Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Вятский государственный университет»

Институт непрерывного образования российских и иностранных граждан

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИНО
_____ Е.Л. Сырцова
«19» апреля 2019 г.
рег. № 04-04-2019-0188-0479

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА

**для дополнительной профессиональной программы –
программы профессиональной переподготовки
«МЕНЕДЖМЕНТ»
(реализуемой в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации тип программы В)**

Киров, 2019

Рабочую программу разработал: Малова Т.В., к.п.н., доцент

© Вятский государственный университет, 2019

© Т.В. Малова, 2019

1. Пояснительная записка

Актуальность дисциплины

Важнейшей функцией высшего руководства предприятий становится разработка и реализация эффективной стратегии, ориентированной на рыночные критерии. Необходима совершенно новая концепция развития организации, жизнеспособная в новых хозяйственных условиях. Постоянное обновление продукции должно стать определяющим фактором выживания отдельных предприятий, стабилизации и дальнейшего процветания менеджмента.

В условиях перехода России на инновационный путь развития экономики становится необходимым поиск новых форм и методов управления, позволяющих предприятиям адаптироваться к динамике внешней среды, рационально использовать производственно-рыночный потенциал, наращивать конкурентные преимущества и создавать на этой основе реальные предпосылки к обеспечению стратегической устойчивости.

В связи с этим возникает потребность изучения и освоения концепций и методов современного менеджмента, направленных на решение проблем организационно-экономического развития организаций, выработку навыков постановки и решения проблем управления, разработку механизмов повышения конкурентоспособности.

Цель дисциплины: дать знание современных концепций и технологий принятия решений и их роли в менеджменте, сформировать навыки аналитической и управленческой работы в соответствии с потребностями менеджмента предприятий разных отраслей.

Задачи дисциплины:

1. Сформировать представление об организационном инжиниринге как новой области менеджмента; философии и идеологии компании; концептуальном проектировании стратегий; моделировании деятельности компании; системе целей и показателей; формализации стратегий и фокусировке бизнес-систем; оптимизации структур, систем и процессов, а также мотивации персонала при управлении изменениями фирмы.
2. Развивать критичность и широту мышления, умение обосновывать, разрабатывать и осуществлять управленческие решения в процессе стратегического, текущего, и оперативного планирования и контроля.
3. Воспитывать культуру управленческой и профессиональной деятельности в условиях динамичных экономических изменений.

Компетенции слушателя, формируемые в результате освоения учебной дисциплины / модуля

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

ВД-1	**К 1** – способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	- Понимать сущность бизнеса и владеть общими способами управления им со стратегических позиций деятельности организации в современной динамичной рыночной среде; - принятие ролей лидера и реформатора в организации, владение профессиональным и навыками менеджера, стремление к непрерывному обучению и личностному развитию; - соблюдать требования трудового законодательства при организации деятельности трудового коллектива организации; - владеть навыками презентации и ведения переговоров, знанием делового этикета.	- Умение выявлять важные для бизнеса факторы внешней (экономические, политические, социальные, технологические) и внутренней (цели, организационная структура, трудовые ресурсы, оборудование, материальные запасы и технология, организационная культура) среды, влияющие на бизнес-организацию, и учитывать их при решении практических проблем управления; - осуществлять планирование и организацию кадровой работы, развитие в себе лидерства, владение принципами и методами управления конфликтами, формирование организационной культуры и осуществление организационных изменений; - уметь организовывать	- Методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений; - нормы, регулирующие бюджетные, налоговые, валютные отношения в области страховой, банковской деятельности, учета и контроля; - методы налогового планирования.

			свое время, формировать рациональный образ жизни, проводить самоанализ и самоменеджмент.	
ВД-1	**К 2** – способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	- Понимать сущности бизнеса и стратегического управления в условиях рынка, умение определять миссию и цели организации, анализировать ее сильные и слабые стороны в конкурентной среде, вырабатывать на этой основе стратегию организации и уметь добиваться ее осуществления; - находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность; - проводить анализ конкурентной среды отрасли; - анализировать адекватность моделей организационных систем, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления; - разрабатывать стратегию организации.	- Уметь разрабатывать системы стратегического, текущего и оперативного контроля, владеть принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности, применять их на практике, знать концепции, принципы и методы формирования систем управления качеством.	- Методы принятия управленческих решений; - основные теории мотивации, лидерства и власти; - способы разрешения конфликтов; - современные технологии управления персоналом; - модели организационных систем.
ВД-1	**К 4** – способность анализировать	- Владение методами принятия	- Умение применять	- Методы принятия управленческих

	взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации; - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - владение различными способами разрешения конфликтов на основе современных технологий управления персоналом; - владение современными технологиями управления персоналом.	методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации; - умение находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность; - проводить анализ конкурентной среды отрасли; - анализировать адекватность моделей организационных систем, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления; - уметь разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности организации, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования, анализировать и проектировать бизнес-процессы, а также работы.	решений; - основные теории мотивации, лидерства и власти; - способы разрешения конфликтов; - современные технологии управления персоналом; - модели организационных систем.

1.2 Содержание учебной дисциплины

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения	Общий объем (трудоемкость) Часов	в том числе аудиторная контактная работа обучающихся с преподавателем, час					Самостоятельная работа, час	Форма промежуточной аттестации
		Всего	Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия	Консультации		
очная	**20**	20	10	10	-	-	-	Экзамен

Тематический план

№ п/п	Основные разделы и темы учебной дисциплины	Часы		Самостоятельная работа
		Лекции	практические (семинарские занятия)	
1	Организационный инжиниринг – новая область менеджмента	2	2	-
2	Концептуальное проектирование стратегии	2	2	-
3	Моделирование деятельности компании: системы, процессы, структуры	2	2	-
4	Система целей и показателей. Формализация стратегий и фокусировка бизнес-систем. Контроллинг на основе KPI	2	2	
5	Оптимизация структур, систем и процессов	2	2	-
		10	**10**	-

Матрица соотнесения разделов / тем учебной дисциплины / модуля и формируемых в них компетенций

Разделы/темы учебной дисциплины	Компетенции				
	Количества часов	К-1	К-2	К-4	Общее количество компетенций
Организационный инжиниринг – новая область менеджмента	4	+	+	+	3
Концептуальное проектирование стратегии	4	+	+	+	3
Моделирование деятельности компании: системы, процессы, структуры	4	+	+	+	3
Система целей и показателей. Формализация стратегий и фокусировка бизнес-систем. Контроллинг на основе KPI	4	+	+	+	3
Оптимизация структур, систем и процессов	4	+	+	+	3
Итого	**20**				

Краткое содержание учебной дисциплины

Тема 1. Организационный инжиниринг – новая область менеджмента

Современные подходы к организационному менеджменту. Базовые понятия, конструкции и методы. Философия и идеология компании.

Тема 2. Концептуальное проектирование стратегии

Условия обеспечения устойчивого роста компании. Качество как основа конкурентоспособности. Международные стандарты бизнес-философии качества. Современная идеология адаптивной инновационной компании. Проведение стратегической самоидентификации компании. Концептуальное проектирование стратегии.

Тема 3. Моделирование деятельности компании: системы, процессы, структуры

Модель цепочек создания ценности. Подходы и принципы выделения систем и процессов бизнес-уровня. Выделение систем и контуров управления корпоративного уровня. Определение состава и границ процессов компании. Описание процессов.

Тема 4. Система целей и показателей. Формализация стратегий и фокусировка бизнес-систем. Контроллинг на основе KPI

Стратегическое целеполагание и стратегический контроллинг (BSC). Типы стратегий и стратегических карт. Контроллинг на основе KPI.

Тема 5. Оптимизация структур, систем и процессов

Современные подходы к организационному проектированию и оптимизации оргструктуры. Необходимые условия и уровни оптимизации процессов. Практики оптимизации процессов на разных уровнях.

2. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

2.1. Методические рекомендации для преподавателя

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий осуществляется преподавателем исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения дисциплины, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделить целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

2.2. Методические указания для слушателей

Успешное освоение учебной дисциплины предполагает активное, творческое участие слушателя на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. Слушатель обязан посещать лекции и практические

занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой дисциплины.

Предполагается, что слушатели приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Целью практических занятий является проверка уровня понимания слушателями вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения материала; применение теоретических знаний в реальной практике решения задач; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практических занятиях под руководством преподавателя слушатели обсуждают дискуссионные вопросы, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания, выполняют практические задания и т.п. Для успешного проведения практического занятия слушателям следует тщательно подготовиться.

При проведении промежуточной аттестации слушателя учитываются результаты текущей аттестации в течение периода обучения.

Процедура оценивания результатов освоения учебной дисциплины осуществляется на основе действующего Положения об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ВятГУ.

Для приобретения требуемых компетенций, хороших знаний и высокой оценки по дисциплине слушателям необходимо выполнять все виды работ своевременно в течение всего периода обучения.

3. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины

Литература

1. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учеб.-практ. пособие: [для студентов высших учебных заведений по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / Гос. ун-т упр.; ред. А. Я. Кибанов. - Москва: Проспект, 2016.

2. Основы бизнес-анализа: учеб. пособие / Финанс. ун-т при Правительстве РФ; ред. В. И. Бариленко. - Москва: КНОРУС, 2014. - 270 с.

3. Управляя изменениями / И. К. Адизес. - СПб. : Питер, 2008. - 223 с. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM)

4. Организационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Демидова. - Москва : Приор-издат, 2010. - 128 с.

5. Организационный конфликтменеджмент: 111 вопросов, 111 ответов / Л. Н. Цой. - М.: Книжный мир, 2007. - 352 с.

6. Ресурсы инноваций. Организационный. Финансовый. Административный: учеб. пособие / под ред. И. П. Николаевой. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 318 с

Перечень специализированных аудиторий (лабораторий)

Вид занятий	Назначение аудитории
Лекции, практика	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием

Перечень специализированного оборудования

Перечень используемого оборудования
Мультимедиа проектор
Ноутбук
Экран с электроприводом

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине

№ п/п	Наименование ПО	Краткая характеристика назначения ПО	Производитель ПО и/или поставщик ПО
1	Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL Academic.	Пакет приложений для работы с различными типами документов: текстами, электронными таблицами, базами данных, презентациями	ООО "СофтЛайн" (Москва)
2	Windows 7 Professional and Professional K	Операционная система	ООО "Рубикон"
3	Kaspersky Endpoint Security длябизнеса	Антивирусное программное обеспечение	ООО «Рубикон»
4	Информационная система КонсультантПлюс	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «КонсультантКиров»
5	Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «Гарант-Сервис»

4. Материалы, устанавливающие содержание и порядок проведения промежуточных аттестаций

Форма контроля по дисциплине – экзамен. Экзамен проводится в форме решения тестовых заданий.

К сдаче экзамена допускаются все слушатели, проходящие обучение на данной ДПП, вне зависимости от результатов текущего контроля успеваемости и посещаемости занятий, при этом, результаты текущего контроля успеваемости могут быть использованы преподавателем при оценке уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Во время экзамена обучающиеся могут пользоваться рабочей программой учебного курса, а с разрешения экзаменатора – справочниками, картами, таблицами и другими пособиями.

Тестовые задания к экзамену

1. Освоение компанией новых идей или моделей поведения –

а) организационные изменения
б) ликвидация организации
в) пересмотр миссии организации

2. Предвидение событий, инициирование перемен, стремление управлять самой судьбой организации носит . . . .

а) активный характер
б) проактивный характер
в) реактивный характер

3. Ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий носит . . .

а) проактивный характер б) активный характер в) реактивный характер

4. Любая организация стремится к совершенству планирования, исполнения, добиваясь рационального использования ресурсов все это . . .

а) рационализация б) социализация в) профессионализация

5. Рост профессионального уровня – это . . .

а) профессионализация б) рационализация в) социализация

6. Рост социального благосостояния организации, расширение сферы услуг, забота о профессиональном, социальном и культурном развитии членов организации – это . . .

а) профессионализация б) социализация в) рационализация

7. Радикальное перепланирование бизнеса в целях существенного улучшения его главных показателей – это . .

а) организационное развитие б) метод сравнения

в) реинженеринг

8. Сопоставление принципов данной организации с деятельностью других, наиболее успешных на рынке предприятий –

а) метод сравнения б) реинженеринг

в) организационное развитие

9. Право принимать решения без дополнительного согласования и соответственно проводить изменения в своем подразделении:

а) организационное развитие б) наделение полномочиями

в) метод сравнения

10. Метод, фокусирующий внимание на человеческом и социальном аспектах развития, где главное – раскрытие инициативы и стимулирование самостоятельности каждого сотрудника:

а) наделение полномочиями б) метод сравнения

в) организационное развитие

11. Метод, который может использоваться как индивидуально или в сочетании с изменением объема знаний, отношений или способностей:

а) метод тренинга б) лекционный метод в) ролевой метод

12. Метод, при котором участники отрабатывают способы общения между людьми в различных ситуациях:

а) создание команд б) метод тренинга в) ролевой метод

13. Метод организационного развития, нацеленный на совершенствование деятельности организации:

а) ролевой метод б) создание команд в) лекционный метод

14. Метод, при котором все принимают активное участие в обсуждении проблем:

а) создание команд б) лекционный метод в) дискуссионный метод

15. Перемены, когда они проводятся на основе предварительного анализа или специальных исследований, являются результатом плановой и систематической работы по повышению эффективности организации:

а) запрограммированные б) незапланированные

в) вынужденные

16. Перемены, когда в организации возникает резерв ресурсов, который должен быть перераспределен, в том числе и на инновации:

а) незапланированные б) вынужденные

в) запрограммированные

17. Перемены, когда внешние обстоятельства заставляют провести изменения, без которых преодолеть кризис невозможно:

а) запрограммированные б) вынужденные

в) незапланированные

18. Сопротивление, которое обычно основано на эмоциях, чувствах и установках:

а) социологическое сопротивление б) психологическое сопротивление

в) логическое сопротивление

19. Результат вызова, который изменения бросают групповым интересам, нормам, ценностям:

а) логическое сопротивление б) психологическое сопротивление

в) социологическое сопротивление

20. Несогласие сотрудников с фактами, рациональными «доводами, логикой. Возникает на почве реального времени и усилий, необходимых для адаптации к изменениям.:

а) логическое сопротивление б) социологическое сопротивление

в) психологическое сопротивление

21. Организационные изменения – это:

а) мероприятия в области менеджмента б) современный подход к управлению

в) программа по совершенствованию процессов организационного управления

г) освоение компанией новых идей или моделей поведения.

22. Изменения организации бывают . . . характера:

а) проактивного б) реактивного

в) активного г) инновационного.

23. Что входит в подцель организации?

а) участия сотрудников в принятии решений

б) стимулирование к изменениям в структуре и политике.

в) для гуманизации процесса управления г) качества трудовой жизни.

24. Что не является движущей силой преобразований в организации?

а) рационализация б) профессионализация

в) социализация г) технологии.

25. Технологические перемены:

а) касаются оборудования, процессов, перемещения рабочей силы

б) означает усовершенствование их знаний, изменение подхода к делу или развитие навыков

в) изменения в обязанностях сотрудников организации

г) тесно связаны с организационной культурой.

26. Что не является этапом процесса изменений?

а) мотивация изменений

б) использование метода эффективных изменений

в) профессионализация

г) поддержка изменений.

27. Что не является основной причиной, побуждающей организацию к переменам (мотивы):

а) причины, связанные с событиями, происходящими во внешней среде

б) использование метода эффективных изменений

в) изменение целей деятельности организации

г) логика развития самой организации.

28. Право принимать решения без дополнительного согласования и соответственно проводить изменения в своем подразделении – это:

а) наделение полномочиями

б) организационное развитие

в) реинженеринг

г) метод сравнения.

29. Метод организационных изменений: индивидуальных преобразований:

а) реинженеринг

б) дискуссионный метод

в) создание команд

г) программы наставничества.

30. Методы организационных изменений, которые базируется на концепции научающихся организаций:

а) развития организаций

б) групповых изменений

в) индивидуальных преобразований

г) общие.

31. Сопоставление принципов данной организации с деятельностью других, наиболее успешных на рынке предприятий – это:

а) дискуссионный метод

б) лекционный метод

в) метод сравнения

г) ролевой метод.

32. Метод, при котором участники отрабатывают способы общения между людьми в различных ситуациях – это:

а) деловых игр и моделирования

б) ролевой

в) лекционный

г) дискуссионный.

33. По степени запланированности перемены бывают:

а) вынужденные б) незапланированные

в) внезапные г) запрограммированные.

34. В организации возникает резерв ресурсов, который должен быть перераспределен, в том числе и на инновации:

а) внезапные б) вынужденные

в) инновационные г) незапланированные перемены.

35. Сопротивление обычно основано на эмоциях, чувствах и установках:

а) социологическое б) психологическое

в) логическое г) психическое.

36. Методы, с помощью которых можно уменьшить или полностью устранить сопротивление:

а) маневрирование

б) изменение целей деятельности организации в кооптации

в) использование метода эффективных изменений.

37. Что не является функцией руководителя-преобразователя:

а) творческое видение б) наличие коммуникативной харизмы

в) умение осуществлять стимулирующее обучение

г) создание доверительной обстановки.

38. Развитие потенциальных способностей сотрудников к творческому восприятию, обучению на опыте изменений:

а) двойная петля обучения б) петля

в) одинарная петля г) метод обучения.

39. Меры, предназначенные для повышения возможностей и уровня знаний членов коллектива:

а) по использованию результатов обследования б) диагностические

в) по обучению и повышению квалификации г) принуждение.

40. Меры, предназначенные для усовершенствования организационной структуры или процедур выполнения заданий:

а) консультирование по групповым процессам

б) по изменению техноструктуры

в) по формированию групп г) по межгрупповому воздействию.

41. Освоение компанией новых идей или моделей поведения, называется ……

42. Каким должно быть руководство, чтобы предвидеть события, инициировать перемены, стремиться управлять самой судьбой организации:

а) реактивным; б) позитивным; в) проактивным; г) креативным.

43. Поведение этого характера – это ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий:

а) креативное; б) реактивное; в) позитивное; г) проективное.

44. Вид психологических охранительных механизмов, препятствующих правильному восприятию новшеств:

а) стереотипы; б) критерии; в) установки; г) методы.

45. Сопротивление, означает несогласие сотрудников с фактами, рациональными доводами, логикой:

а) психологическое; б) социологическое;
г) логическое; д) интуитивное.

46. Сопротивление, обычно основано на эмоциях, чувствах и установках:

а) психологическое; б) социологическое;
в) логическое; г) интуитивное.

47. Сопротивление, результат вызова, который изменения бросают групповым интересам, нормам, ценностям:

а) психологическое; б) социологическое;
в) логическое; г) интуитивное.

48. Любимые действия работников, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению перемен в процессе труда, называются .....

49. Основная причина сопротивления переменам:

а) угроза безопасности их работе;
б) возникновение эффекта цепной реакции;
в) психологические издержки;
г) ощущение сотрудниками несправедливости.

50. Постоянный спутник человека, идет ли речь о временах года, о социальном окружении или биологических процессов его организма:

а) изменения; б) перемены; в) отличия; г) движение.

61. Какие существуют общие методы организационного изменения?

а) реинжиниринг; б) концепция «научающихся организаций»;

в) тренинг; г) отождествления.

62. Каким должно быть руководство, чтобы предвидеть события, инициировать перемены, стремиться управлять самой судьбой организации?

а) реактивным; б) позитивным; в) проактивным; г) креативным.

63. Поведение характера – это ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий?

а) креативное; б) реактивное; в) позитивное; г) своевременное.

64. Вид психологических охранительных механизмов, препятствующих правильному восприятию новшеств?

а) стереотипы; б) критерии; в) установки; г) методы.

65. Сопротивление, означает несогласие сотрудников с фактами, рациональными доводами, логикой?

а) психологическое; б) социологическое;
в) логическое; г) интуитивное.

66. Сопротивление, обычно основано на эмоциях, чувствах и установках?

а) психологическое; б) социологическое;
в) логическое; г) интуитивное.

67. Сопротивление, результат вызова, который изменения бросают групповым интересам, нормам, ценностям?

а) психологическое; б) социологическое;
в) логическое; г) интуитивное.

68. Любые действия работников, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению перемен в процессе труда, называются ……

69. Основная причина сопротивления переменам?

а) угроза безопасности их работе; б) возникновение эффекта цепной реакции;

в) психологические издержки; г) ощущение сотрудниками несправедливости.

70. Постоянный спутник человека, идет ли речь о временах года, о социальном окружении или биологических процессов его организма?

а) изменения; б) перемены;
в) отличия; г) движение.

71. _____- радикальное перепланирование бизнеса в целях существенных изменений показателей.

72. Какие бывают классификации перемен в деятельности организации?

а) по степени изменения;
б) по количеству причин;
в) по проявлению;
г) по содержанию.

73. Какие существуют причины сопротивления переменам?

а) изменения организационной культуры;
б) программное обеспечение;
в) ценности;
г) установки.

74. Какие существуют виды сопротивления организационного изменения?

а) логическое;
б) математическое;
в) интуитивное;
г) сознательное.

75. Методы управления сопротивлением?

а) кризисный;
б) ликвидационный;
в) социальный;
г) консультативный.

76. _____- люди, изменяющие различные стороны жизнедеятельности организации.

77. _____– предоставление лицу, который был против перемен, дать направление осуществления какой-либо деятельности.

78. Какие существуют практические приемы преодоления сопротивления в организации?

а) учитывать особенность компании;
б) поменять штат;
в) создать план перехода;
г) поддержка и облегчение.

79. Какие существуют групповые изменения?

а) ролевой метод;
б) наказания;
в) программы наставника;
г) индивидуальные занятия.

80. Освоение компанией новых идей или моделей поведения, называется ….

81. Организационные изменения – это:

а) мероприятия в области менеджмента

б) современный подход к управлению

в) программа по совершенствованию процессов организационного управления

г) освоение компанией новых идей или моделей поведения.

82. Изменения организации бывают … характера:

а) проактивного б) реактивного

в) активного г) инновационного.

83. Что входит в подцель организации в рамках изменения?

а) участия сотрудников в принятии решений

б) стимулирование к изменениям в структуре и политике.

в) для гуманизации процесса управления г) качества трудовой жизни.

84. Что не является движущей силой преобразований в организации?

а) рационализация б) профессионализация

в) социализация г) технологии.

85. Технологические перемены:

а) касаются оборудования, процессов, перемещения рабочей силы

б) означают усовершенствование их знаний, изменение подхода к делу или развитие навыков

в) изменения в обязанностях сотрудников организации

г) тесно связаны с организационной культурой.

86. Что не является этапом процесса изменений?

а) мотивация изменений

б) использование метода эффективных изменений

в) профессионализация г) поддержка изменений.

87. Что не является основной причиной, побуждающей организацию к переменам (мотивы):

а) причины, связанные с событиями, происходящими во внешней среде

б) использование метода эффективных изменений

в) изменение целей деятельности организации

г) логика развития самой организации.

88. Право принимать решения без дополнительного согласования и соответственно проводить изменения в своем подразделении – это:

а) наделение полномочиями б) организационное развитие

в) реинженеринг г) метод сравнения.

89. Метод организационных изменений: индивидуальных преобразований:

а) реинженеринг б) дискуссионный метод

в) создание команд г) программы наставничества.

90. Методы организационных изменений, которые базируется на концепции научающихся организаций:

а) развития организаций б) групповых изменений

в) индивидуальных преобразований г) общие.

91. Сопоставление принципов данной организации с деятельностью других, наиболее успешных на рынке предприятий – это:

а) дискуссионный метод б) лекционный метод

в) метод сравнения г) ролевой метод.

92. Метод, при котором участники отрабатывают способы общения между людьми в различных ситуациях – это:

а) деловых игр и моделирования б) ролевой

в) лекционный г) дискуссионный.