在短期内转变为现金的流动资产偿还到期的流动负债的能力。其计算公式如下：

$$\text{流动比率} = \text{流动资产} / \text{流动负债}$$

#### (2).速动比率

该比率反映了速动资产对流动负债的比率关系。速动资产中包括货币资金、短期投资、应收票据、应收账款等可迅速支付流动负债的资产，而存货、预付款、待摊费用等则不计入。这一比率主要用于衡量企业流动资产可以立即偿付流动负债的财力。该比率的计算公式如下：

$$\text{速动比率} = \text{速动资产} / \text{流动负债}$$

其中，速动资产=流动资产-存货-预付款由于存货是变现能力较差的流动资产的重要组成部分，为了计算简便，常常用流动资产减去存货后的余额代表速动资产。因此速动比率的计算公式又可表示为：

$$\text{速动比率} = (\text{流动资产} - \text{存货}) / \text{流动负债}$$

#### (3).现金比率

现金比率是现金及其等价物对企业流动负债的比率关系。现金是指一般通行的货币，现金等价物一般指有价证券，是一种在公开市场上流通的资产，因为具有高度的可信性及安全性，所以包括在广义的现金中。因为这个比率相当保守，所以又被称为“绝对流动比率”。其计算公式为：

$$\text{现金比率} = (\text{现金} + \text{现金等价物}) / \text{流动负债}$$

#### (4).现金流量比率

该比率可以显示出企业偿还即期债务的能力。其计算公式如下：

$$\text{现金流量比率} = \text{经营活动产生的净现金流量} / \text{流动负债}$$

#### 四、计算

1、环宇公司 2001 年销售收入为 800 万元，利润总额为 70 万元，变动成本 400 万元。固定成本为 150 万元(不含利息费用)，该公司总资本为 1000 万元，资产负债率为 50%，债务利息率为 10%。

要求：

- (1)计算营业杠杆系数、财务杠杆系数、联合杠杆系数。
- (2)说明营业杠杆系数、财务杠杆系数、联合杠杆系数与相关风险的关系。

此题在我的计算题总结里面有，给大家相似题的解答

某公司 2001 年销售收入为 280 万元，利润总额为 70 万元，固定成本为 30 万元(不含利息费用)，变动成本率为 60%。该公司总资本为 300 万元，资产负债率为 40%，债务利息率为 10%。

要求：

- (1)计算营业杠杆系数、财务杠杆系数、联合杠杆系数。
- (2)说明营业杠杆系数、财务杠杆系数、联合杠杆系数与相关风险的关系。

答案：

$$(1) \text{营业杠杆系数} = (280 - 280 \times 60\%) \div (280 - 280 \times 60\% - 30) = 112 \div 82 = 1.37$$

$$\text{财务杠杆系数} = (70 + 300 \times 40\% \times 10\%) \div 70 = (70 + 12) \div 70 = 1.17$$

$$\text{联合杠杆系数} = 1.37 \times 1.17 = 1.6 (\text{最好把公式写上})$$

(2)一般而言，企业的营业杠杆系数越大，营业杠杆利益和营业风险就越高；企业的营业

杠杆系数越小, 营业杠杆利益和营业风险就越低。

一般而言, 财务杠杆系数越大, 企业的财务杠杆利益和财务风险就越高;财务杠杆系数越小, 企业财务杠杆利益和财务风险就越低。

联合杠杆系数反映企业的总风险程度, 并受经营风险和财务风险的影响(同方向变动)。因此, 为达到企业总风险程度不变而企业总收益提高的目的, 企业可以通过降低营业杠杆系数来降低经营风险(可采取减少固定成本或扩大销售的方法), 而同时适当提高负债比例来提高财务杠杆系数, 以增加企业收益。

2、此题是做会计分录的, 估计专门考会计专业的, 题目很长, 没有收录。一般第一题很简单, 选做第一个, 因为毕竟是管理综合, 不可能考到会计专业那个水平的。

#### 1、试述品牌延伸在市场拓展中的作用

【参考答案】本题相对简单, 关键是要答的全面, 我这里不答了。完整答案在《郭国庆市场营销学通论》第三版 225 页(非常全面)。答题顺序为解释概念、阐述利弊, 怎样应用、总结。

#### 2、试述管理理论创新与管理实践的关系

【参考答案】美国经济学家熊彼得曾给“创新”下的定义: 所谓创新是指, 建立一种新的生产函数, 在经济生活中引入新的思想、方法, 实现生产要素新的组合。需要特别强调的是, 这种创新并非指首创前所未有的“事物”, 主要是将已有的“事物”引入新的领域, 重新组合, 带来新效益。创新的规律是, 在观念、思想、理论创新的指导下, 通过管理创新实现技术创新, 体制创新与文化创新, 所以管理理论的创新是其它管理创新的先导。

管理学的实质是探求外部环境、内部条件与管理目标三者之间的动态平衡, 而人类社会总是由低级阶段向高级阶段发展, 即管理主体的外部环境总是变化的。因此, 为了寻求三者之间的平衡, 管理学也必须动态地发展。

管理理论的创新也是一种观念的创新, 它与管理实践的基本关系是

(1)理论来源于实践, 又只有在实践中才能验证它的正确性。

(2)理论可以指导管理实践。

纵观人类管理实践的发展史, 每一次管理的变革、技术的革命, 无不潜藏着观念的变化律动。尽管这种实践一次比一次迷离, 一次比一次莫测, 但透过现象看本质, 他们始终伴随着或渐进或突变的观念变革。正如彼得·德鲁克在《管理的实践》中特别强调的, 管理本质上是一种实践, 而不是一种科学和专业;管理的三项职能就是管理企业, 管理管理者, 管理员工和工作。这在今天看似简单的道理, 而对半个世纪前来说, 无异于发动了一场深刻的观念变革

运动。近观 30 年来的大势, 中国同样发生了这场运动, 在改革开放的浅水区“摸着石头过河”。正是秉持了这个不断深入的观念变革, 才有中国管理实践的质的飞跃, 才有中国一步步迈向世界经济巅峰的可能。

列举泰罗的科层管理理论适应了工业化初期大规模生产的需要, 一定程度上促进了当时的管理实践, 但随着管理实践的发展, 理论体现出缺陷, 出现了行为科学理论等等。(具体参考管理学教材, 可以举出很多相关例子, 基本思路就是列举各种理论产生的背景、作用及局限来论证理论创制新与管理实践是密不可分的关系)

本题应当是没有标准答案, 有点像政治题目里面认识与实践的关系, 考的知识点有创新的相关概念, 对管理理论的认识, 需要大家对管理理论的发展史有一个清晰的认识, 大家在复习中可思考这个问题, 怎样答的更好。

【补充说明】本题有难度, 但也很灵活, 大家各自发挥就行了, 但一要体现你的专业素质, 二要贴近商学院导师们的研究课题思路, 论文的阅读再次起了作用。

#### 企业管理创新理论与实务

作者：王建民 编著

出版社：中国人民大学出版社

ISBN：7300048153

印次：1

纸张：胶版纸出版社：中国人民大学出版社

ISBN：7300048153

印次：1

纸张：胶版纸

(1)关注关注人大出版社这方面的书，往往就是考点

(2)管理理论创新相关概念、理解

(3)理论与实践的基本关系

(4)列举国内外管理发展情况，事例，论证他们的关系

3、在什么情况下净现值与内含报酬率的结果不一致，试分析其原因？

(3 4 选做一个)

【参考答案】净现值(NPV)法是评价投资方案的一种方法。该方法是利用净现金效益量的总现值与净现金投资量算出净现值，然后根据净现值的大小来评价投资方案。净现值为正值，投资方案是可以接受的；净现值是负值，投资方案就是不可接受的。净现值越大，投资方案越好。净现值法是一种比较科学也比较简便的投资方案评价方法。

内涵报酬率(IRR)法是通过计算比较内涵报酬率指标进行决策判断的方法，所谓内涵报酬率是指投资方案在未来有效期内实际可行的投资报酬率，也即使投资方案的净现值等于 0 时所用的贴现率。

两者对投资方案产生不同的结果主要有以下两个方面的原因：

外部原因：

(1)现金流量流入的时间不一致。(2)初使投资不一致。

内部原因：

根本原因在于 NPV 和 IRR 使用了不同的再投资报酬率假设，净现值法假定产生的现金流量重新投资会产生相当于企业资金成本的利润率，而内含报酬率法却假定现金流量重新投资产生的利润率与此方案特定的内含报酬率相同。由此可见，两项指标产生矛盾的根本原因在于内含报酬率法再投资报酬率假设在不同方案中的不可比性。

净现值表明的是项目投资报酬率的规模即绝对值，内含报酬率反映的是项目投资报酬的水平即相对值。从长期投资的目的来看，是为了获得利润最大化而不是利润率最大化，因而净现值指标更能体现投资目标的实现程度。IRR 大的方案不一定获得的总收益就大，IRR 小的项目也未必总收益就小。所以，从投资的目的来看应选用 NPV 法进行决策。

如果企业有充足的资金同时安排多个方案，也就是说这多个方案是相互独立的，采纳一个方案时不排斥同时采纳另一个方案，就可以优先安排 IRR 较高的方案，然后再安排 IRR 较低的方案，这样做可以提高资金的使用效率，使企业价值最大。如果企业的资本有限，没有足够的资金来同时安排几个方案，而只能选择其中一个，也就是说这几个方案是相互排斥的，那么就要按照 NPV 法进行判断，选择 NPV 较大的方案，使企业的价值最大化。

本题对于非会计财管专业考生也有一定难度，如果能用图表说明，本题就很完整的。(参考所符论文关于两者的详细论述)，在复习中，很多考生看到财务管理关于本知识点论述过于复杂，认为不会考而放弃了，这提醒我们在复习中不可放过每一个知识点。NPV 这个考点特别留意，相关内容都可能再次成为 08 年考试内容。

4、按照我国企业会计准则和会计制度，净利润和现金流量在有哪些不同？

【参考答案】计算净利润与现金流量所依据的理论基础不同是净利润与现金流量产生差异的根本原因。会计的计量基础有两种，一是权责发生制，一是收付实现制，企业计算净利润时是以权责发生制为基础的，而计算现金流量时却是以收付实现制为基础。因此，企业净利润与现金流量二者之间差异形成的根本原因是计量基础的不一致。

企业某一时期的净利润等于企业该时期的收入减去该时期的费用，而企业某一时期的现金净流量等于现金流入量减去现金流出量。从净利润与现金流量的计算公式中，我们不难看出，如果企业在某个时期的收入数等于现金流入数、费用数等于现金流出数，则净利润与现金流量同步。否则，只要收入不等于现金流入、费用不等于现金流出，净利润与现金流量二者产生差异就不可避免。实际工作中，二者产生差异的具体原因主要有以下几种：

(1)企业通过放宽信用政策，延长信用期限等方法扩大商品销售，增加商品销售收入和利润，但同时应收账款、应收票据等债权也大量增加，这必然使企业资金被买方大量占用，增加了应收账款的机会成本。另一方面，由于增加了企业利润，会产生企业所得税、股东分红等问题，这就需要企业垫交所得税款和股东分红款，因此就造成企业现金短缺，此时净利润与现金流量之间必然产生差异。

(2)存货在企业流动资产中所占比重较大，而且也是企业流动资产中变现能力最差的项目