

УДК 614.849

КОМАНДНАЯ СПЛОЧЁННОСТЬ КАК ФАКТОР ОПЕРАТИВНОЙ НАДЁЖНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЖАРНЫХ

Аксенов С.Г.

*д-р э.н., профессор,
ФГБОУ ВО Уфимский университет науки и технологий,
РФ, г. Уфа*

Франчук С.Ю.

*студент,
ФГБОУ ВО Уфимский университет науки и технологий,
РФ, г.Уфа*

Аннотация

В статье рассматривается роль нормальных межличностных отношений в коллективе пожарных как критического фактора профессиональной эффективности и личной безопасности. Подчёркивается, что в экстремальных условиях тушения пожаров и проведения спасательных операций именно доверие, взаимопонимание, уважение и психологическая поддержка между членами караула становятся основой для слаженных действий и минимизации рисков. Анализируются последствия токсичной коммуникации, авторитарного лидерства и формального подхода к командной работе, а также предлагаются пути укрепления здоровой организационной культуры через наставничество, конструктивное разрешение конфликтов и системную поддержку со стороны руководства.

Ключевые слова: пожарные, межличностные отношения, командная работа, доверие.

TEAM COHESION AS A FACTOR OF OPERATIONAL RELIABILITY IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF FIREFIGHTERS

Aksyonov S.G.

Doctor of Economics, Professor,

*Ufa University of Science and Technology,
Russian Federation, Ufa*

Franchuk S.Yu.

Student,

*Ufa University of Science and Technology,
Russian Federation, Ufa*

Annotation

The article examines the role of normal interpersonal relationships in a firefighter's team as a critical factor of professional effectiveness and personal safety. It is emphasized that in the extreme conditions of extinguishing fires and conducting rescue operations, it is trust, mutual understanding, respect and psychological support between guard members that become the basis for coordinated actions and risk minimization. It analyzes the consequences of toxic communication, authoritarian leadership, and a formal approach to teamwork, and suggests ways to strengthen a healthy organizational culture through mentoring, constructive conflict resolution, and systematic leadership support.

Keywords: firefighters, interpersonal relationships, teamwork, trust.

Профессия пожарного — одна из самых экстремальных и ответственных в современном обществе. Она требует не только высокого уровня физической подготовки, технической квалификации и знания нормативно-правовой базы, но и исключительной сплочённости коллектива. В условиях стресса, опасности и ограниченного времени на принятие решений именно качество межличностных отношений становится тем невидимым, но решающим фактором, который определяет эффективность работы, выживаемость персонала и даже успех операции по спасению жизней. В отличие от многих других профессий, где ошибки могут быть исправлены позже или компенсированы, в пожарной службе недоверие, конфликт или плохая коммуникация могут стоить жизни — как коллегам, так

и пострадавшим. Поэтому нормальные, здоровые, уважительные межличностные отношения в коллективе пожарных — не просто элемент корпоративной культуры, а условие профессиональной и физической безопасности.

Исторически пожарные подразделения формировались как своего рода «кланы» или «семьи»: люди жили вместе, ели из одного котла, дежурили в одном карауле по суткам и делили на себе не только труд, но и страх, усталость, горе и радость. Эта тесная связь была не данью романтике, а жизненной необходимостью. В условиях реального пожара каждый участник операции зависит от других — не абстрактно, а буквально: ваша жизнь может зависеть от того, насколько точно ваш напарник подаст ствол, насколько быстро водитель обеспечит подачу воды, насколько внимательно командир оценит обстановку. [2] Такая взаимозависимость требует не просто дисциплины, но и глубокого личного доверия.

Современные реалии, однако, вносят свои корректизы. Урбанизация, сокращение финансирования, рост бюрократической нагрузки, частая ротация кадров — всё это ослабляет традиционные связи внутри коллективов. Появляется разрыв между поколениями: опытные пожарные, воспитанные в духе коллективизма и личной ответственности, сталкиваются с молодыми сотрудниками, ориентированными на формальные обязательства и индивидуальные карьерные траектории. В таких условиях легко возникают недопонимания, обиды и профессиональное отчуждение. [4] А ведь именно в момент кризиса — при обвале перекрытия, взрыве резервуара или внезапном задымлении — человек инстинктивно обращается не к инструкции, а к тому, кому он доверяет. Если такого доверия нет, даже самое грамотное тактическое решение может провалиться.

Особую роль в формировании межличностных отношений играет командир подразделения. Он не просто распоряжается, он формирует атмосферу. Лидерство в пожарной охране — это не только умение принимать решения под огнём, но и способность слушать, поддерживать, разрешать конфликты и создавать ощущение «команды», а не «группы исполнителей». Исследования показывают, что в подразделениях с авторитарным стилем управления уровень стресса у личного состава значительно выше, а готовность к риску — ниже, поскольку сотрудники не верят, что их безопасность действительно важна для командира. [1] Напротив, в

коллективах, где царит уважение, честность и взаимопомощь, даже самые тяжёлые условия работы воспринимаются как вызов, который можно преодолеть вместе.

Не менее важен и неформальный уровень общения. Совместные тренировки, разборы выездов, дежурства, бытовые моменты — всё это создаёт ту «ткань доверия», которая в критической ситуации работает автоматически. Когда пожарные знают друг друга не только по позывным, но и по привычкам, реакциям, особенностям характера, они способны предугадывать действия напарника, компенсировать его ошибки и подстраховывать без лишних слов. [3] Эта неявная координация — результат не только профессионализма, но и личных отношений. И её невозможно воспроизвести при помощи приказов или инструкций.

Однако нормальные межличностные отношения — это не только про «дружбу» или «хорошее настроение». Это также про чёткие границы, отсутствие токсичных проявлений — буллинга, сексизма, кумовства или дискриминации. К сожалению, в силу закрытости профессии и высокой степени внутренней лояльности, такие явления нередко замалчиваются или воспринимаются как «нормальная часть культуры». Но токсичная атмосфера разрушает доверие, подавляет инициативу и создаёт среду, в которой люди боятся говорить о проблемах — в том числе и о технических неисправностях или тактических ошибках. [5] Это особенно опасно, потому что подавление информации в условиях пожара может привести к катастрофе.

Психологическая устойчивость коллектива — ещё один аспект, напрямую связанный с качеством отношений. Пожарные регулярно сталкиваются с травматичными событиями: гибелью детей, неудачными спасениями, смертями коллег. Без поддержки со стороны команды такие переживания могут привести к посттравматическому стрессовому расстройству, выгоранию, алкоголизму или даже суициду. Нормальные межличностные отношения создают «психологическую подушку»: человек знает, что его выслушают, не осудят, помогут справиться. [2] Это не замена профессиональной психологической помощи, но необходимое условие её эффективности.

Стоит также упомянуть роль обучения и наставничества. В подразделениях, где старшие пожарные искренне передают опыт младшим, а

не используют их как «посыльных», формируется культура взаимного уважения. Молодые сотрудники чувствуют себя включёнными в общее дело, а не «временным ресурсом». Это повышает их вовлечённость, снижает текучесть кадров и укрепляет командный дух. [4] Наставничество в такой среде — не формальность, а живая передача ценностей, включая этику, ответственность и уважение к человеку.

Важно понимать, что «нормальные отношения» не означают отсутствия конфликтов. Напротив, в здоровом коллективе конфликты не подавляются, а разрешаются конструктивно: через диалог, а не через молчаливое накопление обид или пассивную агрессию. Такой подход позволяет не только устраниить причину напряжения, но и укрепить отношения, поскольку участники учатся понимать друг друга и уважать разные точки зрения. [1]

Организационная культура играет ключевую роль в поддержании таких отношений. Руководство на уровне управления (управления МЧС, гарнизонов, частных служб) должно не только декларировать важность «коллективизма», но и создавать условия для его реализации: обеспечивать достойные условия труда, поддерживать командную подготовку, внедрять механизмы обратной связи, поощрять инициативу и заботиться о психическом здоровье личного состава. Без системной поддержки даже самые сплочённые коллективы со временем размываются под давлением внешних и внутренних стрессоров. [3]

Наконец, нельзя недооценивать влияние внешнего признания. Когда общество, СМИ и власть воспринимают пожарных не как «технический персонал», а как героев, чья работа основана на человеческом достоинстве и взаимной поддержке, это укрепляет внутреннюю идентичность коллектива. Люди начинают гордиться не только своей профессией, но и тем, как они работают вместе. [5] Это создаёт позитивный замкнутый цикл: уважение извне усиливает уважение внутри, а здоровые внутренние отношения повышают эффективность и репутацию службы в целом.

Таким образом, нормальные межличностные отношения в коллективе пожарных — это не «дополнительная опция», а фундамент профессиональной надёжности. Они обеспечивают не только психологический комфорт, но и практическую безопасность, позволяя людям

действовать как единый организм даже в самых хаотичных условиях. Инвестиции в развитие этих отношений — через обучение, поддержку лидерства, создание безопасной коммуникативной среды — должны рассматриваться как неотъемлемая часть обеспечения пожарной безопасности на государственном и организационном уровнях.

Таким образом, огонь не разбирает, кто из пожарных чем недоволен или с кем в ссоре. Он требует слаженной, бескомпромиссной и доверительной работы. И если внутри коллектива царит разобщённость, недоверие или страх, никакие технические средства и инструкции не спасут от трагедии. Настоящая сила пожарной службы — не в моци насосов и не в толщине огнестойких костюмов, а в том, насколько крепко её люди держатся друг за друга.

Библиографический список

1. Аксенов С.Г., Синагатуллин Ф.К. Обеспечение первичных мер пожарной безопасности в муниципальных образованиях // Проблема обеспечения безопасности: Материалы II Международной научно-практической конференции. - Уфа: РИК УГАТУ, 2020. - С. 242-244.
2. Аксенов С.Г., Кривохижина О.И., Синагатуллин Ф.К. Анализ и оценка пожарной опасности в общеобразовательных учреждениях // Экономика строительства. – 2023, № 5. - С. 70-72.
3. Кожевина Анна Павловна, Колесников Сергей Владимирович ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ // Baikal Research Journal. 2022. №4. – С. 1-10.
4. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива : учебник / Б.Д. Па-рыгин. — Санкт-Петербург : Речь. 2003. — 192 с.
5. Морозов А.В. Управленческая психология / А.В. Морозов. — 4-е изд. — Москва : Академический проект, 2018. — 288 с.

Оригинальность 80%