

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

**Социально-психологические аспекты проектирования и внедрения
системы корпоративного управления (на примере Концерна Дубки)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 2 курса 263 группы
направления (специальности) 37.04.01 «Психология»
код и наименование направления (специальности)

Факультета психологии
наименование факультета, института, колледжа

Ефремова Игоря Дмитриевича
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
доктор псих.н. профессор
должность, уч. степень, уч. звание
фамилия

_____ дата, подпись

Л.Н. Аксеновская
инициалы,

Заведующий кафедрой
профессор, д. псих.н.
должность, уч. степень, уч. звание
фамилия

_____ дата, подпись

Л.Н. Аксеновская
инициалы,

Саратов 2019 год

Актуальность. Во все времена менеджеры бизнес-организаций стремятся найти способ управления компанией, который бы стал эффективен, который бы подходил именно этой организации, сочетался с интересами собственников, менеджеров и специалистов. Время от времени в мире бизнеса можно встретить взрыв энтузиазма из новых подходов к управлению. Предложения представителей научного менеджмента о том, как построить бизнес верно сменяются волнами практиков-радикалов, которые как воплощают наработки теоретиков, так и создают нечто принципиально другое, исходя из собственной практики.

При этом для бизнес-структуры всегда имеется опасность попасться в своего рода “культ карго”, когда в погоне за модой та или иная компания применяет к себе очередную новомодную модель управления. Она руководствуется логике “магического мышления”, которую можно представить примерно так: “Если Agile применяет Google, а Google - это сильная корпорация, то и мне, чтобы стать сильной компанией, нужно использовать Agile”. Но такое мышление часто бывает ошибочным, ведь то, что подошло одной компании, не подходит другой. *Система управления должна быть актуальной для каждой, конкретной компании, система управления должна быть для компании своей.*

Кроме того, при выборе подхода к управлению организацией и особенно на этапе внедрения этого подхода, бизнес сталкивается с реакцией сотрудников - неприятием, недопониманием, конфликтами между внутренними мотивами сотрудников и новым вызовом компании и так далее. Все эти аспекты бизнеса относятся к области **социальной психологии**. В настоящий момент

невозможно пройти мимо изучения социально-психологических аспектов управления, т.к. бизнес делают люди, а значит управление людьми имеет дело именно с психологическими и социальными закономерностями и особенностями.

Актуальность социально-психологических аспектов управления возрастает на этапе активного развития бизнеса. Компания сталкивается с новыми проблемами - высокая конкуренция, необходимость увеличения объемов производства, сокращение потерь, согласованность в управлении при появлении филиалов в других городах или странах или просто при расширении управленческого аппарата. Потребность решения актуальных задач бизнеса, подталкивает собственников и менеджеров компаний искать такие системы управления, которые бы сделали компанию устойчивой к современным флуктуациям рынка и в то же время учитывали социально-психологические составляющие работы компании (вовлеченность персонала, приверженность общему делу, единство в представлениях о целях и задачах компании у команды управленцев и многое другое). Команда управленцев Российского Концерна “Дубки” в процессе развития компании выработала собственную систему корпоративного управления именно с учетом вышеуказанных положений. Однако для концерна “Дубки” остается актуальным изучение **социально-психологической стороны внедрения** и применения системы корпоративного управления на практике.

Цель: раскрыть социальное содержание спроектированной и внедренной системы корпоративного управления в конкретном Российском предприятии.

Объект исследования: социально-психологические аспекты системы корпоративного управления (СКУ).

Гипотеза исследования: — социально-психологическое содержание СКУ представляет собой комплекс организационно-культурных феноменов (взаимодействие, отношения, убеждения, смыслы), которые объективированы в элементах организационной культуры (миссия, ценности, стандарты и правила).

Предмет: связь процессных характеристик управления с организационной культурой предприятия.

Задачи:

1. Изучить теоретические исследования организационной культуры;
2. Рассмотреть феномен процессного подхода к управлению;
3. Описать опыт проектирования и внедрения СКУ на конкретном предприятии;
4. Выявить социально-психологическое содержание;
5. Установить связь процессных характеристик с организационной культурой;
6. Провести анализ сильных и слабых сторон СКУ.

Методы:

1. анализ кейсов,
2. наблюдение,
3. включенные наблюдения,
4. анализ документов,
5. беседа,
6. анкетирование.

Положения выносимые на защиту:

Во **Введении** обоснована актуальность темы, сформулированы цель и задачи диссертационной работы, приведены положения, выносимые на защиту.

В **Главе 1** рассказывается об организационной культуре как о социально-психологическом феномене. Рассматривается история изучения этого феномена, приводятся различные определения, проводится анализ общих положений. Организационная культура рассматривается как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия. Указывается вклад психологии в развитие представлений об организационной культуре, приводится обзор основополагающих трудов различных ученых, занимавшихся изучением данного вопроса. Также рассматриваются социально-психологические концепции и типологии организационной культуры, уделено внимание элементам и функциям культуры, как общим элементам, выделяемым различными исследователями, так и тем элементам, которые составляют организационную культуру Российского Концерна “Дубки”. В частности, в организационной культуре выделяют такие элементы, как: миссия организации (общая философия и политика), базовые цели организации, кодекс поведения. А в концерне “Дубки” корпоративная идеология включает в себя: миссию, цель, общий принцип ведения бизнеса, логотип, философию и правила корпоративного поведения.

Особое внимание уделено методологии исследования организационной культуры, в частности раскрыта уровневая модель методологии, описаны

ключевые методологические подходы, а также методам и методикам изучения организационной культуры, применяемых в исследуемом предприятии.

В **Главе 2** изучен процессный подход к управлению организации. В этой главе рассмотрена история развития процессного подхода, как подхода к управлению, принимающему во внимание социально-психологические аспекты бизнеса. Описаны основные идеи и подходы к изучению процессного управления, дано определение процессного управления, а также понятию бизнес-процесса. Процессный подход к управлению, согласно данной работе, рассматривает компанию как систему бизнес-процессов, которые взаимосвязаны между собой. При этом каждый бизнес-процесс - это последовательность операций, спроектированные так, чтобы исполнитель, выполняя указанные операции раз за разом достигал конкретного, нужного компании результата. Общая цель процессного подхода раскрывается в повышении устойчивости компании к внешним воздействиям.

Также дана классификация бизнес-процессов, рассмотрены методы проектирования бизнес-процессов с точки зрения партнеров консалтинговых компаний и описан пример организации бизнес-процессов, применяемый в российском концерне «Дубки». Описывается, как в ходе становления системы корпоративного управления РК «Дубки», в компании были выявлены три вида процессов, из которых состоит бизнес: бизнес-процессы, процессы контроля и процессы управления.

В **Главе 3** рассмотрен процесс проектирования Системы Корпоративного Управления в части организационной культуры на примере российского Концерна «Дубки». Дано определение корпоративной идеологии, принятое в

компании (корпоративная идеология – это система основополагающих идей и ценностей, определяющих наше понимание смысла совместной работы). Указаны основные составляющие корпоративной культуры компании “Дубки”, а также описаны исторические этапы развития организационной культуры компании. Приведены результаты внедрения системы корпоративного управления, в виде улучшения экономических показателей компании.

В **Главе 4** рассматривается процесс проектирование и внедрения СКУ в РК «Дубки». В главе уделено внимание общим положениям СКУ, отдельно рассмотрены бизнес-процессы и процессы контроля. Изучен вопрос процессного управления персоналом в данном конкретном предприятии. Дано определение процессному управлению персоналом, согласно которому процессное управление персоналом - это целенаправленная последовательность действий по обеспечению соответствия персонала стандартам корпоративной культуры. Описаны сложности и принятые решения, с которыми сталкивалась организация в ходе своего развития и в процессе внедрения системы корпоративного управления. Дается анализ соотношения социально-психологических аспектов управления в контексте применения системы управления на практике.

Заключение

В настоящее время в организационной психологии наблюдается тенденция увеличения внимания к вопросам развития корпоративных систем управления. Вопрос их изучения становится все более актуальным, однако необходимо понимать, что данная проблематика имеет разные социально-психологические аспекты.

Одним из таких аспектов является организационная культура. Стоит отметить, что в России вопросами организационной культуры внимание к ней стало проявляться относительно недавно, однако на Западе история изучения организационной культуры более обширна. Адаптация данного опыта весьма будет полезна для российского бизнеса. При этом стоит понимать, что не смотря на расширение диапазона практических вопросов, связанных с организационной культурой, пока что еще сохраняется преимущественно теоретический характер данного явления.

При проектировании и внедрении корпоративного управления необходимо выбрать тот подход к управлению, который будет внедрен в компании. Стоит отметить, что разные исследователи и бизнесмены предлагали разные варианты управления. В Российском Концерне “Дубки” был внедрен процессный подход к управлению. Данный подход предполагает взаимосвязь трех главных процессов в работе: бизнес-процесса, процесса контроля и процесса управления.

Принимая во внимание теоретические положения организационной психологии, а также теорию и практический опыт различных исследований в Российском Концерне “Дубки” создавалась своя система корпоративного управления. Развитие СКУ было обусловлено теми задачами, которые стояли перед руководством Концерна. На сегодняшний день СКУ представляет из себя спроектированную и апробированную на практике систему управления, которая является универсальной, потому что применялась в различных сферах бизнеса, таких как: производство, грузоперевозки, сфера продаж и т.д.

Необходимо отметить, что в данной работе был проведен теоретический

анализ понятия организационной культуры и рассмотрен феномен процессного подхода к управлению. Бала выполнена задача по описанию опыта проектирования и внедрения СКУ на предприятии РК «Дубки». В ходе анализа было выявлено социально-психологическое содержание СКУ и установлена связь процессных характеристик с организационной культурой. Также был проведен анализ сильных и слабых сторон СКУ. В целом, гипотеза исследования, о том, что социально-психологическое содержание СКУ представляет собой комплекс организационно-культурных феноменов (взаимодействие, отношения, убеждения, смыслы), которые объективированы в элементах организационной культуры (миссия, ценности, стандарты и правила), была доказана.

Данное исследование рекомендовано к изучению с точки зрения теоретических обоснований необходимости внедрения системы корпоративного управления. Также данная работа имеет практическую значимость т.к. основана на практических знаниях, полученных экспериментальным путем в Российском Концерне “Дубки”, опыт которого показывает, что внедрение СКУ благоприятно сказывается на экономических показателях компании.