

Ю.С. Иванова

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ – ФАКТОР СНИЖЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЖАРНЫХ

Y. Ivanova. The socio-psychological climate is a factor in reducing professional risks in the activities of fireflights

Аннотация. Данная работа посвящена изучению социально-психологического климата – неотъемлемой части психодиагностических мероприятий, проводимых в любой организации, руководство которой заинтересовано в её эффективности и развитии, что также относится и к личному составу нештатных формирований по обеспечению выполнения мероприятий по гражданской обороне. Целью работы является осуществление деятельности по улучшению условий службы сотрудников пожарной службы.

Ключевые слова: социально-психологический климат, сплоченность, социальная атмосфера, межличностные отношения, трудовой коллектив, психологическая совместимость.

Контактная информация: 450039, Уфа, ул. Новосёлов, д.10; тел.: (917) 795-86-11; e-mail: jkierkegaard@mail.ru

Abstract. This work is devoted to the study of the socio-psychological climate – it is an integral part of psychodiagnostic measures carried out in any organization whose management is interested in its effectiveness and development. The activity should provide for the optimization of relationships in the work team, which requires purposeful work to create a favorable socio-psychological climate in the team, common goals and a general positive emotional and moral attitude.

Keywords: socio-psychological climate, cohesion, social atmosphere, interpersonal relationships, work collective.

Contact information: 10 Novoselov street, Ufa, 450039; tel.: (917) 795-86-11; e-mail: jkierkegaard@mail.ru

Роль пожарных и спасателей становится все более важной в наше время, поскольку частота стихийных бедствий и инцидентов продолжает расти. Лесные пожары, в частности, представляют серьезную проблему для этих отважных людей, требуя от них работы в опасных и сложных условиях.

В 2022 году в Республике Башкортостан зарегистрировано 46 лесных пожаров, из которых 27 были вызваны халатностью человека и 15 - природными факторами. Общая площадь пострадавших составила 279,5 гектаров, что значительно меньше по сравнению с 346 лесными пожарами предыдущего года, которые распространились на 9452 гектара. [3]

В начале мая того же года в Курганской области и Красноярском крае были объявлены режимы чрезвычайной ситуации из-за масштабных лесных пожаров. В результате пожаров погибло 17 человек, включая ребенка, были разрушены десятки домов, три деревни и нанесен ущерб еще одной. В тушении пожаров, охвативших около 200 000 гектаров, было задействовано в общей сложности 2000 человек, включая пожарных, добровольцев и 469 единиц техники. Основными причинами пожаров стали нарушения гражданами правил пожарной безопасности в лесах и весеннее выжигание травы. [2]

К 24 августа глава Министерства по чрезвычайным ситуациям сообщил, что по всей Российской Федерации вспыхнуло более 10 000 лесных пожаров, охвативших более 3

миллионов гектаров. Особенно тяжелой ситуация была в Рязанской и Владимирской областях, где дым от пожаров достиг Москвы. [2]

По данным федеральной Авиалесоохраны на утро 25 августа, площадь возгораний в России составляет 109,95 тыс. га. Особо сложная ситуация возникла в Рязанской и Владимирской областях: дым от лесных пожаров в этих регионах дошел до Москвы. [2]

Волонтерское движение также сыграло решающую роль в тушении лесных пожаров. В 2021 году более 32 000 добровольцев и 9 000 мобильных средств пожаротушения, оснащенных подразделениями ДРО, были задействованы в планах противопожарной защиты, приняв участие в 675 мероприятиях по тушению пожаров, 85 из которых были проведены самостоятельно. Усилия добровольцев оказались бесценным подспорьем в борьбе с лесными пожарами. [1]

Методы. Эффективность действий, выполняемых в экстремальных условиях, зависит не только от качества профессиональных навыков и личностного развития специалистов, но и от слаженных действий всей команды. Эффективность и надежность противопожарного персонала зависит от социально-психологического климата, характера эмоциональных отношений между сотрудниками и их сплоченности, степени согласования формальной структуры и удовлетворенности работой. Тушение пожаров опасно и требует сотрудничества, основанного на доверии; неправильные решения или действия могут подвергнуть риску здоровье, жизни или имущество других людей.

Сплоченность - это специфическая форма социальной интеграции команды, ее единства. [10] Это также обеспечивает способность членов группы выполнять эффективные совместные действия. Напротив, разобщенность и распад команды являются результатом снижения уровня их сплоченности. Сплоченность создает благоприятные условия для принятия решений, управления рисками и решения проблем. На сплоченность группы может влиять наличие общих целей и ценностей у членов группы и объективные факторы, такие как схожий возрастной состав сотрудников, реальный авторитет лидера и высокий показатель успеха группы в достижении ее целей.

Сплоченность коллектива во многом зависит от социально-психологического климата и личных качеств руководства. Исследование социально-психологического климата в стране было проведено такими учеными, как А.Г. Ковалев, В.В. Островский, В.В. Бойко, Б.Д. Парыгин, К.К. Платов, В.Н. Панферов, Н.М. Фатеев и многие другие. Вопросы лидерства, управления и ориентирования изучались как западными исследователями, так и представителями отечественных научных школ.

В ходе исследования была выявлена корреляция между факторами социально-психологического климата, позитивным стилем руководства и личностными качествами лидеров в ситуации негативных условий труда. Более ранние исследования показали, что при негативном социально-психологическом климате и стиле руководства эффективность вышеупомянутых показателей снижается на 45%. [5]

Понятие социально-психологического климата (далее - СПК) относится к таким социальным явлениям, как отражение внешних характеристик взаимодействия людей (объективные показатели СПК: эффективность деятельности, требование дисциплины, характер движения персонала) и эмоционально-психологической настрой и настроение группы как психологическое единство ее членов (субъективный СПК показатели: сплоченность, конформизм, своеобразный кредит). СПК характеризует взаимоотношения людей и условия совместной деятельности в связи с внутренними системными воздействиями (контакт с населением, межорганизационные факторы или семейно-бытовые условия), представленными в виде системы норм поведения и ценностей.

В работах Н.М. Фатеева выделяются два критерия определения психологического состояния коллектива (СПК): фактическое состояние непсихологических показателей (объективные показатели) и степень удовлетворенности основными факторами изучаемого

коллектива (отношение к ситуации). [7] В работах А.И. Папкина приоритет отдается "приемлемому" варианту (т.е. удовлетворяющему большинство членов группы), а результирующий СПК представлен как переходный и нестабильный. [8].

В системе МЧС России СПК характеризуется как сложное психологическое явление особенностями социального восприятия личностного состава различных аспектов жизни и деятельности коллектива, но это не просто сумма психологических состояний его отдельных компонентов. Это ведущий фактор для всей официальной работы подразделения. Важным аспектом проблемы СПК является создание в подразделениях МЧС России высокоразвитого коллектива, тесно сплоченного вокруг своего руководителя для эффективного решения служебных и боевых задач. [7]

Проявление психологического климата на рабочем месте можно классифицировать как сработанность, конфликт и удовлетворенное настроение. Лидер, которому не хватает эмпатии, может стать источником негативных переживаний для своих подчиненных. Неадекватное руководство может привести к снижению производительности команды, что приводит к снижению сплоченности, конформизму или несоответствию, отсутствию коллективной идентичности и субъективности в распределении ответственности за результаты. [6]

Служебные коллективы различаются по уровню профессионализма, демографическому составу и уровню конфликтности. У команд МЧС есть уникальная особенность. Они должны придерживаться субординации, дисциплины и регулирующих отношений. Служебная работа также классифицируется как вид необходимого труда с риском для жизни и здоровья, особенно во время военных операций или чрезвычайных ситуаций. Постоянное присутствие повышенного психоэмоционального стресса на фронтах боевых действий напрямую влияет на функциональные возможности и здоровье военнослужащих.

Лидеры в этих командах должны не только обладать высоким авторитетом, но и поддерживать уважение своих подчиненных, особенно среди руководителей структурированной деятельности. В этом случае лидер должен обладать способностью правильно диагностировать социальные и психологические проблемы в команде, эффективно разрешать конфликты, а также обладать отличными межличностными и коммуникативными навыками.

Результаты и обсуждения. Было проведено исследование взаимосвязи действий руководителя и изменений СПК в группах методом анонимного анкетирования с помощью модифицированной офицерами отделения психологической службы анкеты изучения СПК, а также списков изучения личных и профессиональных качеств руководителей с целью изучения: состояния социально-психологического климата в подразделении; стиля и методов управления руководителями подразделения; определения рейтинга руководителей и составление их психологических портретов по результатам опроса. Базой проведения работы стала МПЧ «Цветы Башкирии», дислоцированные в Кировском районе Республики Башкортостан.

Общая характеристика. В обследовании приняло участие 39 работников, что составляет 81% от общей численности личного состава. По результатам опроса выделены основные возрастные группы работников:

- 21-30 лет – 13%;
- 31-40 лет – 27%;
- 41-50 лет – 23%;
- 50 и старше – 37%.

Средний показатель общего стажа работы у респондентов составил 19 лет, средний стаж работы в МБУ УПО г. Уфы – 11 лет. Таким образом, с психологической стороны, большинство работников подразделения относится к периоду возрастной зрелости, в

котором ведущим фактором развития являются трудовая деятельность, профессиональное становление, карьерный рост, создание и обеспечение семьи.

Удовлетворенность. В коллективе зафиксирован достаточно высокий уровень удовлетворенности личного состава выбором своей профессией – 85%, смешанное настроение отмечается у 12% работников, они считают, что выбранная профессия скорее нравится, чем не нравится; 3% - затрудняются ответить. По мнению 48% опрошенных за последний год никаких изменений в деятельности подразделения не произошло, 47% работников считают, что работа улучшилась, 5% думают, что деятельность подразделения с 2021 года ухудшилась. При этом положительно оценивают результаты работы подразделения 85% личного состава, недовольны деятельностью пожарной части – 13%. Основными факторами, затрудняющими работу, большинство опрошенных работников называют распространение слухов друг о друге (44%), слабый подбор кадрового состава (38%), низкий уровень дисциплины (10%), злоупотребление властью и своим служебным положением (10%), слабый контроль руководства за деятельностью (5%), конфликты в коллективе (5%), разочарование в нужности своей профессии (8%). В целом удовлетворены сплоченностью коллектива 79% респондентов, 21% - недостаточно удовлетворены отношениями. При этом 95% подчиненных оценивают сложившиеся взаимоотношения с начальником части и его заместителем как доброжелательные, 5% - как безразличные.

Оценка условий деятельности. Среди различных форм контроля руководителей 39% опрошенных считают, что в коллективе преобладают наказания наряду с поощрениями; присутствуют совет, поддержка, участие (56%); имеет место быть «только самоконтроль работников» (5%). 82% опрошенных отметили удовлетворенность учетом руководителями мнений и предложений работников, 15% опрошенных считают, что их мнения учитываются редко. Методами воздействия, используемыми руководством для выполнения задачи 79%, называют «приказ», 64% - «просьбу», 36% - «убеждение», 5% - «словесные оскорбления и угрозы», 3% - «игнорирование». Возможность открыто выступать с критикой всегда отмечают 26% опрошенных, часто - 23%, иногда - 44%, никогда - 5% респондентов. 80% респондентов уверены в том, что руководители хорошо осведомлены о проблемах, волнующих подчиненных, 10% считают, что в недостаточной мере осведомлены, 5% опрошенных думают, что руководители вообще не интересуются проблемами своих подчинённых. Перспективу своего служебного роста оценивают положительно 36% работников, 33% - затрудняются ответить на данный вопрос, 21% - перспективы роста вообще не видят.

По результатам опроса, 74% работников не хотят менять место работы, 26% опрошенных хотели бы перейти на другую работу. По мнению опрошенных, необходимо повысить заработную плату боевому составу, внедрить пакет социальных льгот и страховки для пожарных, рассмотреть возможность обучения в профильных вузах, а также курсах повышения квалификации по специальности, осуществлять качественный подбор кадров в целях совершенствования деятельности подразделения в целом.

Для улучшения результативности работы, по мнению личного состава, необходимо:

- внедрение новых технологий, современных методов работы (49% положительных выборов);
- существенное увеличение денежного содержания пожарных (82%);
- рокировка и своевременная перестановка кадров (21%);
- повысить профессионализм работников (31%).

В таблице 1 представлены показатели выборов респондентов для оценки стиля руководства.

Таблица 1. Стили управления коллективом

ФИО	Авторитарный	Благожелательно-авторитарный	Демократический	Попустительский
Руководитель 1	28%	46%	26%	-
Руководитель 2	28%	49%	23%	-

В таблице 2 представлены показатели средних оценок профессионально важных качеств руководящего состава по 5-балльной шкале.

Таблица 2. Средние оценки руководящего состава

ФИО	Качество выполнения своих обязанностей	Профессиональные знания	Требовательность	Уважение к людям	Авторитетность
Руководитель 1	4,5	4,5	4,4	4,4	4,1
Руководитель 2	4,5	4,5	4,5	4,4	4,1

Руководитель 1 назначен на должность в октябре 2017 года. Общий рейтинг составляет 85%, деловой статус 91%, эмоциональная коммуникативность 78%. Рейтинг достаточно высокий, что свидетельствует о стабильном статусе, профессиональной компетентности.

Руководитель 2 назначен на должность в июле 2016 года. По итогам социометрического обследования в коллективе имеет высокий общий рейтинг 84%. Деловая компетентность составляет 91%, эмоциональный статус оценён в 78% от всех положительных выборов. Достаточно большое количество положительных выборов в оценке социометрических статусов говорит об удовлетворённости работниками взаимоотношениями и стилем руководства Руководителя 2.

1 караул. Средний коэффициент субъективных оценок психологического климата позволяет характеризовать климат коллектива как благоприятный, но неустойчивый. Уровень групповой сплоченности ниже среднего. Оценка степени развития профессионально важных качеств Руководителя 3 (по 5-балльной шкале) представлены в таблице 3.

Таблица 3. Средние оценки руководящего состава

ФИО	Качество выполнения своих обязанностей	Профессиональные знания	Требовательность	Уважение к людям	Авторитетность
Руководитель 3	4,4	4,5	4,5	4,6	4,4

Оценка делового и эмоционального статуса работников изображена на рисунке 1, видно, что начальник караула Руководитель 3 имеет высокий общий рейтинг, является официальным лидером коллектива. Неформальным лидером является Сотрудник 6, активное ядро – Сотрудник 3, Сотрудник 7, Сотрудник 8. Наименьшее количество положительных выборов получили Сотрудник 1, Сотрудник 4 и Сотрудник 11. Руководителю следует обратить внимание на неустойчивый социально-психологический климат в 1 карауле, выяснить причину низкого авторитета аутсайдеров.

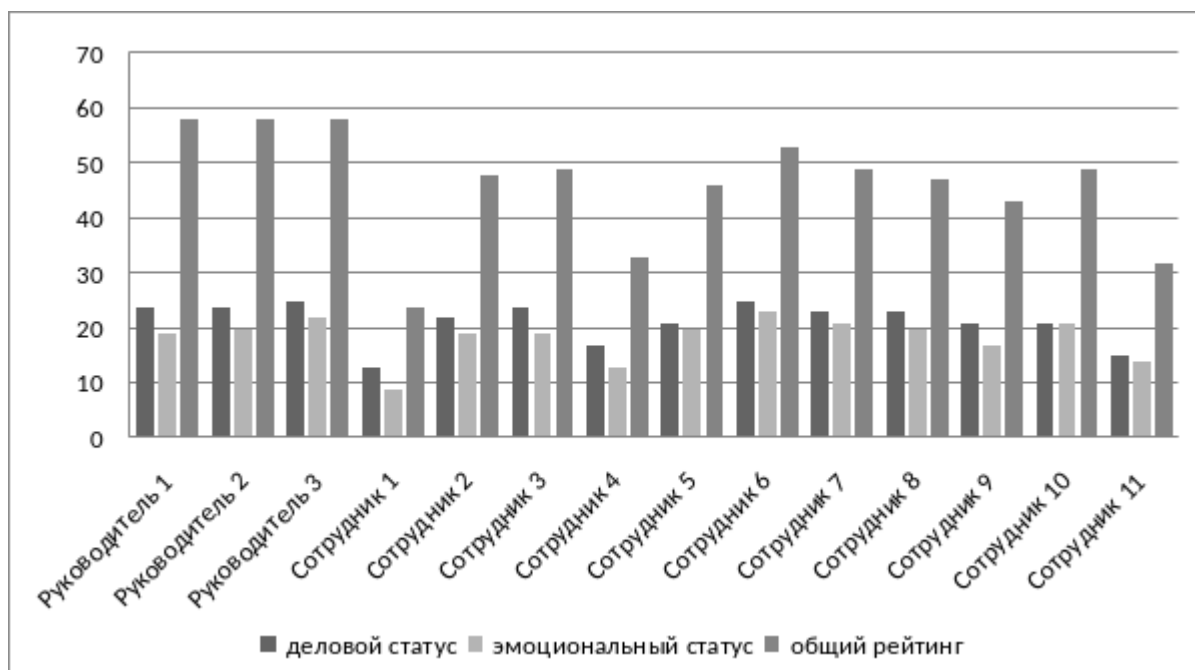


Рисунок 1. Социометрия 1-го караула

2 караул. Средний коэффициент субъективных оценок психологического климата позволяет характеризовать климат коллектива как средне благоприятный, где сформированы удовлетворительные коллективистские отношения и активное ядро коллектива. Уровень групповой сплоченности выше среднего.

Оценка степени развития профессионально важных качеств (далее – ПВК) начальника караула Руководитель 4 (по 5-балльной шкале) представлены в таблице 4.

Таблица 4. Средние оценки руководящего состава

ФИО	Качество выполнения своих обязанностей	Профессиональные знания	Требовательность	Уважение к людям	Авторитетность
Руководитель 4	3,5	3,5	3,8	3,5	3,5

Руководству необходимо обратить внимание на низкие оценки ПВК начальника 2 караула и принять меры по предупреждению негативных последствий конфликтных ситуаций.

Оценка делового и эмоционального статуса работников изображены на рисунке 2, видно, что начальник караула Руководитель 4 получил большое количество всех положительных выборов (общий рейтинг - 89%, деловой статус – 92%, эмоциональный статус – 83%) однако, по мнению караула, является формальным лидером только для назначения на вышестоящие должности. Неформальным лидером в карауле является Сотрудник 12 (общий рейтинг - 89%, деловой статус - 100%, эмоциональный статус – 88%), что говорит о его несомненной эмоциональной, коммуникативной и личной привлекательности. В данном карауле так же высоким авторитетом пользуются Сотрудник 14, Сотрудник 16, Сотрудник 17, Сотрудник 20.

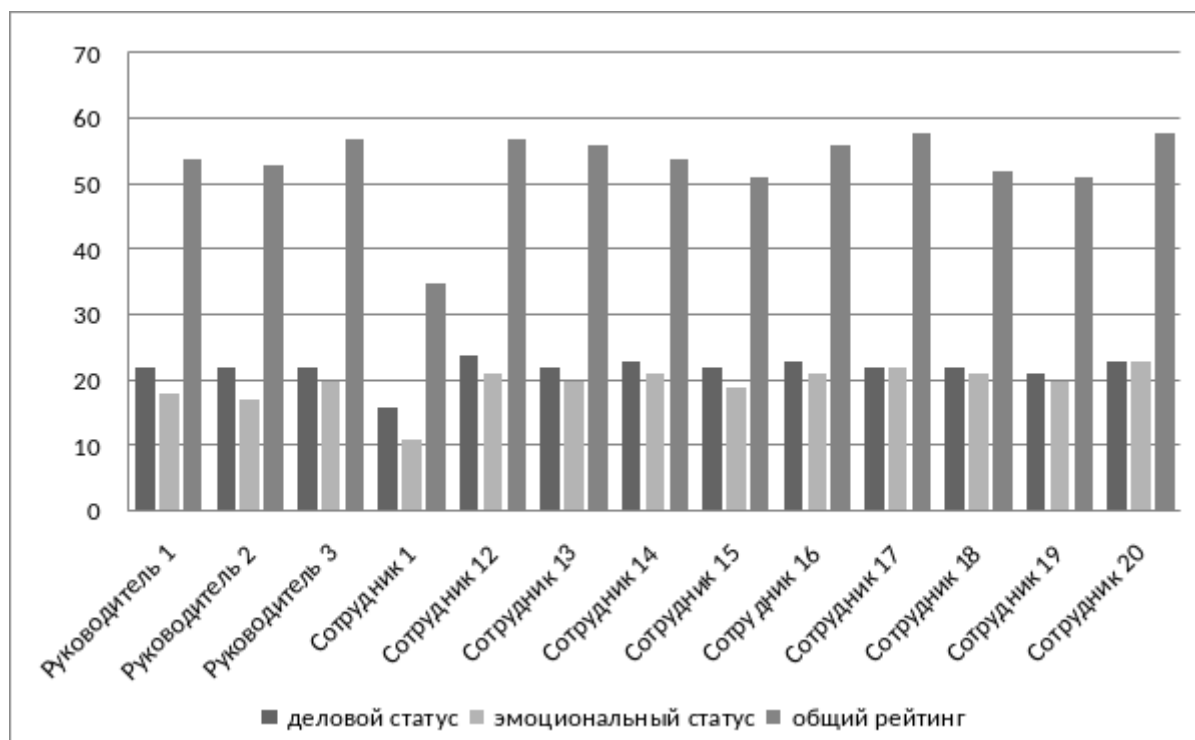


Рисунок 2. Социометрия 2-го караула

В целом в подразделении зафиксирован средний уровень удовлетворенности работников взаимоотношениями (21% не удовлетворены отношениями в коллективе), как по горизонтали, так и по вертикали, уровень психологической напряженности нормален, что свидетельствует о достаточно благополучном социально-психологическом климате. Многие работники дорожат достоинством друг друга и коллектива в целом.

Руководителю в своей стратегии и тактике необходимо накапливать психологический потенциал дальнейшего развития коллектива. Для этого целесообразен постоянный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом:

- сочетанием стилей руководства, учитывающих специфику не только с деловой точки зрения, но и с социально-психологической. Это предполагает гибкое чередование демократических и авторитарных форм руководства, точный выбор которых будет зависеть от профессиональной и психологической грамотности руководителя;

- важно обеспечить формирование единого коллективного мнения в 1 и 2 караулах для того, чтобы объединить вокруг него всех работников и ввести в повседневную практику демократические формы выработки коллективных решений с уважением индивидуальных мнений и обязательностью принятого общего решения.

- изучить поведение аутсайдеров в каждом карауле, не следует оставлять без санкций случаи нарушений служебной дисциплины или серьезных срывов в оперативно-служебной деятельности, однако публично налагать дисциплинарные взыскания следует только на злостных нарушителей;

- распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций кадров, сопровождением процесса адаптации новых работников в коллективе, организацией наставничества в караулах;

- постоянным вниманием к каждому работнику, поощрением достижений, подчиненных по реальному вкладу в общее дело, недопущением необоснованного искажения размеров морального поощрения за сопоставимо успешные результаты в оперативной деятельности; стимулированием трудовой мотивации; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий.

Улучшение социально-психологического климата коллектива - это задача развития социально-психологического потенциала общества и отдельных людей, создания максимально полного образа жизни для людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе является одним из важнейших условий удовлетворенности работника процессом и результатами работы. В то же время социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации.

Литература

1. Анализ развития добровольной пожарной охраны в Российской Федерации по итогам 2021 года [Электронный ресурс]: <https://www.mchs.gov.ru> сайт МЧС России. Режим доступа: <https://www.mchs.gov.ru/uploads/document/2022-03-29/20e72de89fa40acb4b589bbf07b819ee.pdf> (дата обращения 26.08.2022).
2. Лесные пожары в России. "Антирекорды" и территории распространения [Электронный ресурс]: <https://tass.ru> сайт информационного агентства. Режим доступа: <https://tass.ru/info/15559017> (дата обращения 26.08.2022).
3. На территории лесного фонда Башкортостана за истекшие сутки зарегистрирован 1 лесной пожар [Электронный ресурс]: pilz.com сайт пресс-службы Министерства лесного хозяйства Республики Башкортостан. Режим доступа: <https://forest.bashkortostan.ru/presscenter/news/476479/> (дата обращения 26.08.2022).
4. Фатеев Н.М. Как провести социально-психологические исследования в коллективе органа внутренних дел. -М.: А.П.О., 1993. - 39 с.
5. Лычагина С.В., Шабанов Л.В. Конфликт между стилями руководства и компетентностью руководителя при оптимизации социально- психологического климата в подразделениях войск национальной гвардии Российской Федерации // ИСОМ. 2016. №4-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-mezhdu-stilyami-rukovodstva-i-kompetentnostyu-rukovoditelya-pri-optimizatsii-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-v> (дата обращения: 24.01.2023).
6. Шабанов Л.В., Лычагина С.В. Практические возможности системного анализа в мониторинге конфликтов // Герценовские чтения 2016. Актуальные вопросы политического знания / Сб. научных трудов / Отв. ред. и сост. С.В. Смаль. - СПб.: ЭлекСис, 2016. - С. 144-147.
7. Шабанов Л.В. Профессиональные компетенции на формирование бытийного горизонта в экстремальных условиях военного времени // 70-летию Победы в Великой Отечественной войне посвящается: подготовка врачей санитарной службы в блокадном Ленинграде. - СПб., 2015. - С. 28-29.
8. Папкин А.И. Совершенствование социально-психологического климата в подразделениях и службах ОВД: Методические рекомендации. - Домодедово: РИПК работников МВД РФ. 1998. - 27 с.
9. Холуева К.А., Мухарлямова А.Ю. Социально-психологический климат в коллективе пожарных // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3.
10. Седых, Ю. П. Социально-психологический тренинг как способ сплочения служебных коллективов / Ю. П. Седых // Инновационное развитие. – 2018. – № 8(25). – С. 115-118.