

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Магистерская программа «Психология в бизнесе»

Ассоциация бизнес-психологов (Великобритания)

Ассоциация бизнес-психологов (Россия)

БИЗНЕС-ПСИХОЛОГИЯ – ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ТЕЗИСЫ ДОКЛАДОВ

Международной
научно-практической конференции
30 ноября – 1 декабря 2018 г.,
Москва, Россия



Москва 2019

Содержание

Ifraz Adeel. The inter-linkage of corporate governance between credit risk and bank spread: empirical evidence from banking sector of Pakistan	4
Агжитова В.Т., Штроо В.А. На чем базируется позитивное отношение сотрудников к организационным изменениям?	4
Беркетова Е.С. Прокрастинация: незначительное явление или опасный феномен 21 века?	6
Бондарева О.Г. Зачем строить личный бренд сотрудников в социальных сетях?	7
Васильева И.И. Демократия как распределенное лидерство: деятельностные основания, перспективы и ограничения	8
Власов А.В., Богданенко Е.В. Психогенетическое исследование предпринимателей сообщества «Национальной Технологической Инициативы»	10
Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А. Прогноз успешности дифференцированного обучения менеджеров на основе моделирования ресурсов и барьеров инновационного лидерства	11
Дементий Л.И. Обратная связь как инструмент развития бизнеса и личности	12
Зорина В.А. Специфика личностных кризисов у предпринимателей малого бизнеса и среднего бизнеса	13
Иванов Р.В. Коучинг как технология разрешения конфликтов между сотрудниками организации	14
Китова Д.А. Представления молодежи о личностных характеристиках коррупционера	15
Кларин М.В. Вызовы для организаций, лидеров и их коучей	16
Кривунец Е.А., Думич О.А. Психологические барьеры, возникающие на начальном этапе создания собственного бизнеса	17
Курусъ Т.О. Воздействие на психику человека онлайн и офлайн рекламы	18
Лыскова И.Е. Социально-психологические аспекты менеджмента качества человеческих ресурсов современной организации	18
Махмутова Е.Н. Ценностно-психологические характеристики личности женщин-предпринимателей	19
Махмутова Е.Н. Роль интернальности в развитии коммуникативной компетентности магистрантов-менеджеров	20
Парамузов А.В. Профессиональная временная перспектива будущего как предиктор здоровья и мотивации работников	20
Патоша О.И., Нюхалов Д.А. Технология «Интернет-вещей»: мотивация и угрозы использования	21
Письменюк Е.С. Социально-ролевые и ценностно-смысловые факторы корпоративного обучения	23
Пошехонова Ю. В. Метакогнитивный подход к развитию малого и среднего бизнеса	24
Серединская Н.В. Психологические аспекты потребительского поведения в процессе совершения покупки с участием ребенка	26
Ситников М.А. Проблемы принятия групповых решений в контексте эмоционального интеллекта руководителей	27
Сулагаева Э.А. Современные технологии повышения личной эффективности и развития личностного потенциала собственников бизнеса	28
Соколова Е.А., Широких Б.А. Нейропсихологические исследования как основа создания маркетинговой стратегии	29
Федорова А.А. Взаимосвязь креативности и конфликтного поведения сотрудников российских организаций	30
Храмцова Н.И., Плаксин С.А., Энс М.А., Белякова О.С. Психологический портрет клиента клиники эстетической хирургии	31
Чхутиашвили Л.В. Психологические аспекты социальной ответственности бизнеса	32
Штроо В.А., Савинова И.А. Соотношение организационных и индивидуальных ценностей при найме талантливого сотрудника: соответствие или согласование?	33
Юровская Н.В. Телесные паттерны и невербальное восприятие во время переговоров и публичных выступлений	35

The inter-linkage of corporate governance between credit risk and bank spread: empirical evidence from banking sector of Pakistan

Ifraz Adeel

The university of Lahore Pakistan, Pakistan
ifraz.adeel@qec.uol.edu.pk

Abstract Purpose. The main purpose of the study was to explore the impact of the corporate governance on the financial performance of the banks and credit risk. Total sixteen banks were selected from the public and private sector. **Methodology:** To measure the financial performance of the banks following proxies of the performance ratio were used; ROA, ROE, NPM and the EPS. The credit risk was operationalize as ratio of nonperforming loans. While the independent variables of the study, corporate governance was explored with the help of the following variables; board size, board independence, board meetings, firm size and the firm age, gender diversification, audit committee meeting. For the sixteen banks,

ten years data for each variable were gathered from the annual reports of the banks, which were retrieved from the official websites of the banks. Descriptive statistics and the correlational analysis were applied on the data along with the regression. The E-views 7.0 was used to analyze the data with the Econometric analysis. **Findings:** The current study concludes that overall corporate governance significantly impact the financial performance of the banks in Pakistan. Moreover it is also diminish the extent of credit risk by effective governing. The study also gives recommendations for the managerial implications and the concerned authorities.

На чем базируется позитивное отношение сотрудников к организационным изменениям?

Агжитова Виолетта Тимуровна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва
Violetta.Agzhitova@mdlz.com

Штроо Владимир Артурович

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва
vstroh@hse.ru

Организационные изменения стали главной тенденцией в современной корпоративной среде. Осуществление изменений – это сложный и комплексный процесс, требующий приложения интенсивных усилий и времени. Основная цель изменения – сделать организацию более эффективной и производительной, повысить ее конкурентные преимущества. Однако на практике успешная реализация организационных изменений становится чрезвычайно сложной задачей. Более 70% усилий по организационным изменениям ли-

бо терпят неудачу, либо не достигают поставленных целей (Weick, Quinn, 1999). Соппротивление сотрудников часто упоминается как одна из самых главных причин претерпеваемых неудач (Bovey, Hede, 2001).

Исследования в области сопротивления организационным изменениям дают понимание того, как негативная реакция персонала приводит к провалу или вызывает непреодолимые сложности в осуществлении изменения, однако совсем мало изучен вопрос о том, какие факторы

могут повлиять на принятие решение поддержать определенное изменение (Исаева, Мкртычан, 2015; Мкртычан, Петрова, 2018; Ford, Ford, D'Amelio, 2008).

Отношение к организационному изменению складывается из трех оценок изменения: чувства по отношению к изменению, осознание изменения и поведение или намерение вести себя определенным образом в процессе реализации изменения. Обнаружено, что отношением к изменению может быть не только реакция сопротивления, но и целый ряд ответных реакций членов организации от активной поддержки до сильного сопротивления (Bouckennooghe, 2010). Возникла необходимость в подходе, который связал бы позитивные факторы с реальными реакциями персонала на изменения и выявил бы условия, при которых формировались эти позитивные факторы. Появилась концепция «Позитивного организационного научения» (*Positive Organizational Scholarship*), отходящая от традиционного восприятия изменений как причины сопротивления, требующего преодоления, и фокусирующаяся на позитивном восприятии изменений сотрудниками, условиях, когда изменение становится для сотрудников способом раскрытия их потенциала, самоактуализации и личностного роста (Cameron, Dutton, Quinn, 2003; см. также: Avey, Wernsing, Luthans, 2008; Cameron, McNaughtan, 2014).

В свою очередь, создание необходимых предпосылок для формирования позитивного восприятия изменений на индивидуальном уровне в рамках позитивного организационного научения имеет своим источником концепцию «ощущения внутреннего потенциала» (*psychological empowerment*). Ощущение внутреннего потенциала определяется как рабочим контекстом, так и личностными характеристиками (локус контроля и самооценка) сотрудников, выражающимися в четырех убеждениях по отношению сотрудников к своим функциональным обязанностям (Spreitzer, 1995):

- **значение** (*meaning*) как осознание ценности и значимости рабочих целей и соответствие их собственным жизненным принципам;
- **компетентность** (*competence*) как способность и умение выполнять работу благодаря владению всеми необходимыми для этого навыками;
- **влияние** (*impact*) как способность влиять своей работой на стратегические, административные и операционные результаты организации;
- **самоопределение** (*self-determination*) как собственный выбор в инициации своих действий.

Наличие у сотрудников таких убеждений, как значение, компетентность, влияние и самоопределение, вместе составляющих «ощущение внутреннего потенциала», предположительно способствует формированию позитивного отношения к организационным изменениям. А тот факт, что в основе формирования ощущения внутреннего потенциала лежат характеристики реципиентов изменений и внутренний контекст, делают модель Г. Шпрайцера релевантной и связующей с моделью факторов формирования реакций, предшествующих изменениям (Oreg, Vakola, Armenakis, 2011). Качества и последующее поведение, демонстрируемое сотрудниками с высоким уровнем ощущения внутреннего потенциала, способствуют тому, что у таких сотрудников еще до внедрения изменения, как предпосылки будущих реакций, формируются позитивные установки, способствующие позитивному восприятию вводимых изменений.

Таким образом, возможно проведение эмпирического исследования, задачей которого стала бы проверка связи «компетентности», «влияния», «самоопределения», «значимости» (по отношению к своим функциональным обязанностям и к организации в целом) с эмоциональной вовлеченностью персонала в организационные изменения и позитивным девиантным поведением сотрудников.