Съдържание

[**Глава І** Специфика на екстремалните условия. 3](#_Toc69740742)

[1.1 Екстремалните условия като елемент в дейността на специалистите и функционалните групи. 3](#_Toc69740743)

[ Актуални проблеми на психологическото усъвършенстване при управление на персонала в екстремални условия. 3](#_Toc69740744)

[ Преглед на чуждия опит и анализ на методиките и методите за екстремална психологическа подготовка. 3](#_Toc69740745)

[1.2 Подбор на специалисти за работа в екстремални условия. 11](#_Toc69740746)

[Библиография 21](#_Toc69740747)

**Глава І** Специфика на екстремалните условия.

* 1. Екстремалните условия като елемент в дейността на специалистите и функционалните групи.
* Актуални проблеми на психологическото усъвършенстване при управление на персонала в екстремални условия.
* Преглед на чуждия опит и анализ на методиките и методите за екстремална психологическа подготовка
  1. Подбор на специалисти за работа в екстремални условия.
  2. Психология на управлението на личния състав в екстремални условия
* Професионален екстремално-психологически потенциал на специалисти, ръководители и функционални групи
* Корекции на психологичните ценности и мотивация на личния състав
* Оптимизация на психичните състояния, комуникацията и решаване на конфликти
* Психология на личността на ръководителя в екстремални условия - професионална компетентност, роля на лидера, стил на управление в екстремални условия

Изводи от Първа глава

# **Глава І** Специфика на екстремалните условия.

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

### Актуални проблеми на психологическото усъвършенстване при управление на персонала в екстремални условия.

### Преглед на чуждия опит и анализ на методиките и методите за екстремална психологическа подготовка.

Развитието на психологията и управлението на персонала в екстремни условия е неразделна част от практическата психология. Научно-техническият прогрес решава много социални и икономически проблеми, но също така има и негативни последици от нарушаването на екологичното равновесие, природните бедствия, експлозии, пожари, водещи до големи човешки жертви. Социалните конфликти и катастрофи ( войни, конфликти, тероризъм) също така вземат голям брой жертви. Подобряването на процеса на управление на звената и групите в екстремални условия има потенциал да намали броя на засегнатите, които получават физически наранявания и психогенни реакции.

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 опасни за живота и здравето ситуации, свързани с въздействието на силни и извънредно стресови фактори.

Обект на изучаване на психологията при управление на персонал в екстремни условия се явяват специалистите и функционалните групи, участващи в екстремните процеси.

Предмет на психология на управление на персонала – това са психологическите аспекти на оптимизация на взаимодействието между ръководители, подчинени, функционални групи в условия на риск за живота и здравето, структурна цялост водещи до постигането на социално желани и ефективни резултати.

Именно опасността за живота и здравето прави ситуацията обективно екстремна. Екстремната ситуация трябва да се различава от обичайните ситуации с елементи на напрежение (например преумора, липса на време, липса на информация, повишена отговорност и т.н.) и от трудна ситуация (например междуличностни конфликти, липса на средства, управленска несправедливост).

Екстремните ситуации винаги се характеризират със силно психологическо, а също и психотравматично влияние на събития, инциденти или обстоятелства върху специалистите, но не всички психотравматични събития са задължително свързани с екстремни ситуации. По този начин смъртта на животно под колелата на автомобил може да бъде травмиращо събитие за един човек и незначителен епизод за друг. Но това не е екстремна ситуация за окръжаващите.

От това следва, че към обективно екстремните ситуации трябва да разграничим субективно екстрените ситуации зависещи от личното възприятие на конкретният специалист. За разлика от обективно екстремните ситуации, количеството субективни екстремни ситуации за конкретният специалист може да бъдат както значително малко (за психологически подготвен), така и много. В редки случаи, човек може да възприема всички ситуации, с изключение на съня, като екстремни (потенциално опасни за живота и здравето).

Екстремалните условия са характерни за повечето видове дейност на специалистите и функционалните групи на органите на вътрешните работи и подразделенията на Министерство на отбраната.

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

В понятието условие като елемент на ситуацията, е включен деятелният аспект, който отличава „условието“ от понятието „ситуация“, имащо неутрално по отношение към деятелността значение.

А. Н. Леонтьев предупреди срещу разбирането на човешката дейност като връзка, която съществува между човек и общество. С това разбиране обществото е част от външната среда на човека, към която той трябва да се адаптира, за да оцелее. В същото време се пропуска основното: и обществото на човека намира не само външни условия, към които той трябва да приспособи своята дейност; самите публични условия носят в себе си мотивите и целите на неговата дейност.

Предупреждение не винаги се взема предвид, когато става въпрос за екстремни условия. А.М. Столяренко правилно вярва, че отношението към всяка екстремна ситуация само като негативно в човешкия живот е погрешно от гледна точка на човешкия фило- и онтогенеза. Развитието на човешките качества в историята на човечеството се случи във всеки индивид в хода на преодоляването на противоречията на живота и възможностите да доведе до подобряване на способностите. Екстремалноста е показател за специалното състояние на системата „човек в ситуация“, която се променя в определен диапазон в зависимост от степента на подготвеност и избор на поведение и тип.

Социално значимите психологически ценности и мотиви на специалистите имат водеща роля при психиката и поведението им в екстремни условия. От тях зависи в голяма степен успешната подготовка и професионална дейност на специалистите и функционалните групи в екстремни условия. 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.

В научната литература има подмяна на понятията „борба с престъпността“, „борба с тероризма“ с „борба с екстремалните условия“. Не се отчита факта, че екстремалните условия не са само престъпници, терористи, представляващи опасни фактори за моята среда и служители, но и заплахите и рисковете от различен вид: лични (психогенен риск фактори), група (фактори на психо-психологически риск), алкохол (фактори на ежедневния риск). Борбата с „екстремалните условия“ се превръща от една страна в „борба със самите себе си“, а от друга борба с един от елементите съществуващ в системата (фиг. 1), чието унищожаване води до прекратяване съществуването на останалите й елементи.



Фигура 1Система живот, специалисти, функционални групи, екстремни условия

Обективно екстремалните условия са реална заплаха, опасност и трудност. Въпреки това специалистите и функционалните групи имат възможност да ги избегнат, или да ги приемат като нежелано зло, а също така и да постигнат успех като възприемат екстремните условия като необходим елемент от професионалният си живот. Тогава векторът на активност ще бъде насочен не към преодоляване на „екстремалноста“, не към борба срещу нея, а към нейното познание (оценка), разбиране, творческа трансформация и използване. В тази връзка може да се заключи, че екстремните условия на живот на специалистите не им се противопоставят обективно, а определят условията и са необходим компонент на живота. Този факт легна в 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.

В представената концепция се изисква да се изяснят компонентите. Терминът професионален във връзка с обучението означава "пълно удовлетворяване на изискванията на дадена трудова дейност"[[1]](#footnote-1) .

Терминът психологически, използван по отношение на обучението, означава, че субектът на въздействие в този процес има психологическа природа и че психологическите средства се използват, за да го променят.

„Подготовка - обучение, трансфер на необходимите знания, развитие на умения и способности за всяка дейност“ [[2]](#footnote-2).

„Екстремално - екстремално, необичайно в трудност, трудност“ [[3]](#footnote-3). Заедно с термина „психологически“, „екстремално обучение“ означава, че предмет на въздействие е психиката на специалист, която се подготвя за въздействието на екстремни фактори (неочакваност, внезапност, ограничен резерв от време и т.н.). Освен това терминът "екстремен" показва използването в процеса на подготовка на набор от специфични действия на екстремални фактори, обединени от обща цел върху психиката на специалистите.

Дейността на специалистите в екстремни условия се осъществява главно като част от малки функционални групи (бригади, отдели, оперативни групи, екипи), които имат свои характерни специфики. Тези специфики включват общи модели на формиране и развитие на функционални групи. Процесът на формиране на група и нейното по-нататъшно развитие може да бъде представен като процес на обединяване на тази група, чрез включване на индивиди в процеса на съвместна дейност.

Разработена е концепцията за колективен предмет на дейност (или предмет на съвместна дейност). Съвместната дейност започва да се разглежда не само като фактор, определящ психологията на групата, и не само като средство за съществуване на групова психология, но и като психологически феномен на самата група. А. Л. Журавлев предлага динамична концепция за съвместна жизнена дейност, чиято същност е, че съвместната жизнена дейност се разгръща в различни групови процеси, чиято съвкупност и последователност дава възможност да се опишат психологическите характеристики на съдържанието и формите на организация на съвместната дейност.

В съвместната дейност връзката и взаимозависимостта (чрез взаимодействие и взаимоотношения) на основните психологически явления и понятия са най-пълно представени: личност, група и живот, които схематично образуват върховете на „триъгълника“, докато страните му символично означават взаимодействия и взаимоотношения, а равнината на триъгълника е съвместна дейност (Журавлёв & Шорохова, 2001) [22] Концепцията за съвместена дейност е успешна схема, която най-пълно обяснява психологията на стабилните професионални групи, които са функционални групи от подразделения на органите на вътрешните работи.

А. В. Брушлински, разкривайки концепцията за субект, заявява, че човек не се ражда, а става субект в процеса на своята дейност, комуникация и други видове дейност. Субектът е човек на най-високо ниво на активност, почтеност (системност), автономност и т.н. (Брушли́нский & Воловиковой, 2002) [20]. Едно от теоретичните предимства на понятието "субект" е неговият интегрален характер и възможността за използването му в психологията за обозначаване на характеристиките както на отделен индивид (индивидуален субект), така и на група (група, колективен субект). 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 (способността) за групова саморефлексия, т.е. идентифициране на група, формиране на чувство, образ - Ние. В допълнение, субектът в групата има такива характеристики като взаимосвързаност, взаимозависимост (интензивност, стегнатост на взаимните връзки, зависимости между индивидите в групата и съдържанието на тези зависимости) на членовете на групата и съвместна дейност (способността да показва различни форми на съвместна дейност , освен това като вътрешногрупови и междугрупови) (Брушли́нский & Воловиковой, 2002) [20]

В процеса на контакти, живеейки заедно и като активни, започват да действат социално-психологически механизми: социално възприятие, имитация, внушение, убеждаване, принуда, групов натиск, "масова сила", които засилват психологическата сила на взаимното сближаване между членовете на групата, енергията на техните взаимни действия. Положителните промени в психологията на групите имат благоприятен ефект върху психическото състояние, поведението и действията на членовете им. Това се изразява например във феномена на социално-психологическо облекчение, намаляване на силата на негативните емоции или тяхното потискане, повишаване на чувството за увереност, подобряване на качеството на действията. (Столяре́нко, 2002) [25]

Проявявайки активност в съвместни професионални дейности при екстремни условия, специалистът променя тези условия. Но той едновременно променя психологическите характеристики на функционалната група и психиката си. Процесът на дейност също върви в посока от група към специалист: функционални групи специалисти, показващи активност в съвместни професионални дейности при екстремни условия, променят тези условия, едновременно променят психиката на конкретни специалисти, групи, взаимодействащи с тях и техните психологически характеристики. В резултат на това влиянието на екстремните условия върху специалистите и функционалните групи до голяма степен се определя от естеството на самата съвместна професионална дейност и дейността на специалисти и групи. Освен това специалистите и функционалните групи не само изпитват взаимното влияние и влияние на екстремните условия, но и сами променят екстремните условия.

Следователно, особено важен е етапът на професионално екстремно-психологическо обучение на специалисти и групи за екстремално-служебни дейности, който е длъжен да направи тази дейност възможно най-успешна, осъзната, отговорна, инициативна, целенасочена, безопасна и лично удовлетворена. Подобно обучение позволява на специалисти, функционални групи не само да влияят на екстремните условия на дейност, но и да възприемат професионално екстремни условия, като преди това са формирали екстремно ориентирано съзнание в тях.

Екстремално ориентирано съзнание - познаване и разбиране от специалистите на техните способности да дефинират цели, да оценяват варианти за своята дейност в екстремни условия, да вземат предвид последиците от тази дейност и да познават себе си като елемент на интегрална функционираща система (фиг. 1).

А. В. Брушлински вярва, че личността е функционална, функционираща система. Функционирането й се подчинява (съгласува се) не само със системните му, индивидуални характеристики, но и с външните условия и изисквания. Именно в момента на тяхното съгласие или разрешаване на противоречието помежду им се формира интерактивното пространство (между личността и реалността), което трябва да бъде организирано като нова система от субекта (Брушли́нский & Воловиковой, 2002) [20].

В рамките на системно-ситуационния подход военните психолози изследват ситуацията като психологическа единица за анализ на дейността, представят я като неразделна характеристика на съответствието на способностите на военния персонал с естеството на задачите, които се решават в конкретни климатични условия, времеви, социално-политически и групови условия (Корчемный , 1996) [7].

В тази връзка като предметни компоненти ще разглеждаме не отделен специалист като субект на професионална дейност, а функционираща система, която е целесъобразно да бъде представена под формата: „специалист - жизнена дейност (компонент на дейност) и екстремни условия (околна среда компонент) —функционална група ”(фиг. 1). Представената система формира колективен субект на професионалния живот в екстремни условия.

В тази система екстремните условия бяха разделени на активност и ситуационни компоненти, а ситуационният компонент беше отделен от категорията жизнена дейност.

Психологическата характеристика на представената система е психологическият потенциал на специалистите (способност (Контейнер1)и, социално значими ценности, мотиви, цели, изключително значими психични качества, знания, способности, умения) и функционални групи (професионализъм на групите, удовлетвореност от взаимоотношенията в екипа, дейности; "Свръхситуативна дейност", екстремно психологическо умение на групите), запомнени с готовността си да действат в екстремни условия В същото време нивото на психологическия потенциал на специалистите и групите зависи от способността им да взаимодействат помежду си и да влияят на околната среда при екстремни условия.

Представената система има редица психологически характеристики:

- формирани от професионални социално значими ценности, важни психологически качества и регулиране на бойните психични състояния;

- мобилизация;

- състоянието на социално-психологическия климат в професионалните групи;

- регулиране на бойните психични състояния на групи;

- степента на значимост и оценка от експерти на екстремните условия на тяхната дейност;

- адекватността на решенията и действията на специалисти и функционални групи.

Динамиката на взаимодействието на структурните компоненти на системата „специалист - жизнена дейност - екстремни условия (ситуационен компонент) - функционална група“ се характеризира с причинно-следствени връзки, обединени от концепцията за функционален модел на тази система. Той има следните функционални зависимости:

- психологическата динамика на системата протича като взаимодействие на специалисти, функционални групи, живот и екстремни условия (ситуационен компонент), т.е. като единство на индивидуални, групови, активни и контекстуални компоненти;

- екстремните условия не са статични, а са в постоянно динамично развитие, което обуславя появата на напредваща динамика на умствената дейност при специалистите, а в групи - напредваща динамика на психологическите характеристики;

- екстремните условия засягат поведението на специалистите както пряко чрез техните лични качества и условия, така и индиректно - чрез характеристиките на функционалните групи (благоприятен / неблагоприятен социално-психологически климат, сплотеност, напрежение, удовлетвореност от междуличностните отношения);

- екстремните условия засягат характеристиките на функционалните групи както пряко чрез личните качества и условия на специалистите, така и индиректно чрез тяхното ситуативно значимо поведение и дейности;

- специалистите и функционалните групи влияят върху изменението в динамиката на екстремните условия чрез ситуативно значимо поведение и дейности;

- специалистите и групите влияят (променят, коригират, регулират) своите психологически характеристики.

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

Първият тип, при който основното значение принадлежи на екстремни условия (контекстуалният компонент), се нарича контекстуален. Този тип екстремни условия са най-представени на практика (например горещи точки, масови безредици, действия на въоръжени престъпници, терористи и др.). Екстремните условия на околната среда допринасят за актуализирането на ситуативно значимото поведение на специалисти и / или функционални групи, което е адекватно на тях по своето съдържание. Само в този случай се формира представената система. Ако въздействащият стимул не е достатъчен (например с реална заплаха за живота на заложниците и готовността на специалното подразделение, заповедта за провеждане на военна операция не е получена) или психологическите характеристики на специалисти и / или групи са недостатъчно развити за възприемането им (некачествен подбор, недостатъчна психологическа подготовка на отделни специалисти или групи), тогава системата не се формира или се формира пресечена система: „специалист - жизнена дейност + екстремни условия (ситуационен компонент)“ или „функционална група - жизнена дейност + екстремни условия (ситуационен компонент)“. Излишно е да казвам, че всяка пресечена система е дефектна, ако в нея има връзка, която не е свързана с основната структура.

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 (например условията за задържане на терорист от специалист в свободното му време).

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, или неоторизирано, въоръжено претърсване на жилищни помещения - „почистването“ в горещи точки, придружено от грабеж и насилие, води до масово възмущение и нарушения на закона и реда от населението).

Съществуват различни класификации на екстремни психогенни рискови фактори. Например, Г. С. Човдирова класифицира тези фактори според: характеристиките на психосоциалната мотивация на екстремни условия (адаптация към нови условия, заболяване), продължителност на действие (дългосрочно, краткосрочно) и естеството на действието върху сетивните органи (слухови, тактилни и др.)). Военните психолози класифицират екстремните психогенни рискови фактори въз основа на тяхното влияние върху бойната дейност на войските: според тяхната специфичност (заплаха за живота, нараняване) или неспецифичност (интензивна дейност, тежки условия на околната среда) за бойна ситуация, външни (социални, бой) и вътрешен (физиологичен) признак на въздействие, признак на непосредствено (опасност, внезапност) или опосредствано (липса на време, увеличаване на темпото на действие) емоционално въздействие.

А. М. Столяренко изхожда от различна класификация, като откроява екологичните (материално-ситуационни, социално-ситуационни) и експлоатационно-лични (съдържание, организационни, оперативни елементи на дейността на човека) екстремни фактори на психогенния риск.

Въз основа на спецификата на дейностите на служителите от специални звена и придържайки се към системния подход „специалист-жизнено важна дейност + екстремни условия (контекстуален компонент) - функционална група“, препоръчително е да се разграничат следните групи екстремни фактори: екстремни фактори на условия на дейност, лични екстремни фактори на психогенен риск и екстремни фактори на социален и психологически риск на функционални групи.

Екстремните фактори на условията на дейност се разделят на ситуационни и активни (поведенчески рискови фактори). Ще разгледаме факторите на околната среда:

- отношението на обществото към специалисти, работещи в екстремни условия и задачите, които те изпълняват;

- поддържане на обстановката (унищожаване, наводнения, пожари, миниране на района, далечна престрелка);

- висока динамика, мобилност на информационното съдържание при екстремни условия (от тишина до внезапни експлозии, масивни колапси и кръстосан огън);

- неизвестна информация относно ситуацията (за наличието на добре организирани, обучени и превъзхождащи въоръжените престъпни групи, за присъствието на хора в развалини или в горящи помещения и др.);

- липсата на информация или трудността при получаването й при преобладаващите условия (в околната среда, неизправности на комуникационното оборудване на полето и голямо разстояние от основните сили, лоша видимост и др.);

- несъответствие на входящата информация и дезинформация (несъответствие между входящата информация от централния и местния контролен пункт и сметки на очевидци);

- неудобни условия (липса на необходимото време за почивка, достатъчно количество храна, вода, контрастни климатични условия и др.).

Екстремните фактори, свързани с дейността (поведенчески рискови фактори), включват:

- естеството на професионалните дейности на специалисти и групи (миньори, спасители, водолази,, снайперисти, разузнавателни групи, прикритие и др.);

- липса на владеене или недостатъчно владеене на професионални дейности от служител или група (липса на умения за движение, маскиране и др.);

- повишен риск от професионална дейност (заплаха за живота и здравето);

- монотонност или повишено емоционално насищане на дейността (служба на контролно-пропускателен пункт или активни военни действия);

- недостатъци в управлението на действията на специални сили, професионални групи и отделни специалисти (противоречиви устни и писмени заповеди, нелогично ръководство на развитието на събитията в горещи точки);

- липса на авторитет сред командира (например, когато специалист е назначен за командир от друго звено, който няма умения да управлява хората);

- изчакване на момента на започване на активни действия (ефектът от предстартовата треска преди извършване на служебна операция)

- използване на оръжия за убиване (убиване на престъпник за първи път в условия на единична битка с него);

- висока динамика на професионалните действия (при задържане на въоръжен престъпник, пожар с повишена сложност и др.);

- недостатъчно осигуряване на професионална дейност (липса на необходимите оръжия, боеприпаси, специално оборудване, комуникации, лична защита и др.);

- междинни резултати от извършване на професионални действия (както положителните, така и отрицателните могат да повлияят негативно на служителите, да им причинят еуфория или униние). Личните екстремни фактори на психогенен риск включват:

-Въздействие върху сетивата (наблюдение на смърт, контакт с ранени, експлозии, свистене на куршуми, удари на въздушни вълни и др.);

- опасни за живота и здравето на служителите (използване на оръжия от престъпници, въздушен или артилерийски огън, заплаха от експлозия от терорист и др.);

- мотивационна (недостатъчно значение за служителите на съдържанието на професионалните дейности, например до пенсиониране);

- неподготвеност на професионалното възприемане на ситуацията (неразбиране или трудности при разбирането на текущите събития);

- обезличаване от непедагогически характер (проява на цинизъм по отношение на професионалната дейност, характеризирането му като безполезно);

- адаптиране (извършване на професионални действия по навик, липса на вяра в успеха или безразличие към резултатите от дейностите).

Груповите екстремни фактори на социален и психологически риск включват:

- нездравословен социално-психологически климат в специални подразделения и професионални групи (липса на психологическа съвместимост, повишено напрежение, разединение; недоволство от междуличностните отношения, стил на лидерство);

- ниско ниво на бойно психологическо състояние на специални части и професионални групи (липса на съгласуваност, взаимно разбиране);

- групова изолация (отдалеченост от основните сили в „горещи точки“ при липса на контакт с населението);

- непоследователност на действията между подразделенията и професионалните групи (обстрел на неидентифицираното им подразделение).

По този начин 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.

## Подбор на специалисти за работа в екстремални условия.

Професионалният подбор, включително подборът на специалисти за работа в екстремни условия, е широко разпространен в много страни по света и 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.

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

Разработването на критерии за професионален подбор включва независимо проучване, състоящо се от четири последователни етапа.

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. Като правило се използва методът на експертни оценки. Най-обещаващ е методът на **полярните групи**, т.е. сравнение на психологическите характеристики на най-успешните специалисти (специалисти в тяхната област) и лицата, от които организацията би искала да се освободи.

На четвъртия етап се разработва модел за вземане на решения. Психологическите променливи, които са свързани с професионалното представяне, са избрани като диагностично правило. Моделът се основава на предположението за съществуването на линейна връзка между тестовите показатели и критериите за професионален успех.

Например в САЩ хората, които са показали ниски оценки, не се допускат, дори ако няма достатъчно хора, тъй като имат твърде малък шанс да завършат успешно. При недостиг на свободни места в някои клонове на въоръжените сили на САЩ поради ниски тестови тестове се отказва приблизително на всеки четвърти кандидат. Напоследък поради неблагоприятни количествени (демографски, миграционни, престъпни, намаляване на пазара на труда) и качествени (влошаване на физическото и психическото здраве, намаляване на интелектуалните способности, нивото на общото развитие) в органите за вътрешни работи на Русия се появиха някои фактори. Тенденцията за умишлено игнориране на основния принцип на професионалния подбор: преобладаването на броя на кандидатите над броя на свободните работни места както в органите на вътрешните работи, така и за работа в екстремни условия. Следователно на първо място се излага изискването за адаптационни резерви на личността и в съответствие с това разпределението на рисковите групи.

Прави впечатление, че въпреки това 46% от „не се препоръчва“ и 64% от „условно препоръчват“ са приети на служба. В същото време сред тези категории служителите са били уволнявани през първата година на службата 10 пъти по-често, отколкото в категорията „препоръчано първо“ и 3-4 пъти по-често, отколкото в категорията „препоръчано“. Освен това вероятността от развитие на психични разстройства през първите три години трудов стаж, дори при обичайните условия на труд на служители, които са имали неблагоприятна прогноза за професионална годност, е 10 - 20 пъти по-висока от тази на „препоръчаните“. Анализ на статистиката в органите за вътрешни работи през 2001 г. показа, че от всички самоубийци, които са били подложени на професионален психологически подбор и са били назначени в службата, около половината принадлежат към рисковата група и са с ниска степен на професионална годност [16].

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. Причините за това са няколко.

• Методите за подбор измерват само част от съществените аспекти на професионалния успех.

• Неадекватно използване на методите за подбор.

• Промени в човешкото поведение с течение на времето.

• Неадекватност на съществуващите критерии за подбор.

• Слабо познаване на изискванията на професията, които също се променят значително с течение на времето.

Много грешки, допуснати при вземането на решения относно годността за работа, остават незабелязани поради факта, че не винаги се провеждат проучвания за утвърждаване на процедурата за оценка. Вземащите решения не получават обратна връзка, за да оценят успеха на своята система за подбор. Освен това не се проверяват голям брой грешки при подбора, тъй като отхвърлените кандидати не се наблюдават впоследствие в психодиагностичните центрове. Оценката на приложените методи е важна.

Най-висока валидност (надеждност на информацията) се дава чрез измервания на когнитивните способности (интелигентност и свързани с нея конструкции - г = 0,45), 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. Тестовете за личностна характеристика имат още по-малка валидност - г = 0,15 (слабо познаване на професиите, липса на избрани методи). Препоръките и характеристиките на службата имат валидност - г = 0,18, професионални тестове - г - 0,30, биографични въпросници - г - 0,37, стаж - г - 0,44.

Както можете да се види, методите за оценка, свързани с професионалното съдържание, са по-валидни. Поради това е препоръчително да се сформират екипи за работа в екстремни условия от работници с определен трудов опит в сродни професии, но това не винаги е възможно. В повечето случаи заключението за годността на даден кандидат се прави от стажа, което намалява качеството на професионалния и психологическия подбор. Сега, не само изискванията на професията към човек, но и на човек към професията се разглеждат. Тези изисквания могат да бъдат формулирани по следния начин.

1. Работата не трябва да бъде разрушителна за психичното и физическо състояние на човек.

2. Не трябва да уврежда социалния статус на индивида.

3. Трябва да отговаря на нуждите и квалификацията на служителя.

4. Не трябва да позволяват индивидуално и колективно влияние върху условията на труд и професионалните системи.

5. Трябва да допринесе за развитието на личността, да стимулира скрити възможности и да разшири компетентността, тъй като социалната личност се развива в контекста на професионалната дейност.

Както отбелязват много изследователи, има положителна връзка между сложността на професионалните задачи, степента на свобода, ширината на обхвата на действия в работна ситуация, от една страна, и психичното здраве, самочувствието, гъвкавостта на интелект, морално съзнание, социална компетентност, вътрешен контрол, мотивация и творчески подход - от друга.

В тази връзка задачата на психологическия подбор за всякакви професионални действия, и особено за действия в екстремни условия, е да се определи предразположението на кандидата към професионална дейност, което ще допринесе за развитието на изброените качества. В случай на тежък подбор (добър или лош), въпросът е: кой от многото кандидати е подходящ за определена длъжност или работа? По този начин психологическият подбор предполага преформулиране на въпроса: кой вид дейност е най-подходящ за конкретен човек?

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

Първият етап е изследване на социално-правния аспект (възраст, образование, военна служба, регистрация по местоживеене и др.), Правен и морално-етичен (лоялност към професията, липса на отрицателни биографични данни, компрометиращи действия, връзки и др.) - От 12 до 70% от кандидатите се елиминират.

Вторият етап е медицинският подбор (явна или скрита патология, задълбочено изследване на психичната сфера). До 15% от кандидатите се елиминират.

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

Всяка професионална дейност при екстремни условия предполага многостепенна система от психологически и физиологични изисквания към професията. В тази връзка при избора на персонал за действие в екстремни условия е възможно да се обособят основните професионално важни групи качества на специалистите.

Физиологични особености (състояние на сърдечно-съдовата система, особености на висшата нервна дейност, опорно-двигателния апарат и др.):

1) особености на висшите психични функции (внимание, памет, възприятие, мислене);

2) черти на характера;

3) мотивационни и ценностни характеристики.

Психологическите различия между хората могат да бъдат толкова значителни, че някои хора, въпреки адекватното здраве и активното желание да овладеят определена дейност, не могат да постигнат необходимия минимум професионални умения за работа в екстремни условия. Опитът показва, че специалистите, които нямат достатъчна способност да работят в екстремни условия, не само овладяват този вид дейност много по-дълго от другите и с големи трудности, но и работят по-некачествено от другите, по-често правят грешки и са ненадеждни в работата си .

С цялото разнообразие от комплекси от професионално важни качества е възможно да се посочат редица личностни качества, които действат като професионално важни за всеки вид трудова дейност (положителна мотивация за дейност, приемане на отговорност, самоконтрол, способност да се направи професионална самооценка) и специфична характеристика за екстремни условия (емоционална стабилност, надеждност, оптимално ниво на тревожност, ниско ниво на напрежение и лабилност, високо ниво на екстровертност, разумно отношение към риска и др.).

Особено е необходимо да се подчертае емоционалната стабилност, която ви позволява по-ефективно да се справяте със стреса, уверено и спокойно да прилагате научените умения, да вземате адекватни решения в среда на липса на време. Устойчивите на стрес хора се характеризират като активни, неимпулсивни, упорити в преодоляването на трудностите. Емоционално нестабилните хора са егоцентрични, песимистични, раздразнителни, възприемат околната среда като враждебна и са склонни да се фокусират върху дразнители, свързани с опасността. Емоционалната стабилност може да се дължи на мотивацията и нивото на стремежи за постигане на високи резултати, адекватна продължителност и дълбочина на емоционален дистрес, способността да се трансформират емоциите в положителни.

Самооценката играе важна роля в професионалната дейност. Неадекватната оценка намалява надеждността на работата в нестандартни условия. Повишената самооценка поражда склонност към рискове.

Силно тревожните хора са по-чувствителни към емоционален стрес, трудно е да се излезе от това състояние, наблюдават се емоционални разстройства от невротичен характер. Тревожността е свързана с риска от невроза. По-малко тревожните хора се адаптират по-бързо към екстремните условия. Силно тревожните хора се характеризират със скованост на личните качества и психични функции, затруднения в социалните контакти, което намалява адаптацията.

Характеристиките на невродинамиката и някои свойства на темперамента са важни при много видове професионални дейности в екстремни условия. Установено е, че субектите със силна нервна система имат по-голяма склонност към напрегната дейност. Състоянието на допустими натоварвания от стрес при екстремни условия влошава действията на хора със слаба нервна система и не засяга специалисти със силна нервна система.

Професионално важни психологически качества - съвкупността от личните, психологическите, психофизиологичните и антропометричните свойства на индивида, осигуряващи висока вероятност за успех на неговото професионално развитие и дейности. За да работи в екстремни условия, е важно да се определи дали човек е интроверт или екстроверт. Екстравертите са склонни към умора при ограничен контакт и монотонна работа. Те са склонни към сплотеност, подкрепа, по-голяма издръжливост и оптимизъм, най-бързата реакция на променящите се условия и ситуации. Следователно на пръв поглед за повечето екстремни ситуации, които се характеризират с динамичност, екстравертният тип личност (т.е. ориентиран към околната среда) е по-подходящ. Проучванията обаче показват, че процесът на приспособяване към условията на спокоен живот е по-добър за интровертния тип личност [23]. Те възстановяват физическите и психологическите си сили по-бързо. Несъмнено този фактор трябва да се вземе предвид и да се препоръча за работа в екстремни условия за лица, при които интро-екстраверсията е равномерно представена в психологическите характеристики.

В екстремна ситуация изискванията към индивидуалните психични свойства на човек рязко се увеличават, докато много компенсаторни механизми не работят. Поради това се изисква да се определят критериите за психологическа годност на работата на специалистите в екстремни условия.

Професиографски анализ на дейностите, изучаване на опита и материали от психологически изследвания на някои специалисти: пожарникари, Министерството на извънредните ситуации, специални полицейски звена и ФСБ - позволява да изгради професионален портрет и модел на професионално важни психологически качества на специалист, чиято работа се извършва при екстремни условия.

Установено е, че личният профил на професионално успешния в екстремни условия на дейността на тестовите специалисти MM PI (въпросник от многоизмерния личен списък на Минесота) е надежден. Въпреки това се предпочитат кандидати, в чиито профили има увеличени показатели по скала от 9 („хипомания“), тъй като тези хора бързо се адаптират към условията на служба, по-лесно издържат на трудностите свързани с нестандартните, и понякога екстремни условия на работа ... Кандидатите с повишени показатели по скала от 9 са активни, енергични и весели, обичат работата с чести промени в нейните условия, охотно контактуват с хора, което допринася за успеха на тяхното професионално обучение и дейности.

Професионално неуспешните специалисти в екстремна ситуация показват конформизъм и прекомерна избирателност в контактите. Профилът на професионално нестабилните личности свидетелства за преобладаването на импулсивност и агресивност в поведението им, което усложнява междуличностните контакти в екипа и е източник на конфликт при общуване с колеги и особено с ръководители. Емоционалният фон на професионално неуспелите специалисти се повишава, в действията им няма регулиране на поведението.

Според стила на междуличностно поведение професионално успешните служители, за разлика от неуспешните, в конфликтна ситуация проявяват отговорност, желание за сътрудничество и способност да следват лидер, внимават към дреболиите и проверяват какво е направено.

По типа реакция на ситуация, регулирана от социални нагласи (норми, правила, инструкции), професионално успешните специалисти са склонни към самоанализ, висока чувствителност към влиянието на околната среда.

Професионално неуспешните хора проявяват индивидуалност и субективност, склонни са към нарушаване на дисциплината.

Отговорът на стрес при неуспешни специалисти се характеризира с непредсказуемост, разчитане на интуиция. По механизма на защита от стрес те дават свое обяснение на ситуацията, което не съвпада с реалността. Успешните обясняват подробностите, ако е необходимо, стесняват обхвата на дейност.

Успешните са внимателни към малките неща и да проверяват повторно какво е направено; неуспешните - до обобщения. Успелите хора са склонни към безконфликтно съжителство, да избягват стреса, да се придържат към моралните норми на поведение. Неуспешните - до индивидуализъм и независимост.

Успешните и неуспешни специалисти имат различни нужди и мотиви на поведение. Успешните са по-фокусирани върху бизнеса, върху околната среда, докато неуспешните са по-фокусирани върху подчертаването на своята роля в бизнеса, върху формалните показатели, външните атрибути на дейността.

В екстремни условия негативните черти на неуспешните се проявяват по-силно, а положителните отслабват. При успешните, напротив, самоконтролът, сдържаността, невниманието се увеличават, прекомерната активност намалява. Значителен процент неуспешни специалисти се уволняват заради пиянство, нарушаване на дисциплината и липса на резултати.

В специални звена на OMON (специален полицейски отряд) и OMSN (полицейски отряд със специално предназначение), които налагат високи изисквания към бързината и емоционално-волевите качества на кандидатите, е разработен психофизиологичният аспект на психологическия подбор, насочен към измерване на физическата издръжливост, скоростта и качеството на реакциите на външни влияния, характеристиките на вниманието, емоционалната стабилност и други качества, свързани с основните свойства на мускулната, нервната и сърдечно-съдовата системи. Този тип селекция се преминава от лица с ясно изразени специфични черти на характера: повишена мускулатура, агресивност, воля, емоционална стабилност, надеждност, оптимално ниво на тревожност, ниско ниво на напрежение и лабилност. Тази категория лица често има силно изразен показател по скалата 4 на теста MMPI („психопатия“).

Установено е, че всички кандидати, които са били успешно избрани за специални подразделения, имат скала 9, а 70% имат скала 4, като правило, над средната стойност (повече от 50 точки). В този случай скалите 9 или 4 са на първите позиции като цяло в 90% от случаите (таблица 1), като скала 9 е на първите позиции в 30%, а скала 4 в 60% от случаите.

В изследваните профили на кандидати за специални подразделения най-представителните комбинации са: скали 9 и 4 (10% от случаите) и 4 и 9 (40%). Подобни резултати са получени в изследванията на Н. В. Андреев | 3][[4]](#footnote-4) и В. М. Мелников [14][[5]](#footnote-5).

Трябва да се отбележи, че в бъдеще, в процеса на професионално екстремно психологическо обучение, доминацията на скала 4 намалява. Това до голяма степен се дължи на развитието на такива черти на характера като самоконтрол, самочувствие, самокритичност.

Психологическият преглед преди изпращане на работници в аварийни зони, както и при набирането им в специални части, най-често се извършва в психодиагностични центрове с помощта на различен набор от методи и тестове, в специално оборудвани помещения и по правило сутрин.

Преди тестване се измерва кръвното налягане на субектите, определя се състоянието на сърдечно-съдовата система (електрокардиография - ЕКГ) и се проверява доколко той е отпочинал. Тестовете се извършват от всеки индивид, но тестването може да се извършва в група. В повечето случаи се използват следните техники за тестване на кандидати за специални единици.

таблица Представяне на основните типове профили по методика ММРI при кандидати в спец. Подразделения органите на вътрешните работи.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Код профила (в %): n = 2270 | | | | | | | | |
| Категория  изследване | Разположение скала 9 висша средна величина | Разположение всички скали висша средна величина | Скала 9 и 7 на първа позиция | Скала 9 и 7 | Скала 9 с други | Скала 4 и 9 | Скала 4 с други | Скала 9 или 4 на първа позиция | Съчетание скала 9 и 4 и 4 и 9 |
| Кандидати, подбор в спец. подразделения | 100 | 70 | 10 |  | 20 | 40 | 20 | 90 | 50 |

1. Многостранно изследване на личността (варианти на FB Berezin, MP Miroshnikov или LN Sobchik).

2. Изследване на личността по методика на Айзенк.

Изследването и изчисляването на степента на професионална годност на един кандидат отнема до 2 часа.

Стандартизиран многофакторен метод за изследване на психофизиологичните качества на личността на SMIL, версия на методологията MMP1 от Березин се състои от 377 твърдения, Собчик - от 566 твърдения, които субектите определят като верни или неверни. Методите съдържат 10 основни и 3 рейтингови скали. Въз основа на обработката на резултатите се изгражда личностен профил.

Методът на Айзенк за изучаване на личностните черти съдържа 57 въпроса, 24 от които са насочени към идентифициране на екстраверсия - интроверсия, 24 - към оценка на емоционалната стабилност - нестабилност (невротизъм), 9 - към оценка на искреността на субекта, неговото отношение към изследването и надеждността на резултатите. В същото време екстраверсията се разбира като контакт с реалността, под интровертност - превръщане в себе си, изолация, жажда за нови впечатления, под невротизъм - емоционална нестабилност, тревожност.

По този начин прогнозата за професионалната годност на кандидата за дейности в екстремни условия се извършва по интегрален показател, който включва 7 количествени стойности на два психични теста MMP1 и Eysenck - 5 скали, тест MMP1: "F", "1 "," 2 "," 4 "," 8 " и скали на екстраверсия и" невротизъм "на теста на Айзенк.

Критерият за записване на кандидат е степента на успех, която се изчислява по формулата:

у = -0,046.x, + 0,053х2 + 0,087х3 - 0,1х4 - 0,027х5 + + 0,171хь + 0,15х7 - 0,806,

където y е степента на успех; х, - точки по F скалата (ММР1); х2 - точки по скала 1; х3 - по скала 2; x4 - по скала от 4; x5 - по скала 8; x6 - според екстраверсионната скала на Айзенк; х7 - според скалата на невротизма на Айзенк.

Ако в резултат на теста кандидатът спечели повече (+1,58) точки, тогава с 95% вероятност той е подходящ, ако е по-малък (-0,92), тогава той не е подходящ.

Ако кандидатът спечели броя точки между тези показатели, тогава той може да бъде отнесен към рисковата група или резерв и да се използва само в екстремни случаи, когато няма други възможности.

Като допълнителни тестове при подбора на специалисти за екстремни условия на дейност, методът на многофакторно изследване на личността от R. Ketell, цветният тест на Luscher, методът за диагностициране на невропсихична стабилност "Прогноза", тестът за диагностициране на междуличностни отношения от T. Leary , често се използват прогресивни матрици на Raven или кратък скрининг тест за интелигентност (CT).

Методът на многофакторното изследване на личността на R. Ketell има 16 фактора, според които се изгражда личностният профил и 4 фактора от втория ред.

Цветовият тест на Luscher се основава на интерпретацията на 4 основни и 4 допълващи се цвята. Основните цветове са синьо, синьо-зелено, оранжево-червено, светложълто. Допълнително: лилаво, кафяво, черно, нула (сиво). Те символизират негативни тенденции: безпокойство, стрес, страх, скръб. Въз основа на получените резултати се съставя таблица, според която се определят състоянията на кандидата и нивото на неговата конфликтност.

За диагностика на невропсихична стабилност, риск от дезадаптация при стрес се използва техника, разработена от Санкт-Петербургската военномедицинска академия, под името "Прогноза". Състояща се от 84 въпроса.

За диагностициране на междуличностни отношения като правило се използва DME тест (T. Leary). Получените характеристики дават възможност за избор на екип според психологическата съвместимост и включват 8 скали.

1. Доминиране - водещо.

2. Независим - доминиращ.

3. Праволинеен - агресивно.

4. Недоверие - скептичен.

5. Подчинен - ​​срамежлив.

6. Зависим - послушен.

7. Сътрудничество - конвенционално.

8. Отговорен - великодушен.

Въз основа на резултатите от теста се правят заключения за всеки предмет.

За определяне на интелигентността на кандидатите се използват прогресивните матрици на Raven. Стимулиращият материал се състои от 60 матрици или композиции с липсващ елемент. Задачите са разделени на 5 серии от 12 матрици със същата сложност във всяка серия. Трудността на задачата се увеличава от серия на серия. Всяко правилно решение се оценява на 1 точка и след това, в зависимост от възрастта и сложността, се превръща в 1Q индикатор.

Понякога се използва CAT тест - кратък скрининг тест за умствени способности (50 задачи, които се решават с ограничение във времето до 15 минути).

В практиката на подбор на персонал за действие в екстремни условия има специални категории рискови групи. Не се препоръчва включването им в отряди или подразделения за действия в екстремни условия.

Рисковите групи са класифицирани в седем категории.

1-ва категория. Индикатори MMPI - върховете на профила над 70 точки:

- доминиране на 2-ра, 7-ма, 8-ма скала в комбинация с ниско ниво на K скалата;

- върхове на 4-та, 6-та, 8-ма, 9-та скала, както изолирани, така и във всякакви комбинации, особено с ниска 7-ма скала;

- върхове на 2-ра и 4-та скала с ниска 9-та скала;

- плато от 7-ма и 8-ма скала на ниво от 70 точки или повече;

- всяко увеличение на MMPI профила над 80 точки;

- ненадеждни резултати от MMPI при повторно тестване.

2-ра категория. Резултатите според методологията "Прогресивните матрици на Raven" са под 28 точки.

3-та категория. Индикатори на цветовия тест на Luscher, предполагащи наличие на дезорганизация, особено ако MMPI профилът е ненадежден:

- подреждане на 2 или повече допълнителни цвята (0, 6, 7) в първите две позиции или комбинацията им с основни цветове (особено 7);

- значителна отрицателна динамика между два избора, т.е. преместване на 2 - 3 основни цвята от първите позиции;

- висок показател за интензивността на тревожност (наличие на 5 или повече удивителни знака).

4-та категория. Акцентиране на характера.

5-та категория. Психосоматични и вегетативни нарушения:

- феноменът на невро-емоционална (вегетативна) нестабилност;

- наличието на определени психопатологични явления, предполагащи невропсихологична патология при липса на пълна нозологична картина;

- психичен инфантилизъм.

6-та категория. Данни от анамнезата: психопатологично наследственост, склонност към невротични реакции в екстремни ситуации, честа консумация на алкохол, черепно-мозъчна травма.

7-ма категория. Нисък адаптационен капацитет към психически и физически стрес.

В допълнение, за отделни служби, които поставят високи изисквания към скоростта и емоционално-волевите качества на кандидатите (OMON, OMSN, OSN), е разработен психофизиологичен аспект на подбора, насочен към измерване на физическата издръжливост, скоростта и качеството на реакциите към външни влияния. характеристики на вниманието, емоционална стабилност и други качества, свързани с основните свойства на нервната и сърдечно-съдовата системи.

В съответствие с цялостната програма за медицинска и психологическа подкрепа за служители на органите за вътрешни работи на Руската федерация и военнослужещи от вътрешните войски на Министерството на вътрешните работи на Русия (2004 г.)[[6]](#footnote-6), изпълняващи задачи на територията на региона на Северен Кавказ , психологическият подбор на служителите за работа в екстремни условия има следните характеристики:

- психологически подбор на служители и военен персонал, изпратени за изпълнение на задачи на територията на Севернокавказкия регион, се организира в подразделенията и службите на органите за вътрешни работи, формирования и военни части от ръководителя на органа или подразделението, командира на формирование и военно поделение заедно със своите заместници и психолози;

- ръководителите на органите за вътрешни работи, командирите на формирования и военни части отговарят лично за формирането на психологическата готовност на личния състав за командировка;

- при липса на медицински и психологически или други противопоказания за командировка, психологическият подбор и набирането на звена се извършва в съответствие с професионалните изисквания, наложени на служителите и военния персонал;

- непосредственият ръководител, командирът, заедно с психолога на звеното, изготвя служебно-психологическа характеристика в два екземпляра за всеки служител;

- служебно-психологическите характеристики на служителите се прехвърлят в психодиагностичните центрове; към службата, която формира звеното;

- кандидатите за позициите на ръководството и командира на сформираното звено се подлагат на задълбочен психодиагностичен преглед, при който се оценяват лидерските способности, психологическата готовност за действие в екстремни условия и комуникативните умения;

- въз основа на служебно-психологическите характеристики, резултата от психодиагностичния и медицинския преглед, специалисти от психодиагностични центрове, психолози на части и военни части изготвят заключение за степента на годност на служител и военнослужещ за изпълнение на задачи в екстремни условия ;

- заключение въз основа на резултатите от психодиагностична и медицинска експертиза се представя на ръководителя на органа по вътрешните работи, командира на поделението и на военното поделение, което формира поделението, за вземане на решение за командироване на служител и военнослужещ;

- служител и войник, които не отговарят на изискванията, се заменят с други от резерва.

Структурата на заключенията въз основа на резултатите от подбора включва:

- оценка на функционалното състояние на кандидатите, т.е. психофизиологично и психологическо предразположение към работа в екстремни условия;

- морални, професионални характеристики на кандидата, мотиви за пътуване до извънредна зона, жизнени интереси, потребности, лични планове, възгледи за работата, за живота като цяло;

- нивото на развитие на правосъзнанието[[7]](#footnote-7);

- разбиране на събитията, които се случват в аварийната зона;

- лични характерологични качества, като патриотизъм, гражданска зрялост, честност, взискателност, организираност, добросъвестност, отговорност, дисциплина, самокритичност;

- волеви качества: целенасоченост, постоянство;

- професионални и психологически качества: внимателност, наблюдателност, памет, находчивост;

- нивото на професионални умения, опит в екстремни условия;

- психологическа стабилност и надеждност.

За изучаване на структурата на личността освен тестване може да се използва и анализ на съдържанието на документи: характеристики, атестации, петиции, гаранции, психологически паспорти, както и интервю с кандидата.

Психологическият паспорт на служител, избран за работа в екстремни условия, се изготвя от психолог. Паспортът включва биографични данни на кандидата, съществуващ опит в работата в екстремни условия, особености на адаптация към екстремни условия, ниво на изпълнение, факти за използвана психологическа помощ и техните причини, общителност, резултати от психодиагностични изследвания, информация за интереси и хобита, наличие в миналото на състояния на психологическа дезадаптация, психосоматични разстройства, характеристики на поведението, наказания, допълнителна психологическа информация.

# Библиография

Андреев, Н. В. (1991). *Психологические особенности личности и коллектива сотрудников отряда милиции особого назначения: автореф. и дис. ... канд. психол. наук.* М.

Андре́ева, Г. М. (1997). *Психология социального познания.* Москва.

Брушли́нский, А. В., & Воловиковой, М. И. (2002). *Психология индивидуального и группового субъекта.* Москва.

Журавлёв, А. Л., & Шорохова, Е. В. (2001). *Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций.* Москва.

Корчемный , Б. П. (1996). *Военная психология: методология, теория, практика: учеб.-метод, пособие.* Москва.

Ле́бедев, В. И. (1989). *Личность в экстремальных условиях.* М.

Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма.* М.

Мельников, В. М. (2001). *Социально-психологическая профилактика и психокоррекция стрессовых состояний сотрудников сводных отрядов ОВД в экстремальных (боевых) условиях.* М.

Смирнов, В. Н. (2004). *Профессионально-психологическая подготовка со¬трудников специальных подразделений ОВД к действиям в экстремаль¬ных условиях: дис.... докт. психол. наук.* М.

Столяре́нко, А. М. (2002). *Экстремальная психопедагогика.* Москва.

1. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. — М.. 1997. — С. 623 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. — М., 1997. — С. 534. [↑](#footnote-ref-2)
3. Пак там, с. 908 [↑](#footnote-ref-3)
4. ? [↑](#footnote-ref-4)
5. ? [↑](#footnote-ref-5)
6. ? [↑](#footnote-ref-6)
7. Правосъзнание – „…отношението на [Homo sapiens](https://bg.wikipedia.org/wiki/Homo_sapiens) към правото, въз основа на познанието на закона и субективното - чувствено възприятие за законност и установен правов ред. ” /източник: <https://bg.wikipedia.org/wiki/Правосъзнание> [↑](#footnote-ref-7)