

Мурашов С. Б.

# Антирисковый потенциал управленческой социализации

**Мурашов Сергей Борисович**

Северо-Западный институт повышения квалификации  
ФНС России (Санкт-Петербург)

Ректор

Доктор социологических наук  
murashov@nalogprof.ru

## РЕФЕРАТ

В статье с точки зрения социологии риска исследуется феномен социализации как процесса обобществления рисков в масштабе определенной деловой структуры — бизнес-сообщества, характеризующегося высокой рискогенностью (корпорация, компания). Определяется роль управленческой социализации в формировании системы превентивного управления факторами организационной рискогенности. Вводится понятие «рискоориентированная социализация» как фактор обеспечения превентивности процессов управления, определяются основные цели и методы рискоориентированной социализации, ее внутренние агенты и требования к их компетенциям.

## КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

социология риска, управленческая социализация, рискоориентированная социализация, агент социализации, социализированность, обобществление рисков, превентивное управление

Murashov S. B.

## Anti-risk Potential of Administrative Socialization

**Murashov Sergei Boresobich**

North-West Institute of Professional Development of Federal Tax Servants of Russia (Saint-Petersburg, Russian Federation)

Rector

Doctor of Social Sciences  
murashov@nalogprof.ru

## ABSTRACT

In an article from the perspective of the sociology of risk, we investigate the phenomenon of socialization as a process of socialization of the risks in a particular scale business structure — the business community with a high risk-taking (corporation, company). The role of management in the formation of the socialization of preventive management of organizational factors risk-taking. The notion of «risk-based socialization» as a factor of precautionary management processes, defines the basic aims and methods of risk-oriented socialization and its internal agents and requirements for their competence.

## KEYWORDS

Sociology of risk management socialization, socialization of risk-based, agent of socialization, socialization, socialization of risk, a preventive control

Социологический и управленческий аспекты исследования проблем риска находятся сегодня в фокусе внимания авторов многочисленных научных публикаций, посвященных разнообразным проблемам общества, народного хозяйства и управления. Приходит понимание того, что недооценивать такое явление, как риск, в любой сфере управленческой деятельности уже становится непозволительной роскошью. В частности, для организационных систем управления проблемы риска усугубляются тем, что, с одной стороны, на первый план выходит антропогенные и социогенные

факторы риска, и, с другой стороны, методы принятия решений не соответствуют сложности решаемых управленческих задач. Поэтому, с точки зрения выявления и предупреждения данной категории потенциально опасных факторов, рационализация систем управления в различных областях деятельности становится в настоящее время чрезвычайно актуальной проблемой, как в теории, так и на практике. И надо сказать, что в теоретических изысканиях в этом отношении наблюдаются существенные подвижки. В ряде фундаментальных публикаций [1, 3, 6, 7] разрабатываются методы проведения социологически-ориентированных диагностических исследований, направленных на осмысление актуальных подходов к рационализации традиционных, устоявшихся во многих российских организациях и государственных структурах систем управления.

В широком социологическом контексте, риски рассматриваются обычно в рамках известной концепции «общество риска» (см. наиболее фундаментальный труд Яницкого О.Н. — [7]) как весьма разнообразные негативные факторы, произведенные таким обществом.

В более узком смысле можно говорить о том или ином рискогенном сообществе — социуме риска. В таком социуме (например, в профессиональной корпорации, деловой компании) внутренние риски обусловливаются соотношением его общекорпоративных интересов и интересов отдельных индивидов или групп, их мотивациями к конфликтам или гармонизации. Это можно характеризовать, в частности, понятием социальной стабильности, уровень которой во многом определяет степень организационной социогенности рисков. Однако, поскольку внутрисоциумные факторы риска могут иметь самую разнообразную природу (не только социально обусловленную), правильнее было бы употребить выражение — социумная стабильность. С точки зрения субъекта управления неким организованным социумом риска, осуществляющим какой-либо вид деятельности, обеспечение социумной стабильности должно предполагать превентивность процессов управления, т. е. в каждый такой процесс необходимо интегрировать систему выявления и превенции (иными словами — локализации или нейтрализации) дестабилизирующих факторов риска. Однако принятие любого решения по превенции становится возможным только в том случае, если риски своевременно выявляются. А своевременно, с точки зрения управленческой деятельности, значит — в стадии планирования. Поэтому, если речь идет о превентивном управлении, это в значительной своей части — превентивное планирование. Стало быть, для обеспечения превентивности необходимо интегрировать систему выявления рисков в любой процесс планирования, осуществляемый субъектами управления.

Далее, в ракурсе социологии управления конкретизируем абстрактный социум риска как корпорацию риска — деловую компанию, осуществляющую хозяйственную деятельность и обладающую высокой рискогенностью, рассмотрим, как в этой сфере обстоят дела с проблемами риска и превентивного управления.

Прежде всего, отметим, что понятие превентивного управления пока существует лишь в теории, в практике компаний такая модель управленческой деятельности пока не работает, так как задачи и действия по идентификации и заблаговременной превенции рисков не встроены в процессы управления [5, 9, 10]. Проблемы риска описываются главным образом в таких терминах, как система управления рисками (или риск-менеджмент), внутренний контроль, система экономической безопасности. Решаются же задачи, связанные с рисками, путем введения должностей, создания отделов (служб), на которые возлагается ответственность за определенные категории и виды рисков (подробнее см. [2, 5]).

Однако практика показывает, что невозможно успешно нейтрализовать влияние рисков с помощью тех принципиальных управленческих инструментов, которые

применяются в настоящее время в большинстве компаний [2, 5, 9, 10]. Дело в том, что эти инструменты определены основным организационно-методологическим подходом, повсеместно внедренным в развитых зарубежных странах и копируемым в последние десятилетия в России. Он рассчитан на стандартизированность и унифицированность систем риск-менеджмента (в том числе и в рамках ISO), выработку единых требований к системам управления рисками, предъявляемых к любым компаниям. Однако такой подход не учитывает того обстоятельства, что риски в компаниях не могут успешно выявляться, если система выявления не встроена в каждый процесс функционального планирования. Но планированием занимаются не риск-менеджеры, а ответственные функциональные работники, отношение которых к риску как правило четко не определено и часто даже не учитывается вовсе при принятии решений в системе планирования. Объясняется это тем, что в функциональных подразделениях отсутствует распределение ролей в управлении рисками, нет понимания того, как идентифицировать сопутствующие факторы риска при выполнении основных задач, закрепленных в должностных инструкциях (а задачи, связанные с рисками, в таких инструкциях, как правило, не зафиксированы). Иначе говоря, сотрудники с точки зрения риска не социализированы, и следовательно — риски не обобществлены. Это, в свою очередь, означает, что ответственность за риски по сути никто не несет. Так обстоит дело в большинстве компаний, будь то российские или зарубежные, хотя во многих зарубежных функционируют системы риск-менеджмента, соответствующие международным стандартам. Ключевая фигура в таких системах — риск-менеджеры, выступающие преимущественно в качестве координаторов и консультантов, и то, только тогда, когда возникают на это запросы, а возникают они у сотрудников не часто, поскольку проблема превенции рисков при планировании по большей части игнорируется, она актуализируется лишь в тех случаях, когда возможные риски становятся слишком очевидными и грозят значительными потерями в будущем, если их на этапе планирования не учесть. Таким образом, риск-менеджер просто не в состоянии выявлять все риски во всех процессах планирования, протекающих в пределах компании. А лица, принимающие решения, как правило, слишком экономят время и средства, чтобы относиться к проблемам рисков всерьез. В результате управленческие риски по сути не контролируются никак. Следствие этого — лишь немногие стратегии и планы реализуются так, как предусмотрено, без критических отклонений в параметрах. Случаи же полных провалов также не так редки [8, 9, 10].

Описанное узкое место, характерное для большинства организационных систем управления и выпадающее из поля зрения разработчиков международных и национальных стандартов по риск-менеджменту, обусловливает неэффективность применения последнего на практике.

Вывод из вышеизложенного очевиден — на повестке дня давно стоит проблема пересмотра устоявшихся отношений к рискам, как среди руководителей, лиц принимающих решения, так и среди исполнителей этих решений. По-видимому, необходим переход от парадигмы риск-менеджмента к парадигме превентивного управления, предлагающей несравненно более высокий уровень социализированности сотрудников в отношении риска. В частности, в деловых компаниях необходимо радикальное изменение кадрового подхода, структуры и качества рисковых компетенций, распределения ролей, функций и задач в системе превентивного управления, создания методической базы для их реализации. Причем, учитывая особенности восприятия рисков и методов разработки решений, применяемых руководителями и планировщиками в конкретных компаниях, специфичность осуществляемых там процессов управления, проблему разработки и внедрения в практику модели превентивного управления, по-видимому, можно решать лишь на

уровне каждой отдельно взятой компании. Общих стандартов здесь быть не может, и практика стандартизации риск-менеджмента, как мы объяснили выше, показала несостоительность унифицирующего подхода. Тем не менее, вполне корректно говорить о парадигме превентивного управления, но такая парадигма сформируется только на основе осмысления соответствующих методик и практических примеров их успешной реализации в отдельных компаниях.

В последнее время также много говорится о необходимости внедрения рискоориентированного подхода в различных организационных системах управления. Но и в этом направлении пока еще не предпринято реальных шагов, поскольку принципиально суть декларируемого подхода аналогична традиционному риск-менеджменту, только названо это по-другому. Далее рассмотрим, какие конкретно системные изменения необходимы для формирования превентивного (или, если угодно — рискоориентированного) подхода в управлении компаниями, чтобы этот подход мог осуществляться, а не оставаться лишь ничем не подкрепленной декларацией.

Как известно, последняя треть XX в. принесла с собой существенные изменения в сложившихся методологических приоритетах в ведении управленческой деятельности. Среди многочисленных новых приоритетов можно выделить хотя бы два, представляющиеся автору наиболее критичными, а именно: а) усиление роли информационно-знаниевой составляющей в управлении; б) перемещение проблемы устойчивого организационного развития в фокус внимания руководящих работников.

Тем не менее, хотя в теории данные приоритетные направления получили существенную разработку, на практике их реализация пока малоэффективна [2, 3, 5, 9]. В связи с этим можно отметить, что, например, в западноевропейской и американской практике компаниям призваны оказывать помощь в управлении рисками и безопасностью внешние носители знаний и опыта в данной сфере — специализированные фирмы риск-консалтинга, предоставляющие соответствующие услуги (аутсорсинг управления рисками). Однако фирмы риск-консалтинга, ввиду частного характера решаемых задач, применения стандартизованных подходов к рискам, не в состоянии существенно повысить рискоустойчивость своих клиентов. Это объясняется тем, что в пределах самих компаний не формулируется идеология превентивного управления, не работают организационные механизмы по выявлению и превенции рисков, у сотрудников не создается четких мотиваций к формированию индивидуального и коллективного отношения к рискам, на основании которого можно было бы принимать превентивные управленческие решения. Как уже говорилось выше, в компаниях не ставится цель ориентированной социализации каждого сотрудника в социум риска, которому они принадлежат и в котором трудятся. Такое деловое сообщество (корпорация) не осознается ими как определенный социум риска, а воспринимается лишь как бизнес и имеющее только бизнес-функции. Поэтому принимается по умолчанию, что социализация является трудовой, профессиональной, и этой формы достаточно, чтобы бизнес успешно работал. Между тем социализация в компаниях может быть ориентированной на что-то. В нашем случае, пока теоретически, вполне корректно говорить о рискоориентированной социализации.

Насколько известно автору, такая трактовка феномена социализации до сих пор в научных публикациях не встречалась. Общее же представление о том, что такое социализация, следующее. В широком смысле это есть результат обобществления, которое может касаться как людей, их групп, так и предметов, например, ресурсов, средств производства. Интерпретируя определения из различных источников [напр. 1, 4], можно выразить суть: социализация подразумевает совместное существование и взаимодействие в рамках конкретного социума, что достигается реализаци-

ей знаниевого и практического аспектов: познание структуры и деятельности сообщества и приобретение навыков индивидуальной и совместной работы в нем.

Поскольку нас более интересует управленческая социализация, необходимо сформулировать, в чем заключается ее специфика. В целях предпринятого нами исследования и исходя из особенностей поставленной проблемы, в данной статье будем использовать следующую авторскую трактовку.

*Управленческая социализация* — это процесс интеграции менеджера или специалиста в конкретную организационную систему управления, достижения нужной степени конформности для обеспечения согласованности и эффективности совместного взаимодействия в рамках этой системы, что достигается реализацией знаниевого и практического аспектов: познание структурных и функциональных особенностей системы управления и приобретение навыков индивидуальной и совместной работы в ней.

Процесс управленческой социализации может охватывать все аспекты отношений сотрудника в системе управления, а может быть ориентирован на какой-либо приоритетный аспект, например, на риски и их превенцию. Такую управленческую социализацию назовем рискоориентированной. Теперь сформулируем, что нам следует понимать под рискоориентированной социализацией, необходимой, как было обосновано выше, для формирования модели превентивного управления.

Лаконичнее всего можно было бы определить выделенный феномен как процесс приобретения каждым сотрудником знаний и навыков, необходимых для реализации своих рисковых функций и задач в организационной системе управления. Но целесообразно дать более развернутые формулировки, проясняющие содержание явления.

*Рискоориентированная социализация* — это процесс обобществления рисков, означающий, что для сотрудников создаются возможности работать совместно в некоем сообществе риска, таком как организация, корпорация, и эффективно взаимодействовать друг с другом в решении задач выявления и превенции рисков в организационных системах управления. Такого рода социализация предполагает активное участие каждого отдельного сотрудника в построении системы отношений по управлению рисками, в распределении внутрикорпоративных ролей, создании знаний и опыта, критичных для успешной реализации этих отношений. Рискоориентированная социализация включает познание сотрудниками компании социогенных факторов риска, овладение навыками практической индивидуальной и групповой работы в решении задач, связанных с рисками, в организационных системах управления.

Для осуществления идеи рискоориентированной социализации каждого сотрудника в конкретной компании на начальном этапе потребуется, как нам представляется, минимум две вещи: а) волевое усилие и формулируемая миссия руководства к введению необходимых организационных изменений, создающих условия для социализационного процесса и б) опора на внутренних агентов социализации, обладающих широкими общими и специальными рисковыми компетенциями и способных создавать новые знания и опыт в данном аспекте управления и обеспечивать их эффективную коммуникацию в масштабе всей компании. В качестве одного из таких социализационных агентов может выступать, например, *методолог управления рисками* либо *аналитик управления рисками*. Поясним, почему предлагается именно такое наименование, а не более привычное — *риск-аналитик* или *аналитик рисков*. Подразумевается, что на данного профессионала должны быть возложены методологические и аналитические задачи, касающиеся не только рисков, но и организационных систем управления, их анализа с точки зрения потенциальной рискогенности и концептуального моделирования средств снижения этой

рискогенности. Это ясно из следующего перечня задач, определенного нами для должности аналитик (методолог) управления рисками:

- Определение концепции управления рисками в компании.
- Формирование общего рабочего гLOSSАРИЯ управления рисками.
- Исследовательская работа в области рисков.
- Систематика рисков, специфичных для деятельности данной компании.
- Разработка методов выявления рисков, учитывающих особенности управленческой деятельности в данной компании.
- Разработка методов превенции рисков, учитывающих особенности управленческой деятельности в данной компании.
- Консультационная поддержка лица, принимающего решение (ЛПР) по проблемам риска.
- Моделирование (концептуальное) организационных систем управления рисками.
- Создание организационных условий и методических основ для формирования и обмена опытом в сфере управления рисками.
- Комплексная и итоговая оценка рисков компаний.
- Оценка эффективности применяемых в компании методов превенции и страхования рисков.

Как видно, на текущий момент пока не существует подобной должности с таким набором задач (ни в зарубежной, ни в российской практике деятельности компаний). Хотя, например, в финансовых компаниях, таких как банки, можно встретить такую позицию, как риск-аналитик. Однако этого рода специалисты (если ознакомиться с их типовыми должностными инструкциями) имеют узкоспециализированный набор задач, абсолютно не соответствующий вышеупомянутому перечню, определенному нами. И с точки зрения социализационного потенциала, опора на традиционного риск-аналитика в качестве агента (особенно в нефинансовых компаниях) будет скорее всего малоэффективна.

В качестве еще одного социализационного агента полезно рассмотреть те или иные внутриструктурные группы профессионалов, собирающиеся для проведения риско-логических исследований. Такого рода исследования, как нам представляется, должны вестись профессионалами, достигших самого высокого уровня рискоориентированной социализированности, в силу чего они будут наиболее результативны. Эти профессионалы, обладающие широчайшими компетенциями в различных областях, но ориентированные на проблемы риска, могут объединяться в рамках корпоративных риско-логических сообществ (можно использовать и более привычные названия: «сообщество практики» или «тематические группы» по проблемам риска) [2].

*Корпоративные риско-логические сообщества* определим как группу специалистов в различных отраслях знаний, областях риско-логии и управления рисками (теоретиков, методологов, аналитиков, оценщиков), добровольно социализирующихся для совместной научной и практической работы в сфере проблем риска. Основная цель таких сообществ — создание и распространение новых знаний и опыта в масштабе корпорации. Риско-логические сообщества отличаются от проектных команд или рабочих групп в следующих аспектах: (а) формируются добровольно, по личной инициативе участников; (б) участники сообщества проводят исследования в выбранной области и одновременно взаимно обучаются, обмениваются опытом; при этом необязательны: четкое планирование, установление жестких сроков завершения исследований и конкретизация предполагаемых получаемых результатов; (в) цели, формулируемые в таком сообществе, могут быть гораздо более широкими в сравнении с целями проектных команд или тематических групп.

Отметим три основных измерения корпоративного риско-логического сообщества: 1) предмет исследования, например: какой-либо аспект философии риска, оценки риска или превенции рисков и т. п.;

- 2) состав участников: специалисты по отдельным направлениям, координатор, «библиотекарь» и т. д.;
- 3) методическая основа проведения работ, например: создание инструментария исследований, формирование глоссария сообщества, способы документирования, порядок проведения дискуссий и т. п.

Рассматриваемые сообщества могут быть выгодны как их участникам, так и корпорации в целом, прежде всего с точки зрения создания условий для облегчения социализации сотрудников в аспекте риска, а именно расширения и ускорения доступа к знаниям и опыту в сфере управления рисками, получения средств обмена этими знаниями и опытом. В целом социализационная роль такого рода сообществ определяется тем, что они способствуют лучшему пониманию рисков каждым сотрудником, так или иначе ответственным за риски в компании, а также более эффективному превентивному планированию и управлению посредством системы обмена соответствующими организационными компетенциями, создания новых антирисковых возможностей в различных функциональных системах управления.

Можно предположить, что развивая внутренние рисковые сообщества та или иная компания достигнет более высокого уровня социализированности сотрудников в аспекте риска. Кроме того, за счет этого можно приобретать дополнительные выгоды экономического характера, среди которых: сокращение издержек в различных аспектах организационной деятельности; адресность в обучении сотрудников необходимым аспектам управления рисками; сокращение времени на поиск знаний и опыта в ситуациях риска.

Сформулируем, что следует считать основными составляющими рискоориентированной социализации в пределах отдельной компании: (1) приобретение каждым сотрудником компетенций и практического опыта по превенции или страхованию рисков (страхование понимается здесь в самом широком смысле), (2) обмен этими компетенциями и опытом с другими сотрудниками, (3) взаимодействие по решению задач превентивного планирования и управления рисками в компании.

Для реализации этих составляющих руководство должно создать условия. В частности, потребуется внесение изменений в должностные инструкции, касающихся обязанностей каждого сотрудника в организационной системе управления. В связи с этим, возникает проблема расширения организационных и личностных рисковых компетенций для превентивного управления. Поясним, что здесь имеется в виду.

Согласно новейшей трактовке ресурсного подхода к управлению, организационные компетенции (способности) — самый важный ресурс, позволяющий компании увеличивать отдачу от своей деятельности. В контексте превентивного управления — накопление, оптимизация, обмен и своевременное использование рисковых компетенций — ключевой фактор успешной корпоративной рискоориентированной социализации, которая, в свою очередь, создает возможности для осуществления управления рисками в масштабе всей компании максимально эффективно. Однако оговоримся, что при этом нужны еще надежные методы и модели оценки рисков. В связи с этим сделаем несколько замечаний по данной проблеме.

Как известно, с момента возникновения и в ходе дальнейшего развития управление рисками опиралось главным образом на методы и модели математической статистики. И складывалось впечатление, что такого рода знаний достаточно для данной сферы управления. Однако практика управления рисками показала, что статистическая парадигма в большинстве случаев ненадежна, она может считаться приемлемой лишь при решении задач на финансовых и страховых рынках [2, 3, 5, 8], т. е. там, где работает закон больших чисел. В других же сферах деятельности, где этот закон не выполняется, расчет на статистические выкладки не оправдан.

Кроме того, статистика ориентируется на прошлые данные, а прошлое редко повторяется. Поэтому для управления рисками нужны знания более широкие, не только математические, но и гуманитарные. Сложность работы современного риск-менеджера в том, что он должен знать, как минимум, все аспекты деятельности компании, поскольку риски присутствуют везде и они часто взаимосвязаны друг с другом. Но и этого мало — современный риск-менеджер должен знать также все аспекты и сферы деятельности, с которыми работа компании связана хотя бы косвенно. Это могут быть (и на практике часто так и случается) области знаний, выходящие за пределы компетенций риск-менеджера. А раз так, каким образом он может обеспечивать контроль всего многообразия рисков, сопутствующих не менее многообразным аспектам управленческой деятельности? Как правило, в настоящее время риск-менеджеры не удовлетворяют этому условию, т. к. их образование по заданию ориентировано на математические подходы к решению вполне определенного круга задач на финансовых рынках, а управление рисками, характерными для гуманитарной сферы деятельности, преимущественно антропогенными, социогенными рисками, не предусмотрено.

Тогда возникает вопрос: следует ли расширять компетенции риск-менеджеров на иные сферы риска (что физически выглядит проблематичным ввиду огромного количества и протяженности таких сфер), или вместо этого лучше создавать в компании условия для формирования рисковых компетенций у каждого сотрудника (конечно, дифференцированно, но позволяющих в целом обобществлять риски и осуществлять превентивное управление). Второй вариант представляется более перспективным.

Вышеизложенные соображения дают нам основания говорить об актуальности структуризации нематериальных потоков, обмена нематериальными элементами — знаниями, опытом и привилегиями, что обуславливает или нивелирует риски. Конкретизируем этот аспект, а именно соответствующие ему цели и методы управления (подробнее см., например, [2]). Основными целями представляются нам следующие: а) структурирование нематериальных потоков, обмен нематериальными элементами: знаниями, опытом и привилегиями, обусловливающими или нивелирующими риски (управление такими обменами должно способствовать исчезновению рисков, созданию стоимости); б) определение критерии полезности нематериальных потоков для управления рисками в компании, преодоление избыточности, ложной интерпретируемости единиц знаний и опыта; в) защищенность нематериальных элементов и потоков от утраты или искажения.

Методы достижения указанных целей могут быть самыми разнообразными (с учетом использования арсенала средств, разработанного в методологии управления знаниями), например: структурирование нематериальных обменов; графическое моделирование («картографирование») и анализ процессов нематериальных обменов и нематериальных привилегий в контексте рисков; моделирование нематериальных потоков: открытие/сохранение (задержка)/устранение/передача/отдача (выгода от применения рискологических знаний, опыта и привилегий); создание корпоративных рискологических сообществ для систематического исследования рисков; приоритизация знаний по критериям критичности, восстановимости, переносимости, ущерба от утраты; средства исключения монополии на знание, предусмотрения альтернативных источников (носителей) знаний; системы критерии для оценки полезности нематериальных потоков; средства фильтрации нематериальных потоков и т. п.

В заключение укажем на существование двух принципиальных стратегий обеспечения рискоориентированной социализации сотрудников:

а) **документирование:** написание специальных руководств, формирование и актуализация баз знаний по управлению рисками, и главное — обеспечение удобства

их использования любыми сотрудниками в любой момент времени, когда это им потребуется для решения задач, связанных с риском;

б) **персонализация:** опора на незафиксированный документально опыт в управлении рисками, сосредоточение на связях с носителями такого опыта, и главное — обеспечение удобства доступа к нему в нужные моменты времени.

Поскольку значительные объемы потенциально полезного рискового опыта, накапливающегося в компаниях, с трудом поддаются документированию, вторая стратегия, по-видимому, должна рассматриваться как приоритетная.

Суммируя все вышеизложенное, можно сказать, что в статье была сделана попытка выстроить концепцию управленческой социализации, ориентированной на риск и превентивное управление. Эта концепция, при ее практической реализации в масштабе рискогенного делового социума, такого как компания, призвана создавать условия для повышения антирискового потенциала, обеспечения надежности планирования, принимаемых превентивных управленческих решений в каждой из функциональных областей деятельности, в целом — на повышение эффективности организационных систем управления за счет полноты охвата и контролируемости факторов сопутствующих рисков. Все это должно способствовать созданию условий для снижения рискогенности различного рода деловых структур.

## Литература

1. Карпова М. К. Профессионально-образовательный компонент социализации личности будущего менеджера. Автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. социол. наук. Пенза : 2006.
2. Корезин А. С. Менеджмент и контроллинг безопасности предприятия. СПб. : Изд-во «ПаркКом», 2011.
3. Корезин А. С., Мурашов С. Б. Социологические аспекты риска в управлении маркетинговой деятельностью // Управленческое консультирование. 2015. № 1 (73). С. 94–103.
4. Макарова С. Н. Уровни профессиональной социализации: концептуальный аспект // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2008. № 62. С. 152–156.
5. Поскочинова О. Г. Системные решения по управлению рисками на предприятии. СПб. : Издательство Северо-западного института повышения квалификации ФНС России, 2013.
6. Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследований / отв. ред. А. В. Тихонов. М : «Канон «1» РООИ «Реабилитация», 2010.
7. Яницкий О. Н. Социология риска. М. : Изд-во LVS, 2003.
8. Castell S., Thompson J. «Fair trade research». Market Research Society. Annual Conference. Brighton. 2005.
9. Hartley R. F., Claycomb C. Marketing Mistakes and Successes. Wiley : 2014.
10. Berry T. «Product and Brand Failures: A Marketing Perspective». URL: <http://articles.bplans.com/product-and-brand-failures-a-marketing-perspective>

## References

1. Karpova M. K. *Professional and educational component of socialization of the identity of future manager* [Professional'no-obrazovatel'nyi komponent sotsializatsii lichnosti budushchego menedzhera]: dissertation abstract. Penza : 2006. (rus)
2. Korezin A. S. *Management and controlling of safety of the enterprise* [Menedzhment i kontrol'ning bezopasnosti predpriyatiya]. SPb. : Publishing house "Parkcom" [ParkKom], 2011. (rus)
3. Korezin A. S., Murashov S. B. *Sociological aspects of risk in marketing management* [Sotsiologicheskie aspekty riska v upravlenii marketingovo deyatel'nost'yu] // Administrative consulting [Upravlencheskoe konsul'tirovaniye]. 2015. N 1 (73). P. 94–103. (rus)
4. Makarova S. N. *Levels of professional socialization: conceptual aspect* [Urovni professional'noi sotsializatsii: kontseptual'nyi aspect] // News of the Herzen State Pedagogical University of

- Russia [Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Ger-tsena]. 2008. N 62. P. 152–156. (rus)
5. Poskochinova O. G. *System decisions on risk management at the enterprise* [Sistemnye resheniya po upravleniyu riskami na predpriyatiy] / Monograph. SPb. : Publishing house of North-West institute of professional development of FNS of Russia [Izdatel'stvo Severo-zapadnogo instituta povysheniya kvalifikatsii FNS Rossii], 2013. (rus)
6. *Sociology of management: strategy, procedures and results of researches* [Sotsiologiya upravleniya: strategii, protsedury i rezul'taty issledovaniy] / executive editor A. V. Tikhonov. M : «Canon «1» ROOI «Rehabilitation» [«Kanon«1» ROOI «Reabilitatsiya»], 2010. (rus)
7. Yanitsky O. N. *Sociology of risk* [Sotsiologiya riska]: Monograph. M. : Publishing house LVS, 2003. (rus)
8. Castell S., Thompson J. «*Fair trade research*». Market Research Society Annual Conference. Brighton. 2005.
9. Hartley R. F., Claycomb C. *Marketing Mistakes and Successes*. Wiley : 2014.
10. Berry T. «*Product and Brand Failures: A Marketing Perspective*». URL: <http://articles.bplans.com/product-and-brand-failures-a-marketing-perspective>