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. В това качество те се явяват обект на изучаване на психологията на управление на персонала.

Екстремалността на ситуацията е резултат от наличието на елемент на опасност за живота.

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.

Ектремните ситуации са типични за стихийните бедствия, за катастрофални събития, но и за събития със социален характер. Чрез екстремните условия се развива и усъвършенства характера на специалистите от една страна, но те могат да имат негативно влияние върху не добре подготвените специалисти. Възприемането на екстремните условия като необходим елемент от професионалният живот спомага екстремалността да бъде оценена, разбрана, творчески трансформирана и ефективно използвана.

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. Функционалната система е изградена от „специалист - жизнена дейност – екстремни условия – функционална група“. При тази система компонентите са активни и ситуационни. Изходният резултат зависи до голяма степен от способността на специалистите да взаимодейства по между си и да влияят на околната среда при екстремни условия.

Представената система се характеризира с психологическите характеристики: формиране на професионално значими ценности, важни психологически качества, регулиране на бойните психични състояния; мобилизация; състояние на социално-психологически климат в професионалните групи; регулиране на бойните психични състояния на групите; степен на значимост и оценка от експерти на екстремните условия на тяхната дейност; адекватност на решенията и действията на специалистите и функционалните групи.

Динамиката на взаимодействие на структурните компоненти се характеризира с причинно следствени връзки, обединени от функционален модел.

Класификацията на екстремните психологически рискови фактори: Г. С. Чавидаров предлага класификация според характеристиките психодиманиката и мотивацията на екстремните условия, продължителност на действието, естеството на въздействие върху сетивните органи.

Ектремните фактори на условията на дейност се разделят на ситуационни и активни (поведенчески рискови фактори). Доброто взаимодействие на специалистите и функционалните групи с екстремни услови е предпоставка за по-добри резултати и постижения. Поради това е необходимо задълбочено и аналитично проучване на всички екстремни условия, които е възможно да възникнат в процеса на работа.

Подборът на специалисти за работа в екстремни условия преминава през следните етапи:

Първи етап: интуитивна оценка на кандидата, въз основа на интервю.

Втори етап: скрининг на кандидата по косвени показатели, сравнение за откриване наличието на евентуални психически разстройства.

Трети етап: създаване на статистическа норма, базирана на психологически измервания на представителите на конкретни професии.

Четвърт етап: разработване на модел за вземане на решение.

Научно утвърдените методи за подбор е възможно да дадат грешна прогноза. Причините могат да са: измерване на част от съществените показатели; неадекватно използване на методи за подбор; промяна в човешкото поведение с течение на времето; неадекватни критерии за подбор; не познаване на изискванията на професията.

Измервания: тестове за интелигентност, но те дават информация за обучението, но при работа в екстремни условия по-добра информация дават тестовете за лична характеристика. Препоръки и характеристика от службата. Биографични въпросници. Професионални тестове. Стаж. За екстремални условия е добре екипа да е сформиран от хора с опит и стаж в сходни професии. Работата трябва да спомага за личностно израстване на кандидата и да развива способностите му. Данните сочат, че на първият етап – изследване на социално-правните аспекти, морално-етичната годност (лоялност към професията, липса на отрицателни биографични данни, интегритет и пр.) отпадат от 12 до 70 % от кандидатите. Вторият етап на медицински подбор отпадат до 15 %. Трети етап – разкрива психологическите и професионално важни качества. Професионално важни качества са: положителна мотивация, поемане на отговорност, самоконтрол, способност за професионална самооценка.

Специфични за екстремните условия качества: емоционална стабилност, надеждност, оптимално ниво на тревожност, ниско ниво на напрежение и лабилност, високо ниво на екстровертност, разумно отношение към риска. Адекватна самооценка, видовете темперамент (екстровертност и интровертност), уменията за екипна работа са важни качества при работа в екстренални условия.

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.

Професионално екстремално-психологическият потенциал на специалистите е активен компонент, стоящ в основата на професионалното и личностно израстване. В екстремни условия процесът на професионално развитие е по-стремителен. Ръководителят на подразделение в екстремални условия трябва да е изградил екстремен психологически потенциал за:

* Развити организационни умения и способности;
* Високо ниво на доверие в себе си и във функционалната група;
* Способност да подпомага действията, които подобряват активността на подчинените служители;
* Развита подсъзнтелна сфера на психиката и високи управленски умения.

Необходимо е развитие на автопсихологическа компетенстност. Също така и стимулиране на практическата интелигентност, която позволява разпознаване и решаване на внезапни проблеми, изграждането на подходяща стратегия за решаване на проблема, регулиране на потоците от информация от различни източници, разпределяне на наличните ресурси. За развитието на практическата интелигентност спомага развитието на умения за концентрация, разпределяне и задържане на вниманието върху един или няколко обекта, професионално възприемане на ситуацията, извличане на информация от паметта и пр. Уменията за вербална и невербална комуникация са важни.

Екстремните условия стимулират командирите-лидери да изявяват и развиват своя творчески потенциал. Екстремалността предполага възникването на нестандартни и качествено нови ситуации, към които няма изграден патерн (модел на действие).

Идентифицират се три групи ценности: индивидуални, групови, социални.

Индивидуални ценности: желанието да се получи повишение, ранг, държавни награди или други отличия; материален интерес; важността на работата и страха от загубата й, необходимостта от получаване на пенсия; избягване на проблеми на работа или в семейството; желанието да се тестват или засилят личните им бойни качества (воля, решителност, смелост, смелост и др.), да се подобрят професионално значимите им качества (бдителност, ефективност, издръжливост, способност за успешно представяне и др.); тенденция за преодоляване на трудности, причинени от екстремни условия, и за постигане на успех, риск, опасности; установените задължения, които са принудени да изпълняват поради професионална дисциплина.

Групови ценности включва: чувство за колективизъм и лоялност към частта (отговорност към частта), солидарност, братство с професионална група (военно приятелство, отговорност към другарите); чувство за другарство и приятелство с определен служител; чувство за принадлежност към специална елитна единица; традиции за подразделение, памет на жертвите; желанието да не се открояват от останалите служители, да не губят доверие сред колегите, да не изглеждат като страхливец в очите на ръководството, да придобият или запазят авторитет сред другари и лидери, да спечелят уважение сред приятели извън работата и (или) членове на семейството.

Социалните (общите граждански) ценности включват: осъзнаване на значението на правоприлагането; лична отговорност за случващото се в държавата, патриотизъм, гражданство, дълг към родината, взискателност към себе си като член на обществото; изпълнение на професионален дълг, любов и от даденост на професията.

Всичко служители на специалните части имат няколко ценности едновременно. Служителите с доминиращи групови и социални ценности са по-успешни, ползват се с авторитет, по-малко засегнати са от стреса.

При нормални условия има ограничени възможности за корекция на значими психологически стойности, понеже междуличностните взаимоотношения се изграждат на различни ценности, които не могат да бъдат моделирани. Следователно предварителният етап на професионално екстремално психологическо обучение, трябва да е ориентиран към постигане на екип с лични ценности.

Екстремните условия оказват силно влияние психичните състояния. Проучвания показват, че от 12 до 47 % от персонала се справя успешно при екстремалност. Интервюта показват, че 70 % заявяват, че по време на военни действия изпитват състояние на страх от смърт, страх от провал, срам от другарите си, при 25 % състоянието на страх се заменя от безстрашие и самочувствие.

Проучването показва, че в екстремни условия на състоянието на „концентрация“, „бойна възбуда“, „издигане“, „активиране“, „удовлетворяване“ изпитват от 30 до 65 %. От 45 до 70 % от лицата от същата категория са били поне веднъж в състояние на „страх“, „ужас“, „объркване“, което показва недостатъчно умение за регулиране на състоянието. Редица служители посочват, че основният елемент на тези състояния е мобилизирането на психическите и физическите сили в точният момент. 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.

Характеристики на комуникацията:

1. Спешна и неоспорима нужда от постоянна актуализирана, изчерпателна и точна информация;
2. Липса на време при комуникацията;
3. Поява на допълнителна функция на взаимоотношенията в общуването, която има поддържащ и възстановителен характер в условия на повишено нервно напрежение.

Конфликта предполага възникването на крайности от социален характер. Същността му се изразява в наличието на противоречия, които не се разрешават по мирен начин. „Сблъсъкът на страните“ разкрива заеманите позиции, намеренията. Инцидентът може да обостри, разреши или отслаби конфликта. В екстремна ситуация трябва да се избягват конфликти, защото може да се стигне до трагични последици.

Етапи на конфликта:

1. Поява на предпоставки за конфликтна ситуация;
2. Осъзнаване на конфликтна ситуация;
3. Преход към конфликтно поведение;
4. Разрешаване на конфликта и последиците.

В екстремни условия опасни са „студените“ конфликти, протичащи скрито и проявяващи се при удобен момент. Намесата при подобни конфликти на лидера е задължителна за да се възстанови доверието на екипа, и прилагане на медиация.

Професионалната компетентност на лидера в екстремни условия предполага наличието на вътрешни ресурси за справяне със задачите и управление на процесите. Екстремността предполага отчитането и на най-незначителните промени в персонала и нанасяне на необходимите корекции.

Лидера има водеща роля при екстремални условия. Неговата ефективност зависи от структурата на дейност и от вниманието му върху хората. Отговорността е свързана с концентрация на доверие на лидера към себе си, функционалната група, конкретните членове на групата, както и на доверие на групата към лидера. Доверието е важен фактор защото от него зависи самият живот на участниците.

Открояват е три основни стила на управление: авторитарен, демократичен, лидерски. Всеки от тях има своето място и роля. Всеки се отличава с определени параметри, които му дават предимство при определени ситуации.