

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИВАНОВСКАЯ ПОЖАРНО-
СПАСАТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ
СЛУЖБЫ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И
ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ»**



**Методические рекомендации
для самостоятельной работы
обучающихся по дисциплине
«Психологические аспекты принятия
управленческих решений
в экстремальных ситуациях»**

Специальность 20.05.01 «Пожарная безопасность»
(уровень специалитета)

Иваново

Мигунова Ю.С.

Методические рекомендации по изучению учебной дисциплины «Психологические аспекты принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях» для обучающихся (по специальности 20.05.01 «Пожарная безопасность») – Иваново: ИвПСА ГПС МЧС России, 2020

Методические рекомендации содержат краткое изложение дисциплины «Психологические аспекты принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях» в соответствии с требованиями государственного стандарта и рабочей программы курса, рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины; пожелания по изучению отдельных тем курса; рекомендации по использованию материалов учебно-методического комплекса; рекомендации по работе с литературой; рекомендации по подготовке к экзамену (зачету); разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса.

Предназначено для обучающихся по специальности 20.05.01 «Пожарная безопасность».

Содержание

	Стр.
Введение	4
Общие рекомендации по работе с литературой	5
Список рекомендованной литературы	7
Правила рационального запоминания	8
Методические рекомендации по изучению тем курса	11
Тема 1. Теоретические аспекты принятия управленческого решения.	11
Тема 2. Психологические аспекты принятия управленческих решений в повседневной деятельности подразделений МЧС России.	17
Тема 3. Психологические аспекты принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях.	21
Тема 4. Личностная готовность к принятию управленческих решений.	23
Методические рекомендации по написанию реферата	25
Методические указания для подготовки к зачету	26
Заключение	28

ВВЕДЕНИЕ

Цель изучения дисциплины овладение основами системы знаний в области психологии управления и умений учитывать различные условия и факторы, оказывающие влияние на процесс принятия управленческого решения.

Объектом профессиональной деятельности обучающихся, освоивших дисциплину «Психологические аспекты принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях», являются:

- управленческие процессы, обеспечивающие достижение цели систем обеспечения пожарной безопасности.

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы элементы следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данной специальности:

ОК-6 - способность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ПК-14 - способность осуществлять оценку оперативно-тактической обстановки и принятия управленческого решения на организацию и ведение оперативно-тактических действий по тушению пожаров и проведению аварийно-спасательных работ.

Содержание курса является основой для прохождения государственной итоговой аттестации.

Основными задачами дисциплины являются:

- знакомить с факторами внешней и внутренней среды, оказывающих влияние на эффективность управленческого решения в различных ситуациях профессиональной деятельности;

- дать информацию о процессе принятия управленческого решения и научить применять алгоритм разработки управленческого решения в различных условиях профессиональной деятельности;

- дать представление о влиянии особенностей субъекта управленческого решения на разработку и реализацию управленческого решения;

- способствовать формированию личностной готовности обучающихся к принятию управленческих решений.

Учебный материал реализуется на лекциях, практических занятиях и лабораторных работах. Завершается изучение дисциплины сдачей зачета.

Общие рекомендации по работе с литературой

Умение работать с литературой – необходимое качество. Вам оно потребуется не только в процессе учебы в образовательных организациях высшего образования, но и на протяжении всей Вашей практической деятельности.

Наиболее предпочтительна последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- изучение конспекта лекций;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов и тестов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в сущность изучаемых вопросов. Важно с самого начала изучения учебного материала дисциплины развивать понимание физической сущности явлений, их взаимосвязи, представлять, где эти явления встречаются в практике.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые учащиеся.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не столько в ходе изучения данной дисциплины, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Психологические аспекты принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные и научные издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Учебную литературу невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу обучающимся могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно

оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

Наконец, обучающийся обязан знать не только литературу, рекомендуемую в данном пособии, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

Список рекомендуемой литературы

1. Методы и модели принятия управленческих решений: учебник и практикум / А.А. Рубчинский. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 526 с.
2. Психологические аспекты принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях: Учебное пособие по специальности 20.05.01 - «Пожарная безопасность» и направлению подготовки 20.03.01 «Техносферная безопасность», профиль – «Пожарная безопасность» / Мигунова Ю.С., Королёва С.В. – Иваново: ООНИ ИПСА ГПС МЧС России, 2017. – 130 с.
3. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях. / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков. – Москва: Издательство – Закон и право, Юнити, 2015. - 247 с.
4. Психология служебной деятельности: учебник для студентов вузов / [В.Л. Цветков и др.]. – М. ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2016. – 367 с.
5. Психология и этика делового общения: учебник и практикум / Под ред. В.Н. Лавриненко, Л.И. Чернышовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2015. – 408с.
6. Системы поддержки принятия решений: учебник / под ред. В.Г. Халина, Г.В. Черновой. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 494.
7. Управленческое решение / В.И. Бусов. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 254 с.
8. Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: Учебное пособие [В.Л. Цветков и др.]; под ред. И.А. Калиниченко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. – 207 с.
9. Экстремальная психология: Учебное пособие / Под ред. Ю.С. Шойгу. – М.: ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ), 2017. - 288 с.

Нормативная:

11. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в российской федерации» (в ред. от 31 июля 2020 г.)
12. Приказ МЧС России от 20.03.2011г. № 525. «Порядок оказания экстренной психологической помощи пострадавшему населению в зонах чрезвычайных ситуаций и при пожаре».

Электронные ресурсы:

13. www.vniipo.ru.
14. www.gost.ru.
15. www.mchs.gov.ru
16. Образовательный сервер Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России. – Режим доступа: <http://192.168.32.106/eduserver/>
17. Электронная библиотека академии <http://Bibliomchs37.ru>.
18. Единая ведомственная электронная библиотека МЧС России сеть Интранет по адресу: 10.46.0.45.

Правила рационального запоминания

У нашей памяти есть свойство: созданные ассоциации самопроизвольно разрушаются примерно через 40 – 60 минут, если их не закрепить повторением. Точно доказано: чтобы запомнить как следует, нужно повторять с достаточно большими интервалами. Вот алгоритм, который позволит задержать в голове максимум знаний:

Если надо запомнить текст:

- первый раз повторите новую информацию сразу после запоминания (можно проговорить мысленно «про себя», но лучше всего вслух, так как при этом включается не только механизм зрительного запоминания, но и аудиально-го);

- второй раз – через 15-20 минут;
- третий раз – через 6-8 часов (обязательно в тот же день);
- четвертый раз – на следующий день;

Если надо запомнить точную информацию (например, формулы):

- второе повторение – через 40-60 минут;
- третье повторение – через 3-4 часа (в день запоминания);
- четвертое повторение – в течение следующего дня

Законы памяти

Закон 1 – осмысления. Чем глубже осмысление запоминаемого, тем лучше (прочнее, легче, подробнее) оно сохраняется в памяти. Пользоваться этим законом – значит максимально приблизить процессы восприятия, запоминания к процессу мышления. Выработайте привычку, читая, выделять смысловые опорные пункты – неделимые, законченные «единицы смысла». При этом на полях можно отмечать: вот первая мысль, вот вторая, вот третья. Можно придумывать каждой мысли названия, привязывать к ним зримые образы, связывать их между собой. Этих «единиц смыслов» может оказаться совсем немного, но они помогут понять и запомнить главное.

Закон 2 – интереса. Легко запоминается интересное. Основа формирования интереса – цель. Когда мы видим: это может понадобиться для будущей работы, становится интересно. Мысль в тексте связывается с конкретной практической необходимостью и таким образом – часто без специальных усилий запоминается.

Закон 3 – объема знаний. Чем больше знаний по определенной теме, тем лучше запоминается все новое. Перед чтением вспомните все, что уже известно по данной теме может быть, нужно не просто вспомнить, но и более активно «приподнять» запятанные в глубинах памяти знания.

Если Вы хотите запомнить что-то совершенно новое, учтите, что при единовременном восприятии память способна удержать в среднем 7 объектов (от 5 до 9). Безразлично, будут ли это отдельные слова, предметы или мысли. Кладите на стол 1, 2, 3 и т. д. различных предметов и запоминайте каждый набор. Где-то после 7 при воспроизведении некоторые предметы начнут «выпадать». А далее Вы

вынуждены будете группировать их. То есть, устанавливая связи внутри запоминаемого материала, Вы так или иначе начнете осмысливать его.

Закон 4 – готовности к запоминанию. Давно известно, что готовность к выполнению определенного действия (установка) предопределяет восприятие. На восприятие какого материала Вы настроились, что приготовились увидеть в тексте, то и увидите. Допустим, Вам надо ознакомиться с описанием некоторого технического устройства. Вы должны быть готовы к тому, что в описании встретятся: название устройства, область его применения, принцип действия, техническая и экономическая эффективность, рабочие параметры и т. п. На получение такой информации Вы настраиваетесь – такую и получите из текста.

То же самое относится к установке на время. Опыты показывают следующее. Два человека запоминают одну и ту же информацию в течение одного и того же промежутка времени. Но один – с установкой запомнить надолго, а второй – только на короткое время. При проверке – не только по-прошествии длительного времени, но и сразу после запоминания – оказывается, что первый показывает лучшие результаты.

Закон 5 – одновременных впечатлений. Он основан на следующем: если Вам трудно вспомнить что-либо, надо вызвать в памяти максимум одновременных (смежных) впечатлений.

Закон 6 – последовательных впечатлений. Если Вы должны запомнить что-то целиком и близко к тексту, никогда не учите частями – только все вместе. Заучивание кусками – побочный способ запоминания. В погоне за быстрым результатом (как хочется скорее увидеть хотя бы часть уже сделанной работы!) мы повторяем несколько раз один кусок, пока не запомнится, – за ним следующий и т. д. В результате конец каждого куса – по закону последовательных впечатлений – связывается не с началом следующего, а с началом его же самого. И при воспроизведении происходит то же самое.

Закон 7 – усиления первоначального впечатления. Чем сильнее первое впечатление от запоминаемого, чем ярче образ, чем больше каналов, по которым идет информация, тем запоминание прочнее. Отсюда задача - всеми средствами усиливать первоначальное впечатление от запоминаемого. Существует два способа усиления первоначального впечатления: рациональный и эмоциональный. При рациональном способе старайтесь направлять информацию по нескольким каналам: записать то, что надо запомнить, нарисовать, проговорить, пропеть и т. п. Очень полезно обсудить запоминаемую информацию, особенно с лицом, придерживающимся противоположного мнения.

Закон 8 – торможения. Всякое последующее запоминание тормозит предыдущее. Лучший способ забыть только что заученное – сразу вслед за этим постараться запомнить сходный материал. Любая информация – чтобы быть запомненной - должна «отстояться».

Из законов памяти вытекают **три основных способа запоминания.**

Рациональный – основан на установлении логических, смысловых связей внутри запоминаемого материала, а также между ним и уже накопленными знаниями. Это наиболее эффективный способ.

Механический – его мы называем «зубрежкой». Он самый неэффективный, но, бывает, становится необходимым. Ориентируйтесь здесь на законы повторения и усиления первоначального впечатления.

Мнемотехнический – способ опосредованного запоминания. То, что необходимо запомнить, по определенным правилам или ассоциативно переводится в другую знаковую систему, в иные образы, которые запоминаются легче.

ЗАПОМНИТЕ!

Печаль, раздражение, неуверенность, страх – враги нам.

Не проработав как следует одного материала, не переходите к следующему, так как в Вашей нервной системе возникает своего рода процесс торможения и одни следы парализуют другие.

Не заставляйте себя работать, когда мозг утомлен – такое состояние мозга влечет лишь неотчетливое припоминание. Лучше поработать два часа на «свежую» голову, чем восемь в состоянии утомления.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕМ КУРСА

Тема 1. Теоретические аспекты принятия управленческого решения и его психологическая составляющая

Вся история человечества представляется, по сути, набором различного рода решений и их последствий. Одни решения определяли судьбы целых народов на длительные времена, другие были менее значимые, третьи принимались человеком лично для себя. Во всех случаях было нечто общее в процедурах разработки и реализации решений.

Постепенно разрабатывались приемы, методы, а затем и технологии разработки решений. Особенно в этом преуспели военные, разрабатывая военные игры, в которых основным элементом являлось стратегическое и тактическое решение.

Разделение труда и выделение управленческих функций в отдельную сферу деятельности большого числа людей обусловило и дифференциацию решений — выделились управленческие решения (УР).

Современные условия РУР характеризуются следующими особенностями:

- существенно усилился динамизм окружающей среды, уменьшился период времени, отведенного на РУР;
- выросла сложность обработки информации при РУР;
- возросла цена возможных отрицательных последствий от УР.

Роль управленческого решения в деятельности руководителя в подразделениях МЧС России

Во всех сферах жизни управление играет огромную роль. Любая государственная организация нуждается в рациональном и эффективном управлении.

Принятие решений, так же как и обмен информацией, - составная часть любой управленческой функции. Необходимость принятия решений возникает на всех этапах процесса управления и связана со всеми участками и аспектами управленческой деятельности. Поэтому так важно понять природу и сущность решений.

Любому поступку индивида или действию коллектива предшествует принятое решение. Решения являются универсальной формой поведения как отдельной личности, так и социальных групп. Эта универсальность объясняется сознательным и целенаправленным характером человеческой деятельности. Однако, несмотря на универсальность решений, их принятие в процессе управления государственным органом существенно отличается от решений, принимаемых в частной жизни.

Одним из важнейших звеньев системы работы с кадрами МЧС России является комплектование органов управления компетентными, профессионально и

нравственно подготовленными к решению стоящих в современных условиях служебных задач сотрудниками.

Управленческое решение – это результат работы руководителей разного уровня.

Имеется несколько определений термина «руководитель». Важно отметить, что все определения данного термина подразумевают под собой ряд основных характеристик:

1. Руководитель – лицо, осуществляющее общее руководство группой работников, обеспечивает выполнение работ высокого качества в установленные сроки, планирует и координирует работу персонала и контролирует выполнение установленных заданий каждым исполнителем.

2. Руководитель – это человек с повышенной скоростью моделирования в своем мозгу социальных процессов. Дело в том, что руководитель должен построить модель функционирования и развития руководимого им коллектива в развивающейся среде, и наметить пути оптимизации этого функционирования и развития.

Одно из самых распространенных и приемлемых понятий.

3. Руководитель – лицо, несущее ответственность за управление или руководство работниками, отделом или организацией.

Деятельность руководителей ГПС сопряжена с основными задачами МЧС России.

Основными задачами МЧС являются:

- разработка предложений по государственной политике в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, в том числе преодоления последствий радиационных аварий и катастроф, проведение подводных работ особого назначения, обеспечение выживания населения в условиях военного времени;
- руководство гражданской обороной Российской Федерации, войсками гражданской обороны РФ, поисково-спасательной службой МЧС;
- обеспечение функционирования и дальнейшего развития Российской системы предупреждения и действий в чрезвычайных ситуациях (РСЧС);
- организация и осуществление государственного надзора за готовностью к действиям при возникновении чрезвычайных ситуаций и выполнением мероприятий по их предупреждению;
- руководство по поручению Правительства Российской Федерации работами по ликвидации крупных аварий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций;
- проведение подводных работ особого назначения, создание и обеспечение готовности сил и средств, необходимых для ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- координация деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений и организаций по преодолению последствий радиационных аварий и катастроф, контроль за осуществлением мероприятий в этой области;

- организация разработки и реализации федеральных целевых и научно-технических программ, направленных на предотвращение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций, в том числе преодоление последствий радиационных аварий и катастроф, защиту населения, территории страны, а также на повышение устойчивости функционирования объектов народного хозяйства при возникновении чрезвычайных ситуаций;

- координация работ по созданию и использованию системы чрезвычайных резервных фондов, включая государственные резервы, для проведения первоочередных работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций, контроль за целевым расходованием средств, выделяемых Правительством РФ на проведение мероприятий по ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- организация обучения населения, подготовки должностных лиц органов управления и формирований гражданской обороны, подразделений РСЧС к действиям в чрезвычайных ситуациях;

- организация международного сотрудничества по вопросам, входящим в компетенцию министерства (п. 4 Положения «О Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», утвержденного постановлением Правительства РФ от 06. 05. 94 г. № 457).

Идеальное управление – это когда правильные люди с правильными навыками, умениями делают правильные вещи в правильном месте в правильное время.

Управление – это процесс достижения цели усилиями других людей. Таким образом, в процессе управления составляющие деятельности по достижению цели разделяются между ее участниками: цели ставит один человек, а действия и операции, направленные на их достижение, производятся другими людьми.

В связи с этим возникает **основная проблема управления**: каким образом побудить людей к совершению действий для достижения данной цели, которая может быть им совершенно чуждой?

Описывая предмет психологии управления, следует помнить о ее особенностях: управление может считаться не только наукой, но и искусством. Психология управления, появившаяся на стыке двух фундаментальных наук, с одной стороны изучает **психологию человека**, с другой – **направлена на улучшение качества работы**, то есть преследует вполне утилитарные цели.

Предмет психологии управления – это целый комплекс психологических отношений, существующих в организации между руководителем и подчиненным или коллективом в целом. К предмету науки относят и механизмы межличностного взаимодействия, и проблемы и конфликты, возникающие в процессе трудовой деятельности, и существующие в компании социальные и профессиональные отношения.

Объектом психологии управления выступает комплексная система деятельности должностных лиц и подразделений организации, ориентированная на общую полезную цель организации. Поставленные цели в данном случае рассматриваются в контексте управленческих отношений согласования и подчинения.

Необходимо помнить, что объект – это, в первую очередь, деятельность руководителя, результатом которой является формирование материальных и социальных факторов в коллективе.

Объект психологии управления может быть условно разделен на несколько групп, к которым относятся:

- личность руководителя и процесс ее развития в результате осуществления им управленческой деятельности, а именно психология субъекта управления
- деятельность управляющего лица компании и схема ее реализации с точки зрения достижения эффективности и результативности
- процессы в трудовом и социальном коллективе

Управленческое решение представляет собой основной вид деятельности руководителя. Оно творит направление, форму и содержание труда коллектива подчиненных. Самые незначительные пробелы в управленческих решениях могут обернуться потерями как для работников трудового коллектива, так, в конечном счете, и для общества

Деятельность любого руководителя связана с выполнением управленческих функций, в том числе по планированию, организации, координации и контролю каких-либо процессов.

Решение — это результат мыслительной деятельности человека, приводящий к какому-либо выводу или к необходимым действиям, например, полное бездействие, разработка какого-либо действия или выбор действия из набора альтернатив и его реализация.

Качество управленческих решений — это степень соответствия управленческих решений внутренним требованиям организации.

Функция планирования состоит в том, чтобы обеспечить ясность ожиданий от конкретных людей и, тем самым, создать предпосылки для успешности совместных усилий людей и облегчить достижение целей и задач предприятия.

Планирование является функцией всех руководителей, полноценная ее реализация — один из главных факторов, обеспечивающих эффективность руководителей даже в низшем звене управления.

Планирование и фактор неопределенности

Сложности и внешние ограничения деятельности планирования не исчерпываются регламентацией организационными факторами. Не меньшая проблема — стихия неопределенности.

Возможные факторы неопределенности планирования:

- нехватка ресурсов (материальных, человеческих, временных.),
- материалов, неуккомплектованности оборудования
- отсутствию необходимой документации,
- необходимость включения в выполнение внеплановых работ,
- неожиданно развернувшиеся вертикальные или горизонтальные конфликты,
- нарушение членами коллектива трудовой дисциплины,
- аварийные ситуации

- неукomплектованность штата
- неподготовленность специалиста к работе в экстремальных условиях и т.д.

Сущность функции организации состоит в создании и поддержании в организации системы ролей, которая в свою очередь обусловлена разделением труда и необходимостью кооперации усилий. Посредством организационной деятельности устраняются неразбериха, конфликты между людьми по поводу работы или полномочий «и создается внешняя среда, пригодная для их совместной деятельности.

Организационный процесс имеет следующие этапы:

1. Установление целей предприятия.
2. Формулирование планов и направлений работ.
3. Выявление и классификация видов деятельности, необходимых для их осуществления.
4. Группировка этих видов деятельности, исходя из максимального использования имеющихся материальных и людских ресурсов.
5. Наделение руководителей каждой группы полномочиями, необходимыми для ее продуктивной работы.
6. Горизонтальная и вертикальная увязка этих групп через должностные связи и систему информационного обеспечения.

А.Файоль дал следующее определение контроля: “в организации контроль заключается в том, чтобы проверять, все ли выполняется в соответствии с учрежденными планами, разработанными инструкциями и установленными принципами. Его цель - выявить слабые места и ошибки, своевременно исправить их и не допускать повторения. Контролируется все: предметы, люди, действия”. Если попытаться сформулировать это более кратко, то можно сказать, что **контроль** — это процесс, состоящий из установки стандартов, измерения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок в том случае, если достигнутые результаты существенно отличаются от установленных стандартов.

Последняя из основных управленческих функций — это функция регулирования. **Посредством этой функции достигается поддержание управляемых процессов в рамках, заданных программой, регламентом, планом.** Регулирование осуществляется через руководство и координацию. В системе основных функций, разработанной А.Файолем, руководство и координация выступают как самостоятельные функции. Вместе с тем, сведение их к одной функции вполне правомерно, так как цели руководства и координации — обеспечение выполнения плана — практически совпадают.

К числу принципов, реализация которых обеспечивает “лучший путь” регулирования относятся следующие:

1. Минимизация воздействия.
2. Комплексность воздействия.
3. Системность воздействия.
4. Внутренняя непротиворечивость воздействия.

В рамках изучения данной темы также необходимо самостоятельно рассмотреть методы разработки управленческих решений.

Вопросы для самоконтроля

1. Перечислите основные подходы к определению понятия «управление».
2. Кто такой руководитель и каковы его основные функции как субъекта управленческой деятельности?
3. Особенности деятельности руководителя в подразделениях ГПС МЧС России.
4. Что изучает психология управления?
5. Основные элементы управленческого процесса.
6. Понятие управленческого решения и его специфические особенности.
7. Виды управленческих решений и их особенности.
8. Этапы принятия и реализации управленческого решения.
9. Перечислите критерии эффективности управленческого решения.
10. Какие психологические факторы могут оказывать влияние на принятие управленческого решения?
11. Каковы функции управления?
12. В чем сущность функции планирования при принятии УР?
13. Какие психологические эффекты можно наблюдать при реализации функции организации?
14. Реализация каких принципов способна обеспечить «лучший путь» регулирования как функции управления?
15. Основные функции контроля в системе управления?
16. Что обозначают термином «мотивация»?
17. Виды трудовой мотивации.
18. Какие теории относятся к группе содержательных теорий мотивации? На чем они основаны?
19. В чем суть процессуальных теорий мотивации?
20. Перечислите основные методы разработки управленческих решений.

Тема 2. Принятие управленческих решений в повседневной деятельности подразделений МЧС России

Термином «мотивация» в современной психологии обозначаются как минимум два психических явления:

- 1) совокупность побуждений, вызывающих активность индивида и определяющую ее активность, то есть система факторов, детерминирующих поведение;
- 2) процесс образования, формирования мотивов, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

Чтобы не утонуть в многообразии мнений, сформулируем простое рабочее определение. *Мотив – это внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанное с удовлетворением определенной потребности.*

Мотивами могут быть интересы, идеалы, ценности и установки, за которыми стоят потребности личности.

Согласно **теории Ф. Тейлора**, для того чтобы мотивировать работников к активной деятельности нужно лишь обеспечить им достаточное финансовое вознаграждение. Однако исследование показало, что современный менеджмент, не может опираться только на финансовую мотивацию, так как темпы развития общества не могут быть удовлетворены принципами столетней давности [7].

Теория иерархии потребностей А. Маслоу
Теория А. Маслоу относится к числу основополагающих, классических внутриличностных теорий мотивации. Сущность ее сводится к изучению потребностей человека.

Двухфакторная теория Ф. Герцберга

Эта теория появилась в связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека.

Фредерик Герцберг дал свое представление о структуре потребностей «социального» человека и их влиянии на результаты трудовой деятельности. Исходная позиция Герцберга в постулате о прямой и непосредственной зависимости между уровнем удовлетворенности трудом и количеством и качеством результатов труда. Создана теория на основе данных интервью, взятых на разных рабочих местах, в разных профессиональных группах (инженеры, бухгалтера). Интервьюируемых просили описать ситуации, в которых они чувствуют удовлетворенность и неудовлетворенность от работы. В результате исследования выявились две группы побудительных факторов, по-разному влияющих на удовлетворенность и мотивацию труда. Первая группа факторов – мотивационные (мотиваторы) опре-

деляют удовлетворенность; вторая группа – факторы гигиенические связаны с неудовлетворенностью.

Теория Д. Мак Клеелланда

С развитием экономических отношений и совершенствованием управления значительная роль в теории мотивации отводится потребностям более высоких уровней. Представителем этой теории является Дэвид Мак Клеелланд. Согласно его утверждению структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти, к причастности (признанию). При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность.

Согласно теории Мак Клеелланда люди стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации. Управлять такими потребностями можно, подготавливая работников к переходу по иерархии на новые должности с помощью их аттестации, направления на курсы повышения квалификации и т.д. Такие люди имеют широкий круг общения и стремятся его расширить. Их руководители должны способствовать этому.

Теория трудовой мотивации Д.Аткинсона

Д.Аткинсон анализирует некоторые новые аспекты побуждения работников к эффективному труду, и прежде всего в тот процесс включается ситуация. Аткинсон исходит из того, что поведение работника есть результат взаимодействия индивидуальных качеств личности и ситуации, ее восприятия. Каждый человек стремится к успеху, избегает неудач и имеет два соответствующих мотива: мотива успеха МУ, и мотив, побуждающий избегать неудач МН.

Теория ожидания Виктора Врума

Эта теория базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является достаточным условием мотивации человека, человеку необходима уверенность в том, что выбранный тип поведения действительно приведет к достижению желаемого. Ожидание в этом контексте рассматривается как оценка человеком вероятности определенного события.

При анализе мотивации к труду теория ожидания подчеркивает важность трех взаимосвязей:

- 1) затраты труда – результат;
- 2) результаты – вознаграждение;
- 3) валентность – удовлетворенность вознаграждением, соответствие полученного вознаграждения ожидаемому.

Теория справедливости

Эта теория постулирует, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, у человека формируется психологическое напряжение и существенно снижается уровень мотивации. Восстановить ба-

ланс люди могут либо изменив уровень затрачиваемых усилий, либо пытаясь изменить уровень получаемого вознаграждения.

Основной вывод теории справедливости для практики управления состоит в том, что, до тех пор, пока люди не начнут считать, что их вознаграждение получено справедливо, они будут стремиться уменьшить эффективность своего труда. Причем, восприятие и оценка справедливости носит относительный и субъективный, а не абсолютный характер.

Модель Портера и Лоулера (1968) объединяет элементы теорий ожидания и справедливости. В этой модели процесс мотивации определяется посредством пяти переменных: затраченных усилий, ожиданий, полученных результатов, вознаграждения и степени удовлетворения. Такой подход внес новые грани в изучение мотивации, показав, что она представляет собой не однолинейный процесс, а целостную структуру, взаимосвязывающую ряд поведенческих факторов и фактор вознаграждения. Один из наиболее важных выводов этой модели: высокая результативность труда является причиной удовлетворенности, а не ее следствием.

Управление подразумевает под собой выполнение в рамках системы определенных функций, которые необходимы для обеспечения сохранности определенной структуры этой системы, поддержания ее функционирования в необходимом режиме деятельности и реализации целей ее деятельности (Афанасьев, 1977). При этом наивысшей целью управленческой деятельности считается оптимизация функционирования системы, направленная на достижение наибольшей эффективности деятельности при наименьших затратах различных ресурсов (временных, материальных, энергетических и пр.) (Кабаченко, 2000). Исходя из особенностей коллектива, который и является системой, наивысшей целью управления также можно считать поддержание его целостности и высокого уровня развития.

Руководство – социальный по своей сути феномен, проявляющийся в системе формальных служебных отношений, направленный на упорядочение и организацию этих отношений, а также осуществление управления ими для решения групповых задач. Строение структуры руководства характеризуется наличием отношений «руководитель – подчиненный», в которых руководитель является носителем власти. (Кричевский, 2007).

В феномене руководства индивидуальная управленческая концепция находит свое отражение в выборе того или иного стиля руководства. **Стилем руководства** является стабильная система особенностей взаимодействия между руководителем и подчиненными, а также способов и приемов воздействия руководителя на коллектив, которая формируется под влиянием различных условий, в которых протекает управление (как объективных, так и субъективных) (Русалинова, 1980; Журавлев, Рубахин, 1976). Стоит подчеркнуть, что стиль руководства, как и любой индивидуальный стиль деятельности, является не просто набором отдельных средств, а представляет собой целостную и устойчивую систему взаимосвязанных элементов (Мерлин, 1996).

Лидерство – феномен, по своей природе психологический, который возникает и разворачивается в системе неформальных межличностных отношений в кол-

лективе, выступающий определенным средством для организации и осуществления управления этими отношениями (Кричевский, 2007).

Основу феномена лидерства представляет собой процесс так называемого «межличностного влияния», который разворачивается между лидером и его последователями, при этом лидер выступает той стороной, которая инициирует групповые действия. Лидерство осуществляется в межличностном взаимодействии путем изменения у членов группы некоторых установок, отношений, критериев оценок, мнения и т.п., что в конечном итоге оказывает влияние на изменения в поведении, как отдельных членов группы, так и группы в целом (Кричевский, Рыжак, 1985).

Власть – это возможность оказывать влияние на других людей (Мескон, Альберт, Хедоури, 1997).

Влияние же – это процесс изменения одним индивидом поведения, установок, намерений, представлений, оценок и т.п. другого индивида в ходе взаимодействия с ним (Кондратьев, 2006).

Коллектив представляет собой группу людей, объединенных общими целями и задачами, достигшую высокого уровня своего развития в процессе совместной деятельности, представляющей социальную значимость (Кондратьев, 2006; Петровский, Ярошевский, 1985). При этом коллектив – это не просто скопление отдельных индивидов, он является системой взаимодействующих людей, характеризующейся своими особенностями (Журавлев, Шорохова, 2001).

Вопросы для самоконтроля

1. Значимость личностных особенностей руководителя как субъекта управленческой деятельности.
2. Влияние перцептивных процессов руководителя на процесс управленческой деятельности.
3. Перечислите специфические особенности памяти, которые повышают эффективность управленческой деятельности.
4. Особенности мышления руководителя, влияющие на осуществления им основных управленческих функций.
5. Какие факторы управленческой деятельности приводят к стрессовым состояниям руководителя?
6. Что такое «стрессоустойчивость» личности?
7. В чем различие понятия «руководство», «лидерство», «власть»?
8. Стили руководства по К. Левину.
9. В чем различие делового и экспрессивного лидера?
10. Перечислите основные формы власти.
11. На чем основана управленческая концепция руководителя?
12. Дайте определение коллектива.

13. Какие две плоскости взаимодействия руководителя с подчиненным вы можете назвать?

Тема 3. Принятие управленческих решений в экстремальных ситуациях

Тема подразумевает изучение следующих вопросов.

Понятие экстремальной ситуации. Типы управленческих решений, характерных для экстремальных условий. Критерии качества управленческих решений, принимаемых в экстремальных условиях.

Психологическая составляющая процесса принятия управленческого решения в экстремальной ситуации. Социально-психологическая согласованность при принятии управленческого решения в экстремальной ситуации.

Принятие управленческого решения в условиях риска и неопределенности в экстремальной ситуации. Особенности рисков, характерных для экстремальной ситуации. Процесс выработки рискового решения в экстремальной ситуации.

Реализация рискового управленческого решения в экстремальной ситуации. Проблема организации исполнения принятого рискового решения в экстремальных условиях. Управление рисками в экстремальных условиях. Социально-психологическая согласованность при реализации рискового управленческого решения в экстремальных условиях. Стимулирование и мотивирование сотрудников к реализации рискового решения в экстремальных условиях. Контроль реализации рисковых управленческих решений в экстремальной ситуации. Последствия реализации риск-решений в экстремальной ситуации.

Эффективность управленческого решения, принимаемого в экстремальной ситуации. Составляющие эффективности управленческого решения, принимаемого в экстремальных условиях. Критерии оценки эффективности управленческого решения, принимаемого в экстремальных условиях.

Уровни субъекта управления в экстремальной ситуации. Личность руководителя, принимающего управленческое решение в экстремальной ситуации. Психологическая готовность руководителя к принятию управленческих решений в экстремальных условиях. Составляющие управленческой компетенции руководителя, принимающего управленческое решение в экстремальных условиях.

Стили управления в экстремальных ситуациях. Зависимость принятия управленческого решения от стиля управления, характерного для экстремальных условий.

Коллектив как субъект, принимающий управленческое решение в экстремальных условиях. Факторы, влияющие на принятие коллективного управленческого решения в экстремальных условиях.

Эффективность принятия индивидуального и коллективного управленческого решения в экстремальных условиях.

Особенности влияния внешних экстремальных условий на принятие управленческого решения. Принятие управленческих решений при высоком риске возникновения стихийных массовых явлений. Влияние экстремальной ситуации на внутреннюю среду подразделения.

Теоретические представления, рассмотренные ранее, являются базовыми в реализации деятельности по руководству коллективом и справедливы для любых коллективов. Однако профессиональная деятельность структурных подразделений МЧС России, протекающая в экстремальных условиях, обладает своими специфическими особенностями, которые оказывают влияние и на руководящий состав подразделений, и на их деятельность, которая может существенным образом трансформироваться.

Анализ литературных источников показывает, что многие авторы под **экстремальными условиями** понимают такие условия, при которых деятельность человека протекает под воздействием различного рода стрессфакторов, вызывающих выраженные физиологические реакции, изменения в устойчивости психических функций и в поведении. (Александровский, 1996; Апчел, Цыган, 1999, Марищук, 1982).

Экстремальные условия могут оказывать существенное влияние на деятельности структурных подразделений. При этом влияние может быть оказано как на коллектив в целом, так и на специалистов в отдельности. Однако и во втором случае влияние экстремальных условий находит свое отражение в общегрупповой деятельности посредством изменений в индивидуальной деятельности специалистов. Кроме того, особенности внутригрупповых процессов в коллективе, функционирующем в таких условиях, оказывают влияние на всех членов данного коллектива (Смирнов, 2007).

Вопросы для самоконтроля

1. Что подразумевается под экстремальными условиями деятельности?
2. Что относится к числу «особых условий деятельности» специалистов экстремального профиля?
3. Специфика групповой деятельности в рамках решения задач по ликвидации последствий ЧС.
4. Какова роль эмоционального компонента профессиональной деятельности при выполнении общегрупповых задач?
5. Как монотонность работы связана с деятельностью специалистов экстремального профиля?
6. Особенности процесса управления коллективом в условиях ЧС.
7. Какие различия в поведении формального руководителя и руководителя-лидера вы можете назвать?
8. Какие особенности внешней среды способны повлиять на управленческую деятельность?
9. Факторы макросреды, оказывающие влияние на управленческую деятельность.

10. Что можно отнести к факторам микросреды, оказывающим непосредственное влияние на профессиональную деятельность руководителя?

Тема 4. Личностная готовность к принятию управленческих решений.

Тема подразумевает изучение следующих вопросов.

Формирование личностной готовности к принятию управленческих решений.

Развитие управленческих компетенций руководителя.

Сущность и классификация ответственности. Характеристика отдельных видов ответственности. Связь между самостоятельностью, заинтересованностью и ответственностью. Нравственный облик руководителя. Нравственные последствия принимаемых решений.

Данная тема заканчивает подготовкой и защитой рефератов по дисциплине.

Примерная тематика рефератов

1. Принятие решений в условиях неопределённости, дефицита времени, внезапного изменения обстановки.
2. Индивидуальные различия в характере реакций на чрезвычайную ситуацию.
3. Классификация ситуаций и проблем при разработке управленческих решений.
4. Роль и функции решений в процессе управления.
5. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения.
6. Психологические особенности служебно-боевой деятельности пожарных.
7. Понятие о психологической подготовке пожарных.
8. Характеристика стресс-факторов боевых действий и их влияние на психику пожарных.
9. Компоненты психологической готовности личности к принятию управленческого решения: биологические и психологические компоненты.
10. Компоненты психологической готовности личности к принятию управленческого решения: социальный опыт и направленность личности.
11. Группа, как частный субъект, принимающий управленческое решение. Характеристика малых групп.
12. Понятие и характеристики риска.
13. Управление рисками в экстремальных ситуациях.
- Последствия реализации риск-решений в экстремальной ситуации.
14. Составляющие эффективности управленческого решения.
15. Стимулирование и мотивирование воинского коллектива к реализации рискованного решения.
16. Этические основы управленческого решения.
17. Проблемы, влияющие на качество управленческих решений.
18. Проверка реализуемости разрабатываемых управленческих решений.

19. Оценка возможной ответственности при разработке управленческого решения.
20. Влияние профессионализма персонала на неопределенности при разработке УР.
21. Типы ошибок в управленческой деятельности, увеличивающие неопределенности при разработке управленческого решения.
22. Жизненный цикл управленческого решения.
23. Нравственная ответственность руководителя.
24. Критерии оценки решений.
25. Эффективность принятия индивидуального и коллективного управленческого решения в экстремальных ситуациях.
26. Диагностика возможных конфликтов и разработка мер по их разрешению при разработке управленческих решений.
27. Роль информации и ее достаточность при разработке и принятии УР.
28. Положительные и отрицательные стороны групповых УР.
29. Распределение ролей в группе при разработке и принятии УР.
30. Меры по корректировке принятых решений в процессе их реализации.
31. Понятие ограниченности ресурсов при разработке УР.
32. Отличия управленческого решения от других видов решений, принимаемых в организации.

Методические рекомендации по написанию реферата

Реферат должен быть выполнен на отдельных листах формата А4, кегль 14, междустрочный интервал – одинарный, все поля – 2 см, либо в тетради разборчивым почерком, оформлен аккуратно и грамотно. Нумерация страниц обязательна. Рисунки и схемы необходимо выполнять в текстовом редакторе Microsoft Word, либо программах Paint, Autocad, Archicad, CorelDraw. Рекомендуемый объем реферата 15 страниц.

Титульный лист работы должен содержать следующую информацию: название академии, кафедры, тему реферата с указанием дисциплины, личные данные обучающегося (Ф.И.О., специальное звание (для аттестованных)), № группы. На титульном листе - подпись обучающегося, выполнившего работу, с указанием даты выполнения.

Работа должна начинаться с раздела «Содержание» с указанием всех рассматриваемых вопросов с указанием номера страницы. Рассматриваемый вопрос должен заканчиваться выводом (обучающийся должен высказать свое мнение по рассматриваемой проблеме). Присутствие Введения и Заключения обязательно.

Заключительным разделом работы является «Список литературы», оформленный в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание».

Методические указания для подготовки к зачету

Психолог советует: не бойтесь приближения экзамена. Рассматривайте экзамен как возможность показать обширность своих знаний и получить вознаграждение за проделанную работу. Отведите себе время с запасом, особенно для дел, которые надо выполнить перед экзаменом, и приходите на экзамен незадолго до его начала. Не старайтесь повторить весь материал в последнюю минуту.

Универсальных методов для подготовки к экзамену/зачету не существует, поэтому важно выбрать наиболее приемлемый для Вас. Приведенные ниже правила можно рассматривать в качестве общего руководства.

1. Предусмотрите как можно больше времени для подготовки. Если Вы оставляете основную работу на последний момент, это снижает Ваши шансы на успех. Развивается состояние стресса, снижается способность к концентрации.
2. Составьте расписание занятий. Спланировать подготовку к экзаменам нужно за несколько недель до их начала (лучше всего - в начале семестра). Твердо следуйте намеченному плану.
3. Отдыхайте. Усердная подготовка – очень тяжелая работа. Важно время от времени давать себе возможность расслабиться. Предусмотрите в своем расписании время на отдых.
4. Делайте перерывы. После часа занятий сделайте 15 -20-минутный перерыв и с новыми силами возвращайтесь к продуктивной работе.
5. Контролируйте степень готовности. Используйте список вопросов к экзамену, чтобы отслеживать степень усвоения материала. Отмечайте уже проработанные вопросы. Сконцентрируйте свое внимание на тех вопросах, которые Вы знаете хуже.
6. Делайте краткие записи. Часто подготовка оказывается не очень эффективной, если Вы просто читаете материал. Делайте краткие записи, отмечая ключевые мысли. Старайтесь не просто запомнить факты, а понять стоящие за ними идеи.
7. Тренируйтесь отвечать на вопросы. Проработав каждую тему, попробуйте ответить на проверочные вопросы. Некоторые из них приведены в разделе «Контрольные вопросы» после каждой темы. Вначале Вам, возможно, потребуется заглядывать в книгу или конспект, но к концу подготовки Вы сможете отвечать на вопросы самостоятельно, как на экзамене. Старайтесь

проговаривать ответы на вопросы вслух, это способствует более глубокому усвоению материала и является хорошей тренировкой перед экзаменом.

Критерии оценки устного ответа

1. Соответствие ответа поставленному вопросу.
2. Полнота ответа, глубина знаний.
3. Владение терминологией, отчетливость и точность формулировки понятий.
4. Логичность изложения материала.
5. Аргументированность ответа (присутствие и доказательность примеров).
6. Использование знаний из других учебных дисциплин и дополнительного материала.
7. Культура речи.
8. Правильность решения и оформления задачи.

Оценка за устный ответ на экзамене выставляется в следующем порядке:

«Отлично» - если курсант, студент или слушатель глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и деятельностью МЧС, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать материал, не допускает ошибок;

«Хорошо» - если курсант, студент или слушатель твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий;

«Удовлетворительно» - если курсант, студент или слушатель усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, не совсем правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий;

«Неудовлетворительно» - если курсант, студент или слушатель не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большим затруднением выполняет практические задания, задачи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Психологическая подготовка специалистов МЧС России рассматривается как сложная система и характеризуется следующими особенностями.

Психологическая подготовка выполняет специфическую функцию в двух системах более высокого уровня: «усвоение знаний, формирование навыков и умений в области психологии, формирование и развитие профессионально важных качеств сотрудника, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности, сохранения профессионального здоровья и продления профессионального долголетия».

При получении специальности и повышении квалификации задачами психологической подготовки являются формирование и расширение целостной системы знаний в области психологии, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности; формирование необходимых навыков и умений; формирование и развитие профессионально важных качеств; включение профессионального опыта специалистов в систему психологических знаний; повышение управленческой компетентности; формирование знаний, навыков, умений в области психологии по специальным вопросам профессиональной деятельности.

Определение объема содержания всех видов психологической подготовки определяется либо на основании анализа профессиональной деятельности, либо на квалификационных требованиях. Основным, верхним уровнем в структурной организации психологической подготовки является подготовка при получении специальности и повышении квалификации. Именно в рамках этого вида подготовки должна формироваться целостная система знаний, навыков, умений в области психологии, которая в других видах подготовки только актуализируется, детализируется и т.д. Эти задачи решаются в рамках обучения по психологическим дисциплинам в ВУЗах МЧС России.

Значительные изменения в специфике профессиональной деятельности, появлении новых профессиональных задач должны повлечь за собой изменения в квалификационных требованиях, что в свою очередь определяет изменения в содержании психологической подготовки при получении специальности и повышении квалификации. Еще один вид психологической подготовки в рамках служебной является частью общественно-государственной подготовки. Цели, задачи, содержание и объем этого вида подготовки определяется приказами

Министерства обороны, МЧС России и методическими рекомендациями Департамента кадровой политики МЧС России.