

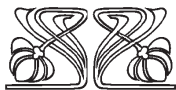
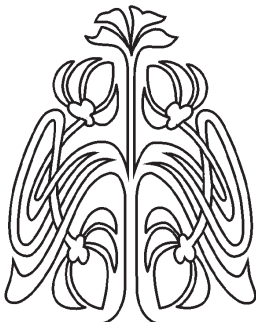


ПСИХОЛОГИЯ

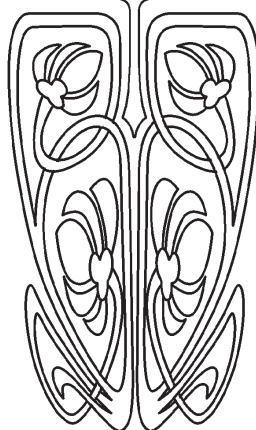
УДК 316.6

МЕТОДЫ КОМАНДНОГО СОТЕРИНГА: СОТЕРИОЛОГИЧЕСКАЯ ИГРА «ПУТЬ ГЕРОЯ» (АНАЛИЗ КЕЙСА)

Аксеновская Людмила Николаевна – доктор психологических наук, доцент, заведующая кафедрой общей и социальной психологии, декан факультета психологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского. E-mail: liudmila_aksenovskaya@mail.ru



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ



В статье представлен опыт проектирования, проведения и обсуждения сотериологической игры «Путь Героя» как элемента ордерного тренинга. Такая игра является одним из методов, входящих в состав ордерной технологии изменения организационной культуры. Рассматриваемый кейс демонстрирует возможности использования метода для диагностики и изменения этико-смысловой системы управленческой команды. Подробно анализируются цели и задачи тренинга и игры, методологические аспекты игры (юнгианское понимание функций героического комплекса), методические аспекты игры (цель, структура и основные роли), дано описание ее хода и обсуждение основных результатов. Показано, что игра позволяет обнаружить рассогласование между декларируемыми этическими ценностями команды и личности и этическими ценностями, регулирующими реальное поведение управленческого персонала. Основной этической проблемой, выявленной при помощи данного игрового метода, стала проблема рассогласования цели и средств в профессиональной деятельности: для достижения «правильных» (этичных) целей иногда используются «неправильные» (неэтичные) способы. Причиной такого рассогласования члены команды назвали ограничение во времени в процессе принятия управленческих решений, что не позволяет продумать все наступающие последствия и снижает качество принимаемых решений. Делается вывод о том, что сотериологическая игра является адекватным способом изучения и изменения этико-смысловой системы организационной культуры на уровне управленческой команды.

Ключевые слова: организационная культура, ордерный подход, сотеринг, лидерство, сотериологическая игра, этические смыслы.

DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-3-292-297

Введение

Важным направлением развития ордерного подхода к социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры является разработка методов диагностики и изменения организационной культуры. Измерительные процедуры, имеющиеся в распоряжении исследователей, работающих в рамках этого подхода, в настоящее время преимущественно связаны с социально-психологической диагностикой организационной культуры на уровнях организации, управленческой команды и личности лидера [1–3]. Существующие методики являются преимущественно качественными, хотя и хорошо формализованными. Перспективным направлением их дальнейшей формализации стало применение методов физико-математического (атомистического) моделирования результатов ордерной диагностики организационной культуры [4]. Исследователи имеют возможность использовать некоторые числовые показатели состояния организационной культуры как вспомогательные, а также новые средства компьютерной визуализации полученных данных.



Вместе с тем в ордерном подходе, с его ориентацией на методологический стандарт гуманистической психологии и, в частности, с использованием методологического принципа единства исследования и практического воздействия [5], большое место занимают другие качественные методы одновременного исследования и преобразования организационной культуры. Речь идет об активных методах социально-психологического вмешательства в организационно-культурную систему организации, а именно – об ордерных тренингах и игровом моделировании различных аспектов организационного и управленческого взаимодействия. Использование таких методов предполагает одновременное изучение состояния организационно-управленческого взаимодействия как ключевого процесса культуротворчества в организации и изменение этого состояния в желательном направлении. Ордерные тренинги и игровое моделирование применяются в ордерных проектах при работе с тремя основными субординатами организационной культуры – «семейным» (формирование эмоционально-ценностного единства организации), «армейским» (формирование целевого единства организации) и «церковным» (формирование смыслового единства организации).

В последнем случае – работе со смысловой системой организации на первый план выходит задача тщательного самоисследования членами организации *подсистемы этических смыслов*, отвечающих за определение и оценку «правильного/неправильного», «хорошего/плохого» в организационно-управленческом взаимодействии. Поскольку работа в рамках «церковного» субордината ведется при помощи технологии сотеринга [6], наибольший интерес представляют сотериологические методы работы с этическими смыслами членов организации на всех основных уровнях организационно-культурной системы (личность, команда, организация). Сотериологические методы представлены сотериологическими тренингами и играми. Эта технология активно использует идеи и методы формирования этико-детерминированного мировоззрения лидеров нового времени и развития духовного потенциала субъектов власти.

Цель статьи заключается в представлении опыта проектирования, применения и анализа сотериологической игры в ходе реализации ордерного проекта в реальной организации как метода качественной диагностики и изменения этико-смысловой подсистемы смысловой системы организационной культуры.

Сотеринг активно использует приемы артикуляции этической проблематики профессиональной деятельности в сознании управленцев в ходе реализации ордерных проектов по изменению организационной культуры. Существуют как

индивидуальные формы и методы работы над этическими вопросами и проблемами в деятельности управленцев, так и командные. Ниже мы рассмотрим сотериологическую игру «Путь героя» (командный тренинг).

Сотериологическая игра «Путь Героя» (из программы «Сотеринг» на промышленном предприятии)

Эта игра является одним из элементов сотериологического тренинга. Для ее описания используем следующую структуру: 1) цели и задачи тренинга и игры; 2) её методологические аспекты; 3) её методические аспекты; 4) описание игры; 5) обсуждение результатов.

Цели и задачи тренинга и игры. Цели тренинга формулировались в ходе консультативных сессий с руководителем организации и, с одной стороны, отражали задачи сотеринга, а с другой стороны, потребности организационного развития и функционирования. В частности, одна из задач формулировалась как «ориентация топ-менеджеров на развитие» и интерпретировалась следующим образом: «создать “запас прочности” в управленческой команде для того, чтобы, управляя сообща в условиях стремительных изменений, команда “не рассыпалась”» (речь шла о принятой программе реорганизации предприятия с ограничением по времени), а также чтобы менеджеры выдерживали повышенную нагрузку и их «хватало на помощь подчиненным и коллегам» при минимизации деструктивных проявлений в отношениях.

Психологическими задачами примененной технологии стали: 1) формирование устойчивой фокусировки внимания участников на идее необходимости рассматривать состояние личности как фактор, влияющий на состояние корпоративной культуры; 2) создание у участников первичного опыта работы над личностными проблемами в реальной группе (своей управленческой команде) и поиск приемлемых содержания и форм для работы такого типа. Цель игры «Путь Героя» – командная аутодиагностика ценностей и норм управленческого взаимодействия, его функционально-этической спецификации, а также их оценка на соответствие желательному состоянию.

Методологические аспекты игры. Методологическим основанием конструирования игры «Путь Героя» является юнгианское понимание роли героического комплекса в структуре бессознательного. У К.-Г. Юнга герой – это, с одной стороны, мифологический мотив, соотносимый с бессознательной самостью человека, с другой стороны, герой – переходная мана – личность (харизматик), сопоставимый со священником. «С интрапсихической точки зрения он представляет



волю и способность добиваться своего и претерпевать неоднократные превращения в поисках целостности или смысла» [7, с. 45]. По мнению ряда авторов (в частности, М. Элиаде и Дж. Кэмпбелла), в основе героического мифа лежат два ключевых события – сотворение мира и становление личности, т.е. это одновременно космогонический миф и ритуал инициации [8]. Герой выполняет спасительную (сотериологическую) функцию по отношению к другим и к себе. Как пишет Н. Калина, «Герой может пониматься не только как метафора эго, но и как символ трансцендентной функции – возникающей в процессе индивидуализации уникальной психической способности находить срединную область между светом и тьмой, мыслью и чувством, сознанием и бессознательным, нуминозностью архетипа и обыденностью реальности. Функция посредничества, медиации, смягчения и примирения противоречий является главным средством поддержания психического равновесия и устойчивости личности. Отсутствие или слабость, несформированность трансцендентной функции обрекают человека на дисгармоничное, смятенное существование, бесцельные блуждания в поисках потерянного рая целостности и красоты. На Востоке это называется дао – Срединным Путем. Иногда <...> этот путь тоньше волоса, но только он ведет к спасению. Отсюда – сотериологическая (спасательная или спасающая) функция мифа и его героя» [8, с. 12].

В сотериологической игре роль Героя исполняет топ-менеджер, который делает это добровольно. Герой совершает свой подвиг в смоделированной группой (в режиме импровизации) мифологической реальности. Подвиг заключается в целой серии открыто для всех принимаемых Героем трудных решений в процессе достижения поставленной перед ним цели.

Методические аспекты игры. В игре приняли участие 9 человек (первые 50% управленческой команды вместе с генеральным директором). Содержание игры было представлено следующей сюжетной линией: Герой должен совершить подвиг. Он заключается в том, чтобы за ограниченное время, преодолев трудности, найти благо для Города и доставить его в Город.

Эта сюжетная схема представляется также в виде задачи Героя. Распределение ролей в игре происходило следующим образом: участникам было предложено сделать заявку на роль Героя; её получил тот, кто первым выразил желание; далее группа разделилась: Герой ушел в отдельное помещение, чтобы «отдохнуть» перед подвигом, а остальные восемь участников получили задание придумать для Героя трудности и распределить роли между собой. Распределение ролей было сопряжено с выстраиванием схемы маршрута Героя:

а) путь к цели (благу/сокровищу), б) битва за него, в) путь с благом/сокровищем назад. Представим придуманные участниками роли и препятствия в виде таблицы:

Игра «Путь Героя» (трудности и роли)

Трудности	Роли
Переправа через реку	Паромщик № 1
Другая переправа через реку	Паромщик № 2 (брат-близнец первого)
Неприступная яблоня с Сокровищем	Яблоня
Фальшивая «таможня» (обман)	Разбойники
У переправы (испытание милосердия)	Маленькая девочка
Опасная азартная игра	Игрок
Шлагбаум перед городом	Шлагбаум

В пути Герою была предоставлена помощь в виде двух союзников-помощников. Помощниками Героя стали товарищ Героя (друг) и консультант (психолог). Товарищ Героя должен постоянно находиться рядом с Героем, а к консультанту следовало обращаться в особо сложных ситуациях.

После того, как участниками были придуманы все трудности и распределены все роли, они собрались вместе. Была объявлена схема героического поведения: а) Герой получает задание, б) вместе с другом Герой отправляется в путь, в) на пути (к цели и обратно) преодолевает трудности. Время, отпущенное на подвиг, составляет 20 минут.

Описание хода игры

1. *Путь к яблоне.* Герой выходит в путь с другом. Им нужно совершить Подвиг за ограниченное количество времени – преодолевая все трудности, добыть и принести «благо для всех».

Первое препятствие, с которым встречаются Герой и его друг, – река: нужно переправиться на другой берег. Перевозом занимается паромщик. Герой пытается договориться с паромщиком о переправе. Переговоры заходят в тупик, потому что паромщик в качестве платы требует отдать друга. Герой не соглашается: «Я друзьями не торгую».

Герой и друг отходят в сторону и придумывают план, при помощи которого они могли бы перебраться на другой берег и не потерять друг друга: по этому плану Герой и его друг разделяются. Друг прячется неподалеку от парома, а Герой бежит в обход, чтобы достичь яблони с другой стороны (в нашем случае «обходной путь» состоял в пробежке по улице к другому входу в большой коридор, где разворачивались основные события. Поскольку стена в коридоре была стеклянная, то маневр Героя был тут же обнаружен и на него отреагировали). С другого конца Героя подстерегала новая неожиданность: появился брат-близнец



паромщика (паромщик № 2), который стоял на переправе в том месте, где Герой попытался обойти паромщика № 1. Второй потребовал от Героя той же жертвенной платы за перевоз (заплатить другом). Друга «с собой» у Героя не было.

Герой возвращается к паромщику № 1: часть времени уже потеряна. Герой советуется с консультантом. После слов консультанта, что обратный обмен на обратном пути возможен, Герой принимает трудное решение – оставить в качестве платы своего друга. Он сообщает паромщику, что отдает ему друга, и Героя перевозят через реку. Путь к яблоне, хранящей благо, открыт.

2. *У яблони.* Яблоня стоит широко раскинув ветви, на которых висят заветные сокровища (игровой реквизит). На просьбу Героя отдать сокровища, яблоня отвечает, что это легко, только Герой должен отгадать три загадки. Одной загадкой оказался дзенский коан («Что такое хлопок одной ладонью?»), другой – русская загадка о хлебе, третья загадка – о дыме. Трудность для Героя состояла в необходимости совмещать физическую активность (быстрый бег) с интеллектуальной нагрузкой и активизацией памяти. Яблоня проявила милосердие и всячески помогала Герою наводящими вопросами. В конце концов Герой справился и дал ответы, устроившие яблоню. Затем Герой собрал с ветвей яблони сокровища и отправился в обратный путь, неся благо для Других.

3. *Путь к Дому.* Героя останавливают двое, представившись сотрудниками заречной таможни. Не допуская возражений, они требуют продемонстрировать содержимое пакета с сокровищами: «Обычный досмотр». Герой передает пакет таможенникам. Таможенники (на самом деле разбойники) берут пакет и убегают. Герой бросается вдогонку, догоняет их, сражается и отнимает свои сокровища, затем он подходит к переправе.

Навстречу выходит маленькая девочка, которая жалобно просит Героя помочь ей в беде – заплатить за переправу на другой берег. Герой мучается сомнениями: ему жаль сокровищ и он не знает, можно ли их «тратить». Герой в конце концов не выдерживает напряжения, связанного с уменьшением отведенного времени и пристальным вниманием к его решению со стороны маленькой девочки, паромщика и других наблюдателей: он отдает часть сокровищ счастливой и благодарной девочке. Проблема девочки решена.

Паромщик в качестве условия перевозки самого Героя выставляет требование: «Цена переправы – все сокровища». Герой категорически против, паромщик вступает в торг: «Ты отдашь мне сокровища, а я тебя не только перевозу, но и отдам тебе назад друга». Герой отвечает: «Друзей у меня нет!».

Герой прорывается силой и оказывается на другом берегу. Однако движение вперед невоз-

можно: возникает препятствие в виде игрока. Не сыграть с ним нельзя («Камень, ножницы, бумага»). Ставка в игре – сокровище. Ситуация очень драматична, сначала Герой проигрывает игроку сокровища, часть за частью, пока у него почти ничего не остается, но затем в игре наступает перелом и Герою удается отыграть почти все или все.

И вот Герой перед входом в свой город. Внезапно вход в городские ворота преграждает шлагбаум. Герой преодолевает препятствие хитростью: он отбрасывает пакет за шлагбаум и проползает под шлагбаумом. Герой в городе, дома: сокровище доставлено, подвиг совершен, временные сроки соблюдены.

Обсуждение результатов сотериологической игры. В течение 20 минут игрового времени топ-менеджер, исполнявший роль Героя, принимал публично трудные решения и делал трудные выборы, стремясь продемонстрировать умение быть эффективным при выполнении поставленной перед ним задачи.

При обсуждении процесса игры и ее результатов участники сразу обратили внимание на двойственное отношение к действиям Героя: с одной стороны, он действительно совершил запланированный подвиг в отведенное время (справился с трудностями и добыл сокровище – Общее благо), был целеустремленным, собранным и результативным. С другой стороны, эти результативность и эффективность потребовали принятия решений, которые разрушили часть личной реальности Героя – он потерял друга («предал и продал»), он потерял уважение в глазах части наблюдателей и после завершения ситуации сам испытал муки совести. Обратная связь, данная другом Героя в ходе обсуждения игры, подтвердила существование проблемы: «Мне было больно, когда меня “продали”». Радость победы была отравлена переживаниями Героя и его друга из-за «предательства».

Поступки Героя в ходе выполнения поставленной задачи поставили принципиальный вопрос о цене «служебного» подвига (решенной организационной задачи). Герой заплатил слишком большую цену – потерял друга и отказался от собственных, как он сам сказал, ценностей (дружбы и верности). На внешнем плане ситуации Герой выполнил задачу. На внутреннем плане, как считал он сам и некоторые другие члены группы, – проиграл, «погиб духовно». Это стало основным дискуссионным вопросом в группе: стоит ли успешность («эффективность») в работе того, чтобы нести такие потери, связанные с самоуважением и уважением со стороны других людей?

Игра была понята участниками как проблематизация соотношения целей и средств: всякая ли цель оправдывает используемые средства? Все



ли средства хороши для достижения поставленной цели? «В реальной жизни, в работе все делается на большой скорости, некогда остановиться, задуматься. Моделирование сложных ситуаций, как это мы делали сейчас – это возможность подумать. Лучше уж ошибиться в игре, чем в жизни, где уже ничего не исправишь».

Соответственно, возникает проблема цены и ценности. Приемлема ли цена, заплаченная за достижение результата: а) для организации? и б) для человека? Приемлема ли цена для самого Героя? У Героя и у организации (города) этические стандарты одинаковы или различны? Каковы последствия раскола целостности личности и, соответственно, ее ценностей – на «личные» и «организационные» – когда человек может сказать: «это предписано мне работой, сам бы я так не поступил. Я – честный, а работа – нечестная. Это не я. Я за эти (свои) действия не отвечаю. Это – общество, не я. Это – жизнь, не я» и т.д.

Так возникает проблема этической ответственности и безответственности. Но как она решается? Игра вызвала много переживаний и воспоминаний служебных и личных ситуаций. Она затронула много серьезных вопросов, обсуждение которых вышло за пределы тренинга. Один из важных вопросов, связанных с «героической схемой» поведения: в мифе Герой не может уклониться от важного события своего личностного развития – от совершения «преступления» («греха»): и в жизни этого нельзя избежать. Имеет значение способность Героя пережить такое событие, не обвиняя никого, принять себя и в своем «светлом», и в своем «темном» образах.

Участники игры получили опыт, который может привести к пониманию, что ни у кого нет оснований ощущать себя выше других, что все люди способны совершать и ошибки, и подвиги и необходимо помогать друг другу справляться с ошибками, осознавать ответственность за совершенное, меняя модель поведения в аналогичной ситуации.

Еще одним предметом обсуждения стала реакция группы – поиск виноватого, «козла отпущения». Группа выразила интерес к продолжению этой работы, хотя и отметила «потрясения», которой она сопровождается.

Сотериологический тренинг в данной группе был первым в годичной программе третьего уровня и прошел сразу после завершения работы на втором («армейском») уровне. Есть основания считать, что выбор, сделанный Героем в игре, инерционный – «офицера управленческого спецназа», который психологически остался в спецназовской экипировке и «решал задачу, выполняя приказ», без раздумий, допуская «запланированный процент боевых потерь».

Можно еще раз отметить, что сотериологическая игра «Путь Героя» проектируется членами тренинговой группы, которые охотно наполняют структурную модель мифа о Герое своим содержанием. Целью игры является командная аутодиагностика ценностей и норм управленческого взаимодействия, его функционально-этической специфики, а также их оценка соответствия желательному образу.

Полезным результатом в этом случае стала актуализация этических проблем управленческого взаимодействия, выработка «языка» их обсуждения в управленческой команде и общекомандных представлений о нормах поведения в этически сложных профессиональных ситуациях.

Заключение

Особенностью ордерного понимания организационной культуры является его сосредоточение на этической природе культуры. Этика, являясь сущностной характеристикой культуры, рождается и утверждает себя в качестве общего закона в деяниях людей, принимающих на себя лидерство и ответственность за решение наиболее острых проблем или наиболее значимых задач сообщества.

Идеал правителя в даосизме определен формулой «Снаружи правитель, внутри – мудрец», которая была воплощена в жизнь «святым императором» Марком Аврелием, считавшим, что зло для человека – только его дурной поступок, а добро – только его добрый поступок. Человек Управляющий несет в себе как добро, так и зло: это в природе большинства людей, но если он становится еще и Человеком, Заботящемся о Себе, этические основания его личности и деятельности становятся для него объектом пристального внимания и неустанной работы. «И благоговение, и недовольство собой сообщают существованию некий импульс, заставляют если не прорываться изо всех сил вверх, к свету, то, по меньшей мере, двигаться и развиваться, преодолевать замкнутость и отделенность», – писала Г. В. Иванченко [9, с. 147]. Это движение и преодоление спасительны, сотериологичны как для отдельной личности, так и для организации, а став ценностью культуры, они обеспечивают ее силу.

Сотериологические игры в ордерных проектах по изменению организационной культуры являются адекватным методом диагностики этико-смысловой системы членов управленческой команды. Они позволяют соотнести игровые ситуации с реальными организационными и выявить рассогласование между искренне декларируемыми организационными, управленческими, личными ценностями, с одной стороны, и реально принимаемыми решениями, а также совершае-



мыми поступками, с другой. Сотериологические игры позволяют провести командные обсуждения, чтобы выработать единые представления о «хорошем/плохом», «правильном/неправильном» в организационно-управленческом взаимодействии и способе работы с этико-смысловой программой организации.

Список литературы

1. Аксеновская Л. Н. Методика ордерной диагностики организационной культуры // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика, 2010. Т. 10, вып. 4. С. 63–68.
2. Аксеновская Л. Н. Методика диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2015. Т. 15, вып. 4. С. 65–72.

3. Аксеновская Л. Н. Сотериологическая методика оценки уровня развития лидерских качеств // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2017. Т. 6, вып. 1. С. 38–52.
4. Глухова О. Е., Аксеновская Л. Н. Моделирование организационного и организационно-культурного взаимодействия : атомистический подход. Саратов, 2016. 99 с.
5. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры : вопросы методологии. Саратов, 2005. 348 с.
6. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры. М., 2007. 303 с.
7. Сэмьюэлз Э., Шорттер Б., Плот Ф. Критический словарь аналитической психологии. М., 1994. 184 с.
8. Калина Н. Миф в современном мире // Кэмпбелл Дж. Тысячеликий герой. М., 1997. С. 7–12.
9. Иванченко Г. В. Забота о себе : история и современность. М., 2007. 304 с.

Образец для цитирования:

Аксеновская Л. Н. Методы командного сотеринга: сотериологическая игра «Путь героя» (анализ кейса) // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2017. Т. 17, вып. 3. С. 292–297. DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-3-292-297.

Methods of Managerial Team Sotering: Soteriological Game «The Way of Hero» (Case Analysis)

L. N. Aksenovskaya

Saratov State University

83, Astrakhanskaya str., Saratov, 410012, Russia

E-mail: liudmila_aksenovskaya@mail.ru

This article presents experience of design, arrange and discussion of the soteriological game «Way of Hero» as an element of the order training. The soteriological game is one of the methods that is included into the order technology of organizational culture change. This case demonstrates potential for use of this method for diagnostics and change of ethic and semantic system of management team. The purposes and problems of the training and game, methodological aspects of the game (Jungian understanding of functions of a heroic complex), methodical aspects of the game (purpose, structure and main roles) are analyzed in details, the description of the game course and discussion of the main results are given. The article shows that the game helps to find mismatch between the stated ethical values of team and personality and ethical values that regulate real behavior of managerial staff. The key ethical problem revealed by means of this game method is the problem of mismatch between the purpose and methods of professional activity: for achievement of «right» (ethic) purposes «wrong» (unethical) ways are sometimes used. Team members find the causes of such mismatch in limitation of time within the process of managerial decision-making that does not allow to think over all upcoming consequences and, thus, reduces quality of decisions. In conclusion, it is drawn that this soteriological game is an adequate way for research and change of ethic and semantic system of organizational culture at the level of management team.

Key words: organizational culture, order approach, sotering, leadership, soteriological game, ethical meanings.

References

1. Aksenovskaya L. N. Metodika ordernoy diagnostiki organizatsionnoy kultury [Methods of order diagnostics of organizational culture]. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser.*

Philosophy. Psychology. Pedagogy, 2010, vol. 10, iss. 4, pp. 63–68 (in Russian).

2. Aksenovskaya L. N. Metodika diagnostiki stepeni sformirovannosti suborderov organizatsionnoy kultury [Methods of diagnostics of the degree of maturity of suborders of organizational culture]. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2015, vol. 15, iss. 4, pp. 65–72 (in Russian).
3. Aksenovskaya L. N. Soteriologicheskaya metodika otsenki urovnya razvitiya liderских kachestv [Soteriological assessment method of level of leadership skills development]. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Educational Akmeology. Developmental Psychology*, 2017, vol. 6, iss. 1, pp. 38–52 (in Russian).
4. Glukhova O. E., Aksenovskaya L. N. *Modelirovaniye organizatsionnogo i organizatsionno-kulturnogo vzaimodeystviya: atomisticheskiy podkhod* [Modeling of organizational and cultural cooperation: atomic approach]. Saratov, 2016. 99 p. (in Russian).
5. Aksenovskaya L. N. *Ordernaya kontseptsiya organizatsionnoy kultury: voprosy metodologii* [The order conception of organizational culture: methodological questions]. Saratov, 2005. 348 p. (in Russian).
6. Aksenovskaya L. N. *Ordernaya model organizatsionnoy kultury* [The order model of organizational culture]. Moscow, 2007. 303 p. (in Russian).
7. Samuels A., Shorter B., Plaut F. *A critical dictionary of Jungian analysis*. London, New York, 1996. 182 p. (Russ. ed.: Samuels A., Shorter B., Plaut F. *Kriticheskiy slovar analiticheskoy psikhologii*. Moscow, 1994. 184 p.).
8. Kalina N. Mif v sovremennom mire [Myth in the modern world]. Campbell J. *Tysyachelikiy geroy* [Thousand-faced hero]. Moscow, 1997, pp. 7–12 (in Russian).
9. Ivanchenko G. V. *Zabota o sebe: istoriya i sovremennost* [Self-concern: history and modern age]. Moscow, 2009. 304 p. (in Russian).

Cite this article as:

Aksenovskaya L. N. Methods of Managerial Team Sotering: Soteriological Game «The Way of Hero» (Case Analysis). *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2017, vol. 17, iss. 3, pp. 292–297. DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-3-292-297.