

إدارة التغيير

الواجب الأول والثاني والثالث

١- من أهداف التغيير...

- الكشف عن الصراع وإدارته بشكل جيد
- بناء الثقة بين الأفراد والمجموعات خارج المنظمة
- إقناع أسلوب الإدارة التقليدية بدل الإدارة بالأهداف
- قيام المنظمة بحل مشكلات المنظمات الأخرى.

٢- التغيير الذي يتم بسبب انخفاض إنتاجية المنظمة يصنف

ضمن ...

- التغيير المعنوي
- التغيير التدريجي
- التغيير الداخلي
- التغيير غير المخطط

٣- من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمة...

- ارتفاع الأرباح
- ارتفاع الحالة المعنوية للعاملين
- قلة الاستقالات بالمنظمة
- ارتفاع حجم الأعمال المكتتية

١- وجود دافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص

قيادة التغيير التالية...

- القدرة على تحديد اهداف التغيير
- القدرة على الحركة والابتكار
- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- القدرة على المتابعة والتقييم

٢- واحدة من الآتي ليست من أسس "كوتر" لتثبيت التغيير

ضمن ثقافة المنظمة

- ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
- الاستعداد التام لمناقشة كافة قضايا التنظيم
- إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة
- ربط ترقية العاملين بلثقافة الجديدة

٣- إستراتيجية التغيير التي تفترض عدم اقتناع الافراد

والوحدات بضرورة التغيير هي..

- إستراتيجية العقلانية الميدانية
- إستراتيجية التثقيف والتوعية
- إستراتيجية المشاركة واسعة النطاق
- إستراتيجية الإجبار

١- استراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم في حال وجود

جهة متضررة بشكل كبير من عملية التغيير مع امتلاكها

القدرة على المقاومة هي...

- إستراتيجية المشاركة والاندماج
- إستراتيجية التسهيل والدعم
- إستراتيجية التفاوض والاتفاق
- إستراتيجية الإجبار

٢- واحدة من التالي ليست من عوامل نجاح التغيير الفعال

- أن يبدأ التغيير من خلال فرق العمل
- التأكيد على فهم العملاء لدورهم في إحداث التغيير
- التأكيد على العاملين لدورهم في إحداث التغيير
- جعل نتائج الأداء هي الهدف الأساسي للتغيير

٣- العلاقة الموجودة بين ثقافة المنظمة واستراتيجية التغيير

هي علاقة...

- عكسية
- تبادلية
- نمطية
- لا توجد علاقة بينهما

٤- بعد الترك يز على العميل احد متطلبات...

- إدارة الجودة الشاملة
- إعادة الهندسة
- إدارة الأهداف
- الثقافة التنظيمية