

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социальной психологии

**«Сотериологический метод развития способности к видению и навыков
управления временем»**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА**

студента (ки) 3 курса 383 группы

направления
(специальности)

 37.04.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

 факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

 Гурьяновой Любови Сергеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
декан факультета психологии,
доктор психологических
наук, профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

 Аксеновская Л.Н.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
доктор психологических
наук, профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

 Аксеновская Л.Н.

инициалы, фамилия

Саратов 2022 г.

Введение

Актуальность исследования. В сложившихся социально-экономических условиях отмечается снижение количественных параметров трудового потенциала страны, как центра, так и регионов, а качественный показатель трудового потенциала становится основополагающим нематериальным фактором, влияющим на конкурентоспособность национальной экономики.

Для рационального использования человеческих и финансовых ресурсов требуется внедрение альтернативных методов и инструментов управления, которые должны способствовать повышению качества системы управления персоналом предприятия и эффективности его функционирования.

Одну из главных ролей в процветании компании на рынке, в условиях нестабильной экономики в первую очередь играет творческая деятельность сотрудника, а не монотонная работа, направленная на исполнение распоряжений руководства. Она позволяет работнику самостоятельно принимать важные решения и нести за них ответственность. Благодаря созданным для работников условиям, которые будут способствовать совершенствованию себя как личности и коллектива в целом, раскрытию их потенциала, повышению творческой деятельности, компания выходит на лидирующие позиции среди других конкурирующих фирм. Таким образом, эффективность управления современным предприятием непосредственно зависит от уровня профессионализма, компетентности и опыта руководителя.

Развитие навыков управления видением и временем в современных социально-экономических условиях является актуальной темой, так как руководители в большинстве случаев в процессе принятия управленческих решений используют устаревшие подходы, что оказывает значительное влияние на эффективность принимаемых решений.

В связи с вышеизложенным выявлена **проблема** исследования. Это противоречие между необходимостью развития навыков управления руководящего звена предприятий и использованием на практике зачастую устаревших подходов, приводящих к снижению личной эффективности руководителей.

Цель исследования – изучить возможности сотериологического метода развития способности к видению и навыков управления временем.

Объект исследования: сотериологический метод развития способности к видению и навыков управления временем.

Предмет исследования: влияние сотериологического метода на зафиксированные показатели уровня развития способностей к видению и уровня развития навыков управления временем.

Гипотеза исследования: сотериологический метод, заключающийся в рефлексии результатов аутодиагностики и аутокоррекции способностей к видению и навыков управления временем, является эффективным инструментом работы с вышеназванными элементами модели сотериологического круга.

В соответствии с поставленной целью, в работе определены следующие **задачи исследования:**

1) Проанализировать теоретические работы по социальной психологии, организационной культуре, ордерному подходу и сотерингу (разделы «Видение» и «Время»).

2) Разработать метод развития способности к видению и навыков управления временем.

3) Провести первичную диагностику участников исследования с целью определения существующего состояния способности к видению и навыков управления временем.

4) Применить разработанный сотериологический метод для повышения уровня развития способности к видению и навыков управления временем.

5) Провести вторичную диагностику с целью определения возможности разработанного сотериологического метода изменять уровень способности к видению и навыкам управления временем.

Методологическим основанием исследования является ордерный подход к социально – психологическому изучению организационной культуры на уровне личности (сотеринг) Л.Н. Аксеновской.

Для того, чтобы решить поставленные задачи в работе применялись следующие **методы исследования**:

- анкетирование;
- беседа;
- наблюдение;
- кейс-стади;
- сотериологический метод.

Теоретическая значимость исследования заключается в выявлении возможностей сотериологического метода для изменения уровня способностей к видению и навыков управления временем.

Практическая значимость исследования состоит в разработке и апробации сотериологического метода, совмещающего этапы диагностики и коррекции, а так же включающего фазу рефлексии.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Работа проиллюстрирована 6 рисунками и 19 таблицами, включает 101 источник литературы. Объем работы – 83 страницы.

В первой главе приведены теоретико-методологические основания сотеринга как ордерной технологии управления организационной культурой (на уровне личности). Были сделаны основные выводы.

Непосредственное целенаправленное исследование организационной культуры началось в 20 – 30-е гг. XX в. и продолжается в настоящее время. Сам термин «организационная культура» впервые использовал в научном обороте в 1981 г. У. Оучи. Организационная культура выступает важнейшим

фактором, оказывающим влияние и на функционирование всей организации, и на поведение отдельных ее сотрудников. Целью исследований является эффективное управление изменением организационной культуры, посредством влияния на базовые ценности и представления сотрудников предприятия. Анализируя феномен организационной культуры приходим к выводу, что ему присущи такие свойства, как гибкость и динамичность, развивающиеся в процессе научных дискуссий, имеющих в своей основе профессиональный, политический или иной интерес.

Под организационной культурой понимается идеология управления и организация социально-экономической системы предприятия, направленные на повышение трудового потенциала системы и выражающие как основные ценности организации в целом, так и ее членов в отдельности. Классификация научных разработок моделей организационной культуры в разные временные периоды играет важную роль для систематизации и понимания предмета исследования, т.к. многообразные модели включают различные аспекты признаков и факторов, исходя из исследовательских целей авторов. Современным решением организационно-культурной проблемы стал ордерный подход к социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры, в центре которого находится сотеринг.

За моделиобразующий параметр ордерной модели организационной культуры, вслед за Л. Н. Аксеновской, принимает управленческое взаимодействие между руководителями и подчиненными, в соответствии с чем определены три модели управленческого взаимодействия, формирующие в соответствии с ними аспекты организационной культуры: «родительская», «командирская», «пастырская». В основе ордерной диагностики лежит продолжительное личная беседа исследователя с сотрудниками организации, а также наблюдение, в процессе которого психолог собирает значительный объем данных, используемых в дальнейшем для составления обобщающих выводов, заключений и последующего построения моделей для каждого

конкретного случая. Однако на сегодняшний день возникает необходимость в продолжении исследований в области ордерного подхода для построения диалога организационных культур, считаем, что современным решением будет использование для этих целей технологии сотеринга.

Сотеринг – это часть ордерной концепции организационной культуры, в которой описываются теоретико-методологические основания и технология работы с внутренним порядком социопсихологического ордера на уровнях личности лидера и управленческой команды. Выделено шесть элементов сотериологического круга (В1 – внимание, В2 – воля, В3 – вера, В4 – видение, В5 – время, В6 – власть) и S – «внутренний сотер». В рамках данного исследования рассматриваются два элемента, конкретно В-4 видение и В-5 время. Технология сотеринга работает в основном с социопсихологическим и личностно-психологическим аспектами времени, т.к. проблемы лидера анализируются в социокультурном контексте организации.

Во второй главе исследованы социально-психологические аспекты работы с видением и временем в сотериологическом тренинге.

Рассматривая организацию как малую группу, стоит согласиться с определением понятия «лидер», предложенным Ю. А. Робиновой, что лидер – это индивид, состоящий в данной малой группе, за которым коллектив признает право принимать ответственные решения в значимых для него ситуациях, т.е. индивид, обладающий авторитетом, играющий центральную роль в организации совместной организационной деятельности, а также регулирования трудовых и социокультурных взаимоотношений. Личная эффективность – это умение лидера выполнять быстро и качественно поставленные перед ним задачи, эффективно распределять время и собственные силы для достижения конкретных целей. В основе личной эффективности лидера 6 составляющих сотериологического круга (S – «внутренний сотер»; В1 – внимание; В2 – воля; В3 – вера; В4 – видение; В5 – время; В6 – власть), т.е. эффективность руководителя отражается

«внутренним сотером». Все показатели оценки личной эффективности лидера распределяются по двум областям (область психотерапевтического здоровья и область психотерапевтического нездоровья/риска) и могут иметь следующие уровни развития: «лучший» – «хуже» – «еще хуже» – «хуже всех», что и определит уровень развития соответствующего субординного аспекта организационной культуры.

Видение – это зрительно зафиксированный результат, полученный вследствие открытого психического доступа к информационным данным о скрытых для сознания уровнях и формах действительности. Оно имеет типы, выполняет конкретные функции и обладает определенными характеристиками.

Для развития видения лидеров в ходе дальнейшего исследования предлагается применять упражнения «Искусство видения» и «Идеальное Я».

Время – это мысленная конструкция, посредством которой люди структурируют коллективную и индивидуальную реальность по шкале «раньше-позже». Время выполняет ряд конкретных функций, отражается на поведенческом уровне лидера организации, имеет несколько типов и классифицируется по различным основаниям. Технология сотеринга работает в основном с социопсихологическим и личностно-психологическим аспектами времени, т.к. проблемы лидера анализируются в социокультурном контексте организации.

В сотериологическом тренинге реализуется работа преимущественно с социопсихологическим и личностно-психологическим аспектами времени. Применяются следующие методы управления временем: упражнение «Аутодиагностика уровня тайм-менеджмента»; упражнение «Сколько времени у меня имеется в распоряжении?»; упражнение «Хочу и Надо»; упражнение «Планирование по правилам»; упражнение «Вспомнить все». Для ежедневного контроля достигнутых результатов применяют технику «Метод 5-ти пальцев».

В третьей главе проведено эмпирическое исследование возможностей сотериологического метода для развития способности к видению и навыков управления временем.

Эмпирическая база исследования: настоящее исследование проводилось с пятью заместителями директора федеральной торговой сети продуктовых магазинов города Саратова.

Эмпирическое исследование возможностей сотериологического метода для **развития способности к видению и навыков управления временем** проводилось с пятью заместителями директора федеральной торговой сети продуктовых магазинов города Саратова. Все принимающие участие в исследовании заместители директоров магазина – это женщины; возраст 31 – 45 лет; имеют высшее образование: 4 человека окончили бакалавриат и 1 человек – специалитет; работают в данной должности от 1,5 до 7 лет.

Перед проведением группового тренинга по сотериологическому методу разработана анкета и проведено анкетирование участников с целью сбора информации о испытуемых и уточнения их представлений об элементах Видение и Время.

Также перед проведением группового тренинга по сотериологическому методу проведена беседа со всеми участниками для уточнения их мотивации к развитию способности к видению и навыков управления временем.

Был разработан и апробирован на практике план группового тренинга по сотериологическому методу с заместителями директоров сети магазинов «Пятёрочка» города Саратова. Метод представляет из себя рефлексию своего спасения и уровня своих способностей (сотер - спаситель). Разработанный сотериологический метод является одновременно и диагностическим, и коррекционным, а так же запускает фазу рефлексии (в связи с тем, что участники перед вторичной диагностикой имели время на осознание полученных результатов и их практическую отработку). Таким образом, групповой тренинг по сотериологическому методу включает 3 главных компонента (ДИАГНОСТИКА, КОРРЕКЦИЯ И РЕФЛЕКСИЯ).

Для оценки уровня элементов Видения и Времени у данных испытуемых в первичном и вторичном замерах использовались упражнения «Искусство видения» и «Аутодиагностика уровня тайм-менеджмента». Для коррекции элементов Видения и Времени применялись упражнения Ассаджиолли «Идеальное Я», «Хочу и Надо» и «Планирование по правилам».

Для оценки уровня элементов Видения и Времени у данных участников в первичном и вторичном замерах использовались упражнения «Искусство видения» и «Аутодиагностика уровня тайм-менеджмента». Оценка правильности выполнения упражнения «Искусство видения» производится в соответствии с разработанными критериями и подразумевает выделение высокого, среднего и низкого уровней выполнения задания. Средний уровень выполнения принят за норму. Оценка «Аутодиагностики уровня тайм-менеджмента» предполагает выделение четырех уровней: низкий, средний, высокий и очень высокий. Определены критерии оценки элементов Видение и Время по обоим методикам.

В ходе проведенного исследования получены следующие результаты.

Перед началом диагностики во время ознакомительной беседы было установлено, что все участники исследования имели очень слабое представление об элементе Видение и критериях личной эффективности. В связи с этим им были представлены учебно-ознакомительные презентации «Что такое сотеринг. Критерии личной эффективности лидера» и «Видение в структуре сотеринга» для понимания целей и задач проводимого группового тренинга по сотериологическому методу.

На момент проведения первичной диагностики по Видению только у двух участников был выявлен нормальный (средний) уровень развития элемента Видение (участники № 2 и №3). Составленные ими хокку включали по три коротких строчки, первая из которых содержала исходную информацию о месте, времени и сути события.

Повторно написанные данными участниками хокку также состояли из трех коротких строчек, первая из которых содержала исходную информацию о месте, времени и сути события, вторая строка раскрывала смысл первой, наполняя мгновение особым очарованием. Третья строка представляла собой выводы, отражающие отношение автора к происходящему.

У трех участников при первичной диагностике был выявлен низкий уровень развития элемента Видение (участники № 1, №4 и №5). Они не справились с написанием хокку, частично отсутствовала в написанных ими хокку исходная информация о месте, времени и сути события (участник №5), отмечено употребление слов, типа: вот, как бы, чтобы... выражающие сравнения или неопределённости (участники №1 и №4). Присутствовали слова, выражающие эмоции и оценки.

Хокку, написанные при повторной диагностике данными участниками уже показали средний уровень развития элемента Видение. Составленные ими хокку включали по три коротких строчки, первая из которых содержала исходную информацию о месте, времени и сути события, отсутствовало употребление слов, типа: вот, как бы, чтобы.

Во время вторичной диагностики произошло улучшение результатов у всех испытуемых, т.к. они смогли осознать и начать применять на практике информацию, полученную в ходе просмотра презентаций и проведенного группового тренинга по сотериологическому методу.

Перед началом диагностики во время ознакомительной беседы было установлено, что все участники исследования имеют представление об элементе Время, знакомы с основами планирования времени и самоменеджмента, но не все применяют их на практике, либо применяют, но не достаточно успешно и желали бы улучшить собственные достижения в этом вопросе.

На момент проведения первичной диагностики по элементу Время только у одного участника, под номером 3 был выявлен низкий уровень развития данного элемента (14 баллов). Поставленные планы и задания

данным участником исследования выполняются с частым отступлением от намеченных сроков; часто происходит наложение личного и рабочего времени. Данный участник не всегда может планировать свой рабочий и личный график, часто зависим от внешних обстоятельств. Редко составляет список приоритетов и придерживается его.

Участники №4 и № 5 показали средний (нормальный) уровень развития элемента Время (17 и 19 баллов соответственно). Данные испытуемые предпринимают попытки овладеть своим временем, но не всегда достаточно последовательны для достижения успеха. Планы и задания выполняются, но периодически отмечается отступление от поставленных сроков; иногда происходит совмещение или наложение личного и рабочего времени из-за ошибок в планировании рабочего графика; планирование осуществляется ими не всегда.

Высокий уровень развития выявлен при первичной диагностике только у одного участника – у участника №2 (24 балла). Данный испытуемый рационально подходит к расходованию времени; все цели, планы и задания выполняются в рамках поставленных сроков, с редкими отступлениями от них; личное и рабочее время четко разграничено; осуществляется планирование и самоменеджмент.

Полученные результаты первичной диагностики были ожидаемы, т.к. все участники исследования занимают руководящие должности в сети магазинов «Пятерочка» и в силу специфики профессиональной деятельности им приходится заниматься целеполаганием, планированием и организацией рабочего времени как себя, так и рабочего коллектива. При этом необходимо отметить, что все участники исследования желали бы улучшить собственные достижения в вопросах планирования, самоменеджмента и тайм-менеджмента, поэтому с интересом приняли возможность участия в проводимом групповом тренинге по сотериологическому методу.

Вторичная диагностика уровня развития элемента Время показала положительные изменения у всех участников исследования.

Низких показателей при вторичной диагностике у участников исследования выявлено не было. Средний балл был отмечен у участников №1 и №3 (18 и 20 баллов соответственно). Данные участники начали предпринимать попытки овладеть своим временем, но не всегда достаточно последовательны для достижения успеха. Планы и задания выполняются, но периодически отмечается отступление от поставленных сроков; иногда происходит совмещение или наложение личного и рабочего времени из-за ошибок в планировании рабочего графика; планирование осуществляется ими не всегда.

Высокий балл был отмечен у участников № 4 и № 5 (23 и 24 балла соответственно). Данные участники начали рационально подходить к расходованию времени; все цели, планы и задания стали ими выполняться в рамках поставленных сроков, с редкими отступлениями от них; личное и рабочее время удалось четко разграничить; также отмечено, что стало осуществляться планирование и самоменеджмент.

Один из участников исследования (участник №2) смог достичь очень высокого уровня развития диагностируемого элемента (28 баллов). Данный участник очень рационально расходует свое время; все цели, планы и задания выполняются строго в поставленные сроки; четкое разграничение на личное и рабочее время; жесткое планирование; не допускает прокрастинации; может служить образцом каждому, кто хочет научиться рационально подходить к организации времени.

Представляется возможным отметить высокую эффективность примененного группового тренинга по сотериологическому методу для развития способности к видению и навыков управления временем. Полученные результаты показали рост способности к видению и навыков управления временем у всех участников исследования, в связи с чем считаем актуальным проведение дальнейшей работы в данном направлении.

Таким образом, гипотеза исследования: сотериологический метод, заключающийся в рефлексии результатов аутодиагностики и аутокоррекции способностей к видению и навыков управления временем, является эффективным инструментом работы с вышеназванными элементами модели сотериологического круга нашла свое эмпирическое подтверждение. Полученные нами результаты могут быть использованы в работе психолога ведущего тренинга в организациях, для составления программ. Также данные исследования могут быть использованы в дальнейшем для проверки на доказательство того, что личная эффективность руководителя оказывает благотворное влияние на компанию и приводит к улучшению финансовых показателей предприятия и улучшению социально-психологического климата в коллективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адо, П. Духовные упражнения и античная философия. – М.; СПб: Изд-во «Степной ветер»; ИД «Коло», 2005. – 448 с.
2. Аксеновская, Л.Н. Методика ордерной диагностики организационной культуры / Известия саратовского университета, 2010 г. Том 10. Серия Философия. Психология. Педагогика. Выпуск 4. – С. 63-68.
3. Аксеновская, Л.Н. Методика диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры // Известия Саратовского университета. Новая серия Философия. Психология. Педагогика. Выпуск 4. – 2015. – Том 15. – С. 65-72.
4. Аксеновская, Л. Н. Модель ордерной технологии изменения организационной культуры // Российский психологический журнал. – 2008. – №1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-ordernoy-tehnologii-izmeneniya-organizatsionnoy-kultury-1>
5. Аксеновская, Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. – Саратов: Изд-во Саратов, ун-та, 2005. - 348 с.
6. Аксеновская, Л.Н. Ордерные исследования организационной культуры: характеристика, актуальные вопросы и перспективы / Социально-психологические проблемы современного общества: личность, группа, организация / Л.Н. Аксеновская [и др.] – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2016. – 288 с.
7. Аксеновская, Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. - М.: Академический проект; Трикста, 2007. - 303 с.
8. Аксеновская, Л.Н. Ордерное понимание организационной культуры // Психологический журнал / Ред. А.Л. Журавлев. – М.: Наука, 2009. – Том 30. – №4 июль-август, 2009. – С. 25-32.
9. Аксеновская, Л.Н. Социально-психологическая модель

организационной культуры: концепция, методология, технология изменения (ордерный подход): автореф. дис. ... д-ра психол. наук. - М., 2008. - 41 с.

10. Аксеновская, Л.Н. Социально-психологические эффекты применения ордерной технологии изменения организационной культуры // Известия Саратовского университета. Новая серия. – 2014. – Т.14. – Серия Философия. Психология. Педагогика. Выпуск 1. – С. 44-49.

11. Аксеновская, Л. Н. Сотренинг: практикум. – Саратов: Изд-во Саратов, ун-та, 2014. – 109 с.

12. Аксеновская, Л.Н. Практикум по ордерной диагностике организационной культуры. – Саратов: Изд-во СГУ, 2016. – 147 с.

13. Аксеновская, Л.Н. Изменение организационной культуры на уровне лидера: опыт индивидуального сотринга / Организационная психология. – 2016. – Т.6. №2. – С. 30-54. [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.orgpsyjournal.hse.ru

14. Аксеновская, Л.Н. Уровни развития организационной культуры и проблема их измерения (ордерный подход) / От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете: в 5-ти томах.: Том 5 / отв. ред. Богоявленская Д.Б. – М.: Когито-Центр, 2015. – 461 с.

15. Ассаджиоли, Р. Типология психосинтеза: семь основных типов личности. Пер. с немецкого Т. Драбкиной. – М.: Мир Урании, 2008. – 160 с.

16. Артамонов, А. Н. Личная эффективность руководителя URL: <https://hr-portal.ru/article/lichnaya-effektivnost-rukovoditelya>

17. Барыльник, Ю.Б., Филиппова, Н.В., Тимраляев, Р.А. Организационная культура как социально-психологический феномен // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2019. – №3. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-sotsialno-psihologicheskii-fenomen>

18. Большой толковый словарь русского языка: современная редакция / Д. Н. Ушаков. – М.: Дом Славянской кн., 2008. - 959 с.

19. Вакансии на работу в Пятёрочке [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://blogbaster.org/rabota-5ka>
20. Виттих, В. А. Концепция управления открытыми организационными системами // Известия Самарского научного центра РАН. – 1999. – №1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-upravleniya-otkrytymi-organizatsionnymi-sistemami>
21. Вейк, К. Смыслопроизводство в организациях. – Х.: изд-во «Гуманитарный Центр», 2015. – 320 с.
22. Гастев, А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. – М.: Экономика, 1972. – 103 с.
23. Гибсон, Джеймс Л., Иванцевич Джон, Донелли, Джеймс Х.-мл., Организации: Поведение. Структура. Процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
24. Горелова, Е. Личная эффективность: Как вычислить тайм-киллеров // Ведомости. – 2002. – 18 апр. – № 67 (67).
25. Глухова, О.Е., Аксеновская, Л.Н. Моделирование организационного и организационно-культурного взаимодействия: атомистический подход. – Саратов: Издательство «Саратовский источник», 2016. – 99 с.
26. Гурова, Е. Ю. Общетеоретические основы изучения концепта «Лидерство» // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. – №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obscheteoreticheskie-osnovy-izucheniya-kontseptov-liderstva>
27. Давиденко, С. Упражнение с идеальной моделью [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://planerka.info/item/uprazhnenie-s-idealnoj-modelyu/>
28. Золотоголов, В.Г. Экономика: энциклопед. слов.- Минск, 2004. – 720 с.

29. Как писать хокку на русском языке [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://haikai.ru/russian_haiku/
30. Карташова, Л.В., Никонова, Т.В., Соломанидина, Т.О., Поведение в организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 220 с.
31. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001 – 320 с.
32. Ковалев, В.И. Особенности личностной организации времени жизни / Гуманистические проблемы психологической теории. – М.: Наука, 1995. – С.183.
33. Козловски, П. Культура постмодерна: Общественно-культурные последствия технического развития: пер. с нем. – М.: Республика, 1997. – 240 с.
34. Конюхов, Н.И. Словарь-справочник практического психолога. – Воронеж: МОДЭК, 1996. – 224 с.
35. Липатов, С.А. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учебное пособие для вузов / Под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. с. 48–68.
36. Липатов, С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Организационная психология / сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2001. – С. 432-443.
37. Лялина, Л. В. Классификация моделей организационной культуры корпорации в современной экономике // Вестник ЧГУ. – 2012. – №4. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-modeley-organizatsionnoy-kultury-korporatsii-v-sovremennoy-ekonomike>
38. Майджер К. Ценностно-ориентированное управление. - Ростов-н/Д.: Феникс, 2005. – 152 с.
39. Маккей, Х. Как уцелеть среди акул: опередить конкурентов в умении продавать, руководить, стимулировать, заключать сделки/Деловая стратегия: Концепция, содержание, символы: пер. с англ./ Карлоф Б. – Уфа:

Акад. менеджмента; М.: Экономика, 1993. – 367 с.

40. Мельников, И. И. Основы личной эффективности // Вестник государственного университета морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова. – 2009. – №3 (3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovy-lichnoy-effektivnosti>

41. Меньшикова, М. А. К вопросу об управлении персоналом как системе и интегрированной подсистеме организации // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2008. – №3. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-upravlenii-personalom-kak-sisteme-i-integrirovannoy-podsisteme-organizatsii>

42. Михельсон-Ткач, В.Л., Скляр, Е.Н. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка // Менеджмент в России и за рубежом, 2002. – №1. – С. 24 – 41.

43. Ньюстром, Джон В., Дэвис, Кейт, Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2000. – 466 с.

44. Пак, В. Д., Нужина, Н. И. Основные типологии организационной культуры // МНИЖ. – 2014. – №8-3 (27). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-tipologii-organizatsionnoy-kultury>

45. Прикладная социология и менеджмент: Учеб. пособие / А. И. Кравченко. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 206 с.

46. Пятенко, С.В. Менеджмент и лидерство: принципы разрешения противоречий [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2013/07/12/menedzhment_liderstvo_razresheniye_protivorechij.html

47. Райх, В. Функция оргазма. Основные сексуально-экономические проблемы биологической энергии. – СПб.: Унив. кн. ; М. : АСТ, 1997. – 303 с.

48. Райкрофт, Ч. Критический словарь психоанализа: пер. с англ. – СПб.: Восточно-Европейский Институт психоанализа, 1995. – 288 с.

49. Риддерстрале, И., Нордстрем, К. Караоке-капитализм. Менеджмент для человечества. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. – 325 с.

50. Рюттингер, Р. Культура предпринимательства: пер, с нем. – М.: ЭКОМ, 1992. – 240 с.

51. Санникова, Е. А. Лидерство. Психология лидерства. Лидерская эффективность в управлении // КНЖ. – 2018. – №3 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-psiologiya-liderstva-liderskaya-effektivnost-v-upravlenii>

52. Смирнова А.Ю. К вопросу об истории и современных тенденциях изучения организационной культуры в социальной психологии [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http:// www.e-rej.ru/Articles/2009/Smirnova1.pdf](http://www.e-rej.ru/Articles/2009/Smirnova1.pdf)

53. Смирнова А.Ю. Методика оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2009. – Т. 11. – № 4(6). – С. 1509-1513.

54. Современный философский словарь / под общ. ред. В. Е. Кемерова, Т. Х. Керимова. - 4-е изд., испр. и доп. – М.: Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2015. – 822 с.

55. Сокиркин, Д. Н. Организационная культура как объект изучения социологии управления / Д. Н. Сокиркин. // Молодой ученый. – 2020. – № 20 (310). – С. 632-634. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/310/70277/>

56. Строгеецкая, Е.В. Организационная культура как предмет социальных наук: история изучения и определение границ понятия // Социология. Дискурс. – 2017. - № 6. – С.94 – 107 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://discourse.etu.ru/assets/files/strogeckaya-e.v.pdf>

57. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. – СПб.: Государственный университет ИТМО, 2008. –

С.27 – 29.

58. Тичи, Н. Деванна, М.А. Лидеры реорганизации: (Из опыта американских корпораций). – М.: Экономика, 1990. – 204 с.

59. Управление персоналом организации: Учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

60. Управление персоналом / Учебник под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 606 с.

61. Федеральная торговая сеть «Пятёрочка» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://5ka.ru/about/>

62. Фей, Карл Ф., Дэнисон, Даниэл Д. Организационная культура и эффективность: пример изучения иностранных компаний в России // Персонал-Микс. – №2(3). – 2001.

63. Философия: Энциклопедический словарь / Под редакцией А.А. Ивина. – М.: Гардарики, 2006. – 1072 с.

64. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. – М.: Советская энциклопедия. 1983. – 839 с.

65. Философская Энциклопедия. В 5-х т. / под редакцией Ф. В. Константинова. – М.: Советская энциклопедия. 1960-1970.

66. Фундаментальное руководство по эриксоновскому гипнозу / М.Н. Гордеев. – М.: Психотерапия, 2015. - 357 с.

67. Фрайлингер, К. Сила видения. – М.: Книгопис.палата, 1997. – 190 с.

68. Фрейд, З. Массовая психология и анализ человеческого «Я» / «Я» и «Оно». Труды разных лет. Книга I. – Тбилиси: Мерани, 1991. – 399 с.

69. X5 Retail Group [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.x5.ru/ru/about/>

70. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

71. Шумейко, М. В. Типология корпоративной культуры //

Общество: политика, экономика, право. – 2008. – № 1. – С. 142 - 150
[Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://cyberleninka.ru/article/n/tipologiya-korporativnoy-kultury>

72. Эффективное управление фирмой: современная теория и практика / Бондарь Н.П., Васюхин О.В., Голубев А.А., Подлесных В.И. – СПб.: Изд. дом. «Бизнес-пресса», 1999. – 416 с.

73. Юревич, А.В. «Онтологический круг» и структура психологического знания // Психологический журнал. – 1992. – Т.13. – №1. – С.12.

74. Assagioli, R.(1994). Psikhosintez: teoriya i praktika [Psychosynthesis: Theory and Practice]. M.: REFL-book.

75. Burns J.M. (1978) Leadership. N. Y. P. 2.

76. Campbell, J. (1997). Tysyachelikii geroi [A thousand hero's faces]. M.: Refl-buk.

77. Cyert R.M., March J.G. (1959) A Behavioral Theory of Organizational Objectives // Masson Haire (ed.) Modern Organizational Theory. N.Y.

78. Fontaine, F. (2005). Mark Avrelii [Marcus Aurelius]. M.: Molodaya gvardiya.

79. Foucault, M. (1991). Germenevtika sub"ekta [Hermeneutics of the subject]. In: V.V. Vinokurov, A.F.

80. Filippov (ed.). Sotsiologos (284–311). M.: Progress.

81. Goldberg, B. (1999). Overcoming High-Tech Anxiety: Thriving in a Wired World. San Francisco: Jossey-Bass.

82. Griffin, Ricky W. "Management". Copyright 1990 by Houghton Mifflin Company, Boston, MA. Printed in the United States of America., 884с.

83. Gro, F. (2011). Obstanovka kursa [Rate situation]. In: Foucault M. Upravlenie soboi i drugimi (383-400). SPb.: Nauka.

84. Hampton, David R. «Organizational behavior and the practice of management». Copyright 1987 Harper Collins Publishers Inc. Printed in the United

States of America. 1020c.

85. Harris P.R., Moran R.T. (1991) Managing cultural differences. – Houston: Gulf Publishing Co.

86. Hofstede G. (1994) Culture and Organizaions: Software of the mind/ - Glosgow: Harper Collins, 1994

87. Jaques E. The changing culture of a factory. New York: Dryden Press, 1952. 251p.

88. Jung, K.-G. (1991). Arkhetip i simvol [The archetype and symbol]. M.: Rennans.

89. Jung, K.-G. (1995). Tevistokskie lektzii [Tavistock lectures]. Kiev: SINTO.

90. Jung, K.-G. (2008). Simvoly transformatsii [Symbols of Transformation]. M.: AST: AST MOSKVA.

91. Kanter, R. M. (2001). Evolv! Succeeding in the Digital Culture of Tomorrow. Boston, Mass: Harvard Business School Press.

92. McGregor D.M. (1960) The human side of enterprise. N.Y.

93. Mitroff, I., Denton, E. A. (2008). Spiritual Audit of Corporate America: a Hard Look at Spirituality, Religion, and Valueas in the Workplace. San Francisco: Jossey-Bass.

94. Neumann, E.(1999). Glubinnaya psikhologiya i novaya etika [Depth Psychology and a New Ethic]. SPb: Akademicheskii proekt.

95. Pezeshkian, N. (1995). Psikhoterapiya povsednevnoi zhizni [Psychotherapy of everyday life]. M.: Meditsina.

96. Sathe V. (1985) Culture and related corporate realities. - Homewood, IL: Richard D. Irwin.

97. Sims, H. P. Jr., Manz, C. C. (1995). Company of heroes: Unleashing the power of self-lidership. New York: Wiley.

98. The Economist April (22nd 2000), «Business Ethics. Doing well by doing good». The Economist Newspaper Limited, London.

99. The Economist June (24th 2000), «Socrates, for pleasure and profit».

The Economist Newspaper Limited, London.

100. The Winning Corporation (1987). Management practices that work. A.L.Sage. Acropolis Books LTD, Washington, D.C. Copyright.

101. Zohar, D. (1997). ReWiring the Corporate Brain. San Francisco: Berett Koehler Burns J.M. Leadership. N. Y., P. 2.