

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9

DOI: 10.18384/2310-7235-2016-3-30-48

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА КАК КОМПОНЕНТ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ЕДИНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА (ЧАСТЬ 1. СТУДЕНТЫ: ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА)

Булгаков А.В.¹, Чистоходова Л.И.², Павлютенкова О.А.³

¹Московский университет Министерства внутренних дел

Российской Федерации имени В.Я. Кикота

117437, Москва, ул. Академика Волгина, д.12, Российская Федерация

²Московский государственный областной университет

105005, Москва, ул. Радио, д.10А, Российская Федерация

³Электростальский политехнический институт – филиал Московского

государственного машиностроительного университета (Университет машиностроения)

144000, г. Электросталь Московской обл., ул. Первомайская, д. 7,

Российская Федерация

Аннотация. В статье представлены результаты социально-психологического мониторинга членов профсоюза четырех вузов г. Москвы, проведенного в марте-июне 2016 г. на выборке 419 чел.: 200 студентов и 219 преподавателей. В настоящей части статьи раскрыты мотивы профсоюзного членства студентов, проведена оценка эффективности основных направлений деятельности профсоюза вуза. Для студентов основными мотивами профсоюзного членства являются: реализация активности в общественной жизни; помощь, поддержка, защита прав членов профсоюза; личностный и профессиональный рост; участие в культурно-просветительской, спортивной работе, оздоровлении. Причины недостаточной заинтересованности студентов при вступлении в профсоюз: недостаточное понимание функций организации, нежелание платить взносы, невысокий авторитет профсоюзной организации, уверенность в возможности самостоятельной защиты своих прав. Условиями увеличения профсоюзного членства в вузе студенты считают: более активное информирование о деятельности профкома, активизация работы профкома, повышение уровня сознательности.

Ключевые слова: деятельность профсоюза, межгрупповая адаптация в организации, мониторинг, мотивация профсоюзного членства, профсоюз, социальное партнерство.

MOTIVATION OF UNION MEMBERSHIP AS A COMPONENT OF INTERGROUP ADAPTATION OF STUDENTS AND TEACHERS IN THE UNITED TRADE UNION OF A UNIVERSITY (PART 1. STUDENTS: MOTIVATION PROBLEM OF UNION MEMBERSHIP)

A. Bulgakov¹, L. Chistokhodova², O. Pavlyutenkova³

¹ *Moscow University of the Ministry of the Interior of the Russian Federation named after V.Y. Kikot*

12, Akademika Volgina str., Moscow, 117437, the Russian Federation

² *Moscow State Regional University*

10A, Radio str., Moscow, 105005, the Russian Federation

³ *Elektrostal Polytechnic Institute – Branch of Moscow State Mechanical Engineering University*

7, Pervomaiskaya str., Elektrostal, Moscow Region., 144000, the Russian Federation

Abstract. Article presents the results of the social and psychological monitoring of union members of four high schools of Moscow, conducted in March and June 2016 on a sample of 419 people: 200 students and 219 teachers. The present part of the article discloses the motives of students' membership in the university union; the main directions of the university union activities are also outlined. Among the main motives there are: the realization of social life activity, assistance, support and protection of the union members' rights; personal and professional growth; participating in cultural enlightening, sport events and health improvement. Reasons for students' lack of interest when joining the union are as follows: lack of understanding of the organization functions, unwillingness to pay fees, low credibility of the trade union organization, certitude in ability to protect own rights by themselves. The students consider greater awareness about the activities of the trade union committee to be one of the terms of increasing university union membership. Besides, the increase of trade union's activities and of consciousness levels are the other important terms.

Key words: union activities, intergroup adaptation of the organization, monitoring, motivation, trade union membership, trade union, social partnership.

Статья продолжает развитие идей и практических наработок авторов: по дальнейшей диверсификации концепции межгрупповой адаптации (МГА) в организации (А.В. Булгаков) [4; 5; 6; 34]; по уточнению концепций управления образовательными организациями, развития профессиональной идентичности специалиста (Л.И. Чистоходова) [29; 30]; в изучении мотивации профсоюзного членства в реальных условиях российского вуза (О.А. Павлютенкова). Методологическую основу проведенного исследования составляют концепции А.В. Булгакова и Л.И. Чистоходовой, методическую – опыт проведения мониторинга в профсоюзной организации вуза О.А. Павлютенковой. Остановимся на основных определениях и некоторых ключевых методологических принципах проведения исследования.

Межгрупповая адаптация в организации представляет собой процесс оптимизации взаимодействия групп, характеризующихся соответствующими субкультурами, основу которых составляют **мотивационные**, когнитивные,

эмоциональные, поведенческие и интегральные компоненты, выступающие в единстве двух аспектов: структурно-функционального и ценностно-мировоззренческого [5; 34]. В определении нас в первую очередь интересуют мотивационные компоненты МГА.

В построении методологических основ исследования МГА целесообразно реализовать методологический подход «контролируемый эклектизм» [32] логично связанный с представлениями Р. Мертона о теориях среднего уровня, теориях «посредниках» между эмпирическим и теоретическим исследованием [35]. Вслед за П. Штомпкой мы старались привести к единому знаменателю разные источники различных теоретических направлений. Основой стала концепция МГА А.В. Булгакова, являющаяся теорией среднего уровня [14]. Если это так, то не зависимо на каком эмпирическом материале получен такой вывод теория пригодна для выдвижения работающих гипотез.

Дискуссия о мотивации профсоюзного членства является самой популярной в профсоюзах, начиная с момента трансформации российского общества [12]. При этом тема попала в международный тренд профсоюзных проблем [20]. Мотивация профсоюзного членства – устойчивая по актуальности проблема профсоюзных организаций. Проблеме посвящены огромные интернет ресурсы (более 94 тыс. ссылок за 0, 29 сек., 13.08.2016). В свою очередь электронная база Российской государственной библиотеки дает более 10 тыс. ссылок на авторефераты диссертаций, в которых употребляется слово «профсоюз». Экономические и исторические науки около 2,5 тыс. в каждой области, юриспруденция – бо-

лее 1 тыс., политология, социология, педагогика, технические науки около или более 600, философия, филология, медицина – 300, искусствоведение – 117, психологические науки – 78, из них 42 автореферата 1986–2014 гг., связанных с проблематикой мотивации. Хотя следует признать, что содержание психологи в прямой постановке вопроса членов профсоюза не изучали его как организацию. В авторефератах представлены ссылки или на апробацию результатов психологического исследования (публикации в профсоюзных журналах, выступления на профсоюзных конференциях, семинарах, в системе обучения профактива и др.), или даются рекомендации для внедрения полученных итогов в профсоюзных организациях. Таким образом, такой социальный институт, как профсоюз, сегодня интересует ученых и практиков с не меньшей силой, чем на протяжении прошлого века, а для психологов наиболее важными являются внутренние вопросы мотивации профсоюзного членства в их взаимосвязи с динамично меняющимися внешними условиями.

Проблема мотивации – проблема сохранения профсоюзов России как массового движения с социально привлекательными целями, а мотивация членства – главный стратегический ресурс. Если раньше мотивация практически не имела значения для вступления в профсоюз, так как прирост развития численности осуществлялся профсоюзной организации автоматически при найме работника, то сейчас он входит в ситуацию личного выбора: вступать в профсоюз или нет. По меткому выражению Г. Лейбница: «Выбор всегда должен опираться

на какое-то основание или принцип» [16]. Таким основанием, безусловно, является мотивация. Еще 30 лет назад при огромной численности на групповом и организационном уровне основная функция профсоюзов осуществлялась как объединительная и распорядительная, а основная, базовая функция профсоюза – защитная – не акцентировалась, то сегодня защитная функция имеет полный приоритет. Есть и другие психологические сложности. Во-первых, проблема нереализованных ожиданий. Профсоюзные активисты работают вполне успешно, затрачивают огромные усилия на вовлечение новых членов [13], но, приходя в профсоюз, новые члены профсоюза оказываются очень недовольны, так как организация не отвечает их целям и ожиданиям. В такой ситуации необходимо менять подход к мотивации профсоюзного членства, идти прежде всего от потребностей, социальных представлений работников. Во-вторых, комплекс проблем, связанных с технологией мотивирования, с технологиями, построенными на слабо работающих сегодня теориях и устаревших практиках. По мнению профсоюзных лидеров, многочисленных опросов, проводимых в профсоюзных организациях мотивация профсоюзного членства зависит от информированности работников; от фактического укрепления социального партнерства; от реальной защиты работников профсоюзной организацией; от уровня привлечения работников к активному участию в профсоюзной работе (возможность самореализации); от качества подготовки и проведения мероприятий; от личных особенностей профсоюзного лидера; от наличия по-

стоянно действующей и эффективной системы обучения профсоюзного актива, рядовых членов профсоюза; от опоры на молодежь [26].

Ученые дают рекомендации по повышению эффективности перечисленных направлений деятельности профсоюзных организаций. От традиционных по улучшению психологических условий труда, например, рабочих горячих цехов металлургической промышленности [21], членов экипажей судов гражданской авиации [25], кадров государственной службы [2; 3; 18], шахтеров [10], организации умственного труда студентов [31] до решения социально-психологических проблем управления женским производственным коллективом [24], психологической поддержки деятельности персонала органов управления молодежных общественных организаций [19]. Особое место занимают исследования психологии обучения активной молодежи в профсоюзе [8; 23]. Несмотря на фиксацию неудовлетворенности [7], даже недоверия к профсоюзам как общественной организации [1], психологи вспомнили хорошо забытое представление о профсоюзах, как о школе воспитания и подготовки кадров [8; 9; 11; 15; 17; 27], социальной элиты общества [28].

Среди часто встречающихся мотивационных факторов профсоюзного членства, как в перечисленных работах, так и во многих других текстах и документах, считаем важным сделать акцент на конгруэнтности индивидуальной работы с молодежью [22] и возрождении коллективистских начал профсоюзного движения [23]. Нивелирование профсоюзного коллективизма привело к тому, что среди работ-

ников утеряно само понимание, что они наемные и работодатель в любой момент может ущемить их права, что защищать себя они могут только коллективно при помощи профсоюзной организации.

В исследовании мотивация профсоюзного членства изучалась по циклической (кольцевой) схеме управления деятельностью профсоюзной организации Р.Г. Мюрдика и И.В. Росса [33] в авторской адаптации О.А. Павлютенковой. Особое значение в цепочке повышения социальной роли и эффективности деятельности профсоюза в вузе играет социальное партнерство – взаимодействие администрации и преподавателей, преподавателя и студента в их совместной работе по повышению уровня квалификации, знаний и умений в области общественной деятельности.

Настоящее исследование проводилось в рамках мониторинга «Психолого-экономическое обоснование социальных инвестиций Московской городской организации Профсоюза народного образования и науки РФ». Цель исследования – выявление факторов мотивации профсоюзного членства, оценка эффективности деятельности профсоюзных организаций в этом направлении, обоснование на основе концепции МГА возможности слияния студенческого профсоюза и профсоюза работников (преподавателей) в единую профсоюзную организацию вуза. Объект – мотивационный компонент межгрупповой адаптации членов различных профсоюзных организаций студентов и преподавателей в вузе. Предмет – факторы мотивации профсоюзного членства. Задачи, решаемые исследованием: во-первых, выявление рисков и ресурсов налаживания

социального партнерства в рамках совместной деятельности профсоюзных организаций, ее членов и администрации вузов, преподавателей и студентов. Во-вторых, определение факторов повышения мотивации профсоюзного членства, разработка рекомендаций по преодолению стагнации членства, выраженной тенденции уменьшения членов профсоюза в отдельных организациях, снижение общественной активности. В-третьих, обоснование мероприятий по повышению результативности деятельности профсоюзной организации в ситуации структурных изменений в образовании: сокращении, слиянии образовательных организаций, оптимизации их численности в сторону сокращения, увеличении нагрузки на преподавателей, сокращение рынка труда и т.д. Гипотеза исследования: попарное сравнение показателей мотивации профсоюзного членства студентов и преподавателей в полярных группах результативных и нерезультативных профсоюзных организаций позволит выявить ее структуру в каждой из сравниваемых групп. Соотнесение элементов структуры мотивации профсоюзного членства с эффективностью различных направлений деятельности профсоюза позволит определить как проблемные области, так и неиспользуемые ресурсы. Использование технологий межгрупповой адаптации в организациях разрешит проблему оптимизации единой профсоюзной организации вуза при слиянии студенческой профсоюзной организации и профсоюза работников (преподавателей). Основной стратегией реализации результатов исследования, его цели и задач является «стратегия роста» профсоюзной организации

на предмет повышения ее численности, социальной активности, статуса и имиджа.

Для проведения сравнительного анализа мотивации профсоюзного членства в полярных группах были определены результативные и нерезультативные профсоюзные организации вузов по критерию «членство в профсоюзе». Показатели – тенденция рост/снижение членов профсоюза, общественная активность, информационная работа, правовое обеспечение, уплата членских взносов и др. – определялись на основании экспертных оценок руководства МГО Профсоюза, изучения документов. Авторами разработан диагностический инструментарий. Группа из 12 профсоюзных активистов, прошедших обучение по методике опроса, под руководством О.А. Павлютенковой проводила обследование членов профсоюза студентов и преподавателей 4-х вузов. После чего осуществлялась математико-статистическая обработка результатов как по специально созданной компьютерной программе, так и с помощью стандартных статпакетов STATISTICA, SPSS. Для определения статистически значимых различий на уровнях $p < 0,05$; $p < 0,01$ или отсутствия различия применялся хи-квадрат критерий Пирсона. Результаты обследования интерпретировались по разработанной на основании теоретической модели схеме.

Опрашиваемым предъявлялся достаточно сложный многоуровневый диагностический инструмент в виде анкеты, в которую вошли, во-первых, *исследование структуры социальных представлений* о профсоюзе у студентов и преподавателей. Методологической основой является структурный

подход Ж.-К. Абрика. Сбор эмпирического материала проведен с помощью метода свободных словесных ассоциаций (предварительное задание в анкете). Полученные данные обработаны с использованием прототипического анализа (по П. Вержесу) и контент-анализа. В итоге выделены и описаны обобщенные понятийные категории, синтезирующие структурные элементы представлений: а) ядро – устойчивая часть представлений и б) периферия социальных представлений о профсоюзе – возможный ресурс для изменений. Во-вторых, *изучение организационной культуры вузов* по модернизированной нами методике «Диагностика организационной культуры» К. Куинн и Р. Камерон [34]. В-третьих, *изучение мотивации к деятельности* на основе модернизированного авторами, опросника «Мотивационный профиль» П. Мартин и Ш. Ричи [34]. В опроснике были частично изменены для лучшего понимания формулировки отдельных вопросов, количество вопросов уменьшено с 33 до 15. Оба опросника прошли все психометрические процедуры. На выборках 50–100 чел. проведена их стандартизация, уточнена валидность и надежность после проведенной модернизации. Практическая валидность методик «Диагностика организационной культуры» – 0,611, «Мотивационный профиль» – 0,632. Она определялась на основании корреляции между данными теста и внешним критерием «Наблюдаемое экспертами поведение и результаты деятельности участников опроса». Очевидная валидность – соответственно 0,44 и 0,53. Надежность составила 0,812 (тест-ретест) и 0,93 (для альфа Кронбаха).

В-четвертых, *авторская анкета по проблеме*. Анкета состояла из блоков, в которые вошли открытые и закрытые вопросы. Для ответов использовались различные варианты шкалы Лайкерта: от «полностью согласен» до «совсем не согласен», оценка по 5-балльной шкале, выставление рейтингов от 1 до 5 баллов. Это позволило в дальнейшем провести сравнение по частотности предъявления тех или иных ответов.

Блок 1. «Демографические данные члена профсоюза». В него вошли вопросы о поле, возрасте, стаже и активности в профсоюзе, о специальности или направлении подготовки, курсе обучения.

Блок 2. «Цели вступления в профсоюз». В блок вошли вопросы о цели вступления в профсоюз и помощи профсоюза в их достижении.

Блок 3. «Профсоюз: авторитет, деятельность, удовлетворенность». Вопросы о необходимости профсоюза в вузе, об авторитете и влиянии профкома на студенческий коллектив, деятельности профсоюзной организации, удовлетворенности ею по решению вопросов обеспечения прав членов профсоюза.

Блок 4. «Информационное обеспечение деятельности профсоюза». Вопросы об источниках получения информации о деятельности профсоюзной организации, частоте их использования, удовлетворенности качеством (полнотой, сроками, полезностью) получаемой информации от профсоюзной организации.

Блок 5. «Уровень взаимодействия руководства профсоюза со своими членами». Вопросы о частоте, целях посещения профкома.

Блок 6. «Направления деятельности профсоюза»:

а) микроблок: «Оздоровление членов профсоюза». Вопросы о знании, использовании и желании участвовать в программах по оздоровлению членов профсоюза;

б) микроблок «Организационно-массовая работа». Вопросы о желании принять в них непосредственное участие;

в) микроблок «Обучение членов профсоюза». Вопросы о существующих формах обучения членов профсоюза;

г) микроблок «Помощь, поддержка». Вопросы о наличии и реальной моральной и материальной поддержки от профсоюзной организации;

д) микроблок «Культурно-просветительская работа». Вопросы о направлениях культурно-просветительской деятельности профсоюзной организации, которые вызывают наибольший интерес;

е) Микроблок «Улучшение работы профсоюзной организации». Вопросы о степени значимости наиболее важных направлений деятельности профсоюзной организации, о недостатках в работе, о том, что следует улучшить.

Блок 7. «Привлечение членов профсоюза». Вопросы об отношении администрации вуза к профсоюзной организации, наличии соглашения, знании его содержания; о причинах недостаточной заинтересованности студентов при вступлении в профсоюз; о причинах недостаточной эффективности работы первичных профсоюзных организаций; об условиях возможного увеличения профсоюзного членства; о мероприятиях, способных повысить авторитет профсоюзной организации и привлечь новых членов профсоюза (в том числе, молодежь).

Исследование проводилось в формате сравнения данных обследования результативной студенческой профсоюзной организации Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ) – 100 чел. и менее результативной профсоюзной организации Московского городского педагогического университета (МГПУ) – 100 чел. Общая выборка 200 студентов.

Несмотря на различия поло-ролевого состава выборок, профессиональной направленности вузов не было выявлено статистически значимых различий в оценке организационных культур вузов и мотивационных профилей студентов ($\chi^2=3,675$ при табличном $\chi^2=6,635$). МАДИ – преобладание технических специальностей, большинство юношей, МГПУ – превалирование гуманитарных специальностей, большинство девушек. Несмотря на то, что сравнение показателей мотивационного профиля и организационной культуры по контрастным группам статистически достоверно не дали результата, их связь с мотивацией членства в профсоюзе может быть определена по обобщенной выборке студенчества.

Мотивационный профиль студентов вузов: мотивационный фактор (МФ) МФ-5 взаимоотношения – низкий, МФ-6 признание – низкий, МФ-8 власть, влияние – низкий, МФ-9 разнообразие, перемены – низкий, МФ-12 интересная и полезная работа – низкий. Мотивационный профиль содержательно характеризуется следующими позициями. В сфере межличностных и профессиональных отношений у студентов в значительной мере удовлетворена или не сформиро-

вана потребность устанавливать или поддерживать тесные взаимоотношения с коллегами или руководителями в ситуации, когда нет необходимости долгосрочно планировать совместную деятельность. Студенты часто равнодушны к мнению о себе других людей, иногда безразличны, глухи к потребностям других. Стремление оказывать или даже пытаться оказывать влияние на окружающих выражено слабо. Сказывается как недостаточный опыт коллективного взаимодействия, так и доминирующий в образовательной деятельности индивидуализм, где каждый сам за себя несет ответственность. В профессиональной и образовательной сфере они готовы к скучной и рутинной работе, а выполнение работы не зависит от того, интересна ли она и имеет ли общественную пользу. Психологические особенности возрастного развития – юношество, молодость – период наибольшей активности во взаимоотношениях с другими, период проб и ошибок, рисков и открытий. Сформированный уровень мотивации не представляет из себя мощного и быстро реализующегося потенциала в профессиональной деятельности. Однако можно ожидать при опосредованном, продуманном, тщательно спроектированном воздействии через систему включения студентов в активную профсоюзную деятельность, студенческую самоорганизацию компенсации проявлений неконструктивного индивидуализма.

Организационная культура вузов оценивается как культура «Отношений». Вуз и соответственно профсоюз воспринимаются как организации семейного типа, которые проникнуты разделяемыми всеми студентами цен-

ностями и целями, сплоченностью, соучастием, индивидуальностью и ощущением вуза, профсоюза как «мы». Такие организации больше похожи на большие семьи, чем на образовательные объекты и объекты общественной деятельности. Типичным является полуавтономная деятельность факультетов, где оцениваются скорее не индивидуальные успехи, а коллективные (групповые, курсовые), при публичном поощрении отдельных лучших студентов. Студенты в значительной степени доверяют руководителям вуза и профсоюза, видят в них партнеров. Задача руководителей профсоюза состоит в делегировании студентам полномочий и облегчении условий их участия в деятельности профсоюза, проявлении преданности делу и преданности профсоюзной организации.

Организационная культура «Отношений» имеет высокий потенциал для проведения профсоюзной работы. Она характеризует вуз, профсоюз как дружное место учебы, общественной работы, где люди имеют много общего и доверяют друг другу. Профсоюзные лидеры здесь – воспитатели и, возможно, даже родители. Велика роль традиций, высока обязательность организации, значение придается высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех деятельности определяется в терминах здорового внутреннего климата и заботы о людях. Таким образом, профсоюзные лидеры в обследуемых вузах должны быть соратниками, воспитателями, родителями. Критерии эффективности профсоюзной организации: сплоченность, моральный климат, развитие человеческих ресурсов. Главная цель:

формирование и укрепление преданности делу профорганизации.

Перейдем к анализу *социальных представлений студентов о профсоюзе*. В МАДИ ядро представлений составляют практически равномерно распределенные, количественно уравновешенные группы понятий: 1) экскурсии, путешествия, отдых, веселье; 2) помощь, поддержка, защита в разных формах; 3) друзья, дружба, сплоченность; 4) ответственность, организованность, мероприятия, руководители; 5) активность. В МГПУ ядро представлений более размыто, где первые две позиции занимают основу: 1) организация, сообщество, объединение, союз, люди; 2) помощь, поддержка, защита в разных формах; 3) мир, труд, май; 4) работа; 5) СССР. Общими представлениями о профсоюзе у всех студентов является помощь, поддержка, защита в разных формах (25–33 %). Все остальные позиции являются в большей степени отражением результатов реальной деятельности профсоюзов или желаний такой деятельности. Важным ресурсом изменения представлений о профсоюзах является их периферия. У студентов МАДИ – общение и этика взаимоотношений. У студентов МГПУ – мероприятия, дружба. Использование этого знания будет способствовать мотивации членства в профсоюзах.

Результаты анкеты по блокам. Блок «Цели вступления в профсоюз». Существенные различия выявлены в области целеполагания. Так, только 5 % студентов результативных профсоюзных организаций не смогли назвать цели вступления в профсоюз, в неэффективных – 78 %. По целям особо выделяются: реализация актив-

ности в общественной жизни 31 % в эффективных, против 9 % в неэффективных, помощь поддержка 25 % против 9 %, личностный и профессиональный рост 12 % против 2 %, специфическая цель для МАДИ – экскурсии – 15 % против 0 % в МГПУ.

Блок «Профсоюз: авторитет, деятельность, удовлетворенность». Студенты различно относятся к деятельности профсоюза в вузе, неодинаково оценивают его авторитет, иначе испытывают удовлетворенность от его работы. В более результативной профсоюзной организации по членству существует явно выраженная тенденция от «не совсем удовлетворен» к «удовлетворен», в неэффективной – практически равновесное состояние между этими оппозициями. Если авторитет и результаты деятельности профсоюза в оценках студентов не отличаются, удовлетворенность от нее имеет статистически значимые отличия. В МАДИ наблюдается тенденция роста удовлетворенности, в МГПУ стагнация данного показателя.

Блок «Информационное обеспечение деятельности профсоюза» по форме и разнообразию происходит в сравниваемых вузах одинаково, однако оценки результативности, удовлетворенности скоростью и полнотой представляемой информации разнятся статистически значимо. Показательные данные частотности использования тех или иных форм информирования в профсоюзных организациях.

Блок «Уровень взаимодействия руководства профсоюза со своими членами» в МАДИ и МГПУ отличается по показателю отсутствия посещений. В МГПУ 59 % опрошенных (против 9 % в МАДИ) не посещают профком, хотя

цели посещений у студентов обоих вузов одинаковые: решение проблем, получение консультации, получение информации, просто пообщаться.

Блок «Направления деятельности профсоюза»: микроблок «Оздоровление членов профсоюза». Данный показатель значимо отличается в результативных и нерезультативных профсоюзных организациях по росту членства в них. Основной вклад в отличие вносит отсутствие возможности пользоваться инфраструктурой профсоюза в целях укрепления здоровья. 68 % студентов МГПУ против 15 % МАДИ не пользовались ею. Микроблок «Организационно-массовая работа»: по частоте участия студенты МАДИ отличаются в 2–3 раза от студентов МГПУ. Особую популярность имеют соревновательные, научные и творческие мероприятия (31–36 %). Выявлено различие вузов по показателю «Обучение членов профсоюза». Особое внимание привлекает значительное количество студентов, затруднившихся ответить на вопрос – 57 % в МГПУ против 4 % в МАДИ, что фактически говорит об отсутствии целенаправленной работы профкома в этой области. Особую популярность среди студентов имеют школы профсоюзного актива (31 %). «Культурно-просветительская работа» в сравниваемых вузах организована. Профсоюзные организации дифференцирует активность их членов: в МГПУ 13 % против 2 % студентов МАДИ не участвуют в культурно-просветительской работе. Микроблок «Улучшение работы профсоюзной организации»: структура представлений студентов о наиболее значимых направлениях деятельности профсоюза имеют общую тенденцию

(статистически не отличаются). Имеющиеся количественные различия по всем показателям, когда студенты МАДИ превосходят студентов МГПУ, говорят об интенсивности культурно-просветительской работы в этих профсоюзных организациях. На первом месте в обеих организациях стоит защита прав членов профсоюза, далее она раскрывается в конкретных показателях студенческой жизни: своевременность выплаты стипендий, условия проживания, питания и т.д., взаимодействие с государственными органами (военный учет, регистрация и др.). Конкретизированный список направлений работы профсоюзной организации имеет следующую тенденцию. Полученные данные говорят о наиболее популярных из них (от 32 до 25 %): культурно-просветительская работа (поездки, экскурсии, билеты в театры и т.д.), организационно-массовая работа (участие в митингах, шествиях, слетах, создании и развитии форм студенческого самоуправления), спортивно-оздоровительная работа (ДМС, турниры, соревнования и т.д.). Статистически значимое различие ($p < 0,01$) имеют ответы студентов в оценке отношений администрации образовательного учреждения и профсоюзной организации. В МАДИ администрация уважает профсоюз – 85 % против 54 % в МГПУ, не уважает – 1 % против 19 %.

Блок «Привлечение членов профсоюза» показал отсутствие отличий в выборке МАДИ и МГПУ. Причинами недостаточной заинтересованности студентов при вступлении в профсоюз являются: недостаточное понимание функций организации, нежелание платить взносы, невысокий авторитет про-

фсоюзной организации, уверенность в возможности самостоятельной защиты своих прав. Основные причины недостаточной эффективности работы первичных профсоюзных организаций (МГПУ и МАДИ) – ограниченные финансовые возможности (28–17 %), недостаточная поддержка со стороны вышестоящего профоргана (17–10 %), недостаточная информированность членов профсоюза (14–20 %) – статистически не различаются, но показывают интенсивность работы в МАДИ по улучшению состояния дел по привлечению членов профсоюза. Условиями увеличения профсоюзного членства в вузе студенты считают: более активное информирование о деятельности профкома (32–34 %), активизация работы профкома (24–28 %), повышение уровня сознательности (24–23 %).

Результаты указывают на необходимость учить студентов проектировать будущее, возможность формулировать собственные желания и искать собственные цели, помогать в их реализации. Делать это не только в нерезультативных профсоюзных организациях, но и в результативных. Высокая естественная текучесть членов в студенческих профсоюзах не всегда позволяет жестко закрепить позитивную традицию в конструктивной постановке целей даже в них. В профсоюзной организации МАДИ наблюдается тенденция роста удовлетворенности ее деятельности, в МГПУ стагнация данного показателя. Напрашивается вывод об изменении как содержания, так и интенсивности работы студенческого профсоюза, поиска новых форм, использования новых или незамечаемых ресурсов.

Если построить тренды показателей стратегий информирования студентов

о работе профсоюза, то они практически идут параллельно, что говорит о полном отличии данных стратегий. Особое место занимают личная информационная работа профторгов и использование социальных сетей. Выявлен низкий интерес к официальным сайтам профорганизаций всех уровней (6–7 % опрошенных), СМС-сообщений (2 %) и электронной почте (6 %). Социальные сети (18 %) являются основной информационной площадкой, жизненным пространством студенчества.

Студенты МАДИ и МГПУ имеют различные на уровне $p < 0,05$ мнения об улучшении работы профсоюза в вузе. Общее мнение всех студентов – нужно улучшать социальные программы. Однако, если в результативной по членству профсоюзной организации в большей степени говорят о конкретном улучшении спортивно-оздоровительной работы, защиты прав членов Профсоюза, взаимодействия с государственными структурами и общественными организациями, то в нерезультативной – о работе с молодежью и молодыми кадрами в целом, как субъективном показателе ощущения отсутствия реальных действий со стороны профсоюзной организации. Привлекает внимание низкий показатель обеспокоенности студенчества в изменении такого важного показателя, как развитие и совершенствование системы социального партнерства (3–4 % опрошенных). С одной стороны, это непонимание, возможно, что и элементарное незнание, а с другой – отсутствие наглядных, ясных и измеряемых показателей результатов социального партнерства субъективно важных, а не просто декларируемых, для студента – члена профсоюза. Сре-

ди наиболее значимых направлений изменения работы доминируют (соответственно в МАДИ и МГПУ): усиление организации профсоюзной работы (43–57 %), информирование (46–31 %), этические проблемы (6–12 %). Такие показатели говорят не только о реальных желаниях студенчества в изменении деятельности профсоюза, но и косвенно показывают на правильную дифференциацию профсоюзных организаций. Там, где работа организована, например, информирование, там встают вопросы с этикой (взаимоотношениями, культурой поведения и т.д.) По мнению студентов МАДИ и МГПУ, мероприятия профсоюзной организации могут повысить ее авторитет и привлечь новых членов профсоюза, отношение к ним имеют статистически значимые различия ($p < 0,05$). Особое внимание обращает на себя приверженность студентов МАДИ к коллективным действиям. Видимо, имея позитивный опыт в этой области, студенты считают эти действия реальным вкладом в рост численности членов профсоюза. Такой же эффект дают праздничные, культурные, спортивные мероприятия (15 % у студентов МАДИ против 8 % МГПУ). Повышение стипендий как результат деятельности профсоюза студенты считают важнейшим фактором привлечения новых членов профсоюза (15–16 %). Кроме мероприятий, важным для роста профсоюза является знание о наличии и содержании соглашения с администрацией. Здесь выявлено отличие результативных и нерезультативных по членству профсоюзных организаций на уровне $p < 0,01$, в МГПУ 81 % против 41 % затруднились ответить на вопрос о знании соглашения.

Таким образом, выявленные направления могут стать не только основой мотивирования и вовлечения новых членов в студенческие профсоюзные организации, но и лечь в основу оптимальной межгрупповой адаптации в единой профсоюзной организации вуза. Исследованием вскрыта мотивационная структура членства в

профсоюзе студенчества – одного из наиболее динамично меняющихся субъектов межгруппового взаимодействия. В таблице представлены результаты сравнения студенческих выборок результативного и нерезультативного профсоюзов по критерию мотивации профсоюзного членства. Ее анализ позволяет сделать следующие выводы.

Таблица

Результаты сравнения результативной (МАДИ) и нерезультативной (МГПУ) студенческой профсоюзной организации (n=100, m=100, по хи-квадрат Пирсона)

Факторы мотивации членства (блоки анкеты)	№ вопросов, методика	Отличие (хи-квадрат критерий Пирсона)		
		Нет	0,05	0,01
Социальные представления о профсоюзе	Ассоциативная методика		+	
Мотивационный профиль	Тест	Нет		
Организационная культура	Тест	Нет		
Анкета				
Блок 1. «Демографические данные члена профсоюза»	1, 5, заключительные вопросы	Нет		
Блок 2. «Цели вступления в профсоюз»	3, 4			+
Блок 3. «Профсоюз: авторитет, деятельность, удовлетворенность»	6, 7, 8, 9, 10			+
Блок 4. «Информационное обеспечение деятельности профсоюза»	11, 12, 13, 14			+
Блок 5. «Уровень взаимодействия руководства профсоюза со своими членами»	15, 16	Нет		
Блок 6. «Направления деятельности профсоюза»				
Микроблок: «Оздоровление членов профсоюза»	17, 18			+
Микроблок «Организационно-массовая работа»	19	Нет		
Микроблок «Обучение членов профсоюза»	20, 21		+	+
Микроблок «Культурно-просветительская работа»	22		+	
Микроблок «Улучшение работы профсоюзной организации»	23, 24, 25, 26	Нет		
Блок 7. «Привлечение членов профсоюза»	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33		+	+

Во-первых, выявлено отсутствие различий по ряду показателей факторов мотивации членства в студенче-

ских профсоюзах: показатели тестов «Мотивационный профиль», «Организационная культура», анкеты: блок

«Уровень взаимодействия руководства профсоюза со своими членами», микроблок «Организационно-массовая работа», микроблок «Улучшение работы профсоюзной организации».

Во-вторых, получено различие между выборками на уровне $p < 0,05$ по ассоциативной методике «Социальные представления о профсоюзе», шкалам анкеты: Микроблок «Культурно-просветительская работа», Микроблок «Обучение членов профсоюза». Данные результаты при использовании несут определенные ограничения, их обязательно необходимо проверять другими методиками (беседа, наблюдение и др.).

В-третьих, получены статистически значимые различия по выборкам на уровне $p < 0,01$. Что подчеркивает работоспособность разработанной факторной модели мотивации членства в профсоюзе и показывает на результативность использования данных по блокам «Цели вступления в профсоюз», «Профсоюз: авторитет, деятельность, удовлетворенность», «Инфор-

мационное обеспечение деятельности профсоюза», «Привлечение членов профсоюза» и микроблокам «Оздоровление членов профсоюза», «Обучение членов профсоюза».

В-четвертых, субъективный показатель *отношений администрации образовательного учреждения и профсоюзной организации* можно считать не только одним из показателей эффективности социального партнерства, но показателем успешной межгрупповой адаптации в вузе.

Во второй части настоящей статьи «Преподаватели: мотивация профсоюзного членства и межгрупповая адаптация как основа реорганизации профсоюзной организации» будут представлены результаты мониторинга преподавателей вузов, проанализированы возможности использования межгрупповых адаптационных технологий для построения единой профсоюзной организации вуза, намечены перспективы дальнейших исследований.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Антоненко И.В. Социальная психология доверия: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Ярославль, 2006. 48 с.
2. Бекоева Д.Д. Социально-психологические условия формирования государственного самосознания: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2004. 32 с.
3. Блохина Л.Н. Индивидуальные различия в психологической адаптации к условиям профессиональной деятельности у госслужащих: на примере таможенной службы: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 26 с.
4. Булгаков А.В. Влияние психологических явлений межгруппового взаимодействия в организации на эффективность управления знаниями: платформа Супефин Д. Сноудена // Пути России. Альтернативы общественного развития. 2.0 : Сборник статей. М., Т. XX. С. 574–595.
5. Булгакова А.В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России: дис. ... д-ра психол. наук. М., 2007. 462 с.
6. Булгаков А.В. Принцип культурного опосредования как основа сравнительного анализа результатов исследований межгрупповой адаптации в организациях // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2015. №10(153). С. 37–59.

7. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2008. 33 с.
8. Гребнева Е.М. Эффективность решения инновационных задач в сфере управления персоналом: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. 28 с.
9. Джига Н.Д. Акмеология созидания продуктивного субъекта образования: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Кострома, 2013. 67 с.
10. Евдокимова Т.Е. Клинико-динамические особенности невротических и соматоформных расстройств у шахтеров и социально-психологические факторы риска их формирования: автореф. дис. ... д-ра мед. наук, д-ра психол. наук. М., 2011. 42 с.
11. Егоров И.В. Динамика взаимосвязи самооценки и социально-психологических качеств личности студентов педагогического вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2005. 25 с.
12. Итоговый документ научно-практической конференции «Мотивация профсоюзного членства: Шанс есть?!» СПб., 2011 [Электронный ресурс]. URL: http://www.profkam.ru/dlyaprof/agitac/motivaciya_profsoyuznogo_chlenstva_shans_est/ (дата обращения: 13.08.2016).
13. Кононенко Г.А. Технология вовлечения в профсоюз. В помощь тренеру-преподавателю по вопросам профсоюзного обучения. Учебно-методическое пособие. Хабаровск, 2008. 20 с. [Электронный ресурс] URL: <http://www.kemprofzdrav.org/intra-work/education/help-prepod/training-programs/vovlechenie-v-profsouz.pdf> (дата обращения: 13.08.2016).
14. Корчемный П.А. Концепция межгрупповой адаптации в организации А.В. Булгакова как теория среднего уровня: области применения, результаты, перспективы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2011. № 1. С. 74–84.
15. Кочарова М.В. Психологическое обеспечение аттестации руководящих кадров железнодорожного транспорта: на примере начальников поездов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2013. 30 с.
16. Лейбниц Г.В. Четвертое письмо Лейбница, или Ответ на третье возражение Кларка // Сочинения в четырех томах. Т. 1 (Философское наследие). М., 1982. 636 с.
17. Логинова Е.В. Социально-психологические особенности самоопределения в юношеском возрасте в ситуации нестабильности общества: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2005. 26 с.
18. Малюченко Г.Н. Развитие конструктивного поведения в конфликтных ситуациях у кадров государственной службы: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1996. 20 с.
19. Москаленко А.В. Нормативно-правовая и психологическая поддержка деятельности персонала органов управления молодежных общественных организаций : автореф. дис. ... канд. юрид. наук, канд. психол. наук. М., 2012. 25 с.
20. Набиев Р.Р., Мирзанов И.Н., Торопчина О.М. Методические рекомендации по мотивации профсоюзного членства (зарубежный опыт). Уфа, 2008 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.chemprof-rb.ru/114> (дата обращения: 13.08.2016).
21. Ольхов О.Г. Психогигиена труда рабочих горячих цехов металлургической промышленности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Л., 1991. 24 с.
22. Петрова И.А. Психологические эффекты пребывания личности в неопределённой жизненной ситуации: на примере ситуации ненадёжной работы: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2011. 25 с.
23. Петрушин С.В. Психологические основы становления большой контактной группы студентов как субъекта учебно-воспитательного процесса вуза: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Нижний Новгород, 2011. 41 с.

24. Пушина В.Н. Социально-экономические и социально-психологические проблемы управления женским производственным коллективом: автореф. дис. ... канд. экон. наук, канд. психол. наук. Иваново, 1994. 61 с.
25. Пчелинов А.Ф. Временные факторы дестабилизации деятельности членов экипажей судов гражданской авиации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1993. 19 с.
26. Результаты анкетирования по теме «Для чего нам нужен Профсоюз?» (Туапсе, 2015): анализ, оценка, выводы. М., 2015. 28 с.
27. Сахарова Н.А. Психолого-педагогические особенности включения взрослого в учебно-познавательную деятельность в контекстном обучении: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1995. 23 с.
28. Трофимова В.В. Политико-психологический анализ процесса рекрутирования политической элиты федерального уровня в современной России: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2012. 24 с.
29. Чистоходова Л.И., Кирпичев М.А. и др. Проблемы развития промышленности московского региона после расширения г. Москвы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2013. № 2. С. 69–74.
30. Чистоходова Л.И., Лавров Н.Н. Теоретическая модель развития профессиональной идентичности специалиста // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2012. № 1. С. 119–124.
31. Шикун А.А. Психологические условия организации умственного труда студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 1993. 20 с.
32. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С.М. Червонной. М., 2005. 664 с.
33. Экономика предприятия / под общ. ред. Г.З. Суша. М., 2011. 336 с.
34. Bulgakov, A.V. Psychology of Intergroup Adaptation in Organizations as the Integration of Socio-Psychological and Cognitive Paradigms: Some Results and Prospects of Development // International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice. 2014/№1. p. 3. URL: <http://www.interpsy.sgu.ru> <http://interpsy.sgu.ru/en/journal/2014/1> (дата обращения 13.08.2016)
35. Merton, Robert K. On Sociological Theories of the middle range // Merton R.K. On Theoretical Sociology. Five Essays. Old and New. N.-I: Free Press, L.: Macmillan, 1967.

REFERENCES

1. Antonenko, I.V. Social Psychology of Trust: Abstract. Thesis... Dr. Psychol. Sciences. Yaroslavl, 2006. 48 p.
2. Bekoeva, D.D. Socio-Psychological Conditions of Formation of National Consciousness: Abstract. Thesis..Dr. Psychol. Sciences. M., 2004. 32 p.
3. Blokhin, L.N. Individual Differences in Psychological Adaptation to the Conditions of Professional Work at State Employees: the Customs Service Example: Abstract. Thesis..Cand. Psychol. Sciences. M., 2008. 26 p.
4. Bulgakov, A.V. The Impact of Psychological Phenomena of Intergroup Interaction in the Organization on the Effectiveness of Knowledge Management: Platform Cynefin D.Snoudena Way // Russia. Community Development Alternatives. 2.0 / Proc. M. : New Literary Review, 2015. Volume XX. Pp. 574–595.
5. Bulgakov, A.V. Psychology of Intergroup Adaptation by the Ships of the Navy of Russia: Dis. ... Dr. psychol. Sciences. M., 2007. 462 p.
6. Bulgakov, A.V. The Principle of Cultural Mediation as a Basis for Comparative Analysis of Intergroup Adaptation Research Organizations // Journal of Russian State Humanitarian

- University. A series of "Life. Pedagogy. Education". 2015. №10 (153). S. 37–59.
7. Grachev, A.A. Psychological Designing of Industrial Organization: Abstract. Thesis... Dr. Psychol. Sciences. SPb., 2008. 33 p.
 8. Grebneva, E.M. The Effectiveness of the Innovative Solutions of Problems in the Field of Personnel Management: Abstract. Thesis..Cand. Psychol. Sciences. M., 2010. 28 p.
 9. Gigha, N.D. Akmeology Creation of Productive Subject Education:. Thesis.. Cand. Dr. Psychol. Sciences. Kostroma, 2013. 67 p.
 10. Evdokimov, T.E. Clinic-Dynamic Features of Miners' Neurotic and Somatoform Disorders and Psychosocial Risk Factors of their Formation: Abstract. Thesis...Dr. Med. Sciences, Dr. psychol. Sciences. M., 2011. 42 p.
 11. Egorov, I.V. The Dynamics of the Relationship of Self-Esteem and Social and Psychological Qualities of Pedagogical Universities Students' Personality: Abstract. Thesis...Cand. Psychol. Sciences. M., 2005. 25 p.
 12. Resulting Document of Scientific-Practical Conference "The Motivation of Union Membership: Is There a Chance?!" St. Petersburg, 2011 [Electronic Source]. URL: http://www.profkam.ru/dlyaprof/agitac/motivaciya_profsoyuznogo_chlenstva_shans_est/ (reference date 08/13/2016).
 13. Kononenko, G.A. Technology Involving the Union. To Help Coaches on Trade Union Education. Educational Handbook. Khabarovsk, 2008. 20 p. [Electronic Source] URL: <http://www.kemprofzdrav.org/intra-work/education/help-prepod/training-programs/vovlechenie-v-profsouz.pdf> (Reference date 13/08/2016).
 14. Korchemnaya, P.A. The Concept of Intergroup Adaptation in the Organization AV Bulgakov as a Middle Range Theory: the Scope, Results, Prospects // Bulletin of Moscow State Open University. "Psychological Science" series. 2011. № 1. Pp. 74–84.
 15. Kocharova, M.V. Psychological Support Certification of the Managerial Personnel of Rail Transport: the Example of Trains Chiefs: Abstract. Thesis... Cand. Psychol. Sciences. M., 2013. 30 p.
 16. GV Leibniz. Fourth Letter to Leibniz, or Answer to Clark's Third Objection // Works in Four Volumes. Volume 1 (Philosophical Heritage). M.: Thought, 1982. 636 p.
 17. Loginova, E.V. Socio-Psychological Characteristics of Adolescence's Identity in Situation of Instability in Society: Abstract. Thesis... Cand. Psychol. Sciences. Yaroslavl, 2005. 26 p.
 18. Malyuchenko, G.N. The Development of Constructive Behavior in Conflict Situations in the Frame of Public Service: Abstract. Thesis ... Cand. Psychol. Sciences. M., 1996. 20 p.
 19. Moskalenko, A.V. Legal and Psychological Support for the Activities of the Staff of Youth Organizations of Controls: Abstract. Thesis..PhD in Law, Cand. Psychol. Sciences. M., 2012. 25 p.
 20. Nabiyev, R.R., Mirzanov, I.N., Toropchin, O.M. Guidelines on the Motivation of Trade Union Membership (Foreign Experience). Ufa, 2008 [Electronic Source]. URL: <http://www.chemprof-rb.ru/114> (reference date 13/08/2016).
 21. Ol'khov, O.G. Psychohygiene of Workers of Hot Shops Metallurgical Industry: Abstract. Thesis ... Dr. Psychol. Sciences. L., 1991. 24 p.
 22. Petrova, I.A. Psychological Effects of Residence of A Person in Uncertain Situations: the Case of Unreliable Work Situation: Abstract. Thesis ... Cand. Psychol. Sciences. Krasnodar, 2011. 25 p.
 23. Petrushin, S.V. Psychological Bases of Formation of a Large Group of Students How to Contact the Subject of the Educational Process of a University: Author. Thesis. ... Dr. Psychol. Sciences. Nizhny Novgorod, 2011. 41 p.
 24. Pushina, V.N. Socio-Economic and Socio-Psychological Problems of Management of Fe-

- male Production Team: Abstract. Thesis... Cand. Econ. Sciences, Cand. Psychol. Sciences. Ivanovo, 1994. 61 p.
25. Pchelinov, A.F. Temporary Factors Destabilizing the Activities of Civil Aviation Crews Members: Abstract. Thesis...Cand. Psychol. Sciences. M., 1993. 19 p.
 26. The Results of the Survey on the Topic "Why do we Need a Union?" (Tuapse, 2015): the Analysis, Evaluation, Conclusions. M.: Moscow City Organization of Trade Union of Workers of Public Education and Science of the Russian Federation, 2015. 28 p.
 27. Sakharov, N.A. Psycho-Pedagogical Features of Inclusion in Adult Learning and Cognitive Activity in Contextual Training: Abstract. Thesis... Cand. Psychol. Sciences. Moscow, 1995. 23 p.
 28. Trofimov, V.V. The Political and Psychological Analysis of the Process of Recruitment of the Political Elite at the Federal Level in Modern Russia: the Abstract. Thesis.. Cand. Psychol. Sciences. M., 2012. 24 p.
 29. Chistokhodova, L.I., Brick, M.A. and Others. The Problems of Development of the Industry of the Moscow Region after Broadening of Moscow // Bulletin of Moscow State Open University. Series: Economy. 2013. № 2. Pp. 69–74.
 30. Chistokhodova, L.I., Lavrov, N.N. The Theoretical Model of Development of Professional Identity of a Specialist. // Bulletin of Moscow State Open University. Series: Psychological Science. 2012. № 1. Pp. 119–124.
 31. Shikun AA Psychological Conditions of the Organization of Students of Mental Labor: Abstract. Thesis Cand. Psychol. Sciences. Tver, 1993. 20 p.
 32. Sztompka P. Sociology. Analysis of Modern Society: Trans. from Pol. CM. Chervonnaya. M.: Logos, 2005. 664 p.
 33. Business Economics / under total. Ed. Land GZ M., 2011. 336 p.
 34. Bulgakov, A.V. Psychology of Intergroup Adaptation in Organizations as the Integration of Socio-Psychological and Cognitive Paradigms: Some Results and Prospects of Development //International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice. 2014/№1. p. 3. URL: <http://www.interpsy.sgu.ru><http://interpsy.sgu.ru/en/journal/2014/1> (дата обращения: 13.08.2016)
 35. Howe, Neil; Strauss, William (1991). Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company. ISBN 978-0-688-11912-6.
 36. Merton, Robert K. On Sociological Theories of the Middle Range // Merton R.K. On Theoretical Sociology. Five Essays. Old and New. N.-I: Free Press, L.: Macmillan, 1967.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Булгаков Александр Владимирович – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры юридической психологии Московского университета Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя;
e-mail: av_bulgakow@mail.ru

Чистоходова Людмила Ивановна – доктор педагогических наук, профессор, директор Института управления, экономики и права Московского государственного областного университета;
e-mail: kaf413@mail.ru

Павлютенкова Ольга Алексеевна – старший преподаватель, председатель первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Электростальского политехнического института – филиала Университета машиностроения(МАМИ);
e-mail: olgapavl@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Bulgakov Alexandr V. – Doctor of Science in Psychology, Professor, Professor of the Department of Legal Psychology, Moscow University of the Ministry of the Interior of the Russian Federation named after V.Y. Kikot;
e-mail: av_bulgakow@mail.ru

Chistokhodova Lyudmila I. – Doctor of Pedagogical sciences, Professor, Director of the Institute of Management, Economics and Law, Moscow State Regional University;
e-mail: kaf413@mail.ru

Pavlyutenkova Olga A. – Senior lecturer, Chairman of the primary trade union organization of employees and students of the Elektrostal Polytechnic University instituta – engineering branch (MAMI);
e-mail: olgapavl@mail.ru

БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ССЫЛКА

Булгаков А.В., Чистоходова Л.И., Павлютенкова О.А. Мотивация профсоюзного членства как компонент межгрупповой адаптации студентов и преподавателей в единой профсоюзной организации вуза (часть 1. Студенты: проблема мотивации профсоюзного членства)// Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 3. С. 30–48.
DOI: 10.18384/2310-7235-2016-3-30-48

BIBLIOGRAPHIC REFERENCE

A. Bulgakov, L. Chistokhodova, O. Pavlyutenkova. Motivation as a component union membership intergroup adaptation students and teachers in the common university of trade unions (part 1. Students: motivation problem union membership)// Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Psychology. 2016. no 3. Pp. 30–48.
DOI: 10.18384/2310-7235-2016-3-30-48