**ВРАЖДЕБНОЕ ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР ФАЛЬСИФИКАЦИИ
ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ**

Сотникова Л.В.*д.э.н., профессор**Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации**г. Москва, Российская Федерация*[DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2019.7.59.46-51](https://doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2019.7.59.46-51)**АННОТАЦИЯ**

В последние годы социологи усиленно исследуют проблему влияния враждебного поведения руководителей компаний, так называемых руководителей – «абыюзеров», негативного типа управления, на сотрудников компаний, наносящих ощутимый вред экономике. Цель статьи состояла в выявлении взаимосвязи между враждебным поведением руководителей и фальсификацией финансовой отчетности с целью сокрытия последствий экономических преступлений. Взаимосвязь устанавливалась методом опроса аудиторов, проверяющих финансовую отчетность на достоверность. Результат исследования - взаимосвязь между враждебным поведением руководства и мошенническим искажением бухгалтерской (финансовой) отчетности существует, как следствие, необходимо проводить определенные аудиторские процедуры, направленных на выявление враждебного поведения руководства.

ABSTRACT

In recent years, sociologists have been studying the problem of the influence of hostile behavior of company managers, the so – called "abuser" managers, the negative type of management, on employees of companies that cause significant harm to the economy. The purpose of the article was to identify the relationship between hostile behavior of managers and falsification of financial statements in order to hide the consequences of economic crimes. The relationship was established by interviewing auditors who check the financial statements for reliability. The result of the study - the relationship between hostile behavior of management and fraudulent misstatement of accounting (financial) statements exists, as a result, it is necessary to carry out certain audit procedures aimed at identifying hostile behavior of management.

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

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 сталкивались 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 термин руководитель – «абыюзер», являющийся субъектом ВПР.

Начиная с 2018 года, РwC 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 в смысле «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, и 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.

ВІР, 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, проводимых компанией PricewaterhouseCoopers (далее – РwC), 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 году в 55% случаев совершают внутренние мошенники, по сравнению с 35% случаев, отмеченных в аналогичном исследовании 2009 года [2, с. 7; 1, с. 9]. В аналогичном исследовании за 2014 год отмечается, что «самые тяжкие экономические преступления совершают лица, являющиеся сотрудниками компании», но частота снизилась до 49% [3, с. 9]. Но в 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 года в России процент случаев, когда мошенниками оказались сотрудники компаний, снизился по сравнению с 49% в 2014 году до 46% [4, с. 12] (таблица 1).

Таблица 1.

Соотношение экономических преступлений в России, совершаемых внутренними мошенниками, за период с 2009 по 2018 гг.

Субъекты экономических преступлений в России, % респондентов	Периоды, в которых компания ПрайсвотерхаусКуперс 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 году экономические преступления «изнутри» совершали преимущественно руководители среднего звена - 42%, и их доля растет (2018 год – уже 47%), руководители младшего звена также составляли большую долю среди внутренних правонарушителей, совершивших мошеннические действия - 31% в 2016 году, доля мошенников среди руководителей младшего звена существенно увеличилась по сравнению с 18% в 2014 году.

Что касается руководителей высшего звена, то в России с 2014 по 2016 год их доля среди мошенников уменьшилась с 36% до 15% [3, с. 12; 4, с. 13], но в 2018 году 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 прояв-

лений 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) отчетностью, 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 фактора, обуславливающих совершение мошенничества, в том числе, с бухгалтерской (финансовой) отчетностью, в соответствии с которым у виновников преступлений:

1) имеются определенные мотивация, стимул или внешнее давление, которые подталкивают их к совершению неправомерных действий;

2) существует возможность совершения мошенничества;

3) наличествует рациональное объяснение или оправдание своих действий.

Соотношение этих факторов, если взять их сумму за 100%, постепенно меняется, однако в последнем десятилетии тенденция складывается вполне определенная.

В 2009 году самым мощным из трех факторов в России считалась мотивация или давление внешних обстоятельств (86%), а возможность 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 года. Руководству компаний было скорее необходимо сохранить саму компанию от потенциального банкротства, в которой они достигли высокого уровня в управленческой иерархии. Кризис прошёл, но память о том, что совершить экономическое преступление и далеко не всегда понести наказание за подобные действия, у таких руководителей осталась.

В 2014 года для внутреннего мошенничества компаний 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 высокого уровня в руководстве компании, и дальше открываются широкие возможности для совершения недобросовестных действий.

В Российском обзоре экономических преступлений за 2016 год, 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 (таблица 1), то начиная с 2016 года все проценты распределяются исключительно между тремя факторами «треугольника мошенничества».

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

В 2018 году возможность или способность совершить преступление оставалась самым весомым фактором по мнению респондентов в России (72%) [5, с. 18].

Тенденция к увеличению доли фактора возможности и способности вызывает беспокойство, так как это означает, что возможности есть, а факторов, удерживающих руководителей компаний от совершения мошеннических действий, - нет. Указанная специалистами PwC задача компаний на сведение к минимуму таких «лазеек», обеспечение эффективного управления существенными рисками мошенничества, используя механизмы выявления и предотвращения противоправных действий [4, с. 16] – более 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 было отмечено в качестве решающего фактора у российских респондентов (14%), и контролировать этот фактор труднее всего, поскольку он связан с психологией и корпоративной культурой [5, с. 18].

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

Таблица 2. Динамика влияния факторов, обуславливающих экономические преступления в России

Факторы, обуславливающие экономические преступления, совершаемые мошенниками внутри компании, % респондентов	Периоды, в которых компания ПрайсвотерхаусКуперс проводила исследования в России				
	2009	2011 *)	2014	2016	2018
Мотивация, стимул или давление внешних обстоятельств	86	-	12	8	5
Самооправдание	5	-	9	8	14
Возможность и способность совершить экономическое преступление	7	-	76	84	72
Прочие факторы	2	-	3	-	9
Итого	100	-	100	100	100

*) влияние факторов не оценивалось.

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 далее - неумением общаться с подчиненными и особенностями характера.

Как зарубежные, так и российские исследователи отмечают, что в первую очередь ВПП прово-

цирует несправедливое устройство системы вознаграждений в организации. А именно — это происходит, 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 в том смысле, что руководящие посты (имеется ввиду 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 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 ВПР, исходя из соотношения ВВП двух стран, составляет порядка \$2 млрд в год [9, с. 1]. Однако гораздо большие потери от ВПР несут собственники (акционеры) компаний, в которых такие руководители работают.

Обыкновенно «враждебное» поведение менеджмента по отношению наемного персонала оправдывается, в глазах собственников, именно необходимостью повышения производительности труда. Питательной средой для ВПР 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. — вовлечение сотрудников в совершение и сокрытие фактов мошенничества с ФО.

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 авторитарного стиля управления, «враждебное» поведение руководителей не нацелено на лучшее исполнение рабочих задач, а имеет своей целью унижение подчиненных, демонстрацию руководите-

лем своего превосходства. Если авторитарное лидерство может быть контекстуально эффективным, то «враждебное» поведение руководителя не только оказывает негативное влияние на социально-психологическое 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 ВПР, отечественные специалисты указывают, что руководитель - «абыззер» 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 «ведёт» 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 связи с чем, 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.

ВВП 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, является проявлением искажения бухгалтерской (финансовой) отчетности, для ценных работников является сильным «выталкивающим» фактор, повышающим их желание покинуть организацию [24, с. 185].

Поведенческие реакции работников на ВВП 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 реагировать на ВВП 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 ВВП более эмоционально, констатируя, что «эта зараза» – ВВП, 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 ВВП не сводится лишь к эмоционально-психологическим особенностям личности руководителя, а является отражением отношений власти в организации, и, следовательно, ВВП — это в большей степени социальный, а не психологический феномен [6, с. 320].

В подавляющем числе случаев ВВП в России выражается еще и в том, чтобы подчеркнуть свой 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., 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 ВВП в организациях. Основой для проявления ВВП 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 Российской Федерации «О персональных данных» от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ, часто отказываются предоставлять аудиторам информацию о вознаграждениях работникам.

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

Список литературы:

1. Россия. Всемирный обзор экономических преступлений в 2009. <https://www.pwc.ru/ru/forensic-services/assets/gecs-2009-ru.pdf>.
2. Россия. Всемирный обзор экономических преступлений в 2011 г. <https://www.pwc.ru/ru/forensic-services/assets/gecs-2011-ru.pdf>.
3. Российский обзор экономических преступлений за 2014 год. <https://www.pwc.ru/ru/forensic-services/assets/gecs-2014-ru.pdf>.
4. Российский обзор экономических преступлений за 2016 год. <https://www.pwc.ru/ru/publications/resc-2016.html>.
5. Российский обзор экономических преступлений за 2018 год. <https://www.pwc.ru/ru/publications/recs-2018.html>.
6. Балабанова, Е., Боровик, М., Деминская, В. (2018). «Враждебное» поведение руководителя: проявления, предпосылки и последствия. Российский журнал менеджмента, 16(3), 309–336. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2018.301>.
7. Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г. 2015. «Голос» работника в российских бизнес-организациях: концептуализация и результаты эмпирического анализа. Мир России 24 (3): 61–87.
8. Малыхин М. Как кризис перетряхнул юридическую отрасль. 19 января 2016 г. Ведомости. <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» № 19 от 02.02.2019, стр. 1. <https://www.kommersant.ru/doc/3872959>.
10. Слободин М. 2015. Садист, или плохой начальник, который любит не любить людей. Ведомости (29 июня). [Электронный ресурс]. <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2015/06/30/598535sadist-ili-plohoi-nachalnik-kotorii-lyubit-ne-lyubit-lyudei> (дата обращения: 30.05.18).
11. Феодосова М. У бухгалтерских кадров — кризис перепроизводства. 29 мая 2009 г. <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., Andriappan M. 2007. Managerial modes of influence and counter productivity in organizations: A longitudinal business-unit-level 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 three-level 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 post-Soviet 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 meta-analysis 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.