



## Итоговая аттестация Предпринимательство и практические навыки ведения бизнеса: эффективное управление изменениями.ЦЗН

- 1 Первопричиной перемен является:
- 2 Концепция VUCA подразумевает не только вызов, который делает нам современный мир, но и предлагает стратегии выживания в нём:
- 3 Управление изменениями в организации – это
- 4 Управление изменениями на трех уровнях индивидуальном, проектном, организационном.. На любом из уровней главная цель руководителя :
- 5 К какому типу относятся изменения связанные с улучшением производственных процессов и процедур:
- 6 К какому типу относятся изменения связанные с трансформацией организации в целом:
- 7 Развитие организации — это...
- 8 К каким факторам оказывающих влияние на организацию можно отнести: экономические, технологические, стратегические, политические, социально-культурные?
- 9 К каким факторам оказывающих влияние на организацию можно отнести: потребность в росте производительности, необходимость в улучшении качества, увеличении объема продаж, улучшении обслуживания, мотивации персонала и его сохранении:
- 10 Период в жизни организации, который характеризуется: единой системой ценностей, едиными управленческими задачами, едиными перспективами развития организации:
- 11 Способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач, это :
- 12 Профессиональные компетенции в области управления изменениями связаны:
- 13 Для того, чтобы в дальнейшем иметь возможность развивать профессиональной компетенции, необходимо выполнить несколько шагов:





- 14) Индикаторы компетенции «Управление изменениями» могут являться сотрудником, который :
- 15) Диагностика профессиональной компетенций проходит несколько этапов:
- 16) Модель управления изменениями, которая предполагает три этапа «размораживание», «проведение изменения», «замораживание» :
- 17) Модель управления изменениями, которая состоит из 8 шагов и представляет собой последовательность действий и способов контроля реализации изменения и конечных результатов:
- 18) Это теория, основанная на науке о поведении, которая предлагает тактику и мышление для изменения поведения. Сущность теории заключается в том, что навязывание изменений в традиционном методическом смысле неэффективно. Однако подталкивание к изменениям может быть очень успешным:
- 19) Модель которая анализирует семь ключевых элементов и позволяет сделать выводы, насколько правильно выстроены и налажены бизнес-процессы внутри компании, а так же насколько эффективно используются имеющиеся ресурсы.
- 20) Модели управления изменениями можно использовать как :
- 21) Подход, выбранный в зависимости от обстоятельств и конечного результата, для реализации проекта по изменениям:
- 22) Подход, который предполагает инициирование изменений сверху - вниз. В данном случае управляющий состав принимает решение, что и куда нужно изменить:
- 23) Какая стратегия внедрения инициируется «сверху» и «снизу», она так же инициируется высшим руководством, но при этом изменения предполагают вовлечение персонала :
- 24) Стратегия «большого взрыва» предполагает :
- 25) Стратегия «пробного внедрения» предполагает:
- 26) Стратегия «параллельного функционирования», предполагает:
- 27) Стратегии : директивная стратегия, стратегия переговоров, стратегия «сердца и умы», стратегия вовлечения, стратегия, ориентированная на действие, направлены на :
- 28) Стратегии : «большого взрыва», «пробного внедрения, «параллельного функционирования», направлены на :





- 29) Операционные изменения - это:
- 30) Трансформационные изменения – это:
- 31) Плановые изменения – это:
- 32) Стихийные (реактивные) изменения
- 33) Изменения реализуются в соответствии с разработанной стратегией, планом, в котором организация прогнозирует свои действия с учетом будущих событий:
- 34) Непредусмотренные ответные действия организации на непредвиденные обстоятельства по мере их возникновения:
- 35) Процесс осуществления нововведений проходит в несколько этапов:
- 36) Процесс внедрения изменений – проектная деятельность. Проект – это:
- 37) Поскольку любые организационные изменения несут в себе большую неопределенность и большой риск, то руководители организации пытаются внедрить изменения сначала на небольшом, но достаточно репрезентативном для всей организации экспериментальном участке. Пробный этап проекта называется:
- 38) Существует несколько принципов управления процессом изменений, о которых необходимо непременно знать и помнить:
- 39) Эффективная модель управления качеством, оптимизация всех бизнес-процессов.
- 40) Цикл PDCA, предполагает:
- 41) Сопротивление персонала выражается:
- 42) Способы преодоления сопротивления сотрудников:
- 43) Для преодоления сопротивления организационным изменениям рекомендуется использовать следующие принципы управления:
- 44) Сопротивление персонала, может носить разный характер:
- 45) Скрытым формам сопротивления характерны?





- 46) Стиль управления людьми, предполагающий использование одного из четырех стилей управления в зависимости от ситуации и уровня развития сотрудников по отношению к задаче:
- 47) Ситуационное руководство предполагает реализацию идеи управления:
- 48) Директивный стиль, ситуационного руководства, стоит использовать если сотрудник соответствует типу:
- 49) Стиль наставничества, в ситуационном руководстве, стоит применять к типу сотрудников:
- 50) Поддерживающий стиль, ситуационного руководства, подходит к сотрудникам типа:
- 51) Определите, к какому уровню развития сотрудника, подходит директивный стиль ситуационного руководства: Делегирование:
- 52) Ричард Бэкхард. «Люди сопротивляются не переменам, а ...
- 53) К личным барьерам, которые порождают сопротивление изменениям, относят:
- 54) Для персонала, изменения несут угрозы различных потерь, таких как:
- 55) Модель, принятия изменений Элизабет Кюблер-Росс, предполагает прохождение нескольких стадий:
- 56) Действия по работе с сопротивлениями, которые должен предпринять руководитель, при реализации изменений:
- 57) Подходы в работе с персоналом в условиях изменений:
- 58) Исследователи С. Розенберг и Дж. Моска выделяют группы факторов сопротивления изменениям:
- 59) При внедрении изменений, организация использует инструменты управления, которые представляют собой:
- 60) Методы управления изменениями, которые направлены на активное информирование, вовлечение и участие в инновационных проектах персонала, ориентированы на:
- 61) Методы управления изменениями направленные на Задачи и технологии, предполагают:





- 62) Модель, которая представляет собой основанный на получении данных процесс решения проблем организационных изменений. В данном процессе большой упор делается на сбор данных и их анализ, прежде чем будут спланированы и осуществлены изменения, такая модель называется:
- 63) С помощью какого метода можно выявить несоответствия плана внедрения изменений. Наблюдать за рабочим процессом во времени, и выявлять соответствие норм и нормативов, установленных для данных производственных условий и работ:
- 64) Существует множество методов внедрения изменений, но все методы можно объединить в общие группы, которые представляют собой совокупность методов направлены на:
- 65) Метод контроля внедрения изменений, который направлен на выявление соответствий или несоответствий качества нового продукта:
- 66) Одна из основных функций управления, представляющая собой процесс обеспечения достижения целей, поставленных организацией, обеспечения реализации процесса изменений.
- 67) В управлении изменениями, функция контроля подразделяется на несколько составляющих:
- 68) Мониторинг внедрения изменения – это:
- 69) Существует много различных методик мониторинга и контроля процесса изменений. Все методики можно использовать с разными целями и на разных стадиях процесса преобразований:
- 70) В процессе разработки и принятия управленческих решений лицо, принимающее решение, может использовать различные методы, которые прямо или косвенно способствуют принятию оптимальных решений. Когда возникает потребность принимать решения?
- 71) Для того, чтобы эффективно принять решение и внедрении изменений на этапе диагностики, можно использовать методы:
- 72) Для того, чтобы эффективно принять решение и внедрении изменений на этапе выработки альтернатив, можно использовать методы:
- 73) Для того, чтобы эффективно принять решение и внедрении изменений на этапе оценки выработки альтернатив, можно использовать методы:
- 74) Для того, чтобы эффективно принять решение и внедрении изменений на этапе реализации, можно использовать методы:





- 75) Процессы, связанные с идентификацией, анализом рисков и принятием решений, которые включают максимизацию положительных и минимизацию отрицательных последствий наступления рискованных событий:
- 76) Система управления рисками в управлении изменений предполагает обеспечение необходимыми ресурсами для достижения следующих целей:
- 77) В управлении рисками можно выделить наиболее значимые группы внешних рисков:
- 78) На какие сферы деятельности организации распространяется риск-менеджмент?
- 79) Совокупность навыков, благодаря которым человек быстро усваивает новую информацию, успевает сделать максимум задач за короткое время и достичь наилучшего результата, не растратив всю энергию:
- 80) Из каких элементов состоит личная эффективность:

