

Третьякова Нонна Васильевна

магистрант

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
университет «Высшая школа экономики»

г. Москва

DOI 10.31483/r-137995

**КРЕАТИВНОСТЬ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В ЭПОХУ
НЕПРЕРЫВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ: КАК ПСИХОДИНАМИЧЕСКИЙ
КОУЧИНГ ПОМОГАЕТ КОМАНДАМ И ИХ ЛИДЕРАМ
ВОЗРОЖДАТЬСЯ И ДВИГАТЬСЯ ВПЕРЕД ПОСЛЕ ТРАВМ И ПОТЕРЬ**

Аннотация: исследование посвящено применению психоаналитического коучинга для переработки организационных травм и потерь через запуск работы горя и восстановление креативности. На основе концепций З. Фрейда, М. Кляйн, Д. Винникотта, У. Биона и современных исследований психодинамики организаций анализируется влияние непереработанного горя на вовлечённость и продуктивность. Особое внимание уделяется двойственной природе креативности и защитным механизмам, включая цинизм. Эмпирическое исследование подтверждает эффективность коучинга в снижении тревоги и формировании новой идентичности. Подчёркивается отличие подхода от терапии ориентацией на бизнес-цели и его актуальность в условиях турбулентности.

Ключевые слова: психоаналитический коучинг, организационная травма, работа горя, креативность, цинизм, контейнирование, переходное пространство, психодинамика организаций, вовлечённость.

1. Введение.

Недавно у нас состоялся разговор с коллегой, которая поинтересовалась темой нашего магистерского исследования. Мы ответили: «Психоаналитическая работа коуча с организацией после травмы и потери: запуск работы горя и восстановление креативности». Термины «травма», «потеря», «работа горя» вы-

звали у неё удивление и улыбку. Это натолкнуло на размышления: в организационном контексте подобные понятия редко используются. Без изучения психоаналитического коучинга в НИУ ВШЭ мы также связывали бы их исключительно с индивидуальной психикой. Однако через десять минут коллега задумчиво отметила: «А ведь и правда мы горюем в компании». В их организации произошла утрата одного из ключевых участников. Этот переход от недоумения к осознанию иллюстрирует динамику коллективной психики, исследуемую в данной работе.

Современные организации сталкиваются с множественными травмами: уход брендов, реструктуризации, утрата лидеров. Согласно данным McKinsey, 80% компаний за последние пять лет пережили значительные потрясения [1]. Исследование Gallup зафиксировало снижение вовлечённости сотрудников до 30% и рост выгорания [2]. Эти изменения формируют коллективное горе, которое, оставаясь непереработанным, блокирует рабочие процессы. Горе, травма и потеря в организациях недостаточно изучены, особенно в России, где психоанализ долгое время находился под запретом. Ранее считалось, что группа обладает самовосстанавливающимся механизмом, способным переработать утраты. Группа позволяет «само-забыться», коллективно игнорируя потерю и продолжая функционировать. Однако в условиях турбулентности, когда потери множатся – уход продуктов, сокращения, крах стартапов, – этот механизм не справляется.

Гипотеза исследования заключается в том, что игнорирование организационных утрат и усиление бессознательных защит подрывают эффективность бизнеса. А. Фрейд отмечала, что группы прибегают к проекции и расщеплению, избегая рефлексии [18]. В России это усугубляется культурными нормами, подавляющими эмоции. В. Волкан подчёркивал, что коллективное отрицание создаёт «выбранную травму», которая снижает адаптивность [19]. Непереработанное горе порождает цинизм, конфликты и отчуждение, что разрушает доверие и тормозит сотрудничество. Для бизнеса это оборачивается падением продуктивности, снижением вовлечённости и ростом текучести кадров. Команды теряют спо-

собность к инновациям, так как креативность блокируется тревогой. Финансовые потери нарастают: бюджеты на мотивационные программы не дают отдачи, а стратегические инициативы проваливаются из-за саботажа или апатии. Утрата идентичности ослабляет конкурентоспособность, делая компанию уязвимой в турбулентной среде. Психоаналитический коучинг, напротив, запускает работу горя, восстанавливая ресурсы для устойчивого роста.

Цель исследования – обосновать эффективность психоаналитического коучинга в переработке организационных травм через запуск работы горя и восстановление креативности. Задачи: проанализировать теоретические основы подхода, эмпирически подтвердить гипотезу через кейс и выявить преимущества метода в условиях турбулентности.

2. Теоретические основы.

2.1. Работа горя и меланхолия.

Горе и травма в организациях представляют собой бессознательные процессы, влияющие на продуктивность. Мы опираемся на работу З. Фрейда «Печаль и меланхолия» (1917), где утрата описывается как привязка либидо к утраченному объекту [3]. Работа горя – процесс отсоединения через осознание, позволяющий энергии перейти к новым целям. Без этого возникает меланхолия: «Меланхолия – это утрата, которую нельзя признать» [3, с. 245]. В организациях это проявляется как цепляние за прошлое: «Раньше было лучше». Л. Хиршхорн (1988) отмечает, что разрыв идентичности усиливает апатию [4]. Непереработанное горе активирует защиты: бегство, изоляцию, цинизм. М. Стайн (2007) описывает цинизм как результат подавления эмоций, когда сотрудники становятся равнодушными, а сарказм маскирует боль [5]. Это снижает инициативу: призывы к действию игнорируются. В организационном контексте меланхолия проявляется в коллективной ностальгии, блокирующей инновации. З. Фрейд подчёркивал, что неосознанная утрата усиливает внутренний конфликт, снижая мотивацию [11]. Это приводит к формированию защитных механизмов, таких как отрицание, которое препятствует адаптации. В. Волкан уточняет, что коллективное горе может закрепляться в организационной культуре, усиливая сопротивление

изменениям [19]. Таким образом, непроработанное горе разрушает способность групп к созидательной деятельности.

Э. Эриксон связывал утрату с кризисом идентичности, требующим реинтеграции через рефлексию [20]. Без неё цинизм становится коллективной защитой. М. Кетс де Брис подчёркивал, что такие механизмы разрушают доверие, усиливая тревогу [21]. Это объясняет, почему команды теряют инициативу, застревая в меланхолии и равнодушии.

2.2. Депрессивная позиция и репарация.

Эмоции утраты формируют амбивалентность, что приводит к анализу концепции депрессивной позиции М. Кляйн. Она описывает вину и тревогу за «разрушение» объекта: «Успешное переживание депрессивной позиции приводит к репарации» [6, с. 306]. Репарация – это креативность, восстанавливающая связи. А. Обхолзер (1994) подчёркивает: без рефлексии группы застревают в конфликтах [7]. Сегодня, когда потери множатся, репарация становится сложнее: команды винят себя или других, усиливая раскол. Депрессивная позиция, по М. Кляйн, требует признания амбивалентности, что в организациях проявляется как внутренние конфликты между старыми и новыми целями. Коллективная вина может блокировать репаративные процессы, усиливая деструктивные защиты [29]. Это особенно заметно в турбулентной среде, где группы склонны к расщеплению, разделяя «хорошее» прошлое и «плохое» настоящее. Без рефлексии тревога переходит в агрессию или апатию, разрушая сплочённость. Я. Габриэль подчёркивает, что репарация возможна только через контейнирование, позволяющее переработать вину [23]. Таким образом, психоаналитический подход помогает направить амбивалентность в созидательное русло.

В этом контексте рассматривается идея Ж. Лакана о «недостатке бытия», побуждающем к символическому творчеству [22]. В организациях это поиск новой идентичности, но без рефлексии амбивалентность порождает конфликты. Я. Габриэль уточняет, что коллективная вина усиливает раскол, если тревога не контейнируется, блокируя созидательный потенциал [23].

2.3. Культурные факторы и защитные механизмы

Культурные факторы усугубляют проблему. В бизнесе, где «работают, чтобы работать», горевать не принято. Российский культурный код осуждает уязвимость, а мания «успешного успеха» укрепляет нарциссические защиты, блокируя рефлексию. Р. Морган-Джонс (2010) отмечает: группы склонны к «само-забыванию», игнорируя утраты [8]. В турбулентности – с уходом рынков, ростом стартапов, изменениями форматов работы – это ведёт к накоплению тревоги. В условиях роста удалённых и гибридных команд культурные барьеры усиливаются, так как виртуальная среда ограничивает эмоциональные связи. Отсутствие личного взаимодействия затрудняет осознание утрат, усиливая изоляцию. А. Фрейд подчёркивала, что группы в стрессовых условиях склонны к регрессии, формируя примитивные защиты [18]. В удалённых командах это проявляется в пассивной агрессии или игнорировании задач, что снижает производительность. Д. Армстронг отмечает, что виртуальная работа усиливает проективную идентификацию, когда сотрудники приписывают коллегам свои страхи [15]. Это разрушает доверие, необходимое для совместной работы. В российской культуре, где рефлексия воспринимается как слабость, команды склонны подавлять эмоции, что усиливает цинизм. Рост гибридных форматов требует новых подходов к управлению тревогой. Психоаналитический коучинг компенсирует эти ограничения, создавая виртуальные контейнеры для рефлексии. Таким образом, культурные и технологические факторы усложняют переработку горя, требуя системного подхода.

2.4. Креативность и переходное пространство.

Креативность могла бы стать решением, но традиционные методы – мозговые штурмы, agile – часто не работают, так как игнорируют эмоции. Идеи не воплощаются: команды застревают на этапе действия. Даже новые роли (scrum-мастера) не спасают, если тревога не переработана. Для анализа креативности мы обращаемся к Д. Винникотту, который предлагал переходное пространство, где игра рождает креативность: «Именно в игре человек способен быть творческим» [9, с. 54]. С. Лонг (2013) подтверждает: фасилитация снижает страх, активируя решения [10]. Переходное пространство в организациях – это метафорическая

среда, где команды экспериментируют с новыми ideas, преодолевая страх неудачи. Д. Винникотт подчёркивал, что игра требует доверия, которое в бизнесе разрушается тревогой [9]. В условиях турбулентности команды избегают риска, цепляясь за привычные процессы. Психоаналитический коучинг создаёт безопасное пространство, где сотрудники могут свободно выражать идеи, не опасаясь критики. С. Лонг говорил, что фасилитация помогает интегрировать индивидуальную и коллективную креативность [10]. Это особенно важно для организаций, где иерархия подавляет инициативу. Креативность, по З. Фрейду, связана с сублимацией, но без контейнера она становится хаотичной [11]. В бизнесе это проявляется в нереализованных проектах или конфликтах из-за разных видений. Психоаналитический подход направляет креативность в стратегические цели, усиливая конкурентоспособность. Таким образом, переходное пространство становится инструментом восстановления организационного потенциала.

О. Кернберг подчёркивал, что групповая игра требует безопасной среды, иначе нарциссические защиты блокируют креативность [24]. Без фасилитации коллективная игра усиливает регресс, порождая хаотичные импульсы вместо созидания, что снижает продуктивность организаций, В. Цандер [25].

2.5. Двойственность креативности и контейнирование.

Креативность двойственна. З. Фрейд видел её как сублимацию, но без контроля она ведёт к хаосу [11]. Тревога усиливает разрушение, М. Кляйн [6]. К. Юнг связывал креативность с тенью – хаотичной силой [12]. Для более глубокого понимания процесса управления тревогой мы обращаемся к У. Биону, чьё понятие контейнирования объясняет процесс: «Контейнер превращает тревогу в мысли» [13, с. 91]. Без контейнера группы могут регрессировать до первичных защит. В удалённой работе, где групповая поддержка ослаблена, это критично. Д. Мелцер описывал контейнирование как процесс осознания «эстетического конфликта» утраты, направляющий энергию в творчество [26]. Т. Огден подчёркивал, что без контейнера группы склонны к проективной идентификации, усиливая раскол и снижая способность к созидательной работе [27]. В организациях контейнирование становится инструментом управления коллективной тревогой,

особенно в кризисные периоды. Без контейнера группы склонны к «базовым допущениям», таким как зависимость или борьба-бегство, что разрушает рабочие процессы, У. Бион [30]. Это проявляется в пассивности или конфликтах, препятствующих стратегическим изменениям. В бизнесе тревога часто маскируется под рациональные решения, что приводит к неэффективным действиям. Психоаналитический коучинг создаёт контейнер, позволяя командам осознать и переработать утраты. Контейнирование помогает группам, командам и организации в целом преодолевать страх перед неизвестностью, направляя энергию в инновации и создание новой идентичности. В условиях удалённой работы, где эмоциональная связь ослаблена, коучинг компенсирует дефицит поддержки, усиливая сплочённость. Т. Огден подчёркивает, что проективная идентификация в организациях усиливает взаимные обвинения, разрушая доверие [27]. Психоаналитический подход помогает перевести эти защиты в конструктивные действия. Например, в кризисных ситуациях команды склонны к хаотичным решениям, что снижает конкурентоспособность. Контейнирование позволяет направить креативность в стратегические цели, минимизируя деструктивные импульсы. Отсутствие контейнера может также приводить к регрессии, проявляющейся в саботаже или апатии. Психоаналитический коучинг, создавая безопасное пространство, восстанавливает способность групп к адаптации. Таким образом, контейнирование становится ключевым механизмом управления организационными травмами. Это особенно актуально в турбулентной среде, где устойчивость зависит от способности перерабатывать тревогу.

3. Эмпирическое исследование.

3.1. Метод и гипотеза.

Для эмпирического обоснования гипотезы о том, что психоаналитический коучинг способен перерабатывать организационные травмы через запуск работы горя и восстановление креативности, использован метод кейс-стади. Кейс выбран как способ изучения сложных социальных феноменов в реальных условиях, позволяющий выявить динамику бессознательных процессов в организации. Ис-

следование опирается на психоаналитический коучинг как основной метод воздействия, включающий техники контейнирования, работы горя и создания переходного пространства.

3.2. Описание кейса.

Рассматривается случай организации, пережившей утрату ключевой структуры, что вызвало коллективную травму. Травма привела к снижению продуктивности на 40%, падению вовлечённости (70% сотрудников демонстрировали низкую инициативу), росту конфликтов и апатии. Защитные механизмы включали бегство (равнодушие) и расщепление («мы против них»). В соответствии с теорией З. Фрейда, утрата спровоцировала меланхолию, проявляющуюся в ностальгии по прошлому и отказе от новых задач [3]. А. Фрейд отмечала, что группы в таких условиях прибегают к проекции, обвиняя внешние обстоятельства [18]. Это выражалось в сарказме и цинизме, которые, по М. Стайну, маскировали боль и подавляли инициативу [5]. В. Волкан подчёркивал, что коллективное отрицание формирует «выбранную травму», снижая адаптивность [19]. В организации это проявилось в сопротивлении изменениям и саботаже проектов. Сотрудники избегали обсуждения утраты, что, усиливало «само-забывание» и апатию. Конфликты между отделами отражали расщепление, где группы делились на «хорошие» и «плохие». Тревога блокировала креативность, что привело к стагнации и финансовым потерям. Непроработанное горе, вызвало кризис идентичности, разрушая сплочённость. Отсутствие рефлексии, усиливало раскол и снижало доверие.

3.3. Методики и этапы коучинга.

Коучинг проводился в три этапа, основанных на психоаналитических принципах.

1. Контейнирование. Еженедельные групповые сессии создавали безопасное пространство для обсуждения страхов и утрат. Вопросы типа «Что потеряно?» помогали осознать эмоции. Использовалась техника активного слушания для переработки тревоги. За два месяца уровень доверия в команде вырос на 50%

(оценка по внутренним опросам). Сессии позволили сотрудникам выразить подавленные эмоции, что снизило цинизм. Коуч выступал как контейнер, помогая перевести тревогу в мысли. Это ослабило проективную идентификацию, уменьшив взаимные обвинения. Группы начали обсуждать утрату открыто, что заложило основу для дальнейшей работы. Такой процесс снижает страх перед неизвестностью.

2. Работа горя. Применялась модель BART (границы, авторитет, роли, задачи), разработанная Институтом Тависток, для анализа групповых защит [29]. Вопросы «Кто виноват?» и «Что удерживает изменения?» способствовали признанию утраты. Это позволило снизить количество конфликтов вдвое за четыре месяца, что подтверждено наблюдениями руководства. Модель BART помогла уточнить роли, ослабив расщепление. Сотрудники признали амбивалентность и это помогло запустить процесс reparации. Коучинг выявил скрытые страхи, связанные с утратой идентичности, о чём писал Э. Эриксон [20]. Сессии укрепили доверие, создав базу для коллективных действий.

3. Восстановление креативности. После того, как энергия оказалась доступной для формирования новой идентичности был предложен формат встреч в виде Мозговых штурмов, они в себе объединяли по-прежнему контейнер и вводили переходное пространство, стимулировали коллективную игру. Фасилитация обеспечивала безопасность, снижая страх неудачи. За шесть месяцев команда разработала и запустила пилотный проект, демонстрирующий новые подходы к задачам. Переходное пространство позволило экспериментировать, это усиливало инициативу. Коучинг направил креативность в бизнес-цели, избегая хаоса, о котором предупреждал З. Фрейд [11]. Сотрудники предлагали идеи без страха критики, что укрепило сплочённость. Пилотный проект стал символом новой идентичности.

3.4. Результаты.

Коучинг привёл к следующим результатам:

- количественные: вовлеченность значительно выросла (по опросам сотрудников), продуктивность восстановилась до исходного уровня, конфликты сократились почти вдвое;
- качественные: сформировалась новая коллективная идентичность, выраженная в обновлённых целях и сплочённости. Тревога снизилась, что проявилось в росте инициативы и снижении апатии.

3.5. Анализ.

Кейс подтверждает гипотезу о том, что психоаналитический коучинг эффективно перерабатывает организационные травмы, запуская работу горя и восстанавливая креативность. В отличие от традиционных бизнес-инструментов, таких как стратегические сессии, KPI, тимбилдинг, системы мотивации от HR или наставничество, коучинг работает с бессознательными защитами, снижая их влияние. Стратегические сессии часто игнорируют эмоции, фокусируясь на целях, что усиливает сопротивление в кризисных условиях. KPI и мотивационные программы не учитывают тревогу, порождая цинизм, как отмечал М. Стайн [5]. Тимбилдинг может временно повысить сплочённость, но без переработки горя эффекты быстро угасают. Наставничество ограничено индивидуальным подходом и не решает коллективных защит. Психоаналитический коучинг создаёт контейнер для тревоги, позволяя ослабить проекцию и расщепление, описанные А. Фрейд [18]. Это делает возможным применение традиционных инструментов, которые эффективны только при снижении защитных механизмов. Контейнирование, по У. Биону, превращает хаотичные эмоции в конструктивные действия [13]. Работа горя устраниет меланхолию, о которой писал З. Фрейд, направляя энергию в инновации [3]. Переходное пространство, предложенное Д. Винникоттом, активирует креативность, укрепляя конкурентоспособность [9]. Таким образом, коучинг обеспечивает системное решение, позволяя бизнесу адаптироваться к турбулентной среде.

4. Обсуждение.

Эффективность психоаналитического коучинга обусловлена его работой с бессознательным. Д. Армстронг (2005) утверждает: психодинамика выявляет

скрытые конфликты [15]. В отличие от тренингов, коучинг создаёт контейнер для тревоги, отсутствующий в гибридных форматах. И. Мензис-Лайт (1988) отмечала: без рефлексии защиты – цинизм, бегство – усиливаются [16]. Коучинг запускает репарацию, превращая утрату в ресурс. С контейнером быстрее восстанавливают идентичность. В условиях турбулентности, где традиционные методы не справляются, психоаналитический подход обеспечивает системное решение. З. Фрейд подчёркивал, что осознание утраты освобождает энергию для новых целей [3]. Это особенно важно для организаций, где апатия снижает производительность. А. Обхолзер уточняет, что рефлексия снижает сопротивление изменениям, укрепляя сплочённость [7]. Таким образом, коучинг не только снижает тревогу, но и повышает адаптивность бизнеса.

Психоаналитический коучинг создаёт «пространство для мышления», снижая тревогу и это особенно важно в турбулентности, где бессознательные конфликты блокируют адаптацию. Ключевой фактор – ориентация на бизнес-цели. HR-методы (мотивация, KPI) игнорируют эмоции, тратя бюджеты и не достигая нужного результата. Психоаналитический подход развивает рефлексию, направляя энергию в созидание, восстанавливает связи, что в бизнесе проявляется как новая идентичность. Контейнирование предотвращает регрессию, сохраняя рабочие процессы. Это позволяет командам преодолевать кризисы, сохраняя конкурентоспособность. В удалённой работе, где эмоциональная поддержка ограничена, коучинг компенсирует дефицит доверия. Таким образом, подход усиливает устойчивость организаций в условиях неопределённости.

Турбулентность меняет компетенции: компании требуют «креативность», «проактивность». Это симптомы непереработанных травм. Мозговые штурмы не работают без контейнера. Психоаналитический коучинг – системный подход, использующий внутренний потенциал. Удалённая работа усиливает проблему: группы не могут «само-забыться». Коучинг компенсирует это, создавая виртуальные контейнеры. Будущие исследования могут изучить его адаптацию для стартапов, где потери особенно часты. Д. Винникотт подчёркивал, что переходное пространство стимулирует креативность, что критично для инноваций [9]. В

условиях глобальных изменений коучинг становится инструментом долгосрочной устойчивости. Это подтверждает его экономичность: вместо затрат на краткосрочные программы он активирует внутренние ресурсы.

5. Заключение.

Психоаналитический коучинг трансформирует организационные травмы в ресурс, запуская работу горя, управляя креативностью и формируя устойчивость. В условиях множественных потерь и неэффективности традиционных методов этот подход незаменим. Он вдохновляет команды переосмыслить утраты, создавая новые смыслы. Какие шаги могут быть предприняты для внедрения психоаналитического коучинга в практику организаций? Осознание утраты высвобождает энергию для новых целей, что в бизнесе проявляется как восстановление продуктивности. Процесс репарации укрепляет связи, способствуя сплочённости команд, создание переходного пространства играет ключевую роль в активации креативности, необходимой для инноваций, а функция контейнирования предотвращает регрессию, сохраняя рабочие процессы. Таким образом, психоаналитический коучинг становится стратегическим инструментом для организаций, стремящихся к устойчивому развитию в турбулентной среде.

Список литературы

1. McKinsey & Company. The State of Organizations 2023 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-state-of-organizations-2023> (дата обращения: 20.04.2025).
2. Gallup. State of the Global Workplace: 2022 Report [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx> (дата обращения: 20.04.2025).
3. Фрейд З. Печаль и меланхолия / З. Фрейд // Психоанализ и культура. – М.: Прогресс, 1995. – С. 233–256.
4. Hirshhorn L. The Workplace Within: Psychodynamics of Organizational Life. Cambridge: MIT Press, 1988. 265 p.

5. Stein M. The cynical organization: A psychodynamic perspective // Journal of Organizational Change Management. 2007. Vol. 20. №4. Pp. 543–559.
6. Klein M. Love, Guilt and Reparation and Other Works 1921–1945. London: Hogarth Press, 1975. 468 p.
7. Obkholzer A. The Unconscious at Work: Individual and Organizational Stress. London: Routledge, 1994. 224 p.
8. Morgan-Jones R. The Body of the Organisation and its Health. London: Karnac, 2010. 198 p.
9. Winnicott D.V. Playing and Reality. London: Tavistock, 1971. 169 p.
10. Long S. Socioanalytic Methods: Discovering the Hidden in Organisations. London: Karnac, 2013. 292 p.
11. Freud Z. Introductory Lectures on Psychoanalysis. London: Penguin, 1974. 557 p.
12. Jung K.G. The Archetypes and the Collective Unconscious. Princeton: Princeton University Press, 1968. 451 p.
13. Bion U.R. Learning from Experience. London: Heinemann, 1962. 111 p.
14. Hulton V. Some unconscious aspects of organizational life // The Unconscious at Work. London: Routledge, 1994. Pp. 11–18.
15. Armstrong D. Organization in the Mind: Psychoanalysis, Group Relations, and Organizational Consultancy. London: Karnac, 2005. 248 p.
16. Menzies-Lite I. Containing Anxiety in Institutions. London: Free Association Books, 1988. 183 p.
17. Stapley L.F. Individuals, Groups, and Organizations Beneath the Surface. London: Karnac, 2006. 264 p.
18. Freud A. The Ego and the Mechanisms of Defence. London: Hogarth Press, 1937. 196 p.
19. Volkan V. The Need to Have Enemies and Allies: From Clinical Practice to International Relationships. Northvale: Jason Aronson, 1988. 298 p.
20. Erickson E.H. Identity and the Life Cycle. New York: Norton, 1980. 191 p.

21. Kets de Vries M. *The Leadership Mystique: Leading Behavior in the Human Enterprise*. London: Pearson, 2001. 304 p.
22. Lacan J. *The Seminar of Jacques Lacan, Book VII: The Ethics of Psychoanalysis*. New York: Norton, 1992. 342 p.
23. Gabriel Ya. *Organizations in Depth: The Psychoanalysis of Organizations*. London: Sage, 1999. 338 p.
24. Kernberg O.F. *Ideology, Conflict, and Leadership in Groups and Organizations*. New Haven: Yale University Press, 1998. 335 p.
25. Zander V. *The Psychodynamics of Work and Organizations*. New York: Guilford Press, 1993. 408 p.
26. Meltzer D. *The Claustrum: An Investigation of Claustrophobic Phenomena*. London: Karnac, 1992. 185 p.
27. Ogden T.H. *The Matrix of the Mind: Object Relations and the Psychoanalytic Dialogue*. Northvale: Jason Aronson, 1986. 286 p.
28. French R. *The Importance of Thinking Space in Organizational Consultancy // Organisational and Social Dynamics*. 2001. Vol. 1. №1. Pp. 45–62.
29. Klein L. *It's in the Organisation: A Psychoanalytic Approach to Group Dynamics*. London: Karnac, 2008. 214 p.
30. Bion U.R. *Experiences in Groups and Other Papers*. London: Tavistock, 1961. 192 p.