

Шайдуллина М.Л.,

студент

1 курс, факультет заочного обучения

Уфимский государственный нефтяной технический университет

Россия, г. Уфа

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЖАРНЫХ

***Аннотация:** Данная статья посвящена изучению социально-психологического климата в подразделении пожарно-спасательного отряда как неотъемлемой части в осуществлении профессиональной деятельности сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций (далее - МЧС). Целью работы является разработка мероприятий по улучшению условий службы в деятельности пожарных.*

***Ключевые слова:** социально-психологический климат, сплоченность, межличностные отношения, сотрудничество, психологический потенциал.*

***Annotation:** This article is devoted to the study of the socio-psychological climate in a unit of a fire and rescue squad as an integral part of the professional activities of employees of the Ministry of Emergency Situations (hereinafter — the EMERCOM). The aim of the work is to develop measures to improve service conditions in the activities of firefighters.*

***Key words:** social and psychological climate, cohesion, interpersonal relationships, collaboration, psychological potential.*

Спасательная работа в структуре МЧС опасная и требует доверительного сотрудничества. Неправильное решение или поведение может

поставить под угрозу здоровье, жизнь или имущество, как самого спасателя, так и здоровье, жизнь или имущество других людей. [1]

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

В свою очередь межличностные отношения дифференцируются на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения.

Деятельность пожарных характеризуется рядом особенностей, которые влияют на СПК:

- коллективный характер работы, требующий взаимопомощи и взаимозаменяемости;
- высокая степень ответственности за жизнь и здоровье людей, а также за выполнение боевой задачи;
- дефицит времени на принятие решений;
- опасность для здоровья и жизни;
- вероятность возникновения неожиданных препятствий.

Эти факторы создают значительные психоэмоциональные нагрузки, что делает изучение и поддержание благоприятного СПК особенно важным.

СПК включает три основных компонента:

1. Эмоциональный — настроение, удовлетворённость отношениями и работой.
2. Когнитивный — знание особенностей коллег, понимание групповых норм.
3. Поведенческий — готовность к сотрудничеству, соблюдение правил взаимодействия.

Признаки благоприятного СПК:

- доверие и справедливость в отношениях;

- развитая культура общения и взаимопомощи;
- профессиональная подготовленность персонала;
- свободное выражение мнений и участие сотрудников в принятии решений;

- удовлетворённость принадлежностью к коллективу.

Признаки негативного СПК:

- высокая текучесть кадров;
- жалобы и конфликты;
- прогулы и опоздания;
- низкая производительность труда;
- небрежное отношение к работе.

К ключевым факторам формирования СПК относятся:

- Характер производственных отношений и стиль руководства. Гибкое сочетание демократических и авторитарных методов, учёт специфики коллектива повышают эффективность управления.

- Организация труда и условия деятельности. Рациональное распределение обязанностей, справедливое поощрение достижений, контроль за дисциплиной.

- Сплочённость коллектива. Общность целей и ценностей, наличие реального авторитета руководителя, успешность группы в достижении целей.

- Степень совпадения формальной и неформальной структур. Согласованность официальных и неофициальных отношений в коллективе.

- Социально-демографические и психологические особенности сотрудников. Возраст, образование, личностные качества.

- Наличие или отсутствие конфликтов, психологической напряжённости, слухов [2].

Благоприятный СПК способствует:

- повышению эффективности работы и боеготовности;

- мобилизации личностных резервов сотрудников;
- росту возможностей взаимного содействия в достижении общих целей.

Неблагоприятный СПК может привести к:

- хроническим стрессовым реакциям и снижению физической и психической работоспособности;
- неудовлетворённости работой, сомнениям в правильности выбора профессии;
- конфликтам и снижению дисциплины.

Для оптимизации СПК рекомендуется:

- формировать единое коллективное мнение в подразделениях;
- внедрять демократические формы выработки решений с учётом индивидуальных мнений;
- изучать поведение «аутсайдеров» и не оставлять без санкций нарушения дисциплины;
- распределять работу с учётом профессиональной компетенции и лидерских качеств сотрудников;
- организовывать наставничество для новых работников;
- поощрять достижения, стимулировать трудовую мотивацию, объективно оценивать сотрудников.

Также важно проводить регулярный мониторинг СПК и своевременно корректировать выявленные проблемы.

Таким образом, социально-психологический климат в подразделениях пожарной охраны — ключевой фактор, определяющий эффективность работы и психологическую устойчивость коллектива. Его изучение и целенаправленное формирование позволяют снизить профессиональные риски и повысить качество выполнения служебных задач.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий в

удовлетворенности сотрудников процессом и результатами труда [3]. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации.

Использованные источники:

1. Лесные пожары в России. "Антирекорды" и территории распространения [Электронный ресурс]: <https://tass.ru> сайт информационного агентства URL: <https://tass.ru/info/15559017>

2. 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-mezhdustilyami-rukovodstva-i-kompetentnostyu-rukovoditelya-pri-optimizatsii-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-v>

3. 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.