

УДК 159.9:316.35

**Корчемный П.А.**

*Московский государственный областной университет*

**КОНЦЕПЦИЯ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ  
А.В. БУЛГАКОВА КАК ТЕОРИЯ СРЕДНЕГО УРОВНЯ:  
ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ, РЕЗУЛЬТАТЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ\***

**P. Korchemny**

*Moscow State Regional University*

**THE CONCEPTION OF INTERGROUP ADAPTATION  
IN THE ORGANIZATION SUGGESTED BY A.V. BULGAKOV  
AS THE THEORY OF A MEDIUM LEVEL: THE SPHERE OF  
APPLICATION, THE RESULTS, THE PERSPECTIVES**

*Аннотация.* Представлены результаты анализа по 8 критериям Р. Мертона соответствия концепции межгрупповой адаптации в организации А.В. Булгакова требованиям теории среднего уровня. Каждая позиция подтверждается теоретическими и эмпирическими данными. Сформулированы основные закономерности, принципы изучения и управления межгрупповой адаптацией в целях оптимизации управления организацией. На конкретных примерах в различных областях деятельности показаны прикладные возможности концепции, ее эвристический потенциал.

*Ключевые слова:* дизайн группы, межгрупповая адаптация, межгрупповое взаимодействие, межгрупповые отношения, организация, организационные субкультуры, субъекты образовательной деятельности теория среднего уровня Р. Мертона.

*Abstract.* The results of the analysis according to 8 R. Merton criteria of the correspondence of the conception of intergroup adaptation according to organization suggested by A.V. Bulgakov to the requirements of the theory of the medium level are presented. Each position is proved by theoretical and empirical data. The main regularities, the principles of research and management of intergroup adaptation in order to optimize the management of organization are formulated. On concrete examples in different spheres of activity applied possibilities of the conception, its heuristic potential are shown.

*Key words:* design of the group, intergroup adaptation, intergroup interaction, intergroup relations, organization, organizational subcultures, subjects of educational activity, theory of a medium level suggested by R. Merton.

В 2010 году исполнилось 100 лет со дня рождения американского социолога Роберта Мертона, обосновавшего и продвигавшего в течение всей своей научной жизни идею о теориях среднего уровня. *Теории среднего уровня*, – утверждает Мертон, – это «теории, которые располагаются между малыми, но обязательно работающими гипотезами, включёнными в исследование..., и систематическими широкими попытками построить единую теорию, которая объяснила бы все наблюдаемые закономерности социального поведения, социальной организации и социального изменения». Мертон настойчиво подчёркивает: «Работающая гипотеза – это нечто большее, чем применение здравого смысла, которым мы пользуемся повседневно. Сопоставляются определённые факты, имеются в виду некоторые альтернативные объяснения, и мы стремимся к тому, чтобы проверить их». Это пояснение взято Мертоном из статьи Б. Джемса (1947) [34].

По представлениям Р. Мертона, теория среднего уровня обладает следующими атрибутами. Во-первых, содержит ограниченный ряд предположений, из которых логически выводятся конкретные гипотезы, подтверждаемые эмпирическим исследованием. Во-вторых, не остаётся изолированной, а объединяется с другими теориями в более широкую схему. В-третьих, достаточно абстрактна для того, чтобы иметь дело с различными сферами соци-

---

\* © Корчемный П.А.

ального поведения и социальной структуры. В-четвёртых, не принимает во внимание различия между микросоциологическими проблемами, выявляемыми при изучении малых групп, и проблемами макросоциологическими, всплывающими при сравнительном изучении социальной мобильности, формальной организации и взаимосвязи социальных институтов. В-пятых, представляет строгие и хорошо сколоченные системы научных представлений. В-шестых, совместима с разными системами теории. В-седьмых, как правило, продолжает работу классических теоретических построений. В-восьмых, не претендует на знания, которых на самом деле нет, отчётливо определяет, что нужно ещё сделать для того, чтобы заложить фундамент для постоянного увеличения суммы наших знаний, адресуется к тем проблемам, которые могут быть разрешены в настоящее время с помощью имеющихся налицо знаний [35].

Примером теории среднего уровня, или, по «меткому» выражению Н.Е. Покровского (1992), «теории среднего радиуса действия», является концепция межгрупповой адаптации (МГА) в организации профессора Булгакова А.А. (2007) [16]. Концепция МГА в организации представляет собой совокупность *исходных, теоретически обоснованных и эмпирически апробированных положений* о содержании, генезисе, методологии и методике изучения адаптации групп организации друг к другу в многообразии ситуаций совместной деятельности, основных закономерностях, принципах и механизмах, социально-психологических путях, средствах и технологиях оптимизации межгруппового адаптационного процесса. Основная цель разработки концепции заключается в использовании межгрупповых адаптационных явлений как ресурса для повышения эффективности управляемости организацией. Психологическая концепция межгрупповой адаптации (МГА) в организации разработана на примере кораблей Военно-морского флота России (2007) [7]. Проанализируем данную концепцию на предмет её «радиуса действия».

**1. Концепция МГА в организациях действительно содержит ограниченный ряд предположений, из которых логически выводятся конкретные гипотезы, подтверждаемые эмпирическим исследованием и сформулированные в дальнейшем как закономерности.** По определению Булгакова А.В., МГА 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*. Структурно-функциональная составляющая доминирует в адаптационных макропроцессах, проходящих в социальных, деятельностных, экологических, интегративных сферах МГА. Ценностно-мировоззренческая составляющая доминирует на уровне индивидуально-групповых приспособительных микропроцессов в ходе межгрупповых отношений [12].

Благодаря заинтересованности руководства ВМФ России, в 1994-2007 гг. были проведены исследования в реальных *флотских* условиях. В старейшем российском журнале «Морской сборник» (2006) были опубликованы некоторые результаты [4; 8]. Основную часть эмпирической выборки исследования составили 402 группы: 270 групп-категорий, 72 группы-коллективы и 60 групп-команд военных моряков, проходящих службу на кораблях и в соединениях ВМФ России, морских частях погранвойск ФСБ и внутренних войск МВД РФ. Для повышения качества сравнительного анализа к исследованию привлекались данные обследований управленцев среднего и первичного звена (в возрасте от 25 до 55 лет) предприятий и организаций. Всего различными методами исследования было охвачено более 3000 человек, из них более 2100 – военнослужащих. В исследовании участвовали 45 экипажей кораблей Северного и Черноморского флотов.

*Методика и эмпирическая база исследования МГА на кораблях ВМФ базировалась*

на комплексном применении ряда методов и методик. Системно-ситуационный анализ использовался для изучения генезиса адаптации корабельных групп в различных ситуациях жизнедеятельности экипажа. Основные закономерности социально-психологических процессов МГА выявлены с помощью серий естественного квазиэксперимента. Исследование стратегий МГА проводилось с помощью метода изучения психосоциальных явлений «анкеринг» [Дуаз В. 1994], сочетающего проведение лабораторного эксперимента и естественного констатирующего эксперимента. Результативность программы оптимизации МГА определялась в сериях формирующего эксперимента.

Автором после выдвижения соответствующих гипотез и их эмпирической проверки были выявлены следующие основные **закономерности МГА** [Булгаков А.В. 2007] [18].

а) *Закономерность, обусловленная генезисом МГА*, которая определяется нелинейностью восприятия группами ситуаций МГА относительно своего статусного положения в организации. МГА проявляется как слабо рефлекслируемое явление, выраженное в некоем обобщённом «другом», находящемся в тени, на периферии межличностных взаимодействий, но базовое по своему социально-психологическому содержанию, существенно влияющее на результативность совместной деятельности членов групп и межгрупповые отношения.

б) *Социально-психологические закономерности МГА*, представляющие сложную динамическую систему эмпирически выявленных зависимостей:

➤ При многообразии организационных субкультур групп в организации доминирующей культурой, как правило, является одна субкультура, например, в экипажах кораблей ВМФ России – субкультура «порядка». Группы с однотипными субкультурами испытывают меньшую напряжённость в ситуациях МГА. Группы с низким статусом в организации обладают менее широким спектром организационных субкультур; у более высокостатусных групп субкультуры, как прави-

ло, представлены в полном объёме. Величина статусной дистанции между группами оказывает на МГА нелинейное влияние.

➤ Благоприятный социально-психологический климат в группах организации предопределяет применение ими традиционных алгоритмов и стратегий МГА. Для групп с противоречивым социально-психологическим климатом МГА носит характер высокой неопределённости. Неблагоприятный социально-психологический климат способствует использованию группами более широкого спектра стратегий, инновационных алгоритмов МГА. При отсутствии управленческих воздействий процесс происходит спонтанно, хаотически, прогноз результатов МГА практически невозможен.

➤ Уровень развития групп в организации по критерию сбалансированности групповых систем оказывает существенное влияние на МГА: несбалансированные группы разрешают ситуации МГА наиболее напряжённо; высокостатусные группы, взаимодействуя с низкостатусными группами, успешно преодолевают ситуации МГА, независимо от уровня своего развития.

➤ При реализации группами социально-ролевых функций МГА можно выделить ведущий фактор каждого специфического вида совместной деятельности. Так, например, на кораблях доминируют: фактор групповой адаптации к военной деятельности в морской стихии – при выполнении задач боевой службы; фактор адаптации групп к совместной деятельности в экипаже корабля – при плановом выполнении учебно-боевых задач в море; социально-психологический фактор организации – при расформировании экипажа корабля.

в) *Закономерность МГА групп с различной профессиональной компетенцией в экстремальных условиях совместной деятельности*, которая определяется детерминацией разрешения противоречий, возникающих в системе взаимодействия объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов.

г) *Закономерности, связанные с влиянием*

внешних факторов на МГА, устанавливающие динамику процесса: на первом этапе возникает напряжённость между группами с различным статусом, на втором – происходит возвращение групп к неустойчивому состоянию гомеостаза, на третьем – требуются решительные действия управления более высокого уровня, так как внешние деструктивные силы перемещают существующее межгрупповое напряжение из областей социально-психологической и военно-профессиональной в области этнических, социальных, религиозных и других межгрупповых отношений.

**2. Концепция МГА в организациях действительно не остаётся изолированной, а объединяется с другими теориями в более широкую схему.** Так, например, успешным результатом её совмещения с теорией способностей является исследование А.С. Терновского (2005) и концепцией профессионализма, реализованного в работе В.В. Дубикова (2007) [7]. Исследуя в широком понимании общий объект – повседневную и боевую деятельность экипажей кораблей ВМФ, – авторы по-своему использовали возможность присоединения к знаниям концепции МГА. Терновский А.С. не только определил способности, обеспечивающие успешность осуществления управленческой деятельности в любых условиях, но выявил социально-психологические факторы развития управленческих способностей офицеров в ходе службы на надводных кораблях ВМФ. Среди них – такие факторы, как фактор «Корабельные традиции становления флотского офицера или «экипаж одна семья», фактор «Раскрытие личностного потенциала офицера в благоприятных условиях социально-психологической среды», фактор «Преодоление трудностей социально-психологической ситуации профессиональной деятельности». Терновским А.С. была эмпирически определена зависимость между преобладанием той или иной субкультуры в общей структуре организационной культуры корабля и развитием управленческих способностей офицеров. Было доказано, что преобладание

«организационной культуры отношений» в корабельном офицерском коллективе ведёт к развитию у флотских офицеров лидерских, коммуникативных, педагогических качеств. Исследователь предлагает типологию корабельных офицеров по критерию уровня развития управленческих способностей. Разработан и апробирован комплекс мероприятий социально-психологического сопровождения развития управленческих способностей офицеров ВМФ, включающий совершенствование организационной среды, проведение в ходе командирской подготовки с офицерами социально-психологического тренинга и тренинга саморегуляции эмоционально-волевой сферы и саморазвития. Флотский психолог Дубиков В.В. в своём исследовании социально-психологических условий профессионального роста мичманов применил знание принципов и социально-психологических механизмов оптимизации МГА, которое способствовало повышению эффективности равномерного распределения всех категорий личного состава, в том числе *матросов* и *старшин*, проходящих службу по контракту, а также снятию напряжённости между ними и другими корабельными группами в ходе перехода ВС РФ на новую систему комплектования, ускорило процесс их становления в военно-морской организации. Важными являются выявленные критерии и показатели социально-психологических характеристик экипажа корабля, влияющих на профессиональный рост мичманов ВМФ. Среди них – критерий «Сплочённость мичманского коллектива» в показателях «Ценностные ориентации (степень общности)», «Удовлетворённость группой», «Эмоциональное принятие»; критерий «Гибкость мичманского коллектива» в показателях «Изменение стиля руководства», «Изменение статусной иерархии группы»; критерий «Коммуникация в мичманском коллективе» в показателях «Индекс конфликтных отношений», «Групповой тезаурус профессиональных представлений»; критерий «Социально-психологический климат в мичманском коллективе» в показателях «Коэффициент социально-психологического

климата»; критерий «Военно-организационная культура» в показателях субкультур «Порядок», «Отношения», «Творчество», «Результат».

Таким образом, применение концепции МГА в организациях, теорий способностей и профессионализма позволило создать более широкую систему знаний, применение которых может повысить эффективность боевого взаимодействия корабельного состава при совместном решении задач в море.

**3. Концепция МГА в организациях действительно достаточно абстрактна для того, чтобы иметь дело с различными сферами социального поведения и социальной структуры.** Апробированные компетенциальные технологии МГА корабельных групп в экстремальных условиях совместной деятельности были использованы в ситуациях МГА военнослужащих других видов и родов ВС РФ, прежде всего, участвующих в боевых действиях. Например, в исследовании М. Дашко (2006), выполненном под научным руководством автора статьи на материале контртеррористической операции в Чеченской Республике, был использован такой подход к изучению и управлению взаимодействием групп с различными компетенциями [28].

Эту же идею использовала М.Г. Бушкина (2010) для изучения влияния образовательной среды вуза на становление профессиональных компетенций военного психолога. Итогом исследования стали разработанные практические рекомендации по совершенствованию деятельности военного психолога по оптимизации МГА в экипажах кораблей, повышающие эффективность психологической работы в частях и соединениях ВМФ России. Особое внимание уделялось соответствию дескрипторов образовательной среды, где учился будущий психолог, доминирующей субкультуре военной организации [27].

Концепция МГА в организации прошла апробацию в некоторых исследованиях, связанных с управлением современным российским промышленным предприятием, проведённых в реальных условиях предприятий

топливно-энергетического комплекса северных районов Тюменской области [Ульянов В.Ф. 2004], ряда предприятий различных форм собственности в рамках деятельности штатных департаментов по работе с персоналом [Аксеновская Л.Н. 2008]. Теоретические результаты исследования легли в основу содержания программы повышения квалификации «Советник» для заместителей руководителей организаций, органов государственной власти и регионального управления, осуществляемой факультетом академических программ обучения Академии народного хозяйства при Правительстве РФ [2; 25].

**4. Концепция МГА в организациях действительно не принимает во внимание различия между микросоциологическими проблемами, выявляемыми при изучении малых групп, и проблемами макросоциологическими, всплывающими при сравнительном изучении социальной мобильности, формальной организации и взаимосвязи социальных институтов.** Примером такого исследования является работа Логиновой В.В., в которой впервые разработана научно обоснованная концепция становления личности иностранного студента как будущего профессионала, включающая модель, структуру, функции, детерминанты и закономерности его становления в образовательной среде российского вуза [12]. При этом широко использовались подходы концепции МГА для выявления системы взаимосвязанных интра-, интер- и метаспсихологических детерминант, особый акцент был сделан на выявлении содержания не только индивидуально-психологических особенностей личности иностранных студентов, но прежде всего на социально-психологические особенности их взаимодействия с образовательной средой российского вуза. Применение В.В. Логиновой концепции МГА в её психолого-педагогическом аспекте к осмыслению специфики проявления взаимодействия поликультурных субъектов образования как представителей различных этнических общностей в образовательной среде российских вузов содержательно рас-

крывает представления о детерминизме «на множестве альтернатив» профессионально-личностного становления, является основной проектной деятельности по его оптимизации. На примере китайских и арабских студентов автором доказано, что структур-аттрактором в системе взаимодействия *личность – среда* являются определённые дескрипторы образовательной среды для иностранных студентов конкретных этнических групп. Такое взаимодействие создаёт условия, отвечающие потребностям иностранных студентов, даёт им чувство психологической определённости и защищённости, актуализирует и уравнивает их внутреннюю и внешнюю активность, вызывает закономерные реакции на влияние различных дескрипторов образовательной среды российского вуза, позволяет прогнозировать их поведение. Прямым следствием применения концепции МГА является выявление таких закономерностей профессионально-личностного становления иностранных студентов в образовательной среде российского вуза, как: 1) доминантное воздействие метадетерминант, основное содержание которых определяют этнопсихологические особенности иностранных студентов; 2) воздействие интердетерминант, выражающееся в соответствии или комплементарности образовательной среде российского вуза и этнопсихологическим особенностям иностранных студентов; 3) воздействие интрадетерминант на формирование профессиональной направленности, опосредованной изменением структуры учебной мотивации студентов в вузе и последующим их профессиональным самоопределением.

**5. Концепция МГА в организациях действительно представляет строгие и хорошо сколочённые системы научных представлений.** Для практического использования концепции МГА в организации были сформулированы *принципы изучения МГА* (сопряжения амбивалентных подходов, иерархии, цикличности, «русской модели управления 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.

Концепция МГА в организации предлагает продуманную и апробированную систему *оптимизации*. В неё входят программы социально-психологического сопровождения совместной деятельности групп организации по выполнению поставленных задач. Для оптимизации МГА целесообразно использовать разработанные и апробированные технологии МГА: компетенциальную технологию, технологии командообразования, актуализации групповой идентичности, саморегуляции в ситуации МГА. Среди направлений деятельности психолога по оптимизации МГА в организации выделяются: психологическое сопровождение развития самой организации, формирование благоприятного социально-психологического климата, улучшение межгрупповых отношений в подразделениях; формирование у сотрудников межгрупповой толерантности, конфликтоустойчивости; оказание психологической помощи группам дезадаптационного риска [18].

**6. Концепция МГА в организациях действительно совместима с разными системами психологической теории.** Концепция МГА сегодня целенаправленно проходит диверсификацию. Булгаковым А.В. были выбраны наиболее острые проблемы практической психологии. Прежде всего, идеи концепции были положены в работу специалистов-реабилитологов, оказывающих психологическую и медицинскую помощь раненым военнослужащим, участникам боевых действий [14]. Данный материал неоднократно обсуждался на научных конференциях. Во-вторых, Булгаковым А.В. было проведено совместное исследование с перинатальными психологами [24]. В-третьих, открытость современного российского общества, возможность работы

с коллегами из Германии позволили применить некоторые положения концепции для работы с российскими и немецкими детьми, имеющими психологические затруднения (школьную дезадаптацию, гиперактивность и др.) [13]. В-четвёртых, значительный интерес к применению различных аспектов результатов исследования был обнаружен у учёных СНГ, стран Евросоюза и США при проведении исследований по этнокультурному образованию российских немцев. Под руководством Булгакова А.В. группа учёных факультета психологии МГОУ (проф. Орлова Е.А., Шнейдер Л.Б., доц. Колесник Н.Т., Киселева Е.А.) провела мониторинг, осуществила программу мероприятий, продолжает работать над организацией этнокультурного образования этнических групп России [9]. В-пятых, начиная с 2005 г. концепция МГА в организации применяется целенаправленно автором для построения и управления современным факультетом психологии в одном из старейших вузов России – Московском государственном областном университете (МГОУ). Для модернизации современного образования со всеми его перипетиями требуются новые подходы, идеи концепции МГА в организации находят отражение как в работах учёных факультета [5], так и зарубежных коллег, сотрудничающих с университетом [30] для построения двухуровневой системы образования на примере социальных работников. На факультете психологии МГОУ продолжают исследования, связанные с различными аспектами МГА. В 2007 г. было проведено изучение психологических особенностей МГА студентов и преподавателей факультета [22].

**7. Концепция МГА в организациях действительно продолжает работу классических теоретических построений.** Среди них можно выделить, во-первых, исследования, где межгрупповая адаптация изучается как процесс/результат, направленный на повышение эффективности совместной деятельности групп. Концепция МГА вбирает и продолжает идеи этих работ: для анализа межгруппового взаимодействия нерацио-

нально использовать только нормативную или интерпретативную парадигму – необходимо сопряжение этих подходов, конструктивистская методология. Следует учитывать, что социально-психологические процессы строятся на трёх основаниях: структурных элементах совместной деятельности, группе людей – участников совместной деятельности – и на предметно-направленном (целевом) их взаимодействии [Журавлев А.Л. 1999]. Для изучения МГА как результата совместной деятельности важно исследовать итоги межгруппового сравнения, но эти оценки нельзя однозначно связывать с характером межгрупповых отношений [Сушков И.Р. 1988]. При этом следует учитывать, что у представителей различных групп-подразделений организации формируются системы взаимных межгрупповых требований к своей и другим группам как партнёрам по совместной деятельности [Поздняков В.П. 1992]. В связи с этим организационная культура, групповые субкультуры могут быть основными содержательными компонентами модели МГА, интегрирующими цели, ценности, направленность, взаимоожидания и т. д. взаимодействующих групп [Агеев В.С. 1991; Бодров В.А. 1995; Лебедев С.Б. 1999; Красовский Ю.Д. 2003; Спивак В.А. 2000; Яхонтова Е.С. 2002 и др.]. А понятие «профессиональные компетенции» может служить связующим звеном между дефинициями «совместная деятельность» и «организационная культура», «групповые субкультуры» [Базаров Т.Ю. 2002; Уидет С., Холлифорд С. 2003; Булгаков А.В., Суркова Л.М. 2004]. Целесообразно учитывать то, что, как в слаборазвитых группах, так и в организациях, личность руководителя, его статус и деловые качества выступают едва ли не одним из решающих условий успешной деятельности, в то время как в высокоразвитых группах основной успех достигается за счёт способности групп к самоорганизации и самоуправлению, базирующихся на целевом и мотивационном единстве членов групп [Волгин Л.Н. 1977; Шестоков А.Г. 1985; Калинин В.К. 1988]. Важно использовать принцип гармоничной упо-

рядочности и согласованности всех составных частей систем как внутри себя, так и с внешними факторами [И.В. Прангишвили 2003]. Гармоничность создаёт эффект образования такого нового свойства, которое обеспечивает несомненные преимущества. Гармонично построенные организации более эффективны, надёжны, управляемы [Иванус А.И. 2005]. Эвристический потенциал имеет «Русская модель управления организацией» [Прохоров А.П. 2002]. Она в значительной степени делает прозрачными процессы МГА, происходящие на всех уровнях в любой организации.

Во-вторых, концепция «продолжает» работы, в которых раскрывается процесс приведения ролевых функций групп содержанию их совместной деятельности. Здесь сделан акцент на возможность учитывать влияние на процесс МГА коллективно-групповых противоречий, вызванных нарушением внутриколлективных связей между членами групп и их группами, интерпретировать, например, неуставные взаимоотношения между военнослужащими как феномен межгрупповых отношений [Давыдов Г.А. 1988; Крук В.М. 1988; Федотов В.В. 1997]. Концепцией МГА сделан важный вывод: если МГА не управлять на уровне организации, то, как самоуправляющийся социально-психологический процесс, она найдёт механизмы реализации, отличные от намеченной цели и решаемых задач. Главное достижение гомеостаза в межгрупповом взаимодействии – соответствия ролевых функций групп выполняемой совместной деятельности. Когда процессы взаимодействия, включая межгрупповую адаптацию, не реализуются по нормативной модели, самонастраивающаяся система заимствует или самопроизводит социально-психологические механизмы, не соответствующие военной организации, деструктивно воздействующие на неё. Неумолимо продолжают работу законы социальной психологии [Макаров В.А. 1994; Булгакова А.В. 2000; Бархаев Б.П. и Владимиров В.В. 2003; Терновский А.С. 2005]. Позитивный результат могут принести ритмологические и ре-

зонансные методы, применяемые в эргономике, циклическая методология развития систем, гуманистический подход к управленческой деятельности военных кадров [Титов В.Б. 2001]. Необходимость достижения МГА в заданный интервал времени, совпадающий с выполнением задач профессиональной деятельности, требует наличия у группы руководителей свойств *адаптированности* к управлению, осваиванию, обслуживанию и использованию этих процессов, то есть эргономичности. Человечность руководителя, являясь системообразующим свойством, позволяет моделировать процесс управленческой деятельности группы в виде структуры колебаний. При этом макрохарактеристики членов управленческой группы можно рассматривать и как самостоятельные объекты, и как интегрированные в макросистему. Применение принципа резонанса является ресурсом в управлении организацией.

В-третьих, концепция МГА «продолжает» исследования, раскрывающие проблему достижения (удержания) статуса группы среди других групп. Результаты позволяют перейти от традиционно рассматриваемого в социальных науках понятия статуса, как положения группы в социуме, к его социально-психологическому пониманию – как интегрального понятия, включающего в себя не только это положение, но и групповое отношение к такому своему положению (Горвиц Д., Зиммель Г., Козер Л.А., Левин К., Дарендорф Р., Парсонс Т., Налчаджян А.А.). В концепции подчёркивается, что при анализе ситуаций МГА следует учитывать стереотипы межгруппового взаимодействия, традиции, групповые правила и мифы (Боуэн М., Минухин С., Хейли Дж., Маданес К., Сатир В., Черников А.В., Варга А.Я.). А, например, при оптимизации процесса МГА на корабле – целесообразно использовать лидирующую позицию старших по возрасту (т.е. статусу) групп, устойчивость позитивных межгрупповых взаимоотношений в трудных, напряжённых ситуациях, стремление младших сотрудничать со старшими, их стремление оказать помощь [Ананьев Б.Г. 1966; Дымов



Е.И. 1999; Куракин А.Т. 1974; Чернышев А.С. 1986].

Таким образом, важным результатом анализа взаимосвязи концепции МГА с классическими и некоторыми постклассическими психологическими исследованиями развития организаций является вывод о «пересечении» в круге этих работ трёх содержательных линий: 1) психологической трактовки организаций; 2) идеи организационного развития; 3) положения адаптационной парадигмы. Итак, нами выявлено определённое совпадение концепции МГА с общей социально-гуманитарной трактовкой направленности организационных изменений. По сути, это совпадение, «резонанс» взаимно благоприятствующих друг другу динамических факторов, и образует фундамент для выдвигания и обоснования концепции МГА. Вбирая в себя принципы организационного развития, концепция МГА не только продолжает, но и способствует качественному сдвигу гуманизации содержания организационных изменений. Особенно это заметно на кораблях флота, когда военный моряк как деятель перемещается непосредственно внутрь «прочного корпуса» военно-морской организации, перестаёт быть либо её «придатком» – рабочим инструментом, либо только оператором и исполнителем, а становится одновременно и её создателем, и носителем, и вдохновителем [Булгаков А.В., 2006] [8].

**8. Концепция МГА в организациях действительно, не претендуя на знания, которых на самом деле нет, отчётливо определяет, что нужно ещё сделать для того, чтобы заложить фундамент для постоянного увеличения суммы наших знаний, адресуется к тем проблемам, которые могут быть разрешены в настоящее время с помощью имеющихся налицо знаний.** Примером такой работы является серия исследований МГА, выполненных под руководством проф. Булгакова А.В., в сфере вузовского и школьного образования, медицинских учреждениях, организациях, оказывающих социальную и психологическую помощь населению.

Результаты изучения МГА различных

субъектов образовательной деятельности вуза (преподаватели – студенты, студенты – студенты одной специальности, но различных специализаций [16]) вызывают неподдельный практический интерес, способствуют оптимизации управления факультетом психологии МГОУ.

Данные о механизмах межгрупповой адаптации используются не только в высших, но и в средних учебных учреждениях, являясь ресурсом для формирования эффективной когнитивной стратегии принятия решения школьниками в различных ситуациях выбора [29].

Проведённый анализ соответствия концепции МГА в организации требованиям теории среднего уровня показал, что концепция, с одной стороны, вполне удовлетворяет вышеперечисленным требованиям Р. Мертона, и прежде всего связывает результаты эмпирических исследований с общей социально-психологической теорией. С другой стороны, она имеет большой эвристический потенциал, использование которого целесообразно при оптимизации взаимодействий групп в различных организациях, в том числе групповых субъектов образовательного процесса в вузе, в целях повышения устойчивости и управляемости как университета в целом, так и его институтов, факультетов, кафедр.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Бигерт Х. Hyperactive Kinder. ADHS (Гиперактивные дети на немецком языке. Проблемы взаимодействия в психологии и социальной практике). // Материалы международной научно-практической конференции «III Левитовские чтения в МГОУ». – М.: ООО «Диона», 2008 – С. 124 – 127.
2. Булгаков А.В., Аксеновская Л.Н. Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект. [Текст] / А.В. Булгаков, Л.Н. Аксеновская // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – №2. – Т.2. – 2008. – С. 77-89.
3. Булгаков А.В., Бушкина М.Г. Психологические факторы влияния образовательной среды вуза на становление профессиональных компетенций военного психолога. [Текст] / А.В. Булгаков, М.Г. Бушкина // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – 2010. – №3. С 124-130.

4. Булгаков А.В. Влияние внешних социальных факторов на межгрупповую адаптацию на кораблях (на примере Черноморского флота России. 1992-2005 годы). [Текст] / А.В. Булгаков. // Морской сборник, 2006. – №12. – С.47-52.
5. Булгаков А.В., Густова Е.В. Междисциплинарный подход к построению модели профессиональных компетенций в образовании [Текст] / А.В. Булгаков, Е.А. Густова. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психология и педагогика», 2006. – №1. – С. 183-190.
6. Булгаков А.В. Дизайн группы как возможное интегральное понятие в изучении и управлении межгрупповой адаптацией [Текст] / А.В. Булгаков. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки», 2011. – №1. С 45-53.
7. Булгаков А.В., Дубиков В.В. Проблема профессионального роста военного специалиста (на примере мичманов кораблей Военно-морского флота России) [Текст]. / А.В. Булгаков, В.В. Дубиков // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки», 2007. – №4. с. 220-226.
8. Булгаков А.В. Закономерности межгрупповой адаптации в экипаже корабля ВМФ. [Текст] / А.В. Булгаков. // Морской сборник, 2006. – №6. – С. 35-38.
9. Булгаков А.В., Колесник Н.Т. Язык как средство сохранения этнической идентичности российских немцев [Текст] / А.В. Булгаков, Н.Т. Колесник // Социально-гуманитарный вестник Юга России. – 2010. – №7/2. – С.54-63.
10. Булгаков А.В. Концепция межгрупповой адаптации как основа оптимизации совместной деятельности специалистов-реабилитологов. [Текст] / А.В. Булгаков // Материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы клинической и прикладной психологии», г. Владивосток, 11 – 13 декабря 2009 г. – Владивосток: Владивостокский государственный медицинский университет, 2009. – С. 18-21.
11. Булгаков А.В. Лабораторный эксперимент и изучение социально-психологических явлений в реальных условиях профессиональной деятельности (на примере межгрупповой адаптации на кораблях ВМФ России). [Текст] / А.В.Булгаков // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы. Москва 18-19 ноября 2010 г. // Материалы Всероссийской научной конференции в Институте психологии РАН. – М.: ИП РАН, 2010.
12. Булгаков А.В., Логинова В.В. Психологические особенности и профессионально-личностное становление иностранных студентов в образовательной среде российского вуза. Монография. [Текст] / А.В. Булгаков. – М.: Изд-во МГОУ, 2009. – 412 с.
13. Булгаков А.В., Мика К. Кросскультурное сравнение психологической помощи российским и немецким школьникам с использованием приемов саморегуляции. [Текст] / А.В. Булгаков, К. Мика // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». – 2007. – №1. – С. 39-47.
14. Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов. Монография. [Текст] / А.В. Булгаков, Е.В. Митасова. – М.: ВУ, АВН, 2005. – 190 с.
15. Булгаков А.В. Оценка эффективности работы по изучению немецкого языка российскими немцами: первые результаты мониторинга. [Текст] / А.В. Булгаков // Biz-Vode, №3. – 2009. – С. 22-27.
16. Булгаков А.В. Психологические особенности межгрупповой адаптации преподавателей и студентов в вузе. [Текст] / А.В.Булгаков // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки», 2007. – №3. – С. 71-84.
17. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации в военной организации: теория, методология, практика (на примере Военно-морского флота России). Монография. [Текст] / А.В. Булгаков. – М.: ВУ, 2006. – 266 с.
18. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России. Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. – М.: Военный университет, 2007.
19. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации специалистов-реабилитологов [Текст] / А.В. Булгаков // Проблемы оказания психологической помощи в социальной сфере. Тезисы конференции психологов сферы социальной защиты населения города Москвы / Под общей редакцией О.В. Красновой. – М., 2010. – С. 5-6.
20. Булгаков А.В. Реализация философских взглядов А.С. Ахиезера в социально-психологической концепции амбивалентных подходов к изучению и управлению межгрупповой адаптацией в организации [Текст] // Философия, наука, культура // Выпуск 4: сборник статей слушателей, соискателей кафедры философии ИППК МГУ им. М.В. Ломоносова / А.В. Булгаков. – М.: Издательство МГУ, 2008. – С. 3-76.
21. Булгаков А.В. Результаты мониторинга и оценки эффективности проводимой работы по изучению немецкого языка для российских немцев (июль-октябрь 2009 года) [Текст] / А.В. Булгаков

- // Актуальные вопросы изучения и преподавания немецкого языка: Язык как основа сохранения и развития идентичности российских немцев: Материалы международной научно-практической языковой конференции (Москва, 28 октября – 01 ноября 2009 г.). – М.: МСНК, 2010. – С. 81-91.
22. 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.
23. Булгаков А.В. Стратегии межгрупповой адаптации в организации (на примере эмпирического исследования в Военно-морском флоте России) [Текст] / Булгаков А.В. // Материалы Международной конференции «Professional risk evaluation, theory and practice». – 2008. – Сербия. – 286 с. – С. 23-30.
24. Булгаков А.В., Суркова Л.М. Профессиональные компетенции психолога-перинатолога. Монография. [Текст] / А.В. Булгаков, Л.М. Суркова. – М.: Изд. журнала «Практическая психология и психоанализ», 2004. – 112 с.
25. Булгаков А.В., Ульянов В.Ф. Экономическое образование офицера запаса как фактор становления профессиональной идентичности. [Текст] / А.В. Булгаков, В.Ф. Ульянов // Экономика и образование, 2004. – № 1. – С. 34-44.
26. Булгаков А.В. Deutsch? Warum nicht? [электронный ресурс] / А.В. Булгаков // RusDeutsch – информационный портал российских немцев: [http://rusdeutsch.ru/print\\_text.php?id=4815&date\\_b=01.04.2010](http://rusdeutsch.ru/print_text.php?id=4815&date_b=01.04.2010) (Дата публикации: 01.04.2010).
27. Бушкина М.Г. Модель влияния образовательной среды вуза на становление профессиональных компетенций флотского психолога // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». – 2008. – №3.
28. Дашко М.Н. Психологическое обеспечение подготовки к специальным операциям по разоружению и ликвидации незаконных вооруженных формирований: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.03. – М.: ВУ, 2006.
29. Климова Е.М. Когнитивные стратегии принятия решения школьниками и их взаимосвязь с успешностью обучения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – М.: МГОУ, 2008.
30. Кнѐзель П. Опыт подготовки социальных работников в рамках Болонского процесса. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». – 2009. – № 3. – Т. 2.
31. Предметный язык социальной педагогики: истоки, особенности, проблемы интерпретации. Материалы круглого стола [Текст] // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». – 2008. – № 4.
32. Покровский Н.Е. Одиннадцать заповедей функционализма Роберта Мертона. – М., 1992.
33. Терновский А.С. Социально-психологические факторы развития управленческих способностей офицеров в ходе службы на надводных кораблях ВМФ: дисс. канд. психол. наук: 19.00.05. – М.: ВУ МО РФ, 2005.
34. James V. On Understanding Science. N-I.: Jals U.P., 1947. – P. 137.
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. – P. 68-69.