

Взаимосвязь фальсификации финансовой отчетности и враждебного поведения руководства

The Relationship of Falsification of Financial Statements and Hostile Behavior of Company Managers

УДК 631.162:657.6

DOI: 10.12737/1998-0701-2020-11-18

Л.В. Сотникова, д-р экон. наук, профессор
Департамента учета, анализа и аудита
ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве РФ»

e-mail: Prof.Sotnikova@mail.ru

L.V. Sotnikova, Doctor of Economic Sciences,
Professor, Department of Accounting, Analysis
and Audit, Financial University under
the Government of the Russian Federation

e-mail: Prof.Sotnikova@mail.ru

Аннотация. В статье использованы результаты последних социологических исследований проблемы влияния враждебного поведения руководителей компаний, так называемых руководителей-абыюзеров, негативного типа управления, на сотрудников компаний, наносящих ощутимый вред экономике. Установлена взаимосвязь между враждебным поведением руководства и мошенническим искажением бухгалтерской (финансовой) отчетности и доказана необходимость проводить определенные аудиторские процедуры, направленные на выявление враждебного поведения руководства.

Ключевые слова: враждебное поведение руководителя, мошенничество с бухгалтерской (финансовой) отчетностью, негативный тип управления, треугольник мошенничества.

Abstract. The article uses the results of recent sociological research on the impact of hostile behavior of company managers, so-called «abuser» managers, negative type of management, on employees of companies that cause significant harm to the economy. The article establishes the relationship between hostile behavior of management and fraudulent misrepresentation of accounting (financial) statements and proves the need to conduct certain audit procedures aimed at identifying hostile behavior of management.

Keywords: hostile supervisor behavior, fraud accounting (financial) reporting, the negative control type, the fraud triangle.

Фальсификация бухгалтерской (финансовой) отчетности получила широкое распространение, несмотря на всевозможные меры борьбы профессионального сообщества с этим злом. Крупнейшие аудиторские компании в течение уже многих лет проводят исследования фактов экономических преступлений, составляя обзоры и рисуя портреты мошенников по их полу, возрасту, образованию, положению в отчитывающейся компании и иным параметрам.

Экономические преступления наносят компаниям помимо финансовых еще и нефинансовые потери, в частности, 13% респондентов отмечали ухудшение морально-психологического климата в коллективе [2, с. 5]. Иными словами, ухудшение морально-психологического климата является одним из следствий экономических преступлений в компании. Однако, по мнению автора, имеется и обратная

зависимость, а именно, сложившийся в компании тяжелый морально-психологический климат вследствие враждебного поведения руководителя может служить индикатором возможности совершения экономических преступлений как руководителем, так и сотрудниками компании.

«Враждебное» поведение руководителя (далее — ВПР) может наносить ущерб как экономике компании, в которой он работает, так и экономике страны в целом. К таким выводам пришли эксперты Высшей школы экономики, изучив опросы сотрудников российских государственных и частных предприятий [6, с. 310]. Под «враждебным» поведением руководства в исследовании подразумеваются регулярные практики унижения, подавления подчиненных и проявление оскорбительного и грубого отношения к ним. С «враждебным» поведением руководителей в той или иной степени сталки-

вались 56% опрошенных в ходе исследования. Чаще всего сотрудников принуждают делать рутинную и неквалифицированную работу (с этим сталкивались 24% респондентов), ставят перед фактом нововведений, касающихся работников, без предварительного обсуждения с ними (23%), устраивают «публичные порки» (22%), обманывают (19%) и игнорируют их мнения и инициативы (19%).

Наиболее частой реакцией на «враждебное» поведение становится желание сменить работу (33%), а также конкретные шаги по поиску новой работы (27%), часть оскорбленных занимает выжидательную позицию (25%), еще 19% обращаются за поддержкой к третьим лицам, 16% стараются в ответ меньше работать.

Наряду с применением уже устоявшегося, общепринятого среди специалистов-социологов термина — «враждебное поведение руководства», активно используется также термин руководитель-абыюзер, являющийся субъектом ВПР.

Начиная с 2018 г., компания PricewaterhouseCoopers (далее — PwC) включает в Обзоры экономических преступлений такой вид экономических преступлений, как грубое нарушение деловой этики, отмечая, что на него приходится 23% общего числа экономических преступлений в России [5, с. 7].

Однако, в переводе с английского «Abusive» имеет множество значений, одно из которых не имеет смысла грубый, а скорее «злоупотребляющий (чем-либо) в личных интересах, а также коррумпированный». Об этом свидетельствуют, в частности, такие устойчивые выражения, как «abusive exercise of power» — злоупотребление властью, «abusive financial practices» — темные финансовые махинации, «abusive utilization of public funds» — противоправное расходование общественных фондов, которые гораздо более

свидетельствуют не о грубом отношении к подчиненным, а о готовности к злоупотреблениям в личных целях, иными словами, не о форме, а о сущности подобных взаимоотношений руководства с сотрудниками компании.

ВПР, согласно теории «треугольника мошенничества» Дональда Кресси, может служить оправданием недобросовестных действий со стороны сотрудников, а чем больше находится оправданий для совершения мошеннических действий, тем сильнее проявляется влияние факторов «треугольника мошенничества» [2, с. 6].

В Обзорах экономических преступлений в России за последние десять лет, публикуемых PwC, эксперты среди прочих аспектов выявляли, кто является субъектом экономического преступления — внутренние или внешние по отношению к компании, представляющей финансовую отчетность, мошенники.

Так, экономические преступления в российских компаниях в 2011 г. в 55% случаев совершали внутренние мошенники по сравнению с 35% в аналогичном исследовании 2009 г. [2, с. 7; 1, с. 9]. В аналогичном исследовании за 2014 г. отмечается, что «самые тяжкие экономические преступления совершают лица, являющиеся сотрудниками компании», но их частота снизилась до 49% [3, с. 9]. Но при снизившемся проценте случаев мошенничества со стороны сотрудников компании был отмечен существенный рост количества экономических преступлений, совершенных представителями высшего и среднего управленческого звена — 82% [3, с. 11]. В исследовании 2016 г. в России процент случаев, когда мошенниками оказались сотрудники компаний, снизился по сравнению с 49% в 2014 г. до 46% [4, с. 12] (табл. 1).

Таблица 1

Соотношение экономических преступлений в России, совершаемых внутренними мошенниками, за период с 2009 по 2018 г. (%)

| Субъекты экономических преступлений в России | Годы, когда компания PwC проводила исследования в России | | | | |
|--|--|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | 2009 [1, с. 9] | 2011 [2, с. 7] | 2014 [3, с. 10] | 2016 [4, с. 8] | 2018 [5, с. 14] |
| Внешние | 12 | 9 | 6 | 33 | 39 |
| Внутренние | 35 | 55 | 49 | 46 | 48 |
| Прочие, иные лица | 53 | 36 | 45 | 21 | 13 |
| Итого | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |



В России в 2016 г. экономические преступления «изнутри» совершали преимущественно руководители среднего звена — 42%, при этом их доля растет (2018 г. — уже 47%); руководители младшего звена также составляли большую долю среди внутренних правонарушителей, совершивших мошеннические действия, — 31% в 2016 г., причем существенно увеличилась по сравнению в 2014 г., когда таковых было всего 18%.

Что касается руководителей высшего звена, то в России с 2014 по 2016 г. их доля среди мошенников уменьшилась с 36 до 15% [3, с. 12; 4, с. 13], но в 2018 г. опять выросла до 39% [5, с. 15].

Однако указанная динамика не может служить поводом для оптимизма. Мошенник, занимающий более высокую позицию, будет более информированным и будет использовать более изощренные методы совершения мошеннических действий, которые будет труднее обнаружить [4, с. 14]. И одним из таких изощренных методов, а фактически проявлений враждебного поведения руководства, является перекладывание вины и ответственности на руководителей младшего звена, что и демонстрирует рост числа случаев мошеннических действий со стороны руководителей этого уровня.

Риск мошенничества с показателями бухгалтерской (финансовой) отчетности, возможно, способны снизить сотрудники компании, отвечающие за предотвращение противоправных действий, но ни высота занимаемой должности, ни стаж работы в компании не являются безусловными факторами, способствующими снижению вероятности совершения преступления. Ситуация наблюдается скорее противоположная [3, с. 13].

«Треугольник мошенничества» — это три самых распространенных, обуславливающих совершение мошенничества, в том числе с бухгалтерской (финансовой) отчетностью, фактора:

- 1) определенные мотивация, стимул или внешнее давление, которые подталкивают к совершению неправомερных действий;
- 2) возможность и способность совершения мошенничества;
- 3) рациональное объяснение или оправдание противоправных действий.

Соотношение этих факторов, если взять их сумму за 100%, постепенно меняется, однако

в последнем десятилетии тенденция складывается вполне определенная.

В 2009 г. самым мощным из трех факторов в России считалась мотивация или давление внешних обстоятельств (86%), а возможности и самооправдание оценивались соответственно в 7 и 5% [1, с. 9]. Такое положение объяснялось тем, что многие экономические преступления были совершены под влиянием экономического кризиса 2008 г. Руководству было необходимо сохранить свои компании от потенциального банкротства, в которых они достигли высокого уровня в управленческой иерархии. Кризис прошел, но память о том, что совершить экономическое преступление и далеко не всегда понести наказание за подобные действия, у таких руководителей осталась.

В 2014 г. для внутреннего мошенничества в компаниях самым важным фактором стало наличие возможности совершить мошенничество (76%). Мотивация и давление внешних обстоятельств были оценены в 12%, а возможность самооправдания в 9% [3, с. 14], а это означало, что даже не испытывая никакого давления и практически не испытывая «мук совести», достаточно достичь высоко уровня в руководстве компании, что открывает широкие возможности для совершения недобросовестных действий.

В Российском обзоре экономических преступлений за 2016 г. отмечено, что существует множество мотивов совершения экономических преступлений, однако, если в исследованиях за 2009 и 2014 гг. оставалось хотя бы менее 5% на прочие факторы (табл. 1), то начиная с 2016 г. все проценты распределяются исключительно между тремя факторами «треугольника мошенничества».

В России в 2016 г. возможность или способность совершить преступление осталась самым весомым фактором по мнению респондентов (84%). Его значимость выросла на 8% по сравнению с 2014 г. (76%). Мотивация или внешнее давление, а также возможность обосновать совершенное экономическое преступление/самооправдание в 2016 г. находились на одном уровне по своей значимости (8%) [4, с. 16].

В 2018 г. возможность или способность совершить преступление оставалась в России,

по мнению респондентов, самым весомым фактором (72%) [5, с. 18].

Тенденция к увеличению доли фактора возможности и способности совершения преступления вызывает беспокойство, так как это означает, что возможности есть, а факторов, удерживающих руководителей компаний от совершения мошеннических действий, — нет. Указанная специалистами РwС задача компаний на сведение к минимуму таких «лазеек», обеспечение эффективного управления существенными рисками мошенничества, используя механизмы выявления и предотвращения противоправных действий [4, с. 16] скорее указывает на рекламу собственных услуг, чем на реальную рекомендацию для руководителя-абыюзера. Представляется, что столь существенная величина этого фактора объясняется тем, что руководство компаний само и создает себе эти возможности, в том числе путем враждебного поведения руководства по отношению к сотрудникам.

Возможность обосновать совершенное экономическое преступление в качестве решающего фактора отметили 14% российских респондентов; контролировать этот фактор труднее всего, поскольку он связан с психологией и корпоративной культурой [5, с. 18].

Динамика влияния факторов, обуславливающих в России экономические преступления, скрываемые за «достоверной» бухгалтерской (финансовой) отчетностью, представлена в табл. 2.

Грубое отношение к своим подчиненным практикуют более половины руководителей в частных и государственных компаниях

России — в той или иной степени 56% опрошенных сталкивались с этим явлением [6, с. 306]. Причины такого поведения начальства сотрудники компаний объясняют тремя основными причинами: прежде всего желанием продемонстрировать власть, а также неумением общаться с подчиненными и особенностями характера.

Как зарубежные, так и российские исследователи отмечают, что в первую очередь ВПР провоцирует несправедливое устройство системы вознаграждений в организации. А именно это происходит тогда, когда размер вознаграждений работников не зависит от меритократических критериев качества работы или формальных квалификационных показателей и не привязан к результатам работы организации, а определяется личными взаимоотношениями работника и непосредственного руководителя.

Меритократия (букв. «власть достойных», от лат. *meritus* «достойный» + др.-греч. *κράτος* «власть, правление») является принципом управления, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные люди, независимо от их социального происхождения и финансового достатка. В условиях ВПР данный принцип не работает. Руководящие посты (имеется в виду средний и младший управленческий персонал) занимают не наиболее способные, а лично преданные и (или) деморализованные враждебным поведением руководства сотрудники.

В США «враждебное» поведение руководителей уже превратилось в осознаваемую и оцененную в масштабах экономическую проблему — его негативные последствия (затраты

Таблица 2

Динамика влияния факторов, обуславливающих экономические преступления в России (%)

| Факторы, обуславливающие экономические преступления, совершаемые мошенниками внутри компании | Годы, когда компания РwС проводила исследования в России | | | | |
|--|--|-------|------|------|------|
| | 2009 | 2011* | 2014 | 2016 | 2018 |
| Мотивация, стимул или давление внешних обстоятельств | 86 | - | 12 | 8 | 5 |
| Возможность и способность совершить экономическое преступление | 7 | - | 76 | 84 | 72 |
| Самооправдание | 5 | - | 9 | 8 | 14 |
| Прочие факторы | 2 | - | 3 | - | 9 |

* Влияние факторов не оценивалось.



на лечение сотрудников, потери в производительности труда, потеря компаниями квалифицированных сотрудников) стоят американским компаниям ежегодно около \$24 млрд. В России аналогичных подсчетов нет, но нижняя граница потерь от ВВП, исходя из соотношения ВВП двух стран, составляет порядка \$2 млрд в год [9, с. 1]. Однако гораздо большие потери от ВВП несут собственники (акционеры) компаний, в которых такие руководители работают.

Обыкновенно «враждебное» поведение менеджмента в отношении наемного персонала оправдывается, в глазах собственников, именно необходимостью повышения производительности труда. Питательной средой для ВВП является, прежде всего, состояние экономической зависимости подчиненного от руководителя — система материальных вознаграждений, при которой размер выплат слабо связан с объективными показателями результативности работника или организации, но зависит от личных отношений подчиненного и руководителя.

В последние два десятилетия в фокусе внимания исследователей оказалась «темная сторона лидерства» (*dark side of leadership*) [1, с. 18202], или поведение руководителя, которое является контрпродуктивным и деструктивным с точки зрения компании [13, с. 1000; 23, с. 140].

Проявления «враждебности» могут предполагать грубое обращение, оскорбления, насмешки, вспышки гнева, «публичные порки», которые внешне близки к поведенческим проявлениям авторитарного стиля управления. Однако, в отличие от последнего «враждебное» поведение руководителей не нацелено на лучшее исполнение рабочих задач, а имеет своей целью унижение подчиненных, демонстрацию руководителем своего превосходства. Если авторитарное лидерство может быть контекстуально эффективным, то «враждебное» поведение руководителя не только оказывает негативное влияние на социальнопсихологическое состояние подчиненных, но и наносит реальный урон организации [24, с. 186].

Российская управленческая культура характеризуется высокой степенью дистанции власти и широко распространенным авторитаризмом руководителей [20, с. 80; 12, с. 70].

Большой объем властных полномочий, предоставленных руководителю, может создавать условия для злоупотребления властью в личных

интересах, не связанных с целями организации или противоположных им. Такой тип власти получил название «негативного» [21, с. 5]. Цель власти «негативного» типа — упрочение личной власти как таковой, подавление, унижение подчиненных. Именно к таким проявлениям власти относится «враждебное» поведение руководителя [17, с. 112].

По сути, индикаторы оказываются сведенными к фиксации «эмоциональных выбросов» руководителя, проявлениям несдержанности, низкого уровня эмоциональной культуры. Вне рассмотрения остаются такие (возможно, более «эффективные») способы унижения, подавления сотрудников, как предъявление невыполнимых требований; месть за высказанную критику; намеренное затруднение исполнения работы; нарушение интересов сотрудника; приписывание подчиненным ошибок и просчетов руководителя; присвоение себе заслуг и результатов работы подчиненного; увольнение за ошибки и просчеты руководителя; выплата вознаграждения, в разы отличающегося, сотрудникам, выполняющим примерно одинаковую работу.

В отличие от зарубежных ученых, которые увлеклись исследованием эмоционально-психологических индикаторов ВВП, отечественные специалисты указывают, что руководитель-абьюзер внешне может вести себя вполне «культурно», но демотивирующее воздействие на подчиненных сознательно допускаемой несправедливости значительно сильнее, чем отдельные вспышки агрессии со стороны руководителя [6, с. 325].

В соответствии с теорией социального обмена [16, с. 600], плохому обращению в российских компаниях чаще подвергаются работники, которых легко заменить, в частности, представители массовых профессий, к которым, несомненно, в России относятся специалисты в области бухгалтерского учета, налогообложения и юристы [8, с. 25]; занятые рутинным трудом, не требующим уникальных умений и высокой квалификации. Именно таким является труд бухгалтера в крупных корпорациях, особенно в таких, которые перешли на аутсорсинг. Каждый такой специалист занимается только своим участком учета, а еще чаще видит операции только по дебету одного счета, в то время как операции по кредиту этого же счета операции «ведет» другой специалист. Никто из этих специалистов

не видит бухгалтерскую (финансовую) отчетность в целом, что является благоприятной средой для совершения мошенничества с показателями отчетности.

Исследователи отмечают, что системы вознаграждения, базирующиеся на взаимозависимости руководителя и подчиненного, приводили к «враждебному» поведению руководителей по отношению как к «слабым», так и к успешным работникам [22, с. 1220]. Недостаточно разработанная система развития трудовых функций и карьерных продвижений также позитивно связана с агрессивным поведением руководителей [18, с. 1190].

В этой связи по соотношению между вознаграждениями, выплачиваемыми сотрудникам, выполняющим одни и те же функции, слишком резкому карьерному росту одних специалистов по сравнению с другими, можно определить, кого из подчиненных руководитель-абыюзер вовлекает в свои мошеннические действия, а кого, напротив, «выживает» из коллектива. Такие наблюдения целесообразно делать аудиторам, а также специалистам аудиторских компаний, специализирующихся на выявлении мошенничества с бухгалтерской (финансовой) отчетностью, для того чтобы не доверять разъяснениям и пояснениям специалистов первой группы, и, наоборот, специалистов второй группы использовать как источник информации о круге возможных целенаправленных искажений отчетности.

ВПП снижает приверженность сотрудников организации [14, с. 340], усиливает контрпродуктивное поведение сотрудников, например, воровство, порчу имущества [19, с. 1162], а хищение активов (в то время как они числятся в учете), являющееся проявлением искажения бухгалтерской (финансовой) отчетности, для ценных работников является сильным «выталкивающим» фактором, повышающим их желание покинуть организацию [24, с. 185].

Поведенческие реакции работников на ВПП обычно укладываются в общую модель реакции работника на негативные организационные процессы и явления, получившей название «выход — голос — лояльность — пренебрежение» («Exit – Voice — Loyalty – Neglect, EVLN») [15, с. 600; 7, с. 70]. Высококвалифицированные, востребованные внутри и вне организации работники в большей степени склонны реаги-

ровать на ВПП привлечением внимания к проблеме и попыткой защитить себя (это так называемое проявление — «голос») либо уходом из организации (проявление — «выход»). В отличие от них, низкоресурсные, зависимые сотрудники с низкими показателями самоэффективности склонны либо молчать, смиряясь с поведением руководителя-абыюзера (проявление — «лояльность»), либо противостоять ему в скрытой форме — например, через саботаж, снижение усилий, воровство (проявление — «пренебрежение») [17, с. 115; 23, с. 143].

В отличие от иностранных специалистов российские ученые высказываются о ВПП более эмоционально, констатируя, что «эта “зараза” — ВПП — довольно быстро начинает распространяться вниз по организации: появляются маленькие садисты, которые уже транслируют форму обращения с ними на нижестоящие слои в организации... Результат — безвольные люди в организации, отсутствие мотивации, негативная культура, кардинальное падение эффективности» [10, с. 5].

Именно российские специалисты пришли к важнейшему выводу, что ВПП не сводится лишь к эмоционально-психологическим особенностям личности руководителя, а является отражением отношений власти в организации, и, следовательно, ВПП — это в большей степени социальный, а не психологический феномен [6, с. 320].

В подавляющем числе случаев ВПП в России выражается еще и в непреодолимом желании подчеркнуть свое превосходство своим имущественным положением, поэтому именно руководители-абыюзеры, в противоречие здравому смыслу, начинают приобретать не просто дома, а дворцы, земельные участки, драгоценности, предметы антиквариата, яхты, безумно дорогие автомобили и проч. Если вознаграждений, бонусов и иных легальных источников для этого недостаточно, очень быстро начинаются экономические преступления, скрываемые до поры до времени фальсификацией бухгалтерской (финансовой), а также налоговой отчетности.

Важным результатом проведенного анализа, как представляется, является вывод о ведущей роли управленческих практик в предсказании наличия ВПП в организации. Основой для проявления ВПП выступает система вознаграждений, при которой отсутствуют



универсальные, единые для всех, объективные критерии оценки сотрудников, а размер и основания поощрений отданы «на откуп» линейным руководителям. В таких условиях подразделения становятся их «вотчинами». Руководители получают практически неограниченную власть над подчиненными. Возможность контролировать главный материальный ресурс способствует злоупотреблению властью со стороны линейных менеджеров. «Враждебные» руководители не просто пользуются своей властью, демонстрируя ее сотрудникам в самой неприглядной форме, а сознательно поддерживают основу своей власти — экономическую зависимость подчиненных.

В ходе аудита российских компаний руководители компаний и главные бухгалтеры, ссылаясь на Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», часто отказываются предоставлять аудиторам информацию о вознаграждениях работникам.

О подобных фактах аудиторы должны сообщать лицам, отвечающим за корпоративное управление, разъясняя, что по динамике изменения вознаграждений сотрудникам можно судить о сотрудниках, в отношении которых имеется ВПР, и напротив, кто из сотрудников вовлечен в группу «приближенных» руководителя-абыюзера.

Литература

1. Россия. Всемирный обзор экономических преступлений в 2009 г. — URL : <https://www.pwc.ru/ru/forensic-services/assets/gecs-2009-ru.pdf>.
2. Россия. Всемирный обзор экономических преступлений в 2011 г. — URL : <https://www.pwc.ru/ru/forensic-services/assets/gecs-2011-ru.pdf>.
3. Российский обзор экономических преступлений за 2014 г. — URL : <https://www.pwc.ru/ru/forensic-services/assets/gecs-2014-ru.pdf>.
4. Российский обзор экономических преступлений за 2016 г. — URL : <https://www.pwc.ru/ru/publications/resc-2016.html>.
5. Российский обзор экономических преступлений за 2018 г. — URL : <https://www.pwc.ru/ru/publications/recs-2018.html>.
6. Балабанова Е., Боровик М., Деминская В. «Враждебное» поведение руководителя: проявления, предпосылки и последствия // Российский журнал менеджмента. — 2018. — № 16 (3). — С. 309–336.
7. Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г. «Голос» работника в российских бизнесорганизациях: концептуализация и результаты эмпирического анализа // Мир России. — 2015. — № 24 (3). — С. 61–87.
8. Мальхин М. Как кризис перетряхнул юридическую отрасль // Ведомости. 19 января 2016 г. — URL : <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/01/20/624650-kak-krizis-peretryahnul-yuridicheskuyu-otrasl>.
9. Мануйлова А. Наорать на миллиарды долларов. Грубость начальников наносит экономике России вполне ощутимый ущерб // Газета «Коммерсантъ». — 2019. — № 19. — URL : <https://www.kommersant.ru/doc/3872959>.
10. Слободин М. Садист, или плохой начальник, который любит не любить людей // Ведомости. — 2015. — 29 июня. — URL : <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2015/06/30/598535sadistiliplohoinachalnikkotoriilyubitnelyubitlyudei> (дата обращения: 30.05.18).
11. Феодосова М. У бухгалтерских кадров — кризис перепроизводства. 29 мая 2009 г. — URL : <https://www.klerk.ru/boss/articles/150637/>
12. Balabanova E., Rebrov A., Koveshnikov A. 2018. Managerial styles in privately owned domestic organizations in Russia: Heterogeneity, antecedents, and organizational implications. *Management and Organization Review* 14 (1): 37–72.
13. Detert J.R., Treviño L.K., Burris E.R., Andiappan M. 2007. Managerial modes of influence and counter productivity in organizations: A longitudinal businessunitlevel investigation. *Journal of Applied Psychology* 92 (4): 993–1005.

14. *Duffy M.K., Ganster D.C., Pagon M.* 2002. Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal* 45 (2): 331–351.
15. *Farrell D.* 1983. Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal* 26 (4): 596–607.
16. *Homans G.* 1958. Social behaviour as exchange. *American Journal of Sociology* 63 (6): 597–606.
17. *Lian H., Ferris D.L., Brown D.J.* 2012. Does power distance exacerbate or mitigate the effects of abusive supervision? It depends on the outcome. *Journal of Applied Psychology* 97 (1): 107–123.
18. *Liu D., Liao H., Loi R.* 2012. The dark side of leadership: A threelevel investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal* 55 (5): 1187–1212.
19. *Mitchell M.S., Ambrose M.L.* 2007. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology* 92 (4): 1159–1168.
20. *McCarthy D.J., Puffer S.M.* 2013. Business and management in Russia: A review of the postSoviet literature and future research directions. *European Journal of International Management* 7 (1): 74–111.
21. *Rus V.* 1980. Positive and negative power: Thoughts on the dialectics of power. *Organization Studies* 1 (1): 3–19.
22. *Salin D.* 2003. Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations* 56 (10): 1213–1232.
23. *Schyns B., Schilling J.* 2013. How bad are the effects of bad leaders? A metaanalysis of destructive leadership and its outcomes. *Leadership Quarterly* 24 (1): 138–158.
24. *Tepper B.J.* 2000. Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal* 43 (2): 178–190.

АЛЕКСЕЙ КУДРИН СПРОГНОЗИРОВАЛ СТАГНАЦИЮ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

По оценке главы Счетной палаты, бывшего министра финансов Алексея Кудрина, государственный бюджет в этом году не дополучит около трех триллионов рублей из-за обвалившихся цен на нефть, и темпы роста российской экономики замедлятся до нуля. При этом масштабы бедности в России увеличатся.

Это произойдет по расчетам Алексея Кудрина, оглашенным перед членами Совета Федерации, если в течение года цена на нефть останется на уровне 35 долларов за баррель, а курс рубля — на планке 72 рублей за доллар. «Бюджет при этом станет дефицитным на уровне чуть менее 2% ВВП, прирост же самого ВВП остановится на нулевой отметке или даже уйдет в минус», — сообщает агентство «Интерфакс». При этом такие цифры, по мнению ряда экспертов, еще оптимистичны. Ранее аналитики инвестиционного банка Goldman Sachs предсказали дальнейшее падение цен на нефть, вызванное намерением Саудовской Аравии поднять ее добычу, даже до 20 долларов за баррель. Эксперт Экономической экспертной группы Александра Суслина не исключила, что курс доллара может дойти до отметки в 100 руб.

Алексей Кудрин тем не менее считает, что цена на нефть может устояться и на отметке в 40 за баррель или даже чуть выше, и тогда ситуация для России будет чуть лучше, хотя экономический рост все равно

останется близким к нулю, бюджет дефицитным, а инвестиции по сравнению с 2019 г. снизятся. «Ближайшие два месяца покажут нам, по какому сценарию пойдет вся мировая экономика, сумеем ли мы купировать риски, связанные с коронавирусом, который влияет и на нефтяной рынок», — отметил глава Счетной палаты.

Проблема по его мнению прежде всего в том, что нынешний кризис, на пороге которого оказались многие страны, связан с глобальными проблемами — цена на нефть упала не только из-за проблем между Россией и ОПЕК+, она начала падать и до того из-за воздействия коронавируса. Сокращение авиаперевозок и закрытие ряда производств привело и к снижению потребности в нефти и других видах сырья. «Насколько сейчас Китай будет по-прежнему драйвером, сложно сказать, именно потому, что он стал эпицентром проблем с коронавирусом», — подчеркнул Алексей Кудрин. Минфин и Центробанк, по его мнению, пока достаточно адекватно реагируют на происходящие события как в мировой экономике, так и с учетом влияния снижения цены на нефть.

*Источник: Новые Известия
Дата публикации: 13 марта 2020 г.*

