

## ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КОМПОНЕНТА МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

DOI: 10.25629/НС.2018.10.05

МАГЕРА Т.Н.

Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет  
Россия, Москва

**Аннотация.** В статье представлен подход к решению вопроса повышения эффективности управления персоналом в современной поликультурной строительной организации посредством эмоционального компонента межгрупповой адаптации (ЭК МГА). Теоретический обзор и методологический аппарат охватывают широкий круг подходов, послуживших фундаментом для настоящего исследования. Сформулированные А.В. Булгаковым обоснованные закономерности, принципы, механизмы, социально-психологические пути, средства, технологии оптимизации МГА позволили обратиться к составляющей модели МГА, а именно – эмоциональному аспекту. С учетом противоречивости научных взглядов и представлений, связанных с эмоциями, выработан последовательный алгоритм изучения эмоционального компонента в реалиях деятельности современных поликультурных строительных организаций. В результате многогранной оценки МГА совместной деятельности в поликультурной строительной организации определены межгрупповые адаптационные поля поликультурной строительной организации и проанализированы соответствующие эмоциональные аспекты мотивационного потенциала персонала компании.

**Ключевые слова:** межгрупповая адаптация, эмоциональный компонент межгрупповой адаптации, адаптационные поля, мотивационное поле, мотивационный профиль.

### Введение

Концепция межгрупповой адаптации (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 обоснованы и сформулированы закономерности, принципы, механизмы, социально-психологические пути, средства, технологии оптимизации МГА по использованию явлений МГА как ресурса для повышения эффективности управления [5].

### Базовое определение МГА в организации

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 [5].

Эмоциональный компонент психологического явления в социальной психологии определяется как чувство или настроение человека, которые могут быть связаны с его социальным положением, социальной позицией или возникают при общении с кем-либо. Предполагается, что эти эмоциональные состояния имеют определенные физиологические характеристики [8].

### Краткий анализ литературы

На протяжении всей истории развития преднаучной и научной мысли предпринимались попытки изучения эмоций. Спор между социально-конструктивистскими и универсалистскими теориями эмоций продолжался весь 20-й век. Этот спор структурировал исследовательскую практику в различных областях: социальные конструктивисты полагают, что эмоции являются преимущественно результатом научения, культурно специфичны и подвержены историческим изменениям, тогда как универсалисты настаивают на том, что эмоции одинаковы во

всех культурах и во все времена. Нам близок подход Яна Плампера, который выносит бинарную оппозицию в изучении эмоций за скобки, указывая на возможности изучения эмоций за пределами конструктивизма и универсализма [15].

Темы эмоций касались многие древние и современные, отечественные и зарубежные исследователи (Аристотель, Цицерон, Гиппократ, Платон, стоики (IV в. до н.э.), Авиценна (XI в. н.э.), Ф. Бэкон, Р. Декарт, Б. Спиноза, Лейбниц, Т. Гоббс, Дж. Локк, Гартли, Ж.-Ж. Руссо, Ч. Дарвин, Г. Спенсер и ученики, Т. Рибо и его школа, Н. Н. Ланге и У. Джеймс, У. Кеннон, П. Бард, Линдсей и Хебб, Д.О. Хебб, Л. Фестингер, С. Шехтер, М. Арнольд (Arnold, 1960) и Р. Лазарус (Lazarus, 1991), Р. Лазарус (Lazarus, 1970), П.К. Анохин (1949, 1968), П.В. Симонов (1966, 1970, 1986), К. Изард (2000), Додонов Б.И., Люсин Д.М., Робертс Ричард Д. (Roberts Richard D.), Мэттьюс Джералд (Matthews Gerald), Гоулман Д., Петровский А.В., Шнейдер Л.Б., Reuven Bar-On (1985) и многие другие). Хронология изучения эмоций показывает колебания от отрицания (“мешающие”, “вредные страсти”, “аффекты” и т.д.) до возведения в ранг основополагающего фактора успеха (“эмоциональное лидерство”, “эмоциональный интеллект” и др.).

Модели эмоционального интеллекта и эмоциональной компетентности позволили структурировать содержание модели эмоционального компонента межгрупповой адаптации (ЭК МГА).

### **Теоретические и методологические основы исследования**

Теоретические и методологические подходы к настоящему исследованию могут быть сформулированы в ходе социально-психологического анализа следующих позиций. Во-первых, определение теории межгрупповой адаптации (МГА) в организациях (научные представления проф. А.В. Булгакова и его учеников) как платформы управления персоналом в поликультурной организации через конгруэнтные дополненные результатами анализа социально-психологических концепций и практик управления персоналом в современных российских организациях. Во-вторых, теоретическое установление места эмоционального компонента в концепции МГА в организации, анализ основных понятий теорий эмоций, важных для его эмпирического изучения. В-третьих, выявление в теории и практике управления персоналом 1) социально-психологических особенностей поликультурной строительной организации, 2) проблемных вопросов, затруднений, 3) наработанных технологий, ресурсов в их решении и преодолении.

### **Методология исследования**

Методология исследования базируется на амбивалентном подходе к изучению социально-психологических явлений сформулированным А.В. Булгаковым [6], который, по И. Шапиро, можно определить как проблемный или реалистический [18]. В подходе А.В. Булгакова учтен принцип дополнительности (Н. Бор), суждения А.С. Ахиезера об амбивалентности [2], используется базовый прием реалистов: абдукция [21] или “вычисление лучшего объяснения” и “контролируемый эклектизм” (П. Штомпка) [20]. “Посредницей” между эмпирическим и теоретическим исследованием выступает концепция среднего уровня по Р. Мертону [10].

Важными для данного исследования также считаем функциональную модель профессиональной деятельности [17], идею о комбинировании качественных и количественных методов в диагностике (триангуляции) по Д. Кэмпбеллу [11], схему жизненного цикла организации И. Адизеса [1].

В концепции МГА целесообразно используются понятия “платформа знаний” или “платформа МГА” [3]. Платформа МГА, как обобщенная на достаточно высоком теоретическом уровне модель знаний о межгрупповых взаимодействиях в организации, их основных компонентах, позволяет с помощью социально-психологических технологий воздействия на различные группы обеспечить их совместимость, оптимизировать систему управления персоналом, использовать незадействованные ресурсы управления через группы. При этом важно подчеркнуть важность содержания знания мотивационного, когнитивного, эмоционального и др. компонентов МГА.

В качестве путеводителя в многомерном пространстве, созданном современными науками о человеке, выступает “бутстреп-теория” Джеффри Чу (1970). Позитивным примером ее реализации являются концепции управления знаниями (Knowledge Management, КМ). Среди них 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 [16,7,12,14].

Многогранная оценка МГА совместной деятельности в поликультурной строительной организации определила межгрупповые адаптационные поля поликультурной строительной организации (мотивационное поле, поле социально-психологической адаптации, культурно-организационное поле) и включала анализ соответствующих эмоциональных аспектов мотивационного потенциала персонала компании, его социально-психологической адаптации, оценки эмоциональной насыщенности организационной культуры, поликультурных особенностей организации (профессиональные, этнические, возрастные, гендерные и др.). Эмпирическая работа выполнялась как на выборке №1 (работающие в строительстве и одновременно обучающиеся в вузе респонденты), так и на выборке №2 (реальные строительные компании).

### **Цель исследования**

Ожидаемым результатом эмпирического исследования являются содержательно раскрытые поля МГА в строительной организации, знание которых необходимо для повышения эффективности управления персоналом.

### **Организация исследования**

*Мотивационное поле.* Исследование проводилось на случайно сформированной выборке из 200 чел. из общей базы данных настоящего исследования (руководители строительных организаций – 35 чел., руководители проектных организаций – 35 чел., сотрудники – 80 чел., рабочие – 50 чел.).

Одним из показателей критерия “Межгрупповые адаптационные поля совместной деятельности персонала строительной организации” является “Эмоциональный аспект мотивационного поля персонала компании”. В тесте “Мотивационный профиль” П. Мартина и Ш. Ричи в адаптации А.В. Булгакова [4] шкалы мотивационного профиля выступают в роли индикаторов:

МФ-1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении

МФ-2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке

МФ-3. Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации

МФ-4. Потребность в социальных контактах

МФ-5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения

МФ-6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей

МФ-7. Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их

МФ-8. Потребность во влиятельности и власти, стремлении руководить другими

МФ-9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины

МФ-10. Потребность быть креативным, анализирующим работником, открытым для новых идей

МФ-11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии

МФ-12. Потребность в интересной, общественно полезной работе

### **Результаты и обсуждение**

*Мотивационный профиль руководителей строительных организаций* может быть проинтерпретирован следующим образом. Их отличает высокая амбивалентная потребность в социальных контактах с широким кругом людей и одновременно потребность в формировании и поддержании долгосрочных взаимоотношений с небольшой группой людей (своей командой).

Они внутренне стремятся устанавливать для себя дерзновенные цели и добиваться их. Часто находятся в состоянии неудовлетворенности, если все выполнено. Актуальна потребность в постоянном стимулировании себя достижениями. Они склонны работать в одиночку, прежде всего при принятии решения. Глубока потребность в развитии себя. Самооценка собственной работы осуществляется только с позиций возможности дальнейшего персонального совершенствования.

*Для мотивационного профиля руководителей проектных мастерских (ПМ)* характерна глубокая внутренняя потребность устанавливать для себя смелые цели и добиваться их достижения. Они часто не удовлетворены результатом того, к чему стремились. Они постоянно стремятся стимулировать себя достижениями. Склонны работать в одиночку. Креативны. имеют широкие взгляды, открытость для новых идей, исследовательский дух. Конструктивны, любопытны, пытливы, обладают нестандартностью мышления. Выявлена устойчивая потребность в личностном росте, развитии себя.

*Для сотрудников ПМ* характерны следующие мотивы профессиональной деятельности: сильная потребность в высоком заработке и материальном вознаграждении, потребность иметь работу, приносящую большую выгоду и дополнительные бонусы, их внимание в значительной степени сосредоточено на денежном вознаграждении за работу. Сотрудники внутренне имеют потребность устанавливать для себя смелые цели и достигать их. Они находятся в мотивационном процессе постоянного стимулирования себя достижениями. Склонны работать в одиночку. У сотрудников выявлены широкие взгляды, открытость для новых идей, креативность, исследовательский дух. Они конструктивны, любопытны, пытливы, обладают нестандартностью мышления.

*Рабочие-строители* показали высокую потребность в хорошем заработке. Они стремятся иметь работу, приносящую большую личную выгоду и дополнительные льготы. Внимание рабочих сосредоточено на денежном вознаграждении за работу. Они хотят хороших физических условиях и комфортного окружения, как материально-бытового, так и в межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношениях. Возможны жалобы с их стороны, если условия работы физически некомфортны. Важным стимулом является удовлетворение потребности в постоянном получении признания и похвалах окружающих, при этом рабочие часто демонстрируют нежелание признавать заслуги других, что может препятствовать эффективной совместной работе в строительной организации.

Мотивационные профили руководителей, сотрудников, рабочих строительных организаций статистически значимо отличаются ( $p < 0,01$ ). Базовые отличия проходят через сферы отношения к работе, условиям труда, ее оплате, содержанию (МФ-1 фактор “Высокий заработок материальное поощрение”; МФ-2 фактор “Физические условия труда” МФ-11 фактор “Самосовершенствование”; МФ-12 фактор “Интересная и полезная работа”). С другой стороны, персонал строительных организаций объединяет стремление к достижениям и пониманием своего должностного статуса в контексте мотивационного фактора “Власть и влияние”.

Такое сочетание мотивационных факторов прогнозирует эффективность управления персоналом строительной организации при условии гармоничного влечения проводимых руководством мероприятий в канву трудовой мотивации.

*Поле социально-психологической адаптации (СПА)* определялось через выявленные Шнейдер Л.Б., Хрусталева В.В. [19] корреляции между показателями социальной идентичности и социально-психологической адаптации методики изучения социальной идентичности (МИСИ): адаптивность, дезадаптивность, приятие себя, неприятие себя, приятие других, неприятие других, эмоциональный комфорт, эмоциональный дискомфорт.

Анализ первичных данных показывает, все группы персонала строительных организаций в целом социально-психологически адаптированы. Вместе с тем структура СПА отличается.

У руководителей строительного-монтажных управлений (СМУ) и ПМ выявлены низкие уровни дезадаптивности, неприятия себя, эмоционального дискомфорта. Это зрелые личности, с высокой самооценкой, удовлетворенные отношениями в социуме. Дисгармонии в сфере принятия решения минимальны. Руководители могут успешно реализовать цель при наличии двух и более равнозначных целей.

Сотрудников ПМ отличает наиболее низкий уровень принятия себя, связанный с неудовлетворенностью своим социальным статусом и результатами труда. Наиболее высокий уровень дезадаптивности, находящийся в норме, является основой проявления творческого начала в профессиональной деятельности.

Рабочие наиболее адаптированы в социуме строительства, показали самые высокие показатели по шкале "адаптивность". Они приспособлены к существованию в социуме в соответствии с требованиями этого социума и с собственными потребностями, мотивами и интересами. Свои цели ими, как правило, достигаются в ходе профессиональной деятельности, результатами своих достижений они вполне удовлетворены. Адекватность целей не ведет к нарушению картины мира. Рабочие удовлетворены общением и взаимодействием в ходе совместной деятельности. Они отличаются определённой в своём эмоциональном отношении к происходящей действительности, окружающим предметам и явлениям.

*Культурно-организационное поле.* Изучение организационной культуры и групповых субкультур в строительных бригадах и проектных мастерских проходило следующим образом. В начале обследовалась сформированная для эмпирического исследования выборка сотрудников с целью выявления наличия и качественных особенностей групповых субкультур. При обработке не учитывались ответы респондентов, неверно заполнивших бланки тестирования. В результате анализу были подвергнуты результаты 397 чел. из 18 подразделений. Далее результаты были разделены на 2 выборки, состоящие из 18 групп рабочих бригад и сотрудников проектных мастерских и 8 групп руководителей (по количеству подразделений строительных организаций). На рисунке 1 представлены среднегрупповые значения для каждого, из четырёх типов групповых субкультур, полученные в экспериментальной выборке.



Рисунок 1 - Выраженность различных типов групповых субкультур в экспериментальной выборке строительных организаций в средних, n=397 чел., 100 бальная шкала

Графическое представление данных может вызвать предположение о том, что нормативные требования и социально-психологические условия в строительных подразделениях препятствуют развитию в бригадах и мастерских субкультуры “Творчества”. Среднегрупповые показатели выраженности субкультур организационной культуры так же не позволяют сделать обоснованный вывод о выраженности в каждой отдельной группе какого-то определённого типа групповой субкультуры. Для выхода из создавшейся коллизии были применены следующие методы статистической обработки результатов. Во-первых, в каждой группе совокупности данных были определены как зависимые выборки. Во-вторых, использовался критерий  $\lambda^2$  Фридмана (непараметрический аналог однофакторного дисперсионного анализа для зависимых выборок) [13]. Совокупность исходных данных и результат проведения их сравнительного анализа с использованием критерия  $\lambda^2$  Фридмана, рассчитанного с применением программного комплекса SPSS 22.

Как видно из полученных данных, в первой из обследованных групп предпочтения различных видов субкультур статистически значимо различаются ( $\lambda^2$  Фридмана = 58,221, что при  $df = 3$ , является статистически значимо для  $p < 0,001$ ). На рисунке 2 представлены результаты расчёта критерия  $\lambda^2$  Фридмана для 26 социальных групп экспериментальной выборки.



Рисунок 2 – Результаты анализа субкультур с использованием  $\lambda^2$  Фридмана

Анализ показывает, что во всех группах, кроме 17-й и 18-й выявлены статистически значимые различия выборов групповых субкультур (с учётом полученных значений  $\lambda^2$  Фридмана, при  $df = 3$ , различия значимы для  $p \leq 0,05$  до  $0,001$ ). Следовательно, в группах № 17 и 18 нет выраженной групповой субкультуры, данные группы могут быть исключены из дальнейшего изучения, как не соответствующие третьему из предложенных признаков МГА социальных групп (наличие собственной субкультуры). Вместе с тем, полученные результаты  $\lambda^2$  Фридмана позволяют сделать вывод о том, что в 4, 9, 13 из 26 ЭГ один из типов субкультуры статистически значимо более выражен, но нет ясности, какой именно тип субкультуры наиболее выражен в данной группе. Для выхода из этой ситуации использован критерий Т-Вилкоксона (аналог критерия t-Стьюдента для зависимых выборок), с помощью которого производилось попарное сравнение значимости отличий выбранных типов субкультур в каждой группе. Всего было проведено по 3 пары сравнений в каждой из 24 экспериментальных групп (сравнивались значения наиболее “весомых” по среднему значению субкультур с тремя оставшимися).

В результате вычисления критерия Т-Вилкоксона в 23 из 24 групп, были выделены статистически значимо отличающиеся ведущие субкультуры. В одной из групп, при попарном сравнении статистические различия выборов типа субкультур оказались не значимы, что свидетельствует об отсутствии в данной группе доминирующего типа групповой субкультуры.

Полученные результаты свидетельствуют о наличии доминирующего типа групповой субкультуры в 23 из 26 экспериментальных групп, что не соответствует случайному распределению и может служить доказательством наличия сформированных групповых субкультур определённой ценностной направленности среди персонала строительных подразделений.

Таким образом, получены данные, свидетельствующие о соответствии объединений персонала строительных подразделений по трём признакам социальных групп: объединение в группы на основе принципа метаконтраста (или на основе общей категоризации), идентификация с образованной группой и наличие собственной групповой субкультуры.

Для эмпирического обоснования положения о доминирующем типе организационной культуры в строительных организациях, из общей выборки была сформирована дополнительная экспериментальная выборка, включающая 370 руководителей из 36 строительных организаций (объём выборочной совокупности был рассчитан исходя из возможности распространения полученных результатов на всех руководителей строительной отрасли Центрального федерального округа). Решалась задача выявления доминирующего типа организационной культуры в отрасли. Для чего выдвинуто две статистические гипотезы: нулевая ( $H_0$ ) – в строительных организациях отсутствуют значимые различия среди типов организационной культуры и направленная альтернативная ( $H_1$ ) – организационная культура “Результат” является наиболее распространённой в строительных организациях. Обследование проводилось с использованием адаптированной методики диагностики организационной культуры К. Куинна и Р. Камерона [9] (рисунок 3).



Рисунок 3 – Оценка организационной культуры в строительной отрасли руководителями ( $n=370$ ) и всеми участниками опроса ( $m=$ ), в средних по 100 бальной шкале

Для 370 полученных ответов были рассчитаны средние баллы по каждой из четырёх, предложенных для выбора, субкультур. На рисунке 3 представлены данные в сравнении с оценками всех опрошенных.

Как видно из данных, представленных на диаграмме, наиболее выраженной в выборке руководителей, из четырёх субкультур, оказалась организационная культура “Результата”. Кроме того, данная ОК отличается с оценками всего персонала также, как и ОК “Отношений”. Налицо разрыв представлений и эмоциональных оценок руководителей и других групп персонала.

Для определения статической значимости оценки ОК в выборке руководителей проведено попарное сравнение четырёх групп данных (каждая группа данных соответствовала 370 оцен-

кам руководителей строительных подразделений. Для анализа полученных данных использовался критерий t-Стьюдента для зависимых выборок. Результаты показали, что все четыре типа организационных культур статистически значимо различаются между собой, т.е. нулевая гипотеза (H<sub>0</sub>) отвергается и принимается альтернативная гипотеза (H<sub>1</sub>) – организационная культура “Результата” является наиболее распространенной в строительных организациях.

### **Выводы**

По результатам проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы:

Во-первых, многогранная оценка МГА совместной деятельности в поликультурной строительной организации определила межгрупповые адаптационные поля поликультурной строительной организации: мотивационное поле, поле социально-психологической адаптации, культурно-организационное поле.

Во-вторых, базовые отличия мотивационных профилей руководителей, сотрудников, рабочих строительных организаций статистически значимо отличаются и проходят через сферы отношения к работе, условиям труда, ее оплате, содержанию. С другой стороны, персонал строительных организаций объединяет стремление к достижениям и пониманием своего должностного статуса в контексте мотивационного фактора, связанного с властью и влиятельностью.

В-третьих, все группы персонала строительных организаций в целом социально-психологически адаптированы. Вместе с тем структура социально-психологической адаптации отличается. У руководителей строительного-монтажных управлений и проектных мастерских выявлены низкие уровни дезадаптивности, неприятия себя, эмоционального дискомфорта, что позволяет им успешно реализовывать цель при наличии двух и более равнозначных целей. Сотрудники проектных мастерских отличает наиболее низкий уровень принятия себя, связанный с неудовлетворенностью своим социальным статусом и результатами труда; наиболее высокий уровень дезадаптивности, находящийся в норме, является основой проявления творческого начала в профессиональной деятельности. Рабочие наиболее адаптированы в социуме строительства, показали самые высокие показатели по шкале “адаптивность”.

В-четвертых, выявлено, что все четыре типа организационных культур статистически значимо различаются между собой, а организационная культура “Результата” является наиболее распространенной в строительных организациях.

### **Заключение**

В связи с быстрыми темпами трансформации мира и сферы строительства в частности, связанными, в том числе, с объединением различных компаний и организаций прямо или косвенно принимающих участие в подготовке, воздвижении, эксплуатации строительных сооружений, обращение к эффективным способам межгрупповой адаптации крайне актуально. Известно, что эмоции представляют собой внутриличностный ресурс, грамотное использование которого руководителями компаний (подразделениями организаций) способствует оптимизации социального взаимодействия. Выявление эмоционального компонента межгрупповой адаптации служит инструментом такой оптимизации. Определение межгрупповых адаптационных полей позволяет ориентироваться в пространстве взаимодействия, а условное выделение мотивационного поля задействует целый спектр индивидуально-психологических качеств руководителей.

В дальнейшем планируется предоставить результаты исследования эмоционального компонента межгрупповой адаптации в части других адаптационных полей (социально-психологической адаптации и культурно-организационного поля) с акцентом на эмоциональный аспект, а также результаты формирующего эксперимента, направленного на развитие эмоционального компонента межгрупповой адаптации.

### **Литература:**

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. М.: Изд. Манн, Иванов Фербер, 2017. 368 с.
2. Ахиезер А.С. Методология социокультурных исследований переходных процессов (на материале России): Дис... д-ра философ. наук. М., 1997. 37 с.

3. 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. М.: Новое литературное обозрение, 2015. Том XX. 600 с.: ил. ISBN 978-5-4448-0228-1. Серия: Либерал.ру. 574-595 с.
4. Булгаков А.В., Иванова М.С., Павлютенкова О.А. Вовлеченность в профсоюзное движение: междисциплинарный подход: монография / под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. М.: Диона, 2018. 208 с.
5. Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях: монография. / под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. 441с.
6. Булгаков А.В., Магера Т.Н. Концепция межгрупповой адаптации как платформа управления поликультурной организацией // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2018. № 2. С. 1-28.
7. Гретченко А.А. Современные концепции управления знаниями. //Сборник научных трудов РЭА им. Г.В. Плеханова. М. РЭА., 2009.
8. Жмуров В.А. Большая энциклопедия по психиатрии, 2-е изд., М., 2012. URL: <https://vocabulary.ru/termin/emocionalnye-komponenty.html>
9. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. СПб., 2001.
10. Корчемный П.А. Концепция межгрупповой адаптации в организации А.В. Булгакова как теория среднего уровня: области применения, результаты, перспективы. // Вестник МГОУ. Серия "Психологические науки". 2011. №1. С. 74-85.
11. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. СПб.: Изд-во Социально-Психологический Центр, 1996. 391 с.
12. Маринко Г.И. Современные модели и школы в управлении знаниями. //Вестник Московского университета. Серия 21. "Управление (государство и общество)". № 2 (апрель-июнь). 2004. С. 45-65.
13. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных. СПб: Речь, 2004. С.182.
14. Нонака И., Такеучи Х. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / Перевод с английского. М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2003. 384 с.
15. Плампер Я. История эмоций / пер. с англ. К. Левинсона. М.: Новое литературное обозрение, 2018. 568 с.: ил.
16. Сноуден Д. Руководить при любой погоде: мудрый руководитель, прежде чем взяться за проблему, свернется с управленческим барометром. М.: ЗАО "Алмаз-Пресс", 2007. № 12. С. 50-58.
17. Сорокоумов А.С. Социально-психологические особенности деятельности директора по персоналу в современной организации: автореф. дис. ... канд. психолог. наук. М., 2014. 22 с.
18. Шапиро И. Бегство от реальности в гуманитарных науках / пер. с англ. Д. Узланера. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 368 с.
19. Шнейдер Л.Б., Хрусталева В.В. Ассоциативный тест как основа конструирования методики изучения социальной идентичности // Вестник РМАТ, 2014. № 3. С.83-96.
20. Штомпка, П. Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С.М. Червонной. М.: Логос, 2005. 664 с.
21. Ellis В. Truth and Objectivity. Oxford: Blackwell, 1990. P. 110.

**Магера Татьяна Николаевна.** SPIN: 7814-7289. E-mail: mageratatiana@mail.ru

Дата поступления 15.08.2018

Дата принятия к публикации 10.10.2018

**POTENTIAL EMOTIONAL COMPONENT OPPORTUNITIES OF INTERGROUP ADAPTATION OF VARIOUS SUBDIVISIONS LEADERS AT THE POLY CULTURAL CONSTRUCTION ORGANIZATION**

DOI: 10.25629/HC.2018.10.05

**MAGERA T.N.**

National research Moscow state University of civil engineering. Russia, Moscow

**Abstract.** Article presents an approach to resolving the question of improving the efficiency of personnel management in modern multicultural construction company through emotional component of inter-group adaptation (EC IA). Theoretical review and methodological apparatus cover a wide range of approaches that formed the basis of present study. Clearly worded and well-argued regularities of A. Bulgakov as well as principles, mechanisms, social and psychological ways, tools, optimization technologies of EC IA allowed to make reference to components of such a model of EC IA, namely, to the very emotional aspect. Taking into account the contradictory nature of scientific views and perceptions associated with emotions, a consistent algorithm was developed for studying the emotional component in today's realities of activities of modern multicultural construction organizations. As a result of the multifaceted evaluation of the emotional component of inter-group adaptation (EC IA) in multicultural construction company the inter-group adaptive fields of a multicultural construction organization were defined and relevant emotional aspects of the motivational potential of the company's personnel were analyzed.

**Keywords:** inter-group adaptation, emotional component of inter-group adaptation, adaptive fields, motivational field, motivational profile.

**References:**

1. Adizes I.K. Management of change. Moscow: Mann, Ivanov Ferber, 2017. 368 p.
2. Akhiezer A.S. Metodologiya sotsiokul'turnykh issledovaniy perekhodnykh protsessov (na materiale Rossii): Dis... d-ra filosof. Nauk [Methodology of socio-cultural studies of transition processes (by the material of Russia). Dr. Sci. (philosophical) Dis.]. Moscow, 1997. 37 p.
3. Bulgakov A.V. Vliyaniye psikhologicheskikh yavleniy mezhhruppovogo vzaimodeystviya 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: platform Cynefin D. Snowden]. *Puti Rossii. Alternativy obshchestvennogo razvitiya. 2.0 [Way of Russia. Alternatives to social development. 2.0]*. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie, 2015. Vol. XX. 574-595 p.
4. Bulgakov A.V., Ivanova M.S., Pavlyutenkova O.A. *Vovlechenost' v profsoyuznoe dvizhenie: mezhdistsiplinarnyi podkhod* [Involvement in the trade Union movement: a multidisciplinary approach]. In A.V. Bulgakov (ed.). Moscow: Diona, 2018. 208 p.
5. Bulgakov A.V., Kidinov A.V. *Psikhologiya vnutrigruppovykh otnosheniy i mezhhruppovoi adaptatsii v organizatsiyakh* [The Psychology of intra-group relations and inter-group adaptation in organizations]. In A.V. Bulgakov (ed.). Tambov: Pershina R.V. Publ., 2016. 441 p.
6. Bulgakov A.V., Magera T.N. Kontseptsiya mezhhruppovoi adaptatsii kak platforma upravleniya polikul'turnoi organizatsiei [The concept of intergroup adaptation as a management platform of a multicultural organization]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta*, 2018, no. 2, p. 1-28.
7. Gretchenko A.A. *Sovremennye kontseptsii upravleniya znaniyami* [Modern concepts of knowledge management]. Sbornik nauchnykh trudov REA im. G.V. Plekhanova. Moscow. REA., 2009.
8. Zhmurov V.A. *Bol'shaya entsiklopediya po psikhiiatrii* [A large encyclopedia of psychiatry]. 2nd ed., Moscow, 2012. URL: <https://vocabulary.ru/termin/emocionalnye-komponenty.html>.

9. Kameron K., Kuinn R. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury* [Diagnosis and change in organizational culture]. St. Petersburg, 2001. (In Russ.).
10. Korchemnyi P.A. Kontseptsiya mezhgruppovoi adaptatsii v organizatsii A.V. Bulgakova kak teoriya srednego urovnya: oblasti primeneniya, rezul'taty, perspektivy [The concept of inter-group adaptation in the organization of Bulgakov as a theory of the middle level: the field of application, results, prospects.]. *Vestnik MGOU. Seriya "Psikhologicheskie nauki"*. 2011. No. 1. P.74-85.
11. Kempbell D. *Modeli eksperimentov v sotsial'noi psikhologii i prikladnykh issledovaniyakh* [Models of experiments in social psychology and applied research]. St. Petersburg: Sotsial'no-Psikhologicheskii Tsentr Publ., 1996. 391 p.
12. Marinko G.I. Sovremennye modeli i shkoly v upravlenii znaniyami [Modern models and schools in knowledge management]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. "Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)"*. 2004. No. 2. P. 45-65.
13. Nasledov A.D. *Matematicheskie metody psikhologicheskogo issledovaniya: analiz i interpretatsiya dannykh* [Mathematical methods of psychological research: analysis and interpretation of data]. St. Petersburg: Rech', 2004. P. 182.
14. Nonaka I., Takeuchi Kh. *Kompaniya – sozdatel' znaniya. Zarozhdenie i razvitie innovatsii v yaponskikh firmakh* [Company – Creator of knowledge. Origin and development of innovations in Japanese firms]. Moscow: Olimp-Biznes, 2003. 384 p. (In Russ.).
15. Plamper Ya. *Istoriya emotsii* [The history of emotions]. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie, 2018. 568 p. (In Russ.).
16. Snouden D. *Rukovodit' pri lyuboi pogode: mudryi rukovoditel', prezhde chem vzyat'sya za problemu, sveritsya s upravlencheskim barometrom* [Manage in any weather: a wise leader, before you take up the problem, check with the management barometer]. Moscow: Almaz-Press, 2007. No. 12. P. 50-58.
17. Sorokoumov A.S. *Sotsial'no-psikhologicheskie osobennosti deyatel'nosti direktora po personalu v sovremennoi organizatsii: avtoreferat dis. ... kandidata psikhologicheskikh nauk* [Socio-psychological characteristics of the activities of the Director of human resources in modern organizations/ Ph.D (psychology) thesis]. Moscow, 2014. 22 p.
18. Shapiro I. *Begstvo ot real'nosti v gumanitarnykh naukakh* [Escape from reality in the Humanities]. Moscow: Vysshei shkoly ekonomiki Publ., 2011. 368 p.
19. Shneider L.B., Khrustaleva V.V. Assotsiativnyi test kak osnova konstruirovaniya metodiki izucheniya sotsial'noi identichnosti [Association test as a basis for the design methods of studying social identity]. *Vestnik RMA*. 2014. No. 3. P. 83-96.
20. Shtompka, P. *Sotsiologiya. Analiz sovremennogo obshchestva* [Sociology. Analysis of modern society]. Moscow: Logos, 2005. 664 p.
21. Ellis B. *Truth and Objectivity*. Oxford: Blackwell, 1990. P. 110.

**Magera Tatiana Nikolaevna.** SPIN: 7814-7289. E-mail: mageratatiana@mail.ru

Date of receipt 15.08.2018

Date of acceptance 10.10.2018