

Оболенская Алена Германовна

Obolenskaya Alena Germanovna

кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры акмеологии и психологии среды  
Уральского государственного  
педагогического университета

PhD in Economics,  
Associate Professor,  
Ural State Pedagogical University

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ВАНДАЛИЗМ КАК МАРКЕР НЕКОГЕРЕНТНОЙ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ: ПОДХОДЫ К ПРОФИЛАКТИКЕ [1]

## ORGANIZATIONAL VANDALISM AS A MARKER OF AN INCOHERENT ECONOMIC SECURITY SYSTEM: PREVENTION APPROACHES [1]

### Аннотация:

В работе описаны методология и результаты исследования взаимного влияния структуры системы безопасности в организации, личной финансовой компетентности сотрудников и организационного вандализма. В результате работы с сотрудниками и руководителями организаций разных отраслей производственной сферы и сферы услуг в Екатеринбурге (N = 96) обнаружена связь копинг-стратегий, финансовой грамотности и толерантности к оргвандализму. Современный человек в цифровизирующемся мире ожидает быстрых положительных результатов своей деятельности. Однако вести себя полностью рационально человек не может, в связи с чем его планы не выполняются, а ожидания не реализуются. Неудовлетворенность ожиданиями, некогерентными реальностями, приводит к росту толерантности к оргвандализму сотрудников организации, а также может приводить к росту вандальной активности в связи с общей неудовлетворенностью благосостоянием и неосведомленностью о стратегии организации.

### Ключевые слова:

оргвандализм, экономическая безопасность, финансовая грамотность персонала, конкурентоспособность организации, экономическая активность, вандальная активность, копинг.

### Summary:

The paper describes the methodology and research results of the mutual influence of the security system structure in the organization, personal financial competence of employees and organizational vandalism. As a result of work with employees and heads of organizations in various industries of the manufacturing and service sectors in Ekaterinburg (N = 96), a connection was found between coping strategies, financial literacy, and tolerance for organizational vandalism. Modern people in a digitalizing world expects quick positive results of his activities. However, nobody can behave completely rationally, therefore, his plans are not fulfilled, and his expectations are not realized. Dissatisfaction with expectations of incoherent reality leads to an increase in tolerance for organizational vandalism of employees of the organization, and can also lead to an increase in vandal activity due to general dissatisfaction with well-being and lack of awareness of the organization's strategy.

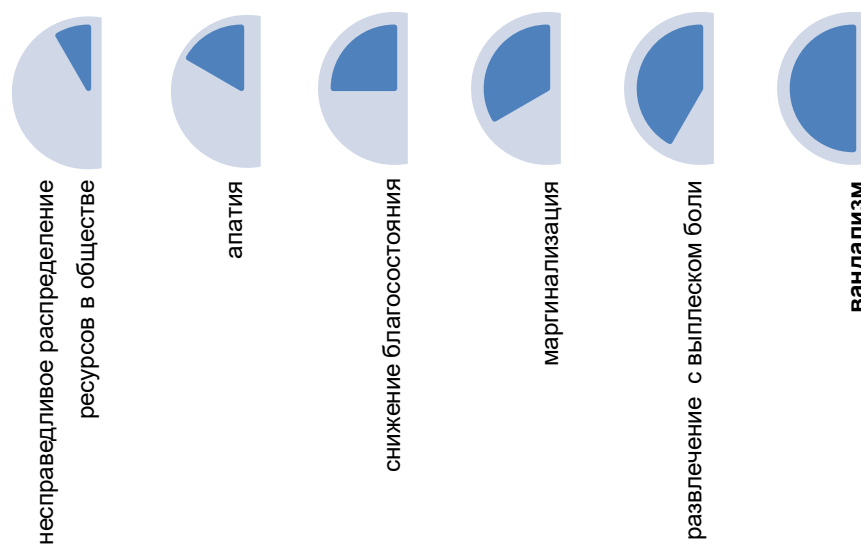
### Keywords:

organizational vandalism, economic security, financial literacy of employee, organization competitiveness, economic activity, vandal activity, coping.

Экономическая безопасность (ЭБ) организации включает в себя систему взаимосвязанных элементов: эффективное использование всех имеющихся ресурсов и активов предприятия; продвижение интересов организации на внешнем рынке; управление имущественным комплексом; эффективное использование, привлечение и безопасность финансов организации; кадровую безопасность; охрану коммерческой тайны; информационную и правовую безопасность [2]. Ведущим в системе безопасности каждой организации становится человек, его компетенции, в том числе надпрофессиональные. Практически каждый из элементов ЭБ связан с поведением человека в организации, включая деструктивное, вандальное поведение сотрудников, или их организационный вандализм – «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)» [3]. В экономической теории (Дж.С. Милль, А. Смит) *Homo economicus* – «человек экономический», человек, действующий разумно, всегда стремится к максимизации получаемой прибыли и делает выбор, ориентируясь на значение экономических результатов [4], однако сотрудники организаций, вопреки рациональному стремлению к повышению вознаграждения за труд, иногда ведут себя деструктивно. Поступательное развитие организации возможно при производстве полезности без ущерба третьим лицам. Так и отдельный сотрудник, продвигаясь по карьерной лестнице через наращивание компетенций и создание добавленной стоимости без ущемления прав и экономических интересов других сотрудников и организации в целом, конструктивен и релевантен задачам фирмы [5].

В действительности же человек не ведет себя рационально, а его решения не являются основанными исключительно на экономическом расчете (Дж.М. Кейнс). Реальный «человек экономический» определен отсутствием рационализма в принятии решений, отсутствием просчета альтернативных последствий [6].

Поскольку организации функционируют в рыночной среде, то стремятся к эффективному распределению ресурса. Так, социальная ответственность организации призывает поддержать наиболее малооплачиваемых сотрудников, в то время как рыночная эффективность зависит от сотрудников, отобранных по критерию «производительность», соответственно их следует поощрять в первую очередь [7]. Однако наиболее низкооплачиваемые сотрудники чувствуют несправедливость и могут осознанно или неосознанно проявлять вандальную активность, вести себя деструктивно [8]. Особенно быстро развивается подобная ситуация при несправедливом распределении обязанностей или нагрузки внутри проектов (рис. 1).



**Рисунок 1 – Вандализм как сигнал о несправедливом распределении ресурса**

Так, вторая теорема благосостояния содержательно представляет собой теорему об эффективности, а ни в коем случае не о справедливости. В соответствии со второй теоремой благосостояния рынок распределяет ресурсы эффективно, но не обращая внимание на справедливость распределения, что приводит к вандальным действиям сотрудников (поломки, итальянская забастовка).

Нами проведено исследование в 6 организациях различных отраслей на территории г. Екатеринбург в 2019 г. В исследовании приняли участие сотрудники агентства недвижимости, образовательной организации, магазина розничной торговли (ритейлер), магазина шаговой доступности промышленных товаров народного потребления, производства хлебобулочных изделий, гостиничного сервиса – всего общей численностью 96 человек. Методики выбраны на основании гипотезы о том, что сотрудник, нацеленный на рост личного благосостояния в долгосрочной перспективе, будет иметь низкую толерантность к организационному вандализму и выбирает конструктивные копинги. Респонденты группами по 5–15 человек под наблюдением исследователя заполняли бланки, ориентируясь на инструкцию в каждой методике: «Стиль совладающего поведения» Р. Лазарус в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык [9], «Опросник экономической социализации» [10], «Кейсы вандальной активности в организации» (О.В. Кружкова, И.В. Воробьева, А.Г. Оболенская [11]). Работа с каждой группой занимала 1–1,5 часа. Полученные данные опросников обработаны с помощью математико-статистического пакета Statistica 6.0. Результаты подвергнуты факторному анализу, который и позволил выявить ведущие факторы. В результате выделены четыре компонента (табл. 1), которые оказывают влияние на уровень вандальной активности в организации. В их число вошли личностные и средовые факторы, включая социально-экономические.

**Таблица 1 – Результаты исследования организационного конфликта как предиктора вандальной активности в организации**

Переменные	Факторные нагрузки
<b>Фактор 1. Регуляторный компонент</b>	
Самоконтроль (копинг-стратегия)	0,71
Положительная переоценка (копинг-стратегия)	0,54
Дистанцирование (копинг-стратегия)	0,36
Общее финансовое здоровье	-0,64
Процент дисперсии, %	9
<b>Фактор 2. Прогностический компонент</b>	
Постоянные источники дохода	0,81
Социальные связи	0,76
Программирование финансовых потоков	0,74
Моделирование финансового будущего	0,72
Поиск социальной поддержки (копинг)	-0,71
Процент дисперсии, %	13
<b>Фактор 3. Средовой компонент</b>	
Финансовая подушка	0,52
Дифференцированные финансовые потоки	0,45
Использование возможностей города	0,44
Управление личными финансами	-0,79
Толерантность к вандализму	-0,81
Процент дисперсии, %	13
<b>Фактор 4. Совладающий компонент</b>	
Планирование решения проблем (копинг-стратегия)	0,73
Дистанцирование (копинг-стратегия)	0,46
Положительная переоценка (копинг-стратегия)	0,41
Принятие ответственности (копинг-стратегия)	-0,35
Процент дисперсии, %	9

Отдельные шкалы представленных методик вошли в разные компоненты. Так, первый фактор мы определили как *регуляторный компонент* структуры организационных условий потенциальной вандальной активности в организации. В него вошли три копинг-стратегии: самоконтроль как наиболее значимый (0,71), положительная переоценка (0,54) и дистанцирование (0,36), а компонент «общее финансовое здоровье» оказался на обратном полюсе (-0,64). Отсюда считаем, что общий уровень финансового здоровья противонаправлен данным копинг-стратегиям, что позволяет индивиду видеть ситуацию без прикрас, понимать причинно-следственные связи происходящих событий и альтернативных последствий. Так, сотрудник организации, способный дистанцироваться и положительно переоценивать неудачи, не так успешен в финансовом плане как тот, кто включается в ситуации, требует устранения несправедливости открыто.

Второй фактор обозначим как *прогностический компонент*, здесь постоянный доход (0,81), социальные связи (0,76) и навыки планирования и прогнозирования (0,74 и 0,72) противонаправлены поиску социальной поддержки. Так, сотрудник, активно планирующий будущее, нацелен на устойчивый финансовый результат, берет ответственность за последствия своей активности на себя. А те сотрудники, кто ищет опоры, надеясь на других, – менее прогностичны.

Третий фактор определен как *средовой компонент*. Здесь различного рода активность, в том числе финансовая (0,52), противопоставляется толерантности к предъявленным кейсам вандальной активности в организации (-0,81).

Четвертый фактор получил название *совладающий компонент*. В структуре фактора три копинг-стратегии – планирование решения проблем (0,73), дистанцирование (0,46), положительная переоценка (0,41) – противопоставлены стратегии принятия ответственности (-0,35). Принимающие ответственность на себя сотрудники в некоторой степени более включены в процесс.

Сопоставление представленных компонентов с толерантностью к вандальной активности в организации показало, что не все выявленные компоненты связаны с ней (табл. 2).

Из проведенного исследования видно, что гипотеза подтвердилась частично. Сотрудники, нацеленные на долгосрочный рост личного благосостояния, имеют низкий уровень толерантности к оргвандализму и проявляют активность в антивандалальных мероприятиях. Затраты на следующие элементы менеджмента в связи с оргвандализмом: организацию коллективного досуга, организацию эргономичных рабочих мест, стимулирование труда, образование, инфраструктуру и сопровождение производственных процессов – по второй теореме благосостояния недостаточно эффективны, что провоцирует человека на деструктивный выбор. Однако любой выбор сопряжен с затратами ресурсов разного рода – финансовых, организационных, административных, эмоциональных и т. п. (рис. 2).

**Таблица 2 – Факторная структура условий вандальной активности в организации**

Компонент (независимая переменная)	Толерантность к вандализму (зависимая переменная)	Значение критерия, F	Уровень значимости, p	Связь
Регуляторный	Антивандальная активность	4,94	0,011	Прямолинейная, обратная
Совладающий	Принятие	3,46	0,039	Нелинейная
Прогностический	Готовность актора	2,62	0,083	Прямолинейная, обратная



**Рисунок 2 – Некогерентные компоненты формируют среду, благоприятную для вандальной активности**

Так, именно признаки и последствия вандальной активности сотрудников организации становятся маркерами неудовлетворительной системы ЭБ, ее несоответствия стратегическим целям организации.

Компоненты организационной среды, ЭБ и менеджмента в организации, некогерентные ее стратегии, формируют среду, благоприятную для организационного вандализма сотрудников в разных его видах. В свою очередь, просвещение персонала об общей стратегической цели деятельности организации, четкий отбор кадров с учетом необходимых элементов экономической безопасности, а также просвещение в управлении личными финансами могут профилировать оргвандализм с минимальными затратами. Личная финансовая грамотность сотрудников, их мотивация на рост благосостояния, хороший уровень финансового благополучия, понимание формирования и возможностей роста доходов может снижать общую напряженность и уровень толерантности к вандальной активности в организации. Безусловно, оргвандализм руководителей среднего звена в виде моббинга также может быть снижен через просвещение и видение возможностей роста за счет роста каждого члена коллектива.

Исследование будет продолжено в части уточнения связи отдельных элементов финансовой грамотности и личной экономической активности с различными видами [12] оргвандализма, а также в отношении разработки и апробации рекомендаций по профилактике.

#### **Ссылки и примечания:**

1. Исследование выполнено при финансовой поддержке проекта РФФИ № 217-06-00819.
2. Бобарыкина Е.Н., Черненко Н.Г. Генезис понятия «экономическая безопасность предприятия» // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2017. № 2. С. 4–21 ; Дворякина Е.Б., Кайбичева Е.И., Титовец А.Ю. Новый индустриальный город: к вопросу обеспечения экономической безопасности // Экономико-правовые проблемы обеспечения экономической безопасности : материалы Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 17 мая 2018 г.). Екатеринбург, 2018. С. 159–163 ; Толмачев О.М., Тигай А.В. Генезис и эволюция

- понятия «экономическая безопасность» // Вестник Московского государственного областного университета. 2018. № 1. С. 14–22.
3. Симонова И.А., Оболенская А.Г. Организационный вандализм: понятие, виды, индикаторы // Дискурс. 2018. № 2. С. 52–57.
  4. Dopfer K. The Economic Agent as Rule Maker and Rule User: *Homo Sapiens Oeconomicus* // Journal of Evolutionary Economics. 2004. Vol. 14, iss. 2. P. 177–195. <https://doi.org/10.1007/s00191-004-0189-9>.
  5. Мусатаева М.О. Источники, виды и факторы угроз экономической безопасности, создание службы экономической безопасности [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 23. С. 26–30. URL: <http://e-koncept.ru/2015/95250.htm> (дата обращения: 31.01.2020).
  6. Оболенская А.Г. Качество жизни как обструкция воспитания культуры безопасности // Педагогика безопасности: наука и образование : материалы Всероссийской научно-практической конференции / под ред. В.В. Гафнера. Екатеринбург, 2018. С. 118–122.
  7. Солодкова М.А. К вопросам оценки бедности в Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2017. № 2 (46). С. 40–44 ; Strategies for Formation of Anti-Vandal Urban Environment: Economic, Ergonomic, Cultural and Psychological Resources / O.V. Kruzhkova, A.G. Obolenskaya, I.V. Vorobyeva, R.Yu. Porozov, V.G. Karimova // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. 2018. P. 917–923. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.12.112>.
  8. Olweus D. A Useful Evaluation Design, and Effects of the Olweus Bullying Prevention Program // Psychology, Crime & Law. 2005. Vol. 11, iss. 4: Working with Aggression and Violence. P. 389–402. <https://doi.org/10.1080/10683160500255471>.
  9. Крюкова Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) // Журнал практического психолога. 2007. № 3. С. 93–112.
  10. Дробышева Т.В., Журавлев А.Л. Система факторов экономического сознания в условиях вторичной экономической социализации личности и группы // Социальная и экономическая психология. 2016. Т. 1, № 2. С. 207–232.
  11. Воробьева И.В., Кружкова О.В., Оболенская А.Г. Возможности кейс-метода для диагностики деструктивного поведения персонала организации // Социальный мир человека. Вып. 8 / под ред. Н.И. Леонова. Ижевск, 2018. С. 202–206.
  12. Воробьева И.В., Кружкова О.В., Оболенская А.Г. Указ. соч. ; Olweus D. Op. cit.

Редактор: Хорева Людмила Николаевна  
Переводчик: Мельников Евгений Вячеславович