

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ ПОЖАРНЫХ

Холуева К.А.¹, Мухарлямова А.Ю.¹

¹ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Елабуга, Россия (423600, Елабуга, ул. Казанская, 89), e-mail: kсениya-anatolievna@list.ru

Проведено исследование социально-психологического климата в коллективе служащих МЧС. От оценки сотрудников своего коллектива и от атмосферы в ней зависит успех профессиональной деятельности, заинтересованность процессом труда, психологическое состояние членов коллектива. Для сотрудников МЧС положительный климат в коллективе является первостепенной характеристикой, в рамках выполнения деятельности в экстремальных, групповых ситуациях. При изучении социально-психологического климата выбранного коллектива учитывались следующие компоненты: эмоциональный, когнитивный, поведенческий. В ходе проведения исследования преобладающим выявлен когнитивный компонент как фактор изучения, знания всех положительных качеств и сторон своих коллег. Социально-психологический климат изучаемого коллектива можно признать положительным, все изучаемые параметры атмосферы коллектива набрали высокие баллы и имеют весомое значение для благоприятного отношения членов коллектива друг к другу.

Ключевые слова: социально- психологический климат, коллектив, атмосфера в коллективе.

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM OF FIREMANS

Holueva K.A.¹, Muharlyamova A.U.¹

¹FGAOU VPO "Kazan (Volga Region) Federal University," Yelabuga, Russia (423600 Yelabuga str. Kazan, 89), e-mail: kсениya-anatolievna@list.ru

A study of the socio-psychological climate in the team of firemans. From staff estimates his team and the atmosphere in it depends on the success of professional work, the interest of the labor process, the psychological state team members. For employees positive climate in the team is the primary characteristic , as part of activities in extreme group situations . In the study of social and psychological climate of the selected team considered the following components: emotional, cognitive, behavioral. In the course of the study revealed a predominant cognitive component, as a factor in the study, the knowledge of all the positive qualities of the parties and their colleagues. Socio- psychological climate team studied can be considered positive, all the parameters studied the collective atmosphere and scored high points are significant for the favorable attitude of team members to each other.

Keywords: social and psychological climate, the team, the atmosphere in the team.

Введение

В современных условиях повышен интерес к труду пожарных и спасателей, связан он с ростом различного рода катастроф, катаклизм, массовых происшествий. Труд пожарного и спасателя стал несравнимо сложнее, напряженнее и опаснее.

Эффективность выполняемых действий в экстремальных условиях напрямую зависит не только от качественных профессиональных навыков специалистов, их личностного и психического развития, но и от слаженных действий целого коллектива. Эффективность и надежность слаженной работы личного состава оперативных подразделений пожарной охраны во многом зависят от социально-психологических явлений в коллективе, а именно: состояния психологического климата; характера эмоциональных взаимоотношений между сотрудниками и их сплоченности; степени согласованности формальных и неформальных

структур; степени удовлетворенности своей профессией; степени соответствия стиля руководства уровню развития коллектива.

Кроме того, спасательная работа в структуре МЧС опасная и требует именно доверительного сотрудничества – неправильное решение или поведение может поставить под угрозу здоровье, жизнь или имущество самого спасателя, или же здоровье, жизнь или имущество других людей.

На результаты производственной деятельности, самочувствие, активность личности влияет социально-психологический климат, который проявляется в межличностных отношениях и определяет отношения специалистов к трудовой деятельности.

В отечественной социальной психологии впервые термин «психологический климат» был использован Н.С. Мансуровым, который изучал производственные коллективы. Психологический климат, по его мнению, – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [2].

Таким образом, по мнению многих авторов (Л.П. Буева, В.Д. Парыгин, Е.С. Кузьмин, Б.Ф. Ломов), *социально-психологический климат* – это комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности, выражает общий настрой и степень удовлетворенности работников организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в организации или коллективе [4].

Структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе отношений между его членами и может быть охарактеризована элементами, представляющими собой синтез общественных и межличностных отношений. Через общественные отношения (отношения к труду) раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективе. В свою очередь межличностные отношения (отношения друг к другу), дифференцируются на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения.

Единство содержания общественных и межличностных отношений, как считает В.В. Бойко, предстает в виде взаимоотношений людей (сотрудничества, соревнования, сплоченности, совместимости, дружбы, согласия), а также в виде качеств личности, от которых зависят психологические особенности общения людей в коллективе [1].

Существуют признаки, по которым можно косвенно судить об атмосфере в группе. К ним относят:

- уровень текучести кадров;

- производительность труда;
- количество прогулов и опозданий;
- количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников;
- срок выполнения работы;
- частота перерывов на работе;
- аккуратность или небрежность в обращении с трудовым материалом [3].

По своей сущности профессия служащего МЧС является профессией *коллективной*, профессиональная деятельность спасателей предполагает оказание взаимопомощи, взаимозаменяемость, умение вовремя приходить на помощь.

Положительный (здоровый, созидательный) психологический климат в подразделении определяется такими качественными характеристиками, как:

- доверие, справедливость, требовательность членов коллектива друг к другу;
- развитая культура межличностного общения и взаимодействия, преобладание уважительного отношения и проявление взаимопомощи;
- профессиональная подготовленность персонала;
- свободное выражение собственного мнения и возможности любого сотрудника участвовать в выработке коллективных решений;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу.

Для изучения социально-психологического коллектива служащих МЧС была использована экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе О.С. Михайлюка и А.Ю. Шалыто [5]. Методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В данном исследовании участвовали сотрудники МЧС г. Елабуги и Менделеевска.

В ходе исследования получены следующие результаты, представлены в виде таблицы (таблица 1).

Табл. 1.

Распределение сотрудников пожарной части по качеству оценок к компонентам отношений

Качество оценки	КОМПОНЕНТЫ ОТНОШЕНИЙ					
	Эмоциональный		Когнитивный		Поведенческий	
	<i>Кол-во чел.</i>	<i>%</i>	<i>Кол-во чел.</i>	<i>%</i>	<i>Кол-во чел.</i>	<i>%</i>
Отрицательная	2	7	3	10	5	17
Нейтральная	11	36	8	27	11	36

Положительная	17	57	19	63	14	47
---------------	----	----	----	----	----	----

Для наглядности показатели соотношений качеств оценок трех компонентов в коллективе сотрудников пожарной части представлены на рисунке 1.

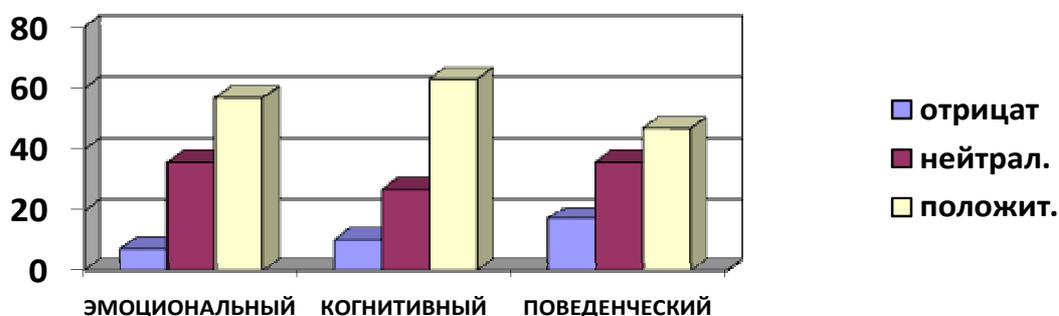


Рис. 1. Выраженность компонентов социально-психологического климата в коллективе сотрудников пожарной части

Анализируя полученные в ходе исследования данные, можно сделать следующие выводы:

- большинству исследуемых сотрудников пожарной части (57 %) нравятся коллеги по работе, тогда как 7 % опрошенных – коллектив не нравится, и 36 % – не имеют на этот счет определенного мнения;
- 63 % сотрудников считают, что знают особенности членов коллектива, 27 % – не имеют определенного мнения на этот счет и 10 % не знают особенности своих коллег;
- по поведенческому компоненту отношений – 47 % опрошенных хотели бы работать в коллективе и дальше, 17 % – не хотят работать в данном коллективе и 36 % – не определились по данному вопросу.

По результатам исследования в коллективе наблюдаются в основном высокие показатели по двум признакам: по их отношению к коллегам по работе и по знанию особенностей членов коллектива. Наивысший балл получен по когнитивному компоненту (63 %). Эти показатели влияют не только на то, что коллектив сформирован давно и люди достаточно хорошо знают интересы, привычки и привязанности друг друга, но сама специфика работы сотрудников МЧС предполагает взаимовыручку и поддержку друг друга в трудную ситуацию. В коллективе преобладают позитивные настроения, люди положительно оценивают своих коллег, готовы к сотрудничеству.

Совместно выполняя задания, решая проблемы, сотрудники МЧС вырабатывают специфические, только для этой группы присущие способы регуляции познавательных и

эмоциональных процессов, стратегии поведения, общий для группы стиль деятельности. В коллективе между сотрудниками происходит обмен опытом, перенимается стиль поведения, расширяется набор индивидуальных возможностей, развиваются способность, желание и умение соотносить свои цели и действия с целями и действиями других сотрудников.

По всем компонентам отношений в коллективе получены положительные средние оценки, что согласно условиям методики (от +0,33 до +1 – положительные оценки) позволяет нам охарактеризовать психологический климат данного коллектива, как положительный. Большинство сотрудников пожарной части знают довольно хорошо особенности всех членов коллектива, им нравится общаться и работать друг с другом.

Для того чтобы более точно определить состояние социально-психологического климата в коллективе сотрудников пожарной части, нами были рассмотрены эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. На рис. 2 наглядно представлено соотношение этих составляющих социально-психологического климата.

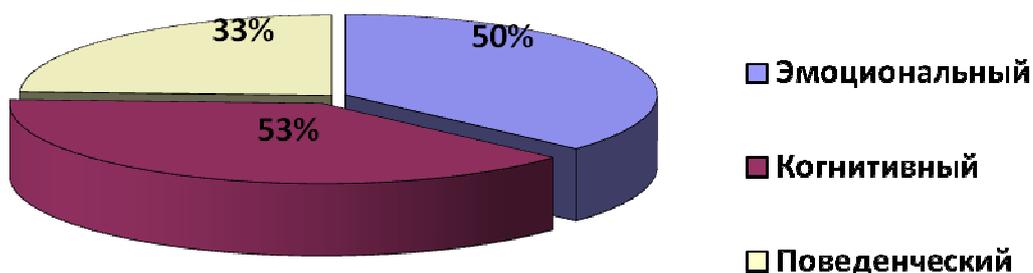


Рис. 2. Диаграмма компонентов отношений в коллективе

Когнитивный компонент составляет 53 % из трёх компонентов, а также эмоциональный – 50 %, в то время как на долю поведенческого – приходится 33 %.

На основании невысокого показателя поведенческого компонента (33 %) построены следующие выводы: скорее всего сотрудники пожарной части не стремятся совместно проводить досуг, мало общаются с коллегами вне работы, т.е. личные взаимоотношения сотрудников, совместное проведение досуга в данной организации сотрудниками не практикуется.

В целом, как мы видим, большинство респондентов (57 %) по целостной характеристике сочетания ответов, согласно условиям методики, данный коллектив полностью устраивает. Остальная часть положительно оценивает климат коллектива, но не

расположена к более тесному общению, данные респонденты находятся несколько в стороне, но не испытывают дискомфорта и эмоционального давления со стороны других членов группы.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий в удовлетворенности сотрудников процессом и результатами труда. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации.

Список литературы

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М.: Мысль, 1998.
2. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. – М.: Знание, 1992.
3. Обозов Н.Н., Пекин В.Г. Психология работы с людьми. – Киев: Полит. литература Украины, 2000.
4. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Под ред. В.А. Ядова. – Л.: Изд-во «Наука», 1998.
5. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Гербачевский и др.; под общей ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. СПб., 2000.

Рецензенты:

Прыгин Г.С., д. псих. н., профессор кафедры психологии Набережночелнинского института ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», г. Набережные Челны.
Ахметов Л.Г., д.п.н., профессор кафедры теории и методики профессионального образования Елабужского института Казанского (Приволжского) федерального университета, г. Елабуга.