* ~~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

• Професионален екстремално-психологически потенциал на специалисти, ръководители и функционални групи

В литературата има различни термини: „човешки ресурси“, „човешки капитал“, „жизнен стандарт“, „качество на живот“, които разглеждат човека само като икономически ресурс или като потребител на различни стоки. Понятието „човешки потенциал“ изразява идеята за личността като субект на дейност, активен, самоценен и саморазвиващ се. Самият термин „від лат. **роїепсіа** “, означаващ както възможност, така и вътрешна сила, ни ориентира към хуманистичното възприятие на хората. Според В. М. Шепел, през XXI век. качеството на работниците като субекти на труда ще бъде признато в цивилизованите страни като основен ценностен приоритет във всички системи за управление [53].

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

Понастоящем понятието "потенциал" се изучава в следните аспекти: икономически (трудов потенциал), социално-организационен (човешки ресурси), социално-екологичен (обща жизненост, житейски потенциал), психологически (личен потенциал), личност - социален (организационен потенциал).

В концепцията за психологическия потенциал в управлението на органите за вътрешни работи, разработена от група учени под ръководството на професор В.И. Чернинилов, се разграничават следните две основни подструктури в структурата на професиите и психологическия потенциал на служителя:

1) психотехнологични и

2) лични.

Първият е предназначен да осигури рационалното изпълнение на служебните задължения, служи като индикатор за това на какво ниво специалистът може да стане даден служител, ако някои психологически променливи се актуализират при изпълнението на професионални задачи (функции).

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

В съответствие с тази концепция, В. М. Поздняков и И. Е. Реутская под професионалния и психологическия потенциал на полицая разбират интегративното състояние на съществуващите, но понякога оставащи непотърсени психологически компоненти на личността, които могат да бъдат актуализирани от нея и реално използвани в професионални дейности. В този случай под психотехнологичната подструктура на потенциала се разбира проекция на интегралната психика на полицая в равнината на изискванията към него като специалист, наложени в съвременните условия. Той напълно разкрива личността в нейното влияние върху всички аспекти на професионалната дейност. Под лична подструктура на потенциала се разбира всичко, което прави човека личност, а не тесен функционер: мащабът на разбиране на случващото се, мащабът на мислене, перспектива, отвореност за нови неща, гражданска смелост, разбиране на отговорността за съдба на хората, включително отговорност към потомците и качеството на Отечеството като цяло.

Тези подходи не отчитат изцяло основната характеристика на професионалния и психологическия потенциал, което го прави основният компонент на психиката на специалиста. Тази функция се вижда най-ясно при екстремни условия.

Към концепцията за професионален екстремен психологически потенциал на специалистите трябва да се подхожда, като се вземат предвид не само личните характеристики, но и целият набор от външни фактори, влияещи върху този човек, индивида, социалната, дейността и средата. В екстремни условия има не само актуализация на професионалния екстремен психологически потенциал на специалист (който може да бъде представен само от неговия пасивен компонент на различни нива, докато активният компонент може да отсъства или да е незначителен), но неговото формиране и развитие, като специфичен психичен феномен. Освен това, когато характеризираме потенциала, препоръчително е да говорим не за резултатите от формирането на специалист и личностното развитие, а за особеностите на самия процес, възможностите, качеството, скоростта, времето на формиране и развитие на умение на специалистите. Именно тези параметри, а не абстрактни, дори ако има положителен резултат, са от решаващо значение за характеризиране на професионалния екстремен психологически потенциал и за професионалното и личностно израстване на специалист.

И така, можем да заключим, че под професионалния екстремен психологически потенциал на специалист трябва да се разбере интегративният набор от психични компоненти, които имат както пасивно, така и активно съдържание от различни нива и пропорции, който се формира и развива под въздействието както на вътрешни лични условия и външни - дейност, социална, околна среда. Освен това възможностите, качеството, времето и скоростта на тези процеси (формиране и развитие) зависят от състоянието и функционирането на системата: „специалист - жизнена дейност + екстремни условия (ситуационен компонент) - функционална група“ (вж. Фиг. 1) .

В пасивната група от компоненти на професионалния екстремен психологически потенциал на специалистите е препоръчително да се включат оперативни (знания, умения, навици, общи и специални способности, свойства) и психодинамични (издръжливост, енергия, ритъм на труда, изпълнение и др.) компоненти на личностната структура, разработени от професора на Академията за управление на Министерството на вътрешните работи на Русия А. М. Столяренко, в активен, притежаващ мотивираща сила, морален и мотивационен компонент (ценности, идеали, потребности, мотиви, ориентация, нагласи, цели).

Екстремните ситуации не само допринасят, но са и предпоставка за формиране и развитие на професионален екстремен психологически потенциал на подходящо обучени специалисти. В същото време те могат да доведат до пълна професионална и лична деградация на необучени специалисти. Активна група компоненти на професионалния екстремен психологически потенциал на специалистите е по-податлива на промени в условията на дейност и може да служи като своеобразен индикатор за нивото на оформеното и развитието на целия потенциал на специалистите в екстремни условия. Тази диагностична характеристика на потенциала е използвана в процеса на психологическа подкрепа и обучение на служители на специални сили в екстремни условия. Активната група компоненти на професионалния екстремен психологически потенциал на специалистите допринася за формирането и развитието на целия потенциал, включително чрез натрупване на потенциите на пасивната група компоненти.

Екстремните условия на професионална дейност принуждават специалистите да извършват дълбоки личностни трансформации на психиката. Тези промени се проявяват в процеса на професионално формиране, адаптиране, развитие и усъвършенстване на специалистите в екстремни условия.

В екстремни условия процесът на професионално развитие по отношение на неговата динамика протича по различна схема, отколкото в нормалните условия. Той е по-стремителен, тъй като е възможно да оцелее в екстремни условия, само ако притежава достатъчно ниво на професионализъм, като правило той е в конфликт, тъй като природата на личността среща тежки условия на живот и взаимодействие между специалисти, има висока степен на психологическа зависимост към риска („Прехвърляне към риск“).

А. М. Столяренко в психологическия потенциал на ръководителя на отдела за вътрешни работи предлага да се вземат предвид следните характеристики: 1) индивидуална концепция за управление; 2) развитие на морални и психологически качества; 3) мениджърска готовност; 4) интелектуални способности; 5) емоционални и волеви свойства; 6) комуникативни качества.

Професионалният екстремен психологически потенциал на ръководителя на подразделение в екстремни условия, в допълнение към тези компоненти, трябва да включва:

-развити организационни умения и способности (координация на взаимно договорени и допълващи се действия);

- високо ниво на доверие в себе си и функционалната група (следователно, високо ниво на отговорност);

- способността да се помага (преподаване) на действия, които подобряват действията на подчинените служители (съдействие). - развита подсъзнателна сфера на психиката и високи управленски умения в тази сфера.

Основното условие за увеличаване на професионалния екстремен психологически потенциал на лидера в екстремни условия е развитието на неговата автопсихологическа компетентност, която се придобива в процеса на професионална екстремна психологическа подготовка, самообучение, психоконсултантска и професионална дейност (взаимодействие).

Аутопсихологичната компетентност на лидера е неразделна част от неговата професионална компетентност. В комбинация със способностите професионалната компетентност формира така наречената „практическа интелигентност“ (училището на Щернберг), което може да се разглежда като форма на опит, придобит в процеса на специални операции.

Латинската дума intellectus - „разбиране, разбиране“ - в речниците обикновено се превежда като „ум, умствени способности“. Смята се, че именно те до голяма степен предопределят успеха в обучението и разрешаването от служителя на възникващите житейски проблеми. Тази оценка обаче е в полето само на така наречената „академична“ интелигентност, която характеризира успеха на преподаването и решаването на задачи от абстрактно-теоретичен план. Въпреки това, тъй като 80-те години. XX век. психолозите разработват понятията „социална“, „емоционална“, както и „практическа“ интелигентност, които позволяват по-надеждно да се направи прогноза за това как човек може да решава проблеми, възникващи в ежедневието, в работата и при взаимодействие с други хора.

Интелигентността и преди всичко практическата интелигентност е изключително важна за ръководителите, работещи в екстремни условия, тъй като те са длъжни за успеха на своите действия да разпознават и решават внезапни проблеми, да очертават и формулират стратегии за решаване на проблеми, да оптимизират потоците от входящи от информация от различни източници и разпределя наличните ресурси, участва лично в решението или контролира решението на проблема и го оценява. Развитието на практическа интелигентност е свързано с развитието на уменията на мениджърите да работят в професионални ситуации, изпълнени с излишна оперативна информация, с липсата или пълното му отсъствие. За развитието на практическата интелигентност на мениджърите за действие в екстремни условия е необходимо да се развият техните умения за концентрация, разпределение и задържане на вниманието върху един и няколко обекта, професионално възприемане на ситуацията, разпознаване, структуриране, сортиране, умствено завършване (изграждане), извличане от памет, използване на различни информационни потоци. Освен това са важни уменията на вербална и невербална комуникация на нивото на пълно взаимно разбиране с подчинените.

При решаването на нови проблеми в екстремни условия само интелектът не е достатъчен за лидера. Той е само основата, на която се основават личностните черти (креативност, мотивация, воля, интуиция) и придобиват водеща стойност.

Латинската дума create се превежда като „създаване, създаване на новото“. Креативността се проявява не само в особеностите на мисленето (преобладаването на дивергентно (многопосочно, холистично оформено) спрямо конвергентно (еднопосочно, частично) мислене, според класификацията на J. Guilford), но и в спецификата на интелектуалната дейност, свързана с особености на мотивацията (предимно със склонност към любопитство и риск), както и със способността интуитивно да схващат нюансите на ситуацията и да преодоляват бариерите в съвместните дейности и комуникацията [6 |.

Учените са установили, че като цяло творческите хора се характеризират с такива личностни характеристики като интерес към всичко ново и необичайно, имунитет към конформизъм, способността да не престават да бъдат изненадани и възхитени. Според проучванията на американския психолог П. Торенс, нивото на креативност на човека, в по-голяма степен от интелигентността, е обусловено от влиянията на околната среда, но корелира с успеха в образованието и професионалната дейност.

Екстремните условия, при наличието на опасности и рискове в тях, са плодородна почва, която допринася за развитието на лидерите чрез тяхната творческа самореализация. Те принуждават (чрез мотивационната сфера) лидерите, подготвени за тяхното възприятие, да използват систематично и да увеличават своите творчески способности, проявяващи се в умствена и практическа дейност, като същевременно повишават степента на интрапсихична активност. Успешните лидери, изправени пред разочароваща ситуация, са наясно с оперативните бариери, ограничения на психиката си. В тази връзка те използват пълния си потенциал, показват скорост, гъвкавост, оригиналност на мисленето, нестандартни, свръхситуационни и неочаквани задачи.

Според Б. Трейси и Ф. Шийлън, творческото мислене в дейностите на лидера се проявява в съответствие с яснотата при определяне на същността на проблема и поставяне на цел, способността да се концентрира върху проблема, гъвкавостта на ума, когато търсене на разнообразни възможности за решаването му, методология, основана на способността да се придържаме към определена идея [47].

В екстремни условия е важно също така лидерът да има повишена отговорност, независимост, оптимизъм, професионална компетентност, уменията за координирана работа на съзнанието и подсъзнанието, многовариантно решаване на проблеми, перспектива при тяхното решаване, обективност, безпристрастност, виждане на скрити трудности в привидна простота, способността да се използва потенциалът на групата, остротата на ума, уменията за запазване на голямо количество информация.

Професионалният екстремен психологически потенциал на функционална група при екстремни условия не се свежда до сумата от психологическите потенциали на отделните специалисти, които съставляват тази група. Включва професионални екстремни психологически потенциали на отделни специалисти, социални и психологически компоненти на групата (психологическа съвместимост, нивото на лична идентификация на всеки специалист с групата, нейните цели, ценности, междуличностно напрежение, разединение; удовлетворение от междуличностните , функционално-ролеви взаимоотношения, стил на лидерство, хармония, съгласуваност, взаимно разбиране, съпричастност), ситуационни и активни фактори на екстремните условия на функционирането на групата.

Традиционно психологическият потенциал на група (колектив) е свързан с решението на бизнес (работна) функция. В същото време в най-добрия случай те разграничават освен технологичния и общочовешки компонент, който влияе върху формирането на организационната култура на групата. Професионалният екстремен психологически потенциал на функционалната група обаче е движещата сила за формирането не просто на организационна култура, която определя особеностите на хода на професионалната дейност на специалистите в екстремни условия, а на специална организационна култура на „специалните сили ”, Което влияе върху начина им на живот, нагласите, навиците, ценностите, мотивите и накрая върху манталитета на служителите.

Познаването и умелото използване на характеристиките на формираната организационна култура на служителите от специалните сили е мощен фактор за формирането и развитието на всеки служител, съществен ресурс и условие за ефективно управление на функционална група.

* Корекции на психологичните ценности и мотивация на личния състав

Ценностните ориентации - са ценности, които се разбират, вътрешно одобрени, са придобили личен смисъл и значение за даден човек | 45]. Благодарение на ценности и мотиви, специалистите изграждат стратегия и тактика за живота си в близко и далечно бъдеще. Ето защо мениджърите на всички нива трябва да се притесняват, че специалистите и функционалните групи са формирали, реализирали, коригирали психологически ценности и мотиви, които са адекватни на екстремните условия на техния живот. Това е предпоставка и основа за формирането на тяхното екстремно ориентирано съзнание.

В хода на проучването сред служителите на специални сили, свързани с дейността им в екстремни условия, бяха идентифицирани три групи със значителни психологически ценности, които бяха условно определени като индивидуални, групови (корпоративно-социални) и социални (общо граждански или социално-социална) [411 ...

Включени индивидуални ценности: желанието да получите 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.

Списъкът с групови ценности включва: чувство за колективизъм и лоялност към четата (отговорност към четата), 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.

В групата на социалните (общите граждански) ценности се включват: осъзнаване на държавното значение и 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 отдаденост на професията.

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

От горния материал следва, че при екстремни условия на дейност ценностите, свързани с живота, са преди всичко групови и социални ценности. При нормални условия обаче специалистите имат ограничени възможности за корекция на значими психологически стойности. Това се дължи на факта, че при такива условия междуличностните взаимоотношения се изграждат върху различни, освен в екстремни, норми, ценности, приоритети, които не могат да бъдат напълно моделирани.

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

Резултатите от интерпретацията на значими психологически ценности от специалисти са представени в табл. 5. От тях следва, че при нормални условия специалистите са склонни да имат приблизително паритетно разпределение на всички групи психологически ценности в структурата на ценностите (обаче нивата на социални и групови ценности донякъде преобладават над нивото на индивидуалните ценности, което ни позволява да говорим за стремеж и подбор за работа в екстремни условия на лица, за които определеното съотношение преобладава в структурата на ценностите). Освен това от табл. 5 следва, че промените в нивата на стойностите сред специалистите през периода на изследване са незначителни и не позволяват да се говори за тяхната значителна корекция в зависимост от условията на дейност на специалистите, но въпреки това някои тенденции в промените в стойностите са видяно.

Значението на социалните ценности на новоназначените специалисти леко намалява (Таблица 5) след първата година на работа поради загубата на идеализацията на професията, формирането на по-реалистичен поглед към услугата, мястото на човек в професията , общество. Този процес е положителен и необходим. Но в екстремни условия, за съжаление, специалистите наблюдават по-нататъшно намаляване на значението на социалните ценности, което води до негативни явления. Това често е следствие от недобре замислената стратегия на държавата по отношение на функционални групи и специалисти, работещи в екстремни условия, тяхното място, роля, както и следствие от множество управленски грешки, пропуски на лидери от всички ранг.

Напротив, груповите ценности на специалистите са склонни да увеличават значението си след първата година на работа и в екстремни условия тяхната роля се увеличава още повече (вж. Таблица 5). Това е естествено следствие от групови форми на обучение, професионална дейност, форми на краткосрочна почивка и отдих на функционални групи и специалисти.

Резултати от изследването на значими психологически ценности при екстремни специалисти

Таблица 5

Результаты изучения значимых психологических ценностей у специалистов экстремального ирофиля

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Уровень значимости ценностей (в %); п= 587 | | | | | | | | | | | |
| Подразделения | Социальные (общегражданские) ценности | | | | Групповые ценности | | | | Индивидуальные ценности | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОМОН А.-Ч. УВДТ | 38,7 | 39,6 | 37,8 | 39,6 | 35,8 | 35,9 | 38,8 | 35,9 | 25,5 | 24,5 | 23,4 | 24,5 |
| ОМОН С. края | 34,9 | 35,0 | 32,0 | 35,0 | 33,0 | 32,0 | 36,0 | 32,0 | 32,1 | 33,0 | 32,0 | 33,0 |
| ОМОН Р.Д. | 44,8 | 43,1 | 44,1 | 43,1 | 35,2 | 35,3 | 35,3 | 35,3 | 20,0 | 21,6 | 20,6 | 21,6 |
| ОМОН УВД П. обл. | 37,5 | 36,8 | 37,3 | 36,8 | 31,7 | 33,7 | 33,3 | 33,7 | 30,8 | 29,5 | 29,4 | 29,5 |
| МВД К.-Б. Р. | 36,3 | 37,9 | 37,2 | 37,9 | 38,0 | 37,9 | 37,2 | 37,9 | 25,7 | 24,2 | 25,6 | 24,2 |
| ОМОН ГУВД Р. обл. | 37,4 | 34,7 | 36,1 | 34,7 | 37,4 | 40,0 | 39,2 | 40,0 | 25,2 | 25,3 | 24,7 | 25,3 |
| ОМОН ГУВД М. обл. | 39,6 | 39,6 | 39,3 | 39,6 | 37,0 | 36,8 | 37,3 | 36,8 | 23,4 | 23,6 | 23,4 | 23,6 |
| ОМОН МВД Р.К. | 36,2 | 36,2 | 35,7 | 36,2 | 36,2 | 36,2 | 36,4 | 36,2 | 27,6 | 27,6 | 27,9 | 27,6 |
| Средний уровень по отрядам | 38,2 | 37,9 | 37,4 | 37,9 | 35,5 | 36,0 | 36,7 | 36,0 | 26,3 | 26,2 | 25,9 | 26,2 |

Забележка: 1 - нивото на значимост на ценностите през първата година на работа; 2 - нивото на значимост на ценностите след първата година на работа; 3 - нивото на значимост на ценностите в екстремни условия; 4 - нивото на значимост на ценностите след изпълнение на служебни и бойни мисии в екстремни условия.

В екстремни условия много специалисти изпитват намаляване на значението на отделните ценности и паралелно нарастване на значението на груповите ценности (вж. Таблица 5). Това се случва поради факта, че в условия на повишен риск за живота и здравето повечето специалисти се стремят да си осигурят физическа и психологическа подкрепа за своите приятели, групи. В същото време това често се случва несъзнателно, несъзнателно, с ниска динамика, интензивност, със животозастрашаващо забавяне.

Когато специалистите се върнат към обичайния си, в съответствие с установения режим, относително стабилен начин на живот и служба на мястото на постоянното разполагане, значимостта на техните индивидуални и социални ценности се увеличава и често достига едно и също ниво. Това свидетелства за стабилизацията и необходимото представяне на тези групи ценности в структурата на психологическите ценности на специалистите на постигнатото по-рано ниво. Стойността на груповите стойности, напротив, намалява, което показва ситуационния компонент на тези елементи за представената категория специалисти и постигнатата адаптация към специалистите към условията на спокоен живот (Таблица 5). В същото време има случаи, когато след престой в горещи точки, въпреки голямото значение на индивидуалните и социални ценности, специалистите не се връщат към предишната система от ценности. Това до голяма степен се дължи на недостатъците на системата за подбор и обучение.

За успешните специалисти професионалната дейност в екстремни условия е от значение. Той има свои специални характеристики. Проведените изследвания на професионалната мотивация на служителите от специални звена разкриха наличието на висока мотивация за професионални постижения, която е качествено различна от мотивацията за екстремни условия на дейността на служителите от други подразделения на органите на вътрешните работи, в служителите на OMSN и в по-малка степен в служителите на OMON, обединени в консолидирани полицейски части (SOM).

Както следва от получените данни (Таблица 6), водещите мотиви за дейността на служителите на специалните части в екстремни условия са: чувство за другарство (OMSN - 22,2%, OMON - 17,4%); желание за приключване на войната по-бързо (полиция за безредици - 16,8%); кариерно израстване (OMSN - 20,4%). Това ги отличава от служителите на обединените полицейски части (SOM), чийто основен мотив е материалният интерес (26,3%).

В същото време служителите на специалните части също имаха такива мотиви като материален интерес (OMON - 10,2%, OMSN - 1,8%), желанието да се промени ситуацията във връзка с проблеми в службата (OMON - 4,2%, OMSN –

Таблица 6

Результаты изучения мотивации к деятельности в экстремальных условиях и удовлетворенности деятельностью у специалистов экстремального лрофнля

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оценочный признак | Результаты ответов (в %); п - 448 | | |
| ОМОН УВДТ | ОМСН ГУВД | СОМ ГУВД |
| Материальная заинтересованность | 10,2 | 1,8 | 26,3 |
| Стремление сменить обстановку в связи с проблемами на службе | 4,2 | 1,2 | 5,9 |
| Уход от семейных проблем | 3,9 | 1,8 | 6,7 |
| Тяга к экстремальным, возбуждающим ситуациям | 11,4 | 10,2 | 11,5 |
| Служить со своими товарищами | 17,4 | 22,2 | 5,1 |
| Защищать национальные интересы | 5,4 | 4,8 | 3,8 |
| Желание быстрее закончить войну | 16,8 | 1,8 | 19,1 |
| Служебный рост | 7,9 | 20,4 | 8,1 |
| Самореализация | 9,0 | 12,4 | 9,5 |
| Стремление к инициативной дея­тельности, добиться высоких про­фессиональных результатов (поста­новка избыточных задач с точки зре­ния первоначально поставленной цели) | 3,0 | 5,0 | 0,5 |
| Повышенное чувство личной ответ­ственности за происходящее и при­нимаемые решения | 8,4 | 16,0 | 1,0 |
| Отсутствие явно выраженных моти­вов или затруднение в их определе­нии | 2,4 | 2,4 | 2,5 |
| Удовлетворенность сотрудников профессиональной деятельностью | 26,5 | 41,5 | 11,5 |

1,2%). Разбира се, тези мотиви не биха могли да се превърнат в стимули, които да помогнат на служителите да действат адекватно в условия, опасни за живота и здравето им, тъй като те очевидно не са сравними със стойността на живота и задачите на професионалната дейност.

Освен това служителите на OMSN имат по-висок мотив за кариерно израстване (OMSN - 20,4%, OMON - 7,9% и SOM - 8,1%).

Една от причините за по-ниското ниво на мотивация за кариерно развитие сред служителите на OMON и SOM в сравнение със служителите на OMSN е ограничението при определяне на редовни звания на редовните длъжности на повечето от тях (това са лица от младшия команден състав), трудността или невъзможността за получаване на висше или средно специално образование.

Проучване сред служители на специалните полицейски сили, OMON и дори OMSN показа, че преобладаващото мнозинство не е доволно от професионалните си дейности. Една от причините за това беше неосмислянето на много служители на техните психологически ценности, тяхното място в живота, цели, значение в отряда, роля в екстремни условия.

В екстремни условия на дейност съществува възможност специалистите да загубят лично значими индивидуални ценности (живот и здраве). Само една заплаха от тази загуба често води специалисти до загуба на ориентация и дезадаптация. Анализът на дейността на най-добрите специалисти обаче показва, че това не са единствените ценности, които определят поведението им в екстремни условия. Много специалисти имат такива важни ценности като „професионално братство“, „съвместна дейност в професионална група“, „професионално умение“ и др.

Екстремните условия са фактор, допринасящ за идентифицирането на специалистите с професионална група, активност, корекция на психологическите ценности в посока увеличаване на представителността на социалните и груповите, тъй като поставят специалистите пред труден избор между успешната дейност като част от функционална група или отчуждение от другари, което води с висока степен на вероятност от неизбежна смърт. Тези възможности на екстремни условия се използват от психолозите в процеса на провеждане на професионално екстремно психологическо обучение на специалисти и групи за коригиране на психологическите им ценности и формиране на изключително ориентирано съзнание. Формираните групови и социално-психологически ценности внушават на специалистите увереност в запазването на цялата система от психологически ценности (включително индивидуални), неуязвимост, успех, определя тяхното водещо, авторитетно място и функционална група. Допринасящият фактор обаче може също да остане нереализирана възможност или да бъде реализиран недостатъчно, както следва от таблица. 6. Следователно значението на професионалната екстремна психологическа подготовка е толкова голямо, което не само помага на специалистите да осъзнаят и коригират психологическите ценности в правилната посока, но и да формира изключително ориентирано съзнание на специалистите като цяло.

• Оптимизация на психичните състояния, комуникацията и решаване на конфликти

Всички психични явления (процеси, състояния, свойства), психичното възпитание (знания, способности, умения) на специалистите трябва да бъдат в полето на вниманието на мениджърите и практическите психолози в процеса на тяхното обучение и в екстремни условия на дейност. В същото време човек трябва да се изправи пред ситуация, когато самите мениджъри, специалисти с професионално значими качества, професионални знания, развити умения и способности, не са успешни в процеса на дейност в екстремни условия. Причината за този факт се крие в неспособността на много мениджъри и специалисти да регулират своите психични състояния в условия на повишен стрес от психическа, физическа сила и недостиг на време. Ако липсата на някакви професионално важни качества на специалистите в екстремни условия може успешно да бъде компенсирана от други придобити качества или формации, то липсата на умения за регулиране на положителни и преди всичко бойни психически състояния не може да бъде компенсирана с нищо.

Някои данни сочат, че при екстремни условия оптималното психическо състояние, при което се поддържа психическо равновесие и задоволително ниво на работоспособност, се наблюдава при 47% от анкетираните специалисти, а 15% от анкетираните поддържат високо ниво на ефективност, стреля по прицелване на врага [20]. Според други данни 18% от личния състав на специалните части умело оперира в бойни действия в горещи точки. М. Райзер смята, че при екстремни условия от 12 до 25% от персонала са в състояние да действат достатъчно ефективно] 50].

По този начин, според различни оценки, в екстремни условия от 12 до 47% от персонала са доста успешни. Този показател зависи не само от нивото на подбор и готовност на различните категории служители, но и от нивото на възприятие на служителите за екстремни условия, което до голяма степен е свързано с техните функционални състояния.

Г. С. Човдирова интервюира офицерите от ОМОН ГУВД на Москва, които участваха в бойните действия. Според нейните данни 70% от полицаите за борба с безредиците заявяват, че по време на военните действия, освен състоянието на страх от смърт, те са преживели и състояние на страх от провал, срам пред своите другари, 25% от анкетираните казват, че състоянието на страхът беше заменен от състоянието на безстрашие и самочувствие] 51].

Тези данни са в съответствие с тези, получени от бойци в екстремни условия, използвайки диагностични методи: "Семантични асоциации", "Семантичен диференциал на състояния" - и проективния метод "Фигуративни асоциации". Общо бяха изследвани 540 служители (Таблица 7).

Таблица 7

Оценка сотрудниками спецнодразделеннй благонрнятных н неблагоприятных психических состояний по методике «Смысловые ассоциации»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Оценочный при"Jнэк | Опенка психических состояний (в %); п - 540 | | | |
| ОМОН увдт | ОМОН  увд | ОМСН гувд | ОМСН увд |
| Категория «индиви­дуальное боевое психи­ческое состояние»: «мо­билизованность», «повы­шенное внимание», ^со­средоточенность», «бое­вой азарт», «подъем», «активизация» | "38,7 | 30,0 | 44.6 | 47,0 |
| Категория «боевое пси­хическое состояние функциональной груп­пы»: «дружественность», «симпатия», «долг», «восхищение», «удовлет­воренность» | 50,1 | 33,0 | 65,0 | 63,0 |
| Категория «индиви­дуальное неблагопри­ятное психическое сос­тояние»: «страх», «трево­га», «ужас», --беспокой­ство», «усталость», «ярость» | 70,0 | 70,0 | 60,0 | 60.0 |
| Категория «неблагопри­ятное психическое со­стояние функциональ­ной группы»: «обида», «антипатия» «ярость», «враждебность», «нена­висть», «возмущение» | 45,0 | 45,0 | 60,0 | 60,0 |

В задачата „Семантични асоциации“ служителите на специални звена бяха помолени да посочат понятията, свързани с благоприятни и неблагоприятни психични състояния. Субектите посочват средно 4 - 5 понятия във всяка семантична категория. След това беше определена относителната честота на споменаване на понятия за всяка семантична категория, изразена като процент. В резултат на проучването, от съвкупността от благоприятни психични състояния на служителите и функционалните групи, беше възможно да се обособи категорията „бойно психическо състояние“. Таблица Категория 7 „бойно психическо състояние“, благоприятна за работа в екстремни условия, е представена от подкатегории: „индивидуално бойно психическо състояние“ и „бойно психическо състояние на функционалната група“.

Борбата с психичните състояния се идентифицира по следните характеристики: - актуализиране на позитивна мотивация, съответстваща на лични, групови значения и цели на професионалната дейност в екстремни условия, осъзнаване на личностно значими психологически ценности; - мобилизиране на физически, умствени и групови способности, необходими за успешни действия; - увеличаване на продължителността на съзнателните (не поради инсталацията) действия; -повишаване на емоционалната активност, която не надхвърля границите на полезността.

След това от тези семантични асоциации е изграден семантичен диференциал, предполагащ наличието на противоположни концепции за благоприятни и неблагоприятни психични състояния за работа в екстремни условия и различни степени на тяхното изразяване.

Получените резултати ни позволиха да заключим, че в екстремни условия на състоянието на "концентрация", "бойна възбуда", "издигане", "активиране", "удовлетворение" изпитват от 30 до 65% от служителите на изследваните OMON и OMSN единици. Въпреки това от 45 до 70% от лицата от същата категория са били поне веднъж, според техните показания, в бойна ситуация и в състояния на „страх“, „ужас“, „объркване“, което свидетелства за недостатъчното умение на по-голямата част от служителите на специални звена регулират своите държави.

Във всички изследвани отдели мнозинството от служителите отбелязват, че при екстремни условия те се характеризират както с благоприятни, така и с неблагоприятни индивидуални психични състояния (средно над 6!%).

Когато диагностицирахме психични състояния, се сблъскахме със ситуация, при която служителите на специални звена не можеха напълно да предадат характеристиките и значенията на своите състояния в словесна форма. В този случай бяха използвани проективни методи (скициране и описание на състоянията). Резултатите от чертежите на служителите бяха допълнително проучени и интерпретирани.

Анализът на получените резултати позволи да се определи опитът на благоприятно психическо състояние при по-голямата част от анкетираните, те също се характеризираха с рационалност на мисленето, внимателност и изчерпателност на решенията, висок самоконтрол, оригиналност на нагласите, преценките , независимост и креативност, активност и практическа ориентация, високо самочувствие, самоорганизация, отсъствие или наличие на елементи на агресивност и оптималното ниво на тревожност на служителите.

Редица служители на разследваните специални части (приблизително 34% от офицерите на OMON и 46% от офицерите на OMON), определящи техните психични психични състояния, заявиха, че основният елемент на тези състояния е мобилизирането на физически и психически сили в точното време . В процеса на мобилизация има: - пълна мобилизация; - достатъчна мобилизация; - недостатъчна мобилизация; - демобилизиран ^.

При екстремни условия е приемлива само пълна мобилизация на силите. (50] Мобилизацията е най-важният компонент на успешната работа на служителите в екстремни условия, но само това не е достатъчно. Задачата поради ниското ниво на професионална и психологическа готовност , липсата на необходимите психофизически качества, знания, умения, умения за регулиране на психичните бойни състояния.Поради това мобилизацията не трябва да замества, а да допълва професионалната екстремна психологическа подготовка на специални дивизии.

За по-нататъшно изучаване на различни нива на бойни психични състояния на служители и функционални групи, проявяващи се в екстремни условия, използвайки метода на "семантичните асоциации", данните, получени от експерти от специални сили (ръководители, инструктори, най-опитните служители, психолози - 24 души общо) са проучени ...

В заданието експертите от специалните части бяха помолени да посочат признаците, свързани с различни нива на бойни психически състояния.

По този начин средно 5 - 8 знака са посочени в две семантични категории: „индивидуално бойно психическо състояние“, „бойно психическо състояние на функционална група“.

След това беше определена относителната честота на споменаване на знаци за всяка семантична категория, изразена като процент. В резултат на анализа бяха идентифицирани 7 подкатегории от съвкупността от определени характеристики (4 - за категорията „индивидуални бойни психични състояния“ и 3 - за категорията „бойно психическо състояние на функционална група“): „пълно участие в екстремни условия на активен ¬sti ”,„ засилено участие в екстремни условия на дейност ”,„ участие в екстремни условия на дейност ”,„ откъсване от екстремни условия на дейност ”, висока, средна, ниска степен на проява на положителни обективни и субективни характеристики на функционални групи.

Експертите смятат, че една от основните черти на най-високите нива (пълно и повишено „участие“) на отделните бойни психични състояния е „откъсването“ на служителите от вътрешни преживявания поради отъждествяването им с функционална група и екстремни условия на дейност .. .

Експертите бяха по-единодушни при оценката на нивата на бойно психическо състояние на функционалните групи. Това още веднъж свидетелства за преобладаващата групова дейност на офицерите от специалните части. Изпълнението на съвместни служебни и бойни задачи по-бързо от индивидуалната дейност, чрез взаимопомощ, взаимодействие, взаимна подкрепа, взаимозаменяемост, допринася за развитието на умения за регулиране на най-високите нива на индивидуалните бойни психични състояния в екстремни условия, т.е. бойното психическо състояние на функционалната група на специално звено влияе върху развитието на отделните бойни психични състояния на служителите и от своя страна зависи от тяхното развитие.

По този начин успехът на дейностите на служителите, функционалните групи на OMON и OMSN, техният живот и здраве зависят не само от формирани и развити изключително значими психологически качества и психологически характеристики, но и от способността на служителите да регулират бойните психични състояния които имат нива: пълно, повишено „участие“ в екстремни условия на дейност, участие и „откъсване“ от екстремни условия. Най-високите нива (пълно и повишено „участие“) са свързани със степента на идентифициране на служителите с функционална група и екстремни условия на дейност. Борбата с психичните състояния на функционалните групи също има редица нива, които се определят като високи, средни, ниски по отношение на тежестта на техните положителни обективни и субективни характеристики.

Проучването на проявите на бойните психични състояния на полицаите от спецназа и на специалните части в екстремни условия е извършено с помощта на психологически методи: „Опасностите, срещани в професионалната дейност на служителите от специалните части“. „Образни асоциации на опасностите“ (скица и описание на опасностите) и тестът за определяне на фоновото емоционално състояние, психологическата стабилност и ситуационната надеждност (според активатора ATS-5).

Активаторът ATS-5 е използван за определяне на фоновите емоционални състояния и окото на служителите. След това с помощта на специални формули се изчислява психологическата стабилност и надеждност на служителите на специални звена в нормални, стресови и екстремни условия на дейност.

Фоновите емоционални състояния на служителите във всички изследвани отдели варират в зависимост от условията на тяхната дейност (нормални, стресиращи, екстремни) - от ниски (9 точки) до високи (158 точки). Това показва, че сред изследваните лица има хора с различни видове нервна система (с преобладаване на възбудителни процеси над инхибиране, баланс между процесите на възбуждане и инхибиране, с подвижни и инертни нервни процеси).

При нормални условия на дейност емоционалното вълнение на по-голямата част от служителите на специални звена (96,9%) има леки отклонения от фоновите показатели, което показва тяхната доста висока емоционална стабилност. В напрегнати условия на дейност (занимания по професионален курс на екстремни психологически препятствия, физически упражнения, ръкопашен бой, кацане, нападение и стрелба) повечето от служителите на разследваните подразделения показаха силна емоционална възбуда (в рамките на от 64 до IZ точки), а при екстремни условия е много силен (до 154 точки, с изключение на повечето служители на OMSN).

В хода на изследването беше установена стабилна корелационна зависимост между показателите за психологическа стабилност, ситуационна надеждност на служителите на специални части в екстремни условия с високо ниво на техните бойни психически състояния.

При стресови условия служителите имат средни показатели за лека психологическа нестабилност и ситуативна ненадеждност (в диапазона от 6 до 20%), което въпреки това им позволява успешно да се справят с възложената образователна задача.

В екстремни условия по-голямата част от служителите на разследваните специални звена разкриха забележима емоционална нестабилност и ненадеждност (в диапазона от 21 до 40%).

Такива промени в екстремни условия често водят до нежелани последици: неразумна агресивност на служителите, напрежение в отношенията, междуличностни и междугрупови конфронтации, гняв, избягване на бизнес и офис задачи и нарушения на дисциплината.

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

Важна е способността на мениджърите да предвидят последиците от дейността на специалистите в екстремни условия. Но предвидливостта не е свързана със спекулативни разсъждения, които при екстремни условия неизбежно са придружени от негативни преживявания. Важно е да можете да оцените момента, когато действието в екстремни условия е неизбежен и необходим начин за реагиране на опасността - в съответствие със съществуващите умения, но без излишен стрес. Препоръчително е тази оценка, въпреки скоростта, многовариантността и непредсказуемостта на събитията, да бъде възможно най-осъзната, което е изключително трудно да се постигне с повишена емоционалност. Анализ на практиката на действия на специалисти в екстремни условия показва, че адекватността на реакцията при такива условия е обратно пропорционална на повишената емоционалност.