

УДК 159.9

Булгаков А.В., Магера Т.Н.

*Московский государственный областной университет
105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация*

*Российский государственный гуманитарный университет
125993, ГСП-3, г. Москва, Миусская пл., д. 6, Российская Федерация*

*Московский государственный строительный университет
129337, г. Москва, Ярославское ш., д. 26, Российская Федерация*

КОНЦЕПЦИЯ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ КАК ПЛАТФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

АННОТАЦИЯ

В статье решается исследовательская задача рассмотрения теории межгрупповой адаптации (МГА) в организациях как платформы управления поликультурной организацией. Проанализированы более 120 научных источников по проблеме: 3 докторские и 17 кандидатских диссертаций, более 100 статей, посвящённых МГА в политических организациях, организациях экономики, гуманитарного образования, социальной и медицинской сфер, военных и правоохранительных структур. На большом эмпирическом материале доказаны возможности обоснованных в концепции и апробированных на практике закономерностей, механизмов, особенностей МГА. Модель МГА в организациях конгруэнтно дополнена понятиями: ландшафт, матрица ландшафта, организация как средняя группа, платформа знаний. Представленные эмпирические и теоретические материалы могут исполнить роль лоции в стихии проблем современной российской поликультурной организации, способны оптимизировать управление ею. Для учёных полученные результаты станут ориентиром эмпирического изучения различных аспектов МГА в организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

межгрупповая адаптация, поликультурная организация, психология управления, организационная культура, матрица ландшафта, управление знаниями.

A. Bulgakov, T. Magera

*Moscow Region State University
10A Radio ul., Moscow 105005, Russian Federation*

*Russian State University for the Humanities
6 Miusskaya pl, Moscow 125993 GSP-3, Russian Federation*

*Moscow State University of Civil Engineering
26 Yaroslavlshoe sh., Moscow 129337, Russian Federation*

THE CONCEPT OF INTERGROUP ADAPTATION AS A PLATFORM FOR MANAGING A POLYCULTURAL ORGANIZATION

ABSTRACT

The article solves the research problem of considering the theory of intergroup adaptation (IGA) in organizations as a platform for managing a policultural organization. More than 120 scientific sources on the problem have been analyzed: 3 doctoral and 17 candidate dissertations, more than 100 articles devoted to the IGA in political organizations, economic organizations, humanitarian education, social and medical spheres, military and law enforcement structures. On the basis of large empirical material, the possibilities of the regularities, mechanisms, and features of the IGA, substantiated in the concept and tested in practice, are proved. The IGA model in organizations is congruently supplemented with such concepts as: landscape, matrix of landscape, organization as an average group, knowledge platform. The presented empirical and theoretical materials can fulfill the role of sailing directions in the rough sea of problems connected with the modern Russian multicultural organization. They are able to optimize its management. For researchers the results obtained become a benchmark for the empirical study of various aspects of the IGA in the organization.

KEY WORDS:

intergroup adaptation, multicultural organization, psychology of management, organizational culture, landscape matrix, knowledge management.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В статье ставится исследовательская задача рассмотреть теорию межгрупповой адаптации (МГА) в организациях как платформу управления поликультурной организацией.

Считаем целесообразным использовать в отношении концепции МГА понятия «платформа знаний» или «платформа МГА» [6]. Платформа МГА понимается как обобщённая на достаточно высоком теоретическом уровне модель знаний о межгрупповых взаимодействиях в организации, их основных компонентах. Платформа позволяет с помощью социально-психологических технологий воздействия на различные группы обеспечить их совместимость, оптимизировать систему управления организацией, использовать незадействованные ресурсы управления через группы. При этом следует подчеркнуть важность содержания знания мотивационного, когнитивного, эмоционального и других компонентов МГА.

Управление организацией включено в мозаичную картину мира, созданную современными науками о человеке. Но в ней нет единой картины приро-

ды познания. Её частные физические, политические, экономические, биологические, гуманитарные, психологические и другие полотно – только вернисаж современных достижений человечества. В такой ситуации одним из путеводителей может стать «бутстреп-теория» Джеффри Чу (1970). Позитивным примером её реализации являются концепции управления организациями в контексте управления знаниями (Knowledge Management, KM) организации. Среди её моделей наиболее известны модели И. Нонака, Г. Хедлунда, М. Эрла, Э. Караяниса, К. Виига, Л. Эдвинссона, Д. Сноудена, Э. Инкпена и А. Динура, В. Бурена, Деспре и Шаувеля [35; 19; 29; 31]. Выделяют три основных группы подходов к управлению знаниями: технократические, организационные, экологические. Техноцентрические делают акцент на информационных технологиях: поиска, хранения, классификации, передачи данных и информации, обмена знаниями и лучшими практиками. Главные компоненты – технологии для совместной работы. Организационные сфокусированы на структуре организации, её процессах. Главные компоненты – структуры и процессы для эффективного управления знаниями. Экологические делают упор на человеческих ресурсах, на взаимодействиях сотрудников, их знаниях, социальной идентичности, ценностях и установках, особенностях среды и культуры. Все они формируют сложную адаптивную систему организационных знаний / интеллектуального капитала. Главные компоненты – люди и культура как экосистема. Управление знаниями сочетает в себе, как правило, идеи всех трёх подходов.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Методология исследования МГА в организациях базируется на амбивалентном подходе к изучению социально-психологических явлений, сформулированном А.В. Булгаковым. Этот подход вслед за И. Шапиро можно определить как проблемный или реалистический [41]. В амбивалентном подходе с позиций научного реализма применяется не всегда только конкретная нормативная (функциональная) или интерпретативная (ценностно-мировоззренческая) теория, а система представлений об МГА, зависящая от ситуации по принципу дополнительности Н. Бора, в значительной степени более открытая для возможных объяснительных моделей, чем иные теории как логического эмпиризма, так и интерпретативизма.

В исследованиях МГА широко использован базовый приём реалистов: абдукция, или «вычисление лучшего объяснения» как «контролируемый эклектизм» (П. Штомпка), приведение к единому знаменателю источников различных теоретических направлений [43]. Суть абдукции – переход на основе зрелой теории от наблюдаемых следствий к ненаблюдаемым причинам или способ получения знания, в котором теория играет ключевую роль [48]. Понятие научного реализма И. Шапиро позволяет максимально использовать концепцию МГА в организациях – концепцию среднего уровня по Р. Мертону [25] – «посредницей» между эмпирическим и теоретическим исследованием.

Концепция МГА в организации выступает как совокупность исходных, теоретически обоснованных и эмпирически апробированных положений о генезисе, содержании, особенностях, методологии и методике изучения адаптации групп организации друг к другу в многообразии ситуаций совместной деятельности. А.В. Булгаковым сформулированы и обоснованы закономерности, принципы, механизмы, социально-психологические пути, средства, технологии оптимизации МГА по использованию явлений МГА как ресурса для повышения эффективности управления организацией [18].

ОПРЕДЕЛЕНИЕ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

МГА – это процесс / результат оптимизации взаимодействия групп в организации. Группы характеризуются своими организационными субкультурами, в основе которых лежат мотивационные, когнитивные, эмоциональные, поведенческие и интегральные компоненты. Компоненты выступают в единстве структурно-функционального [1] и ценностно-мировоззренческого аспектов [38]. Первый доминирует в адаптационных макропроцессах, происходящих в социальных, управленческих, экологических, интегративных сферах МГА. Второй – на уровне индивидуально-групповых приспособительных микропроцессов в ходе межгрупповых отношений [18]. Кроме того, всё многообразие проблемных вопросов изучения и управления МГА в организации в отечественной и зарубежной литературе рассматривается в двух ведущих психологических парадигмах – научной (академической) и на грани искусства (практической) [37].

В ходе диверсификации концепции МГА с 2007 г. по настоящее время особое внимание уделяется социально-психологическому конструктивистскому подходу. Подход определяется К. Герген как третий путь, осуществляемый в пространстве социального конструкционизма [49], лежащем «между» традиционными «объективистскими» и «субъективистскими» подходами к психологическому исследованию.

Социальный конструкционизм: 1) фокусируется на вопросах *что* (что именно социально конструируется?) и *как* (как происходит процесс конструирования во времени и в пространстве?); 2) нацелен на постижение социальных смыслов и значений (meanings) тех или иных явлений в процессе социальных взаимодействий и дискурсивных; 3) изучает прежде всего практики в условиях конкретной действительности, «местоположенные практики» (situated practices), «помещённые» в те или иные условия и ситуации, «практики в ситуациях» [28].

При изменении реальности посредством активности, деятельности субъекта в выбранном направлении в его познании важна позиция многовариантности точек зрения. Возможности конструктивистской методологии состоят в её способности преодолеть антагонизм различных подходов, сопрячь их вместе, адекватно отразить сущность и многообразие свойств и

проявлений. Здесь важны не только взгляды Н. Бора на принцип дополненности, но и суждения А.С. Ахиезера об амбивалентности и о её формах – инверсии и медиации / атимедиации [3], метафоре, функциональной модели профессиональной деятельности [36], триангуляции, комбинировании качественных и количественных методов в диагностике по Д. Кэмпбеллу [27], схеме жизненного цикла организации И. Адизеса [2].

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

О.А. Павлютенковой проведён анализ исследований МГА в организации [32] (Приложение 1). Таблица в данном приложении имеет значительный эвристический потенциал, позволяет построить модель изучаемого явления, выделить критерии, показатели, диагностические методики, необходимые для теоретического и эмпирического исследования МГА. Содержательно раскрыл положения таблицы «Основные положения концепции МГА»: методологию и теорию, модель, принципы изучения, методы и методики изучения, закономерности, детерминанты, факторы, стратегии, психологические механизмы, особенности МГА профессиональных групп по критериям, феноменологию МГА, принципы управления, технологии оптимизации. При необходимости сделаем уточнения, раскрывающие перечисленные позиции.

В концепции МГА сформулированы *принципы изучения МГА* в различных организациях: 1) сопряжения амбивалентных подходов; 2) иерархии, цикличности, «русской модели управления организацией»; 3) деятельностного опосредования, доминирующего внешнего фактора; 4) культурного опосредствования (Л.С. Выготский) как реализации на практике реципрокной взаимосвязи трёх аспектов культуры (со своими дескрипторами): среды (ценностей, единства среды), опосредствования (инструментарий жизнедеятельности, деконтекстуализация медиаторов), посредничества (медиация как процесс и результат) [8].

В концепции МГА в организации сформулированы закономерности [18], которые целесообразно использовать в настоящем исследовании:

а) закономерность, обусловленная генезисом МГА, или нелинейное восприятие группами ситуаций МГА относительно своего статусного положения в организации;

б) социально-психологические закономерности МГА, или система эмпирических взаимосвязей: при многообразии организационных субкультур групп («Порядок», «Результат», «Отношения», «Творчество» – критерий направленности и система ценностей группы) в организации доминирует одна субкультура; 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 правило, представлены в полном объёме; величина статусной дистанции между группами оказывает на МГА

нелинейное влияние. При реализации группами социально-ролевых функций МГА можно выделить ведущий фактор каждого специфического вида совместной деятельности;

в) *закономерность МГА групп с различной профессиональной компетенцией*, или противоречия, возникающие при взаимодействии объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов, что детерминируют систему межгрупповых профессиональных отношений;

г) *закономерности, связанные с влиянием внешних факторов на МГА*, или их влияние на динамику процесса МГА в организации.

В концепции МГА в организациях описывается многообразие процессов межгруппового взаимодействия в пространстве взаимодействия *организация–группы–среда–ситуация*. Направления взаимодействия могут быть как вертикальными (группы с различным статусом), так и горизонтальными (с равным статусом), меняться во времени по своей чаще нелинейной, противоречивой, прерывисто / непрерывной (мерцающей) социодинамике.

Компоненты МГА раскрываются в конкретных моделях МГА реальных организаций промышленности [12], строительства [44], образования [35], медицины [17], социальной [20], военной [9], правоохранительной [7] и других сфер профессиональной и общественной деятельности [47], семьи [14].

Основным психологическим содержанием межгруппового взаимодействия являются межгрупповые отношения между общностями (рис. 1): 1) общностями-категориями – например, для строительной отрасли является взаимодействие между владельцами бизнеса и ТОП-менеджерами, руководителями строительных предприятий и рабочими и т. д.; в целом между социальными группами, отнесёнными по критериям принадлежности к разным поколениям, этносам, гендеру, гражданству и времени пребывания на территории РФ; 2) общностям-коллективами – для организаций с иерархической структурой это разнообразные подразделения; 3) общностями-командами, что наиболее характерно для матричной структуры организации, проектной деятельности; 4) членами общностей вне зависимости от принадлежности; 5) ними и членами внешних групп, не входящих в организацию [15; 16].

В концепции МГА раскрывается субъект-субъектный процесс межгруппового взаимодействия и отношений. Исследованы его рассогласованность, противоречивость по параметрам: групповые цели, мотивы, установки, потребности, ценности, групповой смысл и другие характеристики организационной культуры. Частично проанализировано на фоне межгруппового взаимодействия столкновение воли лидеров тех подгрупп, которые принадлежат к доминирующим в группах субкультурам [13]. Выявлен единый интегративный психологический механизм МГА, включающий механизмы: межгрупповой неадаптивности, организационной идентификации, совместной деятельности [10].

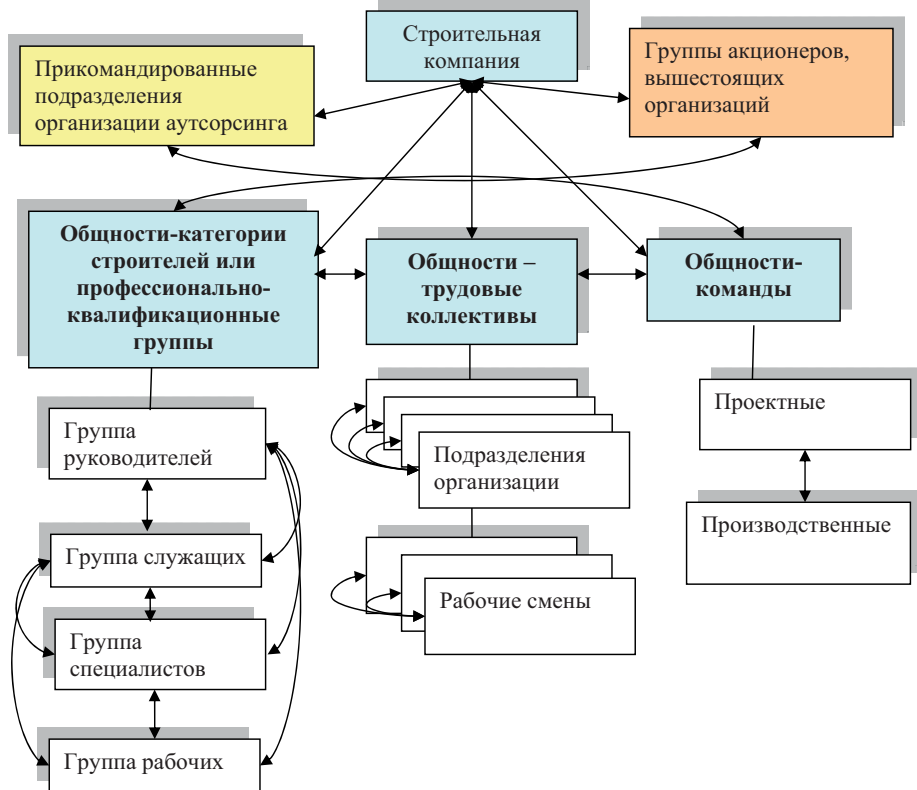


Рис. 1. Многообразие групп в процессе межгрупповой адаптации в поликультурной организации на примере строительной отрасли

МОДЕЛЬ МЕЖГРУПОВОЙ АДАПТАЦИИ В ПОЛИКУЛЬТУРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Кратко раскроем основные понятия модели МГА в поликультурных организациях.

Организация как средняя группа. По мнению А.В. Карпова, «средняя группа – это объективно существующая форма социальной организации, которая характеризуется наибольшей представленностью, равно как и наибольшей значимостью; она включает в себя практически любую личность и влияет на неё. Всё вышеперечисленное позволяет считать феномен средней социальной группы одним из наиболее значимых для социальной психологии» [24]. Для средней группы характерен контактный характер групповой организации – предпосылка атрибута субъектности. В силу срединного положения на групповом континууме контактность средней группы не исчезает полностью, не доходит до асубъектности, анонимии с присущими им безответственностью и безнаказанностью, вседозволенностью и гипериррациональностью, а сохраняется, трансформируется. Поэтому предмет социально-психологи-

ческих исследований организации как средней группы представлен в «смазанном виде», он нечёток и аморфен. Этим объясняется тот факт, что средние группы фактически мало исследованы, а полученный материал также довольно небогат. Главным механизмом организации средних групп является иерархизация, ведущая к возникновению у них определённой структуры, где базовыми компонентами выступают не отдельные индивиды, а «объединения» малых групп, или сообщество малых групп, т. е. группа «второго порядка» – мета-группа. Здесь механизмы межличностной интеграции уже не работают. Им на смену приходят механизмы межгрупповой интеграции. Понятие организации как средней группы в работах по МГА в полной мере не рассматривается. Считаю важным включить его модель МГА.

Своя / другая группа – все члены группы имеют сильное чувство групповой идентичности и, как правило, стараются исключать членов других групп.

Среди общностей по содержательному критерию *поликультурность* выделяют группы этнические, религиозные, местные / мигранты, профессиональные, по статусу в организации. Профессиональные квалификационные группы [5] – это группы рабочих и служащих государственных и муниципальных учреждений, объединённые по сферам деятельности и с учётом уровня квалификации таких работников.

Межгрупповое взаимодействие – непосредственное или опосредованное воздействие друг на друга групп организации, результатом которого является их взаимная адаптация / дезадаптация, развитие групповых структур всей организации.

Сферы МГА – социальная, экологическая, деятельностная, социально-психологическая и интегративная. *Социальная МГА* представляет собой приспособление групп друг к другу под действием социальных факторов внешней и внутренней макро- и мезосреды. Она проявляется в различном отношении групп к экономической, социально-политической, этической, духовной и другим сторонам жизни общества. *Экологическая МГА* является результатом прямого или ожидаемого действия факторов внешней среды на совместную деятельность в организации. *Деятельностная МГА* зависит от организационно-деятельностных условий работы, уровня сложности решаемых задач, профессионализма взаимодействующих групп. *Социально-психологическая МГА* – приспособление друг к другу групп с определёнными субкультурами, основу которых составляют мотивационные, когнитивные, эмоциональные, поведенческие и интегральные компоненты групповой психологии. В итоге группы либо удерживают, либо достигают нового социально-психологического статуса, соответствуют исполнению ролевых функций и совместной деятельности. *Интегративная МГА* – это одновременно происходящая МГА в нескольких сферах жизнедеятельности.

Ситуация МГА в организации представлена как состояние системы «человек – окружающий мир», реальность, регистрируемая личностью в течение

ние определённого промежутка времени. В такой реальности объективные составляющие (актуальное состояние среды) представлено в виде субъективного восприятия и личной значимости для участника (участников) [42]. Зафиксированы особенности ситуации МГА в организации: латентность, неосознаваемость её участниками, расплывчатость в ходе реконструкции, тесное вплетение в структуру всеобъемлющего адаптационного процесса / результата человеческой жизнедеятельности. Определено, что изменению ситуации МГА содействуют: 1) угроза понижения / повышения статуса; 2) изменение ролевого поведения; 3) опасение несоответствия содержания или результатов совместной деятельности конкретной группы. Проявления ситуации МГА всегда стереотипны и жёстки, а итоги наблюдаемы. Динамика развёртывания ситуации МГА может быть определена как ускоренная по сравнению с прохождением традиционных стадий адаптационной ситуации. Это всегда трудная ситуация социального взаимодействия, часто доходящая до конфликта.

Дополним приведённое определение группы, межгрупповых взаимодействий, ситуаций МГА в организациях объединяющим понятием «ландшафт». С одной стороны, это образ территории, пространства, где осуществляется жизнедеятельность организации, с другой – генетически однородный комплекс явлений, сложившийся только в свойственных этой организации условиях. Количество ландшафтов почти бесконечно, они зримы и виртуальны: географический, политический, исторический, юридический, финансовый дипломатический энергетический промышленный, транспортный, экологический, визуальный, образовательный, религиозный, мировоззренческий и т. д. Их множество, они сложным образом переплетены, взаимно проникают и воздействуют друг на друга, образуя многослойные причинно-обусловленные связи, находящиеся в определённой иерархии. У иерархии ландшафтов двойная оболочка: внешняя – декларируемая (фиктивная, нерабочая) и внутренняя – сущностная (действительная, функциональная). Подчёркнем, что некоторые ландшафты труднее остальных визуализировать в виде рельефа, например политический или исторический, филологический или гуманитарный, которые необходимо вначале разносить на многочисленные подслои, чтобы потом собрать в единую картину. Результат визуализации ландшафта – основа принятия управленческого решения.

В психолингвистике термин «ландшафт» введён Дж. Брунером (J. Bruner, 1986) в отношении определения нарратива [30]. В данной работе мы используем понятие «ландшафт» для анализа пространства МГА в поликультурной организации. Дж. Брунер определяет все истории как характеризующиеся наличием «двойного ландшафта»: обстановка, действующие лица, цель, средства её достижения и т. п. составляют «ландшафт действия» (landscape of action); мысли, чувства, знания и другие переживания персонажей составляют «ландшафт сознания» (landscape of consciousness). Оба ландшафта со-

существуют одновременно, но, по мнению Дж. Брунера, «психическая реальность доминирует в нарративе» [45, р. 14]. При конструировании социальной реальности ландшафт может видоизменяться и становиться «матрицей ландшафта» со множеством слоёв реальности, взаимопроникающих друг в друга, взаимосвязанных и взаимовложенных. Матрица ландшафта несёт в себе как позитивный потенциал традиций, ценностей, отношений, так и негативный, разрушительный или иллюзорный. Матрица работает по принципу физического процесса кристаллизации или подобно тому, как частицы песка послушно выстраиваются в определённый орнамент, находясь в звуковом поле определённой частоты (явление «звуковые узоры из песка») [40]. По сути, эти метафоры матрицы ландшафта – предметная область социальной психологии труда и организационной эргономики. Именно здесь происходит гармонизация межгрупповых взаимодействий людей с точки зрения их потребностей, способностей и ограничений. Релевантные темы включают коммуникации, управление ресурсами организации, дизайн работы, дизайн рабочего времени, совместную деятельность групп, совместный дизайн, эргономику сообществ, новые парадигмы работы, виртуальные организации, дистанционную работу и управление качеством [37].

Следует подчеркнуть, что естественные науки и экономическая наука давно уже определили модели матрицы ландшафта – не более как метафоры [22], образы, воображаемое без связи с реальностью [33], «эстетический образ парадигмы», предмет веры культурных и языковых сообществ [26]. Рациональность поведения человеческих сообществ, рациональность их разнообразных интересов условна, миметична, не очевидна. Псевдорациональность сообществ сталкивается с хаосом других человеческих образов и воль, описать и предсказать которые эта рациональность может лишь постольку, поскольку она вообще способна формировать динамическую картину мира – его мыслительный ландшафт. Принудительная навигация по такому ландшафту создаёт иллюзию рациональности пути. В хаотической борьбе таких навигаций побеждает не дидактическая рациональность, а физический потенциал, мобилизация обществ, пафос и жертва, подвиг [34].

ОБЗОР ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ В ПОЛИКУЛЬТУРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В.В. Логиновой разработана модель МГА для выявления системы взаимосвязанных интра-, интер- и метапсихологических детерминант в поликультурной образовательной среде на примере китайских и арабских студентов, обучающихся в российских вузах [28]. Обобщим полученные результаты. В модели акцент сделан на выявлении содержания социально-психологических особенностей взаимодействия членов групп со средой организации, другими группами. В работе осмыслена специфика проявления взаимодействия поликультурных субъектов организации, раскрыты представления о

детерминизме «на множестве альтернатив». Автором доказано, что структурой-аттрактором в системе взаимодействия «личность – среда» являются определённые дескрипторы среды представителей конкретных этнических групп. В результате создаются условия, отвечающие потребностям членов этих групп. В группах возникает чувство психологической определённости и защищённости, уравниваются внутренняя и внешняя активность. В результате возможно прогнозирование их поведения. Содержанием детерминант МГА являются: 1) этнопсихологические особенности субъектов взаимодействия, как доминантное воздействие метадетерминант; 2) комплементарность среды организации этнопсихологическим особенностям членов взаимоадаптирующихся групп как воздействие интердетерминант; 3) целенаправленное формирование профессиональной направленности, опосредованной изменением структуры мотивации сотрудников организации. Модель В.В. Логиновой развивается в детерминистской модели МГА Н.М. Егоровой [23]. В практическом плане управления организацией здесь для нас важен опыт решения проблемы МГА мигрантов и местных жителей в образовательной организации. В методическом – выделение критериев и показателей МГА. Интрапсихологическими критериями в показателях *личности* являются интегративный потенциал адаптационных способностей, уровни этнической идентичности и толерантности членов взаимодействующих групп. Интерпсихологический критерий в показателе *групп*: социально-психологический потенциал групп. *Метапсихологический критерий МГА* – потенциал ситуации межэтнического взаимодействия.

Для исследований МГА в организациях традиционным является построение многофакторных моделей. А.С. Терновский обосновал модель МГА, выявившую социально-психологические факторы развития управленческих способностей руководителей подразделений военно-морской организации [39]. Автором выявлены факторы, соответствующие разным уровням модели: 1) традиции организации – уровень организации; 2) личностный потенциал руководителя – уровень среды; 3) преодоление трудностей социально-психологической ситуации профессиональной деятельности – уровень личности. Определена зависимость между доминирующей субкультурой в общей организационной структуре и уровнем развития управленческих способностей руководителей подразделений. Доказано, что преобладание «организационной культуры отношений» в коллективе ведёт к развитию лидерских, коммуникативных, педагогических качеств управленцев.

В другом аспекте выполнены исследования М.Н. Дашко [21] и М.Г. Бушкиной [13]. Здесь сделан акцент на МГА сотрудников разных военных организаций и организаций гражданских, участвующих в совместной деятельности в ситуациях военного и мирного времени. Исследования осуществлены на различных материалах (контртеррористическая операция на Кавказе, повседневная учебно-боевая деятельность военно-морского флота РФ, рос-

сийское психологическое образование). Фокус исследования был настроен на изучение взаимодействия групп с различными компетенциями и управления этими группами. Авторами создана модель влияния среды на становление профессиональных компетенций сотрудников.

В исследованиях организаций торговли, высокотехнологического производства, военно-промышленного комплекса модель МГА нацелена на выявление психологических механизмов. Эмпирически определено, что разноуровневые психологические механизмы (ПМ) МГА сотрудников с различным статусом в организации составляют комплекс ПМ МГА [11; 10]. В концепции МГА обоснованы *психологические механизмы*: межгрупповая неадаптивность, организационная идентификация, совместная деятельность. ПМ *межгрупповой неадаптивности* основан на неадаптивных групповых состояниях взаимодействующих групп или хотя бы неадаптивном состоянии одной из них. Индикатор – социально-психологический климат групп. ПМ *организационной идентификации* отражает силу связи, существующей в представлении каждого члена группы, где наряду с лояльностью существуют и твёрдая убеждённость в ценностях профессионального образования, принятие его целей. ПМ *совместной деятельности* – это комплекс групповых адаптационного и мотивационного потенциалов. ПМ МГА рассмотрены в понятиях движения: передачи и преобразования МГА (траектории, скорости, динамики) с использованием таких составляющих, как число степеней свободы в понятиях алгебры событий (алгебры Буля), траектории и скорости. В целях дальнейшего исследования проблем управления организацией целесообразно использовать эмпирически доказанное соотношение комплекса ПМ МГА с платформой *Synefin* Д. Сноудена (ситуации управления организацией: порядок, упорядоченность, сложность, хаос) [46]. Так, управленческой ситуации «Порядок» соответствует ПМ МГА совместной деятельности, управленческой ситуации «Упорядоченность» – ПМ МГА организационной идентификации, управленческой ситуации «Сложность» – ПМ межгрупповой неадаптивности [10]. Авторами данной статьи отмечено, что ситуация «Хаос» в их исследовании не изучалась.

Управление МГА в организации реализуется прежде всего через технологии МГА персоналом в организациях – это компетенциальная технология, технологии командообразования, актуализации групповой идентичности, саморегуляции руководителей и сотрудников в ситуации МГА. Они рассматриваются во всех исследованиях, посвящённых МГА. В осуществлении технологий особое место занимают психологи, как работающий в организации, так и приглашённый для консультирования. Основные направления работы психолога по управлению МГА: улучшение межгрупповых отношений [4], включающее формирование благоприятного социально-психологического климата, формирование у субъектов взаимодействий межгрупповой толерантности, конфликтоустойчивости; целенаправленное психологическое со-

проведение профессионального развития групп и организаций [13]; оказание психологической помощи группам дезадапционного риска [50].

Обобщённые результаты представленных исследований МГА показывают возможности визуализации психологического ландшафта поликультурной организации через выявление сложной, часто латентной факторной структуры изучаемого явления в контексте сложного взаимодействия групп, организации, среды.

ВЫВОДЫ

Проведённый анализ позволил добавить в достаточно стройную систему основных положений концепции МГА в организациях такие понятия, как «организация как средняя группа», «ландшафт», «матрица ландшафта», «*платформа знаний*». Анализ выполнен в фокусе амбивалентного подхода к изучению социально-психологических явлений – методологической части концепции МГА в организациях.

Дефиниция «организация как средняя социальная группа» предполагает контактный характер групповой организации, что является предпосылкой атрибута субъектности. Причём контактность средней группы не исчезает полностью, как в большой группе, не доходит до асубъектности, анонимии с присущими им безответственностью и безнаказанностью, вседозволенностью и гиперирациональностью, а сохраняется, трансформируется. Она представлена в «смазанном виде», нечёткости и аморфности. Такое явление сложно исследовать. Поэтому средние группы как организации фактически мало изучены. Концепция МГА организации в определённой степени способствует снятию проблемы. В ней определяются, что иерархизация ведёт не только к возникновению определённой структуры, где базовыми компонентами выступают не столько индивиды, а сообщества малых групп. Здесь механизмы межличностной интеграции не могут быть задействованы. На их смену приходят механизмы межгрупповой адаптации.

«*Ландшафт организации*» определяется амбивалентно и как образ территории, пространства, где осуществляется жизнедеятельность организации, и как однородный комплекс явлений, сложившийся только в свойственных этой организации условиях. Такой «двойной ландшафт»: 1) обстановка, действующие лица, цель, средства её достижения и т. п. составляют «ландшафт действия»; 2) мысли, чувства, знания и другие переживания персонажей составляют «ландшафт сознания», сосуществуют одновременно, но психическая реальность доминирует, например, в нарративе [45]. Ландшафты могут быть зримыми, реальными и мысленными, виртуальными: географический, политический, исторический, юридический, финансовый, дипломатический, энергетический, промышленный, транспортный ландшафт, экологический, визуальный, образовательный, религиозный, мировоззренческий ландшафт и т. д. Множество ландшафтов сложным образом переплетены,

взаимно проникают и воздействуют друг на друга, находятся в определённой иерархии. Отдельные ландшафты в отличие от географического труднее визуализировать в виде рельефа. Например, политический, филологический, психологический, так как их следует вначале дифференцировать, выделить определённые кластеры, чтобы потом сконструировать единую картину. Главный результат визуализации ландшафта организации – ускорение принятия управленческого решения.

При конструировании социальной реальности ландшафт организации может видоизменяться и становиться *«матрицей ландшафта организации»*, самоорганизующим инструментом управления. Матрица ландшафта несёт в себе как позитивный потенциал проверенных временем традиций, ценностей, отношений, так и негативный, разрушительный или иллюзорный. Матрица работает по принципу физического процесса кристаллизации. Такая метафора матрицы ландшафта объясняет причины гармонизации межгрупповых взаимодействий в организации с точки зрения потребностей, способностей, ограничений сотрудников и руководителей. Отсюда мишени управленческого воздействия: коммуникация, управление ресурсами организации, дизайн работы, рабочего времени, совместной деятельности групп, эргономика сообществ, виртуальные организации, дистанционная работа и управление качеством.

Матрица ландшафта организации – метафора, образ, «эстетический образ парадигмы», предмет веры культурных и языковых сообществ, где рациональность поведения условна, миметична, не очевидна. Прогноз возможен настолько, насколько возможно сформировать динамическую картину мира – его мыслительный ландшафт организации. Принудительная навигация по такому ландшафту создаёт иллюзию рациональности пути. В хаотической борьбе таких навигаций побеждает не дидактическая рациональность, а физический потенциал, мобилизация обществ, пафос и жертва, подвиг.

Платформа знаний – интеграция знаний организации, управление знаниями. В идеале интеграция значительно экономит её ресурсы, даёт сравнительные преимущества перед конкурентами и позволяет эффективно, без задержек, реагировать на факторы внешней среды. Стратегические цели управления знаниями – повышение способности организации к инновациям, повышение восприимчивости, эффективности и компетентности организации и её сотрудников – приоритетны для любой организации. Инновации необходимы для развития организации, нововведения – центральный элемент её стратегии. От этого напрямую зависит лидирующая позиция организации, её конкурентоспособность. Применение методик управления знаниями способствует координации совместной умственной деятельности сотрудников всех филиалов организации, невзирая на географическую разбросанность, чтобы генерировать новые идеи. Важным элементом подобного производства идей следует считать мозговой штурм (brain storming), применение

которого даёт весьма хорошие результаты. Восприимчивость – ещё одна стратегическая цель. Подразумевается, что каждая организация стремится развить способность быстро реагировать на непредвиденные события с последующей реализацией открывающихся при этом новых для организации возможностей. Самоуправление знаниями в соответствии с чётко разработанной схемой невозможно. Можно лишь приблизить этот процесс к идеалу. Сам же идеал недостижим. Управление знаниями позволяет решить многие проблемы, касающиеся оптимизации деятельности организации, повысить её эффективность, конкурентоспособность. Но в полной мере воплотить в организации концепцию управления знаниями сегодня нельзя. Существующие технологии не позволяют полностью отразить идеальное (мысли и знания) с помощью материальных носителей, а потому остаётся значительная доля погрешности. Вероятно, исключение – акт творения, а возможная компенсация – внедрение концепции МГА в организации. Здесь действенную помощь может оказать реалистический подход к изучению проблем управления, наглядно представленный в обзоре прикладных исследований МГА в поликультурных организациях, дающих пример «возвращения к реальности» гуманитарного знания от аналитического и эмпирического построения моделей к научно обоснованному управлению организаций.

Таким образом, концепция МГА – достойная лоция в стихии проблем управления современной российской поликультурной организацией, способная вывести ищущего и думающего руководителя к выбранной цели оптимального управления организацией, а для учёных это ориентир для любого направления эмпирического изучения различных аспектов МГА в организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М.: Издательство Московского университета, 1990. 240 с.
2. Адизес И.К. Управляя изменениями. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2017. 368 с.
3. Ахиезер А.С. Методология социокультурных исследований переходных процессов (на материале России): автореф. дис... док. филос. наук. М., 1997. 37 с.
4. Бакай Ю.Б. Особенности межгрупповых взаимоотношений в организации как основание для прогноза её развития: дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 165 с.
5. Бородина Т.И., Носс И.Н. Личностно-профессиональная спецификация государственных служащих: монография. М.: ИИУ МГОУ, 2018. 228 с.
6. Булгаков А.В. Влияние психологических явлений межгруппового взаимодействия в организации на эффективность управления знаниями: платформа Sunepin Д. Сноудена // Пути России. Альтернативы общественного развития. 2.0: сборник статей. Т. XX. М.: Новое литературное обозрение, 2015. С. 574–595.

7. Булгаков А.В. Концепция межгрупповой адаптации как методическая основа обеспечения деятельности по противодействию распространению идеологии экстремизма и терроризма в молодежной среде [Электронный ресурс] // Международно-правовые средства противодействия терроризму в условиях глобализации. Проблемы террористического наёмничества среди молодёжи и пути их преодоления: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, Ставрополь, 27–28 июля 2016 г. URL: http://sspi.ru/pdf-docs.php?link=http://sspi.ru/source/files/nauka/mat_konf/konf2016.pdf&title (дата обращения: 10.02.2018).
8. Булгаков А.В. Принцип культурного опосредования как основа сравнительного анализа результатов исследований межгрупповой адаптации в организациях // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2015. № 10 (153). С. 37–59.
9. Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации (по материалам экспериментального исследования на кораблях ВМФ России): монография. М.: ИИУ МГОУ, 2006. 229 с.
10. Булгаков А.В. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации как ресурс управления ее изменениями: социально-когнитивный анализ // Организационная психология (электронный журнал). 2013. Т. 3. № 1. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru/data/2013/11/22/1337331107/OrgPsy_2013-1_Bulgakov_46-77.pdf (дата обращения: 23.02.2018).
11. Булгаков А.В. Социально-когнитивный анализ психологических механизмов межгрупповой адаптации сотрудников с различным статусом [Электронный ресурс] // Пути России: XX Международный ежегодный симпозиум. Секция: Организационные трансформации, Москва, 22–23 марта 2013 г. URL: http://www.msses.ru/about/news/1014/?sphrase_id=8815 (дата обращения: 13.02.2018).
12. Булгаков А.В., Аксеновская Л.Н. Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2008. № 2. Т. 2. С. 77–89.
13. Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях: монография. Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. 441 с.
14. Булгаков А.В., Орлова Е.А., Филатова М.В. Межгрупповая социализация дошкольников в полиэтнической образовательной среде: монография. Тула: Имидж Принт, 2016. 384 с.
15. Булгаков А.В., Чистоходова Л.И., Павлютенкова О.А. Мотивация профсоюзного членства как компонент межгрупповой адаптации студентов и преподавателей в едином профсоюзе вуза (Часть 1. Студенты: проблема мотивации профсоюзного членства) // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 3. С. 30–48.
16. 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. Пре-

подаватели: особенности мотивации профсоюзного членства в контексте межгрупповой адаптации в профсоюзной организации) // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 4. С. 41–54.

17. Булгаков А.В., Митасова Е.В. Психологическая реабилитация: возвращение к реальности: монография. М.: ИИУ МГОУ, 2018. 148 с.

18. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России: дис. ... док. психол. наук. М., 2007. 190 с.

19. Гретченко А.А. Современные концепции управления знаниями // Сборник научных трудов Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. М.: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2009. С. 127–149.

20. Густова Е.А. Динамика становления личностно-профессиональной компетентности студентов вуза, будущих социальных работников: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 24 с.

21. Дашко М.Н. Психологическое обеспечение подготовки к специальным операциям по разоружению и ликвидации незаконных вооруженных формирований: дис. ... канд. психол. наук. М., 2006. 262 с.

22. Макклоски Д. Риторика этой экономической науки // Философия экономики: антология. М., 2012. С. 399–418.

23. Егорова Н.М. Социально-психологические детерминанты межгрупповой адаптации в поликультурной образовательной среде: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2012. 25 с.

24. Карпов А.В. Понятие «средняя группа» как базовый концепт организационной психологии [Электронный ресурс] // Организационная психология: [сайт]. 2017. Т. 7. № 4. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 11.02.2018).

25. Корчемный П.А. Концепция межгрупповой адаптации в организации А.В. Булгакова как теория среднего уровня: области применения, результаты, перспективы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2011. № 1. С. 74–85.

26. Кун Т. Структура научных революций / пер. с англ. И.З. Налётова. М., 2009. 310 с.

27. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. СПб.: Издательство Социально-Психологического Центра, 1996. 391 с.

28. Логинова В.В. Профессионально-личностное становление иностранных студентов в образовательной среде российского вуза: автореф. дис. ... док. психол. наук. М., 2011. 57 с.

29. Маринко Г.И. Современные модели и школы в управлении знаниями // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). 2004. № 2 (апрель–июнь). С. 45–65.

30. Марцинковская Т.Д., Турушева Ю.Б. Нарратив как методология исследования личности в ситуации транзитивности [Электронный ресурс] // Психологические исследования: [сайт]. 2017. Т. 10. № 52. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2017v10n52/1401-martsinkovskaya52.html> (дата

обращения: 12.02.2018).

31. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 384 с.

32. Павлютенкова О.А. Вовлеченность членов профсоюза как детерминанта межгрупповой адаптации в профсоюзной организации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2017. 24 с.

33. Сагден Р. Правдоподобные миры: статус теоретических моделей в экономической науке // Философия экономики: антология. М., 2012. С. 475–518.

34. Розин М., Стрелкова Н., Попова А. Как война изменила корпоративную культуру на заводах Донбасса // Executive.ru. [18.08.2016]. URL: <https://www.e-executive.ru/management/practices/1985500-kak-voyna-izmenila-korporativnuu-kulturu-na-zavodah-donbassa> (дата обращения: 28.02.2018).

35. Сноуден Д. Руководить при любой погоде: мудрый руководитель, прежде чем взяться за проблему, сверится с управленческим барометром // Harvard Business Review. 2007. № 12. С. 50–58.

36. Сорокоумов А.С. Социально-психологические особенности деятельности директора по персоналу в современной организации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2014. 22 с.

37. Социальная психология труда: Теория и практика: в 2 т. / отв. ред. А.Л. Журавлёв, Л.Г. Дикая. Т. 2. М.: Издательство Института психологии РАН, 2010. С. 115–130.

38. Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. Екатеринбург: Деловая книга, 1999. 448 с.

39. Терновский А.С. Социально-психологические факторы развития управленческих способностей офицеров в ходе службы на надводных кораблях ВМФ: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2005. 21 с.

40. Фигуры Хладни. Киматика [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/FMdsKtwmE44> (дата обращения: 28.02.2018).

41. Шапиро И. Бегство от реальности в гуманитарных науках / пер. с англ. Д. Узланера. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. 368 с.

42. Шипилов А.И. Психологические основы взаимодействия офицеров в трудных межличностных ситуациях: дис. ... док. психол. наук. М., 2000. 370 с.

43. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества / пер. с польск. С.М. Червонной. М.: Логос, 2005. 664 с.

44. Bulgacov A., Belinskaya D., Fedorovich V., Abrosimova I. The Influence of Psychological Mechanisms on Intergroup Adaptation as a Resource for Corporate Management and Organizational Changes (Влияние психологических механизмов межгрупповой адаптации как ресурс корпоративного управления и организационных изменений) // SMART City: International Science Conference SPbWOSCE-2016. URL: https://www.matec-conferences.org/articles/matecconf/abs/2017/20/matecconf_spbw2017_08069/matecconf_spbw2017_08069.html (дата обращения: 28.02.2018).

45. Bruner J.S. Actual Minds, Possible Worlds (The Jerusalem-Harvard Lectures). Cambridge: Harvard University Press, 1986. 222 p.

46. Bulgakov A.V. The relationship between group structure of the psychological mechanisms of intergroup adaptation and platform Cynefin management situations in organizations (Взаимосвязь структуры психологических механизмов межгрупповой адаптации с типом управленческих ситуаций платформы Cynefin в организациях) // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2013. № 3. С. 46–60.
47. Bulgakov A. The Psychology of the Intergroup Adaptation as a Possible Platform of the Transformation of the Relationships Between Russian and Ukrainians (Психология межгрупповой адаптации как возможная платформа трансформации отношений между русскими и украинцами) // From a Cross-Cultural Perspective: Conflicts and Cooperation in Shaping the Future of Europe: IX European IACCP Conference, Warsaw, Poland, July 16–19, 2017: Program and Book of Abstracts. Warsaw: SWPS University of Social Sciences and Humanities, 2017. P. 172–173.
48. Ellis B. Truth and Objectivity. Oxford: Blackwell, 1990. 256 p.
49. Gergen K. The Social Constructionist Movement in Modern Psychology // American Psychologist. 1985. Vol. 40. № 3. P. 266–275.
50. Salakhova V.B., Bulgakov A.V., Sokolovskaya I.E., Khammatova R.S., Mikhaylovsky M.N. Substantive (Content-Related) Characteristics of Deviant Behavior as a Social and Psychological Phenomenon // International journal of environmental & science education. 2016. Vol. 11. № 17. P. 10609–10622.

REFERENCES

1. Ageev V.S. *Mezhgruppovoe vzaimodeistvie: sotsial'no-psikhologicheskie problemy* [Intergroup interaction: social-psychological problems]. Moscow, Publishing house of Moscow University Publ., 1990. 240 p.
2. Adizes I.K. *Upravlyaya izmeneniyami* [Managing the changes]. Moscow, Mann, Ivanov, Ferber Publ., 2017. 368 p.
3. Akhiezer A.S. *Metodologiya sotsiokul'turnykh issledovaniy perekhodnykh protsessov (na materiale Rossii): avtoref. dis. ... dok. filos. nauk* [Methodology of social and cultural studies of the transition processes (on the material of Russia): abstract of D. thesis in Philosophical sciences]. Moscow, 1997. 37 p.
4. Bakai Yu.B. *Osobennosti mezhruppovykh vzaimootnoshenii v organizatsii kak osnovanie dlya prognoza ee razvitiya: dis. ... kand. psikhol. nauk* [Features of intergroup relations in organizations as a basis for prediction of its development: PhD thesis in Philosophical sciences]. Moscow, 2007. 165 p.
5. Borodina T.I., Noss I.N. *Lichnostno-professional'naya spetsifikatsiya gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Personal and professional specification of public servants]. Moscow, MRSU Ed. off. Publ., 2018. 228 p.
6. Bulgakov A.V. [The influence of psychological phenomena of intergroup interaction in the organization on the effectiveness of knowledge management: the platform Cynefin and D. Snowden]. In: *Puti Rossii. Alternativy obshchestvennogo razvitiya. 2.0* [Ways of Russia. Alternatives of social development. 2.0], vol. XX. Moscow, New literary review, 2015, pp. 574–595.
7. Bulgakov A.V. [The concept of intergroup adaptation as a methodical

basis for the establishment of activities on counteraction to distribution of ideology of extremism and terrorism in the youth environment]. In: *Mezhdunarodno-pravovye sredstva protivodeistviya terrorizmu v usloviyakh globalizatsii. Problemy terroristicheskogo naemnichestva sredi molodezhi i puti ikh preodoleniya: sbornik materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Stavropol', 27–28 iyulya 2016 g.* [International legal means of combating terrorism under the conditions of globalization. The problem of the terrorist mercenaries among the youth and ways of their overcoming: materials of all-Russian scientific-practical conference. Stavropol', June 27–28, 2016]. Available at: http://sspi.ru/pdf-docs.php?link=http://sspi.ru/source/files/nauka/mat_konf/konf2016.pdf&title (accessed: 10.02.2018).

8. Bulgakov A.V. [The principle of cultural mediation as the basis of the comparative analysis of the results of studies of intergroup adaptation in organizations]. In: *Vestnik Rossiiskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta. Seriya: Psikhologiya. Pedagogika. Obrazovanie* [Bulletin of the RSHU. Series: Psychology. Pedagogy. Education], 2015, no. 10 (153), pp. 37–59.

9. Bulgakov A.V. *Psikhologicheskaya teoriya i praktika mezhruppovoi adaptatsii (po materialam eksperimental'nogo issledovaniya na korablyakh VMF Rossii)* [Psychological theory and practice of intergroup adaptation (materials of experimental research on the ships of the Russian Navy)]. Moscow, MRSU Ed. off. Publ., 2006. 229 p.

10. Bulgakov A.V. [Psychological mechanisms of intergroup adaptation in the organization as the resource of its changes management: social and cognitive analysis]. In: *Organizatsionnaya psikhologiya (elektronnyi zhurnal)* [Organizational psychology (e-journal)], 2013, vol. 3, no. 1. Available at: http://orgpsyjournal.hse.ru/data/2013/11/22/1337331107/OrgPsy_2013-1_Bulgakov_46-77.pdf (accessed: 23.02.2018).

11. Bulgakov A.V. [Socio-cognitive analysis of psychological mechanisms of intergroup adaptation of employees with different status]. In: *Puti Rossii: XX Mezhdunarodnyi ezhegodnyi simpozium. Sektsiya: Organizatsionnye transformatsii. Moskva, 22–23 marta 2013 g.* [Ways of Russia: XX international annual symposium. Section: Organizational transformations, Moscow, Moscow higher school of social and economic sciences. Moscow, March 22–23, 2013], Available at: http://www.msses.ru/about/news/1014/?sphrase_id=8815 (accessed: 13.02.2018).

12. 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: Psychological sciences], 2008, no. 2, vol. 2, pp. 77–89.

13. Bulgakov A.V., Kidinov A.V. *Psikhologiya vnutrigruppykh otnoshenii i mezhruppovoi adaptatsii v organizatsiyakh* [Psychology of intergroup relations and intergroup adaptation in organizations]. Tambov, Publishing house Pershina R.V. Publ., 2016. 441 p.

14. Bulgakov A.V., Orlova E.A., Filatova M.V. *Mezhruppovaya sotsializatsiya doshkol'nikov v polietnicheskoi obrazovatel'noi srede* [Intergroup socialization of preschool children in multi-ethnic educational environment]. Tula, Imidzh Print

Publ., 2016. 384 p.

15. 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 single union of the 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: Psychological sciences], 2016, no. 3, pp. 30–48.

16. 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 the 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: Psychological sciences], 2016, no. 4, pp. 41–54.

17. Bulgakov A.V., Mitasova E.V. *Psikhologicheskaya reabilitatsiya: vozvrashchenie k real'nosti* [Psychological rehabilitation: the return to reality]. Moscow, MRSU Ed. off. Publ., 2018. 148 p.

18. Bulgakov A.V. *Psikhologiya mezhgruppovoi adaptatsii na korablyakh Voennomorskogo flota Rossii: dis. ... dok. psikhol. nauk* [Psychology of intergroup adaptation onboard the ships of the Navy of Russia: D. thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2007. 190 p.

19. Gretchenko A.A. [The modern concept of knowledge management]. In: *Sbornik nauchnykh trudov Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta imeny G.V. Plekhanova* [Collection of scientific papers of Plekhanov Russian Economic University]. Moscow, Plekhanov Russian Economic University Publ., pp. 127–149.

20. Gustova E.A. *Dinamika stanovleniya lichnostno-professional'noi kompetentnosti studentov vuza, budushchikh sotsial'nykh rabotnikov : avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Dynamics of formation of personal-professional competence of students, future social workers: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2011. 24 p.

21. Dashko M.N. *Psikhologicheskoe obespechenie podgotovki k spetsial'nym operatsiyam po razoruzheniyu i likvidatsii nezakonnykh vooruzhennykh formirovaniy: diss. ... kand. psikhol. nauk* [Psychological provision of training to special operations for the disarmament and liquidation of illegal armed formations : abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2006. 262 p.

22. McCloskey D. [The rhetoric of this economic science]. In: *Filosofiya ekonomiki* [The philosophy of economics]. Moscow, 2012, pp. 399–418.

23. Egorova N.M. *Sotsial'no-psikhologicheskie determinanty mezhgruppovoi adaptatsii v polikul'turnoi obrazovatel'noi srede: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Socio-psychological determinants of intergroup adaptation in a multicultural educational environment: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2012. 25 p.

24. Karpov A.V. [The concept of the “middle group” as the basic concept of organizational psychology]. In: *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology], 2017, vol. 7, no. 4. Available at: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (accessed: 11.02.2018).
25. Korchemny P.A. [A.V. Bulgakov's concept of intergroup adaptation in the organization as a middle-level theory: the scope, results, prospects]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychological sciences], 2011, no. 1, pp. 74–85.
26. Kuhn T. *Struktura nauchnykh revolyutsii* [The structure of scientific revolutions]. Moscow, 2009. 310 p.
27. Kempbell D. *Modeli eksperimentov v sotsial'noi psikhologii i prikladnykh issledovaniyakh* [Models of experiments in social psychology and applied research]. St. Petersburg, Publishing House of the Socio-Psychological Center Publ., 1996. 391 p.
28. Loginova V.V. *Professional'no-lichnostnoe stanovlenie inostrannykh studentov v obrazovatel'noi srede rossiiskogo vuza: avtoref. dis. ... dok. psikhol. nauk* [Professional-personal development of foreign students in the educational environment of a Russian University: abstract of D. thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2011. 57 p.
29. Marinko G.I. [Current models and schools in knowledge management]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21: Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)* [Bulletin of Moscow University. Series 21: Governance (state and society)], 2004, no. 2 (April–June), pp. 45–65.
30. Martsinkovskaya T.D., Turusheva Yu.B. [Narrative as a methodology for the study of personality in the situation of transitivity]. In: *Psikhologicheskie issledovaniya* [Psychological research], 2017, vol. 10, no. 52. Available at: <http://psystudy.ru/index.php/num/2017v10n52/1401-martsinkovskaya52.html> (accessed: 12.02.2018).
31. Nonaka I., Takeuchi Kh. *Kompaniya – sozdatel' znaniya. Zarozhdenie i razvitie innovatsii v yaponskikh firmakh* [Company – the creator of knowledge. The emergence and development of innovations in Japanese firms]. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2003. 384 p.
32. Pavlyutenkova O.A. *Vovlechennost' chlenov profsoyuzov kak determinanta mezhruppovoi adaptatsii v profsoyuznoi organizatsii: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [The involvement of union members as a determinant of intergroup adaptation in trade Union organizations: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2017. 24 p.
33. Sugden R. [Plausible worlds: the status of theoretical models in Economics]. In: *Filosofiya ekonomiki* [The philosophy of Economics]. Moscow, 2012, pp. 475–518.
34. Rozin M., Strelkova N., Popova A. [How the war changed the corporate culture at the factories of Donbass]. In: *Executive.ru*, 18.08.2016. Available at: <https://www.e-executive.ru/management/practices/1985500-kak-voina-izmenila-korporativnuu-kulturu-na-zavodah-donbassa> (accessed: 28.02.2018).
35. Snouden D. [To manage in any weather conditions: a wise leader will check

- with management barometer before trying to solve the problem]. In: *Harvard Business Review*, 2007, no. 12, pp. 50–58.
36. Sorokoumov A.S. *Sotsial'no-psikhologicheskie osobennosti deyatel'nosti direktora po personalu v sovremennoi organizatsii: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Socio-psychological characteristics of the activities of the director of personnel in modern organizations: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2014. 22 p.
37. Zhuravlev A.L., Dikaya L.G., eds. *Sotsial'naya psikhologiya truda: Teoriya i praktika. T. 2* [Social psychology of labour: Theory and practice. Vol. 2] Moscow, Publishing house of the Institute of Psychology RAS Publ., 2010, pp. 115–130.
38. Sushkov I.R. *Psikhologiya vzaimootnoshenii* [The psychology of relationships]. Ekaterinburg, Business book Publ., 1999. 448 p.
39. Ternovsky A.S. *Sotsial'no-psikhologicheskie faktory razvitiya upravlencheskikh sposobnostei ofitserov v khode sluzhby na nadvodnykh korablyakh VMF: avtoref. ... kand. psikhol. nauk* [Socio-psychological factors of development of the managerial abilities of the officers in the course of service on surface ships of the Navy: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2005. 21 p.
40. *Figury Khladni. Kimatika* [Cool Figures. Cymatics]. Available at: <https://youtu.be/FMdsKtwmE44> (дата обращения: 28.02.2018).
41. Shapiro I. *Begstvo ot real'nosti v gumanitarnykh naukakh* [Escape from reality in the Humanities]. Moscow, Publishing house of the Higher School of Economics Publ., 2011. 368 p.
42. Shipilov A.I. *Psikhologicheskie osnovy vzaimodeistviya ofitserov v trudnykh mezhlichnostnykh situatsiyakh: dis. ... dok. psikhol. nauk* [Psychological foundations of officers in difficult interpersonal situations: D thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2000. 370 p.
43. Shtompka P. *Sotsiologiya. Analiz sovremennoego obshchestva* [Sociology. Analysis of modern society]. Moscow, Logos Publ., 2005. 664 p.
- Bulgakov A., Belinskaya D., Fedorovich V., Ambrosimova I. The Influence of Psychological Mechanisms on Intergroup Adaptation as a Resource for Corporate Management and Organizational Changes. In: *SMART City: International Science Conference SPbWOSCE-2016*. Available at: https://www.matec-conferences.org/articles/matecconf/abs/2017/20/matecconf_spbw2017_08069/matecconf_spbw2017_08069.html (accessed: 28.02.2018).
- Bruner J.S. *Actual Minds, Possible Worlds (The Jerusalem-Harvard Lectures)*. Cambridge, Harvard University Press, 1986. 222 p.
- Bulgakov A.V. The relationship between group structure of the psychological mechanisms of intergroup adaptation and platform Cynefin management situations in organizations. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychological sciences], 2013, no 3, pp. 46–60.
- Bulgakov A. The Psychology of the Intergroup Adaptation as a Possible Platform of the Transformation of the Relationships Between Russian and Ukrainians. In: *From a Cross-Cultural Perspective: Conflicts and Cooperation in Shaping the Future of Europe: IX European IACCP Conference, Warsaw, Poland, 2017, July 16–19*. Warsaw, SWPS University of Social Sciences and Humanities, 2017, pp. 172–173.

- Ellis B. Truth and Objectivity. Oxford, Blackwell, 1990. 256 p.
- Gergen K. The Social Constructionist Movement in Modern Psychology. In: *American Psychologist*, 1985, vol. 40, no 3, pp. 266–275.
50. Salakhova V.B., Bulgakov A.V., Sokolovskaya I.E., Khammatova R.S., Mikhaylovsky M.N. Substantive (Content-Related) Characteristics of Deviant Behavior as a Social and Psychological Phenomenon. In: *International Journal of environmental & science education*, 2016, vol. 11, no. 17, pp. 10609–10622.

ДАТА ПУБЛИКАЦИИ

Статья поступила в редакцию 15.03.2018

Статья размещена на сайте: 26.04.2018

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Булгаков Александр Владимирович – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры социальной психологии Российского государственного гуманитарного университета, ведущий научный сотрудник Московского государственного областного университета; e-mail: av_bulgakow@mail.ru

Магера Татьяна Николаевна – старший преподаватель кафедры социальных, правовых и психологических коммуникаций Московского государственного строительного университета, соискатель кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета; e-mail: mageratatiana@mail.ru

Alexander V. Bulgakov – Doctor of Psychological sciences, Professor at the Department of Social Psychology, Russian State University for the Humanities; Leading Researcher of Moscow Region State University; e-mail: av_bulgakow@mail.ru

Tatyana N. Magera – senior lecturer at the Department of Social, Legal and Psychological Communications, Moscow State Construction University; PhD applicant at the Department of Labor Psychology and Organizational Psychology, Moscow Region State University; e-mail: mageratatiana@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ / FOR CITATION

Булгаков А.В., Магера Т.Н. Концепция межгрупповой адаптации как платформа управления поликультурной организацией // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2018. № 2. URL: www.evestnik-mgou.ru.

Bulgakov A.V., Magera T.N. The concept of intergroup adaptation as a platform for managing a polycultural organization. In: *Bulletin of Moscow Region State University (e-journal)*, 2018, no. 2. Available at: www.evestnik-mgou.ru.

Приложение 1

Основные положения концепции межгрупповой адаптации
в организациях, по О.А. Пвлютенковой, 2017.

Положение концепции	Содержание аспектов концепции	Автор, год	Сфера исследования
Методология и теория	Методология амбивалентных подходов к изучению социально-психологических явлений А.В. Булгакова, интегрирующая: Методологические подходы: нормативный (структурно-функциональный), интерпретативный (ценностно-мировоззренческий), конструктивистский, «контролируемого эклектизма» (П. Штомпка, 2005). Принципы изучения: организационно-культурный; деятельностного опосредствования в МГА; принцип цикличности; параллельной соподчиненности групп в военной организации; принцип сопряжения амбивалентных подходов; культурного опосредствования	Булгаков А.В., 2006, 2007, 2014 и другие	Военная, образовательная, правоохранительная, экономическая, медицинская, социальная
	Результаты анализа (по 8 критериям) концепции МГА как теории среднего уровня по Р. Мертону	Корчемный П.А., 2011	
	Историко-эволюционная психология личности и концепция МГА в организациях: сравнительный анализ	Булгаков А.В., 2009	
	Комплементарное совмещение теории управления знаниями, организационных приложений теории сложных систем в понимании Д. Сноудена и концепции МГА в организациях А.В. Булгакова	Булгаков А.В., Воронцова Г., Кузьмина Т., Питерская Н., 2013	
	Концепция МГА как интеграция социальной и когнитивной парадигм в психологии	Булгаков А.В., 2013; 2014	
	Концепция МГА как теоретическая основа практики специалистов по оказанию экстренной психологической помощи	Булгаков А.В., 2015	
	Концепция МГА как методическая основа обеспечения деятельности по противодействию распространению идеологии экстремизма и терроризма в молодежной среде	Булгаков А.В., 2016	
МГА в организациях в контексте культурно-исторической теории	Булгаков А.В., 2016		
Модель	МГА как оптимизация взаимодействия групп с собственными организационными субкультурами	Булгаков А.В. и Митасова Е.В., 2004	Военная, медицинская
	МГА как оптимизация взаимодействия групп с собственными организационными субкультурами, мотивационными, когнитивными, эмоциональными особенностями в различных областях жизнедеятельности	Булгаков А.В., 2007 и другие	Военная, образовательная, правоохранительная, экономическая, медицинская, социальная
	Интегративная модель МГА выпускников детских домов в профессиональной образовательной организации	Булгаков А.В., Корнеева Т.П., 2013	Образовательная, социальная
	Релевантные социально-когнитивные индикаторы МГА в организациях: коэффициент адекватности восприятия ситуации МГА (КВсмга) ее участниками, дизайн МГА в организации, психологическое время в организации.	Булгаков А.В., 2007 Булгаков А.В., 2011, Климова Е.М., 2011	
Принципы изучения	Сопряжения амбивалентных подходов, иерархии, цикличности, «русской модели управления военной организацией», деятельностного опосредствования, доминирующего внешнего фактора	Булгаков А.В., 2007 и другие	

<p>Методы и методики изучения</p>	<p>Общенаучные методы (включенное и невключенное наблюдение, самонаблюдение и самоанализ, индивидуальная беседа, нестандартизованное интервью, экспертный опрос), психологические методики, в частности, тестирование (опросники и др.). Системно-ситуационный анализ – изучение генезиса МГА взаимодействующих групп в различных ситуациях жизнедеятельности экипажа. Серии естественного квазиэксперимента - основные закономерности МГА. Сочетание метода «анкеровка» (Дуаз В., 1994), лабораторного эксперимента и естественного констатирующего эксперимента - исследование стратегий МГА. В сериях формирующего эксперимента определялась результативность программы оптимизации МГА. «Триангуляция» – комбинирование качественных и количественных методов, метафора. Опросники: социально-психологической адаптации К. Роджерса, Р. Даймонд, оценки организационной культуры групп по К. Куинн и Р. Камерон, «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартин Методики по определению: стратегий МГА; групповой идентичности (тест социальной идентификации); Экспертные оценки развития организаций с использованием платформы Сулфеп - определение управленческой ситуации организаций. Методика коррекции мотивации к профессиональной деятельности, становления профессиональной идентичности специалистов, изменения психологической совместимости работы в командах средствами тренинга МГА. Положения булевой алгебры [Кибзун, 1999] Для накопления, обобщения и обработки эмпирических данных, полученных в ходе исследования, применялись методы математической статистики, реализованные в пакетах прикладных программ STATISTICA, SPSS.</p>	<p>Сорокоунов А.А., 2012 Дуаз В., 1994 К. Роджерс, Р. Даймонд, К. Куинн, Р. Камерон, Ш. Ричи, П. Мартин Кибзун, 1999 и другие</p>	
<p>Закономерности</p>	<p>а) Закономерность, обусловленная генезисом МГА. Определяется нелинейностью восприятия группами ситуаций МГА относительно своего статусного положения в организации. б) Социально-психологические закономерности МГА: представляют собой сложную динамическую систему эмпирически выявленных зависимостей и взаимосвязей. в) Закономерность МГА групп с различной профессиональной компетенцией. г) Закономерности, связанные с влиянием внешних факторов на МГА (социально-политических, социально-экономических и др.)</p>	<p>Булгаков А.В., 2007</p>	<p>Военная</p>

Детерминанты, факторы	Интра- интер- мета- детерминанты МГА	Булгаков А.В., 2007	Военная
	Интер-детерминанта МГА	Булгаков А.В. и Логинова В.В., 2008, Логинова В.В., 2011	Образовательная
	МГА как фактор устойчивости личности в профессиональной деятельности	Булгаков А.В., 2009	Образования, социальная
	Межгрупповое взаимодействие как фактор эффективности профессиональной подготовки	Наумов А.Ю., 2011	Военная, правоохранительная
	Социально-психологические детерминанты МГА в поликультурной образовательной среде	Егорова Н.М., 2012	Образовательная
	Влияние МГА факторов на деятельность директора по персоналу в современной организации	Сорокоунов А.С., 2014	Экономическая
Стратегии	Совместная деятельность: совместное обучение, совместная деятельность специалистов-реабилитологов; Стратегии в зависимости от субкультуры и интенсивности совместной деятельности групп; Групповые защитные стратегии и стратегии взаимопонимания.	Булгаков А.В., 2006; 2008; 2009; 2010	Образования, военная, медицинская, социальная
Психологические механизмы (ПМ)	Единый комплекс разно уровневых (организация-группа-личность) ПМ МГА: 1) «Межгрупповой неадаптивности по критерию социально-психологического адаптационного потенциала группы», 2) «Социальной (организационной) идентификации по критерию организационно-культурному потенциалу группы», 3) «Совместной деятельности по критерию мотивационного потенциала группы».	Булгаков А.В., 2007	Военная
	Социально-когнитивный характеристики ПМ МГА сотрудников с различным статусом: степень свободы действия, направление действия, последовательность включения	Булгаков А.В., 2013	Экономическая, образовательная
	Структура, содержание, особенности проявления, динамика ПМ в зависимости от состава групп, среды МГА	Корнеева Т.П., 2014	Социальная, образовательная
Особенности МГА профессиональных групп по критериям:	профессиональная идентичность, динамика изменения при переходе из одной профессиональной среды в другую	Ульянов В.Ф., 2004	Военная, экономическая, образовательная
	профессиональные компетенции групп с различным статусом	Булгаков А.В. и Суркова Л.М. 2004, Суркова Л.М. 2005	Медицинская, образовательная
	профессиональные компетенции групп с различным статусов в экстремальных условиях совместной деятельности	Дашко М.Н., 2006	Военная
	управленческие способности членов взаимодействующих групп	Терновский А.С., 2005	Военная
	лично-профессиональная компетентность групп с различным социальным статусом	Густова Е.А., 2011	Образовательная, социальная
	Структура организационной культуры	Аксеновская Л.Н. и Булгаков А.В., 2008	Экономическая, образовательная, военная

Феноменология МГА	Когнитивные стратегии принятия решения в МГА процессе	Климова Е.М., 2008	Образовательная
	Психологическое время в МГА процессе	Климова Е.М., 2010	Образовательная, экономическая
	Составляющие межгрупповой адаптации субъектов педагогической и учебной деятельности вуза как ресурс подготовки кадров	Булгаков А.В., 2010	Образовательная
	Социально-психологические эффекты МГА при переходе специалиста из одной профессиональной среды в другую	Бушкина М.Г., 2011	Образовательная, военная
	Динамика профессионально-личностного становления иностранных студентов в образовательной среде российского вуза: МГА аспект	Логинова В.В., 2011	Образовательная
	Дизайн группы как возможное интегральное понятие в изучении и управлении МГА	Булгаков А.В., 2011	образовательная, экономическая, медицинская, социальная
	Релевантные социально-когнитивные индикаторы МГА в организациях	Булгаков А.В., 2012	
	МГА и этнокультурное образование	Булгаков А.В., 2012, Мартенс, 2011	Образовательная
	Влияние МГА в организации на эффективность управления знаниями: платформа Sunefin Д. Сноудена	Булгаков А.В., 2013	Экономическая, образовательная
	Формирование культуры безопасности в образовании в контексте концепции МГА	Булгаков А.В., 2016	Образовательная
	МГА под воздействием социодинамики внутригрупповых отношений	Кидинов А.В., 2016	Образовательная, правоохранительная, экономическая
	Мотивация профсоюзного членства как компонент МГА студентов и преподавателей в едином профсоюзе вуза	Булгаков А.В., Чистоходова Л.И., Павлютенкова О.А., 2016	Образовательная
Принципы управления	Сопряжения противоречивости МГА, субкультурного приспособления групп друг к другу, эргономичности МГА	Булгаков А.В. и др., 2000-2016	Военная, образовательная, правоохранительная, экономическая, медицинская, социальная
Технологии оптимизации	Компетенциальная технология; технологии командообразования: актуализации групповой идентичности, саморегуляции в ситуации МГА; целенаправленное психологическое сопровождение групп с различным статусом; социально-психологическое сопровождение развития организаций: формирование благоприятного социально-психологического климата, улучшение межгрупповых отношений; формирование у групповых субъектов межгрупповой толерантности, конфликтостойчивости; оказание социально-психологической помощи группам дезадапционного риска.	Булгаков А.В. и др., 2000-2016	Военная, образовательная, правоохранительная, экономическая, медицинская, социальная
	Определение управленческих ситуаций платформы Sunefin Д. Сноудена: МГА технология диагностики и организационного развития	Булгаков А.В., 2013	Экономическая, образовательная