



УДК 316.6

СОВРЕМЕННАЯ РОССИЙСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ИССЛЕДОВАНИЯ МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Кузнецова Ольга Евгеньевна –

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии,
Институт педагогики и психологии, Северный (Арктический) федеральный
университет им. М. В. Ломоносова, Архангельск
E-mail: kuznetsovaolga1@yandex.ru



В статье анализируются современные российские исследования межгрупповых отношений в организациях, выполненные в рамках докторских и кандидатских диссертаций, а также публикации по этой теме в научных изданиях за последние десять лет. Анализируются новые концепции и проблемы взаимосвязи межгрупповых отношений и организационных явлений, процессов, таких как социально-психологические механизмы регулирования, эффективной коммуникации, организационной идентичности и т.д. Также выделяются диагностические и прикладные задачи изучения межгрупповых отношений в организационном контексте на современном этапе. Наряду с традиционными подходами к изучению межгрупповых отношений предлагается организационно-культурный подход.

Ключевые слова: межгрупповые отношения, психологические отношения, организация, организационная система, идентичность, организационно-культурный подход.

Периодическое обобщение результатов теоретических и экспериментальных исследований за определенный временной отрезок является необходимым этапом для осмысления опыта и поиска путей дальнейшего развития научного направления. Это необходимо для понимания закономерностей изменения исследований в конкретной научной сфере с течением времени.

В изучении межгрупповых отношений в организации в отечественной психологии к концу 1980-х гг. определилось два направления – деятельностное (В. С. Агеев, МГУ) и ценностное (П. Н. Шихирев, ИПРАН). Согласно первому направлению, межгрупповые отношения детерминируются условиями и характером трудовой деятельности, второе основывается на идее ценностного отношения (оценке) как регуляторе поведения [1, 2]. В последующих исследованиях в качестве детерминанты межгрупповых отношений были выделены производственно-экономические факторы и требования организационной системы, большое внимание уделялось также изучению процессов межгрупповой дифференциации и интеграции в организациях. В 1990-е гг. интерес к изучению межгрупповых отношений в организации снизился, исследования в основном проводились в образовательных

учреждениях и касались изучения межгруппового восприятия в учебных группах.

Новый всплеск интереса к проблематике межгрупповых отношений в организации появляется на рубеже XX–XXI в. в связи с изменением структуры и характера социально-экономических отношений в стране и появлением новых запросов практики. Соответственно, появляются новые проблемы межгрупповых отношений, требующие изучения.

Целью данной статьи является анализ современных исследований межгрупповых отношений в организационном контексте, представленных в российской психологии в начале XXI в. Анализ осуществляется по следующим направлениям: обобщение практического запроса, новые концепции и направления в изучении межгрупповых отношений, разработки диагностических инструментариев и тренинговых программ, направленных на формирование, коррекцию и оптимизацию межгрупповых отношений в организации.

Анализ публикаций непосредственно по данной теме показал, что в первое десятилетие XXI в. было опубликовано три докторские диссертации [3–5] и четыре кандидатские диссертации [6–9], в которых определены основные направления изучения межгрупповых отношений. Также исследования по данной теме представлены в ряде публикаций в реферативных журналах и сборниках материалов конференций.

Прежде всего следует отметить, что проблематика межгрупповых отношений в организации на современном этапе непосредственно связана с реальными запросами организаций, для успешного функционирования которых необходимо эффективно использовать как внешние, так и внутренние ресурсы. К внутренним ресурсам относятся структурные единицы организации (филиалы, подразделения, отделы и т.д.), которые, с одной стороны, повышают её эффективность, а с другой стороны, усложняют её и создают противоречия. В связи с этим изучение межгрупп-



повых отношений в организационном контексте будет способствовать оптимизации функционирования организации в сложной экономической среде. Большинство исследователей выделяют следующие организационные задачи, связанные с межгрупповыми отношениями:

- 1) регламентирование группового поведения в организации;
- 2) создание условий для эффективного функционирования подразделений в соответствии с требованиями внутренней и внешней среды;
- 3) снятие противоречий, порождаемых сложными структурами современных организаций (матричными, сетевыми и т.д.), такими как внутренняя разобщенность, доминирование узкогрупповых целей, преобладание неформальных норм;
- 4) формирование деловых межгрупповых контактов;
- 5) профилактика и регулирование межгрупповых конфликтов.

Таким образом, на данный момент научные исследования не только включают разработку фундаментальных проблем, но и ориентируются на запросы практики, что способствует преодолению разрыва между фундаментальным и организационно-прикладным направлениями в психологии.

В анализируемых работах представлены следующие новые концепции и проблемы межгрупповых отношений.

Концепция психологических отношений индивидуальных и групповых субъектов экономической деятельности в условиях изменения форм собственности В. П. Познякова. Согласно ей психологические отношения групповых субъектов понимаются как «эмоционально окрашенные представления и оценки, объектами которых выступают внешние условия экономической деятельности, представители различных социальных групп, с которыми они связаны партнерскими и иными формами взаимодействия, характеристики самой экономической деятельности и его субъектов» [3, с. 6]. Детерминантой динамики межгрупповых социально-психологических отношений является изменение экономических связей. В свою очередь, динамика отношений характеризуется сочетанием процессов внутригрупповой интеграции и межгрупповой дезинтеграции. Новые экономические отношения усиливают межгрупповую дезинтеграцию. Вычленение проблемы межгрупповой интеграции/дифференциации имеет большое практическое значение, так как уже на этапе подготовки организационно-управленческих и экономических нововведений можно предусмотреть появле-

ние эффекта межгрупповой дезинтеграции и предупредить его. В связи с этим необходимо учитывать как социально-психологические закономерности поведения, так и особенности взаимодействия экономических субъектов, чтобы успешно производить социально-экономические преобразования и научно обоснованно прогнозировать социально-психологические последствия этих преобразований. Автором разработан новый методический подход к изучению социально-психологических факторов деловой активности [3].

Работа И. Р. Сушкова посвящена изучению сущности, роли и структуры взаимоотношений социальных групп и обоснованию этапов их развития, происходящего в социальной системе. Взаимоотношения групп детерминированы их взаимодействием и складываются в процессе межгруппового обмена социально-психологическими отношениями, на протекание которого влияет характер организации межгруппового взаимодействия. Автором разработана модель развития взаимоотношений социальных групп, которая имеет большое практическое применение в планировании различного рода исследований межгрупповых отношений, а также для и теоретического обоснования эмпирических данных. В работе даётся анализ структуры взаимоотношений, на основании которого уточняется роль образа группы, являющегося материальным носителем взаимоотношений групп, уточняется роль символов и ценностей сообщества, способствующих формированию и реализации взаимоотношений. Для изучения межгрупповых отношений интерес представляют выделенные автором функции процессов социального сравнения и различные уровни реализации социальной установки [4].

Психологическая концепция межгрупповой адаптации (МГА) предложена А. В. Булгаковым. Под МГА автор понимает социально-психологическую адаптацию групп друг к другу как многосторонний процесс по оптимизации групп с соответствующими субкультурами, основу которых составляют мотивационный, когнитивный, эмоциональный, поведенческий и интегральный компоненты. Основными механизмами МГА являются «межгрупповая неадаптивность», организационная идентификация, адаптационный и мотивационный потенциалы. А. В. Булгаков одним из первых обратил внимание на влияние организационных субкультур на межгрупповые отношения [5].

Проблемы взаимосвязи межгрупповых отношений и организационных процессов и явлений разрабатываются в целом ряде работ. Проблемой социально-психологических механизмов регу-



лирования межгрупповых отношений в организации занималась О. Н. Колбцева. В основе созданной автором социально-психологической модели регулирования межгрупповых отношений лежит взаимосвязь объективных условий, групповых потребностей и когнитивных процессов. Структура групповых потребностей (позиционирование, самоопределение и самопознание) определяет межгрупповую динамику и специфические механизмы регулирования межгрупповых отношений, к которым относятся межгрупповая категоризация и групповая идентификация [6].

Проблема прогнозирования тенденций развития организации через анализ межгрупповых взаимоотношений, которые формируются в результате взаимодействия подразделений, поднимается в работе Ю. Б. Бакай. Выявлено, что межгрупповые взаимоотношения отражают организационные процессы, которые влияют на деятельность взаимодействующих групп, а это, в свою очередь, влияет на процессы деятельности и развития организации. Автором были выделены типы межгрупповых взаимоотношений: «экстремум взаимного принятия», «экстремум взаимного непринятия», «оптимум взаимоотношений», позволяющие спрогнозировать развитие организации [7].

Изучение взаимосвязи характеристик субкультур формальных групп и характера межгрупповых отношений может оптимизировать и прогнозировать межгрупповые отношения в организации и её развитие [8].

Эффективная коммуникация изолированных малых групп в экстремальных условиях исследуется В. И. Гуциным, который, изучая общение космических экипажей, приходит к выводу о возможности проявления в коммуникации межгруппового конфликта. Изучение дистанционного общения изолированной малой группы способствует определению причин смены исходно кооперативного мотива межгруппового общения на конкурентный, а также причин возникновения конфликтных противоречий этой малой группы и внешнего мира. Таким образом, на протекание дистанционного общения оказывают воздействие особенности межгрупповых взаимоотношений изолированной малой группы. Развитие феноменов «психологического закрытия» и «автономизации коммуникации» интенсифицируется, если взаимоотношения недостаточно позитивны [10].

Проблема влияния межгруппового взаимодействия на эффективность подготовки младших офицеров рассматривается А. Ю. Наумовым. Автор выделяет три типа межгруппового вза-

имодействия – конкурентный, дистантный и кооперативный – и доказывает их влияние на подготовку военных. Он также развивает идею А. В. Булгакова о взаимосвязи субкультур и межгрупповых отношений и в качестве психологического механизма, определяющего тип межгруппового взаимодействия, выделяет соотношение ценностных ориентаций групповых субкультур [9].

Разработка проблемы взаимосвязи межгрупповых отношений и организационной идентичности имеет большое практическое значение, так как сотрудники организаций могут обладать множественной идентификацией, что приводит к различным конфликтам, в том числе и межгрупповым. Выявлено, что выраженность феноменов социальной идентичности зависит от межгрупповых отношений (степени законности статусных различий между группами, форм организации межгруппового взаимодействия, целей и критериев оценки межгруппового взаимодействия). В исследованиях Е. В. Бушуевой под руководством С. А. Липатова было выявлено, что существует связь между характером межгрупповых отношений в организации (зависимые/независимые, кооперативные/конкурентные) и выраженностью фокуса идентичности сотрудника (с организацией или с группой). Данное исследование обнаружило много неразрешенных вопросов, изучение которых будет способствовать оптимизации межгрупповых отношений, и пониманию процессов организационной идентичности [11]. В исследовании И. Ю. Полянинова изучаются взаимосвязи социальной идентичности и образа аутгруппы. Автор предполагает, что образы аутгруппы у членов группы со сформированной идентичностью будут более однонаправленными и ярко выраженными, чем у членов, включённых в неё недавно (т.е. с несформированной социальной идентичностью). Результаты исследования, возможно, позволят судить о природе формирования образа аутгруппы и значения в данном процессе феномена социальной идентичности [12].

Проблема исследования межгрупповых защитных механизмов в организационном контексте представлена А. В. Штроо. Выживание группы в организации и сохранение своей целостности связаны со способностью противостояния угрожающим воздействиям извне и изнутри. Для этого охраняются групповые границы, физическая, ментальная, социальная природа, задаются новые структурные отношения между группами. Защитные организационные практики рассматриваются как действия, направленные на предотвращение попадания людей и групп в угрожающее или затрудненное положение. Такая



ситуация будет препятствовать установлению или устранению причин их возникновения. Изучение групповых защитных механизмов позволяет выявить способы эффективного взаимодействия между группами в организации [13].

Проблеме барьеров эффективного межгруппового взаимодействия, имеющих объективный (организационный) и субъективный (личностный) характер, посвящено исследование М. Г. Кокшаровой под руководством В. П. Позднякова. По результатам исследования были выявлены следующие организационные барьеры: бюрократия, недостаток информации, сложная структура компании, управленческие (некорректность, противоречивость поставленных задач, отношения с другими руководителями), личностные (нетерпимость, эмоциональность, поведение коллег). Полученные данные можно использовать как инструмент повышения эффективности межгруппового взаимодействия [14]. Таким образом, в современных исследованиях представлены концепции и проблемы, перспективные для научного и прикладного аспектов.

Характерной чертой современных исследований межгрупповых отношений в организации является также создание диагностического инструментария и разработка тренинговых программ для оптимизации таких отношений:

1. В исследовании В. П. Позднякова выявлены социально-психологические показатели и методы их оценки, используемые для анализа и прогноза деловой активности представителей различных социальных групп. Данные показатели позволяют зафиксировать повышение или снижение деловой активности раньше, чем эта информация будет зафиксирована в экономических показателях. Эти данные могут быть применены для проведения изучения деловой активности членов разных социальных групп в современном обществе [3].

2. Заложенный в основу методики И. Р. Сушкова принцип исследования межгрупповых отношений в производственной организации может быть использован для разработки методов исследования взаимоотношений групп в других сферах межгруппового взаимодействия [4].

3. А. В. Булгаков разработал диагностическую модель для изучения МГА, которая включает авторские методики по определению: а) стратегий МГА; б) групповой идентичности (тест социальной идентификации); в) коррекции мотивации к воинской службе, становления профессиональной идентичности специалистов, изменения психологической совместимости работы в командах средствами тренинга МГА. Эта модель способствует разработке програм-

мы по оптимизации межгрупповой адаптации в разных профессиональных областях [5]. Для этого предлагается тренинг, который решает три задачи: 1) активизации личностного потенциала членов группы специалистов для преодоления проблем профессиональной деятельности; 2) обучения специфическим методикам профессиональной деятельности; 3) использования организационно-культурного ассимилятора (ОКА). Это специально созданный набор ситуаций жизнедеятельности другой профессиональной группы, который используется в том случае, когда происходит подготовка своих групп для командировки в другие организации, когда необходима осведомленность о малоизвестных культурных различиях адаптирующихся групп. Таким образом, тренинг служит механизмом раскрепощения, средством передачи информации о различиях, существующих между группами и их субкультурами, облегчает межличностные контакты в новом социальном окружении [15].

4. Для прогнозирования развития организации Ю. Б. Бакай разработала технологию оценки характера производственных взаимоотношений между основными подразделениями компании и процессов взаимодействия. Последние анализируются на основе взаимных оценок групп. Данная технология позволяет выявить причины неэффективной работы подразделений, скрытые организационные конфликты, функциональные ограничения и противоречия в системе управления [7].

5. Коррекционная программа оптимизации межгруппового взаимодействия в учебных воинских подразделениях разработана А. Ю. Наумовым. В её основе лежит принцип согласования ценностных ориентаций групповых субкультур с помощью механизма лидерства и формирования общей групповой идентичности. В программе также предусмотрены работа с установлением и устранением межгрупповых конфликтов, проведение тренингов, направленных на командообразование и межгрупповую адаптацию [9].

В итоге следует отметить, что большинство исследований выполнено в рамках деятельностного и системного подходов. Однако в ряде работ намечается новое направление в изучении межгрупповых отношений в организации – организационно-культурное. Идея взаимосвязи особенностей организационной культуры (типов) и характера межгрупповых отношений (критериев) появляется в целом ряде работ. Так, Л. Н. Аксеновская предлагает применить ордерный подход к изучению организационной культуры для исследования межгрупповой адаптации [16]. Выявлено, что информация о связи



организационной культуры и межгрупповых отношений может применяться для прогнозирования развития организации [7]. Проблему межгрупповых отношений можно рассмотреть также с точки зрения организационных субкультур, из которых состоит организация. Одним из первых эту идею предложил А. В. Булгаков, который предполагает влияние типов организационных культур и групповых культур на межгрупповую адаптацию [5]. В дальнейшем эти идеи развивает в своем диссертационном исследовании А. Ю. Наумов, который изучает влияние межгрупповых отношений учебных подразделений на эффективность подготовки специалистов, где межгрупповое взаимодействие подразделений связано с типом их субкультуры и ценностных ориентаций представителей этих субкультур [9]. Действительно, организационные субкультуры, обладающие рядом собственных социально-психологических характеристик, могут определять характер межгрупповых отношений. Данная проблема разрабатывалась в нашем диссертационном исследовании [8]. Таким образом, организационно-культурный подход имеет перспективы применения в изучении межгрупповых отношений в организации.

Итак, современные исследования межгрупповых отношений в организации в российской психологии посвящены решению важных фундаментальных и прикладных задач, отвечают запросам практики и являются востребованными в организациях. Они не только поднимают новые проблемы, но и способствуют сближению фундаментального и организационно-прикладного подходов в социальной психологии, что способствует успешному развитию и данного направления, и всей отрасли науки в целом.

Список литературы

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие : социально-психологические проблемы. М., 1990. 240 с.
2. Шихирев П. Н. Проблемы исследований межгрупповых отношений // Психол. журн. 1992. Т. 13, № 1. С. 15–23.
3. Позняков В. П. Психологические отношения в условиях изменения форм собственности : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2002. 346 с.
4. Сушков И. Р. Психология взаимоотношений групп в социальной системе : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2002. 306 с.
5. Булгаков А. В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2007. 463 с.
6. Колбцева О. Н. Регулирование межгрупповых отношений в организации : дис. ... канд. психол. наук. М., 2006. 178 с.
7. Бакай Ю. Б. Особенности межгрупповых взаимоотношений в организации как основание для прогноза ее развития : дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 165 с.
8. Кузнецова О. Е. Организационные субкультуры формальных групп как фактор межгрупповых отношений в организации : дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 214 с.
9. Наумов А. Ю. Межгрупповое взаимодействие в воинском подразделении как фактор эффективности подготовки младших специалистов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 21 с.
10. Гуцин В. И. Закономерности дистанционного общения изолированных малых групп в долговременной изоляции : дис. ... д-ра мед. наук. М., 2003. 268 с.
11. Липатов С. А. Социальная идентичность работников и межгрупповые отношения в организации // Социальная психология сегодня : наука и практика : материалы межвуз. науч.-практ. конф. / под науч. ред. Б. Д. Парыгина. СПб., 2006. С. 88–91.
12. Полянинов И. Ю. Социальная идентичность как детерминанта формирования образа аутгруппы // Психологические и педагогические аспекты формирования профессиональной и социальной компетентности : материалы междунар. науч.-практ. конф. Иваново, 2009. С. 95–97.
13. Штроо В. А. Защитные механизмы групповой динамики в организационном контексте // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2007. Т. 4, № 1. С. 151–158.
14. Позняков В. П., Кокшарова М. Г. Исследование барьеров эффективного межгруппового взаимодействия в организации // Психология управления в современном мире : теория, эмпирические исследования, практика : материалы междунар. науч.-практ. конф. Тверь, 2010. С. 98–100.
15. Булгаков А. В., Митасова Е. В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов. М., 2005. 190 с.
16. Булгаков А. В., Аксеновская Л. Н. Межгрупповая адаптация в организации : ордерный аспект // Вестн. МГОУ. Сер. «Психологические науки». 2008. Т. 2, № 2. С. 77–89.

Modern Russian Psychology: Study of Intergroup Relations in Organisations

O. E. Kuznetsova

Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov (NArFU), Institute of Pedagogy and Psychology
17, quay Severnoy Dviny, Arkhangelsk, 163002, Russia
E-mail: kuznetsovaolga1@yandex.ru

The article is dedicated to the analysis of modern Russian investigations in the field of intergroup relations in organizations made in doctoral and Ph.D. theses in recent 10 years. New concepts and problems of relation of intergroup relations and organizational phe-



nomena and processes such as social psychological mechanisms of regulation, effective communication, and organizational identity are analyzed in the article. Diagnostic and practice tasks of intergroup relations in organizational context at the present stage are marked out too. Organizational-cultural approach to study intergroup relations is presented together with traditional approaches.

Key words: intergroup relations, psychological relations, organization, organizational system, identity, organizational and cultural approach.

References

1. Ageev V. S. *Mezhgruppovoye vzaimodeystvie: sotsialno-psikhologicheskie problemy* (Intergroup interaction: socio-psychological problems). Moscow, 1990. 240 p.
2. Shikhirev P. N. Problemy issledovaniy mezhgruppovykh otnosheniy (Problems of study of intergroup relations). *Psychological Journal*, 1992, vol. 13, pp. 15–23.
3. Poznyakov V. P. *Psikhologicheskie otnosheniya v usloviyakh izmeneniya form sobstvennosti*: dis. ... d-ra psikhol. nauk (Psychological relations in the conditions of change of patterns of ownership: dis. d-ra psychological sciences). Moscow, 2002. 346 p.
4. Suchkov I. R. *Psikhologia vzaimootnosheniy grup v sozionalnoy sisteme*: dis. ... d-ra psikhol. nauk (Psychology of group interrelations in social system: dis. d-ra psychological sciences). Moscow, 2002. 306 p.
5. Bulgakov A. V. *Psikhologia mezhgruppovoy adaptatsii na korablyakh voyeno-morskogo flota Rossii*: dis. ... d-ra psikhol. nauk (Psychology of intergroup adaptation on the Russian Navy: dis. d-ra psychological sciences). Moscow, 2007. 463 p.
6. Kobileva O. N. *Regulirovaniye mezhgruppovykh otnosheniy v organizatsiyah*: dis. ... kand. psikhol. nauk (Regulation of intergroup relations in organizations: PhD theses). Moscow, 2006. 178 p.
7. Bakay Y. B. *Osobennosti mezhgruppovykh otnosheniy v organizatsii kak osnovaniye dlya prognoza ee razvitiya*: dis. ... kand. psikhol. nauk (Features of intergroup relations in organization as the basis of prognosis its development: PhD theses). Moscow, 2007. 165 p.
8. Kuznetsova O. E. *Organizacionnyye subkultury formalnykh grup kak faktor mezhgruppovykh otnosheniy v organizatsii*: dis. ... kand. psikhol. nauk (Organizational subcultures as factor of intergroup relations in organizations: PhD theses). Moscow, 2009. 214 p.
9. Naumov A. Y. *Mezhgruppovoye vzaimodeystvie v voynskikh podrazdeleniyakh kak faktor effektivnosti podgotovki mladshikh spetsialistov*: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk (Intergroup interaction in military divisions as factor of minor specialist teaching: PhD theses). Moscow, 2011. 21 p.
10. Gushin V. I. *Zakonomernosti distantsionnogo obshcheniya izolirovannykh malikh grup v dolgovremennoy izolirovaniy*: dis. ... d-ra med. nauk (Regularities of distance communication of small group in long term isolation: dis. d-ra med sciences). Moscow, 2003. 268 p.
11. Lipatov S. A. *Sotsialnaya identichnost rabotnikov i mezhgruppovye otnosheniya v organizatsii* (Social identity of workers and intergroup relations in organization). *Sotsialnaya psikhologiya segodnya: nauka i praktika: materialy mezhvuz. nauch.-prakt. konf.* (Social psychology today: science and practice). Ed. by B. D. Parygin. St.-Petersburg, 2006, pp. 88–91.
12. Polyaniy I. Y. *Sotsialnaya identichnost kak determinanta formirovaniya obraza autgrupy* (Social identity as factor of outgroup image creation). *Psikhologiya upravleniya v sovremennom mire: teoriya, empiricheskie issledovaniya, praktika: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* (Psychological and pedagogical aspects of professional and social competence). Ivanovo, 2009, pp. 95–97.
13. Shtroo V. A. *Zashitnyye mekhanizmy grupovoy dinamiki v organizatsionnom kontekste* (Defense mechanism of group dynamic in organizational context). *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* (Psychology. Journal of Higher Economic School), 2007, vol. 4, no. 1, pp. 151–158.
14. Poznyakov V. P., Koksharova M. G. *Issledovaniye baryerov effektivnogo mezhgruppovogo vzaimodeystviya v organizatsii* (Study of barriers of effective intergroup interaction in organization). *Psikhologiya upravleniya v sovremennom mire: teoriya, empiricheskie issledovaniya, praktika: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* (Organizational psychology in the modern world: theory, studying and practice). Tver, 2010, pp. 98–100.
15. Bulgakov A. V., Mitasova E. V. *Mezhgruppovaya adaptatsiya spetsialistov-reabilitologov* (Intergroup adaptation of specialists of post-discharge adjustment). Moscow, 2005. 190 p.
16. Bulgakov A. V., Aksenovskaya L. N. *Mezhgruppovaya adaptatsiya v organizatsii: ordennyy aspekt* (Intergroup adaptation in organization: order concept). *Vestnik MGOU* (Bulletin of the Moscow State Regional University. Ser. «Psychological sciences»), 2008, vol. 2, no. 2, pp. 77–89.