

**Арпентьева Мариям Равильевна,**  
доктор психологических наук, доцент,  
старший научный сотрудник кафедры  
психологии развития и образования, Ка-  
лужский государственный университет  
имени К. Э. Циолковского.

**Арпентьева Маріям Равілівна,**  
доктор психологічних наук, доцент,  
старший науковий співробітник кафедри  
психології розвитку і освіти, Калузький  
державний університет імені К. Е. Ціол-  
ковського.

**Arpentieva Mariam Ravilieva,**  
Doctor of psychological Sciences, associate  
professor, senior researcher of the depart-  
ment of development and education psy-  
chology, Kaluga K. E. Tsiolkovsky state Uni-  
versity.



---

## АРХЕТИПЫ И ИННОВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Аннотация.** Статья посвящена архетипическому подходу к исследованию проблем инноваций в управлении и управлением инновациями. Рассматриваются основные модели управления, их эволюция от патриархально-монолитного и псевдогруппового демократического управления до современного, интерсубъективного. Требования трансдискурсивности и трансдисциплинарности к разработке интегративной модели управления предполагают обращение к осмыслению его архетипических основ: структур и содержаний. Среди них ведущими, с точки зрения структуры управления, образующими архетипическими “оппозициями” управления являются моноакторное и мультиакторное управление, самоуправление и внешнее управление; управление качеством (ориентированное на результат) или управление процессом (ориентированное на процесс). С точки зрения содержания ведущими являются оппозиции “управление функционированием и управление развитием”, “антикризисное и прокризисное” управление, а также управление, ориентированное на наращивание человеческого и социального капиталов и на материально-технологическое совершенствование. Сравнительный анализ типов управления инновациями и инноваций в управлении позволяет выделить различные, архетипически закрепленные и периодически сменяющие друг друга в сообществах стра-

тегии управління, обладающие разными возможностями и ограничениями.

**Ключевые слова:** управление: инновации, архетипы, интересубъективное управление, моносубъективное управление.

## АРХЕТИПИ ТА ІННОВАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

**Анотація.** Стаття присвячена архетиповому підходу до дослідження проблем інновацій в управлінні й управління інноваціями. Розкриваються основні моделі управління, розглядається їх еволюція від патріархально-монолітного і псевдогрупового демократичного управління до сучасного, інтерсуб'єктивного. Вимоги трансдискурсивності й трансдисциплінарності до розроблення інтегративної моделі управління припускають звернення до осмислення його архетипових основ: структур і змістів. Серед них провідними, з точки зору структури управління, утворюючими архетиповими “опозиціями” управління є моноакторне і мультиакторне управління, самоврядування і зовнішнє управління; управління якістю (орієнтоване на результат) або управління процесом (орієнтоване на процес). З точки зору змісту провідними є опозиції “управління функціонуванням та управління розвитком”, “антикризове і прокризове” управління, а також управління, орієнтоване на нарощування людського та соціального капіталів і на матеріально-технологічне вдосконалення. Порівняльний аналіз типів управління інноваціями та інновацій в управлінні дає змогу виділити різні стратегії управління, які архетипово закріплюють і періодично змінюють один одного в спільнотах, володіють різними можливостями і обмеженнями.

**Ключові слова:** управління: інновації, архетипи, інтерсуб'єктивне управління, моносуб'єктивне управління.

## ARCHETYPES AND INNOVATION OF STATE ADMINISTRATION

**Abstract.** The article is devoted to the archetypal approach to the study of the problems of innovation in management and management innovation. The basic management models, discusses their evolution from Patriarchal and monolithic and pseudointersubjective democratic governance, to modern, intersubjective. Transdimensional the requirements of transdisciplinary and the development of an integrative model requires an appeal to the understanding of his archetypal bases: structures and contents. Leading ones, from the point of view of the management structure of forming the archetypal “oppositions” are monoactor management and multiactor management, self-management and external management; quality management (result-oriented) or the process control (process-oriented). From the point of view of content are leading the opposition “control the operation and management of development”, “crisis and pro crisis” management and control, focused on building human and social capital and managing for material and technological improvement. Comparative analysis of types of innovation management and innovation management allows you to allocate different archetypal anchored

and periodically replacing each other in communities, management strategies, with different capabilities and limitations.

**Keywords:** governance: innovation, archetypes, intersubjective management, monosubjective management.

---

**Постановка проблемы.** Усложнение сообществ и процессов их развития, умножение разнообразия проблем управления этими сообществами актуализируют необходимость разработки подходов, интегрирующих к решению многообразных проблем, создания теоретических моделей и мета-моделей, позволяющих не только оптимизировать способы управления, но и ответить на вопрос о том, что такое управление, каковы его цели, формы, результаты и какое именно управление необходимо для развития современных сообществ как примеров сложных, развивающихся систем. Одним из таких распространенных, “трендовых” подходов является обращение к трансдисциплинарному и трансдискурсивному осмыслению сути и технологий управления, позволяющие выделить его стратегии, более или менее гармонично реализующие ценности и цели управления как важного компонента развития сообществ. Требования трансдискурсивности и трансдисциплинарности означают, что интегративный подход к изучению управления, в том числе инноваций в управлении и управления инновациями, так или иначе обращен к осмыслению его архетипических основ: структур и содержаний. Среди них ведущими, с точки зрения структуры правления, образующими являются такие варианты, как внеш-

нее и внутреннее (самоуправление) управление; моносубъектное (моноакторное) и мультиакторное (интерсубъективное) управление (при котором принятие решений и контроль над их исполнением принадлежит одному лицу — лидеру или группе лиц — команде). С точки зрения содержания — это управление функционированием и развитием; антикризисное управление и прокризисное управление; а также управление, ориентированное на наращивание человеческого и социального капиталов и на материально-технологическое совершенствование, управление качеством продукции (ориентированное на результат) или управление процессом (ориентированное на процесс). Сравнительный анализ стратегий и концепций управления, опирающийся на их сравнение по данным характеристикам, позволяет выделить различные, архетипически закрепленные и периодически сменяющие друг друга в сообществах, стратегии управления, которые обладают разными возможностями и ограничениями в управлении развитием сообществ. Архетипический подход к анализу управления и инноваций также позволяет увидеть феноменологическое сходство существующих стратегий управления с существующими классическими и современными научными подходами к изучению управления.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Поиск и построение новой теории управления как системы его идеологических, теоретических и технологических основ может быть осуществлен на основе архетипической парадигмы исследования процессов управления организациями. Феноменология архетипического подхода предполагает особое внимание к взаимосвязи собственно “целевой рациональности” управления с “рациональностями” и “иррациональностями” ценностно-смысловыми: связи сознательных, эксплицитных, и неосознаваемых, имплицитных, аспектов развития сообществ и управления сообществами. Одним из ведущих измерений в работах, посвященных исследованию модернизационных (инновационных) и трансформационных процессов в странах СНГ, полагается измерение, связанное с осмыслением общечеловеческих характеристик и этнокультурных особенностей, в том числе архетипов, которые влияют на экономическую, политическую и иные сферы жизни человека и общества. Исследователи отмечают, что в развитии страны должны быть, наряду с общечеловеческими, отражены национальные традиции и опыт жизни людей в определенных условиях природной и культурной среды [1, с. 285, 290]. Речь идет о важности гармоничного совмещения в управлении общечеловеческих архетипических форм и национально-специфичных содержаний, соотносенных как с особенностями настоящего момента и, там где речь идет об инновациях, с ожиданиями относительно будущего. Размышляя о барьерах

инновационности и об особенностях управления инновациями в разных культурах и сообществах, разных организациях, С. М. Голубка, А. Новак, В. В. Стрелецкий, О. Л. Терентьева, О. В. Юринец и многие другие исследователи отмечают национальные особенности [2, с. 116], включая те, что закреплены в архетипах. Архетипы или, точнее, архетипические структуры (формы и содержания), которые К. Юнг, Э. Дюркгейм, Л. Леви-Брюль, К. Леви-Стресс, В. Пропп, Е. Тейлор, Дж. Фрезер, М. Элиаде и многие другие исследователи полагали универсальными компонентами человеческой психики, отражают, в форме склонности к определенному типу осмысления себя и мира, особенности накопленного человечеством или отдельной этнокультурной группой и/или исторической эпохой опыта [3]. Исследованию архетипов в современной науке, в том числе в контексте управления, уделяют большое внимание Э. Афонин, О. Балакирева, Т. Бельская, Е. Донченко, С. Крымский, С. Крюков, М. Лашкина, А. Мартынов, Т. Новаченко, В. Патраков, А. Радченко, Ю. Романенко, О. Суший и др. Они описывают различные влияния разных видов архетипов (личностных, культурных, мировоззренческих) как компонентов психосоциальной эволюции: “стимуляторов” и “дестимуляторов” развития и инноваций, а также основные регуляторы их “настройки”: культурно-исторические и социально-политические особенности идеологий и мифологий развития общества и человека [2, с. 118; 4, с. 137]. Архетипические основания человеческой

жизни выстраиваются в виде своеобразной “карты” человеческой психики или “организационной психики” (культуры). Б. Б. Лиетар, Р. Мур и Д. Жиллет [5; 6] полагают, что исследование “теней” и “подавленных” архетипов позволяет построить систему рекомендаций по практической “интеграции” подавленного архетипа, по гармонизации — балансированию системы отношений личности и группы с миром [4, с. 133]. Аналогично личным, в организации реализуются так называемые культурные архетипы или пространства Бытия: консолидации, конфронтации, конкуренции и кооперации, или пространства страданий, борьбы, включений и свободы. Соотношение и степень активации культурных архетипов связаны, по мнению исследователей, с уровнем организационной сложности социальных систем и их ориентацией на интересы индивида или интересы общности [4, с. 136; 7–9]. При этом переход от одной культуры к другой означает смену доминирующего культурного архетипа, а также смену актуальных общественных ценностей. Вместе с тем, несмотря на множество существующих исследований отдельных аспектов этой проблемы, изучение архетипических аспектов инноваций в управлении организации и инновациями не проводилось.

#### **Формулирование целей статьи.**

Целью статьи является анализ моделей исследования управления инновациями и инноваций управления в контексте архетипического подхода.

**Изложение основного материала исследования.** Целью традиционных, “патриархально”-ориенти-

рованных, рационалистических, в том числе прагматических моделей управления, а также мальтузианских моделей управления в современном мире является достижение такого уровня руководства, который позволил бы достигать 100 % успешности и результативности управления. При этом предполагается, что “цель оправдывает средства”: используются технологии манипуляции обществом и его членами, которые направлены на формирование единообразных, предсказуемых, лишенных попыток осмысления происходящего, в том числе целей управления, реакций людей. Они ориентированы на уничтожение оппозиции, а также поддерживающих ее нравственных ориентиров, основанных на них социальных связей, организационных мостов и семейных уз, на создание препятствий непосредственным контактам и разрушение доверия и взаимопомощи, создание препятствий свободному развитию человека как личности, профессионала и партнера. В своем предельном развитии манипулятивное управление включает также отказ от технологического прогресса и инноваций или их существенное ограничение, связанное с контролем процессов развития и предотвращением “несанкционированных” управляющим форм поведения: совершая выбор между своим комфортом и выживанием, выживанием и развитием других людей, общества. Представители управления (бюрократического аппарата) однозначно выбирают собственный комфорт и успех. Как отмечал Р. Л. Акофф [10], классическое представление

об однородности, гомогенности общества как функционирующего по определенным правилам, не учитывающие “наложения” и взаимодействия вертикальных и горизонтальных коммуникаций, особенностей их ценностно-целевого и смыслового содержания в организациях разных типов и уровней развития (например, традиционных и инновационных, ориентированных на воспроизводство, репродукцию и на творчество и сотворчество), как относительно простого феномена, используемое в классическом, традиционном менеджменте, представляет людей обезличенными: “человек вообще” или “плоский человек” (a man) допускает возможность взглянуть на него “со стороны”, в том числе — со стороны общества или государства, со стороны менеджера как “хозяина положения”, который редуцирует социальные связи, организационные мосты и даже семейные “узы” к предписанным им (субъектом) устойчивым правилам, опирающимся на соответствующие идеологии. Само общество и организация состоят в отношениях “потребления”, обратные связи сведены к минимуму. Ведущими являются финансовый и материальный капитал.

В рамках исследований управления, созданных в XX веке в контексте неклассической рациональности, превозносится равенство прав и сила “толпы”, поэтому, так или иначе, учитывается человеческий и социальный капитал [11]. Отмечается его роль в повышении и понижении продуктивности производства и бизнеса, а также тот факт, что в региональном и государственном управлении

обычно нет возможности использовать знания огромного количества людей, всех, кто не смог попасть на встречи или “достучаться” до лиц, принимающих решения. Однако участие множества людей, с использованием методов сетевого, “крауд” и/или интерсубъективного управления, позволяет решать эту проблему. Эти технологии дают возможность активизации социального и других видов человеческого капитала, реализации парадигмы социального служения, ее принципов социального партнерства и взаимопомощи. Тем не менее феномен “толпы” не имеет однозначного осмысления и длительное время характеризовался скорее негативно: как место и время примитивных реакций и упрощенного, фрагментарного осознания себя и мира ее участниками. Сейчас, говоря о “веке толп”, многие исследователи превозносят идеи самоорганизации толпы, ее возможности, в том числе “ум”, а также возможности свободного труда. По их мнению, профессионалы (даже непрофессионалы) как члены “умной толпы” могут участвовать в решении проблем самого разного уровня и типа, самоорганизовываясь и “самораспускаясь” в зависимости от необходимости, степени включенности и компетентности в обсуждаемом вопросе [12; 13]. Ведущая проблема с точки зрения внедрения и укоренения крауд-технологий и идеологии мультиакторного управления состоит в том, что участие общества в делах государства воспринимается как помеха спокойному потреблению и благополучию управленческой элиты. Более того, сторонники мальту-



зианской модели постепенно “опускают планку” требований в сфере социальных и человеческих отношений, социальной защиты и профессионального труда: прогрессирующая дерегуляция (прекаризация) трудовых отношений и превращение ранее гарантированных трудовых отношений в существенно негарантированные, давая людям внешнюю свободу, отнимают социальную защищенность. Прекариат рождает тревогу из-за неопределенности жизни, отчуждение из-за необходимости заниматься не тем, чем хочется, а также наносит удар по человеческому и социальному капиталам страны /организации одновременно. Прекариат становится разрушителен в отсутствии безусловного основного дохода — гарантированного государством денежного довольствия каждому гражданину. Однако такая гарантия — путь в эскалацию конфликта, а не его разрешение. Прекаризация оказывается не новацией, а замаскированной попыткой возвращения к предыдущей, “патриархальной” стадии общественных отношений.

Иначе выглядит управление в современных “постнеклассических” феноменологических моделях общества как сложной системы, взаимодействие в которой основано на принципах многостороннего и многоуровневого социального партнерства и взаимосвязи всех событий и компонентов. В “партнерской” модели управления социальные связи, организационные мосты и семейные узы людей — компоненты социального капитала, который может отличаться по своему качеству, но в целом служит развитию людей, ор-

ганизаций, общества. Современные теории управления развиваются как попытка развернутой многоуровневой рефлексии сути управления, его типических и архетипических аспектов, в том числе в контексте изучения ценностно-целевых основ, взаимосвязи теории и практики управления, из развития в исторической и диахронической перспективах [14; 15]. Разделение функций управления, жесткая иерархия, вертикальность и монособъектность коммуникаций традиционных “патриархальных” организационных структур в современном, инновационно интерсубъектном творчески ориентированном менеджменте все больше заменяются социальным партнерством, консенсусом, горизонтальными коммуникациями. Феноменологические модели управления обращены к анализу архетипических аспектов управления обществом и инноваций, нацелены на поиск форм управлений, отличных как от единоличного, моноакторного “руководства” (менеджером или “монолитной системой”), так и от мультиакторного руководства “толп” и бюрократизирующихся с течением времени коллективов (крауд-управление). Архетипический подход нацелен на формирование целостного представления об управлении и исследованиях управления в синхронической и диахронической перспективах, выделении существующих моделей управления как примеров реализации разных его архетипов, изучение позитивных и негативных сторон разных моделей, их применимости в разных условиях.

На наш взгляд, весьма близким архетипическому является взгляд на

управление и отношения общества и государства, представленный в работах К. Поланьи [16]. Автор ставил целью “поиск “третьего пути” управления как формы взаимодействия государства и общества, общества и человека, отличного от единоличной автократии и демократической бюрократии. Он разрабатывал теоретические основы идеального общественного устройства, в котором человек — социальный, а человеческий капитал является главной ценностью. При этом он исходил из того, что люди коммуницируют на основе трех основных принципов: дарообмена (т. е. взаимности, реципрокности), централизованного перераспределения (отчужденной редистрибуции) и рынка (аномичного обмена). При этом редистрибуция как одна из форм уравнивающего распределения нередко вырождается в прямую эксплуатацию. Рыночные отношения, которые предполагают более или менее взаимную калькуляцию выгод и издержек, также разрушают человеческие отношений и признаки культуры, нравственность. Рынок со временем ведет к дестабилизации общества и более или менее явно выраженному централизованному перераспределению власти бюрократией и криптократией (“теневым правительством”, олигархами). Обмен дарами осуществляется свободно, без гарантий и требований возмещения затрат. Он также может стать асимметричным, вырождаясь в редистрибуцию или консюмеризм (потребительство). Однако этому противостоит система нравственных и иных ценностей обменивающихся. Моносубъективное управление осно-

вано на том, что субъект, ощущающий себя “вне” проблемной ситуации и нередко не включенный в жизнедеятельность сообщества, которым он управляет на правах “равного”, определяет смысл ситуации, опираясь на свое представление о себе как человеке и профессионале, а также о мире изучаемой им ситуации. Поскольку субъект не включен в ситуацию, он может осмысливать ее весьма поверхностно: удовлетворяясь не столько ее смыслами, сколько значениями — социально заданными нормативами. Он может не обсуждать свои решения с подчиненными, порой склонен полностью игнорировать их потребность понимать происходящее, формируя “узкий круг” приближенных. Общество видится простым “монолитом”, управление которым направленно поддерживает данную “простоту”, отсекая более сложных, чем предписано нормами системы “оппонентов”. Теория управления представляет его как организацию управления относительно постоянным и гомогенным “объектом”. Интерсубъективное управление основано на представлении о том, что субъект, осознающий себя “внутри” проблемной ситуации и выполняющий в рамках ситуации и жизнедеятельности в целом те или иные функции, продуцирует смысл ситуации, в том числе с учетом “смыслообразующей” деятельности иных субъектов, находящихся в этой ситуации и коммуницирующих с ним по поводу нее. Участники ситуации придают смыслы и ценностный статус фрагментам (объектам и процессам) ситуации. Они сознают проблемность ситуации, обсуждают ее друг с другом, в поиске форм управления



ситуацией вступая в диалог, выстраивая в процессе переговоров приоритетные направления и определяя цели, критерии эффективности успешности. Общество есть сложной, гетерогенной развивающейся системой, каждый человек — с его субъективными представлениями о мире (the man) — осмысляет себя в диалоге с другими, само общество — “калейдоскоп ситуаций”. Интерсубъективность сознания и жизнедеятель-

ности побуждает людей коммуницировать, совместно искать выход из сложившейся ситуации, создавая “интеграционную платформу” знаний, умений, идеологий, используемых для принятия управленческих решений. Лоурархия как социальное партнерство, социальное служение, взаимопомощь позволяет сохранять гибкость и выживаемость обществу и организации (см. таблицу) [17; 18].

**Модели общества и эвергетические стратегии**

<b>Модели</b>	<b>Классическая, рационалистическая модель (развития) общества</b>	<b>Неклассическая модель (развития) общества</b>	<b>Постнеклассическая модель (развития) общества</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Общество</b>	Рациональность, гомогенность, универсальность, однотипность, простота, отношения хозяев и рабов, “человеческий материал”, “рабочая сила”	Иррациональность, внешняя гетерогенность, хаотичность, разнотипность, сложность, отчужденность, человеческие “ресурсы”, “человеческий фактор”	Гармоничность, гетерогенность, мультистратегичность, сложность, социальное партнерство, социальный и человеческий капитал
<b>Стратегии управления</b>	Антиуправление, псевдоценности, псевдотехнологии управления, достижение собственных целей за счет организации (общества). Социальный каннибализм и взаимное потребление, репрессии и принудительная редистрибуция	Рамочное или делегирующее управление “по ситуации”, псевдоуправление, отказ от управления, технологии, замещающие управление. Социальная аномия и отчуждение, имитации отношений и дикий рынок	Партисипативное “управление по целям”, ценностно-целевое сотрудничество и взаимопомощь в развитии как ведущая технология управления. Социальное служение и взаимопомощь, дарообмен и милосердие, антиконсюмеризм
<b>Архетипическая основа</b>	Архетипические основы управления не идентифицированы, используется единственная модель управления, демонстрируемая как не подвергаемый обсуждению и рефлексии образец, неизменность модели управления, отсутствие и инноваций управления	Архетипические основы управления мистифицируются: понятие “архетипа” используется для того, чтобы объяснить артефакты управления и его неудачи, амбивалентность осмысления управления, его архетипов, переживание ограниченности выбора моделей управления	Архетипические основы управления глубоко осмысленны, выделены продуктивные и негативные аспекты разных моделей, применяемых в зависимости от ситуации и личностных особенностей сообщества, переживание неограниченности, творчество (инновации) моделей управления

1	2	3	4
Инновации	Отказ от инноваций в управлении, эксплуатация “проверенных методов”, спорадические и трудно осуществляемые инновации в сфере материального и экономического капиталов	Управление кризисом организаций и инновациями в сфере материального и экономического капиталов	Постоянные инновации в сфере материально-экономического, а также социального и человеческого капиталов

**Выводы из данного исследования и перспективы дальнейших исследований.** Архетипический подход к изучению правления позволяет дать ответ на вопрос: чем отличается плохое управление от хорошего или, точнее, в каких случаях можно говорить об управлении, а в каких — о его попытках, имитации. Он также раскрывает некоторые “неочевидные” аспекты управления, связанные с двойственным характером соотношения его целей и ценностей, стратегий и технологий.

Опираясь на анализ архетипических структур в управлении государством, организацией, человеком, можно выделить разные стратегии — способы управления, опирающиеся на социальные идеологии как системы ценностно-смысловых представлений субъектов о социальном мире и его компонентах, а также те теоретические подходы, которые породили данные идеологии: классическая, неклассическая, постнеклассическая “рациональность”. Параллельно можно выделить разные стратегии управления:

1) патриархальная стратегия управления — манипулирование “хозяйном” своими “рабами” — превращения субъектов производства в “объекты” при игнорировании чело-

веческого и социального капитала, отсутствие инноваций в управлении и управляемых объектах;

2) толпократическая стратегия руководства человеческим капиталом как “ресурсами”, при которой социальный капитал — “облегчает”, “фасилитирует” производственные процессы, инновации в управлении носят фрагментарный характер, приоритет отдается инновациям в сфере управления;

3) партнерская стратегия управления как полилогического сотворчества, социального партнерства, взаимопомощи и взаимообучения, в процессе которого реализуется и развивается, накапливается и воспроизводится человеческий и социальный капитал, создаются и отбираются оптимальные модели управления, отражающие продуктивные аспекты его различных архетипов. Основными драйверами развития социального капитала являются продуктивная конкуренция, осмысленные инвестиции, системные инновации и наличие нравственно определенных целей производства и жизни в целом. Развитие человеческого капитала связано с развитием общественного. Основными драйверами развития человеческого капитала являются инвестиции в подготовку

и переподготовку, рабочее состояние социальных лифтов, высокопрофессиональный коллектив, наличие нравственно определенных целей производства и жизни. Чтобы выживать и развиваться, система вынуждена вводить инновации не только в управляемый “объект”, но и в самоуправление, в себя саму, в частности, вынуждена разрабатывать и внедрять интересубъективные технологии, предполагающие мультиагентные и мультиакторные формы управления.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Новак А.* Як підняти українську економіку / А. Новак. — К.: Гнозіс, 2006. — 304 с.
2. *Омельяненко В.* Национальные архетипы в контексте управления инновационным развитием // Архетипика и гос. упр.: рационализация и нормативные практики: сб. науч. работ: науч. изд. / под ред. Е. А. Афонина, Г. Л. Рябцева. — К.: НТЦ “Психея”, 2014. — 128 с. — С. 77–83.
3. *Юнг К.* Сознание и бессознательное / К. Юнг. — Минск: Попурри, 1998. — 295 с.
4. *Лиетар Б.* Душа денег / Б. Лиетар. — М.: Олімп, 2007. — 365 с.
5. *Moore R.* King, Warrior, Magician, Lover / R. Moore, D. Gillette. — San Francisco: Harper 1991. — 192 p.
6. *Плахтій Т.* Організаційні інструменти архетипного управління соціальними системами // Публіч. упр.: теорія та практика: зб. наук. пр. — Х.: ДНДУ. — 2014. — № 2 (18). — С. 130–141.
7. *Благодетелева-Вовк С. Л.* Підприємство як мікроцивілізація: монографія / С. Л. Благодетелева-Вовк. — Черкаси: Брама-Україна, 2010. — 402 с.
8. *Кримський С. Б.* Заклики духовності ХХІ століття / С. Б. Кримський. — К.: Академія, 2003. — 32 с.
9. *Управление персоналом* / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: Юнити, 2002. — 560 с.
10. *Акофф Л. Р.* За пределами социализма и капитализма. Проблемы управления в социальных системах / Л. Р. Акофф. — М.: Наука, 2009. — Т. 1. — С. 112–140.
11. *Коулман Дж.* Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. — 2001. — № 3. — С. 121–139.
12. *Рейнгольд Г.* Умная толпа / Г. Рейнгольд. — М.: ФАИР ПРЕСС, 2006. — 416 с.
13. *Стэндинг Г.* Прекариат / Г. Стэндинг. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.
14. *Виттих В. А.* Введение в теорию интересубъективного управления / В. А. Виттих. — Самара: Самарский науч. центр РАН, 2013. — 64 с.
15. *Vittikh V. A.* Evolution of ideas on management processes in the society: from cybernetics to evergetics / V. A. Vittikh // Group Decision and Negotiation. — September 2015. — V. 24, issue 5. — P. 825–832.
16. *Розинская Н. А.* Введение. “Великая трансформация” Карла Поланьи / Н. А. Розинская, Ю. В. Латов / под ред. Р. М. Нуреева. — М.: ВШЭ, 2007. — С. 11–21.
17. *Allport G. W.* The Nature of Prejudice. — N.Y.: Addison-Wesley Publishing Company, 1979. — 537 с.
18. *Beni G.* Swarm Intelligence in Cellular Robotic Systems, Proceed / G. Beni, J. Wang // NATO Advanced Workshop on Robots and Biological Systems. Tuscany, Italy, June 26–30, 1989. — N.-Y.: NATO, 1989.