

Научная статья

УДК 159.9

EDN [LZFXWM](#)

DOI 10.17150/2411-6262.2022.13(4).9

**А.П. Кожевина**✉, **С.В. Колесников***Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация*Автор, ответственный за переписку: А.П. Кожевина, [kozhevinaap@bgu.ru](mailto:kozhevinaap@bgu.ru)

## ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

**АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена проблеме особенностей социально-психологического климата трудового коллектива Пожарно-спасательной службы. Рассмотрены понятия «социально-психологический климат», «психологическая атмосфера», «организационный климат». В статье представлены результаты исследования, в процессе которого основной задачей и целью являлось выявить особенности социально-психологического климата трудового коллектива Пожарно-спасательной службы. Для достижения поставленной цели использовались методики, предназначенные для выявления актуального состояния социально-психологического климата, уровня удовлетворенности работой, выраженности различных компонентов социально-психологического климата. Проведено эмпирическое исследование особенностей социально-психологического климата трудового коллектива Пожарно-спасательной службы, а также выявлены особенности социально-психологического климата трудового коллектива Пожарно-спасательной службы различных подразделений. Проведенный анализ результатов исследования показал, что в коллективе преобладает дружественная атмосфера. Большинство отмечают высокий уровень удовлетворенности как профессиональной деятельности в целом, так и в конкретной организации. Пожарные имеют достаточно знаний о своих коллегах в рамках собственного караула, но тем временем не достаточно осведомлены о других. Согласно проведенным исследованиям были выявлены отрицательные аспекты социально-психологического климата. К таким аспектам можно отнести неоднозначное отношение к совместной, не рабочей деятельности, скованность при появлении начальства, скрытое решение деловых вопросов. Несмотря на их наличие, общее состояние социально-психологического климата — благоприятное.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Социально-психологический климат, психологическая атмосфера, организационный климат, факторы формирования социально-психологического климата, сотрудники служебной деятельности, пожарно-спасательная служба.

**ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ.** Дата поступления 26 сентября 2022 г.; дата принятия к печати 18 ноября 2022 г.; дата онлайн-размещения 22 декабря 2022 г.

Original article

**A.P. Kozhevina**✉, **S.V. Kolesnikov***Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation*Corresponding author: A.P. Kozhevina, [kozhevinaap@bgu.ru](mailto:kozhevinaap@bgu.ru)

## SPECIFICS OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF FIRE AND RESCUE SERVICE TEAM

**ABSTRACT.** The article is aimed at defining specifics of the socio-psychological environment in the Fire and Rescue Service team. The concepts of "socio-psychological climate", "psychological atmosphere", "organizational climate" are looked into. The article presents the results of the study identifying specifics of the socio-psychologi-

© Кожевина А.П., Колесников С.В., 2022

**Baikal Research Journal**

электронный научный журнал Байкальского государственного университета

cal climate in the Fire and Rescue Service labor force. To achieve this goal, we used methods designed to determine the current state of the socio-psychological climate, level of job satisfaction, severity of various components of the socio-psychological climate. An empirical study of the specifics of the socio-psychological climate in the Fire and Rescue Service team was carried out, and characteristics of the socio-psychological climate of various divisions were revealed. The analysis of the research results showed that a friendly atmosphere prevails. Most of the respondents express a high level of satisfaction with professional activities both in general and within a certain organization. Firefighters have enough knowledge about their colleagues within their own guard, but at the same time are not sufficiently aware of those on other shifts. According to the conducted research, some negative aspects of the socio-psychological climate were revealed, including an ambiguous attitude to joint after-hours activities, stiffness in presence of higher managerial staff, solving business issues in a covert manner. Despite these, the general state of the socio-psychological climate remains favorable.

**KEYWORDS.** Socio-psychological climate, psychological atmosphere, organizational climate, factors of formation of socio-psychological climate, officials, fire and rescue service.

**ARTICLE INFO.** Received September 26, 2022; accepted November 11, 2022; available online December 22, 2022.

### Введение

На сегодняшний день «социально-психологический климат» является установившимся понятием, характеризующим неосознаваемую психологическую сторону взаимоотношений между людьми. В отечественной психологии это явление активно исследуется с 60-х годов. За это время было выработано различные подходы к исследованию «социально-психологического климата». Все они давали разное определение и включали в данное явление разные компоненты. Данному понятию в психологии уделяется большой объем внимания, но, основная проблема заключается и в том, что при обширном изучении, большом многообразии теоретических и эмпирических исследований, остаются открытыми вопросы, касающиеся практической помощи в гармонизации социально-психологического климата и межличностных отношений в коллективе. Продолжают оставаться открытыми проблемы формирования и функционирования эффективных управленческих механизмов, как создавать условия и благоприятные психологические факторы для профессионального и должностного развития сотрудников.

Социально-психологический климат невозможно определить по какому-то одному параметру, например, удовлетворенностью сотрудника коллективом или сплоченностью и т. д., либо он является интегральной многофакторной системой, которую невозможно привести к какому-то одному знаменателю. И как следствие, это затрудняет количественное измерение социально-психологического климата [1; 2]. Количественные показатели могут служить дополнением в анализе социально-психологического климата. Однако в большей степени адекватно оценить социально-психологический климат могут многообразные качественные характеристики коллектива, но с учетом специфики коллектива [3; 4].

Климат взаимоотношений сотрудников между собой в организации состоит из трех элементов: социальная атмосфера, которая определяется тем, насколько четко и ясно сформулированы цели и задачи организации и насколько хорошо сотрудники их знают; этика, которая определяется в соответствии с моральными ценностями организации; и психологический климат, т.е. неформальные отношения, созданные в коллективе.

Также большое значение для взаимоотношений в коллективе имеют источники дополнительной информации, как о человеке, так и о коллективе в целом:

особенности слов, мимики, жестикуляции, действий сотрудников в зависимости от ситуаций и условий, в которых они находятся.

Не маловажным фактором, влияющим на социально-психологический климат, по мнению В. М. Литвинова, является личность руководителя. Его стиль и методы руководства авторитет, личностные качества. Авторитарный стиль руководства чаще всего подавляет творческие проявления сотрудников, они проявляют меньше инициативы, достаточно равнодушно относятся к своей деятельности и к своим коллегам. В результате происходит текучка кадров и соответственно, страдает производительность всего предприятия.

При демократическом стиле руководства чаще наоборот происходит развитие творческих способностей, что дает возможность коллективу быть гибким, быстрее находить более подходящие методы решения вопросов, и в итоге эффективно взаимодействовать друг с другом, адаптировать и развивать производственный процесс организации [4].

В коллективе также приобретает важное значение способ передачи информации, т.е. кто передает информацию, как передается информация.

К основным факторам, которые оказывают огромное влияние на состояние психологического климата компании, стоит отнести, в первую очередь, стиль управления, а также особенности методов и организации работы, особенности общей удовлетворенности сотрудников условиями работы, особенности сложившихся взаимоотношений в коллективе, и не стоит забывать о важном факторе таком как индивидуальные психологические особенности каждого из сотрудников. Основная задача любого коллектива заключается в достижении конкретной цели всеми участниками коллектива. К очень важным характеристикам социально-психологического климата относятся: слаженность работы, высокий уровень сплоченности, ответственности, открытости [5].

Характер межличностных отношений между работниками, характер восприятия и взаимной оценки работниками, степень социально-психологической совместимости, настроение и традиции поведения — все это является важным при рассмотрении понятия социально-психологического климата коллектива. Казалось бы, нормы права, регламенты достаточно полно и четко регулируют отношения между работниками, но не могут предусмотреть всех особенностей психологии в организациях. В ходе повседневной деятельности формируются и развиваются самые разные отношения, которые возникают спонтанно и формально никем не регулируются. Трудовые обязанности порождают общие социально-психологические явления, такие как психоэмоциональная атмосфера единства, симпатий и антипатий, коллективное мнение, на основе которых, собственно, и формируется социально-психологический климат.

Руководитель и сотрудники должны поддерживать благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе, выражающийся в позитивном эмоционально-нравственном состоянии, высоком моральном духе сотрудников, их отношении к нравственным ценностям и степени мотивационной готовности к выполнению оперативно-служебных задач [6].

Одним из условий развития благоприятного социально-психологического климата является оптимизация общения руководителя и коллектива, особенно с теми сотрудниками, которые требуют особого психологического и педагогического внимания. Как правило, для таких подчиненных характерны неуравновешенное настроение, повышенная раздражительность, а иногда и непредсказуемое поведение, поэтому руководитель должен постоянно учитывать эмоциональное состояние этих сотрудников, зная их индивидуальные особенности характера и понимая их психическое состояние, своевременно выбирать такие методы для

эффективного снижения «градуса» возмущения и злости. В процессе общения коллеги оказывают прямое влияние друг на друга, что, в свою очередь, сопровождается обменом опытом, знаниями, настроениями, мнениями и впечатлениями, а также уточнением друг друга и следованием примеру. Появляется желание самоутвердиться, и занимать ключевую позицию. Конфликты, разногласия, трения, нездоровые мнения, депрессивные настроения и психологическая несовместимость значительно ухудшают производительность и образовательные навыки коллектива. Если руководитель придерживается той системы взаимоотношений, которая сложилась во вверенной ему организации, не учитывая индивидуальные, национальные особенности своего подчиненного, то такая категория сотрудников, подвергающихся насмешкам, оскорблениям и унижениям, может находиться в социально-психологической изоляции. Эти подчиненные особенно нуждаются в социальной защите, поэтому им необходимо ежедневное индивидуальное воздействие. Некоторым потребуется психологическая поддержка, другим потребуется постоянный контроль, а третьих нужно будет убеждать и перевоспитывать. В ряде случаев сам руководитель может стать для своих подчиненных тем «депрессивным фактором», который способствует их нервно-психической нестабильности.

В зарубежной литературе понятие социально-психологического климата все чаще отождествляется с понятием «организационный климат» [7].

Создание благоприятного климата в коллективе — это сложный и длительный процесс, цель которого — достижение наилучшего результата в выполнении должностных функций, как отдельного сотрудника, так и организации в целом.

Для создания такого климата руководству необходимо, в первую очередь, обеспечить сотрудников необходимыми организационно-управленческими, материально-техническими и санитарно-гигиеническими условиями для эффективного управления и выполнения продуктивной деятельности. Затем, стоит уделять время специальным психологическим семинарам и курсам для обучения, с целью развития сотрудников, как специалистов, обучения навыкам делового общения, новым способам разрешения конфликтов, формирование эмпатии и прочим умениям, которые будут полезны каждому сотруднику, как в профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни.

Таким образом, можем сделать вывод о том, что в настоящее время не существует единого подхода к определению сущности социально-психологического климата. Под социально-психологическим климатом коллектива стоит понимать внутреннее психологическое состояние коллектива, его психический настрой на выполнение работы и взаимодействие между собой, формирующийся длительное время и сохраняясь в относительно стабильном состоянии [8].

За все время существования пожарно-спасательных служб данные организации претерпели множество изменений относительно подходов к организации рабочего процесса, и характера выполняемой работы. Развитие общественных институтов и научно-технический прогресс создают такие условия, в которых необходимо учитывать многие аспекты функционирования организаций служебной деятельности [9; 10]. Это необходимо для повышения эффективности деятельности различных государственных структур. В наше время для этого необходимо уделять внимание не только непосредственной деятельности, но и условиям в которых эта деятельность осуществляется. Под условиями подразумевается не только материальное обеспечение, но и психическое состояние сотрудников [11]. В связи с этим изучение влияния социально-психологического климата становится наиважнейшим направлением. Изучения особенностей формирования, влияния, изменения социально-психологического климата, позволяют повышать эффективность деятельности сотрудников пожарно-спасательных служб.

Целью исследования является выявление особенностей социально-психологического климата коллектива Пожарно-спасательной службы.

#### Результаты исследования

Базой исследования являлось ОГБУ «Пожарно-спасательная служба Иркутской области», пожарная часть № 158. Испытуемые разделены на 3 караула.

Стоит отметить, что караулы хоть и являются сотрудниками одной пожарной части, трудовую деятельность ведут раздельно. Пересекаются друг с другом караулы лишь при приеме и сдаче наряда. В связи с этим использовались методики отдельно для каждого караула.

Исследование предполагает изучение актуального состояния социально-психологического климата. В связи с этим, была использована методика, результаты которой дают представления о трех компонентах социально-психологического климата. Этими компонентами являются: эмоциональный (то какие эмоции испытывают члены коллектива по отношению друг к другу в целом), поведенческий (то как члены коллектива ведут себя по отношению друг к другу), когнитивный (то на сколько хорошо члены коллектива знают друг друга).

Результаты использования методики «Экспресс-методика по изучению психологического климата в коллективе», дали следующие результаты [12] (табл. 1).

Таблица 1

#### *Результаты исследования по методике «Экспресс-методика по изучению психологического климата в коллективе»*

Наименование группы	Эмоциональный компонент	Поведенческий компонент	Когнитивный компонент	Оценка
Караул 1	0,66	0,66	0,66	Благоприятный климат
Караул 2	0,66	0,66	0,66	Благоприятный климат
Караул 3	0,86	0,29	0,57	Благоприятный климат

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в каждом карауле преобладает благоприятный социально-психологический климат. Тем не менее, на фоне первого и второго караулов, которые показали примерно одинаковые результаты по всем компонентам, третий имеет некоторые расхождения. Так, эмоциональный компонент социально-психологического климата третьего караула выше, чем у остальных. В то же время количественное значение поведенческого компонента свидетельствует о том, что в коллективе есть противоречивые действия разных членов караула. Это значит, что поведение пожарных в этом карауле по отношению друг к другу время от времени меняется. В какие то моменты оно удовлетворяет всех, в какие то нет. Таким образом, выявлено, что на фоне первого и второго караула третий имеет противоречивые значения в отношении поведения, несмотря на то, что, в целом, социально-психологический климат является благоприятным.

Среди ответов выделяется вопрос о соседском проживании всех членов коллектива. На вопрос о том, хотел бы опрашиваемый, что бы его коллеги жили рядом, большинство не смогли дать однозначный ответ. Наиболее часто отвечали, что не знают или никогда об этом не задумывались. Также выделяется вопрос о том, нравится ли опрашиваемому нынешний коллектив. Первые два караула преимущественно давали высший балл, отмечая таким образом, что им нравится их коллектив. Третий караул разделился примерно поровну. Одна часть



испытуемых ответила что нравится, а другая часть отметила, что не нравится. Стоит отметить вопрос о совместном отдыхе. На данный вопрос первый и второй караулы отвечают преимущественно о том, что хотели бы. Третий караул абсолютным большинством выбирал ответ «не знаю, не задумывался об этом». Это свидетельствует о том, что в коллективе имеется разделение на работу и личное время. Большинство членов третьего караула не спешат совмещать эти понятия. Подобные ответы отмечены в отношении вопроса о том, может ли опрашиваемый ответить с кем большинство предпочитают обсуждать деловые вопросы. Большая часть опрашиваемых ответила, что не задумывались над этим. При чем этот ответ прослеживается во всех караулах. Это говорит о том, что в коллективе деловые вопросы часто решаются наедине, а не совместно со всеми. По всем остальным вопросам ответы преимущественно подтверждающие высокую благоприятность социально-психологического климата.

Далее была использована методика, «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой». Используется она для того что бы определить, то на сколько удовлетворены работой в коллективе члены караулов. Удовлетворенность работой выявляется отдельно для того чтобы сравнить, с тем как на нее влияет социально-психологический климат.

Таблица 2

**Результаты исследования по методике «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой»**

Наименование группы	Баллы (используются средние баллы по рабочей группе)	Оценка
Караул 1	28,83	Удовлетворены
Караул 2	29	Удовлетворены
Караул 3	29,43	Удовлетворены

Из табл. 2 мы видим, что результаты показывают нам низкие баллы, что в рамках данной методики свидетельствует об удовлетворенности профессиональной деятельности. По сравнению с методикой, использованной ранее, стоит отметить, что в данном случае результаты оказались примерно в одних и тех же значениях. В связи с этим можно заключить, что пожарные в части удовлетворены своей профессиональной деятельностью, несмотря на ранее выявленные противоречия в поведении третьего караула.

Стоит отметить, что среди ответов первого караула выделяются вопросы об удовлетворенности зарплатой, как с точки зрения соответствия трудозатратам, так и с точки зрения того сколько платят за ту же работу в других организациях. Большинство отмечают недовольство уровнем зарплаты. Подобные оценки даны вторым и третьим караулом.

Таблица 3

**Результаты исследования по методике «Диагностика психологического климата в малой производственной группе»**

Наименование группы	Баллы	Оценка
Караул 1	53,17	Высокая благоприятность
Караул 2	51,33	Высокая благоприятность
Караул 3	48,29	Высокая благоприятность

Итоговые результаты проведенной диагностики социально-психологического климата дают понять, что в коллективе преобладает высокая благоприятность

социально-психологического климата. Результаты у каждого караула получились примерно одинаковыми. Вновь выделяется третий караул, показавший наименьший результат. Тем не менее, он все равно соответствует высокой благоприятности социально-психологического климата.

В разрезе каждого вопроса по отдельности выделяется вопрос о том вызывает ли появление руководителя скованность, или наоборот члены коллектива чувствуют себя расковано при начальстве. Две трети первого караула отметили скованность и напряжение при появлении начальства. Подобные результаты наблюдаются также во втором и третьем караулах.

Для выявления различий между показателями между показателями социально-психологическим климатом караулов нами был проведен статистический анализ данных с помощью Н-критерия Крускала-Уоллиса. Полученные результаты представлены в табл. 4.

Таблица 4

*Статистические различия между показателями социально-психологическим климатом коллектива караулов Пожарно-спасательной службы*

№	Методика	Караул 1	Караул 2	Караул 3	Н	Р
1	“Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе	0,61	0,67	0,57	8,00	0,773
2	Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой	28,83	29,00	29,43	7,50	0,691
3	Диагностика психологического климата в малой производственной группе	53,17	51,33	48,29	7,50	0,697

По результатам проведения методик выявлены данные позволяющие сделать вывод о том, что в каждом карауле преобладает благоприятный социально-психологический климат, а также удовлетворенность профессиональной деятельностью. Результат использования критерия Н-критерия Крускала-Уоллиса позволяет сделать вывод о том, что статистически достоверные различия между социально-психологическим климатом караулов отсутствует. Другими словами, несмотря на то, что караулы практически не взаимодействуют друг с другом (только при приеме и сдаче наряда) все же социально-психологический климат у них не имеет значительных различий компонентах социально-психологического климата коллектива, в удовлетворенности работой, а также психологическим климатом в целом. В связи с этим можно сделать вывод о том, что существуют объекты или явления, оказывающие одинаковое влияние на социально-психологический климат караулов, но не являющиеся их частью. Такое влияние может исходить от начальника пожарной части или его заместителей и помощников. Так или иначе, количественная и качественная оценка свидетельствует о благоприятном социально-психологическом климате.

### Выводы

В соответствии с результатам проведенного исследования социально-психологического климата в пожарной части № 158, были получены следующие данные: социально-психологический климат находится на благоприятном уровне. В коллективе преобладает дружественная атмосфера. Большинство отмечают высокий

уровень удовлетворенности как профессиональной деятельности в целом, так и в конкретной организации. Пожарные имеют достаточно знаний о своих коллегах в рамках собственного караула, но тем временем не достаточно осведомлены о других. Согласно нашему исследованию, мы можем утверждать, что социально-психологический климат невозможно определить по какому-то одному параметру, например, удовлетворенностью сотрудника коллективом или сплоченностью, он является интегральной многофакторной системой, которую невозможно привести к какому-то одному компоненту. Для развития плодотворных и доброжелательных взаимоотношений в коллективе особое внимание стоит уделять источникам дополнительной информации, как о человеке, так и о коллективе в целом: особенности слов, мимики, жестов, действий сотрудников в зависимости от ситуаций и условий, в которых они находятся. В процессе исследования были выявлены отрицательные аспекты социально-психологического климата. К таким аспектам можно отнести неоднозначное отношение к совместной, не рабочей деятельности, скованность при появлении начальства, скрытое решение деловых вопросов. Несмотря на их наличие, общее состояние социально-психологического климата — благоприятное.

В своем исследовании мы изучили компоненты социально-психологического климата коллектива и получили соответствующие результаты исследования. Эмпирическим путем выявлен благоприятный уровень социально-психологического климата в среде пожарных пожарно-спасательной службы.

#### Список использованной литературы

1. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива : учебник / Б.Д. Парыгин. — Санкт-Петербург : Речь. 2003. — 192 с.
2. Морозов А.В. Управленческая психология / А.В. Морозов. — 4-е изд. — Москва : Академический проект, 2018. — 288 с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология : учебник / Г.М. Андреева. — Москва : Аспект Пресс, 2020. — 376 с.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации : учеб.-метод. пособие / С.В. Шекшня. — Москва : Интел-Синтез, 2021. — 180 с.
5. Николаева Г.Н. Влияние профиля в профессиональной социальной сети на развитие карьеры специалиста / Г.Н. Николаева, В.А. Перекрестова, А.Е. Перекрестов, П.В. Фурсова. — DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(1).60-68. — EDN [GBROLO](#) // Известия Байкальского государственного университета. — 2021. — Т. 31, № 1. — С. 60–68.
6. Кричевский Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. — Москва : Огни, 2020. — 544 с.
7. Масалова Ю.А. Качество человеческих ресурсов как объект управления в системе высшего образования / Ю.А. Масалова. — DOI 10.17150/1993-3541.2016.26(1).107-114. — EDN [VODZRJ](#) // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2016. — Т. 26, № 1. — С. 107–114.
8. Нефедьева Е.И. Социально-экономическая адаптация граждан пожилого возраста и инвалидов в стационарных условиях социального обслуживания (на примере ОГБУСО «Ново-Ленинский дом-интернат для престарелых и инвалидов») / Е.И. Нефедьева, С.И. Кудрявцев. — DOI 10.17150/2411-6262.2017.8(3).26. — EDN [ZUQYXV](#) // Baikal Research Journal. — 2017. — Т. 8, № 3. — URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=21752>.
9. Демидова Е.В. Модель взаимосвязи мотивационной системы личности и организационной культуры / Е.В. Демидова. — DOI 10.17150/2411-6262.2021.12(2).25. — EDN [OUFZFB](#) // Baikal Research Journal. — 2021. — Т. 12, № 2. — URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=24546>.
10. Рылова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования персонала казенных учреждений / Е.А. Рылова. — EDN [IUORJR](#) // Global and Regional Research. — 2021. — Т. 3, № 4. — С. 182–188.



11. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.И. Панферов. — Москва : Мысль, 2008. — 207 с.

12. Финькевич Л.В. Психодиагностика межличностного взаимодействия : практикум / Л.В. Финькевич. — Минск : БГПУ им. М. Танка, 2002. — 43 с.

### References

1. Parygin B.D. *Socio-Psychological Climate in the Team*. Saint-Petersburg, Rech Publ., 2003, 192 p.
2. Morozov A.V. *Management Psychology*. Moscow, Akademicheskii proekt Publ., 2018, 288 c.
3. Andreeva G.M. *Social Psychology*. Moscow, Aspekt Press Publ., 2020, 376 p.
4. Shekshnya S.V. *Managing Staff in a Modern Company*. Moscow, Intel-Sintez Publ., 2021, 180 p.
5. Nikolaeva G.N., Perekrestova V.A., Perekrestov A.E., Fursova P.V. The Influence of a Profile in a Professional Social Network on the Development of a Specialist's Career. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2021, vol. 31, no. 1, pp. 60–68. (In Russian). EDN: [GBROLO](#). DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(1).60-68.
6. Krichevskii R.L. *Psychology of Leadership*. Moscow, Ogni Publ., 2020, 544 c.
7. Masalova Yu.A. The Quality of Human Resources as an Object of Management in Higher Education. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2016, vol. 26, no. 1., pp. 107–114. (In Russian). EDN: [VODZRJ](#). DOI: 10.17150/1993-3541.2016.26(1).107-114.
8. Nefed'eva E.I., Kudryavtsev S.I. Social and Economic Adaptation of the Aged Citizens and Disabled in Stationary Environment of Social Service (In Terms of “Novo-Lenino Care Home for the Aged and Disabled”). *Baikal Research Journal*, 2017, vol. 8, no. 3. (In Russian). EDN: [ZUQYXV](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(3).26.
9. Demidova E.V. Model of the Relationship Between the Motivational System of the Individual and the Organizational Culture. *Baikal Research Journal*, 2021, vol. 12, no. 2. (In Russian). EDN: [OUFZFB](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(2).25.
10. Rylova E.A. Formation of System of Motivation and Stimulation of Employees of State Institutions. *Global and Regional Research*, 2021, vol. 3, no. 4, pp. 182–188. (In Russian). EDN: [UORJR](#).
11. Boiko V.V., Kovalev A.G., Panferov V.I. *Socio-Psychological Climate in the Team and Personality*. Moscow, Mysl' Publ., 2008, 207 p.
12. Finkevich L.V. *Psychodiagnostics of Interpersonal Interaction*. Minsk, Maxim Tank Belarusian State Pedagogical University Publ., 2002, 43 p.

### Информация об авторах

Кожевина Анна Павловна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, [kozhevinaap@bgu.ru](mailto:kozhevinaap@bgu.ru), SPIN-код: 3446-7195, AuthorID РИНЦ: 852795.

Колесников Сергей Владимирович — студент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, [koll-0007@mail.ru](mailto:koll-0007@mail.ru).

### Authors

Anna P. Kozhevina — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, [kozhevinaap@bgu.ru](mailto:kozhevinaap@bgu.ru), SPIN-Code: 3446-7195, AuthorID RSCI: 852795.

Sergei V. Kolesnikov — Student, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, [koll-0007@mail.ru](mailto:koll-0007@mail.ru).

### Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

### Contribution of the Authors

The authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

### Для цитирования

Кожевина А.П. Особенности социально-психологического климата коллектива пожарно-спасательной службы / А.П. Кожевина, С.В. Колесников. — DOI 10.17150/2411-6262.2022.13(4).9. — EDN [LZFXWM](#) // Baikal Research Journal. — 2022. — Т. 13, № 4.

### For Citation

Kozhevina A.P., Kolesnikov S.V. Specifics of Socio-Psychological Climate of Fire and Rescue Service Team. *Baikal Research Journal*, 2022, vol. 13, no. 4. (In Russian). EDN: [LZFXWM](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2022.13(4).9.