МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ВАНДАЛИЗМА В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

УДК 658.5 *ГСНТИ 06.52*
ББК 65.291.21 *Код ВАК 22.00.08*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-1-96-106

Д. Е. Гаврилов
Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 658980

АННОТАЦИЯ:
Цель. Статья посвящена анализу экономических основ организационного вандализма и оценки экономических рисков данного явления. В статье обобщён опыт исследования рисков организационно-вандального поведения, дана оценка текущему состоянию системы управления предприятия с позиции существования в ней факторов риска организационного вандализма (на примере одного из промышленных предприятий г. Екатеринбурга).
Методы. В качестве базовых методов исследования послужили анализ литературных источников, эмпирический анализ деятельности промышленных предприятий и контент-анализ документов.
Результаты и практическая значимость. Сформулирован механизм оценки рисков возникновения событий организационно-вандального поведения работников компаний (предприятий и организаций).
Научная новизна. В статье предложен методический инструментарий анализа и предотвращения возможных вандальных действий персонала. Предложенный механизм позволит существенно сократить трансакционные издержки предотвращения и борьбы с последствиями организационного вандализма.
Финансирование. Статья выполнена при поддержке гранта РФФИ 17-06-00819: Модель организационного вандализма персонала: модераторы, средовые предикторы и методы профилактики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
организационный вандализм, риск, деловая репутация, риск-менеджмент, ущерб, оценка ущерба, трансакционные издержки.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Денис Евгеньевич Гаврилов, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятий, Уральский государственный экономический университет (Россия),
620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта /Народной Воли, 62/45, den_gav@mail.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Гаврилов Д.Е. Методические основы оценки социально-экономических усло-вий организационного вандализма в рамках концепции риск-менеджмента // Вопросы управления. 2019. № 1 (37). С. 96—106.

Организационный вандализм – социально-экономическое явление, которое становится неотъемлемой составляющей деятельности предприятий и организаций в рыночных условиях. Он состоит в действиях работников организаций, которые наносят осознанный или неосознанный индивидом ущерб. Осознанный – когда работник сознательно вредит компании; неосознанный – когда в силу низкой квалификации, небрежности или халатно относясь к требованиям правил техники безопасности и охраны труда ущерб наносится, но работник не стремится и не хочет наступления негативных последствий для компании или ему безразлично наступят они или нет. Прежде всего, это связано с возможностью работника воздействовать на различные подсистемы

© Д. Е. Гаврилов, 2019

деятельности предприятий, особенно если работник в силу своего статуса в организации имеет доступ до соответствующей информации, ресурсов и технологий. Поэтому, чем выше значимость должности/профессии для финансово-хозяйственной деятельности предприятия, тем выше и степень влияния работника в компании, а значит и уровень возможного ущерба от организационно-вандального поведения работника.

Действия в рамках организационного вандализма связаны с действиями или бездействием работников организации во внешней или внутренней организационной среде, которые направлены на разрушение или способствуют разрушению элементов организационной инфраструктуры.

К основным проявлениям внешней среды *относятся условия и факторы, возникающие независимо от деятельности организации и оказывающие существенное воздействие на нее.* Кроме того, они способствуют функционированию, выживанию и эффективности работы организации. Внешние факторы подразделяют на факторы прямого и косвенного воздействия. Здесь появляется возможность у муниципалитета создать такие конкурентные условия, в том числе через фискальные и административные регуляторы, при которых внешние экстерналии станут положительными для организации, а после станут приносить больше платежей в муниципальный бюджет.

Поэтому организационный вандализм во внешней среде приводит к ухудшению имиджа организации, к снижению эффективности связей со сторонними организациями и прочим негативным явлениям. Например, сотрудник приехал в командировку, начал употреблять спиртное и дебоширить, тем самым, он ухудшил имидж компании перед партнерами, а также перед другими организациями (гостиницей, органом внутренних дел и пр.). Такие действия могут приводить к снижению конкурентоспособности организации в рыночных условиях, ее вытеснению с рынка территории и замещению организациями-интервентами, а как следствие и снижению платежей в местный бюджет. Данные действия выражаются в отрицательных экстерналиях.

Риск возникновения событий организационно-вандального поведения работников организаций связан с множеством социально-экономических факторов, важнейшим из которых являются не отвечающие внутренним потребностям человека условия трудовой мотивации, которые вызывают ответную реакцию в виде действий, наносящих ущерб компании – организации, фирме. Поэтому главным аспектом оценки организационного вандализма является установление величины ущерба от организационно-вандального поведения работника и соотнесение его вероятности с величиной расходов, которые будут направлены на борьбу с последствиями. Поскольку организационно-вандальное поведение явление вероятностное, то риск данного поведения должен быть учтен в политике доходов компаний.

Безусловно, предотвращение последствий от возможного организационного вандализма относится к расходам службы экономической безопасности. В то время как необходимо учитывать также и вероятные расходы при наступлении рискового события. Как известно, в экономической практике это дает возможность сделать дисконтирование, при этом, предлагается использовать дисконтирование на величину риска организационно-вандального поведения работников (ставка дисконтирования может быть определена экспертным путем).

Авторские определения риска, показывающие разницу теоретико-методологических подходов к определению понятия «риска» как экономической категории представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные определения понятия «риск» [1,2]

Автор	Содержание понятия «риск»
Долан Эдвин Джонотан, Линдсей Лоуренс	Атрибутивная общесоциологическая характеристика любого вида целесообразной деятельности человека, осуществляемой в условиях ресурсных ограничений и наличия возможности выбора оптимального способа достижения осознанных целей в условиях информационной неопределенности.
Федосова Р.М., Волков А.И., Москалев А.К.	Вероятность потери предприятием части своих ресурсов, недополучения доходов или появление дополнительных расходов, а также возможность получения значительной прибыли (дохода) в результате осуществления определенного вида хозяйственной деятельности.
Олейникова Е.А.	Один из видов опасности, связанной с политической, социальной и экономической деятельностью людей, реально осознаваемая, вероятно оцениваемая, для минимизации которой имеются ресурсы и возможности.
Грабовский П.Г.	Вероятность (угроза) потери предприятием части своих ресурсов, недополучения доходов или появления дополнительных расходов в результате осуществления определенной производственной и финансовой деятельности.
Балабанов И.Т.	Возможная опасность потерь, вытекающая из специфики тех или иных явлений природы и видов деятельности человеческого общества.
Альгин А.П.	Деятельность, связанная с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения результата, неудачи и отклонения от цели.
Сушко В.А.	Возможность неудач, убытков в предпринимательской деятельности, которые возникают при неосмотрительности, неграмотном подходе к делу.

Авторское понятие риска по отношению к деятельности предприятия: риск – это вероятность при текущих рыночных условиях получения благоприятного либо неблагоприятного финансового результата от основной деятельности организации при условии неизменности текущей конъюнктуры рынка.

Четыре основные функции риска, выделяемые специалистом по менеджменту, в том числе риск-менеджменту, Р.М. Качаловым [3]:

1. Защитная – для хозяйствующего субъекта риск – это нормальное состояние, поэтому стоит вырабатывать рациональное отношение к неудачам, быть готовым к любому исходу событий;

2. Аналитическая – наличие риска предполагает необходимость выбора одного из возможных вариантов правильного решения, учет предыдущих ошибок;

3. Инновационная – проявляется в стимулировании поиска новых решений проблем, не перебор вариантов, а их синтез;

4. Регулятивная – имеет противоречивый характер и выступает в двух формах: конструктивной и деструктивной. Риск выбивает слабых и оставляет жизнеспособных предпринимателей на рынке.

Важнейшим видом рисков остаются имиджевые риски, связанные с брендом компании, с ее отношениями с клиентами и работниками. В сущности, оценка риска организационного вандализма предполагает оценку двух рынков: рынка труда и отраслевого рынка.

Оценка рисков становится основой оценки организационно-вандального поведения работников, важнейшей частью этой оценки остается оценка рисков компании на рынке труда (риски, связанные с поведением персонала и поведением компании в отношении персонала). Прежде всего, величина последствий организационно-вандального поведения тем выше, чем выше уровень неформальных отношений в организации и неформальных контактов на рынке, а, следовательно, в полном соответствии с

теоремой Коуза – при наличии неформальной системы взаимодействий (что свойственно очень большому числу российских организаций) будут расти трансакционные издержки.

Риски негативного поведения персонала в организациях вызваны неформальными отношениями и оппортунистическими действиями самих компаний в отношении персонала. Поэтому снижение их проявлений напрямую связано с легализацией и формализацией трудовых отношений (исключение «черного нала», «блата» и т.д.).

Институт рынка труда является неотъемлемой частью института рынка в целом. В структуре данного института выделяется система неформальных трудовых отношении, которая в условиях перехода от одной экономической системы к другой приобретает специфические черты.

Для малого предпринимательства отсутствие формальных рамок во взаимодействиях – есть наиболее оптимальный способ минимизации издержек и максимизации прибыли. С учетом слабости трудового законодательства, неэффективности его применения, наличия связей с криминальными структурами и представителями власти у работодателей появляется возможность безграничной эксплуатации работников. Однако, в условиях экономического роста происходит расширение сферы производства, сферы торговли – поэтому возможности произвола предпринимателей сужаются, что вызывает обратный эффект нежели в условиях нестабильности – предприниматели стремятся к формализации неурегулированных до сих пор отношении для того, чтобы быть способными выдерживать конкуренцию в борьбе за качество труда. В отдельных сферах спрос на рабочую силу превышает предложение рабочей силы, поэтому предприниматель в этих сферах будет стараться учитывать все интересы работников: повышать заработную плату, предлагать социальные пакеты и т.д., т.е. предприниматель будет стремиться всеми силами удержать работника у себя, даже если пока отношения «работник – работодатель» не являются формально зафиксированными.

Рынок труда – это рынок основного фактора производства – рабочей силы. Именно благодаря труду преобразуются другие факторы производства, и возникает прибавочная стоимость. Работодатель на рынке труда выступает в качестве покупателя, т.е. формирует спрос на рабочую силу; работник выступает в качестве продавца, т.е. формирует предложение на рабочую силу. В условиях отсутствия формальных ограничении в отношении действий работодателей возможности эксплуатации работников возрастают в значительной степени, поскольку предложение труда (в среднем) при прочих равных условиях выше, чем спрос на труд. Работник вынужден исходя из этого конкурировать с другими работниками, прежде всего по качеству, т.е. стремится к все большей квалификации, чтобы выигрывать в борьбе за рабочее место с низко и средне квалифицированными рабочими. Тенденция, связанная с получением высшего образования, – есть характерная черта нашего времени. Также одно из явлений, присущих переходному периоду, – явление не оформляемого юридически совместительства. Иначе говоря, работник является одновременно участником, как формального, так и неформального рынка труда.

Неформальные отношения на рынке труда – это отношения между работодателем и работником, неурегулированные или неурегулированные в полной мере нормами права. В силу отсутствия формальных рамок данные отношения имеют тенденцию к саморегулированию. Это проявляется, во-первых, в определенного рода традициях и обычаях, характерных общественным отношениям между субъектами, действующими на рынке труда; во-вторых, в отходе в

теневую сферу; в-третьих, в возникновении квазирегуляторов отношении на рынке труда («черный нал», «откат», система «блата», взяточничество).

«Черный нал» или выдача заработной платы в конвертах – это феномен, характерный большинству предприятии, чаще всего выдача заработной платы в конвертах соседствует с системой официальной заработной платы. Работодателю «черный нал» выгоден, поскольку имеет место перераспределение финансовых ресурсов, полученных незаконными или полузаконными методами: официально работодатель выплачивает своим работникам минимальную заработную плату, неофициальная заработная плата освобождает его от возможных проблем с законом и вместе с тем стимулирует работников к осуществлению дальнейшей деятельности. «Черный нал» выгоден не только работодателю, но и работнику. Поскольку работник получает заработную плату в этом случае полностью без удержанных налогов.

«Откат» – это способ вознаграждения одного из участников сделки, который формально не имеет права на получение данного вознаграждения, однако, обладает властными полномочиями для того, чтобы сделка обрела юридическое оформление и вступила в законную силу. Должностное лицо пользуется своим положением в силу трудового контракта, который заключается с государством или муниципалитетом. Вступая в трудовые отношения должностное лицо обретает властные полномочия и тем самым получает возможность неформального взаимодействия с организациями, с которыми оно должно контактировать в пределах своей компетенции. Подобная возможность при слабости системы контроля практически всегда реализуется, тем более моральный облик современного чиновника оставляет желать лучшего. «Откат» имеет место при взаимодействии «менеджер – чиновник», по сути «откат» представляет собой завуалированную взятку, факт дачи и получения которой практически невозможно доказать. «Откат» может быть как в форме процента от вознаграждения менеджера, так и в форме процента от суммы сделки (последнее характерно взаимодействию «предприниматель – чиновник»).

Система «блата» – это система трудоустройства с использованием своего служебного положения на места работы, которые пользуются большим спросом со стороны потенциальных работников по разным причинам – высокая заработная плата, возможности карьерного роста, и поэтому является закрытыми для большинства потенциальных работников. Трудоустраиваются на данные рабочие места в рамках системы неформального регулирования – с помощью родственных и дружеских связей, с помощью шантажа.

По нашему мнению, основной причиной существования неформальных отношении в системе взаимодействия «работодатель – работник» являются высокие трансакционные издержки, связанные с необходимостью деятельности в рамках закона (юридическое оформление трудовых отношении, уплата налогов и др.). Компания будет избегать неформальных отношений на рынке труда в силу того, что она дорожит своей репутацией и встраивает управление рисками на рынке труда в общую концепцию управления рисками, оплачивая транзакции и предотвращая оппортунистическое поведение.

Риск организационного вандализма персонала обусловлен оппортунистической моделью поведения самой компании на отраслевом рынке при взаимодействиях с поставщиками и покупателями. В том случае, если компания ведет себя некорректно и производит оппортунистические действия в отношении поставщиков и покупателей, это вызывает снижение доверия к компании. Снижение доверия провоцирует снижение стоимости компании на отраслевом

рынке, организации вынуждены нести дополнительные затраты на конструирование доверия и обеспечение снижения рисков, при чем, независимо от того, сколько раз были совершены оппортунистические действия. Доверие к компании может быть утрачено безвозвратно. Сегодня считается, что финансовые результаты деятельности компании обеспечивает отношение к компании со стороны работников, контрагентов и государства.

Важнейшим элементом системы организационных рисков является также деловая репутация компании во взаимодействиях с государственными органами. Некорректные действия в процессе расчетов с государством, отсутствие нормальных адекватных отношений с представителями органов государственной власти может существенно снизить деловую репутацию компании и привести к непредвиденным издержкам.

Взяточничество включает в себя дачу взяток заинтересованными лицами и получение взяток должностными лицами, что связано с прямым нарушением закона. Фактически взяточничество представляет собой систему неофициальной оплаты труда работников государственного аппарата. Взяточничество – это явление социального характера, оно напрямую связано со слабостью формальных институтов, регулирующих деятельность бюрократии. Поэтому борьба с отдельными коррупционными проявлениями неэффективна, поскольку пресечение противозаконных действий одного чиновника не способствует изменению системы чиновничества в целом, для которой коррупция есть имманентно присущее явление. Необходимо изменить систему в целом и усилить формальные институты, повысить официальную оплату труда чиновников – только такими методами можно бороться с коррупцией, а отнюдь не с помощью судебной и уголовно-исполнительной системы.

Базовым документом, обеспечивающим работу по организационным рискам и их снижению, является программа управления организационными рисками, которая дает возможность оценить особенности формирования доверия на рынке и конструкцию предотвращения риска.

Предлагаемая программа является авторской разработкой по результатам исследования и рекомендуется для использования на любом предприятии.

Для определения механизма действия программы необходимо определить основные понятия (таблица 2):

Таблица 2

Основные понятия, используемые в политике управления организационными рисками

Организационный риск	вероятность потери части или полной утраты дохода предприятия, вероятность непредвиденных расходов в связи с особенностями поведения персонала в организации и поведения компании на отраслевом рынке
Контрагент	партнер или участник сделки, поставщик или потребитель
Продукция	благо (товар, услуга или работа), реализуемая фирмой на рынке потребителю
Бренд	имидж, торговая марка, деловая репутация компании
Гудвилл	нематериальная стоимость, актив, капитализирующий деловую репутацию предприятия
Менеджмент	система управления предприятием
Риск-менеджмент	деятельность по минимизации и сокращению рисков на предприятии
Риск-менеджер	специалист, не являющийся руководителем, не управляющий подчиненными, занимающийся вопросами по минимизации и сокращению рисков на предприятии
Трансакционные издержки	расходы предприятия по подготовке и заключению сделки купли продажи

Риск-менеджментом на предприятии рекомендуется заниматься специалисту с квалификацией риск-менеджера, или, если такового нет на предприятии, руководителю высшего звена (генеральному директору, управляющему, директору и т.п.).

Риск-менеджмент направлен на увеличение капитализации компании, создание корпоративного бренда и формирование гудвилла предприятия.

Оценка риск-менеджмента может производиться по таким параметрам как увеличение прибыли и рентабельности предприятия, рост капитализации предприятия, увеличение стоимости бренда и гудвилла.

Риск-менеджмент осуществляется путем минимизации трансакционных издержек при заключении сделок с контрагентами.

Во всех своих действиях риск-менеджер/руководитель предприятия должен руководствоваться интересами деловой репутации предприятия.

Права риск-менеджера:

– создавать должностные инструкции для работников предприятия;

– формулировать корпоративные стандарты обслуживания клиентов;

– совместно с маркетологом / маркетинговым отделом разрабатывать концепцию бренда предприятия;

– заключать сделки от лица предприятия в пределах своей компетенции;

– аттестовать работников предприятия;

– привлекать работников к ответственности/рекомендовать накладывать санкции за нарушения деловой/корпоративной этики предприятия;

– вырабатывать стратегию продвижения продукции на рынке.

Обязанности риск-менеджера:

– указывать руководству фирму на процессы, ведущие к репутационным потерям;

– заниматься мониторингом закупок и реализации продукции, взаимодействий с контрагентами;

– предлагать мероприятия по повышению деловой репутации;

– регулярно заниматься самооценкой собственной деятельности;

– проходить аттестацию со стороны руководителя фирмы, либо аттестационной комиссии не реже 2 раз в год;

– повышать квалификацию не реже, чем 1 раз в 3 года.

Политика предотвращения рисков должна предусматривать разработку систем экономической и информационной безопасности, которая позволит снизить риск оппортунистического поведения персонала. Направления работы службы информационной и экономической безопасности предприятия в области рисков должны быть следующими:

1. Уменьшение количества работников на предприятии, поведение которых может угрожать репутации компании на рынке. В частности это касается выявления нелояльных сотрудников, а также сотрудников, передающих третьим лицам информацию о предприятии коммерческого или конфиденциального характера.

2. Анализ поведения персонала в процессе осуществления трудовой деятельности. Это можно реализовать с помощью камер видеонаблюдения и получения информации от сотрудников.

3. Проверка контрагентов на надёжность может проводиться через выявление судебных исков, оппортунистических действий компаний (получение рекомендаций от руководства других организаций, деловая репутация на сайтах). Кроме того, здесь явлениями, характеризующими организационные риски, могут стать наличие уголовного преследования в отношении руководства компании, большой объём дебиторской задолженности и кредиторской задолженности, в части просроченной и «токсичной» задолженности.

4. Проверка работников при трудоустройстве должна носить характер ступенчатого контроля и выявлять возможные риски, связанные с поведением

персонала заранее. В данном случае требуется тесная работа служб безопасности и управления персоналом компании. Данные подразделения через механизм организационных коммуникаций должны передавать друг другу информацию о предполагаемых событиях и возможном поведении вновь принимаемых или уже работающих сотрудников.

Работа по снижению репутационных рисков, связанных с действиями средств массовой информации и журналистов, должна быть направлена на формирование собственного информационного поля компании. Это связано с созданием сайта компании и его развитием, а также с созданием специальных страниц в социальных сетях. Кроме того, необходимо, чтобы представители компании тесно сотрудничали с печатными и телевизионными средствами массовой информации.

Политика в области работы со средствами массовой информации должна состоять из следующих направлений:

1. Формирование информационного поля и контроль текстовых и визуальных сообщений. Отсутствие возможности неправильной, некорректной интерпретации информации. В этом смысле информация должна быть конкретной, понятной и однозначной. То есть необходимо исключить двоякость трактовок. Необходимо обратить внимание на возможное вырывание текстов из контекста, когда негативная информация производится в интересах третьих лиц и по чьему-либо заказу. Поэтому стоит избежать публичного обсуждения острых тем и выхода на широкие аудитории при отсутствии соответствующей подготовки. В качестве наглядного примера потери репутации стоит выделить неосторожные высказывания начальника департамента молодёжной политики Свердловской области или министра труда и социальной политики Саратовской области.

2. Стоит обратить внимание на имидж должностных лиц, осуществляющих трансляцию текстовых сообщений.

Во-первых, важна дикция, умение выстраивать фразы и речь, способность грамотно отвечать на поставленные вопросы.

Во-вторых, важным моментом является внешний вид должностного лица (наличие делового костюма, начищенные туфли и деловой галстук).

В-третьих, важным является репутация должностного лица или сотрудника компании в процесс коммуникации за пределами делового пространства: употребляет спиртные напитки, курит, участвует в семейных скандалах, не следит за своими детьми и т.д.

Необходимо формирование соответствующих баз данных и инструментов, которые позволят снизить время на оценку деловой репутации. Сегодня к данным инструментам относятся, как специализированные информационные системы, так и социальные сети.

Создание специализированной информационной системы оценки рисков предполагает:

1. Формирование базы данных по компаниям и сотрудникам, с которыми обеспечивается взаимодействие нашей организации. База данных должна включать личную и конфиденциальную информацию о взаимодействиях и выявленных фактах в процессе работы с компаниями и персоналом.

2. Должна быть создана удобная система управления базами данных и сформирован приемлемый интерфейс.

3. Следует также учесть необходимость защиты информации о рисках и применения механизмов криптографической защиты данной информации, особенно с учётом того, что данная информация относится к разряду персональной и должны быть защищена по требованиям Роскомнадзора.

В компании следует назначить лицо или лиц, ответственных за оценку рисков и осуществляющих ведение базы данных по указанным вопросам. Прове-

дение работы по новым проектам безусловно требует учёта деловой репутации и возможных рисков, поэтому работа экономистов и специалистов по инвестициям также должна быть связана с умением оценивать и реализовывать механизмы оценки организационных рисков, обеспечивать их учёт.

По результатам анализа деятельности одного из крупнейших производственных предприятий автор провел исследование организационных рисков и возможных условий для организационного вандализма персонала. В первую очередь здесь основным фактором стало наличие узких мест и отсутствие системы в учете и наличие пробелов в формализации деятельности не только предприятия в целом, но и даже его отдельных структурных подразделений. Нами были выявлены проблемы и проблемные зоны:

1) В производстве:

Производство продукции не планируется, деятельность по инициативным заказам осуществляется по письму – можно сказать, «с колес». В результате предвидеть возможные объемы производства сложно, поскольку заказчики не формируют средне и долгосрочные портфели заказов. Портфель заказов продукции складывается стихийно.

2) В технологии и организации технологического процесса:

Заказы производятся по временным техпроцессам. Техпроцессы не сведены в единые технологические регламенты и инструкции по регламентации технологического процесса в цехе (нет описания порядка формирования технологической документации, или о таком описании никто не знает).

Технологический процесс прописывается вручную и слабо автоматизирован, единства технологических баз данных нет.

3) В учете:

Учет затрат на производство продукции следует признать эклектичным и несистемным, как следствие отсутствие системы в отражении затрат в текущем бухгалтерском и управленческом учете

Наличие нескольких параллельно существующих информационных систем учета затрат и формирования себестоимости продукции приводит к несопоставимости данных и высокой трудоемкости формирования управленческой документации в силу необходимости осуществления операций по согласованию и обеспечению сопоставимости различных информационных потоков.

В учете затрат отсутствует информация об участке и об оборудовании, на котором была произведена продукция (вся информация сводится по цеху в целом), поэтому существует сложность определения места возникновения затрат.

4) В планировании:

Отсутствует план по машино-часам работы оборудования, поэтому информации о реальных коэффициентах использования мощностей нет.

Отсутствие производственной программы, как единого управленческого документа.

Общая оценка рисков (в части роста затрат):

Не вся информация, касательно затрат, может переноситься в официальную отчетность, что несет в себе риск возможного противоправного материального вознаграждения.

Объемы поступления давальческого сырья не отслеживаются, что не позволяет учитывать объемы произведенной из него продукции и их реализация. В связи с этим возникает риск противоправного присвоения части выручки, произведенной в цехе.

Возможными результатами внедрения системы учета организационных рисков и модернизации управленческого учета (которые были предложены автором руководству предприятия) может стать:

1) Увеличение количества контрагентов за счет планирования себестоимости и в следствие систематиза-

ции учета составления прайс-листа на услуги цехов;

2) Увеличение автоматизированных операций по управленческому учету затрат в части формирования адекватной базы распределения общепроизводственных и общехозяйственных расходов (в том числе срочный переход на учет сдельных нарядов в системе 1С, автоматизация технологической документации и технологического учета, включая создание электронного архива технологической документации и т.д.);

3) Формирование возможности бюджетирования производства в части формирования планов производства по стоимости, бюджетов доходов и расходов в разрезе создания конкретных видов продукции.

4) Большая прозрачность и системность процессов учета в цехах предприятия и на предприятии в целом.

Таким образом, отсутствие формальных правил и механизмов остается главной угрозой и основой организационных рисков, поскольку способствует росту трансакционных затрат, направленных на предотвращение организационно-вандального поведения персонала и трансакционных затрат, направленных на борьбу с последствиями организационного вандализма в компаниях. Стоит отметить, что компаниям необходимо формировать системы управления не только на бумаге, но и реально действующие, а управление должно перестать быть ситуационным, поскольку при наличии системы стратегического и тактического управления последствия организационного вандализма сглаживаются наличием резервов, которыми страхуются организационные риски.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зимин Н.Е. Анализ и диагностика финансового состояния предприятий. М.: Герда, 2016. 331 с.

2. Котлер Ф., Бергер Р., Бикхофф Н. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы. М.: Альпина Паблишер, 2012. 143 с.

3. Качалов В.А. «Риски» и «Возможности» в стандарте ISO 9001:2015: порознь или вместе? // Методы менеджмента качества. 2016. № 7-8.

4. Артеменко В. Г. Анализ финансовой отчетности: Учебное пособие. М.: Омега – Л, 2016. 270 с.

5. Бухалков М. И. Внутрифирменное планирование: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2016. 400 с.

6. Жиделева В.В., Каптейн Ю.Н. Экономика предприятия: Учебное пособие. М.: ИНФРА–М., 2015. 133 с.

7. Коллис Д., Монтгомери С. Корпоративная стратегия. Ресурсный подход. М.: Олимп-Бизнес, 2013. 400 с.

8. Минцберг Г., КуинДж.Б., Гошал С. Стратегический процесс. М.: Питер, 2013. 567 с.

9. Мокроносов А.Г., Маврина И.Н. Конкуренция и конкурентоспособность: Учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014.

METHODICAL BASES OF ASSESSMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC CONDITIONS OF ORGANIZATIONAL VANDALISM WITHIN THE CONCEPT OF RISK MANAGEMENT

D. Ye. Gavrilov
Ural State Economic University,
Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
Purpose. The article is devoted to the analysis of the economic foundations of organizational vandalism and the assessment of the economic risks of this phenomenon. The article summarizes the experience of studying the risks of organizational and vandal behavior, assesses the current state of the en-

terprise management system from the standpoint of the existence of risk factors of organizational vandalism in it (using the example of one of the industrial enterprises in Ekaterinburg).
Methods The analysis of literary sources, the empirical analysis of industrial enterprises and the content analysis of documents served as basic research methods.
Results and practical significance. A mechanism has been formulated for assessing the risks of the occurrence of events of organizational-vandal behavior of employees of companies (enterprises and organizations).
Scientific novelty. The article proposed a methodological toolkit for analyzing and preventing possible vandal actions of personnel. The proposed mechanism will significantly reduce the transaction costs of preventing and combating the consequences of organizational vandalism.
Financing. The article was supported by the RFBR grant № 17-06-00819: Model of organizational vandalism of staff: moderators, environmental predictors and prevention methods.

KEYWORDS:
organizational vandalism, risk, business reputation, risk management, damage, damage assessment, transaction costs.

AUTHOR'S INFORMATION:
Denis Ye. Gavrilov, Cand. Sci. (Economics), Associate Professor of the Department of Economics of Enterprises, Ural State Economic University (Russia),
62/45, 8th March / Narodnaya Volya str., Ekaterinburg, 620144, Russia, den_gav@mail.ru

FOR CITATION: Gavrilov D.Ye. Methodical bases of Assessment of Social and Economic Conditions of Organizational Vandalism within the Concept of Risk Management // Management Issues. 2019. № 1 (37). P. 96—106.

REFERENCES

1. Zimin N.E. Analysis and diagnosis of the financial condition of enterprises. M.: Gerd, 2016. 331 p. *[Zimin N.E. Analiz i diagnostika finansovogo sostoyaniya predpriyatiy. M.: Gerda, 2016. 331 s.]* – (In Rus.)
2. Kotler F., Berger, R., Bikhoff, N. Strategic management for Kotler. Best practices and methods. M.: Alpina Publisher, 2012. 143 p. *[Kotler F., Berger R., Bikkhoff N. Strategicheskiy menedzhment po Kotleru. Luchshie priemy i metody. M.: Al'pina Pablisher, 2012. 143 s.]* – (In Rus.)
3. Kachalov V.A. "Risks" and "Opportunities" in ISO 9001: 2015: Separately or Together? // Quality management methods. 2016. № 7-8. *[Kachalov V.A. «Riski» i «Vozmozhnosti» v standarte ISO 9001:2015: porozn' ili vmeste? // Metody menedzhmenta kachestva. 2016. № 7-8.]* – (In Rus.)
4. Artemenko V. G. Analysis of financial statements: Textbook. M.: Omega – L, 2016. 270 p. *[Artemenko V. G. Analiz finansovoy otchetnosti: Uchebnoe posobie. M.: Omega – L, 2016. 270 s.]* – (In Rus.)
5. Bukhalkov M. I. Intrafirm planning: Textbook. M.: INFRA-M, 2016. 400 p. *[Bukhalkov M. I. Vnutrifirmennoe planirovanie: Uchebnik. M.: INFRA-M, 2016. 400 s.]* – (In Rus.)
6. Zhideleva V.V., Kaptein Yu.N. Enterprise Economics: Tutorial. M.: INFRA – M., 2015. 133 p. *[Zhideleva V.V., Kapteyn Yu.N. Ekonomika predpriyatiya: Uchebnoe posobie. M.: INFRA–M., 2015. 133 s.]* – (In Rus.)
7. Collis D., Montgomery S. Corporate strategy. Resource approach. M.: Olymp-Business, 2013. 400 p. *[Kollis D., Montgomeri S. Korporativnaya strategiya. Resursnyy podkhod. M.: Olimp-Biznes, 2013. 400 s.]* – (In Rus.)
8. Mintzberg G., QueenJB, Goshal S. Strategic process. M .: Peter, 2013. 567 p. *[Mintsberg G., KuinDzh.B., Goshal S. Strategicheskiy protsess. M.: Piter, 2013. 567 s.]* – (In Rus.)
9. Mokronosov A.G., Mavrina I. N. Competition and competitiveness: A manual. Ekaterinburg: UrFU Publishing, 2014. *[Mokronosov A.G., Mavrina I.N. Konkurentsiya i konkurentosposobnost': Uchebnoe posobie. Ekaterinburg: Izdatel'stvo UrFU, 2014.]* – (In Rus.)