**МОДУЛЬ 1. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ И ТЕКУЩЕЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Понятие и виды планирования. Этапы стратегического планирования. Способы планирования. Основные элементы и методы планирования. Стратегическое планирование: типы стратегий. Тактическое планирование: сущность, задачи, особенности. Типы текущих планов: функциональные, единовременные, стабильные.

**МОДУЛЬ 2 «ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СИСТЕМА. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ»**

Сущность понятия «организация». Объект, предмет и функции теории организации. Базовые признаки феномена организации. Иерархия — универсальный принцип построения организационных систем. Свойства иерархии.

Общее и особенное в соотношении понятий «организация» и «система».

Функциональность как основное свой­ство организации. Описание организации как объекта управления.

Основные признаки организации. Проблема выделения аспектов организации и установ­ление их значимости. Структурный, динамический, регуляционный и инфор­мационный аспекты организации систем.

Использование комплексного, системного, функционального и исторического подходов в теории организации.

Понятия: оргсистема, оргструктура, оргмеханизм.

Об основных свойствах организационных систем как целостного обра­зования: способность к саморазвитию, иерархичность, неаддитивность, эмерд­жентность, релевантность.

Об основных свойствах организационных систем по взаимоотношению с внешней средой: адаптивность, устойчивость. Динамическое равновесие как характеристика устойчивости. Дифференциация и лабильность как средства обеспечения устойчивости. Маневренность и гибкость как составляющие адаптивности.

О специфических свойствах организационных систем: целенаправленность, управляемость, самоорганизация.

Функция «организация» и организационная деятельность менеджмента.

**МОДУЛЬ 3 «КЛАССИФИКАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ (СОЦИАЛЬНАЯ, ХОЗЯЙСТВЕННАЯ И ДР.)»**

Классификация организационных систем по признаку иерархии уровней сложности (классификация К. Боулдинга).

Организационно-правовые формы организаций. Организационно-экономические формы организаций.

Размеры организации. Отнесение организаций к секторам экономики.

Классификация организаций по различным критериям.

Определение социальной системы. Структура социальной системы.

Основные уровни социальной системы.

Основные компоненты социальных систем. Эволюция в социально-экономических системах и ее отличие от эволюции природных систем. Общие системообразующие факторы социальных систем.

Основные характеристики бюрократической организации. Бюрократиче­ский кризис организации. Социальная функция бюрократии. Основные под­ходы к демократизации организации: технократический, рыночный, стратеги­ческий.

Понятие хозяйственной организации. Основные особенности хозяйственной организации. Описание хозяйственной организации с позиций общесистемных свойств и признаков. Элементы хозяйственной организации. Понятие потенциала хозяйственной ор­ганизации.

**МОДУЛЬ 4 «ЗАКОНЫ, ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ, ИСТОРИЯ ПОЗНАНИЯ И ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

Закон и закономерность как общенаучные категории. Общие законы организации и характер их проявлений. Закон синергии - один из основных законов организации. Закон единства анализа-синтеза. Закон ком­пенсационных деформаций. Закон информированности — упорядоченности.

Законы статики организации: закон соответствия внешней среде, закон пропорциональности, закон композиции, закон наименьших, закон самосо­хранения.

Законы динамики организации: закон онтогенеза, закон непрерывно­сти совершенствования, закон инерции, закон неравномерного развития частей.

Взаимодействие законов организации в природе и в обществе.

Категория «принцип» в теории управления. Общие принципы организации систем: принципы совместимости, актуализации функций, сосредоточения функций, нейтрализации дисфункций, лабилизации.

Принципы формы: принципы необходимого разнообразия оргструктуры, адекватности организационной формы хозяйствования всему многообразию условий функционирования, замкнутости общего контура системы управления, рационального сочетания централизации и децентрализации в управлении, экономичности организационной структуры.

Структурно-функциональные принципы организации: принципы органической целостности объекта и субъекта управления, соответствия цели элемента и выделенных для ее реализации ресурсов, соответствия элементов и функций друг другу, рационального сочетания специализации и универсализации элементов оргструктуры, принцип структурной гибкости, принцип структурного обеспечения преемственности видов управленческой деятельности.

Принципы развития: принципы неизбежности организационных изменений, принцип направленности организационных преобразований, принцип сочетаемости скачкообразных и эволюционных процессов, принцип комплексности организационных нововведений, принцип участия персонала в процессе организационных преобразований.

**МОДУЛЬ 5 «СИСТЕМА ПОНЯТИЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ
ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ, САМООРГАНИЗАЦИЯ В ПРИРОДЕ И ОБЩЕСТВЕ»**

Функциональные модели управления. Функции управления и их место среди основных категорий науки управле­ния.

Подходы к определению функций. Список функций по Анри Файолю. Список функций по Обер-Крие. Американский список функций.

Основные и дополнительные функции. Подходы к определению функций в бизнес-инжиниринге.

Проектирование функциональной модели: основные этапы.

Естественно-научные начала менеджмента и синергетики. Синергетическая концепция самоорганизации. Общая характеристика процесса самоорганизации. Самоорганизация как источник порядка и развития систем.

Отличия и сходства социальной и биологической эволюций. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции.

Жизненный цикл организации.

Уровни развития организации.

**МОДУЛЬ 6 «ПРОЕКТИРОВАНИЕ И РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ КОМПАНИИ»**

Методы построения организационных структур управления. Метод структуризации целей. Экспертно-аналитический (прецедентный) метод. Метод организационного моделирова­ния (эвристический). Проблемный подход к построению организационных структур. Программно-целевой метод.

Определение целей задач и этапов проектирования. Матрицы организационных проекций.

Факторы, влияющие на эффективность организационной структуры управления.

Организация разработки Положения об организационной структуре.

Организационная патология и ее основные характеристики.

Понятие о диагностике организационных систем. Методы анализа в проектах реструктуризации управления: организационный анализ, управленческий анализ, применений референтных моделей.

Организационная перестройка: сущность и цели. Основные направления совершенствования организационной структуры управления. Жизненный цикл органи­зационного совершенствования.

Общие сведения о реинжиниринге бизнес-процессов.

**МОДУЛЬ 7 «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ»**

Основные подходы к оценке эффективности организационной структуры управления.

Показатели, характеризующие эффективность механизма управления по предприятию в целом. Показатели эффективности состава системы и структуры связей. Показатели, характеризующие эффективность механизма управления основных структурных блоков.

**МОДУЛЬ 8 «ЛИЧНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ. ТЕОРИЯ ЛИЧНОСТИ»**

Природные свойства индивида. Темперамент, понятие и виды. Характер как совокупность устойчивых психологических свойств личности. Пирамида потребностей. Самооценка личности.

Социальные установки и стереотипы поведения.

Социализация личности. Формирование индивидуальности. Понятие, признаки и классификация коллективов. Этапы формирования коллектива. Типы сотрудников. Психологические профили исполнителей. Особенности творческой личности

Индикатор типов личности Майерс-Бригса (MBTI) для решения проблемы трудоустройства.

Возникновение теории поведения человека. Обычаи и нравы. Привычки и традиции. Обряды и ритуалы.

Античные мыслители — первые теоретики поведения: Сократ, Платон, Аристотель. Становление теории поведения человека в средние века.

Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX века. Функциональная, ролевая и социальная теории поведения руководителя.

Новейшие исследования в области организационного поведения.

**МОДУЛЬ 9 «ГРУППА. ГРУППОВОЕ КОММУНИКАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

Понятие группы. Классификация групп. Групповая динамика. Социальная группа, условия ее формирования и признаки. Классификация малых групп.

Факторы, определяющие положение индивида в группе. Групповая совместимость. Тревожность, фрустрация и конфликты как отрицательное взаимодействие в группе. Общие цели группы и цели поведения личности. Социальная структура группы.

Межличностные отношения в группе. Социометрия. Малая группа, ее внешняя и внутренняя структура. Пирамидальная, случайная, открытая и синхронная группа.

Основные социальные роли в коллективе. Взаимодействие личности и коллектива. Конформизм и авторитет. Эффективность работы группы. Социально-психологические методы руководства коллективом. Прямые и косвенные способы.

Понятие и виды коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Функции и элементы процесса коммуникации. Вербальные и невербальные источники информации.

Модель коммуникации. Основные аспекты успешности коммуникации. Личностное и ролевое восприятие участников межличностной коммуникации.

Коммуникационные сети. Централизованные и децентрализованные; формальные и неформальные. Этапы процесса обмена информацией. Выбор канала коммуникации.

Сигнальный комплекс в восприятии человека. Коммуникативная компетентность. Стратегии, тактика и виды общения. Трансактный анализ общения.

Барьеры эффективной коммуникации. Невербальная межкультурная коммуникация. Субкультура и коммуникация.

**МОДУЛЬ 10 «ПЕРСОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ. ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО»**

Карьера профессиональная и внутриорганизационная.

Этапы карьеры менеджера и реализуемые потребности. Фактические и плановые модели карьеры. Система служебно-профессионального продвижения персонала.

Работа с кадровым резервом. Критерии подбора кандидатов в резерв. Основные этапы формирования резерва кадров. Стажировка кадров. Персональное развитие в период адаптации.

Управление обучением персонала. Подготовка и переподготовка персонала. Организация переподготовки кадров. Повышение квалификации персонала. Типовые варианты повышения квалификации.

Планирование персональной карьеры. Возрастные особенности. Факторы формирования деловой карьеры. Методы персонального развития. Самопрезентация.

Эмоциональный, деловой и информационный компоненты лидерства. Формальный и неформальный лидер. Функции лидера. Инструментальный и эмоциональный лидер. Психологические качества лидера.

Теории лидерства и стили управления. Поведенческий и ситуационный подход в теориях лидерства.

Власть лидера и руководителя. Формы проявления власти. Сравнение лидерства и власти. Основы и источники власти. Тактика власти.

Роли руководителя. Автократично-либеральный континуум стиля руководства. Ситуативная модель поведения руководителя.

Партисипативный стиль управления, его характерные черты. Новейшие подходы к проблеме лидерства. Атрибутивная теория лидерства. Теория харизматического лидера. Транзакционное и трансформационное лидерство

Типы поведения руководителя в конфликтных ситуациях.

Авторитет руководителя как критерий эффективности руководства. Формальный, функциональный и моральный авторитет.

Психологические и экономические критерии оценки эффективности руководства.

**МОДУЛЬ 11 «АНАЛИЗ И КОНСТРУИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Организация как сеть субъединиц. Основные блоки теоретического построения организационной модели: структура и культура организации.

Модель систем и модель участвующих сторон.

Основные типы отношений в организации. Концепция организационной поведенческой культуры. Формализованные и персонифицированные управленческие отношения. Модели управленческих ориентаций руководителя.

Роль командной работы в организации. Понятие команды.

Типы команд в зависимости от поставленных целей, рода деятельности, эффективности взаимодействия членов группы.

Определение потребности в командной работе. Трехуровневая модель командообразования. Формирование команды. Модель развития команды. Исследование эффективности групп и команд.

**МОДУЛЬ 12. ТИПЫ КОНФЛИКТОВ И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИЕЙ**

Понятие конфликта. Виды конфликтов в зависимости от причины возникновения, от степени вовлеченности в них сотрудников, от источников.

Конструктивный и деструктивный конфликт. Реалистические и нереалистические конфликты. Границы конфликта. Критерии конфликта.

Социально-психологическая основа конфликта. Предмет конфликта. Функции конфликта. Основные причины конфликтов в организациях.

Модель конфликта и стадии его развития.

Алгоритм разрешения конфликта. Пути достижения компромисса в конфликте. Причины возникновения конфликтов с руководителем. Конфликты власти и безвластия. Приемы предотвращения и создания конфликта. Правила поведения в конфликте.

Стресс, понятие и причины формирования. Механизм стресса. Способы борьбы со стрессом.

**МОДУЛЬ 13 «ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ И КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ»**

Целевая организация поведения работников. Матрица разработки и формулирования целей фирмы. Разработка оптимистичного, пессимистичного и реалистичного сценария развития фирмы.

Изменения, ориентированные на текущую оперативную работу и на перспективу. Стратегии организационных изменений

Управление нововведениями в организации. Типология нововведений. Формирование психологического барьера нововведений в активной, пассивной и крайней форме. Причины возникновения психологических барьеров.

Матрица инновационной организации управления. Противоречия инновационного процесса. Инновационные управленческие коммуникации

Понятие организационной культуры.

Концепции организационной культуры: рационально-прагматическая и феноменологическая. Функции организационной культуры. Практические задачи организационной культуры, методы их решения.

Характеристики организационной культуры.

Типология организационной культуры. Основные типы организационной культуры: культура личности, центристская, формализованная, инновационная и корпоративная культура. Формирование организационной культуры.

 Национальная культура организационного поведения. Модели исследования национального в организационной культуре. Страны индивидуальной, коллективной культуры, умеренной индивидуальности. Деловое поведение в международном бизнесе.