

УДК159.9

DOI: 10.18384/2310-7235-2016-4-41-54

## **МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА КАК КОМПОНЕНТ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ЕДИНОМ ПРОФСОЮЗЕ ВУЗА (ЧАСТЬ 2. ПРЕПОДАВАТЕЛИ: ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА В КОНТЕКСТЕ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ)**

**Булгаков А.В.<sup>1</sup>, Чистоходова Л.И.<sup>2</sup>, Павлютенкова О.А.<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя  
117437, Москва, ул. Академика Волгина, д. 12, Российская Федерация

<sup>2</sup> Московский государственный областной университет  
105005, Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация

<sup>3</sup> Электростальский институт (филиал) Московского политехнического университета  
144000, г. Электросталь, ул. Первомайская, д. 7, Российская Федерация

**Аннотация.** Вторая часть статьи посвящена рассмотрению результатов исследования мотивации профсоюзного членства среди преподавателей вузов. Использован метод сравнения полярных групп в более эффективных и менее эффективных организациях по критерию членства в профсоюзе. Проведена оценка основных направлений деятельности первичных профсоюзных организаций. Выявлены тенденции различия на уровне  $p < 0,05$  по  $\chi^2$ -критерию в социальных представлениях о профсоюзе, в восприятии организационных культур вузов, в информационном обеспечении деятельности профсоюза, в организационно-массовой работе, в улучшении работы профсоюзной организации, в привлечении членов профсоюза. Установлено статистически достоверное различие на уровне  $p < 0,01$  по  $\chi^2$  – критерию в мотивационном профиле преподавателей-членов профсоюза, в целях их вступления в профсоюз, в интегративной позиции «Профсоюз: авторитет, деятельность, удовлетворенность». Выявлены ресурсы и проблемные зоны в возможной межгрупповой адаптации людей с разным статусом в профсоюзных организациях образования, определены направления для моделирования организационных изменений.

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

## MOTIVATION OF UNION MEMBERSHIP AS A COMPONENT OF INTERGROUP ADAPTATION OF STUDENTS AND TEACHERS IN A SINGLE TRADE UNION ORGANIZATION OF THE UNIVERSITY (PART 2. TEACHERS: FEATURES OF MOTIVATION OF TRADE-UNION MEMBERSHIP IN THE CONTEXT OF INTERGROUP ADAPTATION TO THE TRADE UNION ORGANIZATION)

**A. Bulgakov<sup>1</sup>, L. Chistokhodova<sup>2</sup>, O. Pavlyutenkova<sup>3</sup>**

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

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

<sup>2</sup> *Moscow State Regional University*

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

<sup>3</sup> *Elektrostal Polytechnic Institute – Branch of Moscow State University of Mechanical Engineering (Engineering University)*

*7, Pervomayskaya str, Elektrostal, 144000, the Russian Federation*

**Abstract.** The second part of the article is devoted to the results of the study motivation of trade-union membership professors. The method of comparison of polar groups in a more effective and less effective organizations on the criterion of membership in the union. The estimation of the basic directions of activity of the primary trade union organizations. The tendencies of differences at the level of  $p < 0,05$  for the  $\chi^2$ -criterion in the social representations of the union, in the perception of organizational culture of universities, in the information support of the trade union activities, organizational and mass work, improving the work of trade union organization, bringing the trade union members. It was found a statistically significant difference at the level of  $p < 0,01$  for  $\chi^2$  - criterion in the motivational profile of teachers union members, with a view to their entry into the union, integrative position 'union: the authority of, the activities, satisfaction. "Identified resources and problem areas in the possible intergroup adaptation groups with different status in trade union education institutions, identify areas for modeling organizational change.

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

Залогом жизнедеятельности первичной профсоюзной организации (ППО) преподавателей вуза является сохранение и рост ее численности. Авторитет и реальный учет мнения членов ППО зависят от количества членства, активности, определения ее места в вузе, способности продемонстрировать умение ведения социального диалога с работодателем по решению социально-трудовых вопросов. Сегодня организационный дизайн ППО вузов имеет две тенденции: объединенная или отдель-

ная ППО преподавателей, сотрудников, студентов. Универсального рецепта наиболее результативной формы объединения членов профсоюза в профсоюзные организации нет.

В первой части статьи нами были проанализированы факторы мотивации профсоюзного членства у русского студенчества. В настоящем материале будут представлены некоторые итоги изучения этого аспекта мотивации у преподавателей вузов.

В исследовании использован ме-

год сравнения полярных групп. Сравнились более эффективные и менее эффективные ППО по критерию членства в профсоюзе: более эффективная по членству профсоюзная организация Московского государственного технического университета (МГТУ) им. Баумана (130 чел.) и менее эффективная по численности профсоюзная организация Московского государственного университета геодезии и картографии (МИИГАиК) (89 чел.). Общая выборка 219 чел. Диагностическим инструментом являлся комплекс методик: во-первых, методика исследования структуры социальных представлений о профсоюзе [11], во-вторых, изучение организационной культуры вузов по модернизированной нами методике «Диагностика организационной культуры» К. Куинн и Р. Камерон [5], в-третьих, изучение мотивации к деятельности на основе модернизированного нами опросника «Мотивационный профиль» П. Мартин и Ш. Ричи [7], в-четвертых, авторская анкета по проблеме [4; 8; 9].

#### **Социальные представления преподавателей вузов о профсоюзе**

Результаты выявления социальных представлений преподавателей вузов о профсоюзе и анализ структуры и содержания этих представлений показан на рис. 1.

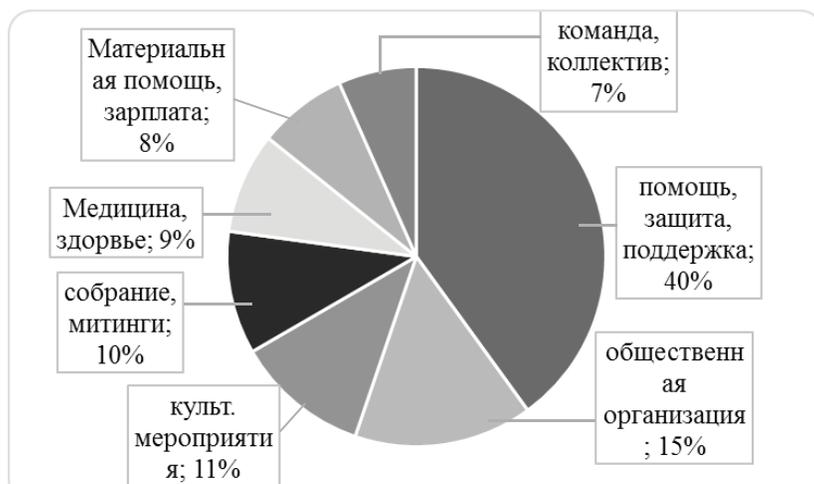
Анализ представлений преподавателей позволил сделать краткие выводы. Основными и наиболее значимыми ассоциациями с понятием «профсоюз» для ее членов явились вопросы защиты прав работников и обучающихся, поддержки и помощи, включая материальную помощь, а также мероприятия, связанные с охраной труда, отдыхом и лечением. Приведенные выше

ассоциативные понятия напрямую являются индикаторами работы профсоюзных организаций.

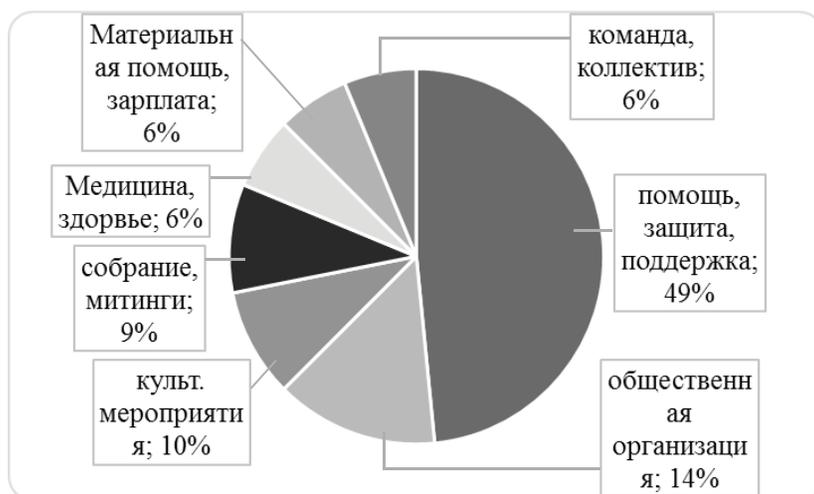
**Организационная культура** (рис. 2) в вузах имеет отличие на уровне  $p < 0,05$ . Большинство организаций создает и придерживается какой-то доминантной субкультуры. Те из них, кто не обладает определенным доминантным типом субкультуры, либо стремятся к затушевыванию своей культуры, либо подчеркивают почти равное обладание всеми ее четырьмя типами.

В сравниваемых вузах общая доминирующая субкультура – ОК «Отношений». В МГТУ им. Баумана она дополняется равной по значению неконкурентной ОК «Порядка», в отличие от МИИГАиК, где дополнение происходит через конкурентную ОК «Результат», стержнем которой является предпринимательская деятельность. Сочетание одинаковых или неконкурентных субкультур не является потенциально конфликтной ситуацией, в отличие от сочетания конкурентных субкультур, которые актуально или потенциально несут в себе конфликт.

В вузах ОК «Отношений» проникнута разделяемыми всеми ценностями и целями, сплоченностью, соучастием, индивидуальностью и ощущением организации как «мы». Они, скорее, похожи на большие семьи, чем на объекты общественной деятельности. Типичными характеристиками являются командная работа, программы вовлечения преподавателей в корпоративные обязательства перед ними. Для ОК «Порядок» характерны классические атрибуты бюрократии: правила, специализация, система отбора по оценкам, иерархия, раздельная собственность, обезличивание, учет. Соответствие



а) социальные представления преподавателей МГТУ им. Баумана



б) социальные представление преподавателей МИИГАиК

Рис. 1. Социальные представления у преподавателей более эффективной по членству (МГТУ им. Баумана) и менее эффективной по количеству (МИИГАиК) профсоюзных организаций вузов (в % от всех высказываний, n=219 чел.)

этих характеристик гарантирует высокую эффективность. Учитывая относительную стабильность внешней среды МГТУ им. Баумана (место вуза в рейтинге вузов, постоянное внимание государства, устойчивый заказ на инженерные кадры и т. д.), вуз формиру-

ет ключевые ценности успеха: четкие линии распределения полномочий по принятию решений, стандартизованные правила и процедуры, механизмы контроля и учета.

**Мотивационный профиль преподавателей вузов** (рис. 3) статистически

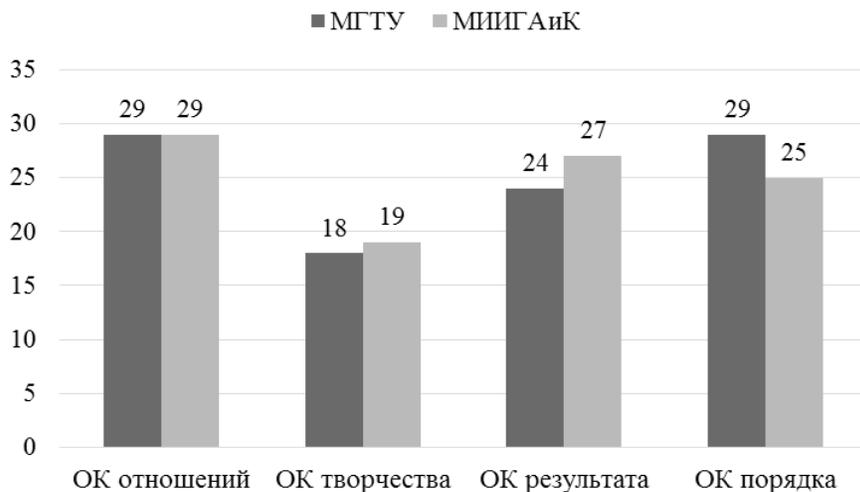


Рис. 2. Сравнение организационных культур МГТУ им. Баумана, МИИГАиК по экспертным оценкам преподавателей вузов – членов профсоюза (в средних %, n=219 чел.)



Рис. 3. Мотивационные профили преподавателей членов профсоюза МГТУ им. Баумана и МИИГАиК (в средних, n=219)

значимо отличается на уровне  $p < 0,01$ . Базовые отличия проходят через факторы взаимодействия в социуме («Социальные контакты», «Взаимоотношения») и профессиональные факторы («Интересная и полезная работа»). Такое сочетание мотивационных факторов прогнозирует эффективность работы профсоюзной организации в этих областях при условии гармоничного вплетения проводимых мероприятий в канву трудовой мотивации. При этом в МГТУ им. Баумана наибольший результат скорее всего будет достигнут при использовании фактора «Интересная и полезная работа», в МИИГАиК – факторов «Социальные контакты» и «Взаимоотношения».

### Анализ результатов анкетирования

Цели вступления в профсоюз представлены на рис. 4. Линейные тренды наглядно показывают различия групп. Основной целью вступления в профсоюз опрошенных работников МГТУ им. Баумана является: «Активное участие в мероприятиях» – 27 % ответов респондентов; «Защита прав» и «Поддержка/помощь» – по 24 % ответов соответственно, включая ответ «материальная помощь» у 11 % респондентов; «Как все» – 14 % ответов соответственно. Результаты отличаются от ответов опрошенных работников МИИГАиК, у которых основной целью вступления в профсоюз является «Защита» – 60 % ответов респондентов; на втором месте «Быть членом общества» – 40 % ответов; 3-е место не выявлено, исходя из количества респондентов.

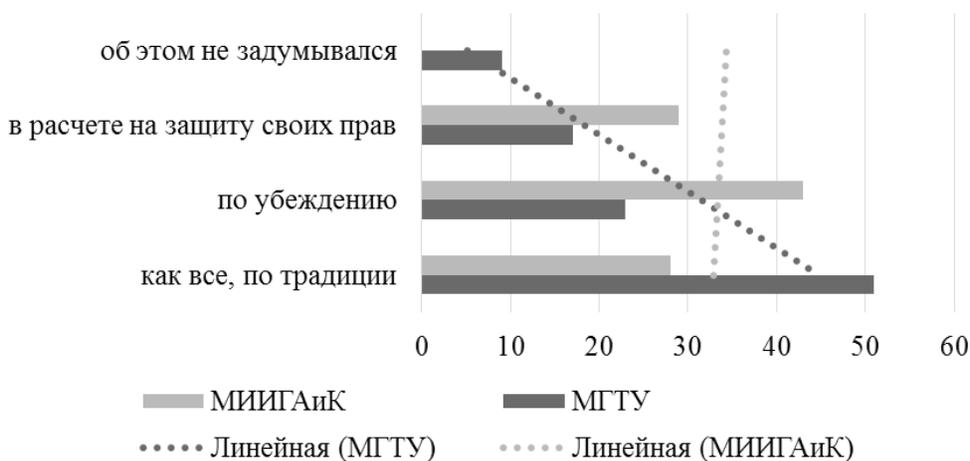


Рис. 4. Структуры причин вступления в профсоюз в профсоюзных организациях МГТУ и МИИГАиК

В целом по данному блоку группы имеют статистически достоверное отличие на уровне  $p < 0,01$  по  $\chi^2$  – критерию.

*Профсоюз: авторитет, деятельность, удовлетворенность.* Анализ

результатов по всей выборке продемонстрировал единодушное мнение всех преподавателей, высказавшихся за необходимость наличия профсоюзной организации в образовательном

учреждении. Более 90 % всех опрошенных выразили положительную точку зрения, отвечая на данный вопрос.

В ППО МГТУ им. Баумана уровень авторитета и влияния профкома в вузе более высоким оценили 37 % опрошенных; 34 % – «выше среднего»; 27 % – высоким, отрицательно высказались – 2 % респондентов. Преподаватели менее эффективной ППО МИИГАиК в равной степени оценили уровень авторитета и влияния профкома в университете – по 43 % «выше среднего» и «хотелось бы лучше»; 14 % отметили высокий уровень этой работы. В ППО МГТУ им. Баумана средний балл оценки ее деятельности составляет 4,44, тогда как у работников ППО МИИГАиК – средний балл равен 4,25.

В ППО МГТУ им. Баумана обеспечение прав членов профсоюза реализовано через показатели «Стимулирующие выплаты» и «Охрана труда» – по 21 % опрошенных; «Оплата труда» – 15%; «Не обращался» – 13 % опрошенных; «Вопросы трудового законодательства» – 9 %; «Сокращение/Увеличение нагрузки» и «Аттестация» – по 4 % соответственно. В ППО МИИГАиК «Охрана труда» и «Вопросы трудового законодательства» – по 17 % соответственно. Остальные ответы были распределены в равных долях респондентами и не влияют на результаты анкетирования вследствие их малой численности.

Логично в такой ситуации то, что 79% преподавателей МГТУ им. Баумана в целом удовлетворены решением вопросов, связанных с обеспечением прав членов профсоюза. Однако таким же образом ответили и работники МИИГАиК – 72 % опрошенных, причем полностью не удовлетворенных решением этих вопросов в выборках

не оказалось. Имеет место тенденция: в более эффективных ППО авторитет организации базируется на многообразии направлений, форм и методов решения насущных вопросов, возникающих у членов профсоюза. Это подтверждается долей членов ППО (от 29 до 43 % респондентов) не совсем или полностью не удовлетворенных решением вопросов защиты социально-трудовых прав. В целом по данному блоку группы имеют статистически достоверное различие на уровне  $p < 0,01$  по  $\chi^2$  – критерию.

*Информационное обеспечение деятельности профсоюза.* Преподаватели вузов практически одинаково используют информационные ресурсы. В ППО МГТУ им. Баумана большинство указанных источников получения информации присутствуют примерно в равном соотношении. Однако такие источники информации, как сайт МГО профсоюза народного образования и науки РФ – [www.pronm.ru](http://www.pronm.ru); социальные сети и страничка профсоюзной организации в социальной сети, практически не отмечены опрошенными. В целом по данному блоку группы имеют статистически достоверное отличие на уровне  $p < 0,05$  по  $\chi^2$  – критерию.

*Уровень взаимодействия руководства профсоюза со своими членами* определяется через совместную реализацию социальных программ. Различий в знании, популярности и участии в них в профсоюзах преподавателей выявлено не было. Самыми популярными социальными программами профсоюза, по мнению участников опроса, являются: билеты и подарки на новогодние представления для детей членов профсоюза (знакомы от 22 до 41 %; интересны от 18 до 30 %); оздо-

рование членом профсоюза и членом их семей (от 19 до 30 %); добровольное медицинское страхование (знакомы от 13 до 21 %; интересны от 30 до 36 %); фонд социальной и благотворительной помощи (знакомы от 13 до 18 %; интересны от 15 до 21 %).

*Направления деятельности профсоюза:*

1) оздоровление членом профсоюза. Различий по этому микроблоку анкеты нет, у всех преподавателей самыми популярными социальными программами по оздоровлению членом профсоюза, в которых опрошенные хотели бы принять непосредственное участие, являются: санаторно-курортное лечение в санаториях и отдых в пансионатах Крыма, Краснодарского края и средней полосы России (от 19 до 27 % ответов); добровольное медицинское страхование (от 17 до 24 % ответов); подмосковные оздоровительные лагеря (от 18 до 23 % ответов); отдых за рубежом (от 15 до 20 % ответов), ранее неактивно используемая программа;

2) организационно-массовая работа. Акцент в организационной работе целесообразней сделать на самой популярной тройке ответов: а) участие в творческих, профсоюзных конкурсах и конкурсах профессионального мастерства (от 17 до 23 % ответов); б) участие в форумах и конференциях (от 15 до 20 %); в) участие в слетах и фестивалях и участие в премиях и грантах (от 13 до 18 % ответов соответственно). В целом по данному микроблоку ППО вузов имеют статистически достоверное различие на уровне  $p < 0,05$  по  $\chi^2$  – критерию;

3) обучение членом профсоюза. В ППО МГТУ им. Баумана на вопрос об обучении «Затрудняюсь ответить» от-

ветили 36 %. Самыми популярными формами обучения членом профсоюза являются: «Школы профсоюзного актива» – 35 % ответов опрошенных; «Стажировки» и «Тренинги» – по 10 %. Работники МИИГАиК ответили схожим образом. Самым популярным ответом является ответ «Затрудняюсь ответить» – 75 %; далее – «Школы профсоюзного актива» – 13 %; «Стажировки» – 12 %. Ответы по выборке не имеют статистически обоснованного различия. Полученные результаты выявили у преподавателей непонимание того, что обучение формирует коммуникативно-компетентностный подход к пониманию социальной роли профсоюза в жизни образовательных учреждений.

4) Культурно-просветительская работа. Преподаватели вузов абсолютно единодушны по этому микроблоку анкеты. Самыми интересными направлениями культурно-просветительской деятельности профсоюзной организации, существующими в ППО МГТУ им. Баумана, являются: «Участие в экскурсионных маршрутах и программах» – 41 % ответов респондентов; «Посещение театров и музеев» – 36 %; «Участие в проектах нравственно-патриотического воспитания молодежи» – 22 %. В ППО МИИГАиК: самым распространенным ответом является ответ «Участие в экскурсионных маршрутах и программах» – 47 % ответов респондентов; «Посещение театров и музеев» – 36 %; «Участие в проектах нравственно-патриотического воспитания молодежи» – 17 %.

*Улучшение работы профсоюзной организации.* В целом по этому блоку группы нет статистически достоверного различия по  $\chi^2$  – критерию между более и менее эффективными ППО.

Самыми важными направлениями деятельности профсоюзной организации в ППО МГТУ им. Баумана являются: «Осуществление защиты трудовых прав членов профсоюза по вопросам оплаты труда» – 23 % ответов респондентов; «Реализация пунктов коллективного договора в части нормализации условий и оплаты труда» – 21 %; «Охрана труда» – 16 %. Преподаватели МИИГАиК представили сходную систему направлений: «Осуществление защиты трудовых прав членов Профсоюза по вопросам оплаты труда» – 26 % ответов респондентов; «Реализация пунктов коллективного договора в части нормализации условий и оплаты труда» – 22 %; «Развитие и совершенствование системы социального партнерства» – 19 %.

В целом, по мнению респондентов, все направления деятельности профсоюзных организаций практически необходимо улучшить. Общими наиболее приоритетными направлениями работы профсоюза стали: осуществление защиты трудовых прав членов профсоюза по вопросам оплаты труда (от 12 до 14 %); реализация пунктов коллективного договора в части нормализации условий и оплаты труда (от 9 до 14 %); социальные программы (от 9 до 10 %). Направления работы базируются на видимых недостатках. Преподаватели МГТУ им. Баумана представили следующий перечень: «Недостаточное информирование о работе профсоюза» – 13 % ответов опрошенных; «Слабая работа с администрацией по повышению заработной платы» и «Ограниченные возможности организации в защите социально-трудовых прав» – по 9% ответов. Преподаватели МИИГАиК: «Не-

достаточная активность профсоюзной организации» и «Недостаточная заинтересованность молодежи» – по 17% ответов опрошенных, соответственно. Таким образом, основной недостаток деятельности профсоюзных организаций, по мнению большинства респондентов, связан с информационной работой, недостаточной активностью и ограниченными возможностями организаций в защите социально-трудовых прав членов профсоюза.

«Привлечение членов профсоюза» по меньшей мере зависит от 1) авторитета ППО в вузе, 2) личной мотивации членов профсоюза, 3) структуры недостатков в работе профкома и их преодоление, 4) уровня рефлексии проблемы привлечения членов профсоюза, 5) нормативно-правового обеспечения. 73 % преподавателей МГТУ им. Баумана отметили то, что в целом администрация считается с мнением профсоюза, уважает его. 25 % полагает, что администрация вынуждена терпеть профсоюзную организацию. В МИИГАиК работники соответственно ответили 43 % и 57 %. Основными причинами низкой мотивации преподавателей и сотрудников вузов при вступлении в профсоюз, выделенными респондентами по всей выборке, являются: недостаточное понимание функций организации (от 20 до 31 %); нежелание платить взносы (от 21 до 50 %); сомнение в возможности профсоюзной организации защищать права работников (от 21 до 28 %). По мнению преподавателей вузов, основными причинами недостаточной эффективности работы первичных профсоюзных организаций являются: недостаточная информированность членов профсоюза (от 11 до 21 %); ограниченные фи-

нансовые возможности (от 17 до 38 %); члены профсоюза не принимают активного участия в работе профорганизации, не поддерживают действия профсоюзного комитета (от 13 до 22 %); недостаточная поддержка со стороны вышестоящего профоргана и зависимость неосвобожденного председателя первичной организации от работодателя (от 2 до 22 % соответственно).

Основными условиями увеличения профсоюзного членства, с точки зрения респондентов, являются: повышение уровня сознательности членов профсоюза (от 22 до 52 %); более активное информирование о деятельности профкома (от 24 до 45 %); активизация работы профкома (от 14 до 28 %).

Мероприятиями, которые могут повысить авторитет ППО и привлечь новых членов профсоюза в ППО МГТУ им. Баумана, по мнению респондентов, являются: «Повышение заработной платы» – 22 % ответов респондентов; «Проведение праздничных, культурных, спортивных, мероприятий» – 17 % ответов; «Работа с молодежью, деятельность молодежной структуры профорганизации» – 12 % ответов. Другой перечень мероприятий дают работники МИИГАиК: «Повышение заработной платы» – 27 % ответов респондентов; «Проведение праздничных, культурных, спортивных, мероприятий» – 23 % ответов; «Коллективные действия» – 14 % ответов.

#### **Выводы по сравнительному анализу полярных групп ППО преподавателей вузов**

Во-первых, выявлен уровень расхождений в факторах членства в профсоюзе –  $p < 0,05$ . При понятной схожести по демографическим показателям

группы не имеют отличий по анкете: «Уровень взаимодействия руководства профсоюза со своими членами»; «Направления деятельности профсоюза» («Оздоровление членов профсоюза», «Обучение членов профсоюза», «Культурно-просветительская работа»). Результаты по ассоциативной методике подчеркивают, с одной стороны, закрытость членов ППО, выражающуюся в уклонении от части острых вопросов, с другой – наработанные технологии в деятельности ППО.

Во-вторых, превалирование статистически достоверных различий лишь на уровне  $p < 0,05$  по  $\chi^2$  – критерию по ассоциативной методике «Социальные представления о профсоюзе» и по тесту «Организационная культура», по блокам анкеты: «Информационное обеспечение деятельности профсоюза», «Организационно-массовая работа», «Улучшение работы профсоюзной организации», «Привлечение членов профсоюза» дает нам лишь тенденцию действий. Взаимосвязь с мотивацией членства в профсоюзе выявлена, но не всегда ясно, что от чего зависит: мотивация членства от факторов или факторы от мотивации. Для выхода из ситуации двойственности считаем необходимым провести дополнительное сравнение более эффективных по членству в профсоюзе и менее эффективных по количеству членов в ППО вузов с группой молодых преподавателей, названных нами из-за своих характеристик мотивации членства в профсоюзе потенциальной группой.

В-третьих, полярные группы ППО имеют статистически достоверное различие на уровне  $p < 0,01$  по  $\chi^2$  – критерию по тесту «Мотивационный профиль», «Цели вступления в профсоюз»,

«Профсоюз: авторитет, деятельность, удовлетворенность». По сути, это и есть различия собственно в мотивационной сфере членов профсоюза, ППО вуза.

Итак, в опубликованных 2-х статьях проанализированы факторы мотивационного членства студентов и преподавателей в профсоюзных организациях вузов. Нами подготовлена третья статья «Мотивация профсоюзного членства как компонент межгрупповой адаптации студентов и

преподавателей в едином профсоюзе вуза (часть 3. Моделирование реорганизации профсоюзной организации)». В статье будут изложены основы моделирования слияния профсоюзных организаций, на конкретном примере показаны преимущества и возможные потери таких организационных изменений. В основу положены закономерности, механизмы, стратегии межгрупповой адаптации в организациях [1; 2; 3; 6; 10; 12].

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Булгаков А.В. Влияние психологических явлений межгруппового взаимодействия в организации на эффективность управления знаниями: платформа Sunefin Д. Сноудена // Пути России. Альтернативы общественного развития. 2.0: сборник статей. 2015. Т. XX. С. 574–595.
2. 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.
3. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России: дисс. ... док. психол. наук. М., 2007. 462 с.
4. Мотивация профсоюзного членства как компонент межгрупповой адаптации студентов и преподавателей в едином профсоюзе вуза (часть 1. Студенты: проблема мотивации профсоюзного членства) А.В. Булгаков и др. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 3. С. 30–48.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ.; под ред. И.В. Андреевой. СПб., 2001. 320 с.
6. Корчемный П.А. Концепция межгрупповой адаптации в организации А.В. Булгакова как теория среднего уровня: области применения, результаты, перспективы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2011. № 1. С. 74–84.
7. Павлютенкова О.А. Корпоративные университеты как эффективная форма взаимодействия предприятия и ВУЗа в условиях кризиса // Ломоносовские чтения – 2010: Духовно-нравственная культура и патриотизм: материалы научной конференции. М.: Изд-во МГУ, 2010. С. 351–356.
8. Павлютенкова О.А. Пронина Е.Н. Актуальные вопросы эффективного решения проблем мотивации профсоюзного членства // Теория и практика использования регулирования социально-трудовых и образовательных отношений в организациях высшего и профессионального образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Рязань, 2016. С. 78–82.
9. Ричи Ш., Маргин П. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов / пер. с англ.; под ред. Е.А. Климова. М., 2004. 399 с.
10. Чистоходова Л.И., Лавров Н.Н. Теоретическая модель развития профессиональной

идентичности специалиста // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2012. № 1. С. 119–124.

11. Abric, J-C. A structural approach to social representations // Representations of the social: bridging theoretical traditions / ed. by K. Deaux, G. Philogène. Oxford: Blackwell Publishers. 2001. P. 42–47.
12. Bulgakov, A.V. Psychology of Intergroup Adaptation in Organizations as the Integration of Socio-Psychological and Cognitive Paradigms: Some Results and Prospects of Development [Electronic source] // International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice: [site]. URL: <http://www.interpsy.sgu.ru> <http://interpsy.sgu.ru/en/journal/2014/1> (дата обращения: 13.08.2016).

#### REFERENCES:

1. Bulgakov A.V. Vliyaniye psikhologicheskikh yavlenii mezhgruppovogo vzaimodeistviya v organizatsii na effektivnost' upravleniya znaniyami: platforma Cynefin D. Snoudena [The Influence of Psychological Phenomena of Intergroup Interaction in the Organization on the Effectiveness of Knowledge Management: the Cynefin Platform by D. Snowden] // Puti Rossii. Al'ternativy obshchestvennogo razvitiya. 2.0 : sbornik statei [Ways of Russia. Alternatives of Social Development. 2.0: Collection of Articles]. Vol. XX, M., 2015. pp. 574–595.
2. Bulgakov A.V. Printsip kul'turnogo oposredovaniya kak osnova sravnitel'nogo analiza rezul'tatov issledovaniy mezhgruppovoi adaptatsii v organizatsiyakh [The Principle of Cultural Mediation as the Basis of a Comparative Analysis of the Results of Studying Intergroup Adaptation in Organizations] // Vestnik Rossiiskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta. Seriya «Psikhologiya. Pedagogika. Obrazovanie». 2015, no. 10(153), pp. 37–59.
3. Bulgakov A.V. Psikhologiya mezhgruppovoi adaptatsii na korablyakh VoЕННО-morskogo flota Rossii: diss. ... dok. psikhol. nauk [Psychology of Intergroup Adaptation in the Ships of the Navy of Russia: Thesis ... Doctor of Psychology]. M., 2007. 462 p.
4. Motivatsiya profsoyuznogo chlenstva kak komponent mezhgruppovoi adaptatsii studentov i prepodavatelei v edinom profsoyuze vuza (chast' 1. Studenty: problema motivatsii profsoyuznogo chlenstva) [Motivation for Trade Union Membership as a Component of Intergroup Adaptation of Students and Teachers in a Single Union of a University (Part 1. Students: The Problem of Motivation of Trade Union Membership)] A.V. Bulgakov and oth. // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki. 2016, no. 3, pp. 30–48.
5. Kameron K., Kuinn R. Diagnostika i izmeneniye organizatsionnoi kul'tury / Per. s angl. [Diagnosing and Changing Organizational Culture / Tr. from English.]. SPb., 2001. 320 p.
6. Korchemnyi P.A. Kontseptsiya mezhgruppovoi adaptatsii v organizatsii A.V. Bulgakova kak teoriya srednego urovnya: oblasti primeneniya, rezul'taty, perspektivy [A.V. Bulgakov's Concept of Intergroup Adaptation inside an Organization as a Middle-Level Theory: Range of Use, Results, Prospects] // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki. 2011, no. 1, pp. 74–84.
7. Pavlyutenkova O.A. Korporativnye universitety kak effektivnaya forma vzaimodeistviya predpriyatiya i VUZa v usloviyakh krizisa [Corporate Universities as an Effective Form of Interaction between an Enterprise and a University during the Crisis] Sbornik dokladov konferentsii «Lomonosovskie chteniya – 2010: Dukhovno-nravstvennaya kul'tura i patriotizm» MGU [Proceedings of the Conference "Lomonosov Readings – 2010: Spiritual-Moral Culture and Patriotism" MSU]. 2010, pp. 351–356.
8. Pavlyutenkova O., Pronina E. The Topical Issues of the Effective Problems Solution of Trade-Union Membership Motivations // Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical

- Conference "The Theory and Practice of Using Social Regulation – Labour and Educational Relations in Organizations of Higher and Professional Education", Ryazan, RGRTU, 2016, pp. 78–83.
9. Richi SH., Martin P. *Upravlenie motivatsiei : ucheb. posobie dlya vuzov / per. s angl. [Motivation Management: Textbook. Manual for Universities / Tr. From Engl.]*. М., 2004. 399 p.
  10. Chistokhodova L.I., Lavrov N.N. *Teoreticheskaya model' razvitiya professional'noi identichnosti spetsialista [Theoretical Model of Development of a Specialist's Professional Identity]* // *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki*. 2012, no. 1, pp. 119–124.
  11. Abric, J-C. *A structural approach to social representations // Representations of the social: bridging theoretical traditions / ed. by K. Deaux, G. Philogène*. Oxford: Blackwell Publishers. 2001. P. 42–47.
  12. Bulgakov, A.V. *Psychology of Intergroup Adaptation in Organizations as the Integration of Socio-Psychological and Cognitive Paradigms: Some Results and Prospects of Development [Electronic source]* // *International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice: [site]*. URL: <http://www.interpsy.sgu.ru> <http://interpsy.sgu.ru/en/journal/2014/1> (request date: 13.08.2016).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

*Булгаков Александр Владимирович* – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры юридической психологии Московского университета Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя;  
e-mail: [av\\_bulgakow@mail.ru](mailto: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](mailto:kaf413@mail.ru)

*Павлютенкова Ольга Алексеевна* – старший преподаватель, председатель первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Электростальского института (филиал) Московского политехнического университета;  
e-mail: [olgapavl@mail.ru](mailto:olgapavl@mail.ru)

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

*Bulgakov Alexandr V.* – Doctor of Science in Psychology, Professor, Professor of the Department of Legal Psychology, Moscow University of the Ministry of the Interior of the Russian Federation named after V.Y. Kikot;  
e-mail: [av\\_bulgakow@mail.ru](mailto:av_bulgakow@mail.ru)

*Chistokhodova Lyudmila I.* – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Director of Institute of Management, Economics and Law, Moscow State Regional University;  
e-mail: [kaf413@mail.ru](mailto:kaf413@mail.ru)

*Pavlyutenkova Olga A.* – Senior Lecturer, Chairman of the Primary Trade Union Organization of Employees and Students of Elektrostal Polytechnic Institute – Branch of Moscow State University of Mechanical Engineering;  
e-mail: [olgapavl@mail.ru](mailto:olgapavl@mail.ru)

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ССЫЛКА**

*Булгаков А.В., Чистоходова Л.И., Павлютенкова О.А.* Мотивация профсоюзного членства как компонент межгрупповой адаптации студентов и преподавателей в единой профсоюзной организации вуза (часть 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.

DOI: 10.18384/2310-7235-2016-4-41-54

**BIBLIOGRAPHIC REFERENCE**

*A. Bulgakov, L. Chistokhodova, O. Pavlyutenkova.* Motivation of Union Membership As a Component of Intergroup Adaptation of Students and Teachers in a Single Trade Union Organization of the University (part 2. Teachers: Features of Motivation of Trade-Union Membership in the Context of Intergroup Adaptation to the Trade Union Organization) // Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Psychology. 2016. no 4. pp. 41–54.

DOI: 10.18384/2310-7235-2016-4-41-54