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.