

*Арбатская Виктория Сергеевна,
студент 3 курса магистратуры
факультет психологии
Новосибирский государственный педагогический университет
Россия, г. Новосибирск
e-mail: arbatsckayav@yandex.ru*

*Белашина Татьяна Валентиновна,
доцент кафедры общей психологии и истории психологии
факультет психологии
Новосибирский государственный педагогический университет
Россия, г. Новосибирск*

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ МЧС

Аннотация: В статье рассмотрены особенности взаимосвязи ценностных ориентаций сотрудников МЧС и их групповой сплочённости. Проблемное поле данной статьи связано, прежде всего, с тем, что высокий уровень сплочённости рабочего коллектива, наличие в нём благоприятной психологической атмосферы – важное условие возможности выполнять профессиональные обязанности оперативно, слаженно и успешно. Поэтому изучение ценностно-ориентационного единства в коллективе и его сплочённости – важное направление психологической работы в структуре МЧС.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, групповая сплочённость, сотрудники МЧС.

*Arbatskaya Victoria Sergeevna,
3rd year master student
Faculty of Psychology Novosibirsk State Pedagogical University
Russia, Novosibirsk*

*Belashina Tatiana Valentinovna,
Associate Professor, Department of General Psychology and History of Psychology,
Faculty of Psychology
Novosibirsk State Pedagogical University
Russia, Novosibirsk*

PECULIARITIES OF INTERCONNECTION OF VALUE ORIENTATIONS AND GROUP COHESION OF EMERCOM OF EMPLOYEES

Abstract: *The article examines the features of the relationship between the value orientations of the Ministry of Emergencies and their group cohesion. The problematic field of this become is connected, first of all, with the fact that a high level of cohesion of the working team, the presence of a favorable psychological atmosphere in it is an important condition for the ability to perform professional duties promptly, smoothly and successfully. Therefore, the study of value-orientational unity in the team and its cohesion is an important direction of psychological work in the structure of the Ministry of Emergencies.*

Key words: values, value orientations, group cohesion, employees of the Ministry of Emergencies.

Эффективность спасательной деятельности во многом зависит от социально-психологических явлений в коллективах, а именно: психологического климата, характера и эмоциональной окраски взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченности; степени согласованности формальных и неформальных структур; наличия, а также способов разрешения и предупреждения межличностных конфликтов; степени соответствия стиля руководства уровню развития коллектива.

Известно, что в коллективах с благоприятным социально-психологическим климатом легче переносится воздействие тяжелых и опасных факторов условий труда, ниже текучесть кадров. Недооценка роли коллективного настроения и сплоченности ведет к потере до 15 % рабочего времени и может существенно снижать взаимовыручку и надежность работы личного состава в экстремальных ситуациях.

Так, одним из направлений работы с целью подготовки сотрудников к грамотной, организованной службе и успешному преодолению экстремальных ситуаций является изучение, диагностика и контроль уровня сплочённости-разобщённости группы и формирующейся у неё ценностной направленности.

Следовательно, изучение ценностно-ориентационного единства сотрудников МЧС и их групповой сплочённости является востребованным и необходимым. В исследовательской работе делается акцент на необходимости отслеживания уровня групповой сплочённости, специфики ценностных ориентаций сотрудников и их влияния на формирование единства коллектива.

Ценностно-ориентационное единство – важная составляющая в формировании нормального уровня групповой сплочённости, который будет способствовать объединению профессионального коллектива, росту определённого доверия в группе и произведению группой слаженных оперативных действий. Таким образом, эффективность работы спасательных служб зависит от ценностно-ориентационного единства.

Сформированное коллективное мнение и актив коллектива являются надёжной опорой при выработке руководящих решений как внутри коллектива, так и в сфере внешних контактов [1, с. 183]. Коллективное мнение среди работников является влиятельной силой и должно стать предметом дополнительной работы руководителя и актива коллектива в связи с возможностью его дальнейшего развития [2, с. 57]. Для стабильной работы и взаимопонимания в коллективе необходимы не только установки, чёткая постановка целей, но и учёт диагностируемого уровня сплочённости служебной части и её особенностей ценностных ориентаций.

Силу всякого коллектива составляет его сплоченность - близкие отношения между ее членами, их готовность поддерживать друг друга [3, с. 114]. Высокий уровень сплочённости группы можно рассматривать как некоторую характеристику, отражающую состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива служб. Так, исследуя ценностные ориентации и групповую сплочённость-разобщённость, можно получить данные, выражающие общий настрой и степень удовлетворенности работников организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в подразделении или службе.

Целью исследования является определение особенностей взаимосвязи ценностных ориентаций сотрудников МЧС на уровень их групповой сплочённости. Эмпирическое исследование было осуществлено на базе двух подразделений МЧС. Выборку исследования составили сотрудники, имеющие среднее специальное и высшее образование, хорошую умственную и

физическую способности и реакции. Всего в исследовании приняли участие 82 человека. Первую группу (ЭГ-1) составили сотрудники одного подразделения (N=41), вторую группу (ЭГ-2) составили сотрудники другого подразделения (N=41).

Исследование проведено при помощи следующих методик:

1. Методика «Анализ ценностно-ориентационного единства в коллективе» (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева);
2. Опросник «Оценка жизненных ценностей» (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина);
3. Определение индекса групповой сплоченности (К.Э. Сишор);
4. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер).

На основании полученных результатов по применению методики «Анализа ценностно-ориентационного единства в коллективе» можно сделать следующий вывод. Для группы ЭГ-1 (N=41) ключевыми выбранными ценностями являются: 1 место - *справедливость* (ср.=3,9), 2 место - *добросовестность* (ср.=4,1) и 3 место - *трудолюбивость* (ср.=5,1). Это говорит о том, что для данной группы людей важно соответствие прав и обязанностей, труда и вознаграждения, заслуг и их признания в профессиональной деятельности, в общении с товарищами.

Для группы ЭГ-2 (N=41) ключевыми выбранными ценностями являются: 1 место – *добросовестность* (ср.=3,6), 2 место – *справедливость* (ср.=4,8), 3 место – *добродушие* (ср.=5,3). Это говорит о том, что для данной группы людей характерно проявление честности старательности в выполнении своих обязанностей. Также важно, чтобы труд и старания приносили определённый, соответствующий результат. Кроме того, для группы имеет значение наличие благоприятной обстановки, доброжелательные социальные контакты.

Результаты оценки центральной тенденции с расчетом средних значений по параметрам опросника «Оценка жизненных ценностей» (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина), Определения индекса групповой сплоченности (К.Э. Сишор) и

Методики оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер) показывают следующее.

Для ЭГ-1 характерны проявления таких параметров, как *развитие себя* ($Mx=6,5$), *социальные контакты* ($Mx=6,5$), *собственный престиж* ($Mx=4,8$) и *достижения* ($Mx=6,07$). Для данной группы людей предпочтительны саморазвитие и работа над личным статусом и престижем, развитие социальных контактов и связей, личные достижения.

Для ЭГ-2 характерны проявления таких параметров как *развитие себя* ($Mx=7,1$), *духовное удовлетворение* ($Mx=6,02$) и *социальные контакты* ($Mx=7,2$). Для данной группы людей предпочтительны саморазвитие и развитие межличностного взаимодействия, однако также значимой ценностью является способность чувствовать удовлетворение от своей работы и от общения в коллективе и вне его.

Для группы ЭГ-2 характерны более высокие показатели групповой сплочённости ($Mx=62$), чем у группы ЭГ-1 ($Mx=21$). Психологическая атмосфера у группы ЭГ-2 выше ($Mx=56$), чем у группы ЭГ-1 ($Mx=27$).

Для исследования взаимосвязи ценностных ориентаций и уровня групповой сплочённости был проведен корреляционный анализ при помощи коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена.

Анализ полученных результатов показал, что на групповую сплочённость первой группы ЭГ-1 влияют следующие сформированные ценности: *социальные контакты, собственный престиж и сохранение индивидуальности*. В группе выявлены низкий уровень сплочённости и не достаточно благоприятная психологическая атмосфера, где наблюдаются трудности с социальными контактами и в ущерб групповой сплочённости ставятся социальный статус и возможность сохранения индивидуальности, самопредставления и собственного престижа.

На групповую сплочённость второй группы ЭГ-2 влияют следующие сформированные ценности: *развитие себя, креативность, социальные контакты и собственный престиж*. Высокий уровень групповой сплочённости

данного коллектива связан с возможностью саморазвития, возможностями проявлять креативность в работе и общении, стремлением к развитию коммуникаций и достижению определённого престижа и признания. Всё это является предпосылками для формирования взаимоотношений в коллективе, где преобладают взаимопомощь и взаимопонимание, при выполнении служебных обязанностей – оперативность и слаженность действий, а также успешность профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Немов Р.С. Общие основы психологии. М.: Просвещение: Владос, 1994. 576 с.
2. Корниенко Н.А. Эмоционально-нравственные основы развития личности: Новосибирск: Изд-во НГПУ, 1995. 153 с.
3. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1977. 255 с.