

Научная статья

УДК 159.9

DOI: 10.47475/2409-4102-2024-26-2-38-43

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СЛУЖЕБНОГО КОЛЛЕКТИВА ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ

Елена Александровна Киселёва¹, Ольга Анатольевна Кузьмина²

^{1,2} Академия ГПС МЧС России, г. Москва, Россия

¹ 61105@mail.ru, 0000-0002-3042-5814

² 6172606@mail.ru, 0000-0002-7214-3604

Аннотация. Пожарная охрана — это не просто профессия, это образ жизни, призвание, в котором каждый день наши пожарные и спасатели реализуют свои знания и умения. В данном исследовании использован метод индивидуальной психологической беседы с личным составом оперативного подразделения. Контент-анализ показал, что для улучшения климата в служебном коллективе необходимо разработать стратегии по улучшению внутренней коммуникации, поддержке со стороны руководства, предотвращению и разрешению конфликтов, повышению мотивации и снижению стресса.

Ключевые слова: коллектив, конфликты, стресс, социально-психологический климат, психодиагностика, экстремальная деятельность

Благодарности. Авторы выражают благодарность непосредственно участникам данного исследования за их активное участие и личную заинтересованность.

Финансирование. Работа выполнена в рамках НИР за счёт собственных средств организации.

Для цитирования: Киселёва Е. А., Кузьмина О. А. Социально-психологическая характеристика служебного коллектива пожарной охраны // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2024. № 2 (26). С. 38–43. DOI: 10.47475/2409-4102-2024-26-2-38-43

Original article

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS FIRE SERVICE TEAM

Elena A. Kiseleva¹, Olga A. Kuzmina²

^{1,2} Academy of GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia, Moscow, Russia

¹ 61105@mail.ru, 0000-0002-3042-5814

² 6172606@mail.ru, 0000-0002-7214-3604

Abstract. Fire protection is not just a profession, it is a way of life, a vocation in which our firefighters and rescuers realize their knowledge and skills every day. In this study, the method of individual psychological conversation with the personnel of the operational unit was used. Content analysis has shown that in order to improve the climate in the service team, it is necessary to develop strategies to improve internal communication, support from management, prevent and resolve conflicts, increase motivation and reduce stress.

Keywords: collective, conflicts, stress, socio-psychological climate, psychodiagnostics, extreme activity

Acknowledgements. The authors express their gratitude directly to the participants of this study for their active participation and personal interest.

Funding. The work was carried out within the framework of research at the expense of the organization's own funds.

For citation: Kiseleva EA, Kuzmina OA. Socio-psychological characteristics of the fire department staff. *Bulletin of Chelyabinsk State University. Education and Healthcare*. 2024;(2(26):38-43. (In Russ.). DOI: 10.47475/2409-4102-2024-26-2-38-43

Введение. Коллектив — это объединение людей, которое складывается на основе целей, достижение которых требует наличия внутренней, достаточно устойчивой структуры и композиции коллектива — и служебного, и рабочего. Групповые интересы коллектива сосуществуют и сочетаются с интересами общества в целом, с одной стороны, и с индивидуальными интересами его членов, с другой стороны. Для достижения целей, очень важно чтобы люди в коллективе чувствовали себя комфортно. Когда человек чувствует себя комфортно в коллективе, он стремится максимально использовать свои возможности и реализовать свой потенциал. Если человек чувствует себя некомфортно в коллективе, то, наоборот, стремится быстрее покинуть такой коллектив, так как реализация его планов, амбиций, в целом его личностный рост замедляются.

В пожарной охране чаще всего имеет место именно коллектив, а не случайное объединение или группа людей. Особое значение в коллективе отводится характеру взаимоотношений и особенностям взаимодействия между сотрудниками. Служба пожарных и спасателей — это тяжёлый труд, в каком бы подразделении не работал человек. Например, диспетчерская служба — в течение дежурных суток в оперативную дежурную смену поступает огромное количество обращений, в том числе на телефон доверия. Люди, попавшие в разные трудные жизненные ситуации, обращаются за помощью, моральной поддержкой, пониманием и сочувствием. Специалисты помогают самостоятельно понять проблему, найти выход из сложной ситуации, вовремя принять вызов, и в случае необходимости направить к месту необходимые службы для решения сложившейся ситуации. Это сложная, напряжённая работа, в которой помогают слаженные коллективные действия.

Большое значение в коллективе имеет руководитель. Руководитель должен иметь черты лидера, быть открытым любому сотруднику своего коллектива, начиная от заместителя и заканчивая водителем. Тон обсуждения любых проблем всегда должен быть доброжелателен, независимо от эмоционального состояния и степени сложности решаемых проблем. Желательно обсуждать проблемы на местах, иметь способность слышать и слушать, вместе с тем проявляя решительность и настойчивость, терпимо относиться к выражению открытого несогласия, а, главное, строить отношения на доверии.

Нередко в коллективной деятельности приходится сталкиваться с разнообразными конфликтными ситуациями. В одних случаях конфликт ограничивается рамками межличностного взаимодействия, в других — расширяется до межгруппового и затрагивает различные структурные подразделения. С одной стороны, конфликт практически всегда стрессовое событие, нарушающее порядок и снижающее на некоторый промежуток времени эффективность сотрудников и коллектива в целом. Возможно, поэтому многие сотрудники боятся конфликтов, стараются их избегать, а некоторые руководители — «не замечать» и не включаться в процесс.

С другой стороны, это отличный инструмент того, чтобы в организационной жизнедеятельности произошли изменения, а для отдельных сотрудников и организации в целом — точки роста. И сколь бы частыми не были конфликты в коллективе, всё же сплочённость и обоюдная помощь, взаимоуважение и взаимовыручка гораздо чаще встречаются в служебном коллективе, подчёркивая исключительность профессии пожарных и особенность их деятельности — приходиться на помощь в самых сложных и опасных ситуациях. И в этом помогает коллективизм, групповая сплочённость, единство, способность каждого подставить плечо в трудную минуту [1; 2].

Во многих исследованиях социальных психологов проводится анализ коллективной деятельности человека, и рассматривается он с позиций системного и субъектно-деятельностного подходов — основных методологических направлений в отечественной науке [3].

Актуальность темы, её научно-практическая значимость и недостаточная разработанность в психологической практике обусловили эмпирическое исследование социально-психологических особенностей служебного коллектива пожарной охраны.

Цель исследования — провести анализ социально-психологических характеристик коллектива сотрудников пожарно-спасательной части.

Объект исследования — служебный коллектив пожарных и спасателей.

Предмет исследования — социально-психологическая характеристика служебного коллектива.

Материалы, модели, эксперименты, методы и методики. На практике существует достаточно много методов для изучения социально-психологических характеристик служебного коллектива,

используются различные техники психодиагностики и консультирования, в том числе анкетирование, интервью и опросы, психологическая беседа, тестирование, социометрия, наблюдение, анализ служебной документации, тренинги и развивающие программы, контент- и интент-анализ, математические методы обработки данных. Эти методы могут использоваться интегративно или раздельно, в соответствии с программой исследования и реализуемой целью. В любом случае эти методы дают уникальную информацию о социально-психологическом климате в изучаемом подразделении МЧС России [6; 7; 8].

Из перечисленных методов в данном исследовании использовались методы индивидуальной психологической беседы с личным составом оперативного подразделения и контент-анализ.

Участники исследования — квалифицированный личный состав ПСЧ, неоднократно участвовавший в тушении пожаров, ликвидации чрезвычайных ситуаций на территории Подмосковья, спасении людей на пожарах и в условиях ЧС.

Результаты исследования и их интерпретация. Ниже приведён фрагмент беседы сотрудника.

– сотрудник М. В. Е.: «Наш коллектив представляет собой слаженную команду профессиональных специалистов, работающих на благо общества. Их единство целей и понимание значимости каждого индивидуума для достижения общего успеха создаёт непередаваемый дух товарищества и приводит к максимальной эффективности действий. Однако, чтобы выработать такие навыки, необходим тщательный подбор персонала, а также проведение соответствующей социально-психологической работы по формированию устоявшихся командных отношений. Взаимодействие внутри коллектива играет важную роль в успешном выполнении задач. Оно определяет эффективность коллектива и уровень его подготовки. Оно основано на принципах доверия, взаимопонимания и сотрудничества. Все военнослужащие должны чётко понимать свои роли и задачи, доверять друг другу и быть готовыми помогать в сложных ситуациях. Видение общей цели и стремление к её достижению помогают установить плодотворное взаимодействие.

Понимание и учёт индивидуальных особенностей каждого также важны для успешного взаимодействия. Каждый член имеет свой опыт, знания и умения, которые могут быть ценными в выполнении различных видов задач. Умение увидеть

и использовать эти индивидуальные способности способствует сотрудничеству и повышению эффективности коллектива. Сплочённость и дружеские отношения внутри коллектива также играют важную роль в успешном выполнении задач. Когда члены коллектива поддерживают и уважают друг друга, создаётся атмосфера сотрудничества и взаимного понимания. Всё это способствует более эффективному взаимодействию и выполнению задач.

Для предотвращения возникновения негативных психологических последствий сотрудники проходят специальную психологическую подготовку, направленную на укрепление их психического здоровья, развитие навыков борьбы со стрессом и улучшение психологической устойчивости. Также проводим регулярные психологические консультации и обеспечиваем доступ к психологической поддержке. В штате подразделения есть психолог, регулярно проводим сплочение коллектива с помощью тимбилдинга и игровых методов»;

– сотрудник Д. Е. О.: «Безусловно, служба в пожарной охране является коллективной деятельностью, поскольку все должностные лица Государственной противопожарной службы объединены одними целями и задачами для успешного решения возложенных задач, достижения общих целей в служебной деятельности — и в повседневности, и в условиях ЧС. Пожарная охрана — это особый коллектив, деятельность которого без сплочённости, сохранения дружеских отношений внутри коллектива, поддержания хороших человеческих отношений, выражающихся во взаимовыручке, поддержке, эмпатии, практически невозможна.

Особую роль в сплочённости коллектива играет руководитель, его управленческие навыки, психологические качества личности и стиль руководства. Так, наш непосредственный руководитель обладает большой выдержкой при решении проблемных вопросов, чувством такта, воспитанностью, доброжелательностью, высокой психологической устойчивостью, а также имеет сформированные навыки эмпатии, необходимой в межличностном общении. Любой волнующий вопрос можно задать ему лично и получить компетентный ответ и обоснование своего мнения.

В коллективе же иногда возникают межличностные конфликты, в том числе и конфликты между личностью и группой. Подробные разногласия возникают на почве распределения обязанностей и объёма работ, выполняемых каждым

подразделением. Обычно каждое должностное лицо видит гораздо больший личный вклад в общий объём работ подразделения, нежели вклад своих коллег, перенаправляя указания руководителя на должностных лиц другого отдела (отделения), ссылаясь на отсутствие данных видов работ в должностном регламенте. Соответственно, как вывод: только благодаря работе в команде можно научиться взаимопомощи, поддержке, умению договариваться и слышать друг друга, принимать ответственность за коллег, осознавать, что каждый из нас — это личность, со всеми достоинствами и недостатками, принимая в расчёт то, что позволяет в дальнейшем более правильно направить то или иное качество человека на благо служебной деятельности. Вклад каждого из нас в качественную работу подразделения — отличный результат общего дела ценен и уникален. Тем самым мы дополняем друг друга и совершенствуем работу всей системы МЧС России».

Всего в эмпирическом исследовании приняли участие 20 специалистов. Беседа с каждым респондентом была записана на техническое устройство и впоследствии проанализирована и проинтерпретирована с помощью метода контент-анализа. Это достаточно известный метод в психодиагностике, с его определёнными достоинствами и недостатками.

Контент-анализ показал значимость таких ключевых моментов, как релевантная тема беседы, положительные и отрицательные оценки непо-

средственно членов коллектива, факторы благоприятного или неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе, уровень конфликтности среди сотрудников, а также пути повышения эффективности коллегиальной деятельности.

Основные категории для анализа, выявленные в данном исследовании и представленные в процентном соотношении, а также предполагаемые мероприятия для осуществления коррекции представлены в табл. 1.

В целом метод контент-анализа показал, что для улучшения климата в служебном коллективе необходимо разработать стратегии по улучшению внутренней коммуникации, поддержке со стороны руководства, предотвращению и разрешению конфликтов, повышению мотивации и снижению стресса.

Заключение. Исследование и анализ социально-психологических характеристик служебного коллектива показали, что в реальности имеет место достаточно высокий уровень сплочённости и взаимоподдержки среди сотрудников, их готовность работать в команде и помогать друг другу в сложных ситуациях. В беседе проявилось уважительное отношение к руководителю, понимание сложности поставленных перед коллективом задач. Определённые лидерские качества у руководителей — наличие сильных лидеров в коллективе, способных организовать работу, мотивировать сотрудников и направлять их действия.

Таблица 1
Table 1

Контент-анализ беседы с сотрудниками
Content analysis of interviews with employees

№	Определение категории для анализа	Частота встречаемости	Ранг	Мероприятия для коррекции
1	Коммуникация	60 %	8	Улучшение открытости и честности в общении
2	Лидерство	45 %	5	Поддержка со стороны руководства и развитие лидерских качеств среди сотрудников
3	Конфликты	30 %	2	Превентивные меры со стороны руководства
4	Мотивация	50 %	6	Повышение мотивации через систему вознаграждений и карьерного роста
5	Корпоративная культура	40 %	4	Создание более инклюзивной и поддерживающей среды
6	Стресс	35 %	3	Улучшение показателей профессионального здоровья
7	Адаптивность	20 %	1	Работа с индивидуальными и личностными ресурсами
8	Социально-психологический климат	52 %	7	Формирование терминальных и инструментальных ценностей, а также ценностно-ориентационного единства

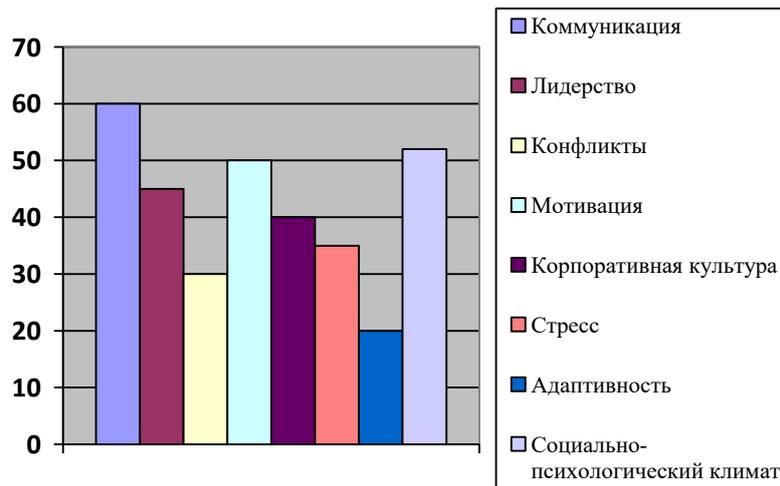


Рис. 1. Контент-анализ беседы с сотрудниками
 Fig. 1. Content analysis of conversations with employees

Одна из выявленных характеристик коллектива — коммуникативность, т. е. способность сотрудников к эффективному общению, обмену информацией и решению задач через диалог и взаимодействие. Причём наличие стрессогенных ситуаций, перенасыщение ими служебной деятельности не снижает качество взаимодействия в коллективе. Более того, сотрудники вовлечены в свою работу, стремятся к профессиональному и личностному росту, что в совокупности свидетельствует о развитой профессиональной мотивации и удовлетворённости деятельностью.

Высокая адаптивность и гибкость сотрудников также являются искомыми социально-психологическими характеристиками служебного коллектива. Действительно, есть такая черта у личного состава — уметь быстро адаптироваться к новым условиям и нестандартным задачам.

В совокупности вышеуказанного можно охарактеризовать и корпоративную культуру в целом как отлаженную, действующую систему ценностей, норм, убеждений и ожиданий, которые разделяются практически всем личным составом и определяют поведение в подразделениях системы МЧС России. И даже имеющиеся место конфликтные отношения, о которых свидетельствует анализ беседы с сотрудниками, не сказываются на результативности осуществления мероприятий по укреплению норм морали и поведения сотрудников. Эти и другие факторы социально-психологической характеристики важны для понимания внутренней динамики служебного коллектива и могут быть использованы для разработки стратегий по улучшению работы и повышению эффективности деятельности всей системы МЧС России.

Список источников

1. Кузьмина О. А., Киселёва Е. А., Спирина Е. Н. Психологическая устойчивость в условиях ЧС: курс лекций. М. : Академия ГПС МЧС России, 2021. 160 с.
2. Гусев А. С., Киселёва Е. А. Развитие личности пожарного : монография. М. : Академия ГПС МЧС России, 2022 г. 143 с.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М. : ИП РАН, 2006. 624 с.
4. Психология чрезвычайных ситуаций : учеб. пособие для студ. вузов / под ред. П. С. Гуревич. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 495 с.
5. Никифоров Г. С. Психология профессионального здоровья. СПб. : Речь, 2006. 480 с.
6. Собчик Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. СПб. : Речь, 2002. 67 с.
7. Кошелева А. Н., Хороших В. В., Рохина Е. В. [и др.] Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / под ред. А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. М. : Юрайт, 2020. 373 с.
8. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел / под ред. Б. Г. Бовина, Н. И. Мягких. М. : Министерство внутренних дел РФ, 1997. 344 с.

References

1. Kuzmina OA, Kiseleva EA, Spirina EN. *Psikhologicheskaya ustoychivost' v usloviyakh CHS = Psychological stability in emergency situations*. Moscow: Academy of the GPS EMERCOM of Russia; 2021. (In Russ.).
2. Gusev AS, Kiseleva EA. *Razvitiye lichnosti pozharnogo = Development of the personality of a firefighter*. Moscow: Academy of the GPS EMERCOM of Russia; 2022. (In Russ.).
3. Bodrov VA. *Psikhologiya professional'noy deyatelnosti. Teore-ticheskiye i prikladnyye problem = Psychology of professional activity. Theoretical and applied problems*. Moscow: IP RAS; 2006. (In Russ.)
4. Gurevich PS (ed.) *Psikhologiya chrezvychaynykh situatsiy = Psychology of emergency situations*. Moscow: UNITY-DANA; 2007. (In Russ.).
5. Nikiforov GS. *Psikhologiya professional'nogo zdorov'ya = Psychology of professional health*. St. Petersburg: Rech; 2006. (In Russ.).
6. Sobchik LN. *Psikhodiagnostika v proforiyentatsii i kadrovom otbore [Psychodiagnosics in career guidance and personnel selection]*. St. Petersburg: Rech, 2002. (In Russ.).
7. Kosheleva AN, Khoroshikh VV, Rokhina EV [et al.] *Psikhodiagnostika = Psychodiagnosics*. Moscow: Yurait; 2020. (In Russ.).
8. Bovin BG, Myagkikh NI (eds.) *Osnovnyye vidy deyatelnosti i psikhologicheskaya prigodnost' k sluzhbe v sisteme organov vnutrennikh del = Main types of activities and psychological suitability for service in the system of internal affairs bodies*. Moscow: Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation; 1997. (In Russ.).

Информация об авторах

Е. А. Киселёва — кандидат психологических наук, профессор кафедры кадрового, правового и психологического обеспечения.

О. А. Кузьмина — кандидат филологических наук, доцент, начальник кафедры кадрового, правового и психологического обеспечения.

Information about the authors

Elena A. Kiseleva — Candidate of Psychological Sciences, Professor of the Department of Personnel, Legal and Psychological Support.

Olga A. Kuzmina — Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Personnel, Legal and Psychological Support.

*Статья поступила в редакцию 22.04.2024;
принята к публикации 11.10.2024.*

*The article was submitted 22.04.2024;
accepted for publication 11.10.2024.*

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.