

УДК 330.342.24

**ФЕНОМЕН САМОСТИ В АГЕНТНОСТИ:
РАБОТНИК И ОРГАНИЗАЦИЯ**

Марущенко М.М., студент группы ЭОб-221, IV курс
 Научный руководитель: Жернов Е.Е., к.э.н., доцент,
 заведующий кафедрой экономики
 Кузбасский государственный технический университет
 имени Т.Ф. Горбачева
 г. Кемерово

Феномен самости (нем. Selbst – «сам», собственная личность) – ключевое понятие в теории К. Юнга [1]. Философ считал самость «архетипом целостности, символом полноты человеческого потенциала и единства личности». В таком ключе самость выступает как «принцип объединения сознательной и бессознательной частей психики и, одновременно с этим, обеспечивает вычленение индивида из окружающего мира» [2]. Самость, образно выражаясь по теме исследования, скрытый агент: он неявно присутствует, упорядочивая психическую систему человека, объединяя ее составные части. «Понимание самости – важнейшее свойство сознания наряду с рефлексией, свободой, творчеством» [3, с. 139]. В этом видится значение этого феномена для человека в целом и агентности как его атрибута.

Феномен самости и агентность – понятия психологии, которые, на первый взгляд, имеют «разные значения в зависимости от контекста» [4]. Сравнительный анализ самости и агентности представлен в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ понятий «самость» и «агентность»
 (составлено по: [5; 6])

Признаки	Самость	Агентность
Определение	Целостное представление человека о себе [5].	Способность человека совершать осознанный выбор, ставить перед собой цели и достигать их [6].
Компоненты	– физическое «Я»: осознание своего тела, физических ощущений; – психическое «Я»: осознание своих мыслей, чувств, эмоций, характера; – социальное «Я»: осознание своей роли в обществе, от-	– осознанный выбор: индивид принимает решения, основываясь на своих ценностях, желаниях и анализе текущей ситуации; – целеполагание (краткосрочное и долгосрочное): способность устанавливать цели, уме-

	ношений с другими людьми; – духовное/экзистенциальное «Я»: включает чувство смысла жизни, духовные ценности.	ние планировать и предвидеть результаты своих решений; – контроль: человек чувствует себя способным влиять на свои обстоятельства и справляться с возникающими вызовами.
--	--	---

Развитая самость позволяет человеку реализовывать свою агентность: чувствовать себя «живым» агентом, а не объектом внешнего воздействия со стороны кого-либо.

Агентность, как правило, в современной литературе по управлению связывают с идеей активного участия индивида в построении своей жизни и принятии ответственности за свои действия и их последствия. Исследователи отмечают важный момент: «агентность человека не статична – она развивается в процессе обучения человека и приобретения им жизненного и профессионального опыта» [6].

Для раскрытия темы статьи особый интерес вызывает трактовка феномена самости в контексте агентности организации. Это некий основанный на размышлении, а не на опыте переход от способности индивида действовать к коллективной способности действия. В последней самость якобы становится внутренним «голосом» организации, позволяющим ей (руководству, коллективу? – М.М.) осознавать себя, проявлять инициативу и принимать решения, используя ресурсы так, как это делает индивид [7]. Причем, если индивид обретает самостоятельность через осмысление своего «Я», то организация – через культуру, коммуникацию и стратегическое видение своей уникальной «личности», якобы обладающей интеллектом [8].

Понятно, что в таком качестве организация – не просто сумма индивидов, а эмерджентное свойство определенной целостности. Тогда «самость» организации позволяет ей быть не пассивным объектом управления, но активным «агентом» в своей среде, то есть самоуправляемым субъектом [9]. Сравнение (сопоставление) самости и агентности работника и организации проведено в таблице 2.

Таблица 2

Самость и агентность человека и организации

Работник	Организация
Самость – это внутренний направляющий архетип. Психологический конструкт, описывающий целостность личности, ее самосознание и способность к саморегуляции. Это основа для ощущения себя инициатором соб-	Самость – глубинная сущность, миссия и ценности, которые управляют действиями организации, даже при изменении внешних обстоятельств.

ственных действий.	
Индивидуальная агентность – способность человека влиять на себя и мир (инициатива, ответственность, саморегуляция). Способность индивида быть зачинателем своих действий, влиять на окружение и достигать целей, что проявляется в проактивности, лидерстве и ответственности.	Организационная агентность – способность компании (лидеров, сотрудников) действовать целенаправленно, проявлять инициативу в области инноваций, обмена знаниями, управлять ресурсами и адаптироваться, формируя свой имидж.
Элементы, формирующие самость работника: личностные качества, практические навыки и опыт работы по специальности. Эти элементы формируют профессиональную идентичность, самостоятельность и эффективность профессиональной деятельности работника в организации [10].	Элементы, формирующие организационную самость: культура и ценности («природный порядок» и «социальные отношения» организации, которые формируют «воплощённое знание» и практический опыт); коммуникация и знание: горизонтальное взаимодействие, обмен опытом, которые помогают организации (её работникам) осознать себя как единое целое и принять качественные решения; стратегическое видение: способность видеть возможности, оригинальные идеи и воплощать их.

Таким образом, феномен «самости» в агентности организации в представлении адептов «чистого» менеджмента есть формирование и проявление «личности» компании, её внутренней целостности и способности к самодетерминации, самоидентификации и действиям в сложной среде. Подобно тому, как человек осознает себя в качестве причины событий, организация «с сильной самостью» якобы воспринимает себя ответственным «агентом», способным на управление своим жизненным циклом. Это еще раз подчеркивает антропоморфность организации в современном мире.

Феномен самости (self) в контексте организационной агентности (agency) – это своеобразное «пересечение» индивидуального самоощущения и способности действовать внутри организации. Самость здесь – это глубинное чувство «Я» (целостность, субъектность), а агентность – проявление этой способности влиять на процессы, брать на себя инициативу и достигать целей. Последнее особенно важно для гибких команд и корпоративной культуры, хотя «нарушения самости могут привести к потере агентности, а в организационном смысле агентность требует развития самостоятельности, ответственности и саморегуляции сотрудников для соответствия вызовам XXI века, как показывают исследования НИУ ВШЭ» [11].

Как видно, на организационном уровне сегодня существует запрос на агентность. Понимать его следует, на наш взгляд, так: современные компании нуждаются в сотрудниках с высоким уровнем агентности – предприимчивых в плане предпринимательства, инициативных, способных к саморазвитию в условиях нынешней неопределенности экономики. Организации создают условия для развития агентности сотрудников через гибкие структуры, командообразование, комфортную среду (примеры: компании Google, Twitter). Тем самым их руководители пытаются решить такие вопросы, как, например, нарушение самости. Они неизбежно приводят к потере агентности, когда работник никак не может определиться «кто он» и/или чувствует себя лишь наблюдателем в организации, а не активным соучастником ее разносторонней деятельности.

Таким образом, феномен самости в организационной агентности – это, с одной стороны, внутренняя основа личности работника для проявления им субъектности, а с другой, – актуальный запрос организации к человеку-работнику как к самостоятельному, ответственному и инициативному агенту в условиях турбулентной современной экономики и сложного состояния общественной жизни.

Список литературы:

1. Юнг, К. Г. Феномен самости. – Москва : АСТ, 2021. – 218 с.
2. Самость [Электронный ресурс]. – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Самость>.
3. Войцехович, В. Э. На пути к сильному ИИ: антропо-социальные проблемы / В. Э. Войцехович, И. Н. Вольнов, Г. Г. Малинецкий // Проектирование будущего. Проблемы цифровой реальности. – 2022. – № 1(5). – С. 139-151. – DOI 10.20948/future-2022-12. – EDN AADIBW.
4. Агентность и образовательный выбор учащихся: кейс частной гимназии г. Ярославля [Электронный ресурс]. – URL: <https://issledovatel.pro/zhurnal-issledovatel/issledovatel-3-2020/agentnost-i-obrazovatelnyy-vybor-uchashchikhsya-keys-chastnoy-gimnazii-g-yaroslavlya/>.
5. Что такое Самость? Как ее определяют в разных подходах [Электронный ресурс]. – <https://dzen.ru/a/Z63jMjanbRLqM2dh>.
6. Агентность – что это такое, определение и значение термина [Электронный ресурс]. – URL: <https://famiry.ru/database/glossary/agentnost>.
7. Жернов, Е. Е. Антропоморфизм фирмы: за и против / Е. Е. Жернов // Экономист. – 2016. – № 11. – С. 36-46. – EDN UOCYGL.
8. Жернов, Е. Е. О корректности категории «интеллект фирмы» / Е. Е. Жернов // Проблемы экономики и управления: социокультурные, Правовые и организационные аспекты : Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ / Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. Пятый выпуск. – Кемерово : Кузбасский государ-

ственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2023. – С. 72-80. – EDN EUAEVU.

9. Жернов, Е. Е. Гуманистический аспект агентности в образовании: ценности и компетенции / Е. Е. Жернов, Д. Г. Кочергин // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2025. – № 3(59). – С. 26-36. – DOI 10.54509/22203036_2025_3_26. – EDN YJQSBQ.

10. Топ-10 личных качеств для карьерного роста: что ценят работодатели [Электронный ресурс]. – URL: <https://sky.pro/wiki/profession/lichnye-kachestva-vazhnye-dlya-raboty/>.

11. Стратегический проект «Успех и самостоятельность человека в меняющемся мире» [Электронный ресурс]. – URL: <https://stratpro.hse.ru/human-success/news/796319532.html>.