

ПСИХОЛОГИЯ — ПРАКТИКЕ

УДК 159.923, 316.62, 316.47, 331.1

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО КАК ПРЕДМЕТ БИЗНЕС-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

А. И. Ильченко, А. С. Сливаковская

В статье освещаются исследовательские перспективы нового подхода к бизнес-консультированию, основанного на синтезе двух современных научных направлений, разрабатываемых в последние годы, в том числе и авторами статьи, — социальной патофизиологии и бейотерапии. Объединение данных направлений связано с выделением нового предмета организационного консультирования — психологического организационного пространства, представленного на сознательном и бессознательном уровнях и имеющего нематериальные и материальные проявления. При исследовании неосознаваемых аспектов психологического организационного пространства социальная патофизиология и бейотерапия выявляют паттерны, оказывающие существенное влияние на функционирование организационного пространства. В основе такого подхода лежит предположение, что декодирование бессознательных паттернов поможет изменить такие психологические характеристики организационного пространства, как его психические особенности, организационные отношения и организационные действия.

Ключевые слова: социальная патофизиология, бейотерапия, бизнес-консультирование, психологическое организационное пространство.

Ильченко Анна Игоревна — аспирант ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* annaconsultation@gmail.com

Сливаковская Алла Семеновна — доктор психологических наук, профессор кафедры нейро- и патофизиологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* studio13_60@mail.ru

Введение

Бизнес — это обширная конкурентная сфера, участники которой нуждаются в предвидении или быстром реагировании на изменения. Это объясняет особый интерес бизнеса к психологии, к вовлечению компаний в широкий спектр диагностических и консультационных мероприятий (Липатов, 2004; Lowman, 2005). Существует множество подходов (как экономических, так и психологических) к исследованию функционирования предприятий. Различия в психологическом понимании функционирования бизнеса определяют различия в способах анализа его деятельности, поиска ресурсов и рисков, а также в методах консультирования.

Психологическое направление организационного консультирования появилось относительно недавно. Иногда его возникновение связывают с вышедшей в 1913 г. работой Г. Мюнстерберга «Психотехника, психология и эффективность производства [Psychotechnics, Psychology and Industrial Efficiency]», иногда — с Хоторнским экспериментом (начало 1920-х гг.), но в любом случае первая половина XX в. характеризуется несистематическим участием ученого-психолога в производственном процессе. Востребованность промышленности профессиональных психологических знаний отчетливо проявилась после Второй мировой войны. Образование новых мощных производств, перемещение и концентрация на ограниченном пространстве значительных людских масс, отбор наиболее квалифицированной рабочей силы, обучение и переобучение трудящихся — все это требовало огромных финансовых инвестиций. Профессия организационного или индустриального психолога оказалась необходимой в связи с многочисленными кадровыми перестановками, этическими и мотивационными проблемами, вопросами лидерства и подчинения, трудовыми отношениями, преодолением конфликтных ситуаций и т.д.

Различные направления психологии в той или иной мере рассматривали в рамках своих теорий организацию, проблемы работающего индивида, изучали взаимоотношения между разными звеньями производственного процесса. Значительный вклад в развитие организационной психологии внес К. Левин, изучавший сложное групповое поведение: стиль лидерства, групповые нормы, групповой тренинг, психологическое давление группы. Фундаментальные работы в области лидерства принадлежат современному исследователю М. Кетс де Врису.

По вышеназванным причинам в XX в. стали появляться научные теории менеджмента Ф. Тейлора, А. Файоля, П. Друкера и др.

В них поднимались те же самые вопросы: о взаимоотношениях между руководителем и подчиненным, предприятием и клиентом, между эффективностью внутреннего управления компанией и ее коммуникацией с внешним миром. Психологи были призваны решать маркетинговые задачи.

К 1980-м гг. в зарубежной организационной психологии возникла тенденция к изучению психологической взаимосвязи между сотрудником и организацией (Ловаков, Липатов, 2010). Наряду с социально-экономическим стал применяться антропоморфический взгляд на организацию (Базаров, 2014). Так, И. Адизес в теории жизненных циклов организации представляет компанию как человека: она растет, развивается и умирает (Adizes, 2004a, b). По М. Кетс де Врису, организационную деятельность в наибольшей степени детерминирует влияние руководителя (Kets de Vries, Miller, 1984a, b). В аналогичном направлении идут отечественные авторы, рассматривающие образ предпринимателя (Власов, Киселёва, 2012). Социально-психологические инструменты позволяют изучать и оценивать организационную культуру, систему ценностей, стиль лидерства (Липатов, 2004; *Organizational psychology...*, 2008), а перенос на организацию качеств субъекта дает возможность использовать в организационном консультировании методы клинической диагностики (Gabriel, 2012; Kets de Vries, Miller, 1984a).

В представленной статье освещаются исследовательские перспективы предлагаемого нами нового подхода к бизнес-консультированию, основанного на синтезе двух современных научных направлений — бейотерапии (Спиваковская, 2010) и социальной патопсихологии. Возможность выделения предмета социальной патопсихологии как междисциплинарного направления была обозначена в ходе диалога заведующего кафедрой нейро- и патопсихологии ф-та психологии МГУ А.Ш. Тхостова и профессора кафедры социальной психологии ф-та психологии МГУ Г.М. Андреевой. Данное направление должно решать задачи социальной психологии при помощи клинического метода.

Психологическое организационное пространство

Психические особенности предприятия в определенной степени зависят от индивидуальных особенностей руководителя, сотрудников и других участников бизнес-среды, но полностью к ним не сводятся.

Психологическое организационное пространство (ПОП) — это живая система, обладающая собственной активностью. Как все живые системы (Bion, 1989; Czander, 1993; Haken, Кныазева, 2000) ПОП в процессе функционирования и развития взаимодействует с окружением и проявляет следующие свойства (Журавлёв, 2009):

1. Устанавливает взаимосвязь и взаимозависимость индивидов, формирует новые коллективные психологические явления, свойства которых несводимы к свойствам отдельных частей социальной системы (например, явление групповой сплоченности) (Liening, 2014).

2. Способно проявлять активность, выступая в роли единого целого. Так, Билл Гейтс в книге «Дорога в будущее» пишет, что строил свой бизнес, опираясь на стремление «раскрыть весь потенциал новых достижений технологии» (Гейтс, 1996, с. 19). Разделяемое Б. Гейтсом и П. Алленом осознание целей и «жертв» позволило им оценить возможности развития потенциала бизнес-идеи, и основатели компании *Microsoft* начали функционировать как ПОП. Их было всего двое, но они уже сформировали некоторую общность и работали, пренебрегая индивидуальными нуждами, как единое целое.

3. Способно к саморефлексии и саморегуляции (Пэйн, Купер, 2008). Благодаря этой способности формируется идентичность ПОП.

Исследования показывают (Ильченко, 2015, 2016), что различные компании обнаруживают в своем ПОП аспект **психических структур**, например специфический рисунок преобладающих эмоций и потребностей. Эмоции той или иной степени выраженности постоянно присутствуют в компаниях, но и их отсутствие может о многом свидетельствовать. Как известно из консультативного опыта, эмоции в компаниях становятся рабочим инструментом (Gabriel, Carr, 2002), что придает особую значимость их осознанию. Через эмоции транслируется опыт, который сотрудники готовы передать клиенту, также транслируется готовность сформировать партнерские отношения, через эмоции компания информирует конкурентов о своем положении на рынке. Мы предлагаем изучать психические структуры ПОП через анализ тех функций, которые эмоции выполняют: коммуникативную, регулирующую, сигнальную. Помимо потребностей и эмоций в качестве психических особенностей ПОП выделяются когнитивные процессы: принятие решений, способы переработки и хранения информации. Восприятие опыта — тоже важная особенность психического аспекта ПОП.

В качестве второго аспекта ПОП выступают **организационные отношения**, которые понимаются как совокупность отношений внутри компании и как отношения компании с внешней средой. В изучении организационных отношений было выявлено, что они подвергаются влиянию как макро-, так и микросоциальных факторов (Брэнсон, 2013; Кийосаки, Лектер, 2006а). Работа с ними в целях преодоления резистентности к переменам может быть очень эффективной. Основой организационных отношений являются нормы, миссия, принципы, цели и ценности компании. В процессе консультирования обнаружено, что на первый взгляд незначительные изменения организационных отношений могут стать причиной патологических новообразований. Так, на принятие решения существенное влияние оказывает восприятие образа клиента и отношение к миссии компании.

Третий аспект ПОП — **организационные действия**, т.е. конкретные действия, при помощи которых реализуются адаптация, развитие и рост компании. Это действия, совершаемые при передаче информации, делегировании полномочий, ведении клиентов, поведении в конфликте, организации мероприятий, продвижении своих услуг/продуктов, работе с персоналом и т.п.

В рамках патопсихологического подхода в большей степени изучаются психологические проявления и причины состояний дезадаптации и нарушений нормального функционирования ПОП. Адаптивность понимается как способность к оперативному реагированию на изменение спроса и предложения на рынке, а также к инициации этих изменений. В условиях жизни в нестабильном [*volatility*], неопределенном [*uncertainty*], сложном [*complexity*] и неоднозначном [*ambiguity*] мире (*VUCA world*; см.: Bennett, Lemoine, 2014) люди и предприятия подвержены сильному стрессу, что приводит к снижению адаптации. Адаптивность ПОП рассматривается как критерий нормального функционирования компании (Hatch, Schultz, 1997; Lalonde, 2011). Патопсихологический подход разделяет внешнюю и внутреннюю адаптацию ПОП. Существенное значение для адаптивности имеет исследование организационных ролей (Wells, 1995).

Беатотерапевтический подход проводит анализ психологического ПОП фирмы, определяя логику реализации организационного потенциала (Спиваковская, 2010). Изучая ПОП как целостную живую систему, беатотерапия уделяет первостепенное внимание тем его феноменам и характеристикам, которые обнаруживают способность к росту и развитию. Следуя в русле психологии бытия

(Маслоу, 2003), бевтотерапия исходит из нескольких принципов, применяя их к изучению ПОП.

1. Все ПОП, даже относящиеся к одной сфере бизнеса, — разные. Каждое ПОП уникально и неповторимо, каждое представляет особую индивидуальную ценность, не существует более или менее ценного ПОП.

2. Не следует смешивать актуальное состояние данного ПОП и его возможности. ПОП — это динамичный и саморазвивающийся субъект.

3. Каждое ПОП как гуманитарная система изначально наделено бытийным потенциалом роста, развития и самосозидания.

Бессознательное организационного пространства

Патопсихологическое и бевтотерапевтическое изучение ПОП как единого организма, живой системы основано на признании существенной роли неосознаваемых психологических качеств и свойств организационного пространства, неосознаваемой психической активности, составляющих особое целостное бессознательное, оказывающее значительное влияние на функционирование данного ПОП. Оно проявляется как в нематериальных (психические особенности, организационные отношения и действия), так и в материальных компонентах ПОП. Социальную патопсихологию и бевтотерапию объединяет особое внимание именно к неосознаваемым проявлениям психологического ПОП.

Часто структура, культура и стратегия организации изучаются исходя из психологических особенностей руководящего звена (Kernberg, 2006; Kets de Vries, Miller, 1984a) и интерпретируются как проекции этих особенностей. Известно утверждение Фрейда, что понятие «коллективное бессознательное» ничего не объясняет, потому что бессознательное коллективно по своей природе. Однако, по мнению многих современных исследователей, использование представления о бессознательном на групповом уровне способно не только продемонстрировать генез бессознательных процессов, но и представить некоторые общие для группы паттерны, не характерные для каждого из ее членов в отдельности (Gabriel, 2012).

Бессознательное конкретного ПОП может выступать как движущая сила бизнеса (Брэнсон, 2013; Кийосаки, Лектер, 2006а; Раскард, 1980). Стремление к созданию своего бизнеса не обязательно мотивировано исключительно желанием получения средств для удовлетворения потребностей. Часто оно мотивировано неосозна-

ваемыми тенденциями преодоления страхов потери дохода (Кийосаки, Лектер, 2006б) или неосознаваемыми конкурентными установками по отношению к владельцам и руководителям высшего звена. Бессознательные аспекты присутствуют в нормах коммуникации, поддержания иерархии, принятия решений, поведения в конфликте, в формах восприятия и распределения времени, в проведении корпоративных мероприятий, а также в эмоциях, юморе, историях, мифах и легендах, девизах и слоганах, маркетинговых и рекламных образах. Неосознаваемые содержания ПОП выражаются и в материализованных образах — таких, как архитектура, дизайн интерьеров, логотипы, дресс-код, корпоративный транспорт, техника (Packard, 1980). Социальная патопсихология и бейотерапия ставят своей целью психологически исследовать ПОП, определяя не столько то, что уже осознано и проявлено, сколько то, что скрыто и оказывает влияние на функционирование ПОП; это необходимо выявить и использовать или сознательно преодолеть и преобразовать. В задачу патопсихологического исследования ПОП входит обнаружение и психологическая квалификация *патологического, нарушенного стиля функционирования*, когда снижается ранее присутствующая данному ПОП способность оперативного реагирования на изменения спроса и предложения на рынке, а также способность эти изменения инициировать. Бейотерапевтическое исследование выявляет успешные организационные действия, которые могут вызвать обновление не только данного ПОП, но и всей социальной среды, включая владельцев, руководство, сотрудников, партнеров, инвесторов, конкурентов и клиентов.

Синтез двух подходов позволяет перейти от изучения дисфункциональных синдромов развития ПОП к раскрытию его потенциальных ресурсов. Целью совместной диагностики становится выявление факторов адаптации с раскрытием закономерностей процесса самосозидания и роста ПОП.

Бизнес-консультирование психологического организационного пространства

Авторы предлагают следующее определение: **психологическое бизнес-консультирование — это анализ психологической причинности и формирование способов реализации успешного, прибыльного экономического действия в ПОП.**

Основная гипотеза консультирования ПОП исходит из представлений о его системном строении и состоит в том, что анализ этиологии определенных симптомов (через декодирование бес-

сознательных паттернов) позволяет изменить такие психические функции ПОП, как восприятие (оценка и анализ бизнес-среды), мышление (принятие решений) и память (нарратив), которые меняют поведение компании (кадровую и маркетинговую политику, политику отношений с партнерами и конкурентами).

Симптомы организационной патологии, так же как и ресурсы роста, не изолированы. Поэтому попытка ликвидировать отдельные негативные симптомы или обнаружить и развить позитивные тенденции без учета их этиологии, генеза и связи с другими психологическими явлениями в фирме, не является эффективным решением (Levinson et al., 1972).

Инструменты

Патопсихологическая диагностика обеспечивает изучение психологических паттернов ПОП — психических особенностей, организационных отношений и организационных действий.

Инструменты консультативной работы направлены на выявление и декодирование феноменов ПОП.

Наиболее полезны модификации традиционных методов, таких, как наблюдение, интервью, опросниковые методики, проективные тесты (De Board, 1978).

Хорошие результаты показывает использование авторских методик. Разработана проективная методика «Рисунок организации», которая позволяет выявить и квалифицировать проявления организационного бессознательного. Разработан комплекс методик самонаблюдения для изучения эмоционального состояния ПОП. Предлагается экспериментальная процедура создания генограммы ПОП.

Полезным представляется психологический анализ дополнительного материала, а именно форм проведения корпоративных мероприятий и досуга, шуток, мифов, рассказов, характерных для различных ПОП, а также анализ материализованных образов, в числе которых логотипы, офисные здания, дизайн интерьеров, маркетинговые программы, предпочитаемая реклама товаров и услуг.

Заключение

В связи с особым вниманием к принятию решений, заключению контрактов, привлечению и сопровождению клиентов, повышению их лояльности, обеспечению эффективной системы коммуникаций и рабочей атмосферы человеческий фактор становится основным

конкурентным преимуществом большинства компаний (Лебедева, Лебедева, 2009; Липатов, 2004; Тобиас, 2000; Lalonde, 2011; World happiness..., 2015).

Обсуждаемый в статье подход к организационному консультированию и диагностике делает акцент на взаимосвязи ПОП с развитием и адаптацией компании. Этот акцент определяется особенностями выделенного предмета изучения — психологического организационного пространства, под которым подразумевается единство психических структур, организационных отношений и организационных действий, содержащее осознаваемую и бессознательную части и проявляющееся на материальном и нематериальном уровнях. Новизна конструкта определяется формированием его как гуманитарной системы (Николис, Пригожин, 1990). Эмерджентность ПОП позволяет анализировать определенные бессознательные паттерны и изменять психические функции (восприятие, мышление и память) ПОП, организационные действия и отношения.

Изложенный в настоящей статье подход к изучению ПОП позволяет работать с предприятием как с саморазвивающейся целостностью. Обсуждаемый синтез психологического и психотерапевтического подходов может служить основой организационного консультирования, способствующего устранению контрпродуктивных действий, отношений и психических функций и повышению эффективности бизнеса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: Учеб. для бакалавров. М.: Юрайт, 2014.

Брэнсон Р. Обнаженный бизнес. М.: Эксмо, 2013.

Гейтс Б. Дорога в будущее / Пер. с англ. М.: Изд. отдел «Русская Редакция», 1996.

Власов П.К., Киселёва А.А. Замысел и организационная реальность. Структура смыслопроизводства в организациях. Харьков: Гуманитарный Центр, 2012.

Журавлёв А.Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 5. С. 72—80.

Ильченко А.И. Клинико-психологический инструмент диагностики организационных отношений // Конференция «Ломоносов 2015». Секция «Организационная психология и психология менеджмента», 2015. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2015/data/6918/uid68125_report.pdf

Ильченко А.И. Клинико-психологическая модель организационных отношений // Конференция «Ломоносов 2016». Секция «Современная организационная психология: основные тенденции развития», 2016. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2016/data/8505/uid68125_report.pdf

Кийосаки Р.Т., Лектер Ш.Л. Истории успеха учеников Богатого Папы / Пер. с англ. О.Г. Белошеев. 2-е изд. Минск: Попурри, 2006а.

Кийосаки Р.Т., Лектер Ш.Л. Прежде чем начать свой бизнес / Пер. с англ. Л.А. Бабук. Минск: Попурри, 2006б.

Лебедева Н.М., Лебедева А.А. Организационное консультирование: гештальт-подход. СПб.: Речь, 2009.

Липатов С.А. Модели и методы организационной диагностики // Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг / Под ред. Ю.М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 48—68.

Ловаков А.В., Липатов С.А. Организационная идентификация и представление работников об организационной культуре // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2010. № 23. С. 50—54.

Маслоу А. Психология бытия. Киев: Ваклер, 2003.

Николис Г., Пригожин И. Познание сложного. М.: Мир, 1990.

Пэйн Р., Купер К. Эмоции и работа. Теории, исследования и методы применения. Харьков: Гуманитарный центр, 2008.

Спиваковская А.С. Фрагменты беготерапии. М.: Беато Пресс, 2010.

Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: взгляд клинициста / Пер. с англ. А.И. Сотова. М.: Класс, 2000.

Adizes I. Management/mismanagement styles: How to identify a style and what to do about it. Santa Barbara, CA: The Adizes Institute, 2004a.

Adizes I. Managing corporate lifecycles. Santa Barbara, CA: The Adizes Institute, 2004b.

Bennett N., Lemoine J. What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world // Business Horizons. 2014. Vol. 57 (3). P. 311—317.

Bion W.R. Experiences in groups and other papers. N.Y.: Routledge, 1989.

Czander W.M. The psychodynamics of work and organizations: Theory and application. N.Y.: Guilford press, 1993.

De Board R. The psychoanalysis of organizations: A psychoanalytic approach to behavior in groups and organizations. N.Y.: Routledge, 1978.

Gabriel Y. Organizations in depth: The psychoanalysis of organization. London: Sage, 2012.

Gabriel Y., Carr A. Organizations, management and psychoanalysis: An overview // Journal of Managerial Psychology. 2002. Vol. 17(5). P. 348—365.

Haken H., Knyazeva H. Arbitrariness in nature: synergetics and evolutionary laws of prohibition // Journal for General Philosophy of Science. 2000. Vol. 31. P. 57—73.

Hatch M.J., Schultz M. Relations between organizational culture, identity and image // Journal of Marketing. 1997. Vol. 31. N 5—6. P. 356—365.

Kernberg O. Le divan à la mer: la psychanalyse des organisations // *Revue Française de Psychanalyse*. 2006. Vol. 70. N 4. P. 919—932.

Kets de Vries M.F.R., Miller D. Neurotic style and organizational pathology // *Strategic Management Journal*. 1984a. Vol. 5. P. 35—55.

Kets de Vries M.F.R., Miller D. The neurotic organization. San Francisco: Jossey-Bass, 1984b.

Lalonde C. Managing crises through organizational development: A conceptual framework // *Disasters*. 2011. Vol. 35 (2). P. 443—464.

Levinson H., Molinari J., Spohn A.G. Organizational diagnosis. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1972.

Liening A. Synergetics — fundamental attributes of the theory of self-organization and its meaning for economics // *Modern Economy*. 2014. Vol. 5. P. 841—847.

Lowman R.L. Importance of diagnosis in organizational assessment: Harry Levinson's contributions // *The Psychologist-Manager Journal*. 2005. Vol. 8. N 1. P. 17—28.

Organizational psychology: A scientist-practitioner approach / Ed. by S.M. Jex, T.W. Britt. N.Y.: Wiley, 2008.

Packard V. Hidden persuaders. Brooklyn, NY: Ig Publishing, 1980.

Wells L.Jr. The group-as-a-whole: A systemic socio-analytic perspective on interpersonal and group relations // *Groups in context: A new perspective on group dynamics* / Ed. by J. Gillette, M. McCollom. Lanham: University Press of America, 1995. P. 49—85.

World happiness report / Ed. by J. Helliwell, R. Layard, J. Sachs. N.Y.: Sustainable Development Solutions Network, 2015.

Поступила в редакцию 04.12.16

Принята к публикации 23.12.16

PSYCHOLOGICAL ORGANIZATIONAL SPACE AS THE SUBJECT OF ORGANIZATIONAL CONSULTING

Anna I. Ilchenko, Alla S. Spivakovskaya

Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia

Abstract: The aim of this article is to display the perspectives of synthesis of two modern branches in business consulting: social pathopsychology and beatotherapy. The integration of these branches is possible due to introduction of the new subject of psychological organizational space, which has intangible and tangible representations. Social pathopsychology and beatotherapy are

used to assess unconscious aspects of psychological organizational space and to detect some crucial for organizational functioning patterns. The hypothesis states that decoding of unconscious patterns can change the following psychological characteristics of organizational space: mental features of organizational space, organizational relations and organizational actions.

Key words: social pathopsychology, beatotherapia, psychological organizational space, business consulting.

References:

Adizes, I. (2004a) *Management/mismanagement styles: How to identify a style and what to do about it*. Santa Barbara, CA: The Adizes Institute.

Adizes, I. (2004b) *Managing corporate lifecycles*. Santa Barbara, CA: The Adizes Institute.

Bazarov, T.Yu. (2014) *Psikhologiya upravleniya personalom. Teoriya i praktika: Ucheb. dlya bakalavrov* [Personnel Management Psychology: Theory and Practice: a Textbook]. Moscow: Yurayt, 2014.

Bennett, N., Lemoine, J. (2014) What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57, 3, 311—317.

Bion, W.R. (1989) *Experiences in groups and other papers*. N.Y.: Routledge.

Brenson, R. (2013) *Obnazhenny biznes* [Naked business]. Moscow: Eksmo.

Czander, W.M. (1993) *The psychodynamics of work and organizations: Theory and application*. N.Y.: Guilford press.

De Board, R. (1978) *The psychoanalysis of organizations: A psychoanalytic approach to behavior in groups and organizations*. N.Y.: Routledge.

Gabriel, Y. (2012) *Organizations in depth: The psychoanalysis of organization*. London: Sage.

Gabriel, Y., Carr, A. (2002) Organizations, management and psychoanalysis: An overview. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 5, 348—365.

Geyts, B. (1996) *Doroga v budushchee* [The Road Ahead]. Moscow: Izd. otdel «Russkaya Redaktsiya».

Haken, H., Knyazeva, H. (2000) Arbitrariness in nature: synergetics and evolutionary laws of prohibition. *Journal for General Philosophy of Science*, 31, 57—73.

Hatch, M.J., Schultz, M. (1997) Relations between organizational culture, identity and image. *Journal of Marketing*, 31, 5/6, 356—365.

Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J. (eds.) (2015) *World happiness report*. New York: Sustainable Development Solutions Network.

Il'chenko, A.I. (2015) Kliniko-psikhologicheskiiy instrument diagnostiki organizatsionnykh otnosheniy. In *Konferentsiya «Lomonosov 2015». Sektsiya «Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya menedzhmenta»* [Conference “Lomonosov 2015”. Section “Organizational psychology and management psychology”]. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2015/data/6918/uid68125_report.pdf

Il'chenko, A.I. (2016) Kliniko-psikhologicheskaya model' organizatsionnykh otnosheniy In *Konferentsiya «Lomonosov 2016». Sektsiya «Sovremennaya organi-*

zatsionnaya psikhologiya: osnovnye tendentsii razvitiya» [Conference “Lomonosov 2015”. Section “Modern organizational psychology: trends of development”], 2016. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2016/data/8505/uid68125_report.pdf

Jex, S.M., Britt, T.W. (eds.) (2008) *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: Wiley.

Kernberg, O. (2006) Le divan à la mer: la psychanalyse des organisations. *Revue Française de Psychanalyse*, 70, 4, 919—932.

Kets de Vries, M.F.R., Miller, D. (1984a) Neurotic style and organizational pathology. *Strategic Management Journal*, 5, 35—55.

Kets de Vries, M.F.R., Miller, D. (1984b) *The neurotic organization*. San Francisco: Jossey-Bass.

Kiyosaki, R.T., Lekter, Sh.L. (2006a) *Istorii uspekha uchenikov Bogatogo Papy* [Success stories of the students of Rich Dad] / Translator from English O.G. Belosheev. Minsk: Popurri.

Kiyosaki, R.T., Lekter, Sh.L. (2006b) *Prezhde chem nachat' svoiy biznes* [Before you start your business] / Translator from English L.A. Babuk. Minsk: Popurri.

Lalonde, C. (2011) Managing crises through organizational development: A conceptual framework. *Disasters*, 35, 2, 443—464.

Lebedeva, N.M., Lebedeva, A.A. (2009) *Organizatsionnoye konsul'tirovanie: gesh'tal't-podkhod* [Organizational counseling: Gestalt approach]. St. Petersburg: Rech'.

Levinson, H., Molinari, J., Spohn, A.G. (1972) *Organizational diagnosis*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Liening, A. (2014) Synergetics — fundamental attributes of the theory of self-organization and its meaning for economics. *Modern Economy*, 5, 841—847.

Lipatov, S.A. (2004) Modeli i metody organizatsionnoy diagnostiki. In Yu.M. Zhukov (ed.) *Metody prakticheskoy sotsial'noy psikhologii: Diagnostika. Konsul'tirovanie. Treniny* [Methods of practical social psychology: Diagnosis. Counseling. Training] (pp. 48—68). Moscow: Aspekt Press.

Lovakov, A.V., Lipatov, S.A. (2010) Organizatsionnaya identifikatsiya i predstavleniya rabotnikov ob organizatsionnoy kul'ture. *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyy universitet upravleniya)* [Bulletin of the University (State University of Management)], 23, 50—54.

Lowman, R.L. (2005) Importance of diagnosis in organizational assessment: Harry Levinson's contributions. *The Psychologist-Manager Journal*, 8, 1, 17—28.

Maslou, A. (2003) *Psikhologiya bytiya* [Psychology of Being]. Kiev: Vakler.

Nikolis, G., Prigozhin, I. (1990) *Poznanie slozhnogo* [Cognition of complex]. Moscow: Mir.

Packard, V. (1980) *Hidden persuaders*. Brooklyn, NY: Ig Publishing.

Peyn, R., Kuper, K. (2008) *Emotsii i rabota. Teorii, issledovaniya i metody primeneniya* [Emotions and work. Theories, research and methods of application]. Khar'kov: Gumanitarnyy Tsentr.

Spivakovskaya, A.S. (2010) *Fragmenty beatoterapii* [Fragments of Beatotherapy]. Moscow: Beato Press.

Tobias, L. (2000) *Psikhologicheskoe konsul'tirovanie i menedzhment: vzglyad klinitsista* [Psychological counseling and management: the view of the clinician] / Translator from English A.I. Sotov. Moscow: Klass.

Vlasov, P.K., Kiseleva, A.A. (2012) *Zamysel i organizatsionnaya real'nost'. Struktura smysloproizvodstva v organizatsiyakh* [Idea and organizational reality. The structure of sense-production in organizations]. Khar'kov: Gumanitarnyy Tsentr.

Wells, L.Jr. (1995) The group-as-a-whole: A systemic socio-analytic perspective on interpersonal and group relations. In J. Gillette, M. McCollom (eds.) *Groups in context: A new perspective on group dynamics* (pp. 49—85). Lanham (USA): University Press of America.

Zhuravlev, A.L. (2009) Kollektivnyy sub'ekt: osnovnye priznaki, urovni i psikhologicheskie tipy. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological journal], 30, 5, 72—80.

Original manuscript received December, 04, 2016

Revised manuscript accepted December, 23, 2016