

«Темные стороны» организационной жизни: возможности рисуночных методик

DOI: 10.19181/inter.2020.21.3

Ссылка для цитирования:

Черняева Т. И. «Темные стороны» организационной жизни: возможности рисуночных методик // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2020. Т. 12. № 1. С. 39–64. DOI: <https://doi.org/10.19181/inter.2020.21.3>.

For citation:

Chernyaeva T. I. (2020) “Dark Sides” of Organization’s Life: the Opportunities of Drawing Techniques. *Interaction. Interview. Interpretation*. Vol. 12. No. 1. P. 39–64. DOI: <https://doi.org/10.19181/inter.2020.21.3>.



Татьяна Черняева*

Исследование организаций и организационного поведения исходит из рационального понимания задач и ресурсов управления системами, процессами, персоналом. При этом феномены организационных нарушений остаются маргинальной темой традиционных исследований. История изучения различных проявлений «темной стороны» (деструктивных аспектов) в деятельности организаций насчитывает порядка двадцати лет, однако вопрос о рекурсивной методологии остается открытым.

Предлагаемая статья посвящена изучению скрытых, «темных сторон» организаций с помощью визуальных методов. Цель работы состоит в концептуализации самого понятия «темная сторона организации» и обсуждении возможностей использования современных визуальных методов для доступа к тому, что обычно находится на периферии организационных теорий.

В исследовании использовалась рисуночная методика «Метафора», предложенная А. И. Пригожиным. Участниками стали сотрудники и руководители подразделений инспекций Федеральной налоговой службы России

* Черняева Татьяна — доктор социологических наук, профессор кафедры экономической психологии и психологии государственной службы, Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина — филиал РАНХиГС, tatcher@yandex.ru.

(238 человек). Анализ рисунков организаций позволил раскрыть «темные стороны» организационной жизни: конфликт между официальной риторикой и организационной реальностью; тревогу и отчужденность, решения коррупционного плана, несоответствие теории и практики, слабую осмысленность организационных процессов, властные субъект-объектные организационные коммуникации, практики доминирования, подчинения и организационного насилия.

Ключевые слова: организация; «темные стороны» организации; деструктивное организационное поведение; визуальные методы; методика «Метафора»

Возможности визуальных инструментов в исследовании «темных сторон» организации

Метафоры тьмы и света не так давно начали использоваться в русле исследований организации и управления. Теория организации задает широкий спектр исследовательских перспектив, связанных с конструированием миссии, целей, стратегии, задач, структуры, функций, процессов, жизненного цикла, коммуникаций, культуры и других аспектов (Теория организаций..., 1997; Мильнер, 2019). Собственно классическая теория организаций делает акцент на функциональных и просоциальных аспектах организационной жизни и организационного поведения, при этом дисфункциональные и антиобщественные действия расцениваются как ненормальные или девиантные, требующие коррекции. Эта принципиальная маргинальность негатива и пробудила к жизни метафору темной стороны организаций.

Как показывают S. Linstead, G. Maréchal, R. Griffin, изучение «темных сторон» имеет двадцатилетнюю историю. Изначально внимание исследователей концентрировалось вокруг неоднозначно мотивированного поведения, которое меняет организационные процессы и приводит к функциональным или дисфункциональным последствиям в зависимости от характера мотивации, контекста. Постепенно в исследовательскую рамку вошли производственные ситуации, при которых люди причиняют вред другим людям; случаи несправедливости, неэтичного, незаконного или предвзятого поведения; а также проявления мести или преследования, агрессия (Linstead et al., 2014: 167). Сюда же были отнесены дискриминация, сексуальные домогательства, карьеризм, злоупотребление наркотиками, воровство (Griffin, O'Leary-Kelly, 2004).

R. Griffin и A. O'Leary-Kelly объединяют проявления темной стороны в две крупные категории — те, что вредят людям, и те, что наносят вред организации. Каждая из групп подразделяется на две подкатегории. Первая крупная группа включает в себя также две подкатегории: первая включает в себя поведение, наносящее ущерб благополучию человека: словесную и психологическую агрессию, физическое насилие, сексуальные



домогательства; тогда как вторая подкатегория — самоповреждение, злоупотребление алкоголем, курение — приносят риски в трудовой процесс. Вторая укрупненная категория охватывает поведение, наносящее ущерб организации, который может иметь конкретную измеримую стоимость необоснованные прогулы и текучесть кадров, кража или уничтожение активов организации, порча имущества, а также нарушения законов, кодексов и правил. Во вторую подгруппу здесь отнесены факты деструктивного управленческого поведения: ненадлежащее управление впечатлениями, нарушение конфиденциальности, устойчивые сверхоптимальные нормы труда, что тоже влечет за собой неспецифические финансовые потери (Linstead et al., 2014: 167–168).

Иную типологию феноменов темной стороны / нарушений организационного поведения предлагают S. Akroyd и P. Thompson (хотя авторы и не используют сам термин темная сторона). Рассматривая эти нарушения как отклонение от нормы, поддающееся исправлению, либо просто как сопротивление контрольным механизмам, они выделяют четыре группы, различающиеся по критериям нарушений: время, работа, продукт, личность (Akroyd, Thompson, 1999: 25). Примеры приведены в таблице 1.

Таблица 1

**Типы нарушений организационного поведения
по S. Akroyd и P. Thompson**

Время	Работа	Продукт	Личность
– Льготное время; – потеря времени; – прогулы; – текучесть кадров.	– Трудовая активность; – торг; – увиливание от работы; – деструктивность; – саботаж.	– Дополнительные льготы; – воровство; – незначительные детали; – кража.	– Идентификация целей; – шуточные ритуалы; – субкультуры; – сексуальные игры; – классовая или групповая солидарность.

Устоявшиеся взгляды на источники организационных нарушений, как правило, обращены на соотношение рациональных и неосознаваемых компонентов организационного поведения. Процессы управления при этом связаны с определением того, что скрыто, и переводом нарушений на осознанный уровень контроля. Если это не удастся осуществить, то делается вывод о некомпетентности сотрудника или неэффективности управляющих воздействий, что влечет за собой поиск иных способов воздействия. В отдельных случаях нарушитель стигматизируется, и ему приписывается символический статус корпоративного психопата. Отдельной линией стоят исследования и интерпретация «темных сторон» в русле отвергаемых / непризнаваемых сторон личности, которые вызывают отвращение и заставляют нарушать организационные нормы вплоть до физического насилия.

Социологическая интерпретация темной стороны связана с пониманием порядка и беспорядка в социально организованных обстоятельствах. Так, в концепции D. Vaughan темная сторона понимается как «обычное неподчинение / рутинное несоответствие», определяются общее происхождение и социальные формы нарушений, а также три совокупных неблагоприятных последствия: ошибка, проступок и бедствие / катастрофа. Темная сторона включает в себя как осознаваемые, так и непреднамеренные последствия. Вместе с тем социально организованные обстоятельства, которые приводят к этим вредным последствиям, остаются неясными (Vaughan, 1999: 273).

D. Vaughan, используя подход Р. Мертона (Мертон, 1994: 414, 425–427), полагает, что темная сторона связана с реализацией латентных, скрытых функций организации. Другие источники темной стороны кроются во взаимодействии трех уровней организационной жизни: внешней среды, внутренних процессов и социального познания. Отметим, что нерекурсивность этих уровней и может привести к появлению «темных сторон».

Позиция D. Vaughan хорошо согласуется с идеями А. Лефевра о том, что в социальной системе находится огромное количество подсистем, функционирующих на разных уровнях реальности, пустоты и интервалы между которыми заполнены блуждающими туманами (по: Раунд и др., 2010: 407). Организация выстраивает свои пространства взаимодействия с ключевыми стейкхолдерами (причем пространство взаимодействия с ведомственными подструктурами может сильно отличаться от взаимодействия с основными поставщиками), административными структурами и персоналом, медийными агентами. Формальные и неформальные предписания и нормы не всегда бывают поняты и освоены работниками. В результате возникают блуждающие туманы в плохо управляемых организационных пространствах, в которых формируются собственные стратегии и тактики выживания — темные по своей природе. С позиций де Серто пространство осваивается через практики; стратегии реализуются властью, тактики — персоналом. Пространства находятся в постоянном движении благодаря меняющимся властным отношениям и практикам, они не отвечают требованиям однозначности и стабильности (по: Раунд и др., 2010: 414–415).

Весьма продуктивным представляется использование идей символического обмена в русле производства и потребления. Тотальная коммодификация привела к тому, что практически не осталось ничего за пределами символического обмена организационного трудового поведения на ценность, статус или идентичность — все стало товаром. Организация потребляет работника, работник — организацию. И в том, и в другом случае, как в ситуации использования одноразового товара, в расчет принимаются только возможности удовлетворения собственных потребностей в режиме здесь и сейчас. Вопрос о перспективных стратегических коммуникациях может даже не вставать.

В ответ работники определенным образом компенсируют недостаток внимания в формате темной активности, которая позволяет поддерживать потребительскую идентичность. В потребительской идентичности



существенно ослаблены связи с родом, этносом, местом, гражданством и даже организацией. Акцент делается на репрезентациях и категоризациях: на образах, темах, дискурсах, специфическом организационном языке / жаргоне. Идентичность в этом случае становится относительно независимой от социального положения: человек действует как активный агент, создающий свою судьбу и противодействующий социальным ограничениям в условиях повторяющихся обязательств и соглашений (Bottero, 2010: 3–22).

В организации потребительская идентичность тесно увязана с многосторонним культурным контрактом, в котором координация взаимодействий с другими участниками трудовых отношений возникает как ответ на вопросы: чем я могу попользоваться в организации, какие ресурсы мне доступны без риска получить санкции (например, пользование социальными сетями, офисной бумагой, телефоном, почтой); что я предоставляю организации в пользование? Как это совпадает с моими представлениями о себе и об организации?

При символической неравноценности вкладов и вознаграждений стороны стремятся их уравновесить, идя на переговоры или конфликт. Культурный контракт включает нормы и правила повседневного организационного поведения (Jackson, 1999). Идентичность в этом процессе конструируется через совместное потребление с теми людьми, с которыми индивид ассоциирует себя, поддерживая производство организационной социальности, в том числе в разрезе «темных сторон».

В терминах И. Гофмана темная сторона может изучаться как специфическая зона заднего плана, закулистье. В отличие от переднего плана, в котором все предназначено для производства впечатления на внешнего наблюдателя (вещи, дизайн пространства, личный имидж, поведенческий рисунок), закулистье включает в себя вещественную среду, пространственную организацию, действия, взаимодействия, отношения, которые не предназначены для внешней аудитории и, возможно, скрываются от нее (Гофман, 2000: 48, 55–57). В психологическом плане маркерами того, что человек попал в закулистье коммуникационного пространства, могут стать излишняя медлительность или торопливость, неожиданная смена темы разговора, паузы, снижение или ускорение темпа речи, лишние движения или заторможенность.

Каким образом можно исследовать «темные стороны», понимая, что они будут ускользать от внимания, а люди вольно или невольно станут защищать их от идентификации? Редкой удачей окажутся ситуации, в которых подойдут методы участвующего (включенного) наблюдения, когда исследователь примерит на себя роль наблюдателя, посредника, эксперта или арбитра в конкретной организационной ситуации. Однако зачастую изучающий не имеет такой возможности, довольствуясь лишь репрезентациями конфликта, устными или письменными повествованиями и свидетельствами. Более того, исследователи ограничены тем, что информант будет осмысливать «темные стороны» в условиях их отсутствия (*после* определенных

событий), что предполагает использование арсенала разноплановых научных проекций из самых разных областей гуманитарного знания — социологии, культурологии, политологии, антропологии, коммуникативистики, эстетики, искусствознания и риторики.

Возможности глубинного интервью ограничены не только рациональным сопротивлением человека, но зачастую и слабым осознанием или недостаточным рефлексивным опытом. Отсутствие прямой когнитивной доступности, трудности в вербализации, потенциал предубеждения и социальной желательности, избегание деликатных тем послужили толчком к использованию проективных методов в изучении организационного поведения и организационной культуры. В широком смысле проективные методы предполагают использование неопределенных, неоднозначных стимулов или заданий, которым человек дает собственные интерпретации или завершение. При этом считается, что человек проецирует собственные смыслы и опыт, что позволяет получить доступ к глубинным структурам личности. Типичные проективные техники — свободных ассоциаций, завершение предложения, рассказывание историй, интерпретация фотографий — широко используются для решения различных исследовательских и терапевтических задач.

В последние годы растет интерес к проективным методам в образовательных и управленческих практиках, получили распространение техники коллажа и бриколажа при конструировании образа организации. Так, метод выявления метафор Залтмана — Zaltman Metaphor Elicitation Technique (ZMET) предполагает предварительный отбор участниками исследования фотографий из журналов, книг, газет или других источников, которые обеспечивают понимание общей темы исследования. Далее участники представляют подготовленные фотографии, отмечая те темы, для которых они не нашли подходящих изображений. Затем проводится сортировка — тематически похожие изображения размещаются вместе. Исследователь спрашивает участников о характере сходств и различий, помогая в выборе «наиболее значимого изображения» и «противоположного изображения» по данной теме. По ходу выполнения задания участники создают коллажи по общей теме исследования, который можно интерпретировать как особого вида ментальную карту. Анализ включает в себя определение ключевых подтем исследования и конструирование «карты консенсуса», которая визуальным образом отображает сходства между всеми участниками исследования (Coulter et al., 2001; Colakoglu, Littlefield, 2011: 568).

Заметим, что проективные визуальные инструменты в любой модификации позволяют выйти на плохо осознаваемые или замалчиваемые аспекты организационной жизни. В нашей преподавательской практике при исследовании и первичной диагностике организационного / институционального конфликта мы используем рисуночные методики, видеотексты (фрагменты документальных и художественных фильмов, телепередач, материалы видеотренинга); методики коллажа и бриколажа.



Определенную сложность в использовании визуальных методов представляют неочевидность интерпретаций, риск сопротивления и конфронтации автора и исследователя, особенно в работе с людьми с классической позитивистской установкой. Здесь требуется предварительное ознакомление с неклассической методологией, предполагающей множественность интерпретаций и особые отношения объекта и субъекта познания. Кроме того, в условиях группового исследования имеется возможность поощрять разнообразие мнений, отмечать оригинальность авторских позиций, что, как правило, вызывает оживленное вовлечение в дискуссию.

Методологическая рамка исследования

Изучение визуальных феноменов, как правило, предполагает выход за узкие дисциплинарные границы, совмещение различных исследовательских перспектив. В материалах Ежегодной конференции Ассоциации Колледжа искусств в Лос-Анжелесе (2009) раскрываются связи между концептами, дискурсами и практиками современного искусства и способами организации социальной жизни (укорененность образа в практиках создания и поддержания мира, понимание фотографического образа, пути и сценарии развития фото-, кино- и телережимов, ограничения миметической репрезентации). На конференции, проводимой в общем контексте подхода Жана-Люка Нанси (Nancy, 2005; 2006), обсуждаются пути понимания смысла визуального. Для нас важно подчеркнуть, что возможность онтологически мыслить об образе связана с особыми пространствами, лежащими между. Принципиальное положение: образ всегда ассоциируется с тем, что отсутствует, или с местом вне места, местом сдвига. Следуя Нанси, мыслить об образе — значит мыслить между дисциплинарных границ (Kaplan, Ricco, 2010: 3–5).

В нашей работе мы изучаем особенности организационной жизни, организационной культуры, которые трудно раскрываются с помощью традиционных социологических методов, прежде всего опросных. Использование рисуночных проб и проективных рисунков имеет долгую историю в психологической науке, однако интерпретация рисунков в дискурсе психологических защит и плохо осознаваемых реакций не слишком отвечает задачам исследования организации. Поэтому мы прибегаем к рисункам для того, чтобы получить доступ к «темным сторонам» организации, к пространству вне места.

В исследовании использовалась рисуночная методика «Метафора», предложенная А. И. Пригожиным (Пригожин, 2003: 218). Методика показала результативность на стадии первичной оргдиагностики, знакомства с основными организационными проблемами. Процедура исследования включает в себя задание нарисовать организацию, в которой работают участники исследования, любым доступным для них способом, отразить наиболее важные для них особенности организации (тем самым уже в инструкции

задается ценностный дискурс). Единственный запрет в изображении организации сводится к запрету на отображение в рисунках формальной организационной структуры — это хотя и достаточно распространенный тип презентации своей организации, но он свидетельствует, как правило, о психологическом «уходе» данного участника исследования, — это тоже диагноз, но скорее диагноз уже не организации, а самого субъекта.

Инструкция: «Нарисуйте свою организацию любым доступным для вас способом. Постарайтесь отразить наиболее важные для вас особенности организации. Не прибегайте к изображению организационной структуры».

Рисунки выполнялись на листках из тетради / блокнота или листах формата А4, шариковыми или гелевыми ручками, карандашом, монохромно. В отдельных случаях использовались цветные ручки и карандаши (в инициативном порядке).

Участники исследования. Сотрудники и руководители подразделений инспекций Федеральной налоговой службы России (238 человек); мужчины и женщины от 28 до 52 лет, имеющие высшее образование, работающие в 36 российских городах от Калининграда до Магадана, имеющие стаж работы от нескольких месяцев до 20 лет (таблица 2).

Таблица 2

Распределение участников исследования по стажу и полу

Стаж	Женщины	Мужчины
До 1 года	10	6
1–3 года	32	12
Свыше 3 лет	147 (из них 54 руководителя)	31 (из них 22 руководителя)

Организационные условия проведения исследования. Исследование проводилось в ноябре-декабре 2008 года в рамках краткосрочных программ повышения квалификации в Поволжской академии государственной службы имени П. А. Столыпина. Тематика курса — «Управление конфликтами в организациях государственной службы». Занятия проводились в режиме групповой дискуссии, включали тренинговые упражнения и использование проективных технологий. В ситуации публичного обсуждения нередко возникало сопротивление открытому обсуждению организационных проблем. Неловкое молчание, смущенный смех и короткие взгляды на одноклассников красноречиво свидетельствуют о вступлении на запретную темную территорию. В системе налоговой службы корпоративные ценности предполагают определенную закрытость, существует достаточно жесткий код публичных коммуникаций, административно направляемых на поддержание имиджа государственной службы. Приходилось прибегать к особым техникам групповой мобилизации, к визуальным методам, чтобы достигнуть необходимого уровня доверия и открытости.



Аналитическая рамка. При анализе рисунков мы исходили из общего сценария анализа изображений (фотографий) как специфических коммуникативных продуктов, в которых социальная практика коммуникации в отношении визуализации структурирована трижды: в посыле изображения (как триаде значения, смысла и символа); в производителях посылы; в адресатах посылы. И, следовательно, как предлагает Е. Ю. Мещеркина (Рождественская), при анализе культурных объективаций посылы необходима реконструкция 1) того, что, замышлялось автором через посредство визуального; 2) коммуникативных средств, нашедших применение в фактически изображенном; 3) соотносительности с культурно отыгранным взглядом: узнаваемость привычного с нормативной дельтой отклонения (Мещеркина, 2007: 28–42).

Анализ рисунков проводился по нескольким направлениям.

Предметный типаж рисунка. Наиболее распространенными образами были здание, схема, пейзаж / растение, животное (звери, птицы, рыбы, насекомые, в том числе и вымышленные), транспортные средства, люди.

В группе женщин со стажем работы до одного года представлены следующие сюжеты: цветы, дерево, пчелы, люди (человек за компьютером, хор, люди на рабочих местах, кукловод, рука).

В группе мужчин с годовым стажем работы в налоговой инспекции были следующие изображения: пасека, поле, орнамент, схемы людей и зданий.

В группе женщин со стажем работы от одного до трех лет представлены следующие сюжетные линии: наиболее часто встречались природные сюжеты — деревья, растения, животные и насекомые, а также люди, дома и офисы, схемы, пирамида.

В группе мужчин со стажем до трех лет работы в налоговой инспекции изображения распределились следующим образом: в основном это были схемы, корабль, а также животные, в том числе несуществующие.

В самой большой группе участников со стажем более трех лет выделены различные типы организационных метафор. По женской группе: дома, офисы без людей — 37, схемы — 26, деревья и растения — 24, здания и люди — 17, люди — 12, животные и насекомые — 11, транспорт — 8, остров — 5, вещи — 3, пирамида — 3, карта местности — 1.

Рисунки мужчин с таким же стажем были типологизированы следующим образом: схемы — 3, животные, в том числе несуществующие — 5, деревья — 4, дома и офисы без людей — 6, здания с людьми — 2, острова и горы — 3, корабль — 2, люди — 3, корона — 1, пирамида — 1, герб России — 1. Отметим, что из 31 участников-мужчин 22 занимают руководящие должности.

Сложность изображения. В некоторых случаях слушатели представляли сложные сюжетные рисунки, в некоторых ограничивались очень простыми изображениями.

Реконструкция общего замысла и средств репрезентации «темных сторон». Следуя методике интерпретации изображений Е. Ю. Мещеркиной (Рождественской), в этом случае мы производим 1) дескрипцию, вербальное

парафразирование изобразительных посылов; 2) акрибическую реконструкцию, анализ значений символического содержания изобразительных и текстовых материалов (если есть подписи к рисункам); 3) социокультурную (в нашем случае — институциональную или организационную) интерпретацию (Мещеркина, 2007: 28–42).

Внимание обращаем на конфигурацию элементов и авторские акценты. Общее расположение рисунка на листе, подчеркивания, исправления, штриховки, соотносительные размеры элементов рисунка позволяют выделить главные моменты для последующей интерпретации «темных сторон».

Диагностика организационного / институционального конфликта. Групповое обсуждение направляется на содержательную характеристику конфликта, определение организационных / институциональных условий, специфику протекания конфликта и действия основных сторон, возможности урегулирования.

Репрезентация «темных сторон» организации

Мы отобрали несколько рисунков, по-разному раскрывающих «темные стороны» организации.

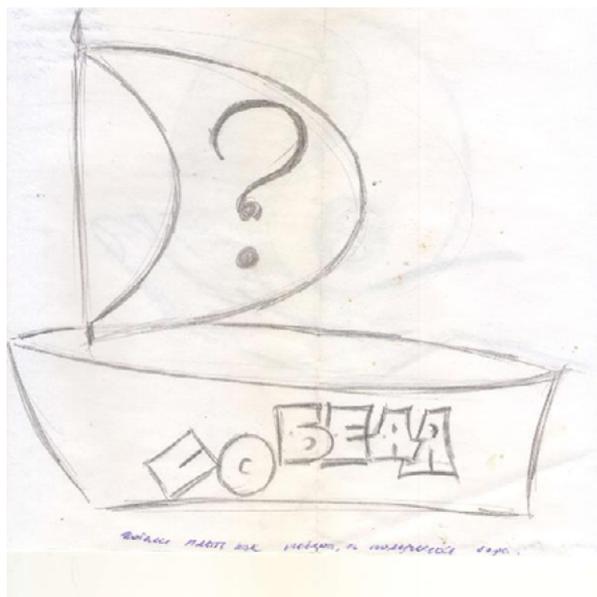


Рисунок 1. Автор — женщина, 23 года, стаж работы в налоговой службе 8 месяцев, исполнитель

Рисунок 1 обозначает конфликт между официальной риторикой налоговой службы и организационной реальностью. Рисунок занимает всю площадь листа, выполнен карандашом. Ветер надувает паруса судна, но свалившиеся буквы П и О превращают название из победы в беду. Большой



и с выразительным нажимом выведенный вопросительный знак расположен в символическом центре композиции. Подразумеваемые вопросы: что происходит? Куда и зачем мы идем? Кому это надо? Подпись под рисунком «хотели плыть как победа, а получилась беда» усиливает тревогу и создает впечатление отчужденности.



Рисунок 2. Автор — женщина, 23 года, стаж работы в налоговой службе 8 месяцев, исполнитель. Подпись под рисунком — «в наших руках выбор — взятка или закон»

Еще один рисунок того же автора красноречиво показывает организационные варианты решения этических проблем коррупционного плана. Получить неформальное вознаграждение или выполнить профессиональные функции — такой вопрос в принципе не должен стоять перед государственным служащим. Однако коррупция занимает значительное место в «темных пространствах» организации, выступая как злоупотребление служебным положением или власть для получения личной (или групповой) выгоды, что нарушает функционирование как отдельной организации, так и социальной системы в целом. Она распространена по всему миру и в рамках неинституционального подхода выступает как специфический неформальный институт. Неформальные институты складываются в ходе повседневных межличностных, межгрупповых взаимодействий и со временем могут привести к кардинальным трансформациям формальных институтов. Другими

словами, институт — это не идеальный стандарт поведения или абстрактная схема действия, скорее, это привычные, хабитуальные, стереотипные и потому не требующие постоянного осмысления и рефлексии правила поведения в определенных ситуациях взаимодействия. Относительно коррупции это означает, что в действиях формальных институтов возникают лакуны, в которых законные правила перестают работать. В этих лакунах возникают неформальные институты, социальные привычки, которые зачастую воспринимаются как нормы, регулирующие взаимодействия и в то же время разрушающие социальную структуру, снижающие возможности управления и развития.



Рисунок 3. Автор — женщина, 21 год, стаж работы в налоговой службе 3 месяца, исполнитель

Пространство рисунка 3 разделено вертикальной линией на две части. Слева изображен человек в конфедератке не то сидящий за столом, не то возвышающийся за кафедрой. Раскрытая книга и сидящие за приставным столом люди, к которым направлены стрелки управленческих воздействий, большой размер этой части, усиленная штриховка, вероятно, показывают мощь когнитивных управленческих коммуникаций. Принимая во внимание возраст автора, можно предположить, что левая половина ассоциируется с академическим опытом автора, возможно, ситуацией защиты диплома или лекцией. Прорисованность лиц, внимание к деталям одежды говорят о значимости этого жизненного опыта. В противоположность левой части правая сторона рисунка прописана схематично. Мы видим контур здания, схематическое изображение десяти человеческих лиц небольшого размера и одной человеческой фигуры. Восемь изображений лиц показаны



в негативных состояниях, на трех играет улыбка. В центре — перекрещивающиеся молнии символически обозначают напряженные драматические ситуации внутри организации. В таком изображении кроется послы потери субъектности, потери значимости персонала. Пересекающий границу огромный вопросительный знак может быть символом несоответствия теории и практики, слабой осмысленности организационных процессов.

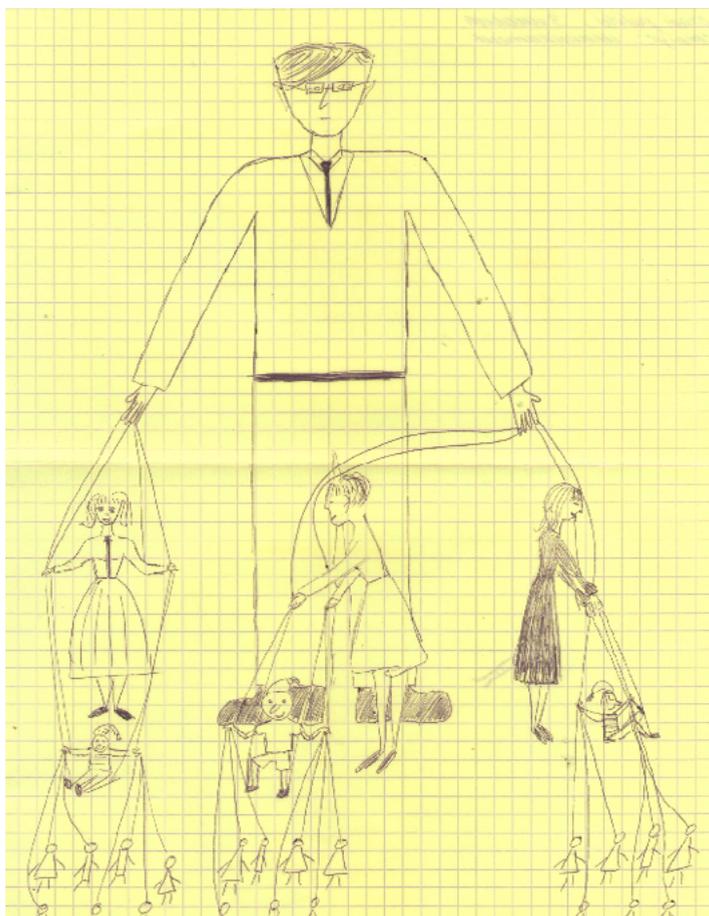


Рисунок 4. Автор — женщина, 25 лет, стаж работы в налоговой службе 3 месяца, исполнитель

Композиция рисунка 4, напротив, показывает четкую иерархию организационных взаимодействий. Рисунок выполнен шариковой ручкой, занимает всю площадь листа, композиционно рисунок выстроен как треугольник. Мужская фигура имеет самые большие размеры и симметрично расположена вдоль центральной линии рисунка. Прорисованы волосы, ботинки, галстук, линия, отделяющая верхнюю часть туловища от нижней. От мужчины, как от кукловода, тянутся нити к трем женщинам, от них — к куклам, а от тех — к человеческим схемам. Рисунок отражает идею властных субъект-объектных организационных коммуникаций.

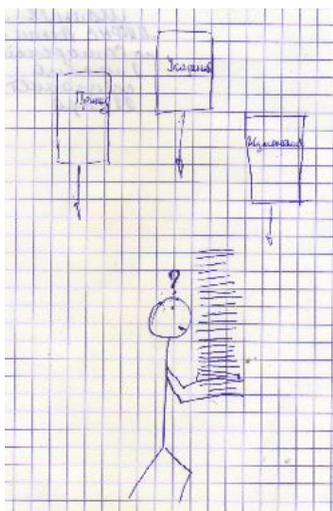


Рисунок 5. Автор — мужчина, 22 года, стаж работы в налоговой службе 2 месяца, специалист

Уже знакомый нам знак вопроса находим и в рисунке 5. Схематически изображенный человек несет неподъемную стопу документов. Ноги подкашиваются от тяжести. А сверху поступают все новые и новые приказы, указания и изменения. Когнитивная система работает в условиях хронической перегрузки, поскольку ресурсы памяти не позволяют хранить необходимый объем информации. Учитывая небольшой стаж работы автора в инспекции, можно предположить, что выполнение трудовых функций оказывается непосильной задачей для новичков в организации. Отсутствие других людей может говорить о несформированности культуры поддержки в организации, о переживании одиночества.

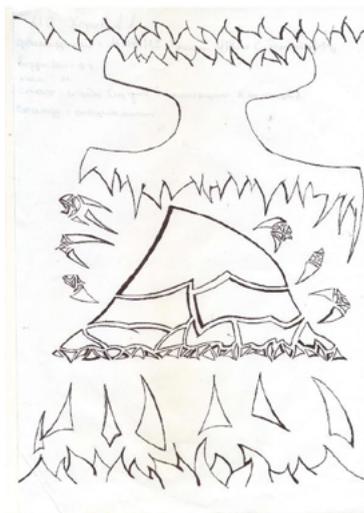


Рисунок 6. Автор — мужчина, 23 года, стаж работы в налоговой службе 3 месяца, специалист



Рисунок 6 представляет собой композицию орнаментального типа и не содержит никаких дополнительных пояснений. Выполнен черной гелевой ручкой, детали тщательно прорисованы. Никаких свидетельств предварительного эскиза или исправлений не наблюдается — изначально делался набело. Большое количество треугольных клыкообразных деталей может быть связано с практиками доминирования, подчинения или даже организационного насилия.



Рисунок 7. Автор — женщина, 21 год, стаж работы в налоговой службе 2 года 3 месяца, специалист

Рисунок 7 показывает рычащего тигра, находящегося между огненным кольцом и кнутом дрессировщика. Изображение занимает всю площадь листа, выполнено карандашом. Фигура тигра тщательно прорисована, видны открытая пасть и острые зубы. В таком представлении организация воспринимается как мощная, привлекательная, но крайне опасная, в ней допустимы защитные агрессивные реакции. Вряд ли метафора дрессированного тигра, исполняющего опасные трюки, предполагает диалоговый режим и субъект-субъектные коммуникации в повседневной организационной жизни.

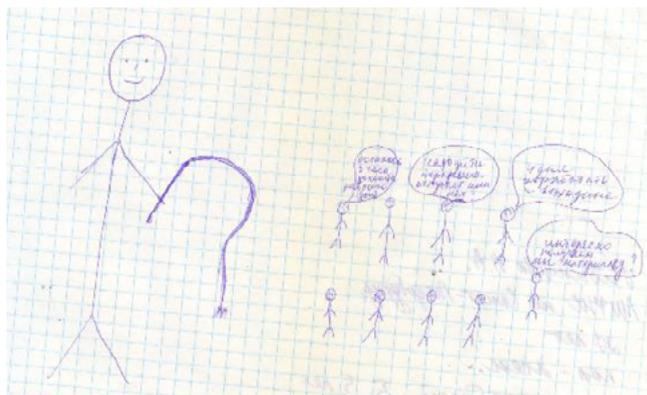


Рисунок 8. Автор — женщина, 27 лет, стаж работы в налоговой службе 2 года, специалист

Рисованные человечки на рисунке 8 сильно различаются по размерам. Площадь листа полностью использована. В левой части размещена самая большая человеческая схематическая фигура, сильно превосходящая по размеру всех остальных. На лице улыбка, в руке – хлыст. Видимо, так подчеркнута роль руководителя. Он безмолвен. Зато мелкие человечки справа снабжены высказываниями. Это их базовые мысли в рабочее время: «осталось три часа до конца рабочего дня», «надо уйти пораньше. Отпустят или нет?», «4 дня отработать и выходные», «интересно, получим мы материалку?». Символическая оппозиция начальства и персонала вполне согласуется с типологией темных организационных сторон S. Akroyd и P. Thompson (Akroyd, Thompson, 1999: 25). Управляющая система использует принуждение, демонстрирует деструктивное управленческое поведение, ненадлежащее управление впечатлениями, а управляемая сторона дистанцируется от трудовых функций и, по сути, выходит в пространство блуждающих туманов.

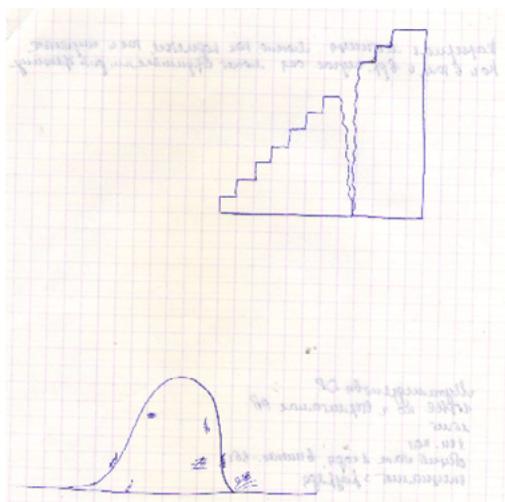


Рисунок 9. Автор — женщина, 25 лет, стаж работы в налоговой службе 1,5 года, специалист



Рисунок 9 содержит сразу две организационные метафоры — лестницу и муравейник. Подписи на обратной стороне листа гласят: «Карьерная лестница. Можно как подняться, так и спуститься. Но и в том, и в другом случае она может обрушиться, дать трещину», «Муравейник. Можно представить как пополнение казны, четкую структурную иерархию, где каждый муравей (сотрудник) выполняет строго свои функции». И снова здесь можно увидеть репрезентацию опасности и бессубъектности.



Рисунок 10. Автор — мужчина, 23 года, стаж работы в налоговой службе 1 год 4 месяца, специалист

Рисунок 10 наиболее сложен как по композиции, так и по исполнительскому мастерству. Пространство листа использовано полностью, рисунок выполнен с помощью шариковой ручки и карандаша. На нем изображены вооруженные крестоносцы на фоне городских замков. Крестом и мечом крестоносцы добывали христианские ценности, по большей части действуя по принципу «цель оправдывает средства». Фигуры мужчин полны сил и уверенности в собственной правоте. Ассоциация налоговой службы с крестовыми походами дискурсивно оправдывает насилие по отношению к внешним агентам.

На рисунке 11 представлена одна из самых выразительных метафор организационной расщепленности. Вертикальная линия делит тело налогового инспектора на две части. Слева видим аккуратную прическу, служебный мундир, в правой руке — закон. На лице улыбка. Справа человек раздет, волосы на всех местах стоят дыбом, в руке огромный портфель с инструкциями. Уголок рта опущен. Идея рисунка — невозможность одновременно выполнить инструкции и соблюсти закон. Причем



Рисунок 11. Автор — мужчина, 44 года, стаж работы в налоговой службе 4 года, руководитель непосредственное начальство жестко контролирует выполнение инструкций и применяет наказания, а возмущенные налогоплательщики апеллируют к закону и выигрывают судебные дела, что тоже плохо отражается на карьере инспектора.



Рисунок 12. Автор — мужчина, 31 год, стаж работы в налоговой службе 5 лет, руководитель

Фантастическое существо — дракон о двух волчьих головах — изображено на рисунке 12. Дракон нарисован шариковой ручкой, занимает практически всю площадь листа. Прорисованные зубы, шипы и когти



свидетельствуют о высоком агрессивном потенциале организации. Отсутствие обеих голов говорит о потере управляемости и недостаточности рациональных и когнитивных инструментов, обеспечивающих организационную целостность.

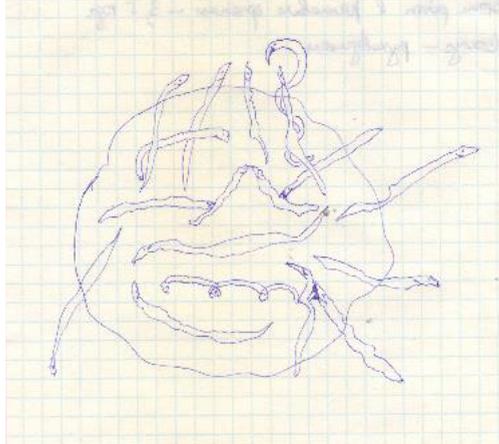


Рисунок 13. Автор — мужчина, 33 года, стаж работы в налоговой службе 3,5 года, руководитель

Рисунок 13 содержит грустное повествование об организационных коммуникациях. Площадь рисунка — чуть больше половины листа. Выполнен шариковой ручкой. Изображен клубок змей, метафорически символизирующий тотальную опасность организационных взаимодействий. Латентно воспроизводится идея одиночества и незащищенности.

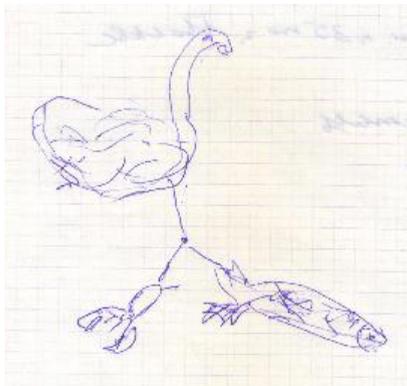


Рисунок 14. Автор — женщина, 46 лет, стаж работы в налоговой службе 7 лет, специалист

Отталкиваясь от известной басни И.А. Крылова, мы усматриваем в представленном изображении противоречие заявлений и инстинктивно несовместимых действий персонажей. Плохо осознаваемые, но истинные намерения персоналий или подразделений приводят к культурному заболачиванию и потере развития: воз и ныне там!



Рисунок 15. Автор — женщина, 50 лет, стаж работы в налоговой службе 16 лет, специалист

Изображение на рисунке 15 символизирует мощь и нерушимость властных структур, исторически оправданные практики принуждения и запугивания, дифференциации благ для управляющих и для управляемых. Рисунок занимает всю область листа, выполнен шариковой ручкой. Солнце светит, дождик льет, а народ все тащит и тащит блоки к пирамиде. Надсмотрщик с хлыстом имеет поодаль все блага цивилизации (хлеб, вино, фрукты). Все фигуры нарисованы схематично, без лиц и деталей тел, что символизирует надындивидуальную сущность власти.

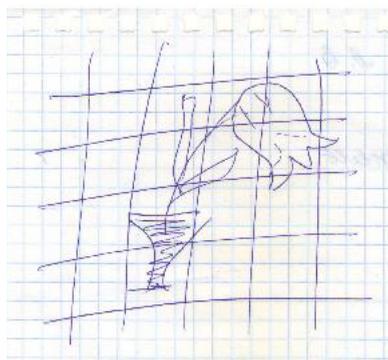


Рисунок 16. Автор — женщина, 58 лет, стаж работы в налоговой службе 17 лет, специалист.



Последний из серии избранных рисунков, представляющих налоговые инспекции России, воспринимается как плач о свободе. Выполнен в верхней части листа шариковой ручкой. Поникший цветок за решеткой вызывает ассоциации с тюремным заключением, отсутствием ресурсов для выхода на волю, моральной, может быть и физической истощенностью, хроническим стрессом.

Сделаем некоторые обобщения.

В рисунках сотрудников со стажем менее одного года более популярным оказалось акцентирование «темных сторон». Шесть из десяти женских и три из шести мужских рисунков свидетельствуют о таком восприятии организации (таблицы 3, 4). Удивительное повторение того же частотного распределения рисунков по типу наблюдается и в группе со стажем от одного до трех лет. Большой пессимизм в отношении организации демонстрируют мужчины.

Таблица 3

Типы рисунков в группе участников со стажем до 1 года

Тип рисунка	Женщины	Мужчины
Изображение светлых сторон	3	1
Нейтральное изображение	1	2
Изображение «темных сторон»	6	3
Всего	10	6

Таблица 4

Типы рисунков в группе участников со стажем 1–3 года

Тип рисунка	Женщины	Мужчины
Изображение светлых сторон	10	2
Нейтральное изображение	3	4
Изображение «темных сторон»	19	7
Всего	32	12

Можно предположить некоторые трудности профессиональной адаптации относительных новичков в организации. Но сами налоговые организации имеют определенную специфику — в их функции входит прежде всего контроль и надзор за соблюдением законодательства о налогах и сборах, за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в соответствующий бюджет налогов, сборов и страховых взносов в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в соответствующий бюджет иных обязательных платежей (см. Положение...). Фискальный характер деятельности налоговых инспекций определяет их достаточно высокий конфликтный потенциал, высокую психоэмоциональную нагрузку

сотрудников, что усиливается желанием некоторых налогоплательщиков решать трудные ситуации в свою пользу. Собственные особенности налоговых инспекций, их организационной культуры проступают в рисунках в виде атрибутов власти — плеток, пирамид, повелительных поз изображенных персонажей.

Обращение к социально-экономической ситуации 2008 года дает нам дополнительный материал для понимания характера изображений.

В 2008 году начался глобальный экономический кризис. Несмотря на то, что правительством были приняты меры по стабилизации российского рубля, нельзя сказать, что год выдался легким. Реальный сектор экономики оказался под угрозой. Осенью 2008 года капитализация отечественного бизнеса сократилась на три четверти; золотовалютные резервы — на четверть. Граждане стали забирать вклады из банков — остатки на счетах физических лиц в 50 крупнейших российских банках снизились на 54 миллиарда рублей, или 1,2% от общего объема. Финансовая система пошатнулась, что привело к увольнениям, сокращением ставок, переводу сотрудников на сокращенную рабочую неделю (Мировой финансовый кризис, 2013).

В 2007–2008 годах были внесены существенные поправки в Налоговый кодекс РФ. С 1 января 2008 г. вступили в силу поправки, внесенные в часть первую НК РФ Федеральным законом от 27.07.2006 N 137-ФЗ. Поправки коснулись практически всех глав второй части Налогового кодекса (Налоговый кодекс..., 2008): изменилась формальная рамка функциональных обязанностей инспекторов, что усиливало ощущение когнитивной несостоятельности у руководителей и рядовых сотрудников налоговых инспекций. Исследование А. Е. Миллера и Т. Н. Богославец показало, что и в 2016 году налоговые инспекторы считали налоговое законодательство сложным и противоречивым, а налоговую культуру населения несформированной, что оправдывает практики принуждения в работе с налогоплательщиками (Миллер, Богославец, 2016: 182, 185). Несомненно, сочетание общих кризисных тенденций с изменениями основных нормативных документов повлекло за собой обращение к темам когнитивной перегрузки, противоречивости норм и требований, конфликтности в организации, оправданию коммуникаций с позиций силы.

Тем не менее у сотрудников, как женщин, так и мужчин, имеющих более долгую историю работы в налоговых органах, отмечается смещение в сторону оптимизма, фиксации светлых организационных моментов. Примерно одинаковая доля (около половины) мужчин и женщин склонны подчеркивать светлые стороны — в сюжетах популярны изображения цветов, деревьев, садов (жизненная сила, рост, красота), домов и людей (защищенность), автомобилей, поездов, кораблей (движение), встречаются улы / пасеки и муравейники (общее дело, взаимосвязь). Здесь, видимо, больше работают механизмы организационной лояльности, удерживающие человека на рабочем месте, те смыслы и контракты, которые оформляют организационную идентичность.



Таблица 5

Типы рисунков в группе участников со стажем более 3 лет

Тип рисунка	Женщины	Мужчины
Изображение светлых сторон	68 (46%)	10 (45%)
Нейтральное изображение	30 (21%)	2 (10%)
Изображение «темных сторон»	49 (33%)	10 (45%)
Всего	147	22

Интересно отметить, что существенных различий в типах рисунков руководителей и исполнителей не выявлено ни в женской, ни в мужской группе. Это позволяет предположить, что большее влияние на внутренние организационные процессы оказывает внешняя ситуация, чем статусные различия.

Особый фокус нашего исследования связан с рисунками с двойными посланиями, в которых сюжетно представлены светлые стороны, а характер изображений говорит о темных моментах. Таких рисунков не так много: у женщин-руководителей — 10, у женщин-исполнителей — 11, у мужчин-руководителей — 4, у мужчин-исполнителей — 0. Изображение дома, например, свидетельствует о чувстве защищенности, однако если дом нарисован маленьким, без нажима, немного покосившимся, без основы и без людей, то это скорее свидетельствует о тревоге и одиночестве. Ежик с яблоком по смыслу мало отличается от пчелы, несущей нектар в улей. Но иголки у ежика, его маленький размер (не более 2 см в длину), изображение в левом верхнем углу и направленность движения влево (в прошлое) могут свидетельствовать о защитно-оборонительной позиции сотрудника, ностальгии по прошлым временам. В изображении офиса без людей также заложена идея доминирования места над человеком, возможно, и желание выйти из рабочего процесса.

Заключение

Использование визуальных методов в исследовании организаций позволяет получить доступ к «темным сторонам» организационной жизни. «Темные стороны» включают в себя как поведенческие моменты (неоправданное, немотивированное, неожиданное поведение), так и стоящие за ними структурные рассогласования и патологии, дисфункции, блуждающие туманы в пространствах формальных и неформальных институтов, конфликт смыслов и интерпретаций.

Применение методики «Метафора» (А. И. Пригожин) для изучения «темных сторон» российских налоговых инспекций показало существование устойчивых смысловых конфигураций и поведенческих паттернов. Интерпретация данных и понимание скрытых смыслов строились с учетом важного концепта визуального анализа: создаваемый образ обычно глубинным образом связан с отсутствующими элементами: с тем, что отсутствует

в данный момент, или с местом «сдвига», нарушения нормы в представлении о данном объекте. Как и всякий вербально неструктурированный посыл, рисунок организации требует внимания к обстоятельствам его выполнения, учета организационных особенностей и организационной культуры, социально-экономических условий, а также понимания зависимости характера изображений от личностных особенностей автора. Насколько можно полагать, что рисунок отражает именно организационную специфику, а не личные позиции; где проходит граница между индивидуальным и организационно-формируемым? Эти вопросы не имеют однозначного ответа и требуют от исследователя социологической интуиции и проведения верификационных процедур.

Несомненно, повторяющиеся в различных формах метафоры конфликтов с внешней средой, рассогласованности действующих нормативов, насильственный и угрожающий характер внутренних коммуникаций, организационное одиночество, ограниченные возможности когнитивного освоения действующих норм, правил и порядков направляют ход исследования в иные методологические рамки.

Литература

Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни / Пер. с англ. и вступ. статья А. Д. Ковалева. М.: КАНОН-пресс-Ц, Кучково поле, 2000.

Мертон Р. К. Явные и латентные функции // Американская социологическая мысль: тексты. М.: МГУ, 1994. С. 379–448.

Мещеркина Е. Ю. Визуальный поворот: анализ и интерпретация изображений // Визуальная антропология: новые взгляды на социальную реальность. Сб. науч. ст. / Под ред. Е. Р. Ярской-Смирновой, П. В. Романова, В. Д. Круткина. Саратов: Научная книга, 2007. С. 28–42.

Миллер А. Е., Богославец Т. Н. Налоговое поведение налоговых инспекторов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2016. № 2. С. 180–186.

Мильнер Б. З. Теория организации. М.: Инфра-М, 2019.

Мировой финансовый кризис 2008 года и последствия для России // РИА Новости. 16.08.2013. URL: <https://ria.ru/20130816/956672411.html> (дата обращения: 15.02.2020).

Налоговый кодекс — 2008: энциклопедия поправок. URL: <https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fwiseeconomist.ru%2Fpoleznoe%2F32289-nalogovyj-kodeks-2008-enciklopediya-popravok> (дата обращения: 15.02.2020).

Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.

Положение о ФНС России. URL: https://www.nalog.ru/rn64/about_fts/fts/official_data/ (дата обращения: 15.02.2020).

Раунд Дж., Уильямс К., Роджерс П. Повседневные тактики и пространства власти в повседневной жизни: роль неформальных экономик в постсоветской Украине и аспекты социальной политики // Журнал исследований социальной политики. 2010. Т. 8. № 3. С. 405–424.

Теория организаций и организационное проектирование (пособие по неклассической методологии) / Под ред. Т. П. Фокиной, Ю. А. Корсакова, Н. Н. Слонова. Саратов: Саратовский университет, 1997.

Ackroyd S., Thompson P. Organizational Misbehaviour. L.: Routledge, 1999.

Bottero W. Intersubjectivity and Bourdieusian Approaches to “Identity” // Cultural Sociology. 2010. № 4. P. 3–22. DOI: <https://doi.org/10.1177/1749975509356750>.



Colakoglu S., Littlefield J. Teaching Organizational Culture Using a Projective Technique: Col- lage Construction // Journal of Management Education. 2011. № 35 (4). P. 564–585. DOI: <https://doi.org/10.1177/1052562910390315>.

Coulter R. A., Zaltman G., Coulter K. S. Interpreting Consumer Perceptions of Advertising: An Appli- cation of the Zaltman Metaphor Elicitation Technique // Journal of Advertising. 2001. № 30. P. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1080/00913367.2001.10673648>.

Griffin R. W., O’Leary-Kelly A. M. The Dark Side of Organizational Behaviour. San Francisco: Jos- sey-Bass, 2004.

Jackson R. Negotiation of Cultural Identity. NY: Praeger Press, 1999.

Kaplan L., Ricco J. P. Introduction: “Regarding Jean-Luc Nancy” // Journal of visual culture. 2010. Vol. 9. P. 3–10. DOI: <https://doi.org/10.1177/1470412909354252>.

Linstead S., Maréchal G., Griffin R. Theorizing and Researching the Dark Side of Organization // Orga- nization Studies. 2014. Vol. 35 (2). P. 165–188. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840613515402>.

Nancy J-L. The Ground of the Image / Trans. by J. Fort. NY: Fordham University Press, 2005.

Nancy J-L. Multiple Arts: The Muses II / Ed. by S. Sparks. Stanford, CA: Stanford University Press, 2006.

Vaughan D. The Dark Side of Organizations: Mistake, Misconduct, and Disaster // Annual Review of Sociology. 1999. Vol. 25. P. 271–305. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.271>.

Дата поступления: 03.02.2020



“Dark Sides” of Organization’s Life: the Opportunities of Drawing Techniques

DOI: 10.19181/inter.2020.21.3

Tatiana Chernyaeva

Chernyaeva Tatiana – Doctor of Sociology, Professor of the Department of Economic Psychology and Psychology of the Public Service, Povolzhsky Institute of Management named after P. A. Stolypin – the branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, tatcher@yandex.ru.

The study of organizations and organizational behavior proceeds from a rational understanding of the tasks and resources of personnel management. At the same time, the phenomena of organizational disruption remain a marginal topic of organizational research. The history of studying the phenomena of the “dark side” has about twenty years, but the question of recursive methodology remains open.

The study used the “Metaphor” drawing technique proposed by A. I. Prigozhin. The participants were employees and heads of inspection divisions of the Federal Tax Service of Russia (239 people). An analysis of the drawings of organizations revealed the “dark sides” of organizational life: the conflict between official rhetoric and organizational reality; anxiety and alienation, decisions of the corruption plan, inconsistency of theory and practice, poor meaningfulness of organizational processes, powerful subject-object organizational communications, practices of domination, submission and organizational violence.

Keywords: organization; the “dark sides” of the organization; visual methods; the Metaphor technique

References

- Ackroyd S., Thompson P. (1999) *Organizational Misbehaviour*. L.: Routledge.
- Bottero W. (2010) Intersubjectivity and Bourdieusian Approaches to "Identity". *Cultural Sociology*. No. 4. P. 3–22. DOI: <https://doi.org/10.1177/1749975509356750>.
- Colakoglu S., Littlefield J. (2011) Teaching Organizational Culture Using a Projective Technique: Collage Construction. *Journal of Management Education*. No. 35 (4). P. 564–585. DOI: <https://doi.org/10.1177/1052562910390315>.
- Fokina T.P., Korsakov Yu.A., Slonov N. N. (eds) (1997) *Teoriya organizatsiy i organizatsionnoye proyektirovaniye (posobiye po ne-klassicheskoy metodologii)* [Theory of organizations and organizational design (a guide for non-classical methodology)]. Saratov: Saratovskij universitet. (In Russ.)
- Coulter R. A., Zaltman G., Coulter K. S. (2001) Interpreting Consumer Perceptions of Advertising: An Application of the Zaltman Metaphor Elicitation Technique. *Journal of Advertising*. No. 30. P. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1080/00913367.2001.10673648>.
- Goffman E. (2000) *Predstavleniye sebya drugim v povsednevnoy zhizni* [Introducing yourself to others in everyday life] / Transl. by A. D. Kovaleva. M.: KANON-press-TS, Kuchkovo pole. (In Russ.)
- Griffin R. W., O'Leary-Kelly A. M. (2004) *The Dark Side of Organizational Behaviour*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Jackson R. (1999) *Negotiation of Cultural Identity*. NY: Praeger Press.
- Kaplan L., Ricco J. P. (2010) Introduction: "Regarding Jean-Luc Nancy". *Journal of visual culture*. Vol. 9. P. 3–10. DOI: <https://doi.org/10.1177/1470412909354252>.
- Linstead S., Maréchal G., Griffin R. (2014) Theorizing and Researching the Dark Side of Organization. *Organization Studies*. Vol. 35 (2). P. 165–188. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840613515402>.
- Merton R. K. (1994) Yavnyye i latentnyye funktsii [The manifest and latent functions]. *Amerikanskaya sotsiologicheskaya mysl': teksty* [American sociological thought: texts] M.: MGU, 1994. P. 379–448. (In Russ.)
- Meshcherkina E. Yu. (2007) Vizual'nyy povorot: analiz i interpretatsiya izobrazheniy [Visual turn: analysis and interpretation of images]. *Vizual'naya antropologiya: novyye vzglyady na sotsial'nuyu real'nost'* [Visual anthropology: new views on social reality] (eds. E. R. Yarskaya-Smirnova, P. V. Romanov, V. D. Krutkin). Saratov: Nauchnaya kniga. P. 28–42 (In Russ.)
- Miller A. E., Bogoslavets T. N. (2016) Nalogovoye povedeniye nalogovykh inspektorov [Tax behavior of tax inspectors]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»* [Herald of Omsk University. Series «Economics»]. No. 2. P. 180–186. (In Russ.)
- Mil'ner B. Z. (2019) *Teoriya organizatsii*. [Organization Theory]. M.: Infra-M. (In Russ.)
- Mirovoy finansovyy krizis 2008 goda i posledstviya dlya Rossii [The global financial crisis of 2008 and the consequences for Russia] (2013). *RIA Novosti*, URL: <https://ria.ru/20130816/956672411.html> (accessed 15 February 2020). (In Russ.)
- Nalogovyy kodeks – 2008: Entsiklopediya popravok* [Tax Code – 2008: Encyclopedia of amendments]. (2013) URL: <https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fwiseeconomist.ru%2Fpoleznoe%2F32289-nalogovjy-kodeks-2008-enciklopediya-popravok> (accessed 15 February 2020). (In Russ.)
- Nancy J.-L. (2005) *The Ground of the Image* / Transl. by J. Fort. NY: Fordham University Press.
- Nancy J.-L. (2006) *Multiple Arts: The Muses II* / Ed. by S. Sparks. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Polozheniye o FNS Rossii* [Regulation on the Federal Tax Service of Russia]. URL: https://www.nalog.ru/rn64/about_fts/fts/official_data/ (accessed 15 February 2020). (In Russ.)
- Prigozhin A. I. (2003) *Metody razvitiya organizatsiy* [Methods of organization development]. M.: MTS-FER. (In Russ.)
- Round J., Williams K., Rogers P. (2010) Povsednevnye taktiki i prostranstva vlasti v povsednevnoy zhizni: rol' neformal'nyh ekonomik v postsovetskoj Ukraine i aspekty social'noj politiki [Everyday tactics and spaces of power in everyday life: the role of informal economies in post-Soviet Ukraine and aspects of social policy]. *Zhurnal issledovaniy social'noj politiki* [Journal of Social Policy Studies]. Vol. 8. No. 3. P. 405–424. (In Russ.)
- Vaughan D. (1999) The Dark Side of Organizations: Mistake, Misconduct, and Disaster. *Annual Review of Sociology*. Vol. 25. P. 271–305. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.271>.