

## «Управление организационными изменениями»

Вопросы и ответы из теста по [Управлению организационными изменениями](#) с сайта [oltest.ru](#).

Общее количество вопросов: 181

Тест по предмету «Управление организационными изменениями».

---

1. «Отцом» теории управления считается:

- **Ф. Тейлор**

2. «Прорывной» подход к оптимизации бизнес-процессов, который концентрирует внимание группы на определенном процессе в ходе одно-двухдневного совещания для определения способов, которыми группа может улучшить этот процесс в течение следующих 90 дней, — это:

- **методика быстрого анализа решения**

3. Автор термина и теории бюрократии, считавший, что бюрократия — наиболее эффективный способ управления сложными организациями и превосходит любой другой способ в точности, стабильности, строгости дисциплины и надежности, — это:

- **М. Вебер**

4. Авторы сбалансированная система показателей для оценки эффективности организационных изменений — это Р. Каплан и ...

- **Д. Нортон**

5. Антимонопольное законодательство — \_\_\_\_\_ фактор внешней среды организации.

- **политический**

6. В методике быстрого анализа решение выявления возможностей для улучшения и одобрения их внедрения осуществляется за один — два:

- **дня**

7. В настоящее наиболее распространенными являются \_\_\_\_\_ организационные структуры.

- **линейно-функциональные**

8. В обучающейся организации способ интуитивного понимания одного посредством создания символического образа другого — это:

- **метафора**

9. В организациях внедрение новых методов и технологий, с тем, чтобы преобразовать деятельность организаций в соответствии с изменяющимися требованиями рынка, означают:

- **изменения**

10. В основе методики FAST лежит построение:

- **схемы функций**

11. В ситуации, когда конечная цель и положение организации расплывчаты и не ясны, самый выгодный подход к переменам будет основываться на модели:

- **постепенного наращивания**



12. Верны ли определения?

- А) Обучающаяся компания — компания, которая создает условия для обучения всех своих членов и пребывает в процессе непрерывной трансформации
- Б) Экономическая компания — компания, которая создает условия для обучения всех своих членов и пребывает в процессе непрерывной трансформации

• **А — да, Б — нет**

13. Верны ли определения?

- А) применение сбалансированной системы показателей — это процесс реализации стратегии
- Б) применение сбалансированной системы показателей — это процесс разработки стратегии

• **А — да, Б — нет**

14. Верны ли определения?

- А) Сбалансированная система показателей построена на взаимосвязи целей и параметров различных видов деятельности компании
- Б) Сбалансированная система показателей построена на концепции улучшения отдельно взятых изолированных показателей

• **А — да, Б — нет**

15. Верны ли утверждения?

- А) Бизнес-процессы — динамическая составляющая системы управления
- Б) Бизнес-процессы — статическая составляющая системы управления

• **А — да, Б — нет**

16. Верны ли утверждения?

- А) В концепции перепроектирования команда использует преимущества уже опробованных методик
- Б) В концепции перепроектирования команда создает новые пути применения информационной технологии

• **А — да, Б — нет**

17. Верны ли утверждения?

- А) Обучение — расширение способности получать в жизни желаемых результатов
- Б) Обучение — приобретение дополнительной информации

• **А — да, Б — нет**

18. Верны ли утверждения?

- А) Описание бизнес-потенциала, функционала и соответствующих матриц ответственности — статическое описание компании
- Б) Описание бизнес-потенциала, функционала и соответствующих матриц ответственности — динамическое описание компании

• **А — да, Б — нет**

19. Верны ли утверждения?

- А) Организации, которые не обучаются в условиях быстрых перемен внешней среды, — обреченные организации
- Б) Организации, которые не обучаются в условиях быстрых перемен внешней среды, — стабильные организации

• **А — да, Б — нет**

20. Верны ли утверждения?

- А) Организационная структура — статическая составляющая системы управления
- Б) Организационная структура — динамическая составляющая системы управления

• **А — да, Б — нет**

21. Верны ли утверждения?

- А) Организационная структура является ключевым параметром внутренней среды организации
- Б) Организационная структура является ключевым параметром внешней среды организации

• **А — да, Б — нет**



22. Верны ли утверждения?

- А) Организационное обучение основывается на обучении путем постановки вопросов, получения доказательств, обсуждения выводов, основанных на обобщении практического опыта
- Б) Организационное обучение основывается на программном обучении

• **А — да, Б — нет**

23. Верны ли утверждения?

- А) Реинжиниринг бизнес-процессов направлен на объединение функций на макроор-ганизационном уровне
- Б) Реинжиниринг бизнес-процессов направлен на объединение функций на микроорганизационном уровне

• **А — да, Б — нет**

24. Верны ли утверждения?

- А) Самое важное обучение происходит на рабочем месте
- Б) Самое важное обучение происходит в классах

• **А — да, Б — нет**

25. Верны ли утверждения?

- А) Самое эффективное обучение — обучение социальное и активное
- Б) Самое эффективное обучение — обучение индивидуальное и пассивное

• **А — да, Б — нет**

26. Виды возможных трансформаций организаций перечислены в:

• **Гражданском кодексе РФ**

27. Включение в организацию родственных, дружеских отношений, когда руководитель вынужден принимать во внимание не только соображения дела, но и привходящие сантименты, — это организационная патология ...

• **преобладание личных отношений над служебными**

28. Внедрение новых информационных технологий, систем стимулирования труда и продвижения по службе, увеличение гибкости технологических процессов — это:

• **реорганизация**

29. Внутренние источники организационных изменений — источники изменений, связанные с \_\_\_\_\_ организации.

• **организационным развитием**

30. Внутрифирменный документ, фиксирующий: продукты и услуги компании, функции, выполняемые в компании, исполнительные звенья, реализующие функции, распределение функций по звеньям, — это:

• **Положение об организационной структуре**

31. Высокую степень участия работников в принятии решений подразумевает подход к управлению изменениями с позиций

• **разделения полномочий**

32. Государственный контроль — \_\_\_\_\_ фактор внешней среды организации.

• **политический**

33. Две полярные концепции в управлении организационными изменениями, определяющие стратегию перемен, — это теория Е и теория ...

• **О**



34. Действия менеджеров по вовлечению участников организации в процесс организационных изменений, предусматривающие встречи в малых группах, на которых персонал может задавать вопросы и получать ответы, — это:

- **коммуникация**

35. Дэниел Ким предложил представить процесс обучения в виде

- **постоянно вращающегося колеса**

36. Идея управления бизнес-процессами получила развитие в связи с массовым внедрением в организациях концепции

- **всеобщего управления качеством**

37. Иерархически упорядоченная совокупность всех элементов управления, которая отражает административные связи между ними, — это \_\_\_\_\_ предприятия.

- **организационная структура**

38. Иерархические списки уточнения и детализации достижения целей — это дерево ...

- **стратегий**

39. Иерархические списки уточнения и детализации миссии компании — это дерево компании ...

- **целей**

40. Инструменты, способы производства и действия, с помощью которых организация преобразует входные данные в выходные, — это \_\_\_\_\_, используемые организацией.

- **технологии**

41. Использование законной власти для проведения изменений в жизнь подразумевает подход к управлению изменениями с позиций

- **односторонних действий**

42. К моделям перемен относят модель ...

- **переходного периода**

43. К реакции на сопротивление организационным изменениям на организационном уровне относится:

- **системный подход к изменению**

44. К традиционным подходам к разработке структуры организации относятся: функциональный, дивизиональный и ...

- **матричный**

45. Классическая модель организационных изменений, являющаяся прототипом всех современных моделей, — модель

- **К. Левина**

46. Ключевой элемент модели переходного периода — это \_\_\_\_\_ и анализ ситуации.

- **прогноз**

47. Комплекс всех процедур и процессов, связанных с осуществлением организационных изменений, — это \_\_\_\_\_ осуществления изменений.

- **стратегия**

48. Компонент процесса организационных изменений, обеспечивающий правильную последовательность действий в процессе преобразований в организации, — это \_\_\_\_\_ процесса преобразований.

- **«Штурманская карта»**



49. Компонент процесса организационных изменений, представляющий собой взаимно согласованную конструкцию, позволяющую четко обозначить направления деятельности организации и соответствующее разграничение ответственности, — это \_\_\_\_\_ процесса преобразований.

- **«Трехмерное пространство»**

50. Компонент процесса организационных изменений, представляющий собой руководящие принципы процесса преобразований в организации, — это \_\_\_\_\_ процесса преобразований.

- **«Естественные законы»**

51. Концепция в управлении организационными изменениями, которая исходит из приоритета финансовых целей и ориентируется на их эффективное достижение, учитывая постоянное давление акционеров компании, — это теория ...

- **Е**

52. Концепция в управлении организационными изменениями, которая рассматривает организацию как саморазвивающуюся систему и ориентирована на корпоративную культуру, цели и мотивы сотрудников организации, — это теория ...

- **О**

53. Методика быстрого анализа решения на основе систематизированного анализа функций — это методика ...

- **FAST**

54. Методика улучшения бизнес-процессов, основанная на детальном анализе существующих бизнес-процессов и предполагающая приведение существующего процесса к виду, наиболее соответствующему стратегическим целям и миссии организации, — это:

- **перепроектирование процесса**

55. Мировой опыт показывает, что теорию Е в чистом виде предпочитают использовать фирмы

- **американские**

56. Мировой опыт показывает, что теорию О в чистом виде предпочитают использовать японские и \_\_\_\_\_ фирмы.

- **европейские**

57. Многогранное явление, вызывающее непредвиденные отсрочки, дополнительные расходы и нестабильность процесса организационных изменений, — это:

- **сопротивление**

58. Модели, описывающие процесс последовательного во времени преобразования материальных и информационных потоков компании в ходе реализации бизнес-функции, — это \_\_\_\_\_ потоковые модели.

- **процессные**

59. Модели, представляющие собой уникальное видение мира и дающие возможность оценить последствия любого предпринимаемого конкретного действия, — это \_\_\_\_\_ модели.

- **ситуационные**

60. Модель компании, представленная в виде матрицы, задающей систему отношений между классификаторами в любой их комбинации, — это матрица ...

- **проекций**

61. Модель перемен, в рамках которой перемены рассматриваются как процесс передвижения организации от настоящего положения к желаемому будущему положению, которое определяется руководством организации, — это модель ...

- **переходного периода**



62. Модель управления организационными изменениями Лэрри Грейнера состоит из \_\_\_\_\_ этапов.

- **6**

63. Модель, получаемая путем объединения классификаторов в функциональные группы и закрепления между собой элементов различных классификаторов с помощью матричных проекций, — полная \_\_\_\_\_ компании.

- **бизнес-модель**

64. Набор основных ценностей, убеждений, взглядов и норм, общих для всех работников, — это \_\_\_\_\_ организации.

- **культура**

65. Наиболее радикальный из всех подходов к улучшению бизнес-процессов — это:

- **реинжиниринг процесса**

66. Наибольшее распространение среди подходов к проведению организационного анализа получил \_\_\_\_\_ подход.

- **инжиниринговый**

67. Налоговая ставка — \_\_\_\_\_ фактор внешней среды организации.

- **экономический**

68. Научный подход к управлению разработан

- **Ф. Тейлором**

69. Непреодоленные болезни роста в процессе дальнейшего развития организации превращаются в организационные:

- **патологии**

70. Непрерывное динамическое взаимодействие неформализованного и формализованного знаний — это создание знания ...

- **организационного**

71. Несогласованность целей и действий, затрудняющая достижение целей организацией, — это организационная патология ...

- **неуправляемость**

72. Низкая степень осуществляемости в ней управленческих решений, так как управляющая подсистема организации не в состоянии полностью контролировать управляемую ею подсистему, — это организационная патология ...

- **разрыв между решениями и их реализацией**

73. Нормативная стратегия переобучения, направленную на оказание влияния на убеждения, оценки и отношение к работе в рамках организации с тем, чтобы она могла лучше адаптироваться к ускоренному темпу изменений в технологии, — это:

- **организационное развитие**

74. Обоснование необходимости изменений и информирование о предлагаемых методах реформ соответствуют этапу \_\_\_\_\_ в модели организационных изменений К. Левина.

- **размораживания**

75. Организации, которые делают упор только на увеличение доходов акционеров, — это компании ...

- **экономические**



76. Организационная патология, которая заключается в замкнутости отделов, цехов, служб на собственных задачах, сосредоточенности на внутренних проблемах, причем в отрыве от целей, интересов смежных подразделений и фирмы в целом, — это:

- **автаркия подразделений**

77. Организационная патология, которая заключается в невозможности полного предписания работнику всех варианты его поведения в разных ситуациях, наличии у него определенной свободы выбора способа исполнения своей работы, что может использоваться исполнителем для самоутверждения, — это:

- **бюрократия**

78. Организационная патология, которая заключается в том, что индивидуальные способности руководителя не дают ему возможности исполнять возложенные на него обязанности, — это:

- **господство структуры над функцией**

79. Организационная патология, которая заключается в усложнении структуры организации в процессе роста организации, трудностях согласования действий между подразделениями, вследствие чего основные цели достигаются труднее и дороже, — это:

- **господство структуры над функцией**

80. Организационное знание создается по:

- **спирали**

81. Организационное знание создается посредством взаимодействия \_\_\_\_\_ знания.

- **неформализованного**

82. Организационные изменения по масштабам изменений классифицируются на локальные и ...

- **всеобъемлющие**

83. Организационные изменения по направленности развития классифицируются на прогрессивные и ...

- **регрессивные**

84. Организационные изменения по типу развития классифицируются на экстенсивные и ...

- **интенсивные**

85. Организационные изменения по характеру изменений классифицируются на революционные и ...

- **эволюционные**

86. Организационные изменения, связанные с организационно-правовыми преобразованиями компании, при котором меняется состав или правовая форма юридических лиц, называются:

- **трансформацией**

87. Организационные структуры, которые получили широкое распространение в высокотехнологичных и быстро развивающихся отраслях, — это \_\_\_\_\_ структуры.

- **матричные**

88. Организационные структуры, которые широко используются в практике управления диверсифицированными компаниями и при значительной территориальной разобщенности подразделений, — это \_\_\_\_\_ структуры.

- **дивизиональные**

89. Организационный анализ компании при инжиниринговом подходе проводится с помощью компании

- **бизнес-модели**

90. Основание для построения «стратегическим континуумом» — \_\_\_\_\_ изменений.

- **скорость**



91. Основной критерий при выборе стратегии организационных изменений — это \_\_\_\_\_ проведения организационных изменений.

- **скорость**

92. Основной методологической схемой реализации реинжинирингового проекта является "модель Хаммера":

- **алмазная**

93. Основной причиной сопротивления персонала организационным изменениям является:

- **эгоистический интерес**

94. Основоположник теории реинжиниринга — это:

- **М. Хаммер**

95. Осознание конкретной проблемы приводит в модели управления изменениями Л. Грейнера к этапу

- **нахождение нового решения и обязательства по его выполнению**

96. П. Сенге определил \_\_\_\_\_ основных понятий или дисциплин, относящихся к обучающимся организация.

- **5**

97. Патология, при которой приказом, распоряжением работнику предписывается делать то, что он и без того должен выполнять согласно служебной инструкции, положению о подразделении, — это организационная патология ...

- **дублирование организационного порядка**

98. Переориентация на внутренние проблемы приводит в модели управления изменениями Л. Грейнера к этапу

- **диагностика проблемной области**

99. Период времени, необходимый для реинжиниринга бизнес-процесса, зависит от интенсивности работы команды и ...

- **сложности процесса**

100. План действий, описывающий распределение ресурсов и виды деятельности, необходимые для установления отношений с окружающей средой и достижения целей организации, — это \_\_\_\_\_ организации.

- **стратегия**

101. Платежеспособность предприятий — \_\_\_\_\_ фактор внешней среды организации.

- **экономический**

102. По разъяснению выгод и преимуществ, которые лично получит работник в результате реализации организационных изменений, — реакция на сопротивление организационным изменениям на уровне:

- **отдельных сотрудников**

103. Подмена подлинного решения проблемы в управлении организации структурными манипуляциями альтернативного характера: объединить — разъединить, централизовать — децентрализовать, — это организационная патология ...

- **маятниковые решения**

104. Подход FAST реализуется в ходе \_\_\_\_\_ этапов.

- **9**



105. Подход к оптимизации бизнес-процессов, который включает в себя организационную перестройку и крайне разрушителен для организации, — это:

- **реинжиниринг процесса**

106. Подход к оптимизации бизнес-процессов, который обеспечивает максимальные улучшения, — это:

- **реинжиниринг процесса**

107. Подход к оптимизации бизнес-процессов, который применяется в тех случаях, когда процесс к настоящему моменту настолько устарел, что не стоит даже пытаться его сохранить или воздействовать на него, — это:

- **реинжиниринг процесса**

108. Подход к оптимизации бизнес-процессов, который является наиболее дорогостоящим из всех подходов к оптимизации бизнес-процессов и требует много времени, — это:

- **реинжиниринг процесса**

109. Подход к оптимизации бизнес-процессов, с которым связана наибольшая степень риска, — это:

- **реинжиниринг процесса**

110. Подход к организации структуры компании, предполагающий сосуществование функциональных и дивизиональных перекрывающих друг друга командных цепочек, когда сотрудники подотчетны двум непосредственным начальникам — это \_\_\_\_\_ подход.

- **матричный**

111. Подход к организации структуры компании, при котором для выполнения специфических задач и координации деятельности основных отделов в организации создаются команды, пронизывающие все ее уровни от офиса президента до цехов, — это подход ...

- **командный**

112. Подход к организации структуры компании, при котором организация «ужимается», центральное положение занимает брокер, поддерживающий с помощью телекоммуникационных технологий связи с другими осуществляющими «жизненные» функции отделами, — это \_\_\_\_\_ подход.

- **сетевой**

113. Подход к организации структуры компании, при котором отделы группируются в самостоятельные подразделения в соответствии с общностью выпускаемых товаров, потребителями или по географическому принципу, — это \_\_\_\_\_ подход.

- **дивизиональный**

114. Подход к организации структуры компании, при котором сотрудники объединяются в отделы в соответствии с видами выполняемой деятельности и квалификацией, — это подход ...

- **функциональный**

115. Подход к улучшению бизнес-процессов, основанный на инновациях и творческих способностях команды по улучшению процесса, — это:

- **реинжиниринг процесса**

116. Подход к улучшению бизнес-процессов, полностью игнорирующий существующий процесс и структуру организации, — это \_\_\_\_\_ процесса.

- **реинжиниринг процесса**

117. Подход к управлению изменениями с позиций \_\_\_\_\_ предусматривает проведение организационных изменений на основе полномочий в каждой данной должности организационной иерархии.

- **односторонних действий**



118. Позитивный фактор внешних экономических сил преобразований — это:

- **конкуренция**

119. Последовательность событий, которые привели к наблюдаемому содержательному изменению в организации, — это \_\_\_\_\_ изменения.

- **процесс**

120. Построение бизнес-модели компании начинается с определения \_\_\_\_\_ компании.

- **миссии**

121. Построение бизнес-потенциала и функционала компании позволяет определить:

- **зоны ответственности менеджмента**

122. Преобладание в управлении организации оперативной части управления и отсутствие должного внимания к необходимости развития организации — это организационная патология ...

- **подавление развития функционированием**

123. Преобладание в управлении организаций взысканий над поощрениями, под воздействием выговоров, вычетов работник теряет тонус, стремится работать на низшем из возможных уровней исполнения, недодает фирме свой потенциал, хотя желание и возможности есть, — это организационная патология ...

- **демотивирующий стиль руководства**

124. При использовании модели переходного периода переход к переменам осуществляется методом

- **прорыва**

125. При необходимости в прямом вмешательстве в процесс перемен применяются такие методы вмешательства, как инструктирование и ...

- **дача рекомендаций**

126. При осуществлении типичного проекта бенчмаркинга процесса разработка решения занимает 4-6 ...

- **месяцев**

127. Приведение формы в соответствие с изменившимся содержанием — это:

- **реформирование**

128. Принцип бенчмаркинга, основанный на взаимном отношении, согласии и обмене данными, которые обеспечивают "выигрышную" ситуацию для обеих сторон, — это принцип ...

- **взаимности**

129. Принцип бенчмаркинга, основанный на том, что оперативные процессы партнеров должны быть схожими, — это принцип ...

- **анalogии**

130. Принцип бенчмаркинга, предусматривающий проведение бенчмаркинга на основе фактических данных, точного анализа и изучения процесса, — это принцип ...

- **достоверности**

131. Принятие властной структурой обязательств по выполнению нового курса приводит в модели управления изменениями Л. Грейнера к этапу

- **эксперимент с новым решением**

132. Проблема организационных изменений, имеющая единственное решение, которое можно найти с помощью логического проблемного анализа, — это «\_\_\_\_\_» проблема.

- **закрытая**



133. Проблема организационных изменений, имеющая несколько возможных решений, на возникающие вопросы нет четкого ответа, — это \_\_\_\_\_ проблема.

- «открытая»

134. Проблемы развития организации, обусловленные незрелостью компании и которых трудно избежать, называются \_\_\_\_\_ роста.

- болезнями

135. Проведение мероприятий, направленных на упрочение новой организационной практики, соответствует этапу \_\_\_\_\_ в модели организационных изменений К. Левина.

- замораживания

136. Проведению изменений и реструктуризации управления компании предшествует анализ ситуации

- организационный

137. Процесс бенчмаркинга включает \_\_\_\_\_ этапов.

- 5

138. Процесс внедрения системы сбалансированной системы показателей в компании должен включать в себя \_\_\_\_\_ этапов.

- 11

139. Процесс комплексного изменения методов функционирования организации и ее структуры — это:

- реструктуризация

140. Процесс организационного обучения представляется в виде ..., где P — программное обучение; Q — обучение путем постановки вопросов, получения доказательств, обсуждения выводов, основанных на обобщении практического опыта

- Обучение = P + Q

141. Процесс оформления неформализованного знания в формализованные концепции — это:

- экстернализация

142. Процесс перехода системы в качественно иное состояние в соответствии с представлением о желаемом будущем, освоение компанией новых идей или моделей поведения — это организационные ...

- изменения

143. Процессы текущей деятельности компании, которые обеспечивают существование основных процессов, — это \_\_\_\_\_ процессы.

- вспомогательные

144. Процессы текущей деятельности компании, результатом которых является производство выходов, требуемых внешним клиентом, — это \_\_\_\_\_ процессы.

- основные

145. Различают следующие виды организационных изменений — рост и ...

- развитие

146. Реформирование организаций может осуществляться в форме реструктуризации и ...

- реорганизации

147. Руководители используют жесткие методы, делая акцент на осуществление перемен сверху вниз, основываясь на теории \_\_\_\_\_ в управлении организационными изменениями.

- E



148. Руководители ориентированы на обучение и развитие своих сотрудников, изменения корпоративной культуры и осуществление перемен снизу вверх, основываясь на теории \_\_\_\_\_ в управлении организационными изменениями.

- **О**

149. Самый современный подход к созданию организационного знания предложили ученые И. Нонака и ...

- **Х. Такеучи**

150. Система стратегического управления компанией на основе измерения и оценки ее эффективности по набору оптимально подобранных показателей, отражающих все аспекты деятельности организации, — это \_\_\_\_\_ система показателей.

- **сбалансированная**

151. Совокупность функций, объединенных определенным управляющим воздействием, характеризуемая в течение определенного времени фиксированным направлением связей между функциями, набором признаков, которые обозначают момент ее начала и окончания, — это \_\_\_\_\_ компании.

- **бизнес-процессы**

152. Согласно модели Грейнера, жизненный цикл организации состоит из \_\_\_\_\_ стадий.

- **5**

153. Сопrotивление внедрению новых технологий, новых методов продажи, новых форм отчетности связано с:

- **низкой терпимостью к изменениям**

154. Сотрудники не субъекты своей ситуации, бездействуют за пределами минимально предписанного, так как не имеют соответствующие полномочия или из-за подбора персонала, не ориентированного на активность и инициативу, — это организационная патология ...

- **бессубъективность**

155. Способ трансформации знания «интернализация» создает знание

- **операционное**

156. Способ трансформации знания «комбинация» создает знание

- **системное**

157. Способ трансформации знания «социализация» создает знание

- **дружественное**

158. Способ трансформации знания «экстернализация» создает знание

- **концептуальное**

159. Способ трансформации знания в процессе создания концептуальной модели, который инициируется диалогом или коллективными раздумьями, — это:

- **экстернализация**

160. Способ трансформации знания, главная цель которого — распространение неформализованного знания, — это:

- **социализация**

161. Способ трансформации знания, представляющий собой процесс включения концепций в систему знания, — это:

- **комбинация**



162. Способ трансформации знания, при котором индивидуумы обмениваются знанием при переписке, встречах, телефонных разговорах, общении в компьютерных сетях, — это:

- **комбинация**

163. Способ трансформации знания, связанный с обучением на практике, — это:

- **интернализация**

164. Стратегии организационных изменений, которые предусматривают использование технических экспертов для изучения поставленных проблем, — это \_\_\_\_\_ стратегии.

- **аналитические**

165. Стратегии, определяющие организацию компонентов управления и этапов жизненного цикла продукции, — это \_\_\_\_\_ стратегии.

- **функциональные**

166. Стратегия организационных изменений, для реализации которой требуется высокий авторитет руководителя, лидерские качества, нацеленность на задачу, наличие всей необходимой информации, — это \_\_\_\_\_ стратегия.

- **директивная**

167. Стратегия организационных изменений, которую можно применять только тогда, когда другие не подходят, — это \_\_\_\_\_ стратегия.

- **директивная**

168. Стратегия организационных изменений, при использовании которой руководство не только заручается согласием служащих на изменения, но и добивается чувства ответственности заинтересованных людей за достижение общих целей организации, — это \_\_\_\_\_ стратегия.

- **нормативная**

169. Стратегия организационных изменений, целью которой является осуществление изменений в кратчайшие сроки, — это \_\_\_\_\_ стратегия.

- **директивная**

170. Темпы инфляции — \_\_\_\_\_ фактор внешней среды организации.

- **экономический**

171. Теория реинжиниринга разрабатывалась:

- **во второй половине 80-х гг. XX века**

172. Увеличение числа или размеров организации — это \_\_\_\_\_ организации.

- **рост**

173. Управленческие регистры по своей структуре представляют собой ...

- **иерархические классификаторы**

174. Уровень конкуренции в отрасли — \_\_\_\_\_ фактор внешней среды организации.

- **рыночный**

175. Ученый, который ввел понятия формализованного и неформализованного знания, — это:

- **М. Полани**

176. Ученый, который впервые определил степень участия работников в проведении организационных изменений, — это:

- **Л. Грейнер**



177. Ученый, по выражению которого обучающаяся организация — это место, в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к которым они на самом деле стремятся, в котором возвращаются новые широкомасштабные способы мышления, в котором люди постоянно учатся тому, как учиться вместе, — это:

- **П. Сенге**

178. Ученый, положивший начало движению обучающихся организаций, — это:

- **П. Сенге**

179. Феномен качественного изменения структуры организации, возникающий при невозможности ее дальнейшего роста, в связи с чем наступает либо дезинтеграция, либо скачок на более высокий организационный уровень, — это:

- **развитие**

180. Фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений в ключевых показателях — это:

- **реинжиниринг процесса**

181. Эмпирическое наблюдение различий в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени — это \_\_\_\_\_ изменения.

- **содержание**

---

Файл скачан с сайта [oltest.ru](http://oltest.ru)

