
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕДАКЦИОННОГО КОЛЛЕКТИВА

Козырева Лариса Дмитриевна,

профессор кафедры социальных технологий, доктор философских наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; kozyreva-ld@ranepa.ru

Володькина Анастасия Сергеевна,

магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; avolodkina-19@ranepa.ru

Аннотация

В статье проводится анализ особенностей взаимодействия редакционного коллектива с точки зрения выделения психологических особенностей. Проблемные аспекты, связанные с нарушением коммуникативной культуры, повышенной конфликтностью и других проблем взаимопонимания сотрудников редакции составляют общий фон негативного функционирования редакционного коллектива, и нуждаются в тщательном изучении.

Ключевые слова: социально-психологический климат, редакционный коллектив, коммуникация, организационная культура.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE EDITORIAL STAFF FUNCTIONING

Kozyreva Larisa Dmitrievna,

Professor of the Department of Social Technologies, Doctor of Philosophy, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Northwestern Institute of Management, RANEPA), St. Petersburg, Russian Federation; kozyreva-ld@ranepa.ru

Volodkina Anastasia Sergeevna,

Graduate Student, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Northwestern Institute of Management, RANEPA), St. Petersburg, Russian Federation; avolodkina-19@ranepa.ru

ABSTRACT

The article analyzes the peculiarities of the interaction of the editorial staff in terms of highlighting psychological features. Problematic aspects related to the violation of the communicative culture, increased conflict and other problems of mutual understanding among editorial staff constitute the general background of the negative functioning of the editorial staff, and need to be carefully studied.

Keywords: socio-psychological climate, editorial staff, communication, organizational culture.

Редакционный коллектив понимается как группа людей, работающих над созданием, редактированием и публикацией материалов в различных форматах, будь то печатные издания, онлайн-платформы или мультимедийные проекты. Исследователями отмечается, что эффективность работы такого коллектива во многом зависит от психологических особенностей его членов и динамики их взаимодействия.

М.В. Коротицкая и Е.И. Радченко изучали взаимодействие сотрудников именно на примере редакционного коллектива, и получили интересные результаты, указывающие, что психологические особенности функционирования редакционного коллектива определяются следующими компонентами: «служебным, целевым, мотивационным и эмоциональным» [4, с. 256]. На наш взгляд, каждый из выше представленных элементов редакционного взаимодействия в свою очередь и определяет тот или иной психологический аспект, формирующий общий социально-психологический климат коллектива, степень развития организационной культуры или коммуникации и т.п. В ракурсе настоящего исследования в большей мере определяются эмоциональные и мотивационные компоненты функционирования редакционного коллектива, так как понимание этих аспектов позволяет не только улучшить качество конечного продукта, но и создать более комфортную и продуктивную рабочую среду в редакции.

Как отмечает М.В. Орлова, редакционный коллектив обычно состоит из различных специалистов, включая редакторов, журналистов, корреспондентов, дизайнеров и других профессионалов, каждый из которых вносит свой вклад в общий процесс, и их взаимодействие определяет успех всего редакционного дела [5]. Структура редакционной команды может варьироваться в зависимости от размера издания и специфики сферы деятельности издания, но в большинстве случаев можно выделить несколько значимых ролей в функционировании редакционного коллектива: главный редактор, редакторы (команда редакторов), журналисты, дизайнеры, технические специалисты. В целом, каждая роль редакционного коллектива является как раз тем «винтиком», скрепляющим общий формат взаимодействия не только по служебным позициям, но и личностным, психологическим, создающим общую уникальную динамику внутри коллектива.

Руководителем редакционного коллектива является главный редактор, который выполняет не только административные функции, но и играет роль творческого лидера. Его задачи выходят за рамки простого управления: он должен быть образцом для подражания, вдохновляя других сотрудников своим примером. Главный редактор должен быть готов к активному участию в написании материалов, что способствует повышению творческой активности всей команды. Когда редактор сам занимается написанием статей и проявляет инициативу, это положительно сказывается на социально-психологическом климате в коллективе [3].

С другой стороны, если главный редактор некомпетентен в своей работе, предпочитает только требовать от своих подчиненных выполнения заданий и не участвует в творческом процессе, это негативно сказывается на атмосфере в команде. В таких случаях сотрудники могут чувствовать себя подавленными и неудовлетворенными. Если редактор редактирует материалы не из-за необходимости улучшить качество текста, а лишь потому, что считает своим долгом исправлять все ошибки, это может привести к снижению мотивации и творческой активности работников. Как отмечает М.Н. Ким, важно, чтобы требования руководителя были обоснованными и справедливыми, а не превращались в мелочные придирки и угрозы [3].

В психологии журналистского творчества командная динамика понимается как процесс взаимодействия между членами группы, который включает в себя как формальные, так и неформальные отношения. Создание психологически безопасной среды требует от руководства открытости к критике и готовности принимать ошибки как часть процесса обучения. Команды с высоким уровнем психологической безопасности чаще всего демонстрируют лучшие результаты благодаря свободному обмену идеями и активному участию всех членов коллектива [6]. На наш взгляд, в редакционном коллективе важно учитывать следующие аспекты:

1. Каждому члену команды присуща определенная роль, которая влияет на его поведение и взаимодействие с другими. Например, главный редактор может занимать более высокую позицию в иерархии, что может создавать как уважение, так и напряжение среди подчиненных.

2. Эффективная коммуникация является ключевым элементом успешной работы редакционного коллектива. Открытость к обсуждению идей и конструктивная критика помогают избежать недопонимания и конфликтов.

3. Конфликты могут возникать по различным причинам – от разногласий в творческом подходе до личных несогласий. Важно уметь управлять конфликтами, превращая их в возможности для роста и улучшения.

В функционировании редакционного коллектива важную роль играют различные психологические аспекты, которые влияют на взаимодействие сотрудников и общую атмосферу в команде. Одним из ключевых факторов является слияние личных, коллективных и общественных интересов. Это единство формируется через активную деятельность членов команды, которая направлена на достижение общих творческих целей. В процессе работы сотрудники не только реализуют свои индивидуальные амбиции, но и способствуют общей миссии коллектива. Создание положительного эмоционального климата требует усилий со стороны руководства и всей команды. Это может включать организацию командных мероприятий, поддержку инициатив сотрудников и признание их достижений. Исследования показывают, что редакционные коллективы с высоким уровнем эмоционального благополучия более успешны в достижении своих целей [4].

В.В. Ворошилов отмечает, что, на начальных этапах формирования команды происходит установление межличностных отношений, что особенно важно в адаптационный период [2]. В этот момент у сотрудников возникают симпатии и антипатии, которые могут оказывать значительное влияние на дальнейшее взаимодействие. Со временем предпочтения в отношениях определяются на основе восприятия личных и профессиональных качеств коллег, а также осознания собственных обязанностей перед командой. Это понимание помогает создать более гармоничную рабочую атмосферу. Формирование оптимального социально-психологического климата в редакционном коллективе является важной задачей. Это предполагает создание таких отношений между всеми членами команды, при которых выполнение рабочих обязанностей приносит удовлетворение как отдельным сотрудникам, так и всему коллективу в целом. Важно, чтобы каждый работник имел возможность для личного и профессионального роста, а также мог свободно обмениваться опытом с коллегами. Инициативы сотрудников должны поощряться, а их работа – получать адекватную оценку со стороны руководства. В редакционном коллективе важно не только то, как информация передается, но и как она воспринимается. Открытость и доступность общения создают атмосферу доверия и взаимопонимания. Наоборот, недостаток информации или неясные инструкции могут привести к недоразумениям и снижению качества работы. Исследования показывают, что команды с высоким уровнем открытой коммуникации более успешны в достижении своих целей.

Также важным аспектом является формирование оптимального социально-психологического климата в коллективе. Это означает, что отношения между членами команды должны быть такими, чтобы выполнение рабочих задач приносило удовлетворение. В такой атмосфере у каждого сотрудника открываются возможности для творческого роста, а обмен профессиональным опытом становится естественным и свободным. Поддержание здорового социально-психологического климата в редакционном коллективе во многом зависит от стиля управления главного редактора. Эффективное руководство способствует созданию атмосферы доверия и сотрудничества, в то время как авторитарный подход может привести к конфликтам и недовольству. В некоторых исследованиях показано, что редакционные коллективы, в которых сотрудники чувствуют поддержку и признание своих достижений, демонстрируют более высокую степень вовлеченности и продуктивности [1]. Например, возможность участия в принятии решений и обсуждении ключевых вопросов, касающихся работы редакции, способствует повышению уровня внутренней мотивации. Важно отметить, что мотивация не является статичным состоянием; она может меняться в зависимости от условий труда, уровня стресса и эмоционального климата в коллективе.

Психологическая совместимость между членами коллектива также является важным фактором для успешного сотрудничества. Она основывается на общности идейных взглядов, моральных ценностей, критичности к себе и терпимости к окружающим. Полное доверие между коллегами создает условия для открытого общения и сотрудничества. Напротив, психологическая несовместимость может возникнуть из-за различных ценностных установок или отсутствия дружеских связей. Это может привести к конфликтам и снижению общей продуктивности.

Таким образом, можно сделать общий вывод о том, что успешное функционирование редакционного коллектива зависит от множества факторов, включая стиль руководства главного редактора, атмосферу в команде и взаимопонимание между сотрудниками. Создание позитивного социально-психологического климата требует постоянного внимания и усилий со стороны руководства, а также готовности сотрудников к открытости и сотрудничеству. Мотивация сотрудников, эффективная коммуникация, стиль лидерства, групповые процессы, эмоциональный климат и психологическая безопасность – все эти факторы взаимосвязаны и влияют на производительность труда и качество выпускаемого контента. Создание позитивной рабочей атмосферы требует постоянного внимания со стороны руководства и готовности сотрудников к сотрудничеству. В конечном итоге именно эти аспекты определяют успешность редакционного коллектива в условиях современного медиапейзажа.

Список литературы:

1. Анцупов А.Я. Стратегическое управление: рабочая книга лидера / А.Я. Анцупов. – М.: Техносфера, 2015. – 344 с.
2. Ворошилов В.В. Журналистика. – М.: Кнорус, 2016. – 492 с.
3. Ким М.Н. Редакция СМИ: базовые принципы организации и управления // Управленческое консультирование. 2015. № 4 (76). С. 123-129.
4. Коротницкая М.В., Радченко Е.И. Взаимодействие сотрудников редакции: состояние и пути повышения эффективности // Вопросы журналистики, педагогики, языкознания. 2010. Т. 8, № 24 (95). С. 256-264.
5. Орлова М. В. Организация работы редакционных коллективов СМИ: учебно-методическое пособие / М. В. Орлова. – Тольятти: ТГУ, 2021. – 68 с.

6. Пронина Е.Е. Психология журналистского творчества. 2-е издание. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 2003. - 320 с.

References:

1. Antsupov A.Ya. Strategic management: working leader book. Ja. Sweatpants. - M. Technosphere, 2015. - 344 с.
2. Voroshilov V.V. Journalism. - M.: Knorus, 2016. - 492 s
3. Kim M.N. Edit media: basic wawrabethe principle: organizations and management / / management consultation. 2015. № 4 (76). S. 123-129.
4. Korotycka M.V., Radchenko E.I. Interaction of editorial staff: the heritage and the use of experience / / Issues of journalism, pedagogy, linguistics. 2010. T. 8, № 24 (95). S. 256-264.
5. Orlova M. V. Organization of work. edit. V. Orlova. - TGI, 2021. - 68 PP.
6. Pronina E.E. Psychology of journalistic creativity. 2nd edition. - M.: From Moscow. UN-Ta, 2003. - 320 pp.