



Организационное консультирование.

- 1 Истоки управленческого консультирования в СССР берут начало:
- 2 Управленческое консультирование – это:
- 3 Укажите виды независимости консультанта:
- 4 Замкнутость отдельных подразделений предприятия лишь на собственных целях в ущерб общим задачам организации – это тип «болезни» предприятия:
- 5 Консультанты, специализирующиеся на каком-то одном аспекте деятельности фирмы:
- 6 Процесс, при котором консультант сам анализирует, ставит диагноз, разрабатывает и предлагает проект решения проблемы, называется:
- 7 Попытка отнести консультационную услугу к области бизнеса и других профессиональных услуг была осуществлена:
- 8 В Европейском справочнике-указателе консультантов по менеджменту выделено:
- 9 Консультационная услуга, которая относится к группе администрирование:
- 10 Системный процесс получения и оценки объективных данных об экономических действиях и событиях, устанавливающий уровень их соответствия определенному критерию и представляющий результаты заинтересованному пользователю – это вид консультационной услуги:
- 11 Если фирма обратилась к консультантам с целью подбора и оценке кадров, то данный вид услуги:
- 12 Факторы успешного взаимодействия клиента и консультанта:
- 13 Сбор данных и анализ осуществляются:
- 14 При анализе и решении проблем консультант должен использовать подход:
- 15 В зависимости от специализации бизнес-консультанты подразделяются на:





- 16) Консультанты-универсалы проводят консультирование по направлениям:
- 17) Консультант, который создает ситуацию для персонала организации, чтобы тот сам выявил с состояние, а осознав это, понял проблему, нашел пути ее решения открыл новые идеи, называется:
- 18) Организационный консультант должен:
- 19) К недостаткам внешних консультантов можно отнести:
- 20) Партнерский подход позволяет:
- 21) Этические проблемы управленческого консультирования можно разделить на группы:
- 22) Имитация хозяйственной или иной деятельности предприятия в учебных, производственных или исследовательских целях, выполняемую группой лиц на модели объекта, называют:
- 23) Продолжительность проблемно-деловой игры составляет:
- 24) Количество участников организационно-деятельностной игры:
- 25) К этапу «внедрение изменений» относится следующая операция:
- 26) Укажите на основные категории проблем:
- 27) Передача традиционных неключевых функций организации внешним исполнителем называется
- 28) Цель применения аусорсинга в организации
- 29) Консультирование по вопросам, на которые есть конкретные нормативы, установленные законами, подзаконными актами или другими документами называется
- 30) Консультирование, предназначенное для внесения новой ценности в организацию называется
- 31) Консультирование по вопросам внедрения в организацию клиенто-ориентированного подхода относят к группе
- 32) Процесс консультирования состоит из следующих этапов:





- 33 Разделы, которые могут содержаться в предложении клиенту:
- 34 Средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения:
- 35 При отборе кадров с помощью деловой игры можно определить:
- 36 В проблемной лекции деловой игры дается установка участникам:
- 37 При диагностике проблемы организации необходимо анализировать ее состояние:
- 38 Виды диагностики в организационном консультировании:
- 39 Метод анализа возможностей и угроз, сильных и слабых сторон клиентской организации:
- 40 Задача экспресс-диагностики в форме деловой игры:
- 41 Диагностическая работа имеет:
- 42 Определение структуры проблемы, принятие решения о сборе необходимых фактических данных является:
- 43 Вторая стадия диагностики проблемы клиента посвящена:
- 44 Категории проблем в организации:
- 45 Проблема в организации может быть определена с помощью следующих характеристик:
- 46 Типичные группировки проблем при диагностике в организации:
- 47 Предназначение обратной связи при диагностике:
- 48 Выделите этапы процесса организационного развития:
- 49 Совокупность функций организационной системы, связи и отношения между ними представляют собой:
- 50 Модель, строящаяся в случаях, когда факторы, влияющие на конечный результат процесса, поддаются достаточно точной оценке, а случайные факторы либо отсутствуют, либо ими можно пренебречь:





- 51) Модель, строящаяся в случае, когда факторы, влияющие на конечный результат производственного процесса, являются случайными:
- 52) Модели, которые основываются на опыте, интуиции, аналогии и индукции:
- 53) Модели, использующиеся в условиях неполной информации, когда складываются конфликтные ситуации:
- 54) Выделить формы проведения изменений в организации:
- 55) Навязывание изменений в организации со стороны менеджера:
- 56) Признание законности интересов всех участников изменений, возможность уступок со стороны менеджера:
- 57) При каких условиях нужно применять директивную модель внесения изменений:
- 58) Этапы формирования корпоративной культуры:
- 59) Культура, для которой характерна постоянная ротация мнений среди членов организации:
- 60) Организационная культура имеющая стержневые ценности, которые поддерживаются большинством членов организации, четко определены и широко распространяются:
- 61) Уровень совместимости основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов:
- 62) Набор наиболее важных положений, принимаемых членами организации и получаемых выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:
- 63) Выделите факторы групповой сплоченности:
- 64) Показатель отношений в группе, характеризующий преданность ее членов друг другу и группе в целом, их готовность пожертвовать своими интересами ради других членов группы:
- 65) Особенности корпоративной культуры зависят:
- 66) Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры:
- 67) Ядром корпоративной культуры выступают:





- 68 Корпоративную культуру формируют:
- 69 Значение корпоративной культуры для организации:
- 70 Признаки, характеризующие корпоративную культуру руководителя:
- 71 Внутренние признаки наличия у сотрудников корпоративной культуры:
- 72 Внешние признаки наличия корпоративной культуры:
- 73 Выделить приемы, поддерживающие корпоративную культуру:
- 74 Выделите способы передачи корпоративной культуры:
- 75 Уровни совместимости:

