УДК614.849

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

Ю.С. Иванова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет» а, 450064, г. Уфа, ул. Космонавтов, 1, Россия

jkierkegaard@mail.ru

**Аннотация.** Данная работа посвящена изучению социально-психологического климата – он является неотъемлемой частью 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 (далее – ПС) МЧС. Деятельность должна предусматривать оптимизацию взаимоотношений в рабочем коллективе, для чего требуется целенаправленная работа по созданию в коллективе благоприятного социально-психологического климата, общность целей и общий положительный эмоциональный и моральный настрой.

Задачи:

1. Изучить специфику социально-психологического климата (далее – СПК) в системе пожарной службы МЧС России.

2. Провести социометрическое обследование методом анонимного анкетирования

3. Оценить взаимосвязь действий руководителя и изменений СПК

4. Составить рекомендации по улучшению условий деятельности на основе полученных данных

Методики, используемые в исследовании:

1. Социометрический тест

2. Анкета общей оценки психологического климата коллектива

3. Оценка профессионально важных качеств руководителя

4. Методика определения стилей руководства

В качестве результатов в работе представлена общая характеристика исследования четырех караулов – различные степени удовлетворенности аспектами работы; факторы, затрудняющие работу; социометрия караулов. Представлены рекомендации по улучшению СПК и условий труда.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, сплоченность, социальная атмосфера, межличностные отношения, трудовой коллектив, психологическая совместимость, рабочая психология, эффективность трудовой деятельности, результативность.

**Основная часть**

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. Одной из наиболее актуальных тем на данный момент является улучшение эффективности работы пожарных, особенно в экстремальных условиях – таких, как лесные пожары.

На территории республики Башкортостан с 15 апреля по 19 августа 2022 года зарегистрировано 46 лесных пожаров, из которых 27 возникли в результате неосторожного обращения населения с огнем, 2 переход с земель иных категорий, 15 от природных факторов (гроза, преломление солнечных лучей через стекло), 2 от техногенного объекта. Общая площадь, пройденная лесными пожарами, составила 279.5 га. За аналогичный период прошлого года на территории лесного фонда Республики Башкортостан было зарегистрировано 346 лесных пожаров на общей площади 9452 га. [1]

Количество лесных пожаров в республике сократилось в связи с благоприятной погодой и обилием дождей. Но в ближайшие дни на территории региона местами ожидается чрезвычайная пожароопасность в связи с жарой и ветром. В отдельных районах воздух прогреется до плюс 30 градусов.

В 2022 году в первый раз режимы ЧС из-за лесных пожаров были введены в начале мая: в Курганской области и Красноярском крае. В общей сложности пожары затронули около 200 тыс. га, наибольший урон получил Красноярский край: там сгорели три и пострадала одна деревня, десятки домов были уничтожены в городах Уяр и Канск. Погибли 17 человек, в том числе один ребенок. К тушению пожаров привлекались почти 2 тыс. человек, 469 единиц техники, включая три пожарных поезда РЖД и авиацию МЧС. По данным Рослесхоза, основными причинами возгораний были нарушение правил пожарной безопасности граждан в лесах и весенний пал травы. [2]

24 августа 2022 года глава МЧС Александр Куренков сообщил, что всего с начала года на территории РФ возникло более 10 тыс. очагов лесных пожаров. Площадь, пройденная огнем, составила свыше 3 млн га. [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]

Здоровому человеку для защиты от дыма достаточно надеть медицинский респиратор, чтобы крупные частицы, которые могут раздражать дыхательные пути, не попали в них. Это респираторы категории FFP3 c боковым клапаном, за счет которого в них легко дышится. Чтобы избежать попадания дыма в помещение, нужно закрыть окна и двери, включить кондиционер.

Концентрация веществ в этом дыму не превышает предельно допустимые, вызывающие смерть или поражение. Однако есть уязвимые группы населения, например люди с хроническими легочными заболеваниями: бронхиальной астмой, хроническую обструктивной болезнью легких, хроническим бронхитом. Попадание загрязняющих частиц в дыхательные пути может спровоцировать у этих людей обострение заболевания. Нагрузка на их легочный аппарат может стать чрезмерной.

Следует отметить, что лесные пожары тушатся не только силами пожарных – движение добровольцев стало поистине массовым. Два центра координации, четыре лагеря и порядка тысячи волонтеров – такова статистика добровольческой помощи.

Возможности добровольной пожарной охраны (далее – ДПО) активно использовались в субъектах Российской Федерации при прохождении летнего пожароопасного сезона 2021 года. Планами по организации надзорно-профилактических и оперативно-тактических мероприятий по защите населенных пунктов, подверженных угрозе лесных и ландшафтных пожаров, предусматривалось привлечение к тушению лесных и природных пожаров более 32 тысяч добровольцев и более 9 тысяч мобильных средств тушения пожаров, состоящих на вооружении подразделений ДПО. Подразделения ДПО в 2021 году участвовали 675 раз в тушении лесных пожаров (АППГ – 1 115, -39%), из них 85 потушили самостоятельно (АППГ – 66, + 28%). [3]

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 как личного состава оперативных подразделений пожарной охраны, так и членов ДПО 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.

Проблема групповой сплоченности имеет длительную историю исследования. В современной психологической науке относительно данной проблемы существуют такие направления, как: методологическое; деятельностное (А.Н.Леонтьев, А.В.Петровский, М.Г.Ярошевский); социометрическое (И.П.Волков, Я.Л.Коломинский); социально-перцептивное (А.А. Бодалев, А.А. Деркач); параметрическая концепция (Л.И. Уманский, А.С.Чернышев); организационно-управленческий подход (А.Л.Журавлев, А.Л.Свенцицкий).

Сплоченность является специфической социальной формой интегрированности коллектива, его целостности. Сплоченность также обеспечивает способность членов группы к эффективным совместным действиям. В качестве антипода сплоченности выступает дезинтеграция, распад коллектива, снижение уровня ее сплоченности. Благодаря сплоченности формируются позитивные условия для обеспечения эффективной деятельности, мобилизации личностных резервов сотрудников, происходит рост возможностей из взаимного содействия в достижении общих целей и личных целей.

В качестве важных факторов групповой сплоченности могут рассматриваться наличие общности целей и ценностей членов группы. В качества важных объективных факторов групповой сплоченности могут рассматриваться примерно одинаковый половозрастной состав сотрудников, наличие реального авторитета руководителя, справедливое распределение награды за труды, а также высокий уровень успешности группы в достижении поставленных целей.

Эффективность деятельности подразделений ПС МЧС во многом зависит не только от социально-психологического климата, но также и влияния на него стиля руководства и личностных качеств руководящего состава. Вопросами изучения социально-психологического климата в нашей стране занимались такие исследователи, как А.Г. Ковалев, В.В. Остряков, В.В. Бойко, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, В.Н. Панферов, Н.М. Фатеев, А.Г. Кирпичник, Р.Л. Кричевскоий, М.Е. Литвак, А.Н. Лутошкин, Р.С. Немов, А.И. Папкин, П.И. Пидкасистый, В.М. Шпель, Р.К. Шакуров и др. Проблемами лидерства, управления и руководства занимались как западные исследователи (М.А. Донован, Н. Тачи, М. Вудкок, Д. Френсис, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури и пр.), так и представители отечественных научных школ (А.Л. Журавлев, В.А. Зозуля, А.И. Китов, А.Г. Ковалев, А.В. Петровский, А.Н. Роши, В.Ф. Рубахин, А.Л. Свенцицкий, В.Г. Шорин и др.).

Эти исследования выявили закономерность соотношений факторов социально-психологического климата, позитивного стиля руководства и личностных качеств руководителей в ситуации воздействия негативных факторов, возникающих в процессе деятельности, а также выполнения возложенных должностных и функциональных обязанностей, состоянии дисциплины, законности и характере предпринимаемых действий. Раннее проведенные исследования показывают, что при негативном характере СПК, стиля руководства и личностных качеств руководителей подразделений эффективность вышеперечисленных показателей снижается до 45%, при хорошем – повышается до 30%.

На сегодняшний день, в психологической науке существует множество разнообразных схожих категорий («психологическая атмосфера коллектива», «психологический климат», «морально-психологический климат»), рассматривающих преобладающий в коллективе эмоциональный настрой, в котором интегрируются отношения членов коллектива друг к другу, к работе, к окружающей действительности на основе определенных моральных, психологических и ценностных ориентаций.

В основном суть социально-психологического климата (далее ‒ СПК) сводят к таким социально-психологическим явлениям, как отражение внешних особенностей взаимодействия людей (объективные показатели СПК: эффективность деятельности, требование дисциплины, характер движения кадров), эмоционально-психологический настрой и настроения группы как психологического единства входящих в нее членов (то есть субъективные показатели СПК: сплоченность, конформизм, идиосинкразический кредит). Целесообразно отметить в числе факторов СПК: отношения людей и условия совместной деятельности по отношению к внутрисистемным влияниям (контактам с населением, внутриорганизационным, внутрисистемным факторам, даже семейным и бытовым условиям, пр.), представляя, таким образом, СПК в виде системы норм, обычаев и значений, преобладающих в данной группе людей (прикладная идеология). Это значит, что СПК формируется не одинаково в различных коллективах разной профессионально-предметной деятельности (производственной, воинской, спортивной, научной, учебной и т.д.).

Различное сочетание этих признаков СПК представлено в работах Н.М. Фатеева, где выделяется два критерия: реальное состояние непсихологических показателей (объективные показатели СПК или «положение дел в коллективе») и особенности восприятия и степень удовлетворенности основными факторами, характерными для изучаемого коллектива («отношение к положению дел в коллективе»). В работах А.И. Папкина, где наряду с благоприятным и неблагоприятным СПК представлен вариант «приемлемого» (то есть устраивающего большинство членов группы), который является переходным и нестабильным.

В системе ПС МЧС Российской Федерации СПК как комплексное психологическое явление характеризуется особенностями социального восприятия личным составом различных сторон жизни и деятельности коллектива, но СПК не просто сумма психологических состояний составляющих его индивидов, но и ведущий фактор, через который преломляется вся служебная и боевая деятельность подразделения. Поэтому одним из самых сложных аспектов проблемы СПК является создание в рамках подразделений ПС МЧС Российской Федерации высокоразвитого коллектива, тесно сплоченного вокруг своего лидера на позитивных нормах морали для эффективного решения служебно-боевых задач.

К формам проявления СПК в подразделениях относят: сработанность, уровень конфликтности в коллективе, сплоченность, совместимость, формы общения, удовлетворенность, самооценку, самочувствие и настроение. Руководитель коллектива, не обладающий способностью тонко чувствовать эмоциональное состояние подчиненных (эмпатией), во многих случаях сам является источником отрицательных переживаний коллектива. Этот ситуативный показатель принято называть коллективным настроением.

В коллективе немаловажную роль играют служебные и профессиональные традиции и ритуалы. По сути, это формы проявления коллективной деятельности. Крайне важным критерием является наличие или отсутствие конфликтов на межличностном уровне, распространение слухов, опоздания, психологическая несовместимость членов коллектива, стремления к переходу в другие подразделения, психологическая напряженность.

Служебный коллектив в виду неправильного руководства перестает отвечать главным критериям своего организационного уровня, для которого обязательны: высокая сплоченность; коллективистское самоопределение – в противовес конформности или нонконформности, проявляющихся в группах низкого уровня развития; коллективистская идентификация; социально ценностно-ориентированный характер мотивации межличностных выборов; высокая референтность членов коллектива по отношению друг к другу и своему социальному эталону; объективность в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

Служебные коллективы различаются по профессиональному, демографическому составу, подбору и подготовке кадров, стилю руководства, характеру лидерства и степени конфликтности. Степень развитости коллектива в решающей степени предопределяет его способность к выполнению своих функций.

Коллективы подразделений ПС МЧС Российской Федерации имеют свою специфику. Она состоит в том, что руководители и подчиненные обязаны соблюдать субординацию, дисциплину и уставные отношения. В уставе, приказах, распоряжениях, инструкциях, положениях, директивах и других нормативных правовых актах регламентируются права и обязанности должностных лиц. Кроме того, служебная деятельность относится к видам общественно необходимого труда, связанного с экстремальными условиями и элементами риска для жизни. Особенно это характерно для выполнения служебных задач в условиях ведения боевых действий, обеспечения режима ЧС, КТО и т.п. В такие периоды деятельность служебных коллективов сопровождается повышенными психо-эмоциональными перегрузками, что непосредственно отражается на функциональном состоянии военнослужащих и их здоровье.

Руководители в подобных коллективах должны обладать не только высоким должностным авторитетом, но и сохранять на соответствующим уровне степень уважения и доверия к себе со стороны своих подчиненных (и в первую очередь неформальных лидеров, неструктурированная деятельность которых часто является отрицательной). Подобная работа связана с умением руководителя правильно видеть или реагировать на диагностику социально-психологических явлений в группе и оказывать воздействие на улучшение СПК с целью создания оптимальных условий для эффективной совместной деятельности.

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 руководителей 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 руководителем 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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 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 | Требова-тельность | 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.

## Социометрия

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 | Требова-тельность | 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-о 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 | Требова-тельность | 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-о караула

 3 караул. Общий психологический климат в коллективе благоприятен – сформированы положительные коллективистские отношения; отсутствует негативное настроение по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; малая вероятность тяжелых конфликтных ситуаций в коллективе. Уровень сплоченности высокий.

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

Таблица 5 – средние оценки руководящего состава

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО | Качество выполнения своих обязанностей | Профессиональные знания | Требова-тельность | Уважение к людям | Авторитетность |
| Руководитель 5 | 4,6 | 4,1 | 4,0 | 4,5 | 3,7 |

 Оценка делового и эмоционального статуса работников (см. рис.5): начальник караула Руководитель 5 получил большое количество положительных выборов (общий рейтинг - 89%, деловой статус - 100%, эмоциональный статус – 94%), он является официальным лидером коллектива, несмотря на средние показатели авторитетности. Неформальный деловой лидер коллектива - Сотрудник 21 (100%), высокий эмоциональный рейтинг у Сотрудник 26 (100%). Большинство работников имеют одинаково-высокий рейтинг (более 70% взаимных выборов) – что свидетельствует о согласованности сложившегося общественного мнения по основным вопросам жизнедеятельности и распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами. Наименьшее количество выборов получил Сотрудник 30 (69% - деловой рейтинг, 58% - эмоциональный рейтинг, общий рейтинг – 55%). Руководителю следует обратить внимание на социально-психологический статус данного работника, выяснить причину его низкого авторитета.

 Рисунок 3 – Социометрия 3-о караула

4 караул. Общий психологический климат в коллективе здоровый, коллектив является сплоченным, взаимоотношения между его членами дружеские. В таблице 6 представлены показатели средних оценок профессионально важных качеств начальника караула Руководитель 6 (по 5-балльной шкале).

Таблица 6 – средние оценки руководящего состава

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО | Качество выполнения своих обязанностей | Профессиональные знания | Требова-тельность | Уважение к людям | Авторитетность |
| Руководитель 6 | 4,9 | 4,9 | 4,8 | 5 | 4,3 |

 Оценка делового и эмоционального статуса работников (см. рис.4): наибольшее количество выборов набрал начальник караула Руководитель 6, который является лидером коллектива (деловой статус – 100%, эмоциональный статус – 95%, общий рейтинг – 92%). Это говорит о том, что он способен увлечь за собой людей, активизировать их деятельность. Позицию предпочитаемых занимают Сотрудник 31, Сотрудник 33, Сотрудник 35, Сотрудник 38 – к ним чаще обращаются по деловым и личным вопросам. К непринятым работникам относится Сотрудник 37, так как имеет низкий рейтинг 54%, очевидно, он не пользуется в коллективе эмоциональной и деловой привлекательностью. Руководителю следует обратить внимание на социально-психологический статус данного работника, выяснить причину его низкого авторитета, оказать помощь начальнику караула в организации процесса адаптации молодого бойца.

Рисунок 4 – Социометрия 4-о караула

Низкий рейтинг у пожарного Сотрудник36 **(**18% - деловой рейтинг, 26% - эмоциональный рейтинг, общий рейтинг – 25%). Возможно, необходимо провести комплексное изучение егоспособностей к умственными и психическим нагрузкам, адекватности восприятия действительности, личностных качеств, необходимых в профессиональной деятельности. Руководителю необходимо выяснить настоящую причину его низкого авторитета и при наличии у него потенциальных возможностей способствовать их развитию.

**Заключение**

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.

Рекомендации. 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.

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.

**Благодарности**

Выражаю признательность научному руководителю, Зариповой Лилии Ханифовне, психологу пожарной части, Карамовой Эльвире Ильдусовной, и всем работникам караулов, участвовавших в моём исследовании.

**Список литературы**

1. На территории лесного фонда Башкортостана за истекшие сутки зарегистрирован 1 лесной пожар [Электронный ресурс]: pilz.com сайт пресс-службы Министерства лесного хозяйства Республики Башкортостан URL: <https://forest.bashkortostan.ru/presscenter/news/476479/> (дата обращения 26.08.2022).

2. Лесные пожары в России. "Антирекорды" и территории распространения [Электронный ресурс]: <https://tass.ru> сайт информационного агенства URL: https://tass.ru/info/15559017 (дата обращения 26.08.2022).

3. Анализ развития добровольной пожарной охраны в Российской Федерации по итогам 2021 года [Электронный ресурс]: https://www.mchs.gov.ru сайт МЧС России URL: https://www.mchs.gov.ru/uploads/document/2022-03-29/20e72de89fa40acb4b589bbf07b819ee.pdf (дата обращения 26.08.2022).