

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9

DOI: 10.18384/2310-7235-2017-3-16-28

МОДЕЛИРОВАНИЕ ВОВЛЕЧЁННОСТИ В ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК ДЕТЕРМИНАЦИИ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ РАЗНОПОКОЛЕННЫХ ГРУПП ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

¹ *Российский государственный гуманитарный университет*

125993, г. Москва, Миусская площадь, д. 6, Российская Федерация

² *Московский государственный областной университет*

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

³ *Московский политехнический университет (филиал: Электростальский институт)*

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

Аннотация. Данная работа является третьей статьёй в серии публикаций «Мотивация профсоюзного членства как компонент межгрупповой адаптации студентов и преподавателей в едином профсоюзе вуза» [7; 8]. В статье представлена модель вовлечённости в профсоюзное движение как детерминанты межгрупповой адаптации разнопоколенных групп в образовательных организациях. Изложены принципы социально-психологического моделирования на примере результатов эмпирического исследования в первичных профсоюзных организациях 4-х вузов и 7 общеобразовательных школ г. Москвы, общая выборка 629 чел.: 205 преподавателей, 260 студентов, 164 учителя, из них 37 молодых учителей. Каждая группа в ходе межгрупповой адаптации имеет свою структуру вовлечённости, включающую в себя когнитивный, эмоциональный, поведенческий компоненты. Ранговый порядок компонентов, их наполненность зависят от принадлежности группы к поколению и сложившемуся уровню эффективности профсоюзного членства. В более эффективных организациях структура вовлечённости стабильная, включает: 1) эмоциональный, 2) поведенческий, 3) когнитивный компоненты, которые количественно могут отличаться своей наполненностью в зависимости от конкретной организации. В менее эффективных профсоюзных организациях структура изменчивая, компоненты вовлечённости неупорядочены. Стабильность и сбалансированность структур вовлечённости разнопоколенных групп в профсоюзной организации определяют ее детерминацию межгрупповой адаптации.

Ключевые слова: вовлечённость в профсоюзное движение, деятельность профсоюза, межгрупповая адаптация в организации, моделирование, профсоюз, социальное партнерство.

MODELING THE INVOLVEMENT INTO THE TRADE UNION MOVEMENT AS A DETERMINATION OF THE INTER-GROUP ADAPTATION OF DIVERSE GROUPS INSIDE A TRADE UNION ORGANIZATION

A. Bulgakov¹, L. Chistokhodova², O. Pavlyutenkova³, A. Polyakov²

¹ *Russian State University for the Humanities.*

6, Miusskaya sq., Moscow, GSP-3, 125993, Russia.

² *Moscow State Regional University*

10A, Radio st., Moscow, 105005, Russian Federation

³ *Elektrostal Institute (Branch) of Moscow Polytechnic University.*

7, Pervomayskaya st., Elektrostal, Moscow region, 144000, Russian Federation.

Abstract. The article is the third article in a series of publications “Motivation of trade union membership as a component of inter-group adaptation of students and teachers in a united trade union of a university” [7; 8]. The article presents the model of involvement into the trade union movement as the determinant of intergroup adaptation of diverse groups inside educational trade union organizations. The principles of socio-psychological modeling are exemplified by the example of the results of the empirical research which covered primary trade union organizations of 4 universities and 7 secondary schools of Moscow. Total sample was 629 people, among them: 205 professors, 260 students, 164 teachers, and 37 of them were young teachers. Each group in the course of the intergroup adaptation has its own structure of involvement, which includes cognitive, emotional, behavioral components. Ranking order of the components, as well as their fullness depend on the group’s belonging to the generation and the current level of efficiency of trade union membership. In more effective organizations, the structure of involvement is stable, including: 1) emotional, 2) behavioral, 3) cognitive components that can quantify their fullness depending on the particular organization. In less effective trade union organizations - the structure is volatile, the components of involvement are unsettled. Stability and balance of structures of involvement of diverse groups into the trade union organization determine their determination of inter-group adaptation.

Key words: involvement into the trade union movement, activity of trade union, inter-group adaptation in organizations, modeling, trade union, social partnership.

Моделирование в социальной психологии одновременно является формой познавательной деятельности социальной реальности, методом познания через её модели – идеальные, материальные, интуитивные, математические, знаковые, компьютерные и др. – и совершенствование их. Отличает социально-психологическое

моделирование от других методов познания результативное использование принципов **наглядности, аналогии, гомо-изоморфизма** [8]. Проследим, как принципы социально-психологического моделирования реализуются в изучении проблемы вовлечённости в профсоюзное членство.

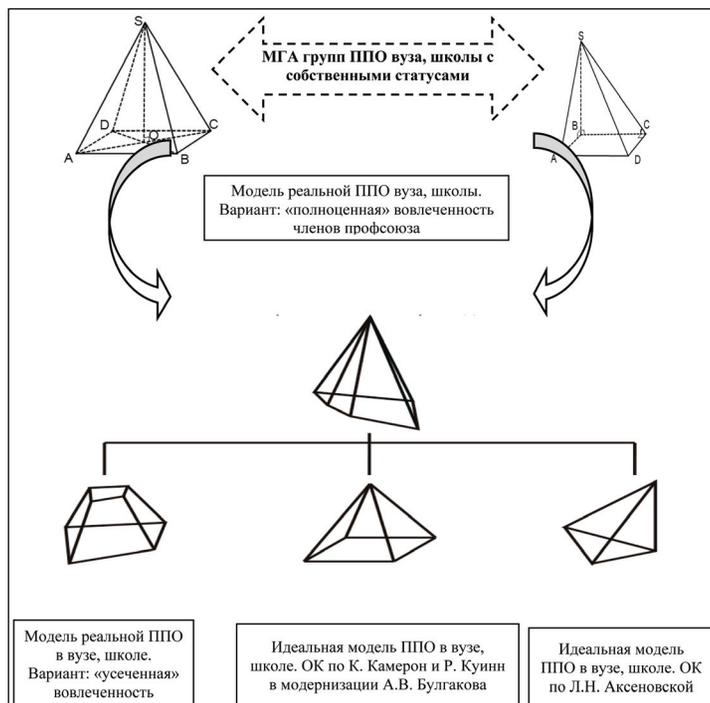


Рис. 1. Варианты моделей детерминации вовлечённости членов профсоюза в профсоюзное движение межгрупповой адаптации (МГА) разнопоколенных групп первичных профсоюзных организаций [14]

Теоретический анализ проблемы вовлечённости [11; 13] позволил построить модель детерминации вовлечённости членов профсоюза в профсоюзное движение межгрупповой адаптации (МГА) разнопоколенных групп. Работоспособность модели была экспериментально проверена в реальных условиях образовательных организаций г. Москвы. А в дальнейшем полученные результаты смогли быть положены в основание Программы мероприятий по повышению эффективности деятельности Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее МГО Профсоюза), в которой стратегии роста МГО Профсоюза соотносятся с организационной культурой (ОК)

первичных профсоюзных организаций (ППО) – базовой компонентой МГА в организациях [4].

Принцип наглядности – визуализация образа изучаемого социально-психологического явления. В структуру модели (рис. 1) входят следующие компоненты. 1) Главная цель МГА групп с различным статусом – оптимальное управление профсоюзной организацией [1]. 2) МГА между группами образовательной организации [5]: администрацией (руководством вуза, школы); преподавателями, учителями; работниками; студентами вузов. Для достижения целей исследования считаем достаточным выделить группы взаимодействия по критерию возраста, во многом определяющему статус в образова-

тельной организации. В вузе: преподаватели – студенты. В школе: молодые учителя (до 35 лет) – остальные учителя. 3) Каждая группа имеет структуру [3]: ОК – основание пирамиды; вовлечённость членов профсоюза – высота пирамиды. 4) Вовлечённость – единое, целое, состоящее из переплетающихся, взаимоувязанных компонентов (метафора: волокна в нити): когнитивного (КК), эмоционального (ЭК), поведенческого (ПК) [14]. 5) Верхние две пирамиды на рисунке 1 – группы с разным статусом, находящиеся в процессе взаимоадаптации, имеют различный размер и форму. Пирамида, усечённая в левой нижней части рисунка 1, – группа, имеющая диспропорциональную вовлечённость: отсутствие / отставание того или иного компонента вовлечённости, её дисбалансированность / сбалансированность. 6) Социально-психологическим механизмом, интегрирующим и определяющим порядок детерминации вовлечённости на МГА, является мотивация профсоюзного членства [2; 14].

Принцип аналогии – логико-психологический метод изучения социально-психологического явления. В сочинениях И. Канта читаем: «Не положив в основу механизм природы в качестве гипотезы исследования, нельзя получить настоящего познания природы, даже вообще никакой строго точной науки» [9, с. 161–529]. В соответствии с методологическим положением И. Канта была сформулирована гипотеза: 1) Вовлечённость членов профсоюза в профсоюзное движение детерминирует МГА групп образовательной организации, принадлежащих к разным поколениям. Уровень вовлечённости обусловли-

вается особенностями и сбалансированным развитием трех компонентов: эмоционального, когнитивного и поведенческого. 2) Знание социально-психологического содержания и структуры влияния вовлечённости на МГА членов профсоюза разнопоколенных групп способствует выявлению рисков и ресурсов налаживания социального партнёрства в образовательных организациях.

Исследование проводилось в рамках мониторинга, организованного МГО Профсоюза (заказчик мониторинга) и дополнительных инициативных исследований. Для проведения мониторинга была создана творческая группа в составе 12 человек из числа профсоюзного актива, возглавляемая О.А. Павлютенковой. Группа прошла специальную подготовку по проведению опроса в рамках обучения профактива. Научное руководство осуществлял проф. А.В. Булгаков [14]. Консультант по социально-экономическим вопросам – проф. Л.И. Чистоходова. Время работы с марта 2016 г. по апрель 2017 г.

Было опрошено 629 чел. – членов профсоюза: 260 студентов, 205 преподавателей четырёх московских вузов, 164 учителя, из них 37 молодых учителей семи общеобразовательных школ г. Москвы. Опрос проводился по авторской методике, подробно рассмотренной в 1 и 2 частях статьи [6; 7]. Полученные результаты были представлены в формате 6 экспериментального плана по Д. Кэмпбеллу [10], модернизированного нами, – плану с применением контрольной группы и тестированием, осуществленным только после воздействия; рандомизация выполнена методом привлече-

ния реальных групп. В качестве независимой переменной эксперимента выступил сложившийся уровень эффективности профсоюзных организаций по критерию членства и возраста участников (преподаватели и учителя). Зависимой – компоненты вовлечённости (эмоциональный, когнитивный, поведенческий) и МГА взаимодействующих групп (показатели ОК, мотивационного профиля и социальных представлений). Результирующей зависимой переменной является взаимосвязь компонентов вовлечённости с МГА разновозрастных групп. Простейшим способом обработки результатов является применение t-критерия Стьюдента [10; 14].

В ходе эмпирического исследования были реализованы следующие этапы: 1) Сравнение полярных групп: более эффективных по членству ППО вузов или школ с менее эффективными по численности ППО. Основным критерием деления на полярные группы являлся реальный уровень профсоюзного членства в образовательной организации. Для определения статистически значимых различий на уровнях $p < 0,05$ и $p < 0,01$ применялся хи-квадрат критерий Пирсона [14]. 2) Анализ отклонений результатов опроса молодых педагогов, являющихся по своим показателям срединной группой, от результатов опроса полярных групп студентов, преподавателей, учителей. При этом количественный анализ дополнялся качественным анализом отдельных вопросов [14]. 3) Корреляционный и факторный анализ результатов отдельных групп, обобщённой выборки членов профсоюза – участников опроса. На основании факторного анализа про-

дился расчёт формулы вовлечённости. Сравнение формул вовлечённости по вузам и школам [14]. 4) Проведение исследования МГА в ППО вузов и школ на примере взаимодействия разнопоколенных групп. 5) Определение детерминирующей роли вовлечённости членов профсоюза в процесс МГА, обоснование социально-психологических критериев для построения социально-экономической модели оптимального управления ППО [14].

1. В результате проведённого эмпирического исследования определена структура вовлечённости членов профсоюза разновозрастных групп ППО. *Вовлечённость студентов* в профсоюзное движение имеет следующую по количественному убыванию структуру: эмоциональный, поведенческий, когнитивный компонент [14]. Формула вовлечённости может быть представлена следующим образом: $V = ЭК + ПК + КК$. При этом более эффективные и менее эффективные ППО значимо отличаются (на уровне $p \leq 0,01$) лишь количественно, сохраняя общую структуру вовлечённости для группы студентов. *Обобщённая структура вовлечённости преподавателей-членов профсоюза* представляет собой следующее сочетание компонентов: поведенческий, когнитивный, эмоциональный, или $V = ПК + КК + ЭК$. При этом структуры менее эффективных и более эффективных ППО значимо на уровне $p \leq 0,05$ отличаются, структура вовлечённости членов профсоюза в эффективных организациях: когнитивный, поведенческий, эмоциональный или $V = КК + ПК + ЭК$; в менее эффективных – поведенческий, когнитивный, эмоциональный или $V = ПК + КК + ЭК$. Структура *вовле-*

чѐнности учителей – членов профсоюза более эффективных организаций состоит из сочетания когнитивного, поведенческого, эмоционального компонентов, или $V = \text{КК} + \text{ПК} + \text{ЭК}$, а в менее эффективных – когнитивного, эмоционального, поведенческого, или $V = \text{КК} + \text{ЭК} + \text{ПК}$. Количественно структуры различаются на уровне $p \leq 0,05$ [14]. Структура *вовлечѐнности в профсоюзное движение молодых преподавателей* – членов профсоюза представляет собой сочетание эмоционального и равноценно представленных поведенческого и когнитивного компонентов, или $V = \text{ЭК} + \text{ПК}(\text{КК}) + \text{КК}(\text{ПК})$. В более эффективных в отличие от менее эффективных все компоненты вовлечѐнности статистически одинаково отличаются на уровне $p \leq 0,05$ [14].

2. Анализ отклонений общей выборки от выборки молодых преподавателей (потенциальной выборки) выявил различия в содержании вовлечѐнности, которые нами были представлены как точки роста. *Эмоциональный компонент вовлечѐнности* проявился у потенциальной выборки через низкую степень удовлетворѐнности авторитетом профсоюза, нереализованность возможностей молодых педагогов. *Когнитивный компонент вовлечѐнности* – через разнонаправленность представлений о возможностях профсоюза. Молодые педагоги, с одной стороны, готовы и хотят изучать и внедрять что-то новое в работу профсоюзных организаций; для них профсоюз ассоциируется с обучением, перспективой развития личности профессионала, её важнейшим ресурсом [14]. С другой – они слабо информированы о социальных профсоюзных

программах, например, по оздоровлению членов профсоюза. В представлениях остальных членов профсоюза ППО это ресурс получения поддержки и помощи по различным направлениям, защиты их прав. Одновременно профсоюз – система традиционных мероприятий, программ, включая программы по оздоровлению членов профсоюза, которые используются в значительной мере. *Поведенческий компонент вовлечѐнности* выражен в том, что результат взаимодействия потенциальной выборки с администрацией вуза, школы приводит к более низкой степени удовлетворѐнности отношениями администрации к ППО по сравнению с теми же показателями по общей выборке.

3. Анализ отклонений конгруэнтно дополняется корреляционным анализом [14]. *Когнитивный компонент вовлечѐнности* кратко может быть представлен как противоречивый конструкт понимания нереализованных властных функций ППО в сочетании с неорганизованностью и минимальным социальным взаимодействием. Корреляционную плеяду когнитивного компонента вовлечѐнности составили (в порядке убывания) взаимосвязи между отсутствием потребностей в чѐтком структурировании работы (-0,501), в социальных контактах (-0,462), эмоциональным компонентом вовлечѐнности (-0,603) и потребностью власти (0,454). *Эмоциональный компонент вовлечѐнности* представляет собой оценку действия амбивалентных ожиданий и потребности в стабильности, успехе в социальном взаимодействии и нежелания, часто неумения прогнозировать свои цели, прикладывать реальные шаги к

самосовершенствованию, личностному развитию. Компонент представлен корреляционной плеядой взаимосвязей между потребностями в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации (0,841), во влиятельности, стремлении руководить другими (0,802), в сочетании с нежеланием ставить для себя сложные цели и достигать их (-0,443), образовании и поддержании стабильных взаимоотношений (0,764), в хороших условиях труда и комфортной обстановке на рабочем месте (0,731), в многообразных социальных контактах (0,532), завоевании признания (0,433), совершенствовании (-0,684). Имеет место обратная взаимосвязь с когнитивным компонентом (-0,601). *Поведенческий компонент вовлечённости* представлен как устойчивая взаимосвязь широкого круга удовлетворённых потребностей с организационной культурой отношений. Компонент представлен корреляционной плеядой между удовлетворенной потребностью в высокой заработной плате (-0,442), в чётком структурировании работы (-0,523), в хороших условиях труда педагогов и комфортной окружающей обстановке (-0,564), образовании и поддержании долгосрочных взаимоотношений (-0,571), в завоевании признания (-0,603), в совершенствовании (-0,602), во власти (-0,691), интересной, общественно полезной работе (-0,694) и существующей ОК отношений (0,502). При этом выявлена обратная связь поведенческого с эмоциональным компонентом (-0,603).

4. На детерминированность вовлечённости членов профсоюза МГА в первичных профсоюзных организациях указывают выявленные в ходе ис-

следования четыре фактора вовлечённости в профсоюзное движение [14].

Первый фактор (вес 7,057) – мотивационный фактор, или мотивация, как интегративный механизм вовлечённости членов профсоюза.

Второй фактор (вес 3,638) – творческий потенциал профсоюзного членства, имеющий часто целенаправленный характер.

Третий фактор (вес 2,2308) – амбивалентность структуры организационной культуры, выражающаяся в одновременном существовании в профсоюзной организации конкурентных субкультур, отсутствии доминирующей субкультуры.

Четвертый фактор (вес 2,600) – когнитивный компонент вовлечённости членов профсоюза [14].

Выявлено и описано проблемное поле мотивов (удовлетворённости, целей, актуальных мотивов) [14], которое в дальнейшем было положено в эмпирическое обоснование социально-психологической и экономической модели повышения эффективности деятельности профсоюза. Установлены основные направления изменения деятельности профсоюза по активизации вовлечённости членов профсоюза:

во-первых, *информирование* (усиление информационной работы, повышение частоты и качества получаемой информации членами профсоюза);

во-вторых, *социально-коммуникативная компетентность* (повышение её уровня путём внедрения разнонаправленных программ обучения для членов профсоюза);

в-третьих, *работа с молодежью* и молодыми кадрами;

в-четвертых, *продвижение социальных программ* для членов профсоюза,

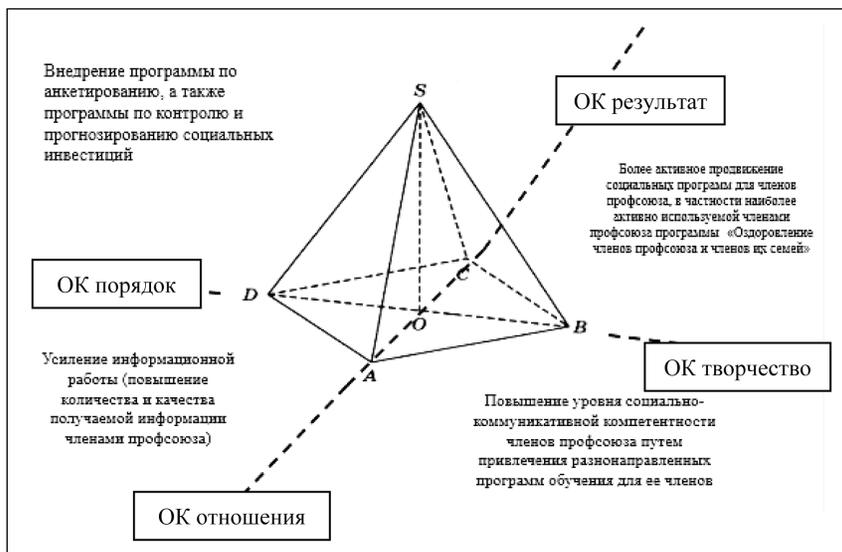


Рис. 2. Стратегии роста МГО Профсоюза, соотнесенные с организационной культурой ППО [14]

таких как «Оздоровление членов профсоюза и членов их семей» [14].

В Программу мероприятий по повышению эффективности деятельности МГО профсоюза, первичных (ППО) и территориальных организаций (ТПО) вошли следующие направления: 1) внедрение программ мониторинга; 2) внедрение программ по контролю и прогнозированию социальных инвестиций; 3) комплексный SWOT-анализ [14].

Принцип гомо-изоморфизма – установление отношений между моделью и оригиналом. Проведенное соотнесение стратегий роста МГО профсоюза с организационной культурой ППО позволило выделить «точки роста» – направления деятельности, формирующие основание четырехугольной пирамиды (рис. 2). Содержательно «точки роста» реализуются в комплексе мероприятий и социальных программах.

Точка А – плоскость сложившейся в ППО субкультуры отношений [14].

Информационная работа может быть улучшена: А.1 разработкой и реализацией сценария онлайн-посещения ППО, ТПО всей структуры МГО профсоюза; А.2 поддержкой страниц в социальных сетях Facebook, Instagram; ВКонтакте; А.3 Работой PR-службы ППО с местными средствами массовой информации.

Точка В – плоскость субкультуры творчества [14]. Эффективность обучения членов профсоюза повышается через: В.1 обучение с применением интернет-технологий: разработка онлайн-сценариев и квестов, проведения вебинаров и т. д.; В.2 развитие школ профсоюзного актива, занимающихся в том числе, обучением резерва.

Точка С – плоскость субкультуры результата [14]. При определении возможности повышения эффективности внедрения социальных программ использовалась методика МГУ им. Ломоносова, прошедшая апробацию в ходе совместного проекта с МГО профсо-

юза по «Оздоровлению членов профсоюза и членов их семей».

Точка D – плоскость субкультуры порядка [14]. Прогнозирование и контроль за проведением мероприятий МГО профсоюза осуществляется через внедрение программ: D.1 анкетирования в режиме онлайн, отслеживающего динамику вовлечённости членов профсоюза; D.2 Microsoft Project, управляющего социальными проектами, способствующего более эффективному планированию в профсоюзной организации; D.3 финансового учета, выполненного на базе программы Альт-Инвест, реализующей функции анализа и оценки социальных инвестиций; D.4 по контролю и прогнозированию социальных инвестиций (программное обеспечение Project Expert, используемое для оценки сроков окупаемости социальных проектов на всех уровнях управления социальными инвестициями).

Общая социально-экономическая оценка эффективности управления социальными инвестициями МГО Профсоюза проводилась с помощью пирамиды В.А. Мошнова [12; 14]. Рассчитано, что реализация стратегии «удержания профсоюзного членства» при осуществлении реалистического прогноза на ближайшее будущее даст прирост 2,7%. При оптимистическом прогнозе – в долгосрочном периоде времени повышение вовлечённости членов профсоюза даст увеличение профсоюзного членства на 17,8% и составит 80,8% от всей численности работников и обучающихся [14]. Таким образом, все изложенные экономические прогнозы конгруэнтно сопрягаются с положительным прогнозом повышения уровня вовлечён-

ности членов профсоюза в контексте их детерминации МГА разнопоколенных групп в профсоюзных организациях учреждений образования.

Выводы

Во-первых, использование принципов моделирования детерминации вовлечённости членов профсоюза в профсоюзное движение МГА разнопоколенных групп позволило не только раскрыть и структурировать содержание изучаемого явления в ходе проведённого исследования, выработать направления конкретных мероприятий по оптимизации вовлечённости в профсоюзные организации, но и обосновать стратегии и тактики реализации последующих исследовательских программ социально-психологических явлений в российских профсоюзах, в организациях бизнеса, образования, социальной защиты, силовых и правовых структурах.

Во-вторых, выявлена диалектическая взаимосвязь самих принципов социально-психологического моделирования, когда направление каждого последующего применённого принципа изучения задаётся уже в предыдущем. Так, в наглядности наряду с визуальным образом явления возникает метафора вовлечённости «волокна в нити», по аналогии с вовлечённостью в бизнесе, образовании и др. – результаты математико-статистических анализов вовлечённости членов профсоюза, а в гомо-изоморфизме – отличие / сходство модели и реальной социальной практики выявляется и теми и другими способами, в результате показывают на работоспособность наглядного образа вовлечённости. Таким образом, принципы социально-психо-

логического моделирования закладываются и продолжают самодетерминировать модель изучаемого явления.

В-третьих, результаты исследования доказали, что для построения рабочей модели вовлечённости в профсоюзное членство требуется непрото-

речивое материальное, интуитивное, идеальное, математические, знаковое и компьютерное [8] социально-психологическое моделирование, в котором возникающие противоречия в значительной степени снимаются на основе самодетерминации самой модели.

ЛИТЕРАТУРА

1. Булгаков А.В. Дизайн группы как возможное интегральное понятие в изучении и управлении межгрупповой адаптацией // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2011. № 1. С. 45–53.
2. Булгаков А.В. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации как ресурс управления ее изменениями: социально-когнитивный анализ // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 1. С. 46–77.
3. Булгаков А.В. Структура психологических механизмов межгрупповой адаптации как индикатор и инструмент управления развитием организации: социально-когнитивный анализ // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2012. № 3. С. 12–21.
4. Булгаков А.В., Аксеновская Л.Н. Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2008. Т. 2. № 2. С. 77–89.
5. Булгаков А.В., Киринов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях: монография / под общ. ред. А.В. Булгакова. Тамбов, 2016. 441 с.
6. 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.
7. 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 2. Преподаватели: особенности мотивации профсоюзного членства в контексте межгрупповой адаптации в профсоюзной организации) // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 4. С. 41–54.
8. Дмитриева Ю.А., Грязева-Добшинская В.Г. Метод моделирования в социальной психологии [Электронный ресурс] // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2013. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/metod-modelirovaniya-v-sotsialnoy-psihologii> (дата обращения: 28.07.2017).
9. Кант И. Сочинения: в 6 т. Т. 5 (Философское наследие). М., 1966. 564 с.
10. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. СПб., 1996. 391 с.
11. Липатов С.А. «Вовлечённость работника в организацию» или «увлечённость работой»: соотношение понятий // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 104–110.
12. Мошнов В.А. Комплексная оценка конкурентоспособности предприятия [Электрон-

- ный ресурс] // Корпоративный менеджмент. URL: http://www.cfin.ru/management/strategy/estimate_competitiveness.shtml (дата обращения: 06.02.2017)
13. Онучин А.Н., Луцкина В.В., Розин М.В. Управление вовлечённостью персонала // HR-Times. 2012. № 20. С. 37–40.
 14. Павлютенкова О.А. Вовлечённость членов профсоюза как детерминанта межгрупповой адаптации в профсоюзной организации: дис. ... канд. психол. наук. М., 2017. 198 с.

REFERENCES

1. Bulgakov A.V. [Design group as a possible integral concept in the study and management of intergroup adaptation]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology], 2011, no. 1, pp. 45–53.
2. Bulgakov A.V. [Psychological mechanisms of intergroup adaptation in the organization as the source of management of its changes: social and cognitive analysis]. In: *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology], 2013, Vol. 3, no. 1, pp. 46–77.
3. Bulgakov A.V. [The structure of psychological mechanisms of intergroup adaptation as an indicator and management of tool development of the organization: a social-cognitive analysis]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology], 2012, no. 3, pp. 12–21.
4. Bulgakov A.V., Aksenovskaya L.N. [Intergroup adaptation in the organization: the order aspect]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology], 2008, Vol. 2, no. 2, pp. 77–89.
5. Bulgakov A.V., Kidinov A.V. [Psychology of intergroup relations and intergroup adaptation in organizations]. Tambov, 2016, 441 p.
6. Bulgakov A.V., Chistokhodova L.I., Pavlyutenkova O.A. [Motivation of trade union membership as a component of intergroup adaptation of students and teachers in a unified trade union organization of a university (Part 1. Students: the problem of motivation of trade Union membership)]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology], 2016, no. 3, pp. 30–48.
7. Bulgakov A.V., Chistokhodova L.I., Pavlyutenkova O.A. [Motivation of trade union membership as a component of intergroup adaptation of students and teachers in a unified trade union organization of a university (Part 2. Teachers: the peculiarities of motivation of trade Union membership in the context of intergroup adaptation in the trade Union organization)]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology], 2016, no. 4, pp. 41–54.
8. Dmitrieva YU.A., Gryazeva-Dobshinskaya V.G. [Modeling method in social psychology [Electronic Source]]. In: *Vestnik YUzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*. [Bulletin of South Ural State University. Series: Psychology], 2013, no. 1. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/metod-modelirovaniya-v-sotsialnoy-psihologii> (accessed: 28.07.2017)
9. Kant I. [Works. Vol. 5], Moscow, 1966, 564 p.
10. Kempbell D. [Models of experiments in social psychology and applied research], S. Petersburg, 1996, 391 p.
11. Lipatov S.A. ["Employee engagement in the organization" or "work engagement": correlation

- of concepts]. In: *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology], 2015, Vol. 5, no. 1, pp. 104–110.
12. Moshnov V.A. [A comprehensive assessment of the enterprise competitiveness]. In: *Korporativnyi menedzhment* [Corporate management]. Available at: http://www.cfin.ru/management/strategy/estimate_competitiveness.shtml (accessed: 06.02.2017)
13. Onuchin A.N., Lutschina V.V., Rozin M.V. [Managing employee engagement]. In: *HRtimes*, 2012, no. 20, pp. 37–40.
14. Pavlyutenkova O.A. [The involvement of union members as a determinant of inter-group adaptation in a trade union organization: D. thesis in Psychological Sciences], Moscow, 2017, 198 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Булгаков Александр Владимирович – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры социальной и юридической психологии Института психологии имени Л.С. Выготского Российского государственного гуманитарного университета;
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 кафедры «Экономика и управление» Электростальского института (филиала) Московского политехнического университета;
e-mail: olgapavl@mail.ru

Поляков Александр Сергеевич – доцент кафедры дошкольного образования факультета психологии Московского государственного областного университета;
e-mail: aleksandr-pv@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Bulgakov Alexandr V. – Doctor of Psychological Sciences, Professor, Professor of the Department of Social and Legal Psychology, Institute of Psychology named after LS. Vigotsky;
e-mail: av_bulgakow@mail.ru

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

Pavlyutenkova Olga A. – Senior Lecturer of the Department of Economy and Management, Elektrostal Institute (Branch) of Moscow Polytechnic University;
e-mail: olgapavl@mail.ru

Polyakov Alexander S. – Associate Professor of the Department of Preschool Education, Moscow Region State University;
e-mail: aleksandr-pv@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Булгаков А.В., Чистоходова Л.И., Павлютенкова О.А., Поляков А.С. Моделирование вовлечённости в профсоюзное движение как детерминации межгрупповой адаптации разнопоколенных групп профсоюзной организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2017. № 3. С. 16–28.
DOI: 10.18384/2310-7235-2017-3-16-28

FOR CITATION

Bulgakov A., Chistokhodova L., Pavlyutenkova O., Polyakov A. Modeling of involvement in the trade union movement as a determination of the inter-group adaptation of the diverse groups of the trade union organization // *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology*, 2017, no. 3, Pp. 16–28.
DOI: 10.18384/2310-7235-2017-3-16-28