Професионалният подбор, включително подборът на специалисти за работа в екстремни условия, стана 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.

И така, 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 (майстори на техния занаят) 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 Съединените щати 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[[1]](#footnote-1) се появиха 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 и дори повече така успех в екстремни условия, където личните характеристики излизат на преден план. Тестовете за личноста имат още по-малка валидност - г = 0,15 (слабо познаване на професиите, липса на избрани методи). Препоръките и характеристиките на услугата 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 опит и 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 позле 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 оцеенка 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 определите 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[[2]](#footnote-2) - ви позволява да изградите 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 изгладен. 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, 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 мениджъри. 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[[3]](#footnote-3) (специален полицейски отряд) и OMSN[[4]](#footnote-4) (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[[5]](#footnote-5)), като скала 9 е на първите позиции в 30%, а скала 4 в 60% от случаите.

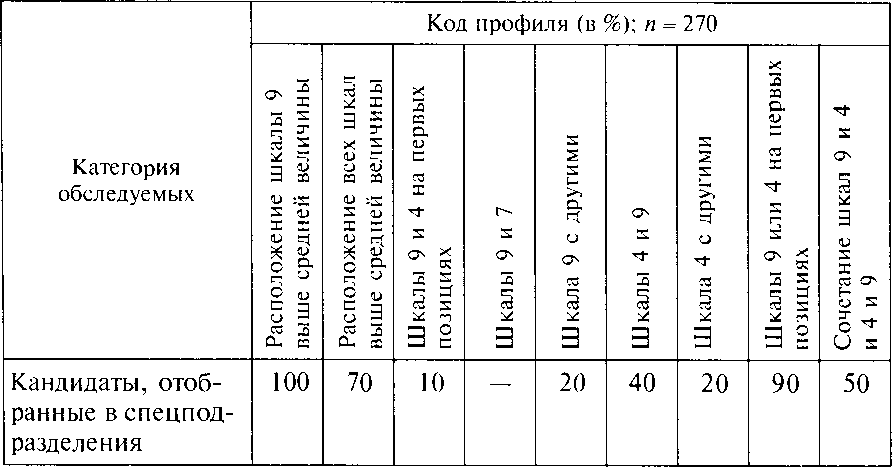
В изследваните профили на кандидати за специални подразделения най-представителните комбинации са: скали 9 и 4 (10% от случаите) и 4 и 9 (40%). Подобни резултати са получени в изследванията на Н. В. Андреев | 3][[6]](#footnote-6) и В. М. Мелников [14][[7]](#footnote-7).

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 налягането 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 1



Представленность основных типов профилей по методике MMPI у кандидатов в специальные подразделения органов внутренних дел

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

2. Изследване на личността според 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.)[[8]](#footnote-8), 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 услугата, 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[[9]](#footnote-9);

- 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.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев Н.В. Психодиагностика и возможность прогноза дезадаи-  
тивных реакций сотрудников ОВД в боевой обстановке // Психологи-  
ческая диагностика и коррекция постстрессовых состояний у сотрудни-  
ков ОВД : материалы семинара практических психологов служб и под-  
разделений ГУВД г. Москвы. — М., 1997.

2. Андреева Г. М. Психология социального познания. — М., 1997.

1. Андреев Н. В. Психологические особенности личности и коллектива сотрудников отряда милиции особого назначения: автореф. и дис. ... канд. психол. наук. — М., 1991.
2. Андреев Н. В. Формирование групп и работа с личным составом ОВД в особых условиях: метод, пособие. — М., 1996.
3. Бовин Б. Г., Мягких Н. И., Сафронов А.Д. Основные виды деятельно­сти и психологическая пригодность к службе в системе органов внутрен­них дел: справ, пособие. — М., 1997.
4. Большакова О. В. Оптимизация профессионально-психологического отбора в спецподразделения ОВД (на материале УВД Тверской области): автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Тверь, 1998.
5. Корчемный Б. П. Военная психология: методология, теория, практи­ка: учеб.-метод, пособие. — М., 1996.

8. Кудряшов А.Ф. Лучшие психологические тесты для профотбора и  
профориентации. — Петрозаводск, 1992.

9. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях. — М., 1989.

10. Лебедев В. И. Особенности психической деятельности в изменен-  
ных условиях существования: автореф. докт. ... психол. наук. — М., 1983.

1. Леонтьев А, И. Деятельность. Сознание. Личность. — М, 1975.
2. Майдыков А. Ф. Предмет, задачи и система курса: «Управление орга­нами внутренних дел в экстремальных условиях>>: лекция. — М.. 1989.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М., [996.
4. Мельников В. М. Социально-психологическая профилактика и пси­хокоррекция стрессовых состояний сотрудников сводных отрядов ОВД в экстремальных (боевых) условиях. — М., 2001.
5. Морально-психологическое обеспечение деятельности личного состава ОВД и ВВ при чрезвычайных обстоятельствах. — М., 1998.
6. Мягких И. И. Профессиональный психологический отбор кандида­тов на службу в ОВД РФ (концепция, принципы, критерии, техноло­гии): автореф. дис. ... канд. психол. наук. — СПб., 2004.
7. Немое Р. С. Психологическая теория коллектива и проблемы груп­повой эффективности // Вопросы психологии. — 1978. — № 5.
8. Петровский А. В. Опыт построения социально-психологической концепции групповой активности // Вопросы психологии- — 1973. — № 5.
9. Пономаренко В. А. Психология духовности профессионала. — М., 1997.
10. Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А. В. Брушлинского, М. И.Воловиковой. — М., 2002.
11. Проблемы психологического обеспечения профессиональной дея­тельности пожарных и спасателей. — М., 1993.
12. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и орга­низаций / под ред. А.Л.Журавлева, Е.В.Шороховой. — М,, 2001.
13. Смирнов ВН. Профессионально-психологическая подготовка со­трудников специальных подразделений ОВД к действиям в экстремаль­ных условиях: дис.... докт. психол. наук. — М., 2004.
14. Столяренко A.M. Прикладная юридическая психология. — М., 2001.
15. Столяренко А. М. Экстремальная психопедагогика. — М., 2002.
16. Стрельченко А. Б., Човдырова Г. С. Психологические аспекты обес­печения профессиональной надежности сотрудников органов внутрен­них дел в экстремальных условиях // Психопедагогика в правоохрани­тельных органах. — М., 1996.
17. Формирование групп и работа с личным составом ОВД в особых условиях. — М., [996.

1. Тук [↑](#footnote-ref-1)
2. ? [↑](#footnote-ref-2)
3. ? [↑](#footnote-ref-3)
4. ? [↑](#footnote-ref-4)
5. ? [↑](#footnote-ref-5)
6. ? [↑](#footnote-ref-6)
7. ? [↑](#footnote-ref-7)
8. ? [↑](#footnote-ref-8)
9. 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-9)