



Эргатическая система как базовое понятие организационной психологии и психологии управления

ВАСИЛЬЕВА Ирина Ивановна

Институт психологии Российской академии наук, Москва, Российская Федерация

Аннотация. В статье предпринята попытка формирования понятия «эргатическая система» методом восхождения от абстрактного к конкретному: поэтапным содержательным обогащением базовой аксиоматической модели. На каждом этапе моделирования полагается специфическое допущение и оцениваются его логические следствия в отношении базовых свойств. Эта новая конкретность становится условием для следующих шагов моделирования и так далее. Результатом данного теоретического процесса становится множество порождений базовой модели, которые опознаются как феномены наблюдаемой реальности и одновременно упорядочиваются самой последовательностью шагов моделирования. В качестве исходной модели эргатической системы признается двучленная структура субъект-объект (S-O). Без доказательства признается ее базовое свойство: взаимное порождение субъекта объектом и наоборот, которое отображается формулой «опредмечивание-распредмечивание». Допущение разделённости субъекта задает обратную функцию интеграции, которая в простейшем виде обеспечивается структурой формальных предписаний. Принципиальная недостаточность этого механизма порождает дополнительно неформальные компенсирующие деятельности разного рода, что закрепляет множественность одновременно актуальных для исполнителей целей как фундаментальный признак, а многообразные конфликты между целями — как неустранимое качество коллективного труда. Необходимость обеспечения устойчивого доминирования титульной деятельности в условиях фоновой конфликтности задает функцию лидерства (руководства). Совокупность решений руководителем типовых конфликтов выступает как образец поведения для подчинённых и определяется как организационная культура. Организационная культура, включая иррациональный свой компонент в виде организационной мифологии и группового бессознательного, определяется как интеграционный механизм разделённого субъекта. Аналогично понимаются и другие механизмы коллективной интеграции — обменные отношения, принципы справедливости. Рассматривается роль по-разному организованных объектов труда в интеграции разделённого субъекта труда. Обнаружено, что в исследовательской практике объектная детерминация группового субъекта исключается из рассмотрения, что противоречит основным допущениям деятельностного подхода. Понятие «эргатическая система» преодолевает это ограничение и может быть рассмотрено как базовое понятие для психологии управления.

Ключевые слова: эргатическая система; восхождение от абстрактного к конкретному; субъект-объектное соответствие; принцип деятельности; организация.

Введение

Практическое приложение результатов научных исследований в области психологии управления прямо зависит от убеждающей силы предложенной концепции. Системология показывает, что убеждающую силу придают знанию такие качества, как целостность и полнота. Они обеспечиваются системной организованностью знания (Проблемы..., 1965). В названиях большинства концепций управления слово «система» — обязательный атрибут: система «Кайдзен», система «Шесть сигм» и тому подобное. Популярны и другие «системы»: 14 принципов менеджмента ведущей компании Тойота (J. Liker), пять принципов выдающейся карьеры (J. M. Citrin), шесть принципов возрождения бренда (L. Light), структура из пяти (H. Mintzberg)¹, пять древних принципов руководства (J. Myrick) и так далее. Очень часто управленческие концептуализации оформляются в виде выразительных аббревиатур со свойствами гештальта: *HOT* (*Human-Organization-Technology* — в организационной психологии); *SEIPS model* (*Systems Engineering Initiative for Patient Safety* — в макроэргономике), *ABC*-анализ (от англ. *antecedent* — предпосылка, *behavior* — поведение, *consequence* — последствие) и тому подобное, символизируя тем самым, что предложенная концептуализация целостна и полна.

Между тем внешние признаки системности вызывают подозрения в их несущественности, формальности, что порождает сомнения и в надежности рекомендаций. Рациональный ум может породить вопросы: почему, например, принципов 14, а не 13 или 15? Или почему «сигм» именно шесть? Может от взгляда учёного где-то укрылась седьмая, главная сигма, которая всё меняет? Такие сомнения практика обоснованны и справедливы, и одновременно свидетельствуют о том, что управленческие «системы» таковыми не являются, поскольку не обладают убеждающей полнотой. Логическим следствием дефицита убедительности в науке управления является позиция одного из ведущих специалистов по управлению в мире Генри Минцберга, который утверждает, что научиться управлению нельзя, освоить эту «психологическую науку» можно только на практике (Mintzberg, 2004).

В такой позиции виден очевидный вызов научной рациональности. Ведь давать веские обоснования для действий — обязанность науки. Любая инновация требует больших или меньших капиталовложений. Стремление исключить риски при этом — законное требование практиков, и ожидания полной ясности, адресованные науке, вполне справедливы. Создание теоретического понятия «организация», концептуально упорядочивающего организационную феноменологию и выявляющего полноту связей между представлениями управленческой практики, — единственно возможный способ получить необходимую степень убедительности.

Метод восхождения от абстрактного к конкретному — базовые постулаты

Теоретическое понятие формируется методом восхождения от абстрактного к конкретному, а целостность и полнота, как свойства получающейся в результате конструкции, обеспечиваются самим процессом такой поэтапной конкретизации. В диалектической методологии метод восхождения от абстрактного к конкретному признается основным методом теоретической систематизации категорий (Зиновьев, 2002; Ильенков, 1955; Момджян, 1986; Пископель, 1990; Щедровицкий, 1975).

¹ В русскоязычной литературе закрепился ошибочный перевод «структура в кулаке» (Минцберг, 2011).

Формирование понятия — это процесс моделирования. Стартовой точкой принимается некоторое элементарное знание — простейшая, признаваемая очевидной, связь между объектом и его свойствами. Процесс моделирования состоит в пошаговом допущении различных экспериментальных условий в отношении объекта и оценке того, как принятое условие преобразует его исходные свойства. Более точно — какими качествами обогащается элементарная стартовая структура и какой новый объект возникает при этом. Каждый шаг такого логического процесса может быть проверен. Может быть также проверена полнота логического вывода на этом шаге. После чего допустимо дальнейшее движение моделирования с повторением оценки полноты и логической обоснованности вывода на каждом следующем шаге.

Результатом каждого этапа моделирования является новый объект, связанный с исходной моделью генетической связью. В конечной точке процесса мы получаем множество подобных объектов, каждый из которых — результат конкретизаций исходной абстракции. Связи порождения исключают между ними логические пустоты, что и обеспечивает качество полноты полученного знания, а также — представляется как целостность и завершенность теоретической конструкции. Привязка к исходной базовой модели дает основания использовать доказательность очевидных свойств этой простейшей модели и для более сложных ее форм.

Конструкция, состоящая из множества сложных форм исходной модели, проверяется на соответствие с наблюдаемой реальностью, в результате чего или подтверждается истинность исходных допущений, или обнаруживается необходимость их коррекции. *Полнота знания* обеспечивается контролем процесса моделирования и становится качеством его результата. Она является основанием доказательности и достоверности, наделяет знание убеждающей и побуждающей силой и определяет стратегии его применения. *Целостность знания* указывает на образование гештальта, точки завершенности в логическом построении, на финальность знания (относительную, конечно), позволяющую переходить к практике. Теоретическое понятие — форма организации знания (Давыдов, 2000). Оно может быть использовано в процессе обучения мышлению, но не является психическим феноменом как предлагают считать некоторые авторы.

Структура «субъект-объект» как базовая абстракция в моделировании совместной активности

Процесс теоретического построения начинается с выбора базовой абстракции, отражающей всеобщие свойства объектной феноменологии — качества, присущие всем объектам изучаемой реальности. Эта проблема выбора единицы анализа — «клеточки» изучаемой реальности — поднималась не раз в отечественной психологии (Л. С. Выготский, Д. Н. Узнадзе, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов и др.) и в философской методологии (Есина, 2012; Лекторский, 1965; Любутин, 1981; и др.). Повторяющиеся обращения к ней и в последнее время подтверждают ее центральное место в проблеме систематизации категорий (Журавлев, 2009; Пископпель, 1990; Ткаченко, 1983). Результаты этой многолетней теоретической работы научного сообщества позволяют сформулировать гипотезу о том, что предельной, далее неразложимой единицей описания *любой* активности является двучленная структура «субъект-объект» (S-O).

Сущность субъект-объектной структуры можно охарактеризовать следующей формулой: «субъект» и «объект» являются взаимоположенными моментами единого целого, определяющимися друг через друга и взаимодействующими друг с другом. Действуя с объектом, субъект принимает на себя его качества, «воспитывается» объектом, «распредмечивает» его.

С другой стороны, результат действий субъекта в отношении объекта становится носителем информации о качествах самого субъекта — субъект «опредмечивает», определяет себя в объекте. Связка «опредмечивание-распредмечивание» признается фундаментальной характеристикой всех видов человеческой практики. Структура S–O является искомым онтологическим основанием целостности — принципом внутренней организации всех видов активности, позволяющим начать процесс поэтапной конкретизации этой базовой единицы в направлении полного охвата всей наблюдаемой реальности.

Предельная абстрактность структуры S–O позволяет ей стать универсальной платформой для описания всех форм преобразующей практики: индивидуальной и коллективной, с материальными объектами и идеальными, полных форм и в разной степени вырожденных. При этом взаимоотношения элементов этой структуры — субъекта и объекта — остаются подобными для всех этих форм. Исследования, проводимые в рамках научной школы субъектного подхода (К. А. Абульханова, Л. И. Анциферова, В. А. Брушлинский, А. Л. Журавлев и др.), дали убедительные подтверждения тому, что отношения индивидуального субъекта к вне положенному объекту являются *прототипом* для всех более сложных форм субъект-объектных отношений.

Субъект и объект — разделённые элементы целого. Это системное свойство деятельности впервые в новейшей философии было отрефлексовано Г.-Ф. Гегелем, а затем К. Марксом. В 1920-х гг. С. Л. Рубинштейн переформулировал его как методологическое правило для изучения психических явлений, названное *принципом деятельности*: «...субъект в своих деяниях, в актах своей творческой самодеятельности не только обнаруживается и проявляется; он в них созидается и определяется. Поэтому, тем, что он делает, можно определять то, что он есть» (Рубинштейн, 1986, с. 106).

Раскрывая эвристическую ограниченность интроспекционизма, в соответствии с которым признавалось, что познать законы своих психических явлений субъект способен в самонаблюдении (интроспекции), С. Л. Рубинштейн показал, что познавательную определённость психические элементы получают лишь в соотношении с внешними объектами, с которыми взаимодействует субъект. Вне соотношения с внешним объектом, на который направлена активность субъекта, постичь регулирующий эту активность психический компонент субъекта невозможно. Вне связи с реальным внешним объектом, который отражается психикой и по отношению к которому психика организует деятельность субъекта, любое психическое переживание перестает определяться — исчезает: «Когда специально ищут переживание, находят пустоту» (Рубинштейн, 1989, с. 26).

Этот системный методологический принцип в течение десятилетий плодотворно реализовывался отечественной наукой в изучении психических процессов отдельного индивидуума в познании (Психология..., 2009 и др.) и в труде (Климов, Носкова, 1992 и др.). Однако при дальнейшем теоретическом движении к субъекту более высокого уровня — коллективному — он был утрачен. Взаимопорождающие свойства коллективного субъекта и объекта его деятельности не получили должного внимания исследователей в период активного интереса к феномену коллективизма, хотя принципиальные указания на это содержатся в «Капитале» К. Маркса. К. Маркс, разбирая механизмы кооперации (труда коллективного субъекта), подчеркивал, что правила, строение и механизм кооперации определяются *объектом* труда. Кооперации «требует уже **самое расположение предметов труда** в пространстве» (*выделено мною — И. В.*) (Маркс, Энгельс, 1955а, с. 340). «Масса труда» и способ ее организации должны соответствовать объекту, будь то косяк сельди, стадо овец или хлопковое поле, которые надо «обработать» в ограниченный по времени период (Маркс, Энгельс, 1955а, с. 339). Объект — главная детерминанта, определяющая свойства коллек-

тивного субъекта так же, как объект определяет свойства субъекта индивидуального. Это означает, что условие понимания коллективной психики — в изучении взаимодействия коллектива с объектом труда: предметами, включенными в технологические преобразования.

Оценивая ретроспективно историю изучения коллективного труда, можно отметить, что в познании распределённого субъекта (коллектива) закрепились интроспекционистская традиция. Коллектив изучают по суммарным интроспекциям его членов. О психологических качествах коллективного субъекта судят по тому, что способны осознать и понять в своих групповых отношениях сами члены коллектива. Именно их суждения, полученные при помощи разного рода опросников, становятся предметом изучения, измерения, сопоставления и классификации с применением современных статистических средств эмпирического описания. Тем самым предполагается, что в таком коллективном самонаблюдении могут быть поняты истоки коллективных настроений.

Такая позиция определила на значительный период времени главную проблематику в исследованиях коллектива: *взаимоотношения коллектива и личности*. Этому существуют объяснения. В силу личностной значимости эмоциональных отношений каждому индивиду в процессе такого самонаблюдения в первую очередь представляется он сам в окружении других людей. Поэтому и реальность коллективной жизни воспринимается им как стихия эмоциональных отношений каждого со всеми. Акцент в изучении коллектива, таким образом, естественно сместился на оппозицию «личность и коллектив». Эта проблема обозначается как центральная, а достижение личностью эмоционального комфорта в коллективе — как цель внутриколлективных взаимодействий. Такое представление широко распространено и даже получило академический статус: «Главная нерешённая проблема психологии производственного коллектива — это проблема соотношения (и взаимоотношения) личности и группы, личности и коллектива» (Пряжников, Пряжникова, 2012, с. 203). И далее: «Поэтому-то люди и увольняются из одних групп и коллективов, чтобы найти для себя такие группы, где они в большей мере смогут реализовать свое чувство собственного достоинства» (там же, с. 203).

Обнаруживается противоречие, которое требует осознания. С одной стороны, необходимость включения категории деятельности в понятийную схему исследования коллектива признавалась и признается большинством ведущих отечественных специалистов (Л. П. Боева, А. В. Петровский, Л. И. Уманский, А. И. Донцов и др.). Так, например, Л. П. Боева подчёркивала, что особые групповые свойства возникают на основе соединённого труда и его специфических качеств: разделения и кооперации функций (Боева, 1975, с. 59).

С другой стороны, де факто социально-психологический интроспекционизм определяет законы формирования личных отношений эмоциональными диспозициями, групповой динамикой предпочтений и отторжений, индивидуальными качествами членов коллектива и их соотношениями, в которых нет места для анализа роли предметов труда (объектов) в детерминации этих отношений. Принцип деятельности, таким образом, называется, но не применяется, не реализуется методически. Это методологическое ограничение мешает зафиксировать наблюдателю объектную (трудовую) детерминацию межличных отношений и уводит от реальных механизмов управления энергией коллектива, что уже становилось предметом научного анализа (Журавлев, 1985).

Эргатическая система как субъект-объектная структура

Теоретическое движение столкнулось с методическими трудностями, преодолеть которые возможно, в первом приближении, через обращение к понятию «система человек-машина» (СЧМ), позволяющему ассимилировать и человека и объект его труда — машину —

в качестве составляющих единой системы (Пископпель, Щедровицкий, 1982). Ограничением, препятствующим продуктивным обобщениям в этом направлении, как заметили авторы, является то, что роль «субстанции», гомогенизирующей столь различные компоненты, как «человек» и «машина», выполняет понятие информации, а сама система представляется как поточная, в которой различают вход потока, выход и преобразователь потока. Подобного рода системотехнические представления соответствуют бихевиористским моделям «стимул — реакция». Они ограниченно адекватны. Как отмечают авторы, «поточные представления о деятельности, являясь модельными представлениями, допустимыми лишь в ограниченных пределах, лишены какого-либо онтологического статуса и могут претендовать на роль средств решения только определенного круга задач» (Пископпель, Щедровицкий, 1982, с. 18).

Преодоление этой ограниченности происходит с обогащением представлений о СЧМ и переходом от поточной модели к деятельностной модели взаимного порождения субъекта объектом и наоборот, которая позволяет синтезировать предметы инженерной психологии и организационной. Мы определяем активное практическое отношение субъекта к объекту — *эргатическую систему* — как простейшую стартовую модель, поэтапная конкретизация которой образует теоретическое движение, охватывающее основные феномены организационной психологии.

Конкретизация понятия «эргатическая система»

Проекция базовой структуры S–O на эргатическую систему (систему труда, организацию) выделяет в ней оператора (субъект, S) и машину (объект, O). При этом в роли объекта (машины) могут выступать самые разные по сложности устройства: от реверсивной отвертки до многотонного пресса и тому подобного. Полагая, что субъект (оператор) может быть распределен в физическом воплощении, мы получаем коллективного субъекта — коллектив организации. Полагая, что объект в физическом воплощении также может быть распределен, мы получаем машинный комплекс, состоящий из единиц оборудования и образующий технический компонент эргатической системы. Возможен вырожденный вариант материальных компонентов эргатической системы, когда объект представлен знаковыми заместителями: знаниями, информационными моделями и так далее.

Проблема адекватности субъекта объекту принимает вид эргатической функции (Климов, 1988) и может разрешаться как в предмете инженерной психологии — как обеспечение соответствия техники возможностям человека, так и предмете организационной психологии — как соответствие коллективного субъекта особенностям организации (структуре объекта) (см. обзор: Мандрикова, Сафиуллина, 2013). Дальнейшие конкретизации могут осуществляться несколькими путями.

Факт разделённости и субъекта, и машины задает обратную функцию: обеспечения целостности разделенного — воссоздания результативной функциональности. Целостность машинного комплекса достигается в процессе инженерного проектирования. Целостность разделённого субъекта (коллектива) изначально обеспечивается формально: набором взаимосвязанных предписаний поведения на каждой должностной позиции — организационной структурой (Weber, 1922/1978 и др.).

Теоретический анализ, подтверждённый управленческой практикой в течение многих десятилетий, показывает недостаточность этого механизма интеграции, по крайней мере, по двум причинам. Во-первых, все возможные условия труда не могут быть предусмотрены формальными предписаниями, что порождает необходимость осуществления исполнителями трудовых функций внеформальной компенсирующей активности, выходящей за рамки

предписаний (Пригожин, 1980 и др.). Во-вторых, формальные предписания запрещают или ограничивают естественные психологические и социальные потребности, что порождает у исполнителей психологические проблемы и, как следствие, потребность в их компенсации — уже другого рода. Возникают также непредписанные формы индивидуальной и групповой активности персонала, в которых возможна их полноценная психологическая и социальная реализация (Mayo, 1933; Argyris, 1957 и др.).

Все виды активности — формальные и неформальные — осуществляются одновременно. Это означает, что для исполнителей трудовых функций одновременно актуальны множество целей разной природы, что многократно усложняет задачу обеспечения целостности коллективного субъекта. Признание множественности одновременно реализуемых исполнителями целей задает, по крайней мере, два направления дальнейшей конкретизации.

Во-первых, реальность трудовой деятельности обнаруживает себя как стихия конфликтов между целями деятельности разных типов. Формальные цели вступают в конфликт с неформальными. Индивидуальные цели — с групповыми. Внутри каждой категории задач также существуют конфликты. Например, внутри формальной деятельности типичны конфликты между оперативной и контрольной, экономической и технологической подсистемами и так далее (Бородкин, Коряк, 1983 и др.). Реальный труд предстает как многообразный конфликт, в котором сталкиваются, взаимодействуют и преобразуются все одновременно актуальные цели, что задает необходимость в упорядочивающей функции организационного управления — лидерстве. Ее назначение — обеспечение устойчивого доминирования титульной функции и достижение планового результата (Занковский, 2002 и др.).

Во-вторых, множественность одновременно реализуемых деятельностей многократно усложняет задачу интеграции распределённого субъекта и обнаруживает множество стихийно возникающих механизмов социальной самоорганизации. На этом этапе конкретизации возникает логическое основание для интеграции социально-психологической проблематики в эргатическую систему как модели самоорганизации распределенного субъекта.

Как интеграционные механизмы могут быть рассмотрены:

— организационная культура (включая ее иррациональную составляющую — организационный миф и коллективное бессознательное) (Malinowski, 1922; Argyris, 1957; Schein, 2004 и др.), обеспечивающая единство представлений в ситуации формальной неопределенности;

— процедурная справедливость (Homans, 1958; Leventhal, 1980 и др.), обеспечивающая интеграцию в деятельности, не регулируемых формально;

— обменные отношения (Homans, 1958; Blau, 1964 и др.), стабилизирующие трудовые отношения в условиях взаимозависимости².

Обращение к объективной детерминации коллективного субъекта обнаруживает, что по-разному разделенный объект труда по-разному влияет на целостность (интегрированность) коллективного субъекта (Журавлев, 1985; Васильева, 2014). Наличие общего предмета труда существенно облегчает этот процесс. Общий предмет труда выступает как канал информации: он «опредмечивает» в себе рабочие свойства всех участников труда, облегчает взаимопонимание и личное взаимодействие. Эти коммуникативные качества предметов труда были отмечены еще С. Л. Рубинштейном: «...действие с вещами...выступает как поступок, т.е. осуществленное через отношение к вещи отношение к другому» (цит. по: Абульханова, 2014, с. 6). Легко отследить у К. Маркса теоретический исток этих взглядов: «...Предмет, как бытие для человека, как предметное бытие человека, есть в то же время

2 Подробнее аргументация дана в публикациях автора (Васильева, 2017; Vasiljeva, Zhuravljov, 1993 и др.).

наличное бытие человека для другого человека, его человеческое отношение к другому человеку, общественное отношение человека к человеку» (Маркс, Энгельс, 1955b, с. 47).

Общий предмет труда, таким образом, выступает как своего рода экран, на котором отображаются усилия и вклады со-участников труда. Он делает очевидными критерии эффективности и позволяет справедливо распределять поощрения и санкции. Общий объект труда также устанавливает зависимость всех участников друг от друга и одновременно является средством управления каждым каждым. Эта взаимозависимость стихийно формирует солидарные мотивы: взаимопомощи и справедливого распределения материального вознаграждения.

Отсутствие в совместном труде общих предметов труда ограничивает возможности участников труда регулировать общий труд и узнавать друг друга. Это затрудняет личное взаимодействие, блокирует инициативу и мотивы к сотрудничеству, делает невозможной саморегуляцию коллектива, что в целом проявляется в низкой эффективности совместных действий. Зависимость структуры предметов труда и свойств коллективного субъекта — важный, но неисследованный аспект коллективного труда, требующий тщательного изучения. Потенциал классических работ С. Л. Рубинштейна, Е. Триста и К. Бэмфорса (Рубинштейн, 1986; Trist, Bamforth, 1951), в которых прослежены принципиальные зависимости такого рода, еще ждёт реализации.

Вся совокупность механизмов интеграции субъектов совместной деятельности образует проблемное поле для деятельности лидера (руководителя организации), а качество интеграции титульной производственной деятельности может рассматриваться как показатель его эффективности и управленческой компетентности. Интерес руководителя в отношении любых рекомендаций бизнес-консультантов должен быть направлен на оценку именно их интеграционного потенциала — субъект-объектных соответствий всех типов.

Сопоставляя эвристические возможности понятий «эргатическая система» и «организация», можно обнаружить, что для понятия «организация» они существенно уже. Понятие «организация» в распространённом представлении опирается на модель поточной системы, которая получает из окружающей среды некоторые входные данные, трансформирует их и выдает в окружающую среду некоторые выходные данные (Daft, 2006 и др.). Как указывалось выше, это представление только ограниченно адекватно. В этой модели отсутствует объект как главная детерминанта коллективного субъекта. Такого ограничения нет в модели эргатической системы, которая содержит теоретические возможности для интеграции всей феноменологии коллективного труда и одновременной реализации принципа деятельности как фундаментального методологического принципа.

Заключение

Простейшая модель практического отношения субъекта к объекту (S–O) является адекватным результатом поиска упорядочивающего основания для всей феноменологии распределенного (коллективного) труда. Она обладает достаточностью логических условий, позволяющей путем поэтапной их конкретизации прийти к полному представлению о природе основных феноменов организационного поведения (лидерство, организационная культура, обменные отношения, справедливость), раскрывая при этом их интеграционную сущность — различную для различных условий.

Понятие «эргатическая система», которое соответствует этому процессу восхождения к конкретности, обеспечивает необходимую полноту ориентировки для принятия

управленческих решений и формирует обобщенное представление о задачах управленческой практики как интеграционных по своему смыслу.

Понятие «эргатическая система» преодолевает ограниченность модели организации как поточной системы, включая в рассмотрение объектную детерминацию коллективного труда и раскрывая принципиальную роль материальных компонентов в интеграционных механизмах. Тем самым создается поле для реализации деятельностного подхода в отношении распределенного (коллективного) субъекта и раскрывается мощный потенциал для эффективных управленческих решений.

Литература

- Абульханова, К. А. (2014). Методологический принцип субъекта: исследование жизненного пути личности. *Психологический журнал*, 35(2), 5–18.
- Бородкин, Ф. М., Коряк, Н. М. (1983). *Внимание: конфликт!* Новосибирск: Наука.
- Брушлинский, А. В., Воловикова, М. И., Дружинин, В. Н. (Ред.) (2000). *Проблема субъекта в психологической науке*. М.: Академический проект.
- Буева, Л. П. (1975). Деятельность как объект социальной психологии. В кн.: *Методологические проблемы социальной психологии* (45–62). М.: Наука.
- Васильева, И. И. (2014). Предметные связи и безопасность. В кн.: *Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы* (355–358). Тверь: Твер. гос. университет.
- Васильева, И. И. (2017). *Справедливость в организации: системно-функциональный подход* (в печати).
- Давыдов, В. В. (2000). *Виды обобщения в обучении: Логико-психологические проблемы построения учебных предметов*. М.: Педагогическое общество России.
- Дафт, Р. Л. (2006). *Теория организации*. М.: Юнити-Дана.
- Есина, О. Ю. (2012). *Проблема эмпирического субъекта: от классической к постнеклассической рациональности*: автореферат дис. ... кандидата философских наук. СГУ, Саратов.
- Журавлев, Г. Е. (1985). Морфологические и функциональные аспекты структур отношений в производственном коллективе. В кн.: *Социальная психология и социальная практика* (38–49). М.: Наука.
- Журавлев, Г. Е. (2009). *Активная система: человек и мир*. М.: Спутник.
- Занковский, А. Н. (2002). *Организационная психология*. Москва: Флинта.
- Зиновьев, А. А. (2002). *Восхождение от абстрактного к конкретному: на материале «Капитала» К. Маркса*. М.: Кафедра философии РАН.
- Ильенков, Э. В. (1955). О диалектике абстрактного и конкретного в научно-теоретическом познании. *Вопросы философии*, 1, 42–56.
- Климов, Е. А. (1988). *Введение в психологию труда*. М.: Моск. гос. университет.
- Климов, Е. А., Носкова, О. Г. (1992). *История психологии труда в России*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Лекторский, В. А. (1965). *Проблема субъекта и объекта в классической и современной буржуазной философии*. М.: Высшая школа.
- Любутин, К. Н. (1981). *Проблема субъекта и объекта в немецкой классической и марксистско-ленинской философии*. М.: Высшая школа.
- Мандрикова, Е. Ю., Сафиуллина, Э. Р. (2013). Роль соответствия личности организации (person-organization fit) в формировании человеческого капитала организации. *Организационная психология*, 3(4), 2–17.

- Маркс, К., Энгельс Ф. (1955a). *Сочинения. 2-е изд. Т. 23.*
- Маркс, К., Энгельс Ф. (1955b). *Сочинения. 2-е изд. Т. 2.*
- Минцберг, Г. (2011). *Структура в кулаке: создание эффективной организации.* СПб.: Питер.
- Момджян, К. Х. (1986). *Категории исторического материализма: системность, развитие: начальные этапы восхождения от абстрактного к конкретному.* М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Пископпель, А. А. (1990). Категория деятельности и предмет психологии. *Вопросы психологии, 2*, 98–110.
- Пископпель, А. А., Щедровицкий, Л. П. (1982). От системы «человек-машина» к «социотехнической» системе. *Вопросы психологии, 3*, 15–25.
- Пригожин, А. И. (1980). *Социология организаций.* М.: Наука.
- Проблемы исследования систем и структур: Материалы к конференции.* (1965). М: Издание АН СССР.
- Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. (2012). *Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений.* М.: Академия.
- Психология человека в современном мире.* (2009). Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна, 15–16 октября 2009 г. Т. 1–6. М.: Институт психологии РАН.
- Рубинштейн, С. Л. (1986). Принцип творческой самодеятельности (к философским основам современной педагогики). *Вопросы психологии, 4*, 101–108.
- Рубинштейн, С. Л. (1989). *Основы общей психологии: В 2-х т. Т. 1.* М.: Педагогика.
- Ткаченко, А. Н. (1983). Методология разработки единицы анализа психики в истории советской психологии. *Психологический журнал, 4(2)*, 3–14.
- Щедровицкий, Г. П. (1975). Общая идея метода восхождения от абстрактного к конкретному. В кн.: *Разработка и внедрение автоматизированных систем в проектировании* (161–169). М.: Стройиздат.
- Argyris, C. (1957). The Individual and Organization: Some problems of Mutual Adjustment. *Administrative Science Quarterly, 1*–24.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life.* N.Y.: Wiley.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology, 597*–606.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In: *Social exchange: advances in theory and research* (27–55). N.Y.: Plenum Press.
- Malinowski, B. (1922). *Argonauts of the Western Pacific.* London: Routledge & Kegan Paul.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization.* New York: MacMillan.
- Mintzberg, H. (2004). *Managers, not MBAs: a hard look at the soft practice of managing and management development.* San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Trist, E. L., Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the Longwall method. *Human Relations, 4(3)*, 3–38.
- Vasiljeva, I. I., Zhuravljov, G. E. (1993). Dependencies and Exchanges in an Industrial Team. In: S. V. Malakhov (Ed.). *Economic Psychology & Behavioral Economics* (376–383), proceedings of the 18th Annual Colloquium of IAREP.
- Weber, M. (1978/1922). *Economy and society: An outline of interpretative sociology.* Univ. of California Press.



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

“Ergatic system” as the basic concept for organizational psychology and management

Irina VASILEVA

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract. The article is an attempt of «ergatic system» concept formation by means of ascendancy from the abstract to the concrete, i.e. through step-by-step content enrichment of basic axiomatic model. At every stage of modeling, special assumption is supposed and its logical consequences regarding basic properties are assessed. That new haecceity becomes the condition for the next modeling steps, etc. This theoretic process results in variety of the basic model emanations, which are identified as phenomena of observed reality and at the same time are ordered by the very sequence of modeling steps. The subject-object (S–O) binomial structure is considered as the basic model of ergatic system. Its basic property is accepted without prove: mutual generation of the subject by the object and vice versa, represented by formula «objectivation-desobjectivation». The assumption of separatedness of the subject defines inverse function of integration that is supported in elementary form by formal prescripts structure. The fundamental insufficiency of that mechanism originates additionally informal compensating activities of various types, which allocates the plurality of aims simultaneously actual for agents as basic (fundamental) attribute, and various contradictions between the aims as an inherent property of corporate effort. The necessity of sustainable dominance of titular activity under the conditions of background conflict defines the leadership (control). The complex of typical ways of conflicts resolutions by the leader acts as the model of conduct for the subordinates and is defined as organizational culture. The organizational culture, including its irrational component as organizational mythology and the group unconscious, is defined as separated subject integration mechanism. Other mechanisms of the collective integration such as exchange relationships, procedural fairness principles are considered the same way. The role of differently arranged labor objects in integration of labor separated subject is considered. It was revealed that, in research practices, object determination of group subject is excluded from the consideration which contradicts the general assumptions of the activity approach. The concept «ergatic system» overcomes this restraint and may be considered as a basic concept for organizational psychology.

Keywords: ergatic system, organization, the ascent from the abstract to the concrete, subject-object correspondence, activity principle.

References

- Abul'khanova, K. A. (2014). Metodologicheskiy printsip sub'ekta: issledovanie zhiznennogo puti lichnosti [The methodological principle of the subject: the study of the life path of the individual]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 35(2), 5–18.

- Argyris, C. (1957). The Individual and Organization: Some problems of Mutual Adjustment. *Administrative Science Quarterly*, 1–24.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. N.Y.: Wiley.
- Borodkin, F. M., Koryak, N. M. (1983). *Vnimanie: konflikt!* [Warning: the conflict!] Novosibirsk: Nauka.
- Brushlinskiy, A. V., Volovikova, M. I., Druzhinin, V. N. (Red.) (2000). *Problema sub'ekta v psikhologicheskoy nauke* [The problem of the subject in the psychological science]. M.: Akademicheskiiy proekt.
- Bueva, L. P. (1975). Deyatel'nost' kak ob'ekt sotsial'noy psikhologii [Activities as an object of social psychology]. In: *Metodologicheskie problemy sotsial'noy psikhologii* (45-62). M.: Nauka.
- Daft, R. L. (2006). *Teoriya organizatsii* [Organization Theory]. M.: Yuniti-Dana.
- Davydov, V. V. (2000). *Vidy obobshcheniya v obuchenii: Logiko-psikhologicheskie problemy postroeniya uchebnykh predmetov* [Types of generalization in learning: Logical and psychological problems of building learning subjects]. M.: Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii.
- Esina, O. Yu. (2012). *Problema empiricheskogo sub'ekta: ot klassicheskoy k postneklassicheskoy ratsional'nosti* [The problem of the empirical subject: from the classical to the postnonclassical rationality]: avtoreferat dis. ... kandidata filosofskikh nauk. Saratovskiy gos.universitet, Saratov.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 597–606.
- Il'enkov, E. V. (1955). O dialektike abstraktnogo i konkretnogo v nauchno-teoreticheskom poznanii [About dialectics of the abstract and the concrete in the scientific and theoretical cognition]. *Voprosy filosofii*, 1, 42–56.
- Klimov, E. A. (1988). *Vvedenie v psikhologiyu truda* [Introduction to work psychology]. M.: Mosk. gos. universitet.
- Klimov, E. A., Noskova, O. G. (1992). *Istoriya psikhologii truda v Rossii* [The history of work psychology in Russia.]. M.: Mosk. gos. universitet.
- Lektorskiy, V. A. (1965). *Problema sub'ekta i ob'ekta v klassicheskoy i sovremennoy burzhuaznoy filosofii* [The problem of subject and object in the classical and contemporary bourgeois philosophy]. M.: Vysshaya shkola.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In: *Social exchange: advances in theory and research* (27–55). N.Y.: Plenum Press.
- Lyubutin, K. N. (1981). *Problema sub'ekta i ob'ekta v nemetskoj klassicheskoy i marksistsko-leninskoy filosofii* [The problem of subject and object in the German classical and Marx's-Lenin's philosophy]. M.: Vysshaya shkola.
- Malinowski, B. (1922). *Argonauts of the western pacific*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Mandrikova, E. Yu., Safiullina, E. R. (2013). Rol' sootvetstviya lichnosti organizatsii (person-organization fit) v formirovaniy chelovecheskogo kapitala organizatsii [The role of person-organization fit in the formation of the human capital of the organization]. *Organizational Psychology*, 3(4), 2–17.
- Marx, K., Engels F. (1955b). *Sochineniya* [Works.]. 2-e izd. T. 2.
- Marx, K., Engels, F. (1955a). *Sochineniya* [Works.]. 2-e izd. T. 23.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: MacMillan.
- Mintzberg, H. (2004). *Managers, not MBAs: a hard look at the soft practice of managing and management development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Mintzberg, H. (2011). *Struktura v kulake: sozdanie effektivnoy organizatsii* [Structure in Fives: Designing Effective Organizations.]. SPb.: Piter.
- Momdzhyan, K. Kh. (1986). *Kategorii istoricheskogo materializma: sistemnost', razvitie: nachal'nye etapy voskhozhdeniya ot abstraktnogo k konkretnomu* [Categories of historical materialism:

- systemic, development: the initial stages of ascent from the abstract to the concrete]. M.: Mosk. gos. universitet.
- Piskoppel', A. A. (1990). Kategoriya deyatel'nosti i predmet psikhologii [The category of activity and the subject of psychology]. *Voprosy psikhologii*, 2, 98–110.
- Piskoppel', A. A., Shchedrovitskiy, L. P. (1982). Ot sistemy «chelovek-mashina» k «sotsiotekhnicheskoy» sisteme [From the “man-machine” system to “socio-technical” system.]. *Voprosy psikhologii*, 3, 15–25.
- Prigozhin, A. I. (1980). *Sotsiologiya organizatsiy* [Sociology of organizations]. M.: Nauka.
- Problemy issledovaniya sistem i struktur: Materialy k konferentsii* [System and structure research: Conference proceedings]. (1965). M: Izdanie AN SSSR.
- Pryazhnikov, N. S. & Pryazhnikova, E. Yu. (2012). *Psikhologiya truda* : ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedeniy [Work Psychology: Textbook for students]. M.: Akademiya.
- Psikhologiya cheloveka v sovremennom mire* [Human Life in the modern world]. (2009). Materialy Vserossiyskoy yubileynoy nauchnoy konferentsii, posvyashchennoy 120-letiyu so dnya rozhdeniya S. L. Rubinshteyna, 15–16 oktyabrya 2009 g. T. 1–6. M.: Institut psikhologii RAN.
- Rubinshteyn, S. L. (1986). Printsip tvorcheskoy samodeyatel'nosti (k filosofskim osnovam sovremennoy pedagogiki) [The principle of creative self (to the philosophical foundations of modern pedagogy)]. *Voprosy psikhologii*, 4, 101–108.
- Rubinshteyn, S. L. (1989). *Osnovy obshchey psikhologii* [Fundamentals of General Psychology]: V 2 t. T. 1. M.: Pedagogika.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shchedrovitskiy, G. P. (1975). Obshchaya ideya metoda voskhozhdeniya ot abstraktnogo k konkretnomu [The general idea of the method of ascent from the abstract to the concrete]. In: *Razrabotka i vnedrenie avtomatizirovannykh sistem v proektirovanii* (161–169). M.: Stroyizdat.
- Tkachenko, A. N. (1983). Metodologiya razrabotki edinitsy analiza psikhiki v istorii sovetskoy psikhologii [The methodology of the analysis of the psyche unit development in the history of Soviet psychology]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 4(2), 3–14.
- Trist, E. L., Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the Longwall method. *Human Relations*, 4(3), 3–38.
- Vasil'eva, I. I. (2014). Predmetnye svyazi i bezopasnost' [The subject of communication and security]. In: *Psikhologiya truda i upravleniya v sovremennoy Rossii: organizatsiya, rukovodstvo i predprinimatel'stvo: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyashchennoy 20letiyu fakul'teta psikhologii i sotsial'noy raboty* (355–358). Tver': Tver. gos. universitet.
- Vasiljeva, I. I., Zhuravljov, G. E. (1993). Dependencies and Exchanges in an Industrial Team. In: S. V. Malakhov (Ed.) *Economic Psychology & Behavioral Economics* (376–383), proceedings of the 18th Annual Colloquium of IAREP.
- Weber, M. (1978/1922). *Economy and society: An outline of interpretative sociology*. Univ. of California Press.
- Zankovskiy, A. N. (2002). *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology]. Moskva: Flinta.
- Zhuravlev, G. E. (1985). Morfologicheskie i funktsional'nye aspekty struktur otnosheniy v proizvodstvennom kollektive [Morphological and functional aspects of the structure of relations in the production team]. In: *Sotsial'naya psikhologiya i sotsial'naya praktika* (38–49). M.: Nauka.
- Zhuravlev, G. E. (2009). *Aktivnaya sistema: chelovek i mir* [The active system: the man and the world]. M.: Sputnik.
- Zinov'ev, A. A. (2002). *Voskhozhdenie ot abstraktnogo k konkretnomu: na materiale “Kapitala” K. Marksa* [The ascent from the abstract to the concrete: on a material of “Capital” of Marx]. M.: Kafedra filosofii RAN.