

УДК 338.1, 316

И. А. Симонова, А. Г. Оболенская

Уральский государственный педагогический университет

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ВАНДАЛИЗМ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, ИНДИКАТОРЫ¹

Цель исследования – попытка осмысления социально-экономического и философского измерений феномена организационного вандализма. Это позволило наметить его контуры в ракурсе актуальных общественных процессов, конкретизировать саму дефиницию организационного вандализма как некоторого динамичного социально-экономического взаимодействия внутри организации. Организационный вандализм сложен для исследования, поскольку субъекты вандальных актов, а также собственники и руководители, стараются не распространять подобную информацию об организации и своих действиях в случае проявления вандальной активности. Однако руководители и линейные сотрудники не отрицают вред для организации от абстрактной вандальной активности, но не всегда могут полностью оценить все альтернативные последствия таковой, как следствие, организация не может оптимизировать усилия по предупреждению вандальной активности сотрудников на рабочем месте. Выявленные тенденции на примере малого и среднего бизнеса г. Екатеринбурга, раскрывают дополнительные возможности для ее экономико-социального и философского осмысления, определения практических перспектив оценки рисков организации.

Организационный вандализм, управленческая экономика, социально-психологические методы управления

Понятие «организационный вандализм» является новым и пока не распространено в современной научной литературе, между тем на практике этот феномен является актуальной проблемой для многих российских и зарубежных компаний и хорошо знаком представителям организаций самых различных отраслей деятельности, поскольку сопряжен с высокими производственными рисками [1], [2] и влияет на устойчивое развитие организации [3]. Так, проведенное нами в апреле–мае 2017 г. исследование, охватившее 14 организаций Екатеринбурга, где были опрошены руководители и линейные сотрудники предприятий (магазины розничной торговли одеждой, электроникой, коммерческий банк, государственная корпорация, государственные и муниципальные организации по работе с населением в сфере образования, спорта, транспорта, муниципальных услуг регистрирующего характера, промышленное предприятие, отель премиум класса) показало, что все респонденты имеют сходное представление о содержании вандальной активности в организационной среде и встречали подобные ситуации в реальной жизни.

Следует также отметить, что современная среда, гетерогенная и конкурентная по своей сути, а также высокая мобильность рабочей силы создают благоприятные условия для формирования вандальной активности в организации. Между тем такая активность способна оказать ощутимое влияние на организацию, которое не всегда можно сразу обнаружить и достаточно сложно оценить, будет включать, главным образом, транзакционные издержки [4]. Все вышесказанное актуализирует потребность в детальном исследовании феномена организационного вандализма, как многоаспектного явления. Начать стоит,

¹ Исследование выполнено при поддержке РФФИ (проект № 17-06-00819).

прежде всего, с определения понятия вандализма и его основных видов именно на основании практики деятельности реальных предприятий, что позволит представить реальную картину вандальной активности, и исходя из этого попытаться сформулировать контуры основных источников и индикаторов организационного вандализма.

На открытый вопрос о возможных проявлениях вандализма в организациях сотрудники привели ответы, которые экспертным методом сгруппированы в трех укрупненных видах (табл. 1).

Таблица 1

Ресурсный		Социальный		Информационный	
Группа ответов	Число ответов	Группа ответов	Число ответов	Группа ответов	Число ответов
Порча имущества и оборудования	42	Моббинг	18	Разрушение ценностей, норм оргкультуры	18
Неаккуратность, халатность	13	Нарушение прав людей	3	Порча имиджа	2
Бесполезное использование	4	Отлынивание	5		
Воровство	9	Неподчинение	1		
Стяжательство	2				
Итого:	70	Итого:	27	Итого:	20

Исследование показало, что сотрудники и руководители примерно равнозначно определяют вандализм в организации главным образом, как порчу имущества (в 42 случаях из 70), причем как преднамеренное (в 36 случаях), так и случайное, куда можно отнести и халатность, неаккуратное обращение с инвентарем и оборудованием (13 ответов). Прямой оппортунизм (воровство, стяжательство) связывали с вандальной активностью реже всего – 11 случаев, что вполне сопоставимо с данными других исследователей [3]–[6]. Вторую по частотности позицию занимает определение организационного вандализма как разрушения организационной культуры (18 ответов), но, как правило, этот аспект выступает как дополнение к первой группе явлений (в 16 случаях). Вандальная активность в отношении коллег и подчиненных также оказалась достаточно заметной в большинстве исследуемых организаций, респонденты рассматривали такие случаи именно как вандальное поведение.

В результате проведенного исследования выявлено частотное распределение видов вандальной активности (рис. 1).

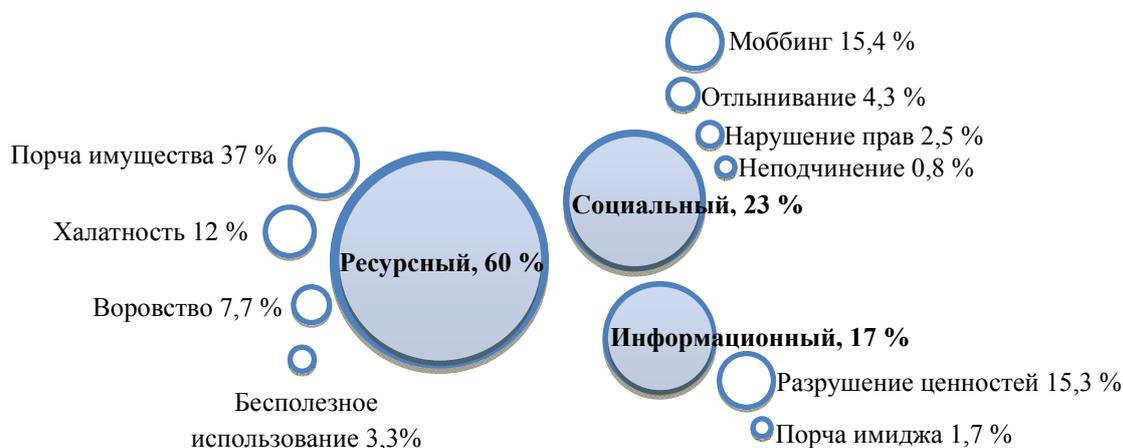


Рис. 1

На основании полученных данных можно предложить следующее определение организационного вандализма: несанкционированное изменение материальной, информационной и социально-психологической сред организации, повлекшее за собой прямой или косвенный вред для нее (невозможность полноценной реализации ее миссии, целей, снижение прибыли, несение убытков). Важно, что вопреки традиционному мнению о материальной природе вандализма, было выявлено, что возможно повреждение не только материальной базы организации. Ущерб может быть нанесен коммуникативным системам, имиджу, репутации, традициям, практике взаимоотношений, когда может быть разрушено социальное пространство организации (система иерархии, статусы членов коллектива, осознание каждым из них своей позиции и пр.), кадровому потенциалу организации в целом (квалифицированный персонал демотивирован, лучшие и перспективные увольняются), личности отдельного работника (работник подавлен, его самооценка, работоспособность снижена и пр.). Т. е. нередко жертвами организационного вандализма оказываются именно работники и их взаимоотношения, а не сугубо материальная среда. Такие явления как моббинг, боссинг, агрессивное поведение, представляющие собой варианты организационного вандализма, наносят существенный вред деятельности компании.

С опорой на представленные респондентами материалы, можно предложить также и типологию организационного вандализма по критерию объекта разрушительного воздействия, согласно которому можно выделить две укрупненные группы: ресурсную и социально-психологическую.

Ресурсный вандализм, под которым можно понимать деструктивную активность по нанесению ущерба информационным, технологическим, репутационным, социальным и иным ресурсам организации. Особое место в этом ряду занимает информационный вандализм – деструктивные действия при обращении с различного рода информацией и нанесение ущерба информационным ресурсам организации. Так Осипов В. Ю. и Юсупов Р. М. определяют это понятие следующей дефиницией: «...деструктивные действия при обращении с различного рода информацией, не обусловленные террористическими и криминальными целями. Такой вандализм – следствие безграмотности, любопытства, безответственности, непродуманной рекламы, некорректных высказываний по радио и телевидению, неосторожных публикаций карикатур, недостоверных порочащих фактов» [7, с. 36]. Рассматривая данный вид вандализма в разрезе организации, можно сказать, что он направлен на повреждение ее внутренней и внешней информационной среды и его сопряжение с наиболее высокими кадровыми рисками [8]. Социальный вандализм направлен на разрушение имеющихся социальных связей и коммуникационных каналов отдельных сотрудников и групп в пространстве организации, так как среди разобщенных людей, при наличии коммуникационных барьеров легче достигать индивидуальные эгоистичные цели при рациональном поведении. Однако поведение индивида не всегда рационально [9].

Следует отметить, что именно типология по критерию объекта разрушительного воздействия должна стать отправным шагом в систематическом описании организационного вандализма и является пока наиболее приемлемой, поскольку, например, спецификация вандальной активности сугубо на основании целей вандала или мотивов его поведения может быть осуществлена только гипотетически и потребует эмпирического подтверждения, которое затруднительно получить в связи с нежеланием вандалов откровенно разговаривать на подобные темы. Систематизация через объект поражения позволяет системно квалифицировать и оценить также и последствия действий вандала на основе расчета стоимости повреждений в каждой из

групп. Кроме того, базой для получения объективных оснований систематизации вандальной активности могли бы стать организационные условия, которые поддаются описанию и анализу. Вместе с тем очевидно, что вандализм нельзя оценивать, как явление сугубо рациональное. Исследования показывают, что вандализм имеет эмоциональные основания, может возникнуть как порыв, когда именно специфические установки и состояние человека вкупе с реакцией на внешние раздражители производят разрушительный эффект [10].

Однако вариативность вандализма как деятельности заставляет осознать, что это сложное явление, которое не может быть всецело сведено только к оценке личности самого вандала и его особенностей, как рабочей силы определенного качества [11]. Согласно современным социально-философским установкам, необходимо учитывать, что индивид включен в некоторую среду, он является ее частью, конструирует социальное пространство, строит сети отношений, задает значения. Среда при этом тоже должна рассматриваться как гетерогенное, подвижное образование, изменяющееся, вызывающее индивида и реагирующее на его воздействия [12]–[15]. Таким образом, вандализм, как способ взаимодействия со средой обусловлен как особенностями индивида и спецификой среды, так и комбинациями последних.

Рассматривая приведенный тезис с точки зрения современных экономических теорий [16], [17], следует отметить, что такой подход вполне согласуется с теорией Бюджетных ограничений (*Budgetconstraint*), которая, однако, не является незыблемой аксиомой экономической теории. *Бюджетные ограничения, их характер и поведение экономического субъекта (в нашем случае сотрудника организации) будет обусловлено, по теории Корнаи, средой, ее экономическим, социальным, культурным, историческим контекстом* [18]. В соответствии с линией бюджетных ограничений субъект стоит перед выбором из некоторых явных альтернатив. Ему приходится выбирать комплекты поведенческих реакций, наличествующих благ, условий. Так, повышение вознаграждения наверняка будет сопряжено с дополнительной нагрузкой, ответственностью, сложностью работ, необходимостью повышения квалификации и т. п. Спокойный, размеренный рабочий ритм в благоприятной социально-психологической среде, не сопряженный с прямой ответственностью за результат, не требующий высокой квалификации, чаще не будет вознаграждаться существенно выше минимального [19].

В определенных средовых условиях экономические агенты могут предпринимать действия, сопряженные с высоким риском, если в такой ситуации они ожидают помощи и поддержки от третьих лиц (как материальной, так и статусной, социальной, психологической). Такое поведение соотносится с теорией транзакционных издержек в части оппортунистического поведения участников контракта (*moralhazard*) [20]–[22].

В организации сотрудники действуют в соответствии с должностными инструкциями и устоявшимися нормами, соблюдают субординацию – это можно считать определенным бюджетным ограничением. Однако, если группа или один из сотрудников ожидает поддержки извне при некотором превышении бюджетного ограничения, выходит за рамки регламента, к примеру, использует ресурсы организации в собственных целях, его бюджетные ограничения смягчаются (*soft budget constraint*). В такой ситуации экономический агент, в нашем случае сотрудник, ожидает, что некто извне ситуации возьмет решение части его проблем на себя [23]. Обычно подобные альтернативы исследуются в рамках микроэкономических процессов, если организация ожидает решения части своих проблем за счет государства, но сегодня мы понимаем, что лицо, принимающее решение о собственном экономическом поведении в организации, может опираться на подобные стимулы [24]. Так за счет чужого авторитета или организации саботажа, или халатности контролирующих структур организации сотрудники могут позволять себе вандальную активность.

Следовательно, невозможно выделить универсальные рекомендации по предупреждению вандализма, необходимо оценивать вандальный потенциал организации в каждом конкретном случае и обнаруживать опасные комбинации. В связи с этим анализ вандальных проявлений в организации должен осуществляться на основании комбинации нескольких факторов: на стыке организационных условий, личностных установок, выбора объектов повреждений и характера последствий вандализма (объема убытков и эффектов для организации, причем не только отрицательных, но и позитивных).

Таким образом, исходя из дефиниций, предложенных респондентами, а также на основании собранных кейсов, мы смогли выделить перечень факторов, предопределяющих вандальное поведение, наличие которых может также стать его индикаторами. Они были положены в основу универсальной оценочной матрицы; с ее помощью можно анализировать ситуацию в организации и в результате такого анализа предлагать системное решение имеющейся проблемы.

Выделим следующие парные критерии оценки:

1. Провозглашаемые представления о свободе в организации / представления о свободе у индивидов.
2. Концепция организационной безопасности / концепция безопасности индивида.
3. Портрет идеального работника в организации (требования) / качества работников, актуальный портрет.
4. Политика информирования работников и включения их в процессы управления организацией / осведомленность работника, уровень лояльности.
5. Принципы справедливости в организации / концепция справедливости работников.
6. Система мотивации в организации / мотивационная структура персонала организации.

Аналитическая матрица для анализа риска вандальной активности организации приведена в табл. 2. Далее данные, полученные в матрице, будут подвергнуты обработке и сопоставлению с типовыми матрицами по уровням рисков.

Таблица 2

Критерий	Инструментарий для оценки (индивидуально разрабатывается с учетом специфики организации)	Результат оценки (соизмерение в парах критериев)	Виды вандализма, распространенные в организации	Эффекты для организации вандализма: материальные, социально-психологические (суммы / значимые изменения)
Провозглашаемые представления о свободе в организации	Анализ документов; интервью с руководителями; наблюдение	Соизмеримо / несоизмеримо; значимые расхождения	Ресурсный / социальный / информационный (<i>уточнить по каждому виду</i>)	Потери / прибыль; коммуникативные нарушения / конфликты / лояльность и пр.
Представления о свободе у индивидов	Проективные методики, интервью; наблюдение			

При заполнении матрицы по организации у нас возникает целостная картина вандальной активности и ее эффектов в организации. Сравнение матриц различных организаций позволит выявить закономерности – комбинации, при которых потенциал вандализма высок, инсайдерский риск, а также средние данные по затратам на каждый вид. Можно будет определить универсальный инструментарий для анализа, а главное – выработать систему рекомендаций универсального типа для наиболее распространенных комбинаций организационных условий и специфики работников.

Указанные виды организационного вандализма могут приводить к ряду прямых и вмененных, неявных издержек для организации (рис.2).



Рис. 2

Так прямые издержки организации главным образом будут связаны с порчей материальной и информационной среды в части восстановления данных. В эту группу включаем ремонт и восстановление сломанного и выведенного из строя оборудования или его замену; оплату простоев, при невозможности выполнения производственных обязанностей из-за нарушений функционирования инструментов и оборудования, в том числе ПК и отладки доступа к Интернету; расходы на отбор и найм персонала в результате увольнения подверженных моббингу и троллингу сотрудников, включая рекламу и оплату времени дополнительной работы кадрового подразделения.

Косвенные, не связанные напрямую, неявные издержки будут включать издержки на перераспределение обязанностей на время отсутствия по временной нетрудоспособности сотрудников вследствие вандальной активности сотрудников (мобинга и т. п.), а также инструктора и устранение ошибок вновь назначенных. Вследствие формирования неблагоприятной социальной, информационной и материальной среды в организации из-за вандализма может снижаться производительность и качество продукции, деловая активность и ухудшаться положение на рынке (имидж и репутация) как всей организации, так и ее отдельных сотрудников.

В развитие исследования запущен процесс заполнения матриц руководителями организаций для выявления закономерностей – какие расхождения в парах самые дорогие и какие виды вандализма самые дорогие, и какие виды вандализма при каких расхождениях в парах встречаются.

Таким образом, на основании выработки дефиниции, анализа сущности вандализма и типологии на сегодня разработан пилотный инструмент для дальнейшего научного анализа. В результате масштабного исследования руководителей на основании описанного анализа в перспективе будет создана матрица оценки рисков организации по развитию определенных видов организационного вандализма и формирования конкретных рекомендаций. В том числе по границам мягких бюджетных ограничений, с учетом современного опыта применения этой теории в разных странах, в том числе в Китае, где теория наиболее активно развивается [25].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Chopra S., Sodhi M. S. Reducing the risk of supply chain disruptions // MIT Sloan Management Review. 2014. Vol. 55. Iss. 3. P. 73–80.
2. Su P., Liu S. Dual sourcing in managing operational risks in contract manufacturing // International J. of Production and Research. 2015. Vol. 53. № 1. P. 291–306. DOI: 10.1080/00207543.2014.957876.

3. Dadhich P., Genovese A., Kumar N., Acquaye A. Developing sustainable supply chains in the UK construction industry: A Case Study // *International J. of Production Economics*. 2015. Vol. 164. P. 271–284. DOI: 10.1016/j.ijpe.2014.12.012.
4. Крамин Т. В. Управление транзакционными издержками в системе управления стоимостью компании // *Экон. науки*. 2007. № 31. С. 140–146.
5. Das T. K., Noushi R. Determinants of Partner Opportunism in Strategic Alliances: a Conceptual Framework // *J. of Business and Psychology*. 2010. Vol. 25.1. P. 55–74. DOI: 1007/s10869-009-9132-2.
6. Антоненко Е. В. Управление транзакционными издержками оппортунизма на промышленном предприятии // *Вестн. ЮУрГУ. Сер. «Экономика и менеджмент»*. 2016. Т. 10, № 4. С. 12–17.
7. Осипов В. Ю., Юсупов Р. М. Информационный вандализм, криминал и терроризм как современные угрозы обществу // *Тр. СПИИРАН*. 2009. № 8. С. 34–45.
8. Борзунов А. А. К вопросу о сущности понятия «кадровый риск» // *Экономика и современный менеджмент: теория и практика*. 2014. № 40. С. 30–36.
9. Бойко А. Д., Девятковская И. В., Кружкова О. В. Вандализм на рабочем месте: девиация или норма? // *Личность в норме и патологии: материалы Всерос. науч.-практ. конф., Челябинск, 20–21 апр. 2017 г. Челябинск: Печатный двор, 2017. С. 30–32.*
10. Кружкова О. В., Девятковская И. В. Организационный вандализм: к проблеме деструктивного поведения персонала // *Сибирский психол. журн*. 2017. № 63. С. 150–169.
11. Сафиуллин Л. Н., Сафиуллина Г. Н. Информационная модель управления воспроизводством качественной рабочей силы // *Актуальные проблемы экономики и права*. 2007. № 4. С. 26–32.
12. Ло Дж. Объекты и пространства // *Социол. обозрение*. 2006. Т. 5, № 1. С. 30–42.
13. Бурдые П. Физическое и социальное пространства // *Социология социального пространства / пер. с фр. И. А. Шматко. СПб., М.: Ин-т эксперим. социологии, Алетейя, 2005. С. 48–63.*
14. Азаренко С. А. Социальная топология различия // *Общество различия и современная социальная онтология: материалы круглого стола / Урал. гос. ун-т им. А. М. Горького; под ред. В.Е. Кемерова [и др.]. Екатеринбург, 2009. С. 26–37.*
15. Law J. After ant: Topology, Naming and Complexity // *Actor-Network and After / ed. by J. Law, J. Hassard. Oxford, 1999. P. 3–14.*
16. Институциональная экономика: учеб. пособие / Н. В. Манохина, В. А. Русановский, Н. И. Гвоздева и др.; под ред. Н. В. Манохиной. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
17. Петросян Д. С. Институциональная экономика: управление формированием и развитием социально-экономических институтов: учеб. пособие М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014.
18. Kornai J. The soft budget constraint: An introductory study to Volume IV of the life's work series // *Acta Oeconomica*. 2014. № 64 (S1). P. 25–79. DOI:10.1556/AOecon.64.2014.S1.2.
19. Лукиных М. И. Оценка факторов, влияющих на развитие интеграционных процессов в контрактной теории фирмы // *Экономика и управление в XXI веке: стратегии устойчивого развития: сб. ст. победителей II междунар. науч.-практ. конф., Пенза, 10 апр. 2017 г. Пенза, 2017. С. 11–19.*
20. Coase R. The Problem of Social Cost // *J. of Law and Economics*. 1960. Vol. 3. № 1. P. 1–44.
21. Williamson O. *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. London: Free Press, 1985.
22. Stigler G. J. The process and progress of economics. Nobel Memorial Lecture. URL: https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1982/stigler-lecture.pdf (дата обращения: 15.01.2018).
23. Guriev S. Soft budget constraints and state capitalism // *Acta Oeconomica*. 2018. № 68. P. 115–124.
24. Проблема мягких бюджетных ограничений российских региональных властей // *Консорциум по вопросам прикладных экономических исследований. М.: ИЭПП, 2006.*
25. Xia M. China's Financial Crisis in the Making Soft budget constraints, Overdraft and the Missing Credible Commitment // *J. of Chinese Political Science*. 2018. № 10. P. 1–24.