1. Концепция организационных изменений, ее место в теории менеджмента
2. Необходимость, факторы, предпосылки и природа организационных изменений.
3. Современные тенденции развития организаций
4. Уровни и типы организационных изменений
5. Принципы управления процессом изменений
6. Структура системы управления изменениями
7. Модель и этапы процесса управления плановыми изменениями
8. Использование модели «постепенного наращивания» в процессе управления организационными изменениями
9. Использование модели «переходного периода» в процессе управления организационными изменениями
10. Модель управления изменениями «EASIER»
11. Модель К. Левина «Размораживание, изменения, замораживание»
12. Сопоставление моделей управления организационными изменениями Бекхарда и Тюрли
13. Модель организационных изменений Бира и соавторов
14. Способы инициирования поиска новых идей
15. Проблемы, возникающие на этапе осуществления перемен и их преодоление
16. Причины сопротивления переменам и стереотипы восприятия изменений
17. Подходы к преодолению сопротивления переменам
18. Методы сокращения и преодоления сопротивления переменам
19. Выявление сторонников и противников перемен
20. Реструктуризация управления организацией
21. Реинжиниринг бизнес-процессов
22. Классические и современная концепции организационного развития
23. Цель и базовые установки ОР
24. Достоинства и ограничения ОР
25. Модель организационного развития Мак-Кинси «7S»
26. Программа организационного развития
27. Этические проблемы организационного развития
28. Понятие и основной критерий возникновения обучающейся организации
29. Паутина интерактивных элементов обучающейся организации
30. Изменение социального контракта в обучающейся организации
31. Изменение природы карьеры сотрудников в обучающейся организации
32. Методы управления изменениями
33. Инструменты проведения организационных изменений
34. Стили проведения изменений в организации
35. Понятие, цели и методики мониторинга и контроля процесса изменений
36. «Закрытые» и «открытые» проблемы управления изменениями в организации
37. Методы мониторинга и контроля изменений
38. Модель Хайнингса, иллюстрирующая где возникает сопротивление в ходе управления плановым изменением
39. Необходимость формирования команды стратегических изменений, ее отличие от группы
40. Принципы и стадии создания команд для проведения изменений
41. Роли членов и характеристики лидера эффективной команды стратегических изменений
42. Результативность команды стратегических изменений
43. Организационная культура, ее место и влияние на процесс управления изменениями в организации
44. Понятие, элементы и функции инновационной культуры
45. Формирование инновационной организационной культуры
46. Способы поддержки инноваций в организации
47. Взаимосвязь организационных изменений и конфликтов
48. Особенности и причины возникновения конфликтов, связанных с изменениями в организации
49. Классификация конфликтов, связанных с изменениями в организации
50. Понятие, факторы, динамика и последствиястресса, вызванного изменениями в организации
51. Управление стрессом, вызванным изменениями в организации
52. Бенчмаркинг: понятие, основные этапы и типы.
53. Концепция «шесть сигм» какинструмент управления изменениями.
54. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.