Др\_ Совершенствование роли кадровой службы в организационном развитии и управлении изменениями на примере корпоративного фонда

Стр-71

[ВВЕДЕНИЕ](#_Toc477275000)

[1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ К КОМПАНИИ](#_Toc477275001)

[1.1 Особенности и необходимость организационного развития компании](#_Toc477275002)

[1.2 Роль и место кадровой службы в организационном развитии компании](#_Toc477275003)

[1.3 Модели управления изменениями и методические подходы к оценке воздействия изменений в организации на эффективность ее функционирования](#_Toc477275004)

[1.4 Современные концепции управления процессом изменений в организационном развитии](#_Toc477275005)

[2 АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАТИВНОГО ФОНДА «»](#_Toc477275006)

[2.1 Характеристика деятельности Корпоративного Фонда «»](#_Toc477275007)

[2.2 Анализ управления организационным развитием корпоративного фонда «»](#_Toc477275008)

[2.3 Недостатки работы кадровой службы в управлении изменениями в ходе организационного развития корпоративного фонда](#_Toc477275009) «»

[3 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ РАЗВИТИИ И УПРАВЛЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАТИВНОГО ФОНДА «»](#_Toc477275010)

[3.1 Рекомендации по совершенствованию работы кадровой службы с целью оптимизации процесса организационного развития и управлении изменениями](#_Toc477275011)

[3.2 Экономическое обоснование внедряемых мероприятий](#_Toc477275012)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ](#_Toc477275013)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ](#_Toc477275014)

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам изучения темы выпускной квалификационной работы были получены следующие выводы теоретического и практического характера:

1) В данном контексте термин "организационное развитие (далее - ОР)" необходимо рассматривать как совокупность теоретических концепций и практических приемов, направленных на то, чтобы помочь организации приобрести большую гибкость и адаптироваться к переменам, а менеджерам – освоить необходимые для этого навыки.

Мы можем определить организационное развитие как долгосрочную деятельность, направленную на повышение способности организации решать проблемы и обновляться, осуществляемую, в частности, при помощи более эффективного управления организационной культурой (особенно культурой трудовых коллективов) с использованием концепций и практических методов прикладной психологии.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1 Амиров Д.А. Управление организационными изменениями: Учебник / Д.А. Амиров. – М: Проспект, 2010. – 528 с.;

2 Андропова Н.Л. Сущность организационных изменений: Учебник / Н.Л. Андропова. – М.: Академия, 2011. – 382 с.;

3 Афоничкин А.И., Михаленко Д.Г. Модели и методы оценки эффективности организационной структуры системы корпоративного управления. Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. №1 (27) / 20013. Электронный ресурс: http://cyberleninka.ru/article/n/modeli-i-metody-otsenki-effektivnosti-organizatsionnoy-struktury-sistemy-korporativnogo-upravleniya;

4 Бухбиндер Р.Г. Организационные изменения: проблема сопротивления персонала и пути ее решения // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2009. – № 4. – 206 с.;

5 Верхоглазенко В. Процесс изменений в организации: Периодическое издание / В. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2014. – №4. – С. 48–51.;