

审计学院管理控制讲义（第一章第三节）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/87/2021_2022__E5_AE_A1_E8_AE_A1_E5_AD_A6_E9_c53_87916.htm

六、变革 组织层次的变革可能是由于预期到某个环境的变化，也可能是对未预期到的变化的反应。变革的性质可能不断的改变，甚至会引起组织结构和者目标的战略改变。

- 1、拒绝变革的原因：人员调整、社会调整、经济调整。
- 2、这些抗拒可以通过参与性管理方法加以改变：
 - （1）充分沟通消除对调整的恐惧；
 - （2）避免武断、反复无常和引起偏见的行为；
 - （3）对变革做好时间安排，充分估计各种事项的发生；
 - （4）允许受到影响的人参与变革的实施；
 - （5）包括问题解决团体的正式和非正式会议；
 - （6）对经济损失提供明确的担保；
 - （7）预测并调整变革对于相关经济、社会和精神需要的担保。
- 3、组织变革的类型：
 - （1）预期型
 - （2）反应型
 - （3）增量型
 - （4）战略型
 - （5）协调型
 - （6）转向型
 - （7）再创造型
- 4、重新设计
 - （1）包括对过程的更新和核心过程的重新设计；
 - （2）找到新的方法而不是改善现有的程序；
 - （3）重点在于简化和去除不能增加价值的活动；
 - （4）重新设计过程中广泛运用的工具是工作测量。
- 5、工作测量 是一种工业工各理念，即对工作流程进行简化以便提高效率。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com