

# МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

## СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД И КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ<sup>1</sup>

© 2023 г. А. А. Грачев

*Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник;  
Институт психологии РАН, г. Москва, Россия  
e-mail: agrat50@mail.ru*

Обсуждается необходимость концептуализации современной организационной психологии, которая позволит систематизировать ее предметное поле, отличающееся в настоящее время значительной фрагментарностью. С этой целью предлагается понимать организационную психологию как прикладную науку объектом которой выступает человек в организационной среде и основных организационных ситуациях, а предметом — обеспечение управления социальной организацией по критериям а) организационной эффективности за счет оптимизации "челове-ческой составляющей" и б) жизненных интересов членов организации на основе управления ею как средой жизнедеятельности (приоритетная для организационной психологии группа критериев; реализуется в социальном управлении). В соответствии с системным подходом в качестве системообразующего фактора социального управления понимаются жизненные ориентации работника — дефицитарная, самореализационная и духовная. Эти ориентации а) определяют основные характеристики работника — его способности, рабочую концепцию, рабочую культуру, б) задают требования к организационной среде и организационным ситуациям. Так, способности предлагается разделить на три группы — дефицитарные, самореализационные и духовные, в рабочей концепции в качестве компонентов выделить трудовую философию работника, его представления о реальных и идеальных организации, среде, рабочих ситуациях, о других работниках и о самом себе и, наконец, образ рабочего поведения. С учетом типологии Камерона-Куинна (четыре типа) и модели жизненных ориентаций (три типа) обоснованы десять типов

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено по государственному заданию № 0138-2022-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов»

организационной культуры. Показана реализация заявленного подхода в разработке методического обеспечения, в организации психологической службы производственной организации и социального управления предприятием, обучении психологов и руководителей.

*Ключевые слова:* предметное поле организационной психологии, системный подход, жизненные ориентации работника, способности работника, рабочая концепция, рабочая культура, опыт реализации системного подхода.

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время развитие организационной психологии в значительной степени связано с ее концептуализацией. Концептуализация позволяет систематизировать предметное поле организационной психологии, отличающееся в настоящее время значительной фрагментарностью: оно в обзорных исследованиях представляет собой набор либо относительно независимых феноменов, либо отдельных форм работы организационного психолога. При этом характерно то, что эти наборы имеют тенденцию к расширению, что, с одной стороны, отвечает социальному запросу, но с другой — препятствует обобщению научных результатов и формулировке научных проблем.

В значительной степени это обусловлено тем, что для современной зарубежной (преимущественно американской) психологии характерно понимание организационной психологии как науки, изучающей поведение человека в организации. Такое понимание соответствует феноменологическому подходу в прикладных науках, в связи с чем предполагается движение от феномена к построению его модели для управления этим феноменом. Однако для гармоничного развития науки логично и обратное движение — от феномена к понятию и, соответственно, к теории. Такое движение — от понятия к феномену — послужит развитию общей теории организационной психологии как прикладной науки. В этой связи А.Л. Журавлев и А.Н. Занковский отмечают, что организационная психология должна стремиться к конструктивному синтезу теории и практики, взаимодействуя со специалистами смежных дисциплин и обеспечивая

взаимную интеграцию индивида и организации (Журавлев, Занковский, 2017). И в этом отношении продуктивную роль может сыграть системный подход.

Системный подход в прикладных науках имеет свою специфику. Эта специфика связана с тем, что в качестве основного критерия эффективности фундаментального исследования выступает *критерий истины*, а прикладного — *критерии эффективности*, связанные с решением *практической задачи*. А основная форма решения такой задачи — *проект решения*. В связи с этим Дж. ван Гиг понимает системный подход в прикладных науках, с одной стороны, как образ мышления, но с другой — как методологию изменений, которая основана на *проектировании* (Гиг, 1981).

Проектирование выступает общей основой для специалистов в разных прикладных социальных и гуманитарных науках и имеет виды: *социальное* (проектирование социальных систем), *социотехническое* (проектирование систем, включающих в себя социальную и техническую подсистемы), *гуманитарное* (проектирование систем, включающих в себя человека).

В психологии развивается специфичное для нее *психологическое проектирование* — проектирование по критериям жизненных интересов человека, использующее междисциплинарное (но преимущественно психологическое) знание. Это проектирование составляет основу прикладной психологии. В связи с тем, что объектом прикладной психологии выступает *человек в его жизнедеятельности*, конечный результат прикладного психологического исследования в его законченном виде, как правило, представляет собой *проект преобразования человека, среды и ситуации жизнедеятельности*, соответствующий жизненным интересам человека. В таком виде результаты прикладного психологического исследования могут быть встроены в систему управления, т.е. обеспечивать принятие управленческих решений.

Такое представление о прикладном исследовании предполагает выделение трех его этапов: а) построение модели объекта исследования, позволяющей произвести диагностику состояния объекта, и в своем полном виде включающую в себя три модели —

реального состояния объекта, идеального (эталонного) состояния и прогноз состояния объекта; б) построение программы преобразования объекта и в) реализация программы преобразования объекта.

Каждому из этих этапов соответствуют три группы методов — аналитические, проектировочные и обеспечивающие (Грачев, 2008).

В современном прикладном психологическом исследовании обязательным и поэтому основным пока выступает первый этап исследования — построение такой модели объекта, которая позволяет осуществить его преобразование. И этот этап выражен во всех современных прикладных исследованиях. Два последующих этапа, как правило, выражены в меньшей степени и чаще всего — в форме рекомендаций.

В соответствии с общим представлением об объекте прикладной психологии можно утверждать, что объект организационной психологии — *человек в организационной среде и основных организационных ситуациях*.

Такое представление об объекте предполагает, что человек и организация — две взаимодействующие системы, каждая из которых предъявляет друг к другу требования. И в этом взаимодействии одна система служит условием функционирования другой.

С учетом такого взаимодействия организационную психологию можно понимать как *прикладную отрасль психологии, обеспечивающую управление социальной организацией по критериям а) организационной эффективности за счет оптимизации "человеческой составляющей" и б) жизненных интересов членов организации на основе управления ею как средой жизнедеятельности ее членов*. При этом приоритетным для организационной психологии кажется именно второе направление ее деятельности. Работа же в рамках первого направления может вестись на языке определения нормативных характеристик "человеческого фактора", обеспечивающих выполнение организационных требований. Это определение организационной психологии как науки близко к определению А.Н. Занковского, который считает, что она изучает психическую деятельность и поведение людей в организациях, и выделяет две прикладных направленности —

повышение организационной эффективности и создание благоприятных условий для человека-члена организации (Занковский, 2002). В нашем определении лишь больший акцент сделан на прикладную составляющую организационной психологии — встроенность ее результатов в систему управления организацией.

Итак, можно утверждать, что *системообразующими факторами функционирования* организации выступают две группы критериев, которые лежат в основе двух систем управления организацией — *организационного*, обеспечивающего организационные интересы, и *социального*, ориентированного на интересы работника как члена организации. В этом отношении важна модель человека-работника, с одной стороны, имеющая фундаментальные основания, а с другой — предоставляющая возможности операционализации.

Системный подход позволяет определить требования к такой модели, выраженные в характеристиках работника:

- Структура — элементы, подсистемы и их взаимосвязи.
- Системообразующие факторы.
- Среда жизнедеятельности (сфера жизненных интересов).
- Типичные ситуации жизнедеятельности.
- Культура (совокупность ценностей и норм, определяющих функционирование работника) и ее оставляющая — философия (совокупность эталонных ценностей, принципов и целей).
- Терминальные образы — себя, Другого (человека, группы, организации), среды жизнедеятельности и типичных ситуаций жизнедеятельности.
- Эффективность жизнедеятельности человека по содержательным показателям.

Среди этих характеристик ведущая роль принадлежит определению системообразующих факторов.

### ***Модель человека-работника в организационной психологии***

В наших предыдущих работах обоснованы три основные характеристики работника — *мотивация, способности и рабочая концепция*, которые реализуются в его *рабочей культуре* (Грачев, 2021б). Ведущей среди них выступает мотивация, которая определяет реализацию способностей и формирование образов, включенных в регуляцию поведения работника. На уровне феноменов эти характеристики существуют как *трудолюбие, работоспособность и картина мира работника*.

Следующее основание представляет работника с точки зрения требований организации. Часто исследователи ограничиваются лишь учетом требований профессиональной деятельности, и тогда речь идет о профессионально важных качествах. Однако требования к работнику со стороны организации более многообразны. Вся совокупность требований может быть представлена в пяти основных ролях, которые человек играет, войдя в организацию — профессионал, руководитель, подчиненный, коллега, член организации.

Каждая из пяти ролей работника может быть описана с помощью четырех выделенных выше характеристик, что в совокупности даст полную психологическую картину работника (Грачев, 2021б).

Систематизированные таким образом характеристики вполне могут служить основанием как для концептуализации эмпирического материала, так и для разработки соответствующих проектов, имеющих прикладной характер (к примеру, систем обучения).

Дальнейший анализ будет касаться характеристики требований человека к организации.

### ***Жизненные ориентации работника как системообразующие факторы***

Основанием определения этих детерминант служат общесистемные тенденции сложноорганизованных систем, проявляющиеся в стремлении системы к адаптации, самореализации и развитию. Эти тенденции представлены в трех основных жизненных

ориентациях человека (Грачев, 2008), основания которых можно найти в работах Фрейда (1989), Фромма (1990) и Франкла (1990): дефицитарная (ориентация на удовольствие), ориентация на самореализацию и духовная ориентации.

Для операционализации дефицитарной ориентации был использован список дефицитарных потребностей по Маслоу с дополнением его еще одной потребностью — во влиянии (Д. Макклелланд, В. Шутц). При определении ориентации на самореализацию учитывались три основные сферы жизнедеятельности человека, выделяемые в отечественной психологии — деятельность, познание, общение. А при обосновании духовной ориентации в ее основу были положены ориентации человека на три духовные ценности, выделяемые практически во всех этических учениях — добро, истина и красота.

Таким образом, реализация трех этих жизненных ориентаций приводит к трем спискам мотивационных характеристик работника (Грачев, 2008).

Все эти характеристики представляют собой достаточно полный набор показателей мотивационной сферы работника и могут использоваться как для оценки степени их выраженности в реальном и идеальном работниках, так и для психологического проектирования среды и ситуаций жизнедеятельности персонала.

Также модель жизненных ориентаций позволяет выделить три вида *организационных ситуаций* как ситуаций жизнедеятельности работника — *дефицитарные, самореализации и самосовершенствования.*

Наконец, *модель организационной среды*, предложенная в наших работах (Грачев, 2008) и учитывающая проведенные в этой области исследования, очень близка концепции Херцберга и моделям, используемым в социологии. В нашей модели выделяются две группы компонентов этой среды — организационные, и внеорганизационные, выходящие за рамки организации, но частично находящиеся в ее ведении.

## ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ: РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

Модель жизненных ориентаций и общесистемные положения послужили основанием для определения моделей способностей работника (и, тем самым, - его жизнеспособности), рабочей концепции и рабочей культуры.

В соответствии с моделью обосновано разделение способностей работника на три группы — дефицитарные, самореализационные и духовные и представлена их конкретизация в характеристиках, дающих возможности для операционализации (Грачев, 2021б).

Модель рабочей концепции (образа работы) также имеет прикладной характер. Содержание рабочей концепции составляют трудовая философия работника, его представления о реальных и идеальных организации, среде, рабочих ситуациях, о других работниках и о самом себе, ориентированные на презентацию референтным лицам и, наконец, интегральная характеристика — образ рабочего поведения (Грачев, 2021б).

Важно то, что работник может использовать две основные формы проектирования своего поведения — *технологию и сценарий*. В реальной жизни эти формы используются в зависимости от ситуации, но индивидуально-психологические особенности работника, его профессия, прошлый опыт могут обусловить преимущественное использование одной из форм.

Как сценарий, так и технология — способ преобразования реального в идеальное. Они различаются как по форме, так и по назначению. Так, технология используется для решения высокоформализованных задач на основе определенных алгоритмов, а сценарий — для моделирования слабоформализованных, открытых задач, не имеющих однозначного решения.

Человек использует в своей жизни четыре вида технологий и сценариев: а) основанные на оценке реального, б) прогностические, в) «идеальные», эталонные, г) презентуемые, ориентированные на демонстрацию другим. При этом человек



стремится к построению технологий и сценариев со «счастливым концом» — финалом, реализующим его жизненные интересы наиболее полно.

Для организационной психологии в этой связи может быть актуальной задача разработки технологий и сценариев, моделирующих типовые и «внештатные» рабочие ситуации, что может лежать в основе как психологического проектирования, так и соответствующих программ обучения.

Модель жизненных ориентаций также послужила мотивационным основанием организационной культуры. Это основание может использоваться как для отдельного работника, так и для организации в целом (если иметь в виду психологическую модель организационной культуры). В соответствии с тремя жизненными ориентациями определяются три типа культуры — *дефицитарный*, *самореализационный* и *духовный*.

Для конкретизации типологии организационной культуры с учетом не только мотивационного основания, но и организационно-управленческого имеет смысл использовать сочетание психологической типологии с известной типологией Камерона и Куинна (Камерон, Куинн, 2001).

В этой типологии определяются четыре типа культуры — *иерархическая*, ориентированная и ориентирующая членов организации на соблюдение установленных правил, стабильность и предсказуемость, *рыночная* (ориентация на высокие производственные результаты, на победу в конкуренции), *клановая*, в которой основной ценностью выступают благоприятные отношения и *адхократическая*, в основе которой лежит ориентация на инновации, изменчивость, развитие.

Сочетание типологии Камерона и Куинна с моделью жизненных ориентаций позволило обосновать 10 психологических типов организационной культуры, имеющих прикладное значение (Грачев, 2021a) — иерархическая дефицитарная, иерархическая духовная, рыночная дефицитарная, рыночная самореализационная, рыночная духовная, клановая дефицитарная, клановая самореализационная, клановая духовная, адхократическая самореализационная и адхократическая духовная.

## ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

### ***Разработка методического обеспечения системы «работник – организационная среда как среда жизнедеятельности»***

Системные представления о человеке в организации были реализованы в серии методик прошедших апробацию (Грачев, 2008; Грачев, 2021а).

1. Характеристика работника: оценочные шкалы и анкеты, определяющие а) мотивационные характеристики типичного (идеального) работника, соответствующие его жизненным ориентациям, б) ориентации работника на организационные ценности, в) включенность работника в решение социальных вопросов, г) социальное самочувствие работника (совместно с А.А. Русалиновой), д) технология определения поля актуальных жизненных интересов персонала.
2. Характеристика организационной среды: а) анкета, позволяющая произвести оценку организационной среды по показателям жизненных интересов работника, б) оценочная шкала, определяющая мотивационный потенциал организации, в) технология проектирования организационных изменений по критериям жизненных интересов персонала.

### ***Разработка и апробация проекта условий для внедрения системы социального управления производственным объединением «Курганприбор»***

В этом прикладном исследовании были реализованы все три этапа прикладного исследования, включая последний, связанный с разработкой типовой программы обеспечения внедрения.

#### *Организация системы социального управления*

1. Разработка и внедрение стандарта предприятия по социальному управлению, регламентирующего эту систему.

2. Разработка типового проекта и внедрение ежегодных планов социального развития подразделений (основное подразделение — цех), структура которых была определена в соответствии с моделью среды жизнедеятельности работника.
3. Разработка и внедрение системы оперативного управления и контроля (ежемесячного) выполнения ежегодных планов социального развития подразделений. (Ежемесячная балльная оценка выполнения этих планов определялась психологической службой и была включена в комплексную систему эффективности и качества управления, что влияло на размер премии подразделения).
4. Обучение руководителей (среднее и низшее звенья), подготовка цеховых психологов.

***Обучение психологов специализации «психология управления»:  
производственная практика (начиная с 2004 года)***

В наше время системный подход и опыт работы социально-психологической службы «Курганприбора» в значительной степени нашли свое отражение в учебном плане и программе подготовки психологов, проводившейся на базе кафедры организационной психологии РГПУ им. А.И.Герцена. Примечательно то, что студенты проходили производственную практику на базе цехов крупных промышленных предприятий Санкт-Петербурга и некоторые из них получали предложения придти на работу в цех после окончания учебы в должности заместителя начальника цеха по социальным вопросам.

Представление о некоторых формах работы, осваиваемых студентами, дает план производственной практики:

1-я неделя: знакомство с подразделением; анкетирование с целью определения проблем в социальной сфере, обработка и анализ результатов анкетирования, определение проблемных зон;

2-я неделя: оценка социально-психологического климата в подразделении с целью определения проблем в этой области;

3-я неделя: определение наиболее значимых проблем подразделения (интервью и/или работа с группами);

4-5-я неделя: определение предложений по решению проблем (работа с группами), анкетирование с целью определения возможного участия рядовых работников в решении социальных вопросов подразделения;

6-я неделя: оценка функционального состояния рабочих, карьерных ориентаций, стиля руководства и профессионально важных качеств руководителей среднего звена, собеседование с руководителями по результатам диагностики;

7-8-я неделя: проведение анкетирования с руководителями младшего и среднего звена с целью определения запроса в психологических услугах, составление итогового отчета, адресованного руководителю подразделения; собеседование с руководителем подразделения по итогам обследований; обратная связь, адресованная работникам подразделения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, системный подход, применяемый в области организационной психологии, позволяет уточнить понятийное, предметное и проблемное поля этой науки и, тем самым, внести вклад в ее концептуализацию. При этом для организационной психологии важно иметь специфичную для нее модель организации, дающую возможность для психологического проектирования по критериям жизненных интересов человека.

## ЛИТЕРАТУРА

- Гиг Дж., ван.* Прикладная общая теория систем: в 2-х книгах / пер. с англ. под ред. Б. Г. Сушкова, В. С. Тютютина. Москва: Мир, 1981. Кн. 1. 1981. 336 с.
- Грачев А.А.* Психологическое проектирование производственной организации. СПб: Институт практической психологии, 2008. 188 с.

- Грачев А.А.* Мотивационный VUCA-потенциал российской организации и российского работника // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 3. С. 141–158. DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2021\_20\_3\_007
- Грачев А.А.* Психология работника в современной организационной психологии и психологии труда // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 10 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. С. 353–381.
- Журавлев А.Л., Занковский А.Н.* Тенденции развития организационной психологии // Психологический журнал, 2017. Т. 38. № 2. С. 77–88.
- Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Флинта; МПСИ, 2002.
- Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры/ Пер. с англ. А. Токарев под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.
- Франкл В.* Человек в поисках смысла / Общ. ред. Л.Я. Гозмана, Д.А. Леонтьева. Москва : Прогресс, 1990
- Фрейд Э.* Психология бессознательного: Сб. произведений / Сост., науч. ред. М. Г. Ярошевский. Москва : Просвещение, 1989. 447с.
- Фромм Э.* Иметь или быть?: Пер. с англ. / Общ. ред. В.И. Добренкова. 2-е изд., доп. Москва : Прогресс, 1990. 330с.

Статья поступила в редакцию: 15.08.23. Статья опубликована: 06.10.2023.

## SYSTEM APPROACH AND CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

© 2023 Alexander A. Grachev

*\* Sc.D. (psychology), professor, Leading research officer, laboratory of labor, ergonomics, engineer and organization psychology, FSFES Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow;  
e-mail: agrat50@mail.ru*

The necessity of conceptualization of modern organizational psychology is discussed, which will allow to systematize its subject field, which is currently characterized by significant fragmentation. To this end, it is proposed to understand organizational psychology as an applied science, the object of which is a person in the organizational environment and the main organizational situations, and the subject is to ensure the management of a social organization according to the criteria of a) organizational effectiveness by optimizing the "human component" and b) the vital interests of the members of the organization based on its management as a life environment (priority for organizational psychology, a group of criteria; implemented in social management). In accordance with the systematic approach, the system-forming factor of social management is understood as the life orientations of the employee - deficit, self-realization and spiritual. These orientations a) determine the main characteristics of the employee — his abilities, working concept, working culture, b) set requirements for the organizational environment and organizational situations. Thus, the abilities are proposed to be divided into three groups — deficit, self-realization and spiritual, in the working concept, as components, the employee's work philosophy, his ideas about real and ideal organizations, environment, work situations, about other employees and about himself, and, finally, the image of working behavior are highlighted. Taking into account the Cameron-Quinn typology (four types) and the model of life orientations (three types), ten types of organizational culture are substantiated. The implementation of the stated approach in the development of methodological support, in the organization of the psychological service of the production organization and social management of the enterprise, training of psychologists and managers is shown.

*Key words:* subject field of organizational psychology, systematic approach, employee's life orientations, employee's abilities, working concept, working culture, experience in implementing a systematic approach.

## REFERENCES

- Gig, Dzh., van (1981). *Prikladnaya obshchaya teoriya system* [*Applied general systems theory*]. Vol.1-2. (B.G. Sushkov, V.S. Tyukhtin Trans.). Moscow: MirPubl. (in Russian).
- Grachev, A.A. (2008). *Psikhologicheskoe proektirovanie proizvodstvennoj organizacii* [*Psychological design of a production organization*]. Saint Petersburg: Institut prakticheskoy psikhologii Publ. (in Russian).
- Grachev, A.A. (2021). Motivacionnyj VUCA-potencial rossijskoj organizacii i rossijskogo rabotnika [Motivational VUCA-potential of a russian organization and a russian employee]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda* [*Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor*], 6 (3), 141 - 158. (in Russian). DOI:10.38098/ipran.opwp\_2021\_20\_3\_007
- Grachev A.A. (2021). Psikhologiya rabotnika v sovremennoj organizacionnoj psikhologii i psikhologii truda [Employee psychology in modern organizational psychology and labor psychology]. In *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoj psikhologii i ergonomiki. Vypusk 10* [*Current problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics. Issue 10*]. A.A. Oboznov, A.L. ZHuravlev (Eds.). (pp. 353-381). Moscow: «Institut psikhologii RAN» Publ. (in Russian).
- ZHuravlev, A.L., Zankovskij, A.N. (2017). Tendencii razvitiya organizacionnoj psikhologii [Trends in the development of organizational psychology]. *Psikhologicheskij zhurnal* [*Psychological Journal*]. 38(2). 77–88. (in Russian).
- Zankovskij, A.N. (2002). *Organizacionnaya psikhologiya* [*Organizational psychology*]. Moscow: Flinta; MPSI Publ. (in Russian).
- Kameron, K., Kuinn, R. (2001). *Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury* [*Diagnosis and change of organizational culture*]. (A. Tokarev, I.V. Andreeva Trans.). Saint Petersburg: Piter Publ. (in Russian).
- Frankl, V. (1990). *CHelovek v poiskah smysla* [Man in search of meanin]. L.Ya. Gozman, D. A. Leontyev (Eds.). Moscow: Progress Publ. (in Russian).
- Frejd, Z. (1989). *Psikhologiya bessoznatel'nogo* [Psychology of the unconscious]. M.G. Yaroshevsky (Ed.). Moscow: Prosveshchenie Publ. (in Russian).
- Fromm, E. (1990). *Imet' ili byt'* [To have or to be]. (V. I. Dobrenkova Trans.). Moscow: Progress Publ. (in Russian).

The article was received: 02.04. 2023. Published online: 23.06.2023

Библиографическая ссылка на статью:

Грачев А.А. Системный подход и концептуальные основания организационной психологии // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 3. С. 4 – 19. DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2023\_28\_3\_001

Grachev, A.A. (2023). Sistemnyj podhod i konceptual'nye osnovaniya organizacionnoj psihologii [System approach and conceptual foundations of organizational psychology]. Institut psihologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psihologiya i psihologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Work]. 8(3). 4 – 19. DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2023\_28\_3\_001

Адрес ссылки: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document922.pdf>