

Научная статья

УДК 378.6

doi: 10.34987/vestnik.sibpsa.2023.29.99.021

К проблеме формирования морально-психологического климата в ведомственных образовательных организациях

Виталий Иванович Федянин¹

Галина Анатольевна Квашина²

Михаил Анатольевич Сибирко³

Сергей Венегдитович Ефимов⁴

^{1,2}Воронежский государственный технический университет, Воронеж, Россия

³Воронежский институт министерства внутренних дел Российской Федерации, Воронеж, Россия

⁴Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

Автор ответственный за переписку: Сергей Венегдитович Ефимов, scilione@yandex.ru

Аннотация. в статье представлен обзор исследований, касающихся проблемы формирования морально-психологического климата в служебных коллективах. Рассмотрены взгляды различных авторов на близкие по содержанию понятия морально-психологического климата, морально-психологического климата в служебном коллективе, социально-психологического климата. Определены особенности и обозначен высокий педагогический потенциал формирования морально-психологического климата в ведомственных образовательных организациях для решения воспитательных задач по отношению к курсантам. Проанализированы взгляды различных ученых на виды, формы, критерии, показатели морально-психологического климата в служебных коллективах. Сформулированы перспективы исследований в области формирования морально-психологического климата в учебно-служебных коллективах, обозначены важность данного направления для решения задач педагогической профилактики, коррекции и совершенствования профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел на этапе обучения в ведомственной образовательной организации.

Ключевые слова: морально-психологический климат в служебном коллективе, профессиональная подготовка курсантов ведомственных образовательных организаций, воспитательный процесс в ведомственных образовательных организациях, формирование морально-психологического климата

Для цитирования: Федянин В.И., Квашина Г.А., Сибирко М.А., Ефимов С.В. К проблеме формирования морально-психологического климата в ведомственных образовательных организациях // Сибирский пожарно-спасательный вестник. 2023. № 1 (28). С. 174-180. [http: 10.34987/vestnik.sibpsa.2023.29.99.021](http://10.34987/vestnik.sibpsa.2023.29.99.021).

On the problem of forming a moral and psychological climate in departmental educational organizations

Vitaly I. Fedyanin¹
Galina A. Kvashnina²
Michael A. Sibirko³
Sergey V. Efimov⁴

^{1,2}Voronezh State Technical University, Voronezh, Russia

³Voronezh Institute of the Ministry of internal Affairs of the Russian Federation, Voronezh, Russia

⁴Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

Corresponding author: Sergey V. Efimov, sclione@yandex.ru

Abstract. The article presents an overview of research related to the problem of the formation of a moral and psychological climate in service teams. The views of various authors on similar concepts of moral and psychological climate, moral and psychological climate in the service team, socio-psychological climate are considered. The features are determined and the high pedagogical potential of the formation of a moral and psychological climate in departmental educational organizations for solving educational problems in relation to cadets is indicated. The views of various scientists on the types, forms, criteria, indicators of the moral and psychological climate in service teams are analyzed. The prospects for research in the field of the formation of a moral and psychological climate in educational and service teams are formulated, the importance of this direction for solving the problems of pedagogical prevention, correction and improvement of professional training of employees of internal affairs bodies at the stage of training in a departmental educational organization is indicated.

Keywords: moral and psychological climate in the service team, professional training of cadets of departmental educational organizations, educational process in departmental educational organizations

For citation: Fedyanin V.I., Kvashnina G.A., Sibirko M.A., Efimov S.V. On the problem of forming a moral and psychological climate in departmental educational organizations // Siberian Fire and Rescue Bulletin 2023. № 1 (28). С. 174-180. (In Russ.) [http: 10.34987/vestnik.sibpsa.2023.29.99.021](http://10.34987/vestnik.sibpsa.2023.29.99.021).

Профессиональная деятельность сотрудников ведомственных структур всегда вызывает повышенное внимание общества и государства в связи с чрезвычайной социальной значимостью ее результатов для каждого отдельного гражданина. По этой причине очевидно, что в образовательных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку для них, особое место занимают воспитательные задачи. Так, в процессе воспитания в вузах МВД пристальное внимание уделяется антикоррупционному воспитанию как элементу всестороннего развития сотрудников органов внутренних дел (И.С. Панферкина [1]), духовному и моральному развитию как возможной самореализации личности курсантов в едином образовательном пространстве (Г.А. Витольник, Н.В. Железкин [2]) и другим. Несомненным педагогическим потенциалом в решении указанных воспитательных задач обладает формирование благоприятного морально-психологического климата. Разные авторы используют многообразие дефиниций, характеризующих синонимичное содержание данного феномена. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся в научной литературе понятия, которые, по нашему мнению, отражают их воспитательный потенциал для ведомственных образовательных организаций.

И.С. Нестеренко [3] рассматривает понятие морально-психологического климата, под которым понимает интегральное свойство служебного коллектива, включающее отношения между людьми, устойчивое настроение и общий настрой группы, разнообразные качества и состояния ее членов, удовлетворение их потребностей. В совокупности они определяют социально-психологические особенности данной группы, выражающиеся в ее отношении к общей деятельности, преобладающем настроении, атмосфере. В случае, если человек

удовлетворяет личные потребности путем пребывания в группе, данный коллектив является подходящим ему по морально-психологическому климату.

А.В. Гайнуллина [4] определяет морально-психологический климат в служебном коллективе как некий дух отношений между его членами, который складывается под действием объективных и субъективных факторов. К первым относятся заработная плата, социальные льготы и преференции, материально-техническое обеспечение службы и т.д. Ко вторым – восприятие сотрудником совместной деятельности в коллективе, удовлетворенность результатами труда и поведением членов группы. Таким образом, морально-психологический климат в служебном коллективе является динамичным образованием, так как мнения и оценки отдельных его членов находятся в непрерывном изменении в связи с действием внутренних факторов (семейная ситуация, адаптация к условиям службы и др.) и внешних обстоятельств (кадровая политика, оценка со стороны руководства, поощрения/взыскания, функционал отдельных членов коллектива и т.д.).

Развивая данную мысль, С.Ф. Самойлов [5] отмечает, что есть сотрудники, которые вносят положительный вклад в настрой группы, являясь при этом эффективными в решении профессиональных задач, а есть те, кто негативно влияет на морально-психологический климат в служебном коллективе.

Таким образом, не только формирование и развитие благоприятного морально-психологического климата обладает высоким педагогическим потенциалом для решения воспитательных задач в ведомственных образовательных организациях, но и индивидуальный подход, внимание к отдельному курсанту и его личностному развитию влияют на общую атмосферу в служебном коллективе (учебной группе). Так, необходима интеграция и дифференциация разнообразных воспитательных и образовательных задач в ведомственных образовательных организациях, сочетание групповых и индивидуальных методов воздействия на курсантов с целью подготовки высоконравственного профессионала, отвечающего запросам современного общества.

В.М. Круглик рассматривает понятие социально-психологического климата в служебном коллективе [6], понимая под ним качественную нравственно-психологическую характеристику отношений в профессиональной группе, которая определяет продуктивность общей деятельности и путь развития отдельных сотрудников. Автор отмечает, что и руководитель, и члены коллектива одинаково ответственны за положительный социально-психологический климат, определение которого, на наш взгляд, является близким понятию морально-психологического климата.

Благоприятный социально-психологический климат выражается в позитивном эмоциональном настрое сотрудников, их ориентации на высоконравственные ценности, приподнятом моральном духе, высокой мотивации к исполнению служебных задач. Теоретический обзор проблемы морально-психологического сопровождения служебной деятельности сотрудников военизированных структур позволяет заключить, что именно от руководителя зависит эффективность процесса формирования коллективного социально-психологического климата. Практический анализ и оценка данного феномена являются обязательным направлением деятельности ведомственных психологических служб. Данные подразделения призваны решать задачи по формированию благоприятного морально-психологического климата в служебно-профессиональных группах [6].

Применительно к ведомственным образовательным организациям, на наш взгляд, это также чрезвычайно важно. Во-первых, учебный процесс представляет собой интеграцию образовательной и служебной деятельности курсантов. По этой причине можно говорить об учебных группах как о первичных служебных коллективах, в которых курсанты получают опыт членства в подобных профессиональных группах. Во-вторых, в ведомственных вузах выстроена система кураторства, институт курсовых офицеров, которые призваны решать воспитательные задачи в отношении обучающихся. Таким образом, они как руководители

должны целенаправленно управлять, направлять и организовывать профессиональную деятельность сотрудников ведомственных образовательных организаций в процессе профессиональной подготовки.

Внимание к формированию благоприятного морально-психологического климата в учебных группах ведомственных образовательных организаций открывает перспективы для решения новых научно-исследовательских задач в разработке вопросов воспитания. Следует отметить, что большинство выполняемых в данном направлении работ посвящено изучению морально-психологического климата в реально существующих служебных коллективах. На наш взгляд, если данной проблеме уделять внимание уже на этапе обучения в вузе, у курсантов, с одной стороны, формируется привычка вносить психологический вклад в общее дело, развивается осознание важности общего настроя для результата совместной деятельности и для саморазвития. С другой стороны, открывается возможность своевременной психолого-педагогической профилактики и коррекции излишнего индивидуализма сотрудников ведомственных государственных структур. Это особенно важно именно в профессиональной служебной деятельности, требующей слаженной работы всего коллектива, эмоциональной включенности в его деятельность, проявления чувства принадлежности к группе и общему результату, что является условиями достижения социально значимого результата.

Таким образом, обзор разных подходов к определению близких по смысловому содержанию понятий «морально-психологический климат», «социально-психологический климат», «морально-психологический климат служебного коллектива» позволяют заключить, что данный феномен представляет собой интеграцию трех аспектов: социальный климат (осознание общегрупповых целей и задач), моральный климат (принятие и разделение общегрупповых ценностей организации) и психологический климат (неформальные отношения между сотрудниками при осуществлении совместной учебной и служебной деятельности).

Морально-психологический климат является коллективной характеристикой группы как единого целого, от которой напрямую зависит эффективность деятельности группы. По нашему мнению, проблема формирования положительного климата в ведомственных организациях включает две стороны: педагогические возможности данного процесса для эффективных решений воспитательных задач в отношении курсантов и создание благоприятной атмосферы в профессиональном коллективе преподавателей и офицеров. Последнее является залогом успешного формирования климата в курсантской среде, так как создает пример конструктивного служебного взаимодействия для обучающихся, общий эмоционально положительный фон в ведомственной образовательной среде. Мы придерживаемся точки зрения В.М. Круглика о том, что благоприятный социально-психологический климат зависит от действий руководителя по формированию конструктивных взаимоотношений и общей направленности с целью продуктивной совместной профессиональной деятельности [6].

Рассмотрим формы, виды, критерии, показатели морально-психологического климата в служебных коллективах в целом и в ведомственных образовательных организациях в частности.

И.С. Нестеренко [3] среди форм проявления морально-психологического климата выделяет сработанность, конфликтность, сплоченность и т.д. Также автор в качестве форм существования данного феномена отмечает традиции и ритуалы, которые определяют отношение к профессиональной деятельности и являются индикатором осознанности совместной деятельности, сплочения коллектива, его активности.

Большинство авторов выделяют два вида морально-психологического климата: благоприятный (положительный) и неблагоприятный (негативный). Л.А. Дмитриева [7] среди индикаторов первого применительно к служебному коллективу выделяет групповую сплоченность, доверительные отношения между сотрудниками, требовательность к себе и другим, конструктивную критику, высокий профессионализм каждого члена, умение находить выход из конфликтных ситуаций и др. Сопутствующими индикаторами являют

информированность сотрудников о жизнедеятельности коллектива, справедливое распределение функциональных обязанностей.

Е.Н. Зебрева [8] подчеркивает, что несоблюдение требований к служебному поведению, неспособность к поиску компромиссов, нетерпимость к другим, агрессия оказывают негативное влияние на общий социально-психологический климат в коллективе органов внутренних дел. В то же время А.В. Гайнуллина [4] высказывает мысль о том, что в служебных коллективах неизбежно возникновение конфликтных ситуаций, имеющих зачастую позитивное значение для группы, так как позволяют высказывать разные точки зрения, совместными усилиями находить общее оптимальное решение, активизируют коллективные социально-психологические процессы. В целом это способствует установлению благоприятного морально-психологического климата в группе. В отношении ведомственных образовательных организаций, на наш взгляд, это также правомерно. Продуманное воспитательное сопровождение учебных групп курсантов позволяет опосредованно влиять на установление положительной атмосферы в них через поддержание конструктивных противостояний, не переходящих в антагонизм.

В качестве показателя благоприятного/неблагоприятного морально-психологического климата И.С. Нестеренко [3] выделяет коллективное настроение. Автор отмечает, что это ситуативные чувства, аффекты коллектива, которые возникают в разные периоды его жизнедеятельности. Данный показатель может как мобилизовать, так и сдерживать коллективное сознание. На наш взгляд, он зависит от стиля руководства и взаимодействия с учебной группой со стороны профессорско-преподавательского и офицерского состава ведомственного вуза, который должен компетентно и своевременно замечать, корректировать движение коллективного настроения от положительного к отрицательному, из скрытой к открытой форме выражения.

И.С. Нестеренко выделяет критерии, позволяющие охарактеризовать морально-психологический климат: наличие/отсутствие конфликтов, слухов друг о друге, соблюдение трудовой дисциплины (опоздания на службу, добросовестность в выполнении обязанностей и т.д.), психологическая совместимость членов, переход в другие подразделения, пассивность в работе, критика условий труда, психологическая напряженность [3].

На наш взгляд, на этапе обучения в ведомственной образовательной организации особое внимание следует уделять психологической напряженности и сплоченности учебно-служебного коллектива. Если уровень психологической напряженности между курсантами проявляется на низком уровне, это свидетельствует о благоприятном психологическом климате и оптимальном стиле воспитательного воздействия со стороны преподавателей, офицеров и руководства вуза. Если же учебно-служебный коллектив не видит значимости совместной деятельности, важности исполнения функций как отдельными людьми, так и лидером, не обладает активом (ядром), то профессорско-преподавательскому и офицерскому составу необходимо обратить внимание на введение коллективистских форм принятия решений, направить усилия на формирование актива группы.

По оценке И.С. Нестеренко [3], руководитель, не замечающий аффективную сторону группы, становится источником отрицательных переживаний ее членов. Возникают опасность объединения участников группы против руководителя, риск потери его авторитета, что недопустимо и чрезвычайно опасно в служебных коллективах, где исполнение приказов, уверенность в надежности и компетентности вышестоящего руководства являются профессионально важными качествами и необходимыми условиями профессиональной деятельности.

Таким образом, эмоциональные процессы, происходящие в коллективе, определяют целостный процесс формирования, развития и воспитания личности на этапе обучения в ведомственных образовательных организациях. По этой причине необходимо дальнейшее научное осмысление проблемы формирования морально-психологического климата в ведомственных образовательных организациях, которое включает внимание к социально-

психологическим процессам как в учебных группах курсантов, так и в коллективе ведомственного вуза.

Список источников

1. Панферкина И.С. Антикоррупционное воспитание и его роль в профессионально-нравственном воспитании сотрудников органов внутренних дел // Общественная безопасность, законность и правопорядок в III тысячелетии. 2019. № 3 (5). Воронеж: Воронежский институт МВД России. С.58–60.
2. Витольник Г.А., Железкин Н.В. Комплексная целевая программа профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России // Проблемы современного педагогического образования, 2019. № 62 (4). С. 73–76.
3. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие / сост. И.С. Нестеренко. Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2014. 164 с.
4. Гайнуллина А.В. Проблемы психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 10. М.: Московский университет МВД России. С. 348–352.
5. Самойлов С.Ф. Нормальные и девиантные идеальные типы личности сотрудника правоохранительных органов // Философия права. 2018. № 1 (84). С. 107–111.
6. Морально-психологическое обеспечение служебно-боевой деятельности Федеральной пограничной службы Российской Федерации: учеб. пособие / Под общ. ред. В.М. Круглика. М.: Граница, 1999. 583 с.
7. Дмитриева Л.А. Социально-психологический климат коллектива как фактор профессиональной эффективности сотрудников СК России // Вестник Академии Следственного комитета Российской Федерации. 2016. № 1. С. 116–119.
8. Зебрева Е.Н. Толерантное (интолерантное) поведение сотрудников как фактор социально-психологического климата коллективов органов внутренних дел // Уголовно-правовые, криминологическо-криминалистические, уголовно-процессуальные, социально-философские и психолого-педагогические аспекты противодействия экстремизму. Сборник материалов региональной научно-практической конференции (г. Рязань, 8 ноября 2006 г.). Рязань: Рязанский филиал Московского университета МВД России, 2006. С. 68–72.

List of sources

1. Panferkina I.S. Anti-corruption education and its role in the professional and moral education of employees of internal affairs bodies // Public safety, law and order in the III millennium. 2019. No. 3 (5). Voronezh: Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. pp. 58–60.
2. Vitolnik G.A., Zhelezkin N.V. Comprehensive targeted program of professional training in educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia // Problems of modern pedagogical education, 2019. No. 62 (4). pp. 73–76.
3. Pedagogy in the activities of employees of internal affairs bodies: textbook / comp.I.S. Nesterenko. Krasnodar: Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2014. 164 p.
4. Gainullina A.V. Problems of psychological support of operational and service activities of police officers // Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2015. No. 10. M.: Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. pp. 348–352.
5. Samoilov S.F. Normal and deviant ideal personality types of a law enforcement officer // Philosophy of Law. 2018. No. 1 (84). pp. 107–111.
6. Moral and psychological support of service and combat activities of the Federal Border Service of the Russian Federation: textbook. allowance / Under the total. ed. V.M. Kruglik. M.: Border, 1999. 583 p.

7. Dmitrieva L.A. Socio-psychological climate of the team as a factor in the professional effectiveness of employees of the Russian Investigative Committee // Bulletin of the Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation. 2016. No. 1. P. 116-119.

8. Zebreva E.N. Tolerant (intolerant) behavior of employees as a factor in the socio-psychological climate of the teams of internal affairs bodies // Criminal-legal, criminological-forensic, criminal procedure, socio-philosophical and psychological-pedagogical aspects of countering extremism. Collection of materials of the regional scientific-practical conference (Ryazan, November 8, 2006). Ryazan: Ryazan branch of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2006, pp. 68–72.

Информация об авторах

В.И. Федянин – доктор технических наук
Г.А. Квашнина – кандидат технических наук
М.А. Сибирко – кандидат педагогических наук
С.В. Ефимов – кандидат технических наук

Information about the author

V.I. Fedyanin – Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Engineering Sciences
G.A. Kvashnina – Ph.D. of Engineering Sciences
M.A. Sibirko – Ph.D. of pedagogical Sciences
S.V. Efimov – Ph.D. of Engineering Sciences

Вклад авторов

Федянин В.И. – научное руководство; концепция исследования.
Квашнина Г.А. – написание исходного текста; итоговые выводы.
Сибирко М.А. – развитие методологии; участие в анализе исследований по проблеме статьи.
Ефимов С.В. – участие в формулировании обзорных данных; доработка текста; итоговые выводы.

Contribution of the authors

Fedyanin V.I. – scientific guidance; research concept.
Kvashnina G.A. – writing the source text; final conclusions.
Sibirko M.A. – development of methodology; participation in the analysis of research on the problem of the article.
Efimov S.V. – participation in the formulation of review data; revision of the text; final conclusions.

Статья поступила в редакцию 20.01.2023; одобрена после рецензирования 14.03.2023; принята к публикации 21.01.2023.

The article was submitted 20.01.2023, approved after reviewing 14.03.2023, accepted for publication 21.01.2023.