

УДК 159.9:316.35

**Булгаков А.В.**

*Московский государственный областной университет*

## **ДИЗАЙН ГРУППЫ КАК ВОЗМОЖНОЕ ИНТЕГРАЛЬНОЕ ПОНЯТИЕ В ИЗУЧЕНИИ И УПРАВЛЕНИИ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ\***

**A. Bulgakov**

*Moscow State Regional University*

### **DESIGN OF A GROUP AS A POSSIBLE INTEGRAL CONCEPT IN THE RESEARCH AND MANAGEMENT OF INTERGROUP ADAPTATION**

*Аннотация.* Проблема изучения и управления межгрупповой адаптацией рассмотрена с точки зрения диверсификации психологического знания полученного в другой области социальной психологии. Приведены результаты эмпирического исследования межгрупповой адаптации различных субъектов образовательной деятельности с использованием понятия «дизайн группы» на примере взаимодействия студентов-психологов разных специализаций. Обосновано введение данного понятия для изучения и управления межгрупповой адаптацией в организации.

*Ключевые слова:* диверсификации психологического знания, дизайн группы, межгрупповая адаптация, оптимизация, социальная адаптация, социальная психология труда, социальное познание, субъекты образовательной деятельности.

*Abstract.* The problem of the research and management of intergroup adaptation is considered from the point of view of diversification of psychological knowledge received in another field of social psychology. The results of empirical investigation of intergroup adaptation of different subjects of educational activity with the use of the concept «design of a group» on the example of interaction of students-psychologists of different specialities are given. The introduction of this concept for the research management of intergroup adaptation in the organization is grounded.

*Key words:* diversification of psychological knowledge, design of a group, intergroup adaptation, optimization, social adaptation, social psychology of labour, social cognition, subjects of educational activity.

Сегодняшняя социальная реальность «требует большей информированности человека относительно важных для него жизненных обстоятельств с тем, чтобы расширить диапазон его альтернативных действий, предложить новые модели поведения». По мнению Г.М. Андреевой, это и будет соответствовать «новой роли социальной психологии в *изменяющемся мире*», в частности, предполагает «разработку целого комплекса новых проблем *социальной адаптации*, взаимодействия человека и среды, более точно: взаимодействия *измененного человека и измененной среды*» [1]. «Другая сторона вопроса – изменение (обогащение) исследовательского арсенала социальной психологии как ее важнейшая профессиональная задача. Сегодня на острие дискуссии – вопрос о соотношении *прикладной и практической социальной психологии*» [1]. Диверсификация научного знания, полученного в одной области социальной психологии, расширенное его применение в других областях позволит в определенной степени продвинуться в этой дискуссии.

Примером такой диверсификации является авторская *концепция межгрупповой адаптации* (МГА). В ней впервые в социальной психологии был введен концепт «межгрупповая адаптация» в значении «социально-психологическая адаптация групп друг к другу», представляющая собой многосторонний процесс по оптимизации взаимодействия групп с соответствующими субкультурами, основу которых составляют *мотивационные, когнитивные, эмоциональные, поведенческие и интегральные* компоненты. Теоретически разработана и апробирована в реальных условиях различных сфер совместной деятельности (*военной, обра-*

---

\* © Булгаков А.В.

зования, оказания психологической помощи, экономической) модель МГА [4]. В модель в качестве элементов включены: межгрупповая адаптационная ситуация, группы организации, характеризующиеся соответствующими субкультурами, сферы проявления МГА: социальная, экологическая, деятельностная, собственно социально-психологическая и интегративная. Совокупность этих проявлений содержательно отражает достигнутый результат МГА организацией. На примере экипажей кораблей ВМФ России были сформулированы принципы изучения (сопряжения амбивалентных подходов, иерархии, цикличности, «русской модели управления военной организацией», деятельностного опосредования, доминирующего внешнего фактора) и принципы оптимизации МГА (сопряжения противоречивости МГА, субкультурного приспособления групп друг к другу, эргономичности МГА), которые реализуются через такие основные социально-психологические механизмы МГА, как межгрупповая неадаптивность, организационная идентификация, совместная деятельность [4].

Вопрос о возможности переноса полученных результатов, прежде всего таких, как изучение и управление МГА, – это вопрос диверсификации социально-психологического знания. Насколько необходимо и возможно его применение, например, в сфере образования? Если на корабле изучение и управление МГА представляет собой реализацию командованием, военными психологами программы социально-психологического сопровождения совместной деятельности корабельных групп по выполнению поставленных экипажу боевых и учебно-боевых задач, то как эта схема применима к образовательной деятельности? Требуют дальнейшей проверки возможности разработанных и апробированных технологий МГА: компетенциальной технологии, технологии командообразования, актуализации групповой идентичности, саморегуляции в ситуации МГА. На уровне здравого смысла совершенно понятно, что специфическим содержанием, учитывающим иные, чем в военной сфере, характерис-

тики групп (возрастные, гендерные, уровня профессионально-личностного становления и др.), должна отличаться деятельность психологической службы в вузе. В то же время основные направления по управлению МГА могут быть сохранены: психологическое сопровождение развития субъектов образовательной деятельности, факультетов, университета как организации; формирование благоприятного социально-психологического климата; улучшение межгрупповых отношений; формирование межгрупповой толерантности, конфликтоустойчивости; оказание психологической помощи группам дезадаптационного риска.

Частично на эти вопросы отвечают результаты прикладного исследования по проблеме «Влияние дизайна группы на межгрупповую адаптацию студентов-психологов», выполненного Ириной Артамоновой (2009) под руководством автора настоящей статьи. В работе были изучены адаптационные процессы между группами студентов-психологов различных специализаций (будущих консультантов, социальных психологов и психологов управления). Частично многообразие межгруппового взаимодействия субъектов образовательной деятельности в вузе представлено на рис. 1. Оригинальность исследования состоит в том, что была предпринята попытка через обоснование и введение в концепцию МГА понятия «дизайн группы» получить новые знания, необходимые для решения практических задач управления факультетом.

Практическая задача исследования. Рост численности студентов факультета психологии МГОУ от 750 чел. (в 2005 г.) до 1500 чел. (в 2008 г.) и удержание этой численности в настоящее время позволили в 2008 г. ввести третью специализацию для студентов-психологов, разделить потоки обучающихся вместо 2-х на 3 и, соответственно, открыть на кафедре психологии развития и профессиональной деятельности отделение, занимающее подготовкой психологов в области управления. С одной стороны, это сняло периодически возникающее напряжение меж-



Рис. 1. Многообразие МГА субъектов образовательного процесса в вузе

ду кафедрой консультирования и кафедрой социальной психологии (референтными для студентов) из-за неравномерного распределения студентов, а соответственно, и нагрузки на преподавателей – формальной основы продолжения их работы в МГОУ по принципу: есть студенты – есть профессора. С другой стороны, введение новой референтной группы (кафедры психологии развития и профессиональной деятельности в её новом формате), отличающейся организационной культурой, структурой мотивационных, когнитивных, эмоциональных компонентов и, главное, – содержанием и направленностью подготовки к профессиональной деятельности психолога. Здесь определяющим является не только и не столько собственно психологическая помощь клиентам, являющаяся доминирующей компетенцией в работе психолога (выпускника факультета в 2004-2008 гг.), сколько отбор, правильное распределение, психологическое сопровождение адаптации и профессиональной деятельности и всё, что связано с психологией управления (менедж-

мента). Достаточно информативным для определения специфики подготовки психолога по данной специализации является краткое изложение *матрицы SWOT факторов состояния российской психологии труда и организационной психологии*, опубликованной профессором Ф.С. Исмагиловой (УрФУ им. Б. Н. Ельцина, Екатеринбург) в блоге «Гуманитарные технологии» [<http://services1.ht-line.ru/infolane/index.php?act=board>] – табл. 1.

*Почему введено понятие «дизайн группы», или прикладной вклад, в теорию концепции МГА в организации.* Практические психологи всегда нуждаются в минимально трудоёмких, а лучше всего – *экспресс-методиках* диагностики и управления социально-психологическими процессами в организации. По мнению И. Артамоновой, таким интегральным понятием для изучения МГА может стать понятие «дизайн группы», вбирающее в себя основные признаки МГА: взаимодействие субкультур организации, мотивационные, когнитивные, эмоциональные компоненты групповых структур. Сравнительный ана-

Таблица 1.

**Матрица SWOT факторов состояния российской психологии труда и организационной психологии (профессор Ф.С. Исмаилова, 2010)**

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА	
СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ
Сплоченное ядро современных энергичных специалистов	Неудовлетворительное качество методического инструментария основной массы российских диссертаций и особенно дипломных работ студентов. Нет системы поощрения за работы, направленные на создание методических инструментов, отвечающих современным мировым стандартам, конкурентоспособным на мировых рынках
Применение новых методов научно-методической коммуникации	Профессионально малопродуктивные формы общения, сложившиеся в среде психологов. Нет организации среды для непрерывной, ежедневной коммуникации
Появление правил научного соревновательного взаимодействия и сотрудничества	Прогрессирующая феминизация российской психологии
Сайты, электронные журналы и другие подобные проекты и инициативы в Интернете, как площадки информационного обмена между психологами. Первый выпуск «Ежегодника профессиональных рецензий и обзоров»	Потеря темпа в смене поколений, старение кадрового состава в руководстве психологических научно-образовательных учреждений. «Отрицательная селекция» в психологической науке. Не создана атмосфера здоровой конкуренции среди молодёжи и опытных профессионалов
Постепенный выход психодиагностики из системного кризиса. Появление первых программ для психологов, где ряд предметов преподают иностранные специалисты на английском языке	Глубочайшая степень разобщённости специалистов, фактически полное несогласие между собой в понимании системы стратегических приоритетов и важнейших задач отрасли. Психология проиграла в «соревновании» за внимание и интерес общества
Внедрение объективных современных тестовых технологий контроля знаний	Нет отечественных авторов книг по ПР и коммуникативным наукам. «Компьютерный тупизм» профессоров
Сохранение традиции интерпретировать получаемые данные, а не останавливаться на их констатации, как это укрепилось в западной практике	Занятие наукой для преподавателей гуманитарных факультетов как хобби и практически не находит поддержки в виде грантов
	Снижение среднего IQ студентов, особенно по показателям понятийного мышления. Катастрофическое падение мотивации и уровня подготовки студентов, которое не даёт возможности подготовить квалифицированных психологов
ВНЕШНЯЯ СРЕДА	
ВОЗМОЖНОСТИ	УГРОЗЫ
Новые информационно-коммуникационные технологии и широкие возможности для формирования профессиональных интернет-сообществ	Захват психологического рынка специалистами смежных областей, от коучей до откровенных магов/шарлатанов
Запрос на деятельностные игры и артистично исполненные тренинги на коммуникацию	Отсутствие серьёзных инвестиций в психологию труда и организационную психологию
Ориентация макроэкономистов и политиков на человека будущего, как экономически грамотного, практичного потребителя материальных благ	Появление на рынке труда конкурентов – достаточного потока обученных непосредственно управлению HR.
Возможности для интеграции в мировое научное психологическое сообщество.	Востребованность психолога только при условии владения им знаниями по экономике, маркетингу, социологии, философии, культурологии, менеджменту

Запрос на психотерапевтические услуги со стороны людей с высоким уровнем дохода	Отказ общества от базовых гуманных социально значимых ценностей
Широкий репертуар других инструментов психологического формирования, коррекции или измерения, а также критериев качества, имеющийся в ответственной и западной практике и применимый в ПТ и ОП	Опасность блокирования спонтанных деяний (включая слово) по размежеванию и делению
Опыт постановки системы продаж в других областях (например, бизнес-образование, фармацевтика)	Идеология государства, отбивающая желание у людей заниматься гуманитарными науками, прислушиваться к научным положениям
Запрос на специалистов по оценке персонала, которые умеют считать, прежде всего, деньги, то есть обосновывать для заказчиков рентабельность собственных усилий	Поставленный на поток импорт лицензированной на Западе западной методической продукции
Последипломное прикладное доучивание (психотерапевтические сервисы для обслуживания населения всех ветвей от психоанализа до гештальттерапии, НЛП, телесной и т. п.)	Низкий уровень материальной отдачи от высококачественной и интеллектуально ёмкой научно-методической работы
Стратегические альянсы и привлечение к обучению людей из реального бизнеса	Агрессивное продвижение на российский рынок психологических услуг экспатами, возвращающимися соотечественниками
Политика и государственное устройство де факто крайне нуждаются в помощи профессиональных психологов	Студенты видят совсем «лёгкий хлеб» – лёгкий в интеллектуальном плане

лиз изучения понятия *дизайн* представителями различных областей психологического знания (А.С. Гайкалов (технология продаж), Э. Кирхлер и Э. Хельцл (психология труда и организационная психология), О.С. Раздина и В.И. Кабрина (профессиональная ориентация), Ф.А. Жулитов (психология управления)) позволил автору дать следующее его определение.

*Дизайн группы* – процесс и результат оптимизации взаимосвязи социально-психологических характеристик группы. Социально-психологические процессы раскрываются через мотивационный профиль, организационно-культурные характеристики групп, идентификацию её участников и неформальные взаимоотношения [2]. Результатом является устойчивая, но гибкая структура групп, способствующая/препятствующая МГА в организации. Следует подчеркнуть, что в рамках нашей концепции МГА проблема структур взаимодействующих групп раскрывалась только косвенно, в ней не определено понятие «дизайн группы». В то же время необходимо подчеркнуть, что именно идеи концеп-

ции МГА позволили создать трёхфакторную референтную модель взаимосвязи дизайна группы и МГА, включающую *мотивационный* фактор, *организационно-субкультурный* фактор, фактор *групповой идентификации и поведения* в ситуациях межгруппового взаимодействия. А настойчивость молодого исследователя позволила И. Артамоновой разработать и реализовать замысел квалификационной работы.

*Методический замысел и методика исследования.* В ходе корреляционного исследования (с применением корреляционного и факторного анализа) на выборке из 106 человек (табл. 2) вскрывался дизайн групп, который сравнивался с ситуациями МГА этих групп, а далее выявлялись факторы, способствующие/препятствующие МГА, на основании которых формулировались рекомендации по её оптимизации.

Для более чёткого определения факторов взаимосвязи дизайна групп и МГА применялся несложный приём сложения факторных весов, переведённых в процентное отношение, согласно теоретической трёхфакторной

Таблица 2

**Характеристика выборки исследования И. Артамоновой (2009)**

Кафедра специализации	Студенты	4 курс	5 курс	Итого
Социальной психологии	социальные психологи (СП)	11	17	28
Психологического консультирования	психологи-консультанты (ПК)	27	24	51
Психологии развития и профессиональной деятельности	психологи управления (ПУ)	21	Нет	21
Итого		69	41	106

модели. Диагностический комплекс включал в себя: 1) адаптированный вариант теста «Мотивационный профиль» (П. Мартин и Ш. Ричи); 2) методику оценки организационной культуры (К. Куинн и Р. Камерон); 3) «Тест социальной идентификации» А.В. Булгакова (2001); 4) диагностику межличностных и межгрупповых отношений («социометрию») Дж. Морено; 5) сокращённый вариант методики анализа ситуации межгрупповой адаптации.

Не углубляясь в результаты исследования (с полным текстом можно познакомиться на факультете психологии МГОУ), отметим, что их массив достаточно обширный, данные валидны и репрезентативны для изучаемой выборки. Следует остановиться на некоторых полученных результатах.

Сравнение трёхфакторных моделей групп 5 курса (рис. 2). Дизайн взаимодействующих групп внешне одинаков. В обеих группах – СП и ПК – ведущими являются мотивационные факторы. Но значимо их отличие по содержанию: ПК стремятся к получению точных указаний со стороны по поводу выполнения деятельности, готовы к рутинной работе, не ориентированы на оценки окружающих; СП склонны к индивидуальным достижениям, к выполнению полезной для кафедры СП и факультета работы, равнодушны к материальному вознаграждению. Получены противоположные показатели по потребностям в благоприятных условиях труда и в социальных контактах: у ПК они выражены, у СП – нет. В целом, представленные потребности по группам ПК и СП являются характерными для преобладающей у них субкультуры дела, но СП, в отличие от ПК, категорически

не принимают культуру порядка.

Подробный анализ ситуаций МГА двух студенческих групп показал, что в группе СП они не воспринимаются таковыми, а для группы ПК, наоборот, все ситуации являются адаптационными, все линии поведения как своей, так и другой группы зависят от поведения другой группы. Таким образом, ПК используют принудительный механизм МГА, в котором пассивную роль играют СП. Что это: высокий уровень адаптированности в организации, низкий уровень рефлексии изменяющейся картины мира, результат жёсткого позиционирования кафедры социальной психологии (референтной для студенческой группы), в отличие от студентов ПК, у которых произошла смена состава кафедры (в результате чего студенты считают, что не могут рассчитывать на помощь со стороны своей референтной группы)? Эти и другие практические для управления вопросы могут возникнуть в результате проведённого исследования.

Сравнение трёхфакторных моделей групп 4 курса (рис. 3). Дизайн сравниваемых групп статистически значимо отличается друг от друга общим преобладающим фактором, имеются «пробелы» в структуре дизайна (у СП отсутствует фактор групповой идентификации и поведения в ситуациях межгруппового взаимодействия).

В мотивационном компоненте дизайна у студентов психологии управления и психологического консультирования, в основном, присутствуют одни и те же потребности, но с разным знаком: если у группы ПУ выражена потребность в достижениях, в выполнении интересной и полезной работы, в самосовер-

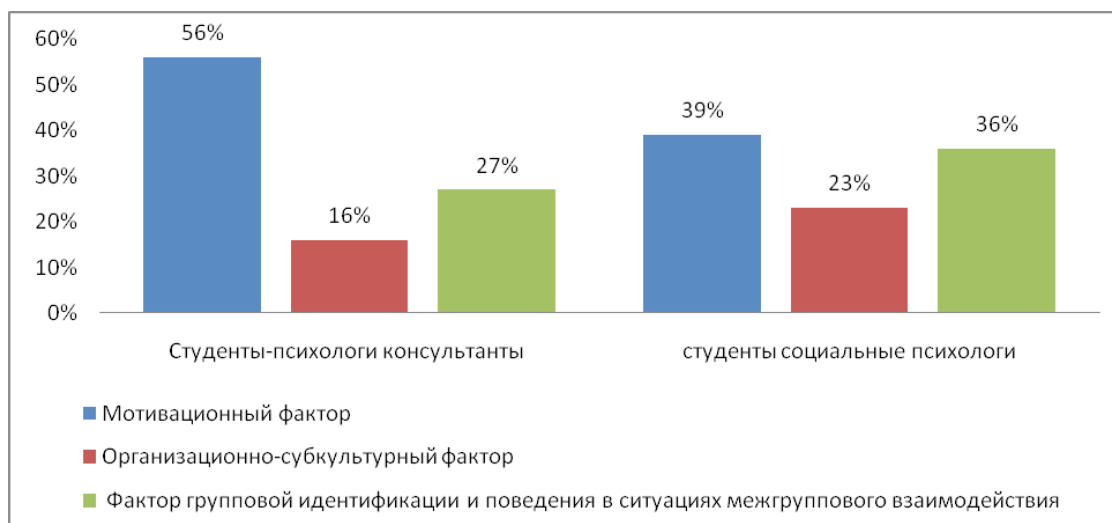


Рис. 2. Структура дизайна двух групп 5 курса в МГА

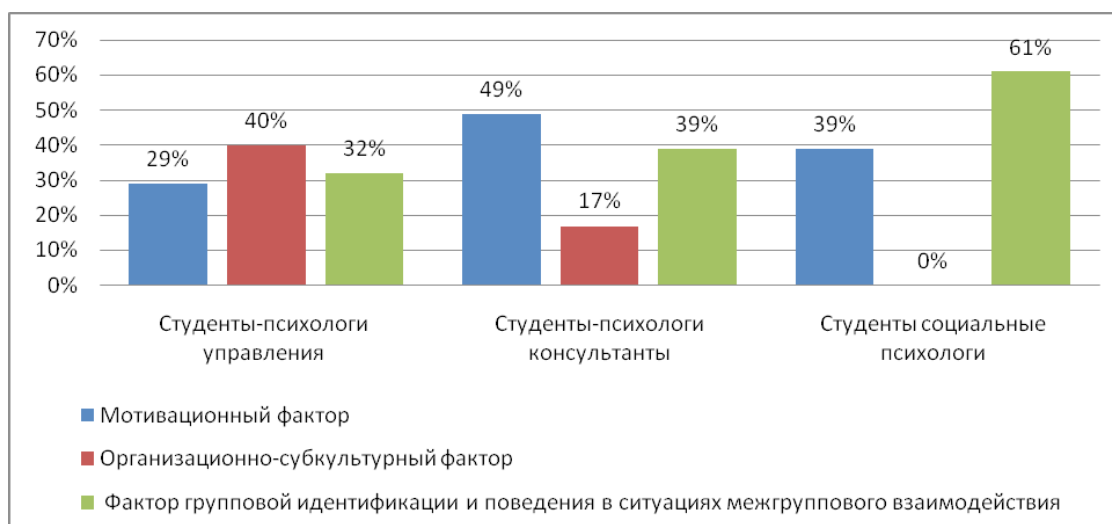


Рис. 3. Структура дизайна трёх групп 4 курса в МГА

шенствовании, то у группы ПУ, наоборот, не выражены. В то же время присутствуют индивидуальные мотивы: в группе ПУ – потребность в структурировании, но не в креативности, а у ПК – отсутствие стремления к материальному вознаграждению, к разнообразию и переменам. Две группы совпадают в мотивации к условиям деятельности. В группе СП выражено стремление к избеганию рутины, к социальным контактам с широким кругом людей, они не ориентированы на оценку их деятельности со стороны, на взаимоотношения. Присутствуют потребности в

достижениях, отсутствие стремления к креативности. Ориентация на структурирование своей деятельности отрицательная.

Подробный анализ ситуационных факторов студенческих групп привёл к предположению, что происходящие ситуации между группой ПУ и остальными группами специализаций, с позиции ПУ, воспринимаются как МГА, поскольку все линии поведения зависят от поведения другой группы. Между СП и ПК ситуация обстоит иначе: ПК воспринимают возникающие ситуации как адаптационные, а СП – нет, о чём свидетельствует

применение последними традиционных приёмов взаимодействия. Возможно, это была первая группа ПУ, только что сформированная на факультете, поэтому другие её группы изначально склонны к ней адаптироваться, да и сама группа ПУ делает то же самое по отношению к оппонентам. Что же касается СП и ПК, то процесс является односторонним, активную позицию в котором принимают ПК. Таким образом, между группой ПУ, с одной стороны, и группами СП и ПК – с другой – имеет место механизм встречной МГА, а между ПК и СП – принудительной, где пассивную роль играют последние.

На рис. 3 можно увидеть, какая группа факторов является ведущей. В группе ПУ преобладают организационно-субкультурные факторы (40%). Таким образом, определилась направленность на результат, на выполнение поставленной задачи, целеустремлённость, конкуренцию, на структурирование своего места работы, на стабильность, надёжность. В группе ПК преобладают мотивационные факторы (49%). Данная группа по своему характеру является направленной на социальные контакты с широким кругом людей, очень важны благоприятные физические условия и окружение. В группе СП преобладают групповые оценки и поведение в ситуации МГА (61%). Таким образом, данная группа по своему характеру является направленной на взаимодействие с группой оппонентов, на адаптационный процесс; СП часто сравнивают себя с представителями других кафедр. Разность результатов может зависеть от характера взаимоотношений между студентами и преподавателями кафедр, от учебной программы, от того, что студент выбирает направление учёбы исходя из своих интересов, предпочтений.

Недостатком проведённого исследования является то, что фактор групповой идентификации и поведения в ситуациях межгруппового взаимодействия, несмотря на имеющиеся эмпирические результаты, в работе не получил подробной интерпретации. Между тем именно он и показывает на возможные причины возникающих межгрупповых про-

тиворечий. Полное превалирование данного фактора у группы СП 4 курса и вторая позиция в структуре дизайнера на 5 курсе ведёт к обособлению групп СП в рамках факультета, косвенно указывает на реализацию «особой» роли кафедры социальной психологии в рамках факультета. Именно с этим фактором связываются периодически возникающие *центробежные* тенденции на факультете психологии [4]. Но этот фактор при умелом использовании может стать и фактором развития как личности каждого студента, так и факультета в целом (как организации). «Сегодня значимое для конструирования образа социального мира – связь проблем *неопределённости* общественной организации и *социальной идентичности* личности... Принятие решений в таких условиях – сложная задача для рядового человека, важная для его практического существования. Решение во многом зависит от того, как будет сформирована его социальная идентичность» [1].

Для оптимизации межгруппового взаимодействия студентов различных специализаций на факультете необходимо:

1) *Во-первых*, реорганизовывать совместную деятельность студентов. Ведь содержание такой совместной учебной деятельности было заложено в учебные планы специализаций (в формате проведения учебной дисциплины «Психология МГА», пронизывающей все группы специализаций, перекрестных курсов социальной психологии, психологии управления, психологического консультирования, являющихся для одних групп дисциплинами специализации, для других – факультативами). Но, видимо, этого недостаточно. Необходимо усилить внеаудиторную работу со студентами: участие в научных творческих группах, совместные поездки на конференции, проведение общих практик и практических занятий, подготовка и проведение праздников, совместное выполнение общественно полезной работы.

2) *Во-вторых*, на факультете необходимо чаще проводить групповые дискуссии. Важно обсуждать возникающие в процессе обучения трудные ситуации МГА, разбирать



роли, мотивы, эмоциональные и когнитивные реакции участников ситуации, интерпретировать их поведение. «Новая парадигма предписывает социальному психологу заниматься объяснениями и систематизацией современных социальных явлений» [1].

3) В-третьих, участие студентов в современных местных тренингах. Необходимо для развития навыков чёткого анализа возникших трудностей, волевой и эмоциональной устойчивости формировать: а) умение творчески мыслить, б) способность взять на себя ответственность за разрешение возникших трудностей, в) умение грамотно организовать коммуникацию с участником другой группы, г) умение аргументировать свою позицию, чётко осознавать свою роль во взаимодействии, д) навыки самоконтроля (управления своими эмоциями и поведением); а также проводить тренинги на сплочение, на снятие напряжений. Тренинги могут в значительной степени моделировать *социальный контекст* (Московичи, 1972 [5]) происходящих изменений в профессиональной деятельности психолога, служить инструментом замены функций *прогнозирования* поведения функцией «катализатора социальной восприимчивости и чувствительности» [Gergen, 1994]. И то, и другое обусловлено новым характером социальной реальности, её усложнением, необходимостью осмысления рядовым членом общества всё более и более широкого круга проблем [1].

4) В-четвёртых, проведение деловых игр, моделирующих разнообразие профессиональных позиций современного российского психолога. Деловые игры важны для развития навыков профессионального взаимодействия, что позволит идентифицироваться с профессиональной ролью другой группы. Это необходимо для понимания важности существования другой специализации. Кроме того, здесь целесообразна «идея включённости *коммуникации* в познавательный процесс, что особенно актуально именно для социального познания, поскольку, кроме индивидуального опыта человека, здесь включается ещё и опыт группы, к кото-

рой он принадлежит, и весь опыт культуры» [1]. Второй акцент связан со «*спецификой социальной категоризации*» [1].

5) В-пятых, целенаправленное создание гибкой системы взаимоотношений как на кафедрах факультета, так и между кафедрами. В ходе исследования был выявлен высокий уровень подверженности студентов стереотипным линиям поведения, их *ведомость*, чаще основанная на подражании студентов преподавателям «своей кафедры», что может привести к деструктивным конфликтным ситуациям, вызвать ненужное напряжение на факультете в целом. Поэтому важно осуществлять распределение студентов между кафедрами специализации не для дифференциации, а для интеграции факультета на основе права академической свободы выбора студентом своего профессионального пути в университете, равенства отношений, статуса в обществе и т. д.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Андреева Г.М. Социальная психология: векторы новой парадигмы [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. научн. журн. 2009. № 1(3). URL: <http://psystudy.ru>.
2. Артамонова И.Ю. Влияние дизайна группы на межгрупповую адаптацию студентов-психологов // Выпускная квалификационная работа. Специальность «Психология» // Научный руководитель проф. Булгаков А.В. М.: МГОУ, факультет психологии, 2009.
3. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России: Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. М.: Военный университет, 2007.
4. Булгаков А.В. Составляющие межгрупповой адаптации субъектов педагогической и учебной деятельности вуза как ресурс подготовки кадров для Новой школы [Текст] / А.В. Булгаков // «Психология образования: Психологическое обеспечение «Новой школы» (Москва, 27-29 января 2010 г.): Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. М.: Общероссийская общественная организация «Федерация психологов образования России», 2010. С. 12-14.
5. Московичи С. Социальная психология / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2007. 591 с.
6. Gergen K. Realities and Relationships // Sounding in Social Construction. Cambridge, London, 1994.