

**Проявление взаимосвязи постулатов
психологических теорий и квантовой механики
в концепции квантового менеджмента**

**Manifestation of the relationship between the postulates
of psychological theories and quantum mechanics
in the concept of quantum management**

Тебекин А.В.

Д-р техн. наук, д-р экон. наук, профессор, почетный работник науки и техники Российской Федерации, профессор Высшей школы культурной политики и управления в гуманитарной сфере, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова», профессор кафедры финансово-экономического и бизнес-образования, ФГАОУ ВО «Государственный университет Просвещения», заведующий научной лабораторией проблем устойчивого развития Института повышения квалификации руководящих кадров и специалистов, заведующий кафедрой экономики и менеджмента, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва
e-mail: Tebekin@gmail.com

Tebekin A.V.

Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economic Sciences, Professor, Honorary Worker of Science and Technology of the Russian Federation, Professor of the Higher School of Cultural Policy and Management in the Humanities of Moscow State University. M.V. Lomonosov, Professor of the Department of Financial, Economic and Business Education of the State University of Education, Head of the Scientific Laboratory of Sustainable Development Problems of the Institute for Advanced Training of Managerial Personnel and Specialists, Moscow
e-mail: Tebekin@gmail.com

Цветкова Ю.Д.

Канд. ист. наук, доцент кафедры международного ВТС и высоких технологий, ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации», г. Москва
e-mail: y.d.tsvetkova@rostec.ru

Tsvetkova Yu.D.

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of International Military-Technical Cooperation and High Technologies, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Moscow
e-mail: y.d.tsvetkova@rostec.ru

Аллаярова Н.И.

Старший преподаватель кафедры экономики и менеджмента, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва
e-mail: len170121@outlook.com

Allayarova N.I.

Senior Lecturer, Department of Economics and Management, Academy of Labor and Social Relations, Moscow
e-mail: len170121@outlook.com

Аннотация

Актуальность представленного исследования определяется тем, что в условиях повышения рыночной динамики, обусловленной, в том числе, переходом от пятого технологического уклада к шестому, осуществляется дальнейший поиск более эффективных подходов к управлению социально-экономическими системами. При этом наиболее продуктивным способом реализации такого подхода к менеджменту традиционно считается реализация междисциплинарных исследований, заложенных еще в концепции научного подхода к управлению Ф.У. Тейлора. Поиску более эффективных подходов к менеджменту на базе междисциплинарных исследований и посвящена данная работа. Цель представленных исследований заключается в выявлении взаимосвязи постулатов психологических теорий и квантовой механики с позиций возможностей их реализации в рамках концепции квантового менеджмента. Научная новизна полученных результатов заключается в демонстрации того, как объединение постулатов квантовой механики и теорий психологии, отражающих природу сознания человека, способно существенно обогатить инструментарий квантового менеджмента в части неподдающихся прямому измерению нематериальных социальных аспектов организации, определяющих проблемы, возможности и перспективы ее развития. Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности их использования при дальнейшем развитии теории квантового менеджмента и практической реализации этих положений при управлении социально-экономическими системами.

Ключевые слова: проявление взаимосвязи, постулаты, психологическая теория, квантовая механика, концепция квантового менеджмента.

Abstract

The relevance of the presented study is determined by the fact that in the conditions of increasing market dynamics, caused, among other things, by the transition from the fifth technological order to the sixth, a further search for more effective approaches to the management of socio-economic systems is carried out. At the same time, the most productive way of implementing such an approach to management is traditionally considered to be the implementation of interdisciplinary research, laid down in the concept of the scientific approach to management by F.W. Taylor. This work is devoted to the search for more effective approaches to management based on interdisciplinary research. The purpose of the presented research is to identify the relationship between the postulates of psychological theories and quantum mechanics from the standpoint of the possibilities of their implementation within the framework of the concept of quantum management. The scientific novelty of the obtained results lies in the demonstration of how the unification of the postulates of quantum mechanics and theories of psychology, reflecting the nature of human consciousness, can significantly enrich the tools of quantum management in terms of non-directly measurable intangible social aspects of the organization that determine the problems, opportunities and prospects for its development. The practical significance of the obtained results lies in the possibility of their use in the further development of the theory of quantum management and the practical implementation of these provisions in the management of socio-economic systems.

Keywords: manifestation of interrelation, postulates, psychological theory, quantum mechanics, concept of quantum management.

Введение

В условиях повышения рыночной динамики, обусловленной, в том числе, переходом от пятого технологического уклада к шестому [18], осуществляется дальнейший поиск более эффективных подходов к управлению социально-экономическими системами. При этом наиболее продуктивным способом реализации такого подхода к менеджменту традиционно считается реализация междисциплинарных исследований, заложенных еще в концепции научного подхода к управлению Ф.У. Тейлора [11]. Поиску более эффективных подходов к менеджменту на базе междисциплинарных исследований и посвящена данная работа.

Цель работы

Целью представленных исследований является выявление взаимосвязи постулатов психологических теорий и квантовой механики с позиций возможностей их реализации в рамках концепции квантового менеджмента.

Методическая база исследований

Методическую основу исследований составили работы, связанные с изучением возможностей переноса теории квантовой механики (в частности, Единой теории Бурхарда Хайма [5], на теорию менеджмента.

Методическую базу исследований составили известные научные работы, посвященные развитию квантового менеджмента таких авторов, как Ласло К. [3], Синьи Инь [13], Беляцкий Н.П. [15], Зохар Д. [14], Эби Ф. [1], Щербаков Д.С. [29], Хонги Сонг [7], Бласа-Ченг А. [2], Крейнер С. [10], Гнатовская В.В. [16], авторские труды по теме исследований [24,28], а также информационно-аналитические материалы по рассматриваемой проблематике [9,12].

Основные результаты исследований

В основу представленных исследований был положен анализ Единой теории Бурхарда Хайма [5], структура которой представлена на рис. 1, считающейся универсальной для квантовой механики, с позиции возможностей использования ее постулатов в управлении организацией в рамках концептуального подхода квантового менеджмента.

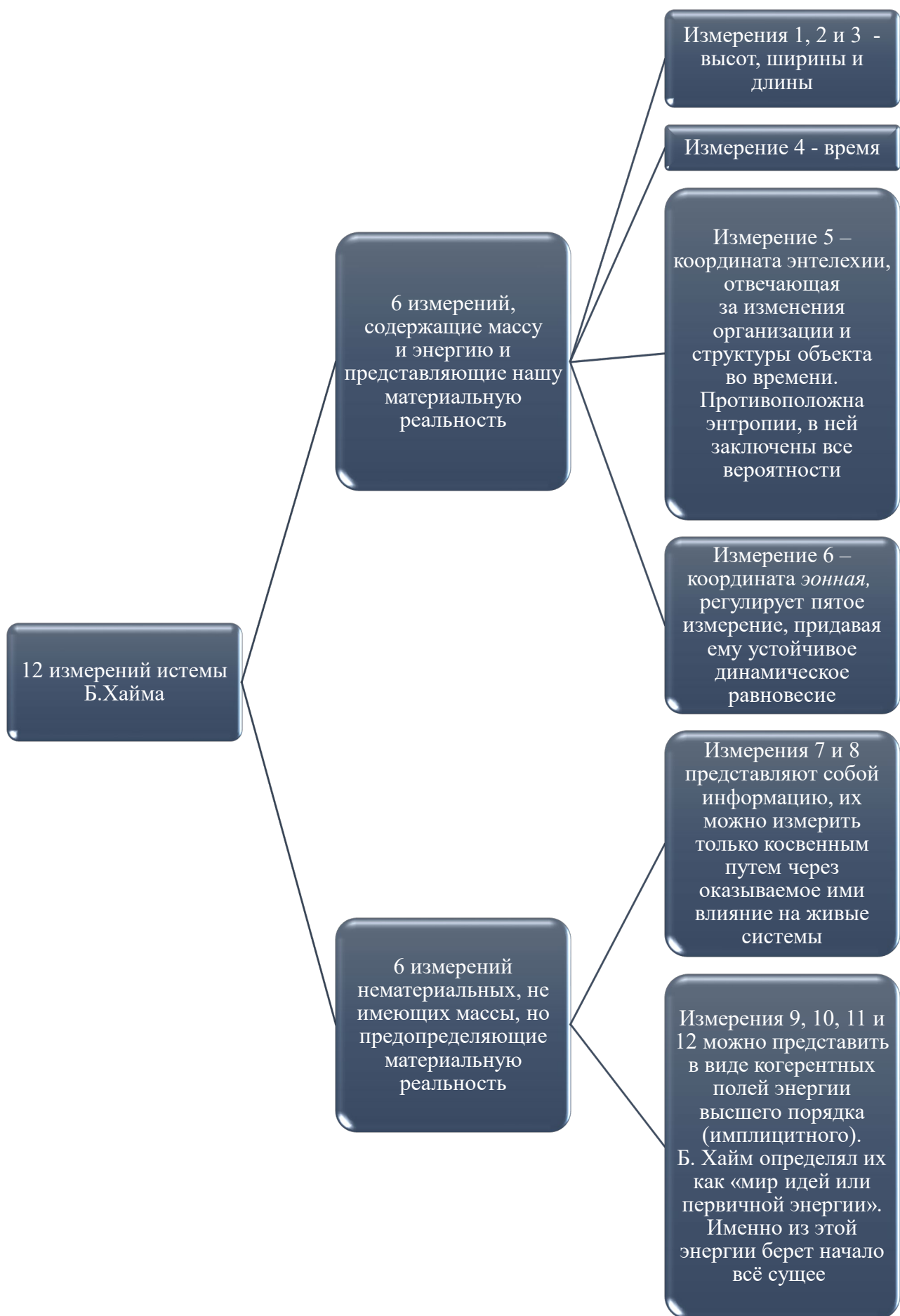


Рис. 1. 12-ти мерная модель Единой системы Бурхарда Хайма [5]

Проведенные исследования показывают, что если первые 6 измерений в 12-ти мерной модели Единой системы Бурхарда Хайма [5] (рис. 1), отражающие материальную реальность, поддаются прямой оценке, то другие 6 нематериальных измерений, но предопределяющих материальную реальность, оценить достаточно сложно, и возможно лишь косвенными способами.

Среди социально-экономических аспектов управления поведением сотрудников организации в менеджменте одно из центральных мест занимает понимание их психологии для измерения мотивированности человека, группы, коллектива в целом [19,21-23,27] с позиций достижения целей организации в интересах управления процессами поведения людей с использованием различных инструментов стимулирования.

При этом следует учитывать, что при происходящем в настоящий период переходе от пятого технологического уклада к шестому, сопряженного с развитием производительных сил и производственных отношений, меняются как система ценностей организации, так и мотивы поведения людей [20].

Отметим, что именно управление мотивами поведения людей в организации как один из базовых принципов системы научного управления Ф.У. Тейлора (рис. 2) [26] рассматривается в современных геополитэкономических условиях в качестве ключевого источника интенсификации процессов развития субъектов хозяйствования [25].

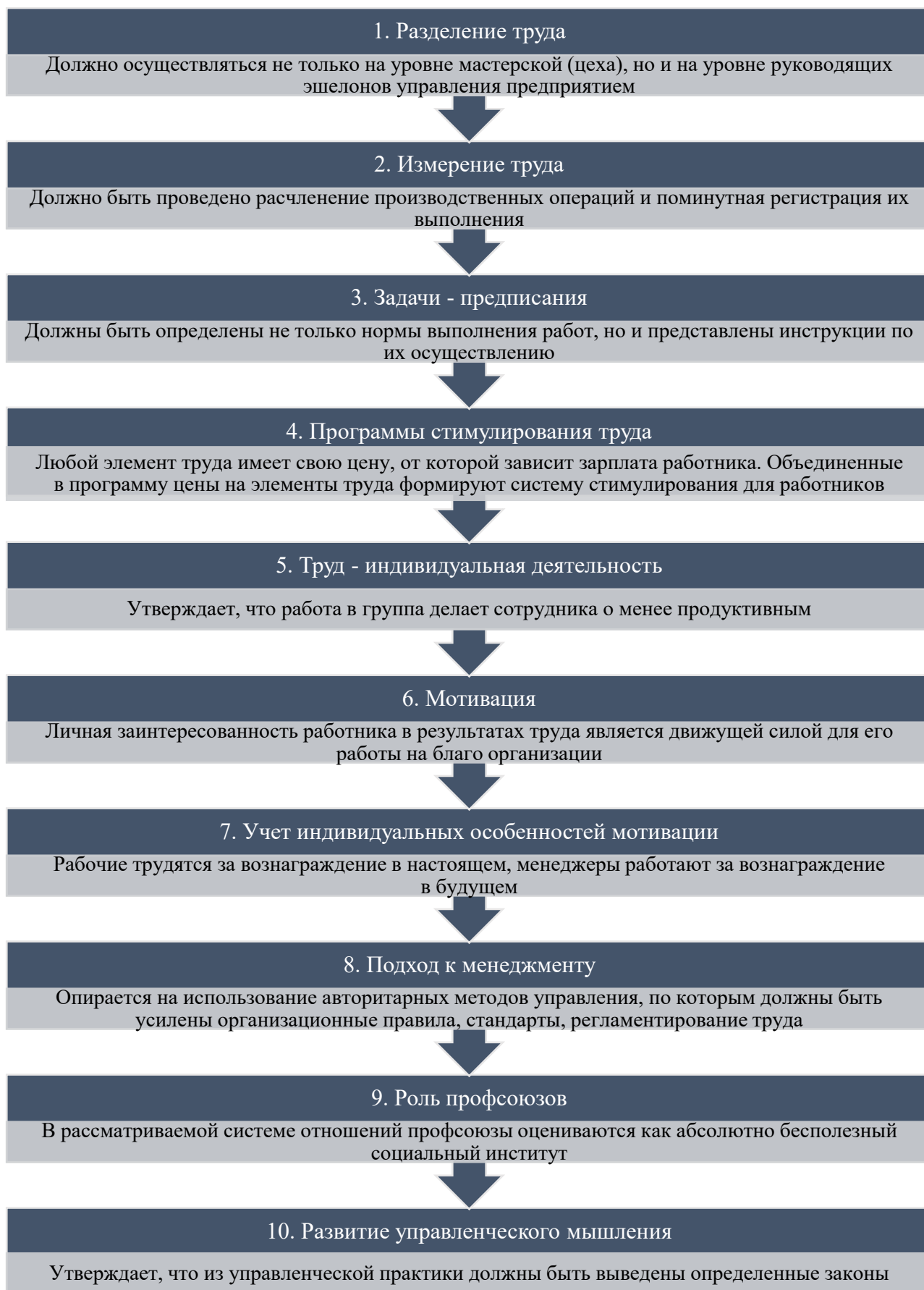


Рис. 2. Состав и содержание принципов системы научного управления Ф.У. Тейлора [25]

Если исходить из определения организации как таковой, рассматриваемой как общность людей, объединившихся вместе для достижения общей цели, которой они не могут достичь, действуя поодиночке, то следует обратиться к природе сознания этих людей, дающей понимание истоков коллективного духа, сплоченности, корпоративной культуры и других категорий, не имеющих материальной природы и не поддающихся прямому измерению (рис. 1), но предопределяющих эффективность деятельности организации.

В этой связи целесообразно обратиться к работам о природе сознания, нашедших отражение в теории психоанализа З. Фрейда [4] и теории аналитической психологии К. Юнга [30].

Говоря о природе сознания, необходимо отметить, что самыми ранними работами, посвященными исследованию сознания, принято считать модели психики З. Фрейда [4], в которой выделяется три уровня сознания (рис. 3), каждый из которых имеет свои функциональные роли.



Рис. 3. Уровни сознания в модели З. Фрейда [4]

Сознательный разум включает в себя все мысли, воспоминания, чувства и желания, которые мы осознаем в любой данный момент. Этот уровень отражает способность человека рационально мыслить и целенаправленно действовать, охватывая ментальные процессы, о которых мы можем активно размышлять и обсуждать. Кроме того, сознательный разум обеспечивает непосредственную осведомленность человека и его способность легко извлекать информацию из памяти [4].

Предсознательный разум состоит из элементов, которые в данный момент отсутствуют в сознании, но могут быть легко осознаны, таких как воспоминания и знания, о которых мы не думаем активно, но к которым можно получить доступ при необходимости. Предсознательный разум играет роль моста между сознанием и бессознательным, облегчая поток информации и извлекая соответствующие данные [4].

Бессознательный разум — это хранилище чувств, мыслей, побуждений и воспоминаний, находящихся за пределами нашего осознания. Этот уровень содержит подавленные элементы, которые часто неприемлемы или неприятны, влияя на поведение и переживания без нашего непосредственного осознания [4].

Понимание рассмотренных уровней сознания по З. Фрейду [4] имеет решающее значение для организационного поведения, поскольку способность сознательного разума рационально обрабатывать информацию является ключом к принятию решений, в том числе связанных с организационным поведением. Предсознательный же разум интегрирует прошлый опыт в усилия по решению проблем в организации, в том числе связанных с поведением сотрудников.

Идеи З. Фрейда получили дальнейшее развитие в работах К. Юнга, создавшего такое направление глубинной психологии как аналитическая психология [30], в которой были выделены две составляющие системы сознания (рис. 4).

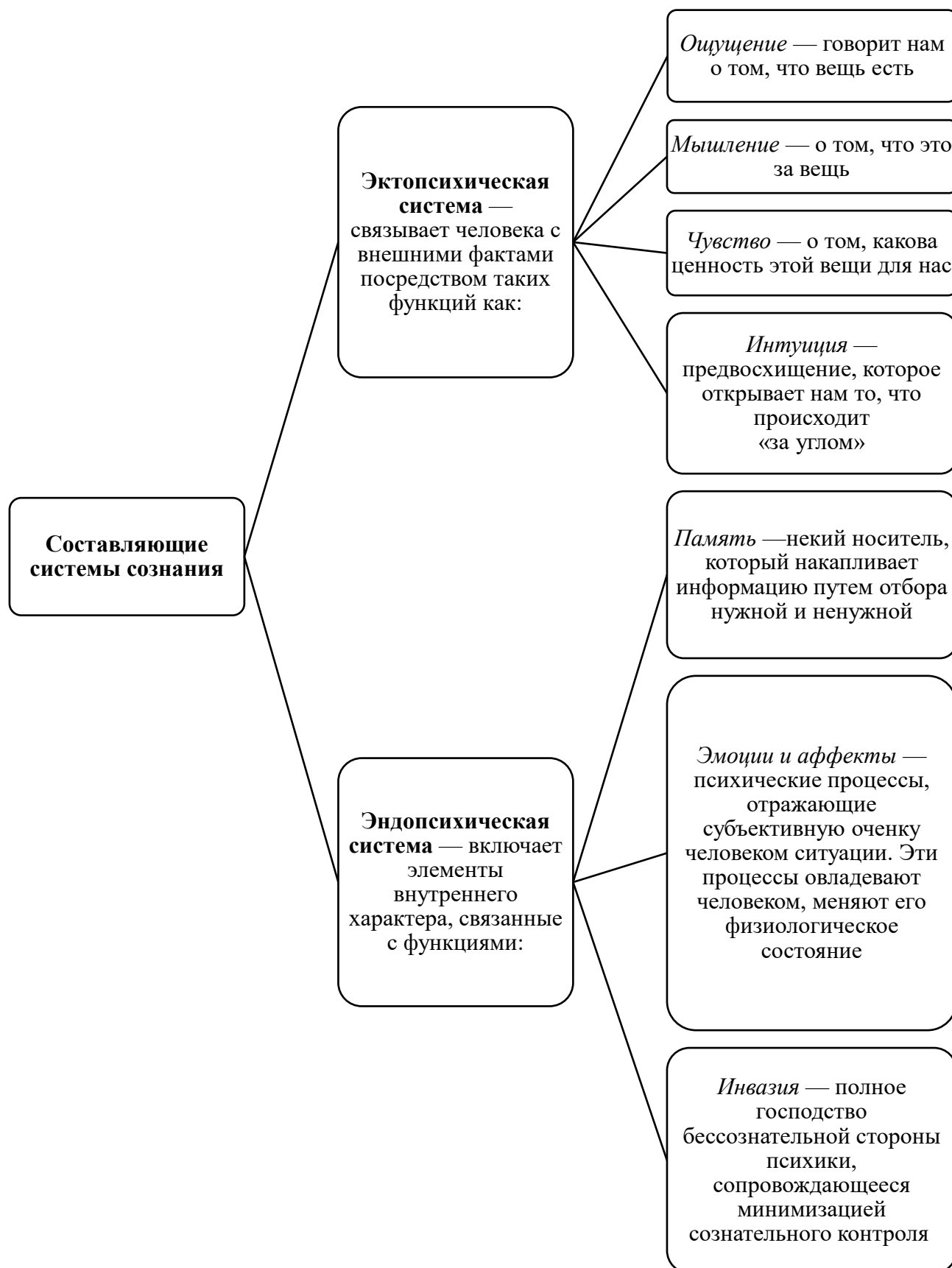


Рис. 4. Составляющие системы сознания по К. Юнгу [30]

Рассматривая эктопсихическую систему (рис. 4) для описания различных психологических типов [31], К. Юнг демонстрирует, что в паре «мышление-чувство» (рис. 4) человек, думая, должен исключать (или по крайней мере минимизировать) влияние всяких чувств. И напротив - оборот, если человек в принятии решения руководствуется чувствами, то он ошибается, пренебрегая разумными доводами.

То же самое К. Юнг демонстрирует в отношении пары «ощущение-интуиция» (рис. 4). Опираясь только на факты, человеку сложно «заглянуть за угол». И наоборот, концентрируясь на интуиции, предвосхищающей, что происходит «за углом» (или ожидает нас в будущем), человек недостаточно внимания уделяет реальным фактам. По сути, в рассмотрении пар «мышление-чувство» и «ощущение-интуиция» (рис. 4) К. Юнга [31] можно проследить прямую аналогию с действием принципа неопределенности В. Гейзенберга [6] в квантовой механике (рис. 5).

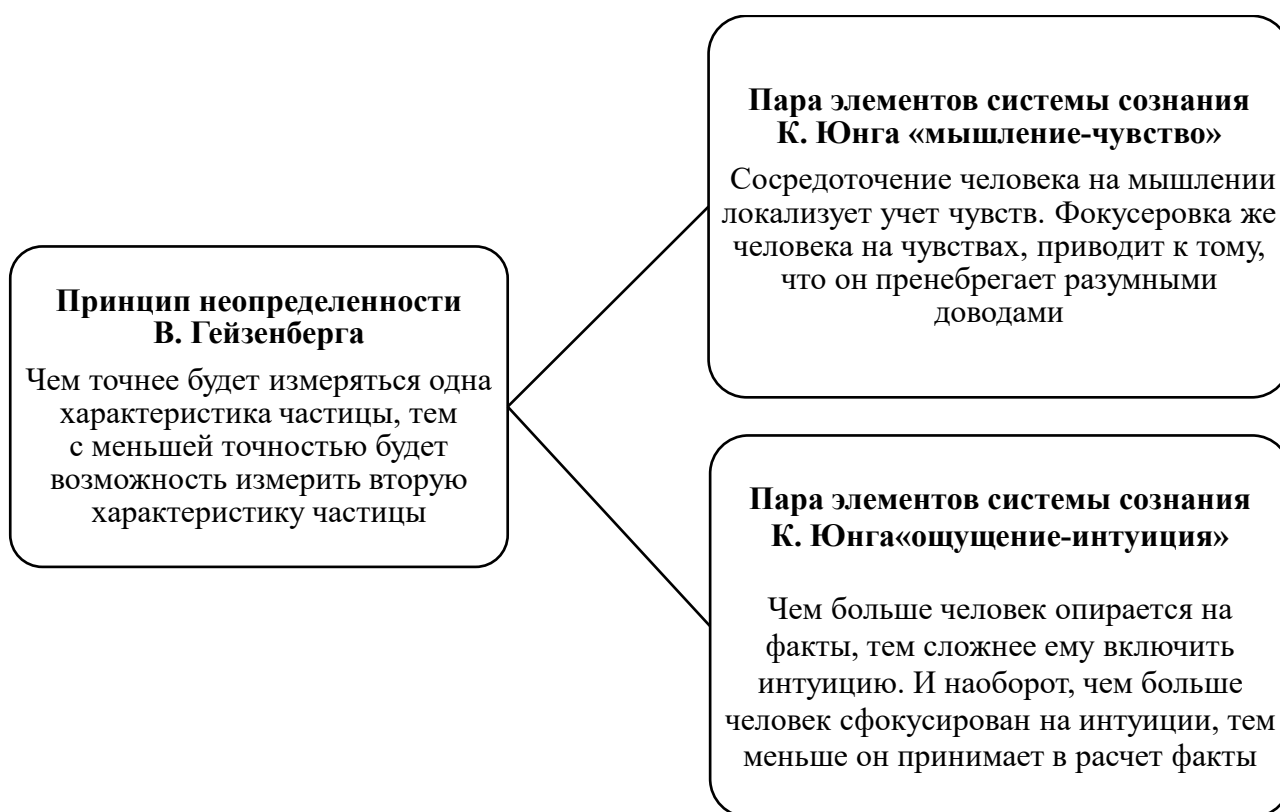


Рис. 5. Проведение аналогии между действием принципа неопределенности В. Гейзенберга и парами элементов системы сознания К. Юнга «мышление-чувство» и «ощущение-интуиция»

К. Юнг, развивая модель З. Фрейда, ввел дополнительные уровни системы сознания, развил учение о коллективном бессознательном и сформировал концепцию психологических типов [8].

Рассматривая уровни системы сознания, необходимо отметить, что, с одной стороны, также как у З. Фрейда у К. Юнга сознательный разум включает в себя мысли и восприятия, осознаваемые индивидами [32]. При этом К. Юнг также как и З. Фрейд уделял больше внимания роли эго в поддержании чувства идентичности [32]. Также у К. Юнга подход к личному бессознательному, содержащему воспоминания и мысли, которые были забыты или подавлены [32], имеет высокую степень подобия с концепцией бессознательного З. Фрейда [4].

С другой стороны, К. Юнгом было введено понятие коллективного бессознательного [32], значимо отличающее его учение об аналитической психологии от учения З. Фрейда.

Согласно К. Юнгу все люди разделяют этот более глубокий уровень бессознательного, который состоит из архетипов и универсальных символов, добавляя новое измерение к пониманию бессознательного разума [32].

Таким образом, ключевые различия между теориями З. Фрейда [4] и К. Юнга [32] связаны: со сферой охвата бессознательного, содержания природы бессознательного и функций бессознательного (рис. 6).



Рис. 6. Ключевые различия между теориями З. Фрейда [4] и К. Юнга [32], которые подчеркивают богатую сложность человеческого сознания и различные способы его интерпретации в психологии

Также большое значение для принятия решений, связанных с управлением персоналом в организации, имеет опора на концепцию психологических типов К. Юнга [8], основанная на понятии психологической установки (интровертной, либо экстравертной), и преобладании одной из основных психических функций, реализуемых совместно с дополнительными (рациональными и иррациональными) функциями (рис. 7).



Рис. 7. Психические функции, лежащие в основе системы типологии личности К. Юнга [8]

С точки зрения управления персоналом организации большую роль также играет типология личности Майерс — Бриггс [17] (рис. 8), вытекающая из типологии К. Юнга (рис.7).

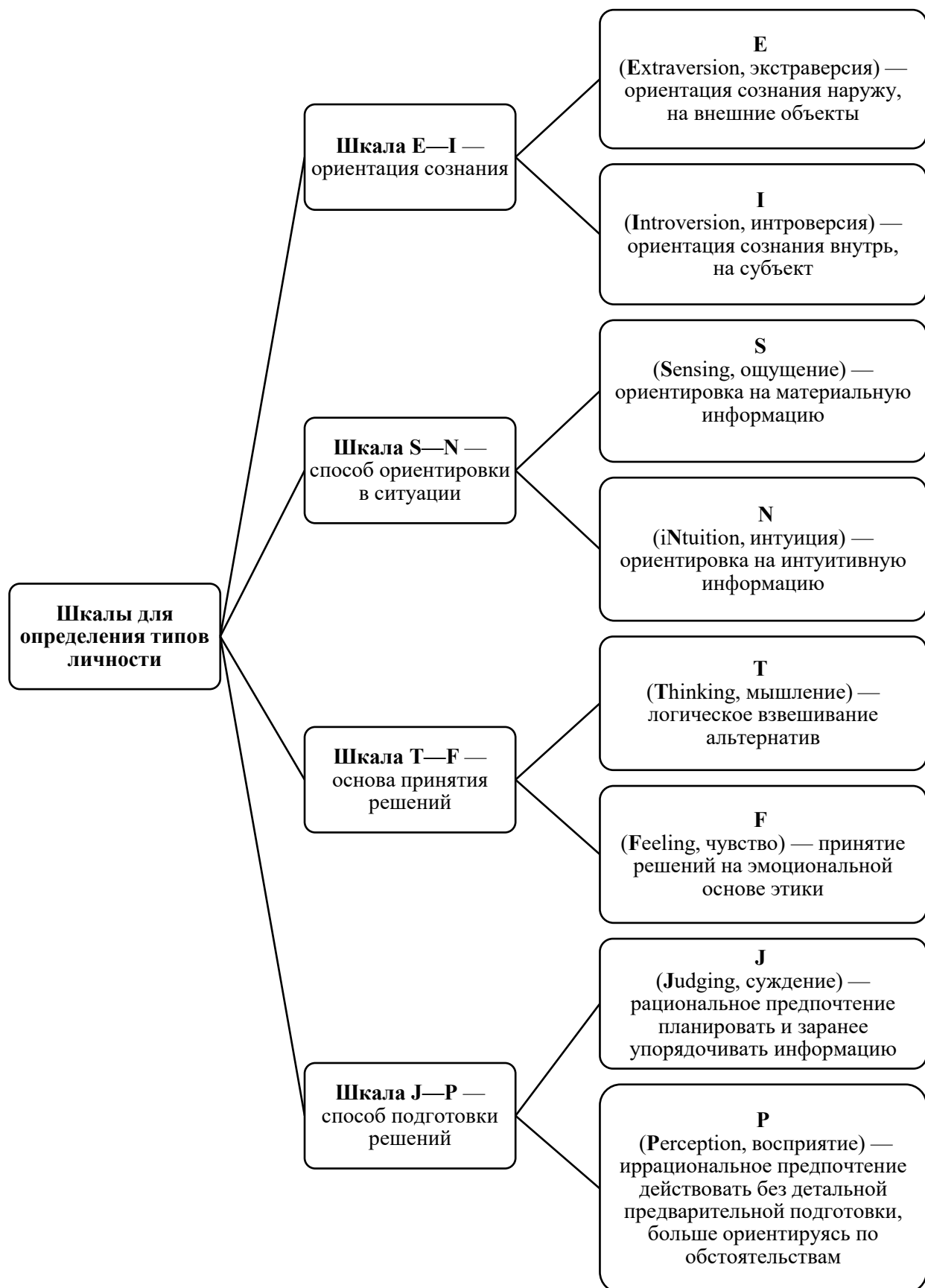


Рис. 8. Шкала типологий личности Майерс — Бриггс [17]
(Myers-Briggs Type Indicator - MBTI)

Обсуждение результатов и выводы

Таким образом, проведенные исследования показали, что в условиях повышения рыночной динамики, обусловленной, в том числе, переходом от пятого технологического уклада к шестому, осуществляется дальнейший поиск более эффективных подходов к управлению социально-экономическими системами.

При этом наиболее продуктивным способом реализации такого подхода к менеджменту традиционно считается реализация междисциплинарных исследований, заложенных еще в концепции научного подхода к управлению Ф.У. Тейлора.

В рамках поиска более эффективных подходов к менеджменту на базе междисциплинарных исследований целью представленных исследований явилось выявление взаимосвязи постулатов психологических теорий и квантовой механики с позиций возможностей их реализации в рамках концепции квантового менеджмента.

Рассматривая в качестве методической основы работы, связанные с изучением возможностей переноса теории квантовой механики (в частности, Единой теории Бурхарда Хайма, считающейся универсальной для квантовой механики, с позиции возможностей использования ее постулатов в управлении организацией в рамках концептуального подхода квантового менеджмента), на теорию менеджмента, было установлено, что в 12-ти мерной модели Единой системы Бурхарда Хайма 6 нематериальных измерений, предопределяющих материальную реальность, которые оценить достаточно сложно, и возможно лишь косвенными способами, подобны измерениям социально-экономических аспектов управления поведением сотрудников организации.

При это в менеджменте понимание психологии сотрудников для измерения мотивированности человека, группы, коллектива в целом с позиций достижения целей организации в интересах управления процессами поведения людей с использованием различных инструментов стимулирования, занимает одно из центральных мест.

В качестве ключевых особенностей современного периода для рассматриваемых вопросов выделяются следующие.

Во-первых, при происходящем в настоящий период переходе от пятого технологического уклада к шестому, сопряженного с развитием производительных сил и производственных отношений, меняются как система ценностей организации, так и мотивы поведения людей.

Во-вторых, именно управление мотивами поведения людей в организации как один из базовых принципов системы научного управления Ф.У. Тейлора рассматривается в современных геополитэкономических условиях в качестве ключевого источника интенсификации процессов развития субъектов хозяйствования.

Исходя из определения организации как общности людей, объединившихся вместе для достижения общей цели, которой они не могут достичь, действуя поодиночке, были рассмотрены инструменты исследования природы сознания этих людей, дающей понимание истоков коллективного духа, сплоченности, корпоративной культуры и других категорий, не имеющих материальной природы и не поддающихся прямому измерению, но предопределяющих эффективность деятельности организации.

Обращение к работам о природе сознания, нашедших отражение в теории психоанализа З. Фрейда и теории аналитической психологии К. Юнга, показало следующее.

Во-первых, понимание рассмотренных уровней сознания по З. Фрейду (сознательного, подсознательного и бессознательного) имеет решающее значение для организационного поведения, поскольку:

- способность сознательного разума рационально обрабатывать информацию является ключом к принятию решений, в том числе связанных с организационным поведением;
- предсознательный разум интегрирует прошлый опыт в усилия по решению проблем в организации, в том числе связанных с поведением сотрудников;

- учет бессознательного разума позволяет предвосхитить неприемлемые или неприятные индуцирующие факторы, влияющие на вероятное негативное поведение сотрудников организации.

Во-вторых, рассматривая ключевые положения глубинной психологии К. Юнга, создавшего направление аналитической психологии, в частности, эктопсихическую систему, используемую для описания различных психологических типов «мышление-чувство» и «ощущение-интуиция», продемонстрирована прямая аналогия с действием принципа неопределенности В. Гейзенберга в квантовой механике:

- чем точнее будет измеряться одна характеристика частицы, тем с меньшей точностью будет возможность измерить вторую характеристику частицы;
- чем сильнее человек сосредоточен на мышлении, тем меньше влияние чувств (и наоборот);
- чем больше человек опирается на факты, тем сложнее ему включить интуицию (и наоборот).

В-третьих, развития К. Юнгом модель З. Фрейда, связанная с введением дополнительных уровней системы сознания, развитием учения о коллективном бессознательном и формированием концепции психологических типов также имеет принципиальное значение в менеджменте, эквивалентно измерениям 6-ти нематериальных, не имеющих массы, но предопределяющих материальную реальность параметров 12-ти мерной модели Единой системы Бурхарда Хайма в квантовой механике.

При этом важными параметрами нематериальной природы, определяющими проблемы, возможности и перспективы развития организации как управляемой системы в менеджменте являются сформированные в рамках теории аналитической психологии К. Юнга:

- параметры коллективного бессознательного, содержащие универсальный человеческий опыт;
- архетипы и широкий спектр инстинктов и переживаний человека;
- параметры рассмотрения бессознательного как сложного взаимодействия личных и коллективных элементов, способствующих личностному росту и индивидуализации (формированию индивидуальных траекторий развития).

В-четвертых, показано, что большое значение для принятия решений, связанных с управлением персоналом в организации, имеет опора на концепцию психологических типов К. Юнга, основанная на понятии психологической установки (интровертной либо экстравертной), и преобладании одной из основных психических функций, реализуемых совместно с дополнительными (рациональными и иррациональными) функциями. С точки зрения управления персоналом организации большую роль также играет типология личности Майерс — Бриггс, вытекающая из типологии К. Юнга (включая шкалы E—I, S—N, T—F и J—P).

При этом попытки жесткой кластеризации менеджерами типологий личностей в рамках MBTI (в части ориентации сознания, способ ориентирования в ситуации, основы принятия решений, способа подготовки (выработки) решений) опять же столкнутся с проблемой, определенной принципом неопределенности В. Гейзенберга в квантовой механике. Собственно и К. Юнг в этой с высокой осторожностью относился к бинарному делению людей по психологическим установкам на интровертов и экстравертов.

В целом, необходимо отметить, что объединение постулатов квантовой механики и теорий психологии, отражающих природу сознания человека, способно существенно обогатить инструментарий квантового менеджмента в части неподдающихся прямому измерению нематериальных социальных аспектов организации, определяющих проблемы, возможности и перспективы ее развития.

Литература

1. Abey Francis. Introduction to Quantum Management. <https://www.mbaknol.com/modern-management-concepts/introduction-to-quantum-management/>.
2. Angelique Blasa-Cheng. Quantum management: Sustainable business paradigm. <https://www.manilatimes.net/2024/05/14/business/top-business/quantum-management-sustainable-business-paradigm/1946109>.
3. Chris Laszlo (2020) Quantum management: the practices and science of flourishing enterprise, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17:4, 301-315.
4. Freud, S. (1900). *The Interpretation of Dreams*. Leipzig & Vienna: Franz Deuticke. – 667 p.
5. Heimsche Theorie – Heim Theory. <https://heim-theory.com>.
6. Heisenberg W. Über den anschaulichen Inhalt der quantentheoretischen Kinematik und Mechanik. — *Zeitschrift für Physik*. — 1927. — Vol. 43. — P. 172—198.
7. Hongyi Song. Beyond Tradition: The Implications of Quantum Management Theory for Modern Performance. <file:///C:/Users/Alex/Downloads/126003114.pdf>.
8. Jung, C.G. *Psychologische Typen*. — Zurich: Rascher Verlag, 1921.
9. Quantum Management Navigating the Era of Perpetual Disruption. <https://www.cintaconsulting.com/post/quantum-management-navigating-the-era-of-perpetual-disruption>.
10. Stuart Crainer. Discovering quantum management. <https://business-ecosystem-alliance.org/2022/03/16/discovering-quantum-management/>.
11. Taylor, Frederick Winslow [1911]. *The Principles of Scientific Management*. - New York, London, Harper & Brothers. – 144 p.
12. The quiet tech revolution: How quantum management prevents chaos and crises. <https://www.jpost.com/consumerism/article-839426>.
13. Yin, X.Y. (2019) Review and Prospect of Quantum Management. *American Journal of Industrial and Business Management* 9, 2220-2230.
14. Zohar, D. (2022). What Is Quantum Management? In: *Zero Distance*. Palgrave Macmillan, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-7849-3_4.
15. Беляцкий Н.П. Квантовая философия менеджмента. // *Беларуская думка*. 2022, №11, с.72-80.
16. Гнатовская В.В. Перспективы использования квантовой теории в менеджменте. В книге: Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий. Материалы VI международной научно-практической конференции. Донецк, 2022. С. 183-185.
17. Креггер О., Тьюсон Дж. Почему мы такие? 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем и любим. — М.: Альпина Пабlishер, 2013. — 356 с.
18. Тебекин А.В., Митропольская-Родионова Н.В., Хорева А.В. (2022). Проблемы и перспективы развития НИО.2 в рамках шестого технологического уклада // *Ноономика и ноообщество: Альманах трудов ИНИР им. С.Ю. Витте*. Т. 1, № 2. С. 57–75.
19. Тебекин А.В. Влияние мотивационных теорий «поля» на развитие современного менеджмента. // *Журнал исследований по управлению*. 2018. Т. 4. № 6. С. 1-15.
20. Тебекин А.В. Изменение содержания труда, характера трудовых отношений, системы ценностей организации и мотивов трудовой деятельности при переходе экономики к новому технологическому укладу. // *Транспортное дело России*. 2022. № 1. С. 70-77.
21. Тебекин А.В. Модели мотивации персонала организации. В сборнике: *Наука и практика: интеграция знаний. материалы международной научно-практической конференции. НОУ ВО «Московский экономический институт»*. 2015. С. 132-138.
22. Тебекин А.В. Применение моделей мотивации персонала в деятельности силовых структур. в сборнике: *актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур. сборник материалов Четвертой Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием*. 2015. С. 417-432.

23. Тебекин А.В. Теория менеджмента [Текст]: учебник / А.В. Тебекин. - Москва: КНОРУС, 2016. - 695 с.
24. Тебекин А.В., Аллаярова Н.И. Возможности использования потенциала единой теории Б. Хайма для разработки квантово-информационной системы управления организацией. // Журнал экономических исследований. 2025. Т. 11. № 1. С. 3-14.
25. Тебекин А.В., Кривцов А.И., Юнусов Л.А. Реализация принципа «мотивация» системы научного управления Ф. Тейлора как ключевой источник интенсификации процессов развития национального хозяйства в современных геополитэкономических условиях. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2025. Т. 21. № 3. С. 91-103.
26. Тебекин А.В., Петров В.С., Табурчак А.П. Реализация принципа измерения труда системы Ф. Тейлора в современной системе социально-экономического развития государства. // Экономический вектор. 2020. № 2 (21). С. 5-11.
27. Тебекин А.В., Сурат Л.И. Процессуальные теории мотивации и их место в системе психологических аспектов развития социотехнической среды. В сборнике: Тенденции и перспективы развития социотехнической среды. Материалы IV международной научно-практической конференции. Ответственный редактор И.Л. Сурат. 2018. С. 453-461.
28. Тебекин, А.В. Исследование возможностей применения положений квантовой теории в менеджменте /А.В. Тебекин, Н.И. Аллаярова. - Текст: электронный // Теоретическая экономика. - 2025 - №2. - С.36-50. - URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (Дата публикации: 28.02.2025).
29. Щербаков Д.С. Потенциал квантового управления в решении проблем трансформации наукоемких производственных систем // Современные технологии управления. ISSN 2226-9339. — №12 (36). Номер статьи: 3607. Дата публикации: 08.12.2013. Режим доступа: <https://sovman.ru/article/3607/>.
30. Юнг К.Г. Тэвистокские лекции. Аналитическая психология: её теория и практика / пер. с англ. В.И. Менжулина. — М: АСТ, 2009. — 252 с.
31. Юнг К. Избранные труды по аналитической психологии: Психологические типы / пер. с нем. С.А. Лорие. — Цюрих: Мусагет, 1929. — 475 с.
32. Юнг Карл Густав. Сознание и бессознательное: [Пер. с англ.: Сборник] / Карл Густав Юнг; [Вступ. ст. А. А. Алексеева]. - СПб.: Унив. кн.; М.: АСТ, 1997. - 536 с.