ПРЕЗЕНТАЦИЯ

ПЪРВИ СЛАЙД: **Уводи**, **цел и задачи**

Обекта на изследване е личния състав в екстремални условия.Чрез изследване и анализ на световния опит и извличане на методика и методи за професионално ексремно-психологическа подготовка.

В съвремието се случват много промени, които водят до неизбежната промяна в структурите опериращи в екстремни условия.Екстремните ситуации възникват внезапно,подлагат физиката и психиката на специлистите до краен предел, за това функционалните групи трябва да бъдат предварително подготвени да реагират бързо, осъзнато, без да се нарушва тяхната психична устойчивост.

За това в дипломната работа съм разгледал актуалността на проблема и необходимостта от използване на методики, тяхната ефективност и адаптирането им към текущите проблеми.

Целта е извеждане на методики за подбор, обучение на личния състав за работа в екстремални условия, както и логични стъпки за управление на персонала.

Задачите на дипломната работа са свързани с проследяването и въздействието на екстремалните ситуации върху лияния състав.Промените в личния състав в следствие на настъпилите психо-социални, емоционални и соматични промени от екстремните условия.

ВТОРИ СЛАЙД: **Глава I Специфика на екстремалните условия:**

Първа глава „Специфика на екстремните условия“ е разделена на три точки, всяка от тях с няколко подточки.

1. Екстремалните условия като елемент в дейността на специалистите и функционалните групи.

1.1. Актуални проблеми на психологическото усъвършенстване при управление на персонала в екстремни ситуации.

1.2. Преглед на чужтия опит и анализ на методиките и методите за екстремална психологическа подготовка.

Психологията на управление на персонала в екстремни условия изучава процеса на оптимизация на жизнената дейност на специалистите, функционалните групи, техните състояния и други психически изменения в резултат управленческото взаимодействие на ръководителите с подчинени в описание за живота и здравето ситуации, свързани с въздействието на силни и извънредно стресови фактори.

Опасността за живота и здравето прави ситуацията обективно-екстремнна.Екстремната ситуация трябва да се различава от обичайните ситуации с елементи на напрежение.Те винаги се характеризират със силно психологическо, а също и травматично влияние на събития, инциденти или обстоятелства върху специалистите.

Обективно екстремните ситуации трябва да разграничим субективно екстремните ситуации зависещи от личното възприятие на конкретния специалист.За разлика от обективното, екстремните ситуации, количеството субективни екстремни ситуации за конкретния специалист може да бъде както значението малко така и много.

Концепцията за специални екстремални условия е по-различна.Тя не се ограничава до характерната ситуация,възникнала при стихийно бедствие и епидемия, а включва широк кръг от обстоятелства със социален характер.

Столяренко вярва, че отношението към всяка екстремна ситуация само като негативно в човешкия живот е погрешно.

Екстремните условия оказват негативно въздействие на не добре подготвените специалисти и функционални групи. При добре подготвените специалисти и функционални групи екстремните условия действат като допълнителен обучаващ фактор, повишаваш професионалната им подготовка. Следователно може да се направи заключението, че екстремните – обективно-субективни явления

(наличие на реална ситуация застрашаваща живота и здравето): едни могат да възприемат като хиперекстремни, други като екстремни, трети като параекстремни, четвърти като оптимални условия и обект-субектно явление.

Екстремалните условия не са само престъпници, терористи, представляващи опасни фактори за средата и служителите, но и заплахите и рисковете от различен вид: лични

(психогенен риск фактори), група (фактори на психо-психологически риск), алкохол (фактори на ежедневния риск).

ТРЕТИ СЛАЙД:



Екстремните условия на живот на специалистите не им се противопоставят обективно, а определят условията и са необходим компонент на живота. Този факт е основата на концепцията за професионално екстремално-психологическо обучение на служителите от специалните части и позволи да се изгради система за обучение на служители от специалните части не на принципа на противодействие на екстремни фактори, а на използването на екстремния фактор като преподавателски компонент.

Брушлински, разкривайки концепцията за субект, заявява, че човек не се ражда като субект, а става субект в процеса на своята дейност, комуникация и други видове дейност.

Субектът е човек на най-високо ниво на активност, почтеност автономност и т.н. Всеки отделен субект може да съществува и да действа само в присъствието на други субекти. Но това важи и за групов субект, който има качеството за групова саморефлексия, т.е. идентифициране на група, формиране на чувство, образ - Ние.

В зависимост от приоритетите могат да се разграничат три вида екстремни условия:

Първият тип, при който основното значение принадлежи на екстремни условия

се нарича контекстуален. Този тип екстремни условия са най-представени на практика (например горещи точки, масови безредици, действия на въоръжени престъпници, терористи и др.).

Вторият тип, където ефективното значение принадлежи на отделни специалисти, е наречен личен. Личният тип екстремни условия са тези, които са причинени от психологическата готовност на специалистите за ситуативно значимо поведение.

Третият тип, при който основното значение принадлежи на функционална група, се нарича групов. Груповият тип екстремни условия се състои от състояния, които са причинени от психологическата готовност на функционалната група за ситуативно значимо поведение (например навременна, макар и неоторизирана операция, която позволява да се избегнат допълнителни жертви и да се неутрализират престъпниците.

Екстремните условия не се противопоставят обективно на персонала, работещ в тези условия, а предопределят неговите дейности и успех и поради това е препоръчително да се изгради система за обучение на специалисти и функционални групи за професионални дейности в екстремни условия, на принципа на използването на ектремалността като преподавателски компонент.

ЧЕТВЪРТИ СЛАЙД: **Подбор на специалисти за работа в екстремални условия.**

Професионалният подбор, включително подборът на специалисти за работа в екстремни условия, преминава през редица етапи.

Първият етап се състои в интуитивна оценка на кандидата, неговите психически, бизнес качества и състояния. На този етап няма ясни критерии за подбор. Решението се взема главно въз основа на резултатите от интервюто.

Вторият етап се състои в сравняване на кандидатите с лица с клинични разстройства и скринингът им по косвени показатели, тъй като няма изследвания за значението на професионално важните качества за конкретни професии (професиограми, психограми).

Третият етап е създаване на статистически норми, базирани на психологически измервания на представители на конкретни професии.

За кандидатите за полицаи в САЩ са разработени тестови показатели, сведени до четири фактора: емоционална адаптация; интеграция или самоконтрол; интелектуална ефективност; междуличностна комуникация.

На първия етап се извършва анализ на професионалните дейности.

На втория етап се избират или конструират психо-диагностични методи (батерии от тестове).

На третия етап се извършва търсене на критерии за ефективност на професионалната дейност.

Най-обещаващ е методът на **полярните групи**

(сравнение на психологическите характеристики на най-успешните специалисти

) и лицата, от които организацията би искала да се освободи.

Научно утвърдените методи за подбор могат да дадат много по-добри резултати, отколкото биха могли да се очакват от случаен подбор, но те не могат да гарантират абсолютно безгрешна прогноза за последващия професионален успех на кандидат за работа.

Най-висока валидност (надеждност на информацията) се дава чрез измервания на когнитивните способности (интелигентност и свързани с нея конструкции, но

те са по-приложими за оценка на обучението и не дават достатъчно точна прогноза за успех в работата. В екстремните условия на преден план излизат личните характеристики.

Като правило професионалният подбор на кандидати за действие в екстремни условия включва няколко етапа.

Първият етап е изследване на социално-правния аспект. От 12 до 70% от кандидатите се елиминират.

Вторият етап е медицинският подбор . До 15% от кандидатите се елиминират.

Третият етап е психологическият подбор, в резултат на който се разкриват психопатологии и професионално важни качества.

ПЕТИ СЛАЙД: **Психология на управление на личния състав в екстремални условия.**

Професионалният екстремен психологически потенциал на специалистите не е само набор от лични, професионално значими качества, способности и опит, но е генератор за самопопълване, т.е. има активен компонент, който е в основата на професионалното и личностно израстване на специалистите в екстремни условия. Именно този компонент на потенциала, който има способността за саморазбиране, самопрогнозиране и саморазвитие, е насочен към творческо самоизразяване, идентифициране на специалисти.

Разграничават се следните две основни подструктури в структурата на професиите и психологическия потенциал на служителя:

1) психотехнологични

2) лични.

Първият е предназначен да осигури рационалното изпълнение на служебните задължения, служи като индикатор за това на какво ниво специалистът може да стане даден служител

Втората задава системата от семантични координати на работата и живота като цяло: тя определя какъв вид личност може да се развие от даден човек и как това може да повлияе на неговата професионална дейност и живот като цяло.

Концепцията за професионален екстремен психологически потенциал на специалистите трябва да се подхожда, като се вземат предвид не само личните характеристики, но и целият набор от външни фактори, влияещи върху този човек, индивида, социалната, дейността и средата. В екстремни условия има не само актуализация на професионалния екстремен психологически потенциал на специалист . Освен това, когато характеризираме потенциала, препоръчително е да говорим не за резултатите от формирането на специалист и личностното развитие, а за особеностите на самия процес, възможностите, качеството, скоростта, времето на формиране и развитие на умение на специалистите.

Екстремните ситуации не само допринасят, но са и предпоставка за формиране и развитие на професионален екстремен психологически потенциал на подходящо обучени специалисти. В същото време те могат да доведат до пълна професионална и лична деградация на необучени специалисти.

Всички служители на специалните части в екстремни условия имат няколко ценности едновременно. В същото време служителите, чиято ценностна система е доминирана от групови и социални ценности, са по-успешни, ползват се с авторитет, подкрепа от своите другари са по-малко засегнати от стрес.

При екстремни условия на дейност ценностите, свързани с живота, са преди всичко групови и социални ценности.В процеса на предварителния етап на професионално екстремно психологическо обучение, задачата трябва да бъде коригирана в посока постигане на екип от специалисти с лични ценности. За това може да се използва авторският въпросник за значими психологически ценности и само в процеса на непосредствения етап на професионална екстремна психологическа подготовка, в условия на реални професионални действия може да се изпълни задачата за коригиране на значими психологически ценности.

при екстремни условия на дейност ценностите, свързани с живота, са преди всичко групови и социални ценности.

В процеса на предварителния етап на професионално екстремно психологическо обучение, задачата трябва да бъде коригирана в посока постигане на екип от специалисти с лични ценности. За това може да се използва авторският въпросник за значими психологически ценности и само в процеса на непосредствения етап на професионална екстремна психологическа подготовка, в условия на реални професионални действия може да се изпълни задачата за коригиране на значими психологически ценности.

В екстремни условия много специалисти изпитват намаляване на значението на индивидуалните ценности и паралелно нарастване на значението на груповите ценности. Това се случва поради факта, че в условия на повишен риск за живота и здравето повечето специалисти се стремят да си осигурят физическа и психологическа подкрепа за своите приятели, групи.

Някои данни сочат, че при екстремни условия оптималното психическо състояние, при което се поддържа психическо равновесие и задоволително ниво на работоспособност, се наблюдава при 47% от анкетираните специалисти, а 15% от анкетираните поддържат високо ниво на ефективност, стреля по прицелване към врага. Въпреки това от 45 до 70% от лицата от същата категория са били поне веднъж, според техните показания, в бойна ситуация и в състояния на „страх“, „ужас“, „объркване“, което свидетелства за недостатъчното умение на по-голямата част от служителите на специални звена да регулират своето състояние.

При екстремни условия е приемлива само пълна мобилизация на силите. Мобилизацията е най-важният компонент на успешната работа на служителите в екстремни условия, но само това не е достатъчно. Задачата поради ниското ниво на професионална и психологическа готовност, липсата на необходимите психофизически качества, знания, умения за регулиране на психичните бойни състояния. Поради това мобилизацията не трябва да замества, а да допълва професионалната екстремна психологическа подготовка на специалните дивизии.

Изпълнението на съвместни служебни и бойни задачи по-бързо от индивидуалната дейност, чрез взаимопомощ, взаимодействие, взаимна подкрепа, взаимозаменяемост, допринася за развитието на умения за регулиране на най-високите нива на индивидуалните бойни психични състояния в екстремни условия, т.е. бойното психическо състояние на функционалната група на специално звено влияе върху развитието на отделните бойни психични състояния на служителите и от своя страна зависи от тяхното развитие.

В екстремни условия сме изправени пред ситуация, когато поради високата динамика на случващите се събития на преден план излизат не качества по отношение на значимостта и влиянието върху поведението на специалистите, а тяхното държание, което ни позволява бързо да разрешим калейдоскоп от променящи се ситуации. В тази връзка, за да могат професионалните ситуации в екстремни условия да бъдат разрешени бързо, адекватно, без увреждане на психиката, специалистите трябва да придобият знания, умения и способности за регулиране на бойните психични състояния.

Kомуникация в екстремни условия се проявяват два взаимосвързани аспекта между ръководителят и специалистите: взаимодействие и взаимоотношения. Взаимодействието се определя от служебните отговорности, насочвайки специалистите към координирани действия при изпълнение на служебни и екстремни задачи. Взаимоотношенията възникват в резултат на проява на емоции, преживявания, симпатии (антипатии) един към друг, чувства на състрадание, съпричастност от специалисти, които са резултат от тяхното взаимодействие в екстремни условия.

Професионалната комуникация по правило е нормативно регламентирана, особено при екстремни условия, но от това тя не губи своята лична значимост и привлекателност. Нормативната уредба придава на междуличностните отношения голяма отговорност, лаконичност, цялостност, значимост, като по този начин увеличава тяхната социална и лична значимост, но не може да замести човешките отношения между специалисти и лидери.

Началото на конфликтното взаимодействие може да бъде свързано с инцидентен или специално организиран повод и се развива чрез инцидент - „сблъсък на страни“. Инцидентът ясно разкрива позициите на страните, техните намерения и потенциал за конфликт. Инцидентът може да разреши, отслаби или обостри конфликта.В екстремни условия инцидентът може да бъде полезен за намаляване на напрежението, но може да бъде и причина за нови инциденти, водещи до трагични последици. Ето защо опитните ръководители се опитват да избягват инциденти в екстремни условия или изкуствено да ги провокират преди настъпването на екстремни условия.

Ръководителят трябва да е готов да предвиди развитието на събитията, перспективите за дейността на своето звено, да постави самостоятелно цели за звеното, да ги конкретизира за всеки служител. Той трябва да може да съотнася целите с възможностите на звеното и всеки специалист. Следователно съдържателният компонент на професионалната компетентност на ръководителя трябва да включва не само приемането и трансформирането на целите, поставени отвън, но и независимо, креативно формулиране, поставяне, конкретизиране и постигане на целите. Такава компетентност е специална интегрална система, която характеризира степента на професионализъм на лидера. дори пълната яснота за ръководителя на задачите, приоритетите, целите и ресурсите не може да осигури абсолютно успешен резултат от решаването на проблема, ако той не се възприема правилно от всеки специалист. Следователно начините за решаване на проблеми, ако е възможно, трябва да бъдат обсъдени с целия екип, преди лидерът да вземе окончателно решение. Едва след това управителят започва да изпълнява приетото решение. В същото време самата дискусия не може да бъде многословна, кратка или дори символична, базирана на жестове, мимики и условности.

Стилът на управление на хората е набор от повтарящи се методи и техники за взаимодействие с подчинените, той оказва значително влияние върху психологичния климат на екипа и ефективността на дейностите.При изучаването на лидерските стилове са разработени следните основни теоретични подходи: личен, поведенчески, ситуационен и програмно-ролеви.При екстремни условия на дейност, въпреки твърдите форми на дефиниция, поставяне на задачи, приемане и метод за съобщаване на решения на подчинените, най-предпочитан е лидерският стил на ръководство, който позволява на функционалната група и всеки специалист не само да бъдат успешни, но и да реализират личния си потенциал, да се развиват, умножавайки своята индивидуалност и професионални умения. В същото време лидерският стил на управление предполага личната значимост на целите и задачите на дейността за всеки специалист, висока мотивация за професионални постижения, наличие на високо ниво на развитие на функционалната група, сплотеност, координация, взаимно помощ, взаимозаменяемост и взаимопомощ.

ШЕСТИ СЛАЙД:

В разгледаните три подточки на първа глава „Специфика на екстремните условия“ бяха проследени съществените въпроси от процеса на подбор на специалисти в екстремни условия. Управлението на персонала в екстремни условия е неразделна част от практическата психология.Изучават се процесите за оптимизация на дейността на специалистите и функционалните групи, включително техните психологически състояния. Събитията при екстремална ситуация са силно психологически и психотравмиращи явления. Те са характерни за специалистите и фнкционалните групи към вътрешните работи и Министерството на отбраната. Екстремността спомага за изграждането на сплотен колектив, намиращ се в тясна връзка и взаимодействия. Дейността в екстремна ситуация спомага за промяна на ситуацията, но изменя и психологическата характеристика на групата.

Подборът на служители минава през изготвянето на психологическипаспорт, където психолог тества, измерва, записва и обобщава резултатите на кандидата. Оценява до колко кандидата е пригоден за работа под напрежение, оценява склонността му да лъже, и други значими за службата показатели, показващи способността му да се адаптира към екстремалните условия.

Мобилизацията е: пълна, достатъчна, недостатъчна, демобилизиран. Екстремните условия допускат като приемлива само пълната мобилизация.

Успехът на функционалните групи зависи и от способността на служителите да регулират бойните психични състояния. Регулирането бива: пълно, повишено „участие“ в екстремните условия, участие и „откъсване“ от екстремните условия. Открива се емоционална нестабилност при екстремните условия, която води до неразумна агресивност на служителите, напрежение в отношенията, междуличностни и междугрупови конфронтации, гняв, избягване на офис задачи и нарушение на дисциплината.

Професионалната комуникация между специалистите в екстремни условия е решаващ фактор. Умението да се кодират и декодират вербални и невербални послания спомага за изграждането на ефективен екип.

Ниската комуникативна компетентност в екстремни услови намалява нивото на успеваемост и повишава нивото на опасност за конкретните специалисти и за подразделенията като цяло. Изкривяването и загубата на оперативна информация води до неразбиране, повишена нервност, неефективна активност, неоправдани физически и психически загуби, травми и наранявания.

СЕДМИ СЛАЙД: **Глава II. Психология на управлението в екстремални условия**

Основните съвременни изисквания за професионално обучение и подготовка на ръководители, специалисти и функционални групи от екстремен профил са свързани с интензификацията на учебния процес, максималното сближаване на учебното съдържание с реалните условия на екстремна дейност, подобряване на методологичната подкрепа и условия за провеждане на часове. Професионалното обучение на ръководители, специалисти и функционални групи за дейности в екстремни условия е част от цялата система на професионалното образование в професиите от екстремен профил. Тази система е неразривно свързана с процесите, протичащи в обществото. Влошаването на екологичната, техногенната, социалната, влошаване на криминогенната обстановка в страната, промяната в качествените характеристики на престъпността, нарастването на тероризма наложиха определянето, изясняването и корекцията на професионалната подготовка на директори, специалисти и функционални групи от екстремен профил, разработване на нови подходи, форми и методи.

В момента има нужда от въвеждане на нова, допълнителна специалност в списъка на специалностите на висшето професионално образование - екстремно обслужване.

Изпълнението на служебни и бойни задачи в екстремни условия от служители на органите на вътрешните работи показа, че обучението и подготовката на персонала далеч не са реални изисквания. Резултатите от официалните разследвания, извършени от инспекцията на персонала на Министерството на вътрешните работи на Русия, свидетелстват за много факти за професионална некомпетентност на служителите, което води до увеличаване на броя на "не-бойните загуби", включително сред лидерите.

Обективно потвърждение на неподготвеността на някои служители за действия в екстремни условия и в резултат на това неспособността им да се справят самостоятелно с травматични събития и негативни емоционални състояния бяха последвани от масови уволнения от органите на вътрешните работи на служители, които се завърнаха от горещи точки след неуспешни бойни действия и смъртта на значителна част от персонала.

Подготвеността влияе върху отношението на ръководителите, специалистите към тяхното здраве, живот, постигане на високи професионални резултати, колеги, роднини и близки хора.

Резултатите от теоретични и експериментални изследвания показват, че сред такива проблеми има общи и специални, които могат да бъдат решени на индивидуално и групово ниво.

Цялата професионална екстремна психологическа подготовка се състои от теоретични и практически групи от класове. Теоретичната група включва лекции и семинари. Останалите теми от професионалната екстремна психологическа подготовка са практически, те се разпределят според разделите на бой, служба, физическа подготовка (предварителен, пряк етап) или са включени в етапа на обучение в условия на активен отдих.

В професионалната екстремна психологическа подготовка на ръководители, специалисти и функционални групи е препоръчително да се използват нетрадиционни психотехники, адаптирани на базата на техниките на Чан, дзен будизма: „наблюдение на дишането“, „конфликт без емоции“, „обща история“, „обща рисунка“, „реакция“, „умствена победа“, „умствено действие“

Те повишават резултатите от професионална екстремна психологическа подготовка и подготвеност на лидери, специалисти и функционални групи, тъй като за разлика от конвенционалните техники те използват в по-голяма степен възможностите за професионално приемане, подсъзнание и групово настроение.

За да успеете в екстремни условия, трябва да се откажете от обичайната логика. За това е необходимо да се дистанцирате от всички преживявания чрез постигане на най-високите степени на бойно психическо състояние, приемайки факта за вечността на нечий духовен живот и смъртта на физическото тяло. Такава нагласа може да се настрои за себе си, като се използва нетрадиционна психотехника.

Благодарение на тези техники можете да постигнете ефекта на самонаблюдение отвън.

ОСМИ СЛАЙД: **Психологическа адаптация и дезадаптация на ръководителите и специалистите**

Безопасността на специалистите и функционалните групи е система от организационни, правни, защитни, тактически, физически и психологически мерки за осигуряване запазването на живота, физическото и психическото здраве на специалистите, както и за запазване на структурната цялост на функционалната група.

Безопасността на специалистите и групите не е само физическа безопасност, въпреки че преди всичко са необходими мерки за намаляване на риска за живота и здравето при изпълнение на професионалните задължения. Психологическата безопасност е не по-малко важна. Психологическо претоварване, стрес, натрупване на умора, свързани с професионална дейност, такъв социално-психологически феномен като мобинг също представляват значителна опасност както за здравето на специалистите, така и за стабилността и работата на функционалната група.

Трябва обаче да се отбележи, че при служител, който е прекалено фокусиран върху самозащитата, мотивите за безопасност започват да потискат мотивите за постигане на успех в работата.

Сред факторите, влияещи върху предразположението към произшествия, трябва да се включат също: консумация на алкохол през деня, предхождащ дейности в условия на опасност, алкохолна интоксикация, липса на адекватна нощна почивка болезнено състояние и неразположение.

Необходимо е също така да се подчертаят често срещаните виктимизирани качества на специалистите: прекомерна лековерност, невнимание, лекомислие, раздразнителност, агресивност, нечестност, алчност, жестокост, внушаемост, конформизъм, липса на дисциплина, арогантност и др.

Специалистът трябва да може да оцени наличието на опасност в ситуацията на професионална дейност, нейната степен, възможността за растеж и формата на реална проява, да разбере ролята на постоянната бдителност и начините за нейната лична подкрепа, да може да използвайте оборудване, което повишава личната безопасност, да не го пренебрегвате, да използвате тактиката на постоянна превантивна поддръжка на личната безопасност при ежедневното изпълнение на служебни функции, овладявате тактиките, методите и техниките за повишаване на личните професионални мерки за сигурност, когато опасността се увеличава, потискане пиковото нарастване на заплахата, да бъде в състояние да поддържа постоянна лична готовност за незабавна реакция на всякакви неочаквани заплахи лична безопасност, да изпревари нарушителя във всички действия, включително използването на оръжия.

В учебните материали, тактиките за осигуряване на безопасността на оцеляването и се отразява в „звездата за оцеляване“ в един от двата варианта,които виждате на екрана. В първата версия се приема, че психическата стабилност прониква в звездата за оцеляване и е средата, в която се намира звездата за оцеляване, от която тя зависи.

В този контекст психологическата стабилност се поставя в зависимост от естествените фактори на човека, неговото здраве, състояние на духа, степен на готовност и самият той им влияе. В този случай личната безопасност се основава на интелектуалните характеристики на човек, на това как специалист притежава тактиката и правилата за действие в екстремна ситуация, как е подготвен физически, притежава оръжия или инструменти и как е оборудван.

Психологическото състояние на персонала в екстремни условия се влияе значително от компетентни, уверени и надеждни специалисти и ръководители на функционални групи. Например управленската истерия и объркване силно деморализират въздействието върху работното настроение на персонала в екстремни условия

Ето защо, при провеждане на класове, на всички етапи на професионално екстремно психологическо обучение е важно да се осигурят теми по психология на управлението на персонала, предназначени за ръководители на отдели и групи.

Психологът трябва да култивира и поддържа чувство за управленски дълг, професионализъм, воля, култура, чест и достойнство у лидерите. Лидерите трябва да бъдат научени сами да облекчават умората, да тренират скоростта на анализиране на трудна ситуация и вземане на правилни решения, да съчетават смелост и решителност с предпазливост, да поемат инициатива в психологически трудни ситуации.

ДЕВЕТИ СЛАЙД:

Промените в първата категория ръководители и специалисти са свързани с травматичните събития, които са преживели. Психиката на тези лидери и специалисти е обект на травматизация, но съзнанието работи в обичайния си непроменен режим.

За преадаптирането на ръководители и специалисти, които са били в екстремни условия, няма нужда да зачеркват целия им живот, да се преквалифицират да мислят и действат.

От гледна точка на ръководителите и специалистите, чиито професионални дейности протичат в екстремни условия, тези условия са не само приемливи за работа, но и благоприятни за проява на професионални умения, вълнуващи и тяхната професионална дейност в тези условия е не само адаптиран, но и единствено възможният, който позволява на човек да оцелее, да бъде успешен и максимално ефективен.

На тези хора трябва да се помогне да разберат, че техният екстремен опит е ценност, която ще бъде търсена в процеса на по-нататъшния им живот. За това ръководителите и специалистите трябва да бъдат обучени в рационалното възприемане на ситуациите, които са преживели, техниките и действията за саморегулация в съответствие с тяхната индивидуалност, а не въпреки нея.

За втората категория ръководители и специалисти промените в психиката са свързани не с травматични преживявания и болезнени емоции, а с неподготвена ценностно-мотивационна сфера (морална нестабилност). За тяхната пълноценна социална адаптация към начина на живот в стандартни условия и възстановяване на работоспособността е необходимо преди всичко да се възстанови психофизиологичното и социалното равновесие, което да им позволи да се чувстват комфортно в променените социални условия (корекция на системата от ценности, мотиви, разбиране на нечий екстремен опит въз основа на нова система от ценности и мотиви, активиране на цели, задачи, нужди, адекватни на условията), разработване на духовни и морални основи, установяване на благоприятна вътре-междугрупов социален климат.

ДЕСЕТИ СЛАЙД: **Изводи от втора глава**

Във втора глава на дипломната разработка бяха засегнати въпросите свързани с психология на управлението в екстремални условия. Организацията на работа на професионална екстремална психологическа подготовка има своите изисквания за професионална подготовка. Така например професионалното обучение и подготовка трябва да е максимално близко до реалните условия на екстремална дейност, както и да се използват компютърни технологии и технически средства.

Обща задача на обучението на ръководителите и специалистите е формирането на екстремно ориентирано съзнание и развитие на интегрирани психични качества – бдителност, оптимално представяне, способност за многовариантност, бързи и адекватни действия.

Обучението чрез екстремни условия може да се приложи само когато има вече съществуващо ниво на подготвеност на лидера.Екстремно психологическата подготовка се състои от теоретични и практически класове. Теоретичните класове включват лекции и семинари. Практическите се разделят на бой, служба, физическа подготовка.

ЕДИНАДЕСЕТИ СЛАЙД: **Изводи от дипломната работа**

В разгледаната тема: „Психология на управлението на личният състав в екстремални условия“ бяха разгледани най-съществените въпроси при спецификата на екстремалните условия и психологията на управление в екстремални условия.

Екстремалността изисква специфични методи на управление на личният състав. Екстремалността има следните характеристики: наличие на нестандартни ситуации.

Предвид спецификата на екстремността, подборът на специалисти трябва да се придържа към изисквания и тестове за интелект, за социална желателност (имам предвид за склонност да лъжат, с цел да се представят с по-добра светлина отколкото е в действителност), за физическа годност и пр. Желателно е подбраните специалисти да са с близка или сходна професионална ориентация.

Комуникацията в екстремни ситуации е важна с оглед поддържане на връзка, и подаване на актуална и точна информация за бързо променящите се условия. Липсата на адекватна комуникация има потенциал да застраши изпълнението на задачите.

Конфликтните ситуации имат потенциал да застрашат целостта на функционалната група, и да доведат до нежалани загуби. Особенно опасни са скрито протичащите конфликти, които не винаги имат явни признация, но могат да се проявят в неподходящи моменти и да доведат до загуби. Желателно е при тях да се намеси ръководителят за да се предотвратят на време.

Ролята на лидера в екстремна ситуация и при функционална група е определяша. Той трябва да се ползва с авторитет и доверие.

Доброто обучение и подготовка на специалистите за действия в екстремни условия са решаващи за успеха.

ДВАНАДЕСЕТИ СЛАЙД: **Заключение**

В разгледаната тема: „Психология на управлението на личният състав в екстремални условия“ са разгледани както теоретично постановки и данни, така и практични методи за подбор и управление на личният състав в екстремни условия. Подборът на личният състав е аспект отчитащ множество фактори, и открояващ възможно най-добрите кандидати. Управлението на личният състав изисква наличието на ясно изразен и доминиращ лидер, ползващ се с необходимото доверие от членовете на функционалната група. Изграждането на необходимата йерархична структура, с необходимите комуникационни канали за обмен на информация е важно.