

Научная статья

УДК 331.1; DOI: 10.61260/2074-1618-2024-2-18-25

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВА, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЛИЧНОСТЬ СОТРУДНИКА

Михайлова Валентина Владиславовна;

✉ **Проценко Татьяна Валерьевна;**

Мельников Григорий Олегович.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург, Россия

✉ *tanyuscha_69@mail.ru*

Аннотация. Исследована динамика формирования коллектива и рост его влияния на позитивные изменения каждого сотрудника МЧС России как субъекта профессиональной деятельности. Рассмотрено значение коллективного взаимодействия в формировании индивидуального поведения, подчеркнута необходимость разработки стратегий сплочения коллектива. Определены психологические и социальные факторы, влияющие на развитие взаимодействия сотрудников, и как эти элементы способствуют усилению эффективности реагирования всего подразделения и каждого сотрудника на вызовы чрезвычайных ситуаций. Подчеркнута роль хорошо структурированных команд сотрудников в организационном успехе и в индивидуальном личностном росте.

Ключевые слова: коллектив, компетентность, сплоченность, зрелость, воздействие, взаимодействие, координация, адаптация, результативность

Для цитирования: Михайлова В.В., Проценко Т.В., Мельников Г.О. Особенности формирования коллектива, влияющие на личность сотрудника // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2024. № 2 (63). С. 18–25. DOI: 10.61260/2074-1618-2024-2-18–25.

Scientific article

FEATURES OF TEAM FORMATION THAT AFFECT THE PERSONALITY OF AN EMPLOYEE

Mikhailova Valentina V.;

✉ **Protsenko Tatyana V.;**

Melnikov Grigoriy O.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, Russia

✉ *tanyuscha_69@mail.ru*

Abstract. The dynamics of the formation of the team and the growth of its influence on the positive changes of each employee of EMERCOM of Russia, as a subject of professional activity, are investigated. The importance of collective interaction in the formation of individual behavior is considered, and the need to develop strategies for team unity is emphasized. The article examines the psychological and social factors that influence the development of employee interaction, and examines how these elements contribute to enhancing the effectiveness of the response of the entire department and each employee to emergency situations. Emphasizes the role of well-structured employee teams in organizational success and individual personal growth.

Keywords: team, competence, cohesion, maturity, impact, interaction, coordination, adaptation, effectiveness

For citation: Mikhailova V.V., Protsenko T.V., Melnikov G.O. Features of team formation that affect the personality of an employee // Psychological and pedagogical safety problems of human and society. 2024. № 2 (63). S. 18–25. DOI: 10.61260/2074-1618-2024-2-18-25.

© Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2024

Введение

Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 994 «Об установлении предельной штатной численности Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» установлено, что предельная штатная численность сотрудников МЧС России с 1 января 2024 г. составляет 307 101 единиц. В связи с присоединением новых территории Российской Федерации и условиями напряженности работы МЧС России, появилась острая необходимость приема на службу новых сотрудников.

Формирование и динамика развития коллективов играют ключевую роль в успехе оперативной и в целом профессиональной деятельности, а также благополучии отдельных сотрудников [1]. Данная работа посвящена интегральному рассмотрению того, как формируются профессиональные взаимоотношения сотрудников. Позволяет понять важность целостного изучения системы внутригрупповой активности, взгляда на сложное взаимодействие между индивидуальными характеристиками людей и группы как таковой в единстве всех аспектов.

Авторы исходят из глубокого убеждения, что коллектив сотрудников МЧС России по своей сути – воспитательный коллектив, который по меткому выражению А.С. Макаренко характеризуют отношения взаимной ответственности между его членами. Наличие в коллективе сотрудников гуманистических отношений характеризует нравственную зрелость структурного подразделения МЧС России. Коллектив сотрудников является не только объектом управления и воспитания, он, в свою очередь, способен оказать существенное влияние на формирование профессионально важных качеств и личности в целом каждого сотрудника и выступает сам как субъект воспитания. Такой коллектив не только выполняет все требования руководства, но и сам выдвигает их к своим членам.

Таким образом, в работе подчеркиваются психологические и социологические основы действий, влияющих на сплоченность коллектива, ставится задача разгадать сложную систему взаимосвязей между руководителем, структурой коллектива и личностным развитием всех его членов. Анализируя эти взаимосвязи, авторы стремятся внести вклад в совершенствование стратегий создания благоприятной атмосферы формирования и адаптации команды единомышленников, что в конечном итоге позволит повысить эффективность и результативность работы сотрудников в МЧС России.

Методы исследования

Имеющиеся исследования особенностей формирования коллективов, связанные с развитием личности каждого его члена предполагали методологическое единство в их изучении [2]. Это означало точную координацию методологических основ между отдельными исследователями, относительно точное распределение времени исследований, синтезирование отдельных данных исследования и комплексное их использование.

Однако далеко не всегда соблюдалось правило – исследование должно проходить в одних и тех же условиях. Необходимость сочетания организационной точности и личного сотрудничества исследователей нередко ставилась под сомнение. Поэтому при проведении исследовательской работы соблюдалось условия заинтересованности и добровольного выполнения задания всеми участниками. Естественно, благоприятный психологический климат способствовал повышению валидности исследовательских данных.

В структурных подразделениях МЧС России был важен фактор, обозначающий нравственный принцип, который бы утверждал приоритет интересов и целей коллектива над устремлениями отдельных сотрудников, то есть речь идет о коллективизме.

Понятие «коллектив» происходит от латинского слова «collectivus», означающее собрание или накопление, исторически обозначает группу людей, которые объединяются для достижения общих целей, часто подчеркивая аспекты сотрудничества, общей ответственности

и взаимной поддержки. С течением времени это понятие стало олицетворять не только группу людей, но и качество их взаимодействия, единство их целей и задач, особенно в организационном и социальном контекстах [2, 3].

Специфика социальной организации сотрудника МЧС России проявляется в ходе изучения его семантической структуры, состояния и развития, морального облика, психических свойств и характера социальных отношений. Это не простая задача, имеющая двойственный характер. Сначала происходит последовательное изучение состояния упомянутых свойств сотрудника – статус презенса, а затем изучение их в онтогенезе на протяжении нескольких лет службы при помощи метода продольных срезов (longitudinal).

Групповые процессы в подразделениях МЧС России иерархизированы и образуют стратометрическую структуру, ядром которой можно считать совместную деятельность, которая обусловлена личностными и социально-психологическими целями. Ведь доподлинно известно, что в случайных группах вероятность оказания помощи пострадавшему будет уменьшаться с увеличением числа очевидцев. В коллективах МЧС России указанный эффект отсутствует. Отсутствуют также резкие противоречия между групповыми и индивидуальными интересами.

Любые коллективы проходят четыре этапа развития от возникновения до совершенствования или распада, схематично это представлено на рисунке.

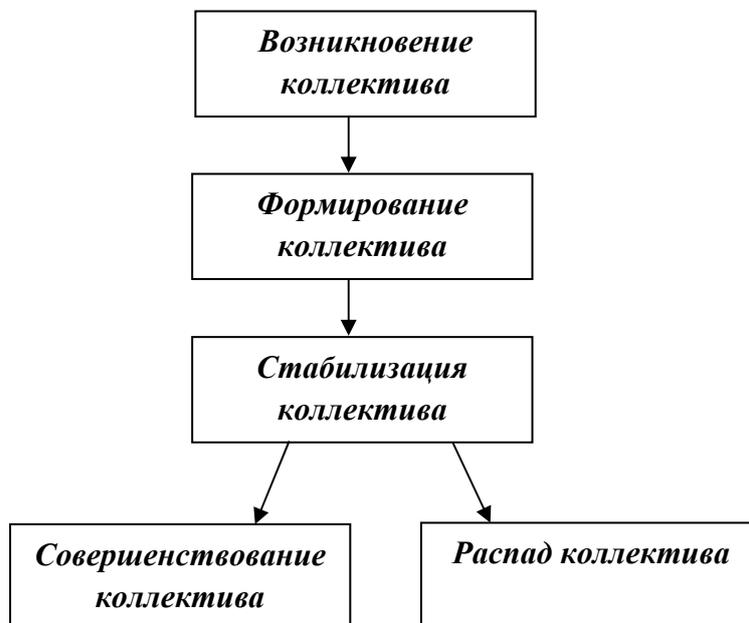


Рис. Этапы формирования и развития коллектива

Можно выделить факторы, которые оказывают непосредственное влияние на развитие коллектива:

1. Правильная оценка знаний и умений сотрудника и адекватное предъявление требований помогает установить дисциплину в коллективе и организовать совместную деятельность.
2. Формирование общественного мнения о деятельности МЧС России в целом путем налаживания практической деятельности и проведением бесед, собраний, организованных сборов.
3. Особое внимание к соблюдению традиций и ритуалов, торжественное проведение которых воспитывает чувство гордости и причастности к коллективу.
4. Ресурсное обеспечение всем необходимым и креативный подход к организации отдыха и культурного досуга сотрудников.
5. Повышенное внимание со стороны коллег и руководства коллектива к семье каждого сотрудника и обеспечению комфортных бытовых условий.

6. Соблюдение культуры общения как при служебных, так и при межличностных отношениях между коллегами.

7. Создание самой благоприятной обстановки для профессионального, служебного и культурного роста сотрудника, обеспечение равных возможностей и справедливости.

8. Обеспечение всем необходимым для творческого самоопределения сотрудников.

9. Создание условий для благоприятного социально-психологического климата, без которого не возможна выработка у сотрудников профессиональных интересов и правильных отношений к ценностным ориентациям.

10. Оказание всесторонней помощи сотрудникам, оказавшимся в критической ситуации, а также профессиональная помощь вновь принятым сотрудникам для адаптации к условиям службы.

Коллективы в подразделениях МЧС России должны демонстрировать высокий уровень координации и устойчивости. Сложный и непредсказуемый характер работы требует особого внимания к эффективной коммуникации, надежного руководства и четко выстроенной иерархии для обеспечения быстрого принятия решений. Психологическое благополучие сотрудников в команде имеет решающее значение, учитывая стресс, связанный с их рабочей средой, которая может существенно повлиять на динамику их взаимодействия, что требует новых стратегий, направленных на поддержание психической устойчивости, морального духа и оптимистического климата.

Результаты исследования и их обсуждение

Влияние на личность в коллективе может быть как позитивным, так и негативным. Это зависит от многих факторов и условий. Показателями такого влияния могут служить как уровень взаимных симпатий в межличностных отношениях, так и степень полезности группы для её членов. Несомненно, что чем больше коллег относятся друг к другу с симпатией, тем в большей степени можно утверждать о сплоченности коллектива. Чем больше сотрудников, для которых субъективная ценность приобретаемых в коллективе преимуществ превосходит значимость затраченных ресурсов, тем сильнее её притяжение. Степень приверженности к группе её членов традиционно считается групповой сплоченностью, которая представляет собой своего рода «результатирующую» всех тех сил, которые способствуют удержанию людей в группе.

В последнее время ни мало говорят и пишут о феномене социально-психологической компетенции сотрудника ГПС МЧС России. Компетентный сотрудник способен эффективно взаимодействовать с окружающими его коллегами и посторонними людьми в системе межличностных отношений. Предметное изучение социально-психологической компетентности в коллективах сотрудников МЧС России позволило выявить определенную структуру самых необходимых умений. В первую очередь это умение хорошо ориентироваться в разных социальных ситуациях. Во-вторых, это умение безошибочно определять личностные особенности и эмоциональное состояние других людей. В-третьих, осуществлять выбор адекватных способов обращения с людьми, реализуя эти способы в процессе взаимодействия.

В немалой степени социально-психологическая компетентность способствует формированию социальной зрелости сотрудника, под которой следует понимать уровень сформированности знаний, умений, установок, эстетических и этических качеств, достаточный для ответственного и, обязательно, добровольного выполнения всей совокупности социальных ролей.

Применительно к сотруднику МЧС России социальная зрелость обозначает комплекс личностных и профессионально важных качеств, составляющих его умение взаимодействовать с разными людьми в процессе достижения общих целей [4].

Отметим, что элементы коллективистского сознания, отражающие характер совместной деятельности, имеются в кодексах поведения сотрудников всех силовых

структур. Разумеется, в МЧС России также разработан свод правил, отражающий этические нормы сотрудника и требования служебного этикета. Коллективизм спасателей в социальном и нравственном плане противопоставляется индивидуализму и групповому эгоизму, поэтому главное требование коллектива к отдельному сотруднику, входящему в него, сознательное подчинение индивида целям, сплачивающим этот коллектив.

В подразделениях МЧС России складывается особый тип межличностных отношений, где в первую очередь отмечается коллективистская идентификация, социально целостная и ценная мотивация межличностных выборов, высокая референтность сотрудников по отношению друг к другу. Видимо поэтому понятия группы и коллектива часто подменяются словом команда. И всё же высокая сплоченность сотрудников как ценностно-ориентационное единство была и останется преобладающей характеристикой зрелого служебного коллектива.

Можно выделить следующие способы оптимизации воздействия коллектива на личность и минимизации негативных проявлений взаимодействия в нём:

1. Открытое и честное общение руководства с коллективом.

Иными словами, создание атмосферы посредством проведения постоянных встреч, где люди могут свободно выражать свои идеи и мнения, делиться опытом, обсуждать текущие проблемы, проводить обсуждение новостей и высказывать какие-либо предложения. Целесообразнее для общения использовать не только живое общение, но и общение по различным каналам связи, таким как e-mail, различные социальные сети. В этом случае очень важно обеспечить «обратную связь», поощрять открытые диалоги, давая понять коллективу то, что руководство заинтересовано в такой форме коммуникации, и учитывает мнение каждого члена коллектива. Необходимо работать над развитием доверительных отношений среди членов подразделения, поддерживать открытую и честную коммуникацию, выслушивать мнения всех участников и уважать их точку зрения.

2. Поощрение также играет значительную роль.

Необходимо создавать такую систему поощрений, при которой вознаграждается командный и личный успех. Соответственно, необходимо ставить такие задачи для достижения цели, которые требуют совместной работы как коллектива в целом, так и индивидуальной работы отдельных сотрудников коллектива. Возможно, необходимо организовать проведение деловых игр, которые помогут людям лучше узнать друг друга. Таким образом, введение поощрений за достижения и признание успехов поможет создать положительную обстановку и поддерживать коммуникацию.

3. В случае возникновения конфликтов внутри коллектива, их необходимо решать конструктивно.

Важно понимать, что нельзя игнорировать конфликты, так же как нельзя позволять им разрастаться. Поэтому необходимо создать правила и процедуры для разрешения конфликтов. Убедить сотрудников в необходимости проведения конструктивного диалога. А также поощрять и направлять сотрудников к поиску компромиссных решений.

4. Создание позитивной атмосферы внутри коллектива.

Необходимо отмечать достижения каждого сотрудника и коллектива в целом. Создание комфортных условий труда, поощрение здорового образа жизни и таланта сотрудника играет важную роль в создании позитивной атмосферы в коллективе. Например, можно организовать спортивные турниры или концерты с призовым фондом, на которых можно выступить как единолично, так и в составе команды. Очевидно, что проведение праздничных мероприятий будет играть огромную роль в улучшении коммуникации, минимизации негативной обстановки и поддержании благоприятного климата.

5. Справедливые и последовательные действия руководителя коллектива.

Постановка четких, прозрачных, понятных и последовательных целей и задач. Обеспечение справедливой системы оценки труда. Правильное делегирование задач играет важную роль, при которой сотрудникам дается возможность проявить себя. Отсутствие

чувства несправедливости и неравномерного распределения обязанностей поможет снизить негативную обстановку и повысить эффективность взаимодействия.

6. Оказание поддержки коллектива в различных ситуациях.

В коллективе необходимо принять правила поддержки сотрудников, которые испытывают трудности. В некоторых случаях руководителю необходимо предложить помощь в решении деловых и личных проблем сотрудника. Положительная обратная связь насчитывает достижения и успехи, в то время как конструктивная критика помогает сгладить слабые места. Таким образом, будет создана атмосфера, где люди не боятся обращаться за помощью.

7. Внимательность руководства к сотрудникам коллектива.

Необходимо интересоваться жизнью и проблемами коллектива в целом и каждого члена коллектива в отдельности. Проявление эмпатии и сочувствия к сотрудникам. Поощрение баланса между работой и личной жизнью [5].

Улучшение качества взаимодействия в коллективе – это длительный процесс, который требует постоянных усилий [6]. Но результат того стоит, это повышение производительности труда всех структурных подразделений, улучшение качества работы, снижение текучести кадров, создание позитивной и мотивирующей атмосферы для повышения эффективности и результативности работы сотрудников МЧС России [7]. Большой интерес представляют методики формирования профессионально важных качеств сотрудника в коллективе и через коллектив, а также в процессе профессиональной подготовки или переподготовки, предложенные профессором М.Т. Лобжа и доцентом О.А. Губановой [8, 9].

Представляется, что одной из ключевых особенностей формирования здорового профессионального коллектива, способного влиять на личность каждого своего сотрудника, является царящий в нём сознательный оптимизм, суть которого авторы определили, как искусство жить и умение мыслить [10]. Чтобы понять механизмы целеобразования индивидуальной деятельности сотрудника и совместной деятельности служебного коллектива было проведено исследование групповой сплоченности, феномена, представляющего собой высший показатель интеграции группы. Путём постановки косвенных вопросов, отвечая на которые сотрудник производил последовательный выбор своих коллег, предпочитаемых им в некоторой ситуации выбора или неопределенности, была осуществлена социометрия. Этот метод позволил при изучении динамики внутренних отношений в различных группах установить не только позиции каждого из сотрудников, но и присутствие замкнутых малых групп, групповой сплоченности, напряженных участков, а также мотивационной структуры отношений. Сопоставление схем сплоченной и диффузной групп позволили провести анализ и найти ответ на вопрос – за счёт чего служебный коллектив спасателей обладает высокой прочностью, устойчивостью и продуктивностью. В прикладном плане полученные результаты позволили разрешить конфликтные ситуации в подразделениях путём перестановки и переводов сотрудников в соответствии с их эмоциональными предпочтениями.

Заключение

Особенности формирования служебного коллектива, в частности, такие феномены, как сплоченность и морально-психологический климат оказывают положительное влияние на личность каждого сотрудника. Констатация данного факта подтверждена результатами исследования, проводившегося путём бесед, интервью, анкетирования, анализа деятельности и её результатов, а также социометрии.

Качество взаимодействия коллектива и каждого сотрудника в нём играет важнейшую роль в формировании эффективно функционирующего подразделения сотрудников МЧС России. Это длительный процесс, который требует постоянных усилий, должной мотивации и понимания социально-психологических особенностей каждого сотрудника.

Анализ показал, что разработка стратегий сплочения коллектива является важнейшей частью деятельности для достижения успеха в решаемых подразделением задачах. Проанализированы психологические и социальные факторы, которые оказывают влияние на развитие позитивного взаимодействия между сотрудниками. Хороший, инициативный, компетентный, уверенный в себе и в подчиненных руководитель, пользуясь рекомендациями данного материала, гарантированно объединит сотрудников в организованный и сплоченный коллектив, повысит качество его работы. Априори изменятся к лучшему физические и психологические способности сотрудников, что создаст устойчивую, позитивную, мотивирующую и трудолюбивую атмосферу. В конечном итоге, хорошо структурированный и сплоченный коллектив обязательно будет успешен в решении всех поставленных задач и личностным ростом сотрудников.

Список источников

1. Королева О.А. Влияние членов трудового коллектива на профессиональное развитие личности в организации // Проблемы современной науки и образования. 2018. № 8 (128). С. 110–113. EDN UUBCIG.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: учеб. для высш. учеб. заведений. 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2007. 363 с.
3. Крысько В.Г. Социальная психология: учеб. для бакалавров. 4-е изд., доп. М., 2014. 470 с.
4. Михайлов В.А. Актуальные аспекты морально-психологической подготовки выпускников вузов ГПС МЧС России // Подготовка кадров в системе предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: материалы Междунар. науч.-практ. конф. 2018. С. 164–167.
5. Михайлов В.А., Михайлова В.В. Формирование культуры умственного труда сотрудника в ходе решения повседневных задач управления структурным подразделением // Подготовка кадров в системе предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: материалы Междунар. науч.-практ. конф. 2019. С. 230–233. EDN SHZGQY.
6. Исаева Н.Н. Функциональная модель деятельности преподавателей по формированию учебных групп курсантов как коллективов // Вестник педагогических наук. 2021. № 8. С. 227–232.
7. Августинова Н.С., Булатова Ю.М., Рева Ю.В. Содержание этапов управления в сложных организационных системах // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2022. № 3 (56). С. 28–33.
8. Губанова О.А., Бородин М.П., Алибеков А.А. Применение электронного учебно-методического комплекса при дистанционном освоении слушателями курса повышения квалификации // Педагогический журнал. 2021. № 5-1. С. 412–418.
9. Лобжа М.Т., Михайлов В.А., Михайлова В.В. Методологические аспекты проектирования технологии формирования психофизических качеств на основе адаптационного потенциала // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2015. № 4 (29). С. 26–30.
10. Михайлов В.А., Михайлова В.В., Киселева В.С. Сознательный оптимизм как искусство жить и умение мыслить // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2023. № 3 (60). С. 26–32.

References

1. Koroleva O.A. Vliyaniye chlenov trudovogo kollektiva na professional'noe razvitiye lichnosti v organizacii // Problemy sovremennoj nauki i obrazovaniya. 2018. № 8 (128). S. 110–113. EDN UUBCIG.
2. Andreeva G.M. Social'naya psihologiya: ucheb. dlya vyssh. ucheb. Zavedenij. 5-e izd., ispr. i dop. M.: Aspekt Press, 2007. 363 s.
3. Krys'ko V.G. Social'naya psihologiya: ucheb. dlya bakalavrov. 4-e izd., dop. M., 2014. 470 s.

4. Mihajlov V.A. Aktual'nye aspekty moral'no-psihologicheskoy podgotovki vypusknikov vuzov GPS MCHS Rossii // Podgotovka kadrov v sisteme preduprezhdeniya i likvidacii posledstvij chrezvychajnyh situacij: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 2018. S. 164–167.

5. Mihajlov V.A., Mihajlova V.V. Formirovanie kul'tury umstvennogo truda sotrudnika v hode resheniya povsednevnyh zadach upravleniya strukturnym podrazdeleniem // Podgotovka kadrov v sisteme preduprezhdeniya i likvidacii posledstvij chrezvychajnyh situacij: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 2019. S. 230–233. EDN SHZGQY.

6. Isaeva N.N. Funkcional'naya model' deyatelnosti prepodavatelej po formirovaniyu uchebnyh grupp kursantov kak kollektivov // Vestnik pedagogicheskikh nauk. 2021. № 8. S. 227–232.

7. Avgustinova N.S., Bulatova Yu.M., Reva Yu.V. Soderzhanie etapov upravleniya v slozhnyh organizacionnyh sistemah // Psihologo-pedagogicheskie problemy bezopasnosti cheloveka i obshchestva. 2022. № 3 (56). S. 28–33.

8. Gubanova O.A., Borodin M.P., Alibekov A.A. Primenenie elektronnoy uchebno-metodicheskogo kompleksa pri distancionnom osvoenii slushatelyami kursa povysheniya kvalifikacii // Pedagogicheskij zhurnal. 2021. № 5-1. S. 412–418.

9. Lobzha M.T., Mihajlov V.A., Mihajlova V.V. Metodologicheskie aspekty proektirovaniya tekhnologii formirovaniya psihofizicheskikh kachestv na osnove adaptacionnogo potentsiala // Psihologo-pedagogicheskie problemy bezopasnosti cheloveka i obshchestva. 2015. № 4 (29). S. 26–30.

10. Mihajlov V.A., Mihajlova V.V., Kiseleva V.S. Soznatel'nyj optimizm kak iskusstvo zhit' i umenie myslit' // Psihologo-pedagogicheskie problemy bezopasnosti cheloveka i obshchestva. 2023. № 3 (60). S. 26–32.

Информация о статье: статья поступила в редакцию: 19.02.2024; принята к публикации: 18.04.2024

Information about the article: the article was submitted to the editorial office: 19.02.2024;

accepted for publication: 18.04.2024

Информация об авторах:

Михайлова Валентина Владиславовна, доцент кафедры педагогики и психологии экстремальных ситуаций Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), кандидат педагогических наук, доцент, e-mail: valentina-vladi@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2377-4503>, SPIN-код: 7556-4167

Проценко Татьяна Валерьевна, адъюнкт Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), e-mail: tanyuscha_69@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0009-5923-5764>, SPIN-код: 7433-1522

Мельников Григорий Олегович, адъюнкт Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), e-mail: grinyam@list.ru, <https://orcid.org/0009-0003-8459-7317>

Information about the authors:

Mikhailova Valentina V., associate professor of the department of pedagogy and psychology of extreme situations of Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., 149), candidate of pedagogical sciences, associate professor, e-mail: valentinavladi@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2377-4503>, SPIN: 7556-4167

Protsenko Tatyana V., postgraduate student of Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., 149), e-mail: tanyuscha_69@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0009-5923-5764>, SPIN: 7433-1522

Melnikov Grigory O., postgraduate student of Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., 149), e-mail: grinyam@list.ru, <https://orcid.org/0009-0003-8459-7317>