

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»

Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры
(наименование высшей школы / филиала / института)

Юрьева Анна Сергеевна
(ФИО обучающегося)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Магистерская программа «Организационная психология»

(наименование направленности образовательной программы (профиля / специальности / название магистерской программы))

Особенности психологической адаптированности вахтового персонала
различных производств в условиях Крайнего Севера и Арктики
(тема ВКР)

Утверждена приказом от «__» _____ 20__ г. № _____

Руководитель ВКР

Рецензент

Нормоконтроль

Руководитель ОПОП

Корнеева Я.А., зав.каф., к.псх.н

Колев П.П., нач. упр. по
работе с персоналом

Корнеева Я.А., зав.каф., к.псх.н.

Кузнецова О.Е., доц., к.псх.н.
(ФИО, должность / степень / звание)

Постановление ГЭК от «__» _____ 20__ г.

Признать, что обучающийся (-аяся) _____
(инициалы, фамилия)

выполнил(-а) и защитил(-а) ВКР с отметкой _____
(отметка прописью)

Председатель ГЭК

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Секретарь ГЭК

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Архангельск 2019

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»

Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры
(наименование высшей школы / филиала / института)

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Тема ВКР: Особенности психологической адаптированности вахтового персонала
различных производств в условиях Крайнего Севера и Арктики

Утверждена протоколом заседания кафедры от « ____ » _____ 20 ____ г. № ____

Обучающемуся (-ейся):

Юрьевой Анне Сергеевне

(Ф.И.О.)

Курс: 2

Группа: 341718

Срок сдачи выпускником законченной работы: « ____ » _____ 20 ____ г.

Исходные данные к работе: Добывающие производства находятся на труднодоступных удаленных территориях Крайнего Севера и Арктики, поэтому там используется вахтовый метод организации труда. Вахтовый персонал на Крайнем Севере подвергается воздействию экстремальных климатогеографических, производственных факторов, а также пребывает в условиях групповой изоляции, что предъявляет к организму вахтового работника требования, зачастую превышающие его резервы. Это исключает возможность полной адаптации организма к этим условиям и обуславливает возникновение неблагоприятных функциональных состояний специалистов, которые приводят к снижению уровня психического здоровья, производительности и эффективности трудовой деятельности.

Основные разделы работы с указанием вопросов, подлежащих рассмотрению: теоретическая часть: особенности вахтового метода труда; экстремальные факторы, воздействующие на работников при вахтовой организации труда на Крайнем Севере; адаптация работников при вахтовой организации труда; понятие психологической адаптированности. Эмпирическая часть: сравнение психологической адаптированности вахтового персонала различных производств

База проведения исследований: нефтедобывающее производство, Республика Коми, г. Усинск; алмазодобывающее производство, Архангельская область; строительство объекта «Крымский мост», Краснодарский край, ст. Тамань

Перечень обязательных приложений к работе: Приложение А. Образцы анкет для вахтового персонала Крайнего Севера и юга

Перечень графического материала: работа содержит 12 таблиц и 6 рисунков

Консультанты по работе

по разделу _____

по разделу _____

по разделу _____

(дата)

(подпись)

(ФИО, должность)

Дата выдачи задания « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель ВКР

_____ (подпись)

_____ **Я.А. Корнеева**
(инициалы, фамилия)

Задание принял к исполнению « ____ » _____ 20 ____ г.

Обучающийся (-аяся)

_____ (подпись)

_____ **А.С. Юрьева**
(инициалы, фамилия)

АННОТАЦИЯ

Добывающие производства находятся на труднодоступных удаленных территориях Крайнего Севера и Арктики, поэтому там используется вахтовый метод организации труда.

Вахтовый персонал на Крайнем Севере подвергается воздействию экстремальных климатогеографических, производственных факторов, а также пребывает в условиях групповой изоляции, что предъявляет к организму вахтового работника требования, зачастую превышающие его резервы. Это исключает возможность полной адаптации организма к этим условиям и обуславливает возникновение неблагоприятных функциональных состояний специалистов, которые приводят к снижению уровня психического здоровья, производительности и эффективности трудовой деятельности.

Трудовые задачи работников различных производств отличаются по физической и физиологической нагрузке, а также по степени действия вредных производственных факторов.

Цель настоящего исследования: выявить и описать особенности психологической адаптированности вахтового персонала различных производств в условиях Крайнего Севера и Арктики.

В теоретической части рассмотрены особенности вахтового метода труда в условиях Крайнего Севера; описаны экстремальные факторы, воздействующие на работников при вахтовой организации труда на Крайнем Севере; а также рассмотрены научные подходы к понятиям «адаптация», «социально-психологическая адаптация», «психологическая адаптированность».

В эмпирической части описаны результаты исследования по сравнению психологической адаптированности вахтового персонала различных производств; разработаны рекомендации по сопровождению вахтового персонала.

Исследование выполнено в рамках гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук (МК-6409.2018.6).

Результаты исследования апробированы на следующих конференциях: Международная конференция «Биомониторинг в Арктике» (26-27 ноября 2019 года, г. Архангельск, Россия); XXV Международная научная конференция студентов,

аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2018» (9-13 апреля 2018 года, г. Москва, Россия); конгресс «UArctic Congress 2018» (3-7 сентября 2018 года, г. Оулу, Финляндия); международная конференция «Arctic Frontiers 2018 – Connecting the Arctic» (21-26 января 2018 года, г. Тромсе, Норвегия); XII Всероссийская научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Психология и современный мир. Субъект жизнедеятельности в современном обществе» (26 апреля 2017 года, г. Архангельск, Россия); Российская нефтегазовая техническая конференция SPE – 20181 (5-17 октября 2018 года, г. Москва, Россия).

По теме работы опубликованы следующие статьи:

1) Юрьева А.С., Корнеева Я.А. Механизмы психологической адаптации работников нефтегазодобывающих компаний различных профессиональных групп при вахтовой организации труда в условиях Арктики // В сборнике: Социально-психологическая адаптация мигрантов в современном мире Материалы 4-й Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор В. В. Константинов. 2018. С. 176-182.

2) Юрьева А.С., Корнеева Я.А. Механизмы адаптации работников нефтегазодобывающих компаний различных профессиональных групп при вахтовой организации труда в условиях Арктики // Материалы Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Психология и современный мир. Субъект жизнедеятельности в современном обществе». 2018. С. 236-241.

3) Yurjeva, A., Korneeva, Y. (2018, October 15). Employees Adaptation Mechanisms in Extractive Industries while Shift Work Organization at Far North and Arctic. Society of Petroleum Engineers. doi:10.2118/191728-18RPTC-MS.

4) Yurjeva, A., Korneeva, Ya. (2019). Psychological adaptation in rotational oil and gas workers in High North. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 263. 012050. 10.1088/1755-1315/263/1/012050.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Определения, обозначения и сокращения.....	7
Введение.....	8
1 Теоретические аспекты изучения психологической адаптированности вахтового персонала в условиях Крайнего Севера и Арктики.....	13
1.1 Особенности вахтового метода труда.....	13
1.2 Экстремальные факторы, воздействующие на работников при вахтовой организации труда на Крайнем Севере.....	16
1.3 Адаптация работников при вахтовой организации труда.....	23
1.3.1 Адаптация к экстремальным условиям деятельности.....	23
1.3.2 Социально-психологическая адаптация.....	27
1.4 Понятие психологической адаптированности.....	30
Выводы по теоретической части исследования.....	36
2 Эмпирическое исследование психологической адаптированности специалистов разных производств при вахтовой организации труда.....	37
2.1 Методическое обеспечение и организация исследования.....	37
2.1.1 Описание объектов исследования.....	37
2.1.2 Методы и методики, использованные в исследовании.....	37
2.2 Сравнение психологической адаптированности вахтового персонала различных производств.....	40
Выводы по эмпирической части исследования.....	59
3 Рекомендации по психологическому сопровождению вахтового персонала Крайнего Севера.....	61
Заключение.....	66
Список использованных источников.....	68
Приложение А. Образцы анкет для вахтового персонала Крайнего Севера и юга...	76

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем текстовом документе применяются следующие определения, обозначения и сокращения:

социосредовая адаптация представляет собой открытую психологическую систему, направленную на поддержание необходимого уровня работоспособности и функционального состояния в процессе выполнения профессиональных обязанностей в различных условиях (включая все составляющие среды – от физико-химических и физиологических до социально-психологических) с сохранением физического и психического здоровья работника (Н.Н. Симонова);

психологическая адаптированность – результат психологической адаптации, который представляет собой систему качеств личности, необходимую для продуктивного выполнения своей ведущей деятельности (С.А. Бадоева);

ВКМ – вариационная кардиоинтервалометрия;

СЗРМ – сложная зрительно-моторная реакция;

УПФТ-1/30 «Психофизиолог» – устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог».

ВВЕДЕНИЕ

Большую роль в освоении Арктики играет привлечение и сохранение трудоспособного населения в эти удаленные регионы. Для возможности разведки и добычи полезных ископаемых в этих труднодоступных регионах с экстремальными климатогеографическими условиями применяется вахтовый метод организации труда. В современном российском законодательстве вахтовый метод имеет такое определение, как «особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания» [1].

Районы Крайнего Севера и Арктики характеризуются экстремальными природно-климатическими факторами и условиями жизнедеятельности (низкая плотность населения, удаленность от основных населенных пунктов, сложности с поставками топлива, продовольствия и товаров первой необходимости из других регионов России). Работники добывающих производств подвергаются воздействию экстремальных климатогеографических факторов (низкие температуры, ветер, недостаток кислорода в воздухе и т.п.), а также пребывают в условиях групповой изоляции [50].

В исследованиях многих авторов установлено, что на работников вахтового метода труда в условиях Крайнего Севера и Арктики влияют три группы факторов: климатогеографические, связанные с суровым арктическим климатом; производственные, обусловленные опасностью и вредностью производства, и социально-бытовые, детерминированные условиями групповой изоляции. В научных исследованиях накоплен большой объем данных по вопросам воздействия климатических условий Крайнего Севера, а также производственных факторов на вахтовых работников. Данным вопросам посвящены работы Т.Н. Шишкина, В.И. Хаснулина, В.В. Соболяникова, Н.М. Фатеевой, О.Ю. Абубакировой [75].

В исследованиях В.Д. Алексеенко было установлено статистически значимое влияние производственных факторов на здоровье вахтовых работников, повышение степени вредности вибрации, шума, микроклимата и тяжести трудового процесса вызывает повышение уровня заболеваемости инженерно-технического персонала по обслуживанию буровых установок [6].

Климатогеографические, производственные и социально-бытовые факторы предъявляют к организму вахтовика слишком высокие требования, которые часто превышают его резервы. Это препятствует полной адаптации организма к данным условиям и приводит к возникновению неблагоприятных функциональных состояний специалистов, что вызывает снижение уровня психического здоровья, производительности и эффективности трудовой деятельности.

Во время выполнения профессиональной деятельности у вахтовых работников добывающих производств может появиться множество проблем, связанных с психологическим и психическим здоровьем: повышение психоэмоционального напряжения (В.И. Хаснулин), эмоциональное выгорание (А.Г. Ананенков, О.П. Андреев, А.К. Арабский, В.А. Боровиков, З.С. Салихов, А.К. Собакин, Г.П. Ставкин, В.С. Крамар, И.А. Орлова, С.В. Охотников, А.Н. Фомин) [7], повышение уровня агрессивности, конфликтности (Н.Н. Симонова), а также появление чувства замкнутости, социальной изоляции и социальной десинхронизации (Н.Н. Симонова). Появление этих свойств и формирование неблагоприятных функциональных состояний вызывает снижение производительности труда, эффективности деятельности, приводит к совершению ошибок на рабочем месте, а также ухудшает психическое здоровье вахтовых работников [48].

Особое значение имеет совокупное влияние контрастных по степени действия и характеру производственных факторов и условий трудового поста. Трудовые задачи работников различных производств отличаются по физической и физиологической нагрузке, а также по степени действия вредных производственных факторов.

Также об экстремальности этих условий свидетельствуют резкие негативные физиологические изменения в организме при различных режимах труда и отдыха в условиях Крайнего Севера, несмотря на то, что специалисты работают над снижением влияния негативных факторов [5]. Поскольку и организм, и психика человека реагируют на негативно воздействующие факторы среды абсолютно индивидуально и разнообразно, то одним из самых перспективных и соответствующих направлений снижения негативных последствий влияния Крайнего Севера является подход, который учитывает это разнообразие не только на физиологическом, но и на психологическом уровне. Поэтому исследователи занимаются сейчас не только

изучением обеспечения необходимых условий, но и изучением психологической адаптированности работников.

При вахтовой организации труда компании должны обеспечивать не только профессиональную деятельность работников, но и их оптимальную жизнедеятельность в местах работы.

Важную роль в повышении производительности труда играет адаптированность специалистов добывающих компаний в условиях Крайнего Севера и Арктики при вахтовой организации труда. Повышенные требования к психологической адаптированности обусловлены непредсказуемостью возникновения стрессовых, аварийных ситуаций, которые требуют быстрого реагирования и разрешения. Повышение уровня психологической адаптированности специалистов в этой деятельности определяет работоспособность и продуктивность персонала.

При изучении адаптированности необходимо оценить эффект воздействия на вахтовых работников климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов. С этой целью необходимо провести сравнительное исследование психологической адаптированности не только вахтового персонала различных производств в условиях Крайнего Севера, но и вахтовых работников на юге.

В соответствии с этим, цель настоящего исследования: выявить и описать особенности психологической адаптированности вахтового персонала различных производств в условиях Крайнего Севера и Арктики.

Теоретический объект – психологическая адаптированность вахтового персонала.

Эмпирический объект – вахтовые работники нефтегазодобывающего и алмазодобывающего производств Архангельской области и строительства объекта «Крымский мост».

Предмет исследования – психологическая адаптированность работников нефтегазодобывающего и алмазодобывающего производств, строительства объекта «Крымский мост» при вахтовой организации труда.

Гипотезы исследования:

1. Показатели психологической адаптированности работников алмазодобывающего производства выше, чем у работников нефтегазодобывающего

производства, что обусловлено спецификой вида производства, экстремальностью деятельности и степенью групповой изоляции.

2. Показатели психологической адаптированности, в частности параметры социально-психологической адаптации, у вахтового персонала, работающего в условиях Крайнего Севера ниже, чем у вахтового персонала на юге России, что обусловлено высокой степенью групповой изоляции.

3. Такие личностные черты, как гипертимность, циклотимность и педантичность, способствуют психологической адаптированности вахтового персонала Крайнего Севера.

Задачи исследования:

1. Проанализировать научные подходы к изучению психологической адаптированности; операционализировать понятие;

2. Описать факторы негативного воздействия на различных производствах при вахтовой организации труда в условиях Крайнего Севера;

3. Сравнить психологическую адаптированность работников нефтегазодобывающего, алмазодобывающего производств и работников на строительстве моста при вахтовой организации труда;

4. Разработать рекомендации по сопровождению вахтового труда различных производств в условиях Крайнего Севера и Арктики.

Научно-методологической и теоретической основой настоящего исследования явились:

– субъектно-деятельностный и системно-деятельностный подходы в психологии в целом (Б.Г. Ананьев, А.К. Абульханова-Славская, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев) и в психологии труда (Е.А. Климов, Е.М. Иванова, Ю.К. Стрелков);

– теории психологической адаптации к профессиональной деятельности в обычных и экстремальных условиях (Л.Г. Дикая, Э.Ф. Зеер, В.А. Бодров, А.С. Шапкин);

– теоретические концепции различных аспектов саморегуляции человека (В.И. Моросанова, А.Б. Леонова, О.А. Конопкин, А.О. Прохоров);

– теоретические концепции психологии труда, посвященные профессиографическому анализу профессиональной деятельности (Э.Ф. Зеер,

В.А. Бодров, А.В. Карпов, Е.П. Ильин, М.И. Марьин, А.К. Маркова, А.А. Обознов, Н.С. Пряжников, К.К. Платонов, В.П. Серкин, А.И. Фукин, Ю.К. Стрелков, А.Г. Шмелев, Б.И. Цуканов, R. Cattell, P. Kline, R.J. Hackman, K.R. Parkes, A.N. Turner).

Методы исследования: в данной работе были использованы такие общепсихологические методы как изучение документации, наблюдение за рабочим процессом, опрос, анкетирование, психологическое тестирование и статистическая обработка данных.

Статистический анализ данных был осуществлен с помощью пакета программ IBM SPSS Statistics 23.00 (лицензионное соглашение № Z125-3301-14 (САФУ имени М.В. Ломоносова). Для статистической обработки данных были использованы описательные характеристики, таблицы сопряженности с использованием χ^2 Пирсона, многомерный дисперсионный анализ (MANOVA).

Научная новизна работы: определены особенности психологической адаптированности вахтового персонала алмазодобывающего и нефтедобывающего производств в условиях Крайнего Севера в сравнении с вахтовым персоналом юга России.

Практическая значимость работы состоит в том, что выявленные особенности психологической адаптированности вахтового персонала могут служить основанием для разработки более адресных и целенаправленных программ сопровождения вахтового труда в условиях Крайнего Севера.

Структура работы: данная выпускная квалификационная работа объемом 75 с. Состоит из введения, двух глав (первая глава включает четыре параграфа, вторая – два параграфа), рекомендаций, заключения, содержит 6 рисунков, 16 таблиц, 86 источников и 1 приложения.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТИРОВАННОСТИ ВАХТОВОГО ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

1.1 Особенности вахтового метода труда на Крайнем Севере

Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

Вахтовый метод труда используется в связи с удаленностью места работы от места пребывания работодателя для уменьшения сроков строительства, ремонта или реконструкции производственных, социальных или иных объектов в неосвоенных, далеко удаленных районах или районах с особыми климатическими условиями.

Специалисты, работающие вахтовым методом труда, во время нахождения на объекте производства работ проживают в вахтовых поселках, специально сооружаемых работодателем. Вахтовый поселок представляет собой комплекс зданий и строений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности данных работников в период выполнения ими работ и послесменного отдыха.

Вахтовый труд определяется как «особый вид интенсивной трудовой деятельности человека, связанный с неоднократными перемещениями, климатозональными контрастами, напряжением физиологических функций, сдвигами биологических ритмов и психологических колебаний на фоне незавершенной адаптации» [1].

Область использования вахтового метода достаточно широка. Она включает в себя геологоразведку, нефтегазовую и лесную промышленность, добычу полезных ископаемых, строительство и многое другое. Также он эффективно применяется для уменьшения сроков строительства, ремонта и реконструкции объектов в отдаленных неосвоенных районах или районах с особыми природными условиями.

Обычно вахтовый метод работы на Крайнем Севере и в Арктике применяется в нефтегазодобывающей отрасли. Поиск и разведка месторождений нефти и газа отличаются рядом особенностей и состоят из полевых геологических, геохимических и геофизических работ с последующим бурением скважин. Бурение скважин – один

из основных технологических процессов в нефтедобыче, а рабочие буровых бригад (буровики) – одна из ведущих профессий данной отрасли.

В алмазодобывающей промышленности на Крайнем Севере также активно используется вахтовый метод. Разработка месторождений и добыча алмазов осуществляется открытым способом. Во время работы в карьере на горной технике обслуживающий и технический персонал подвергается воздействию общей и местной вибрации через пол, сиденье, педали управления, рычаги.

Крайний Север определяется как природная экстремальная зона, которая предъявляет повышенные требования к приспособительным возможностям организма. На акклиматизацию человека могут влиять такие факторы, как чрезвычайно длительная зима с характерными низкими температурами и сильными ветрами, короткое холодное лето, полярный день и полярная ночь, магнитные бури, изоляция людей в малонаселенных поселках, особенности питания, вызывающие развитие гиповитаминозов, бедность флоры и фауны, однообразие ландшафта, а также хорошо ощутимая изменчивость погоды. Данные факторы предъявляют организму запросы, зачастую превышающие его резервы, что не дает возможность полной адаптации организма к этим условиям [6].

Вахтовый труд в условиях Крайнего Севера и Арктики специфичен. Совокупность природно-климатических факторов Севера оказывает достаточно сильное негативное воздействие не только на физическое, но и на психическое состояние человека, это получило название синдрома полярного напряжения [57].

На формирование функционального состояния и работоспособность человека влияют также факторы самого труда (физические, эмоциональные и информационные нагрузки, монотония, гиподинамия), окружающей среды, в том числе и техногенно-обусловленные (вибрация, шум, пыль, электрические и магнитные поля, аэрозоли, токсические вещества, термические воздействия и др.).

Вахтовый метод также всегда предполагает групповую изоляцию, которая воздействует на личностные особенности членов группы, на деловые и межличностные взаимоотношения и их структуру, актуализирует ряд определенных потребностей человека. Все это, в свою очередь, негативно сказывается как на общей атмосфере жизнедеятельности рабочей бригады, ее социально-психологическом климате, так и на работоспособности каждого из ее членов [38].

Особенностями жизнедеятельности на вахте можно назвать также изменение восприятия временных ритмов [9], длительное нахождение в замкнутых помещениях, вынужденный круг общения, длительная разлука с близкими, социальный десинхроноз [17]. Такие регулярные «миграции» при вахтовых формах организации труда требуют от человека постоянно повторяющихся процессов «адаптация – реадаптация», что истощает ресурсы психики и организма вахтовиков. Следовательно, необходимо уделить особое внимание вопросу адаптации вахтовых работников в условиях Крайнего Севера [11].

Кроме того, необходимо подчеркнуть, что рассмотренные особенности труда на Крайнем Севере детерминируют, как внутренние (психологические) изменения работников в процессе трудовой деятельности, так и обуславливают внешние (непсихологические) факторы влияния на жизнедеятельность вахтовиков. Их также надо учитывать при психологическом обеспечении деятельности вахтовиков Заполярья.

В процессе современного технологического прогресса общества изменились среда обитания человека, условия труда, в связи с этим, на людей стали воздействовать необычные факторы, вызывающие стрессы, информационные и эмоциональные перегрузки, гиподинамию, сенсорную депривацию и т.д. Вахтовый труд добывающей отрасли определяется как особый вид интенсивной трудовой деятельности человека, связанный с постоянными перемещениями, климатическими контрастами, напряжением физиологических функций, сдвигами биологических ритмов на фоне незавершенной адаптации в условиях вынужденного сосуществования.

Таким образом, обращаясь к особенностям вахтового труда на Крайнем Севере, необходимо акцентировать внимание на том, что Север определяется исследователями, как природная экстремальная зона (экстремальные зоны определяются как чрезвычайные в смысле возможного неблагоприятного влияния на человеческий организм). Сочетание неблагоприятных природно-климатических и социально-производственных факторов с вахтовым режимом труда существенно затрудняет процессы социально-психологической адаптации работников к условиям Крайнего Севера. Жизнедеятельность при вахтовых формах труда на добывающих производствах дискомфортна и требует психологического сопровождения.

1.2 Экстремальные факторы, воздействующие на работников при вахтовой организации труда на Крайнем Севере

В исследованиях многих авторов установлено, что на работников при вахтовой организации труда в условиях Крайнего Севера и Арктики влияют три группы факторов: климатогеографические, связанные с суровым арктическим климатом; производственные, обусловленные опасностью и вредностью производства, и социально-бытовые, детерминированные условиями групповой изоляции.

Профессиональная деятельность при вахтовой организации труда в условиях Крайнего Севера осложнена комплексом неблагоприятных факторов, что предполагает необходимость дополнительной мобилизации внутренних ресурсов человека. На здоровье, психику и адаптацию вахтового персонала оказывают влияние не только сложные природно-климатические, геологические и производственные условия, но и социальная групповая изоляция, которая является одним из самых сильных факторов, оказывающих воздействие на всю сферу жизнедеятельности вахтовиков. От человека требуются значительные усилия, чтобы в ограниченном кругу социальных контактов обеспечить полноценное социальное взаимодействие.

Многие факторы, выделяемые исследователями, для кого-то могут быть экстремальными, а для других они будут индифферентными. Так, Н.Ш. Магомед-Эминов определяет экстремальные ситуации как такие, которые предполагают, с одной стороны, особые требования (отличающиеся от требований обычной жизненной ситуации) а с другой стороны, относительную стабильность ценностно-смысловой сферы личности, которая не поддается быстрому изменению [39].

В.И. Лебедев выделяет следующие факторы, определяющие экстремальную ситуацию, которые действуют в совокупности:

- 1) монотонность – длительное выполнение однообразных трудовых операций, которое требует непрерывной и устойчивой концентрации внимания;
- 2) десинхронность – рассогласование ритма сна и бодрствования, что свидетельствует о снижении процессов возбуждения и торможения;
- 3) ограничение информации – отсутствие лично значимой информации;
- 4) одиночество (как в группе, так и при отсутствии других людей);

5) групповая изоляция – условия вынужденного длительного пребывания группы людей;

б) угроза для жизни – это могут быть условия серьезного риска [38].

Среду, в которой находится профессионал в вахтовый период, можно условно разделить на окружающую (природную) и организационную (производственную). В сочетании их влияния определяют специфику жизнедеятельности человека.

Исследования климато-производственных условий профессиональной деятельности работников нефтегазодобывающего производства в условиях Крайнего Севера показали, что большинство работников испытывают опасное и вредное воздействие комплекса факторов на организм. Факторы, которые влияют более негативно – это шум, вибрации, недостаточность естественного освещения рабочего места, параметры микроклимата и напряженность трудового процесса.

Многие исследователи, занимающиеся изучением вахтового труда говорят о том, что на работника неблагоприятно могут действовать непривычные условия (по сравнению с исходной социальной и природной средой обитания) и распорядок жизнедеятельности, многократные перелеты и перемещения, гипокинезия, или ограничение двигательной активности, влияние метеорологических условий, значительные изменения продолжительности светового дня, непривычный и часто недостаточный рацион питания (не соответствующий потребностям организма). Значение имеют также увеличение объема и разнообразия профессионально важной сенсорной информации, а также более строгое управление эмоциональными реакциями [53].

Многие исследователи выделяют два типа групп негативных факторов воздействия на психику вахтового персонала, работающего в условиях Крайнего Севера и Арктики:

а) социально-психологические факторы внутреннего плана, связанные с субъектной позицией (отношение самого человека к обстоятельствам жизни и профессиональной деятельности);

б) средовые влияния:

– климатические и геофизические (температурные колебания, циркуляция воздушных масс, перепады барометрического давления, солнечная радиация, теплообмен, влагообмен, повышенная проникаемость радиоволн, электронов,

протонов, нейтронов, ионов тяжелых элементов, которые в комплексе создают наиболее интенсивные электромагнитные поля и т.д.),

– производственное загрязнение (шумы, излучения, вибрации, химическое загрязнение и др.);

– сложность профессиональной деятельности, особенности трудового процесса, интенсивность трудовой нагрузки;

– световая аperiodичность;

– значительные сезонные метеоизменения;

– организационные факторы (освещение, удобство, температурный режим рабочего места; общая длительность северных экспедиционных вахт, сменно-суточный режим и т.д.).

В рамках концепции «психологического благополучия» экстремальной средой жизнедеятельности можно назвать любую среду, в которой может содержаться потенциальная угроза для реализации значимых потребностей личности, а также угроза психологическому благополучию личности.

По степени значимости факторы, оказывающие неблагоприятное воздействие на Крайнем Севере, выстраивают так: климатогеографические условия и их контрасты, десинхронизирующее влияние сменно-суточных режимов труда и отдыха, социально-психологические комплексы условий «экспедиционного образа жизни» [50].

Экстремальность климатогеографических факторов Крайнего Севера и Арктики обусловлена следующими особенностями: экстремальность климата (различные погодные явления, низкие температуры, влажность, циркуляция воздушных масс, изменения содержания кислорода в атмосферном воздухе); большие межсуточные колебания температуры воздуха; межсуточная изменчивость давления воздуха; фотопериодизм во время полярного дня и полярной ночи, сопровождающееся перестройкой суточной периодики; выраженный дефицит ультрафиолетового излучения; частые магнитные бури, полярные сияния; мощные и частые геомагнитные возмущения, недостаточная насыщенность воздуха кислородом, в связи с постоянными сильными ветрами и метелями в зимний период ионизация воздуха достигает аномально высоких значений; радиационная обстановка в регионе [50].

Таким образом Крайний Север характеризуется целым комплексом неблагоприятных факторов, включающий холод, выраженные колебания температуры и барометрического давления, обледенение, высокая влажность и сильные ветра, поведение магнитных полей, а также изменения солнечной активности и своеобразной фотопериодичности, который обуславливает экстремальную структуру климата приарктических территорий и Арктики, предъявляющего повышенные требования к организму человека.

К производственным факторам можно отнести микроклимат, освещенность, вибрация, вредные вещества, у каких-то специалистов - сложный и тяжелый физический труд. Особенности самого производственного процесса при вахтовой организации труда также предъявляют повышенные требования к функциональному состоянию специалистов:

1. Продолжительные интенсивные нагрузки, сменный режим работы (8 через 8, 12 через 12) в дневное или ночное время суток.

2. Вид нагрузки в зависимости от должности. Интеллектуальная нагрузка (у руководителя, мастера смены), физическая нагрузка (у нижестоящих работников), сенсорная нагрузка (например, мастер ОТК, операторы), смешанный вид нагрузки.

3. Содержание профессиональной деятельности (особенности приема и обработки информации, а также принятия решений), зависящее от специфики выполняемой работы.

4. Распределение нагрузки во время смены: нагрузка интенсивная, часто неравномерное, без четкого ритма, сопровождающаяся дефицитом времени.

В исследованиях Алексеенко В.Д. было установлено достоверное влияние производственных факторов на здоровье вахтовых работников, увеличение уровня заболеваемости технического персонала по обслуживанию буровых установок вызывается повышением степени вредности вибрации, шума, микроклимата и тяжести трудового процесса [5].

Вахтовая организация труда всегда предполагает групповую изоляцию, но в зависимости от климатических факторов, удаленности объекта и специфики производства степень изоляции может быть различна. Такие особенности социального взаимодействия в условиях групповой изоляции, как отсутствие возможности уединиться, сужение зоны личностного пространства, ограничение в

свободе выбора круга общения, вынужденный характер взаимодействия с коллегами как в рабочее, так и нерабочее время, независимо от интересов, предпочтений и личностных особенностей могут оказывать ряд негативных влияний на вахтовый персонал. Если говорить о степени групповой изоляции то слабая степень изоляции присутствует у работников, трудящихся и проживающих в вахтовом поселке, а сильная степень изоляции присутствует у работников занятых на отдаленных буровых вышках. Также степень групповой изоляции зависит от количества проживающих людей в одном вахтовом поселке, есть ли возможность выезда с вахты, далеко ли находятся от вахтовых поселков близлежащие населенные пункты [51].

В зависимости от степени групповой изоляции будет изменяться и саморегуляция функционального состояния организма человека. Групповая изоляция имеет также такую особенность, как сложность общения с родственниками в связи с удаленностью производства от линий коммуникаций. В редких случаях на предприятии у работников нет возможности регулярно связываться с семьей и близкими им людьми. Это тоже повышает напряженность психического состояния профессионала.

Под групповой изоляцией понимается «длительное пребывание группы в условиях ограниченного пространства, в результате которого возникает эмоциональная напряженность в межличностных отношениях, общение нарушается ввиду астенизации нервной системы, ограниченности сенсорных воздействий» [39]. Анализ ряда исследований показал, что феномен групповой изоляции рассматривается не только с точки зрения психологического климата и эмоциональных отношений в группе, а также с точки зрения эффективности деятельности группы, её жизнеспособности при необходимости длительное время жить в экологически замкнутых системах. В необычной экстремальной обстановке гораздо четче, чем в повседневной жизни, можно определить проявление тех или иных групповых феноменов (сплочённость группы, эффективность деятельности, позитивные эмоциональные отношения в группе и т.д.). В связи с этим, каждый из них нуждается в отдельном рассмотрении в специфическом контексте вахтового труда [39].

Групповая изоляция детерминирует следующие социально-бытовые факторы, действующие на работников в вахтовый период:

- Сложность жизнеобустройства и неблагоприятные условия размещения;
- Сужение зоны личностного пространства, отсутствие возможности уединиться;
- Вынужденный круг контактов;
- Психофизиологический (психоэмоциональный) дискомфорт;
- Отсутствие или недостаток продовольствия и трудности, связанные с его доставкой (дефицит свежих овощей и др.);
- Отсутствие развитой инфраструктуры;
- Сложности с транспортом и связью;
- Периодичность трудовой деятельности, выполняемой в высоком темпе и напряжении, чередуется с длительным отдыхом и физической расслабленностью;
- Снижение информационного фона общения, информационная истощенность;
- Выполнение семейных обязанностей (уборка помещений, приготовление пищи и т.п.) дополнительным персоналом [46].

Специфика групповой изоляции также может быть описана следующими психогенными факторами: постоянная «публичность» и информационная монотонность в общении; необходимость удерживать себя в определенной ролевой позиции в течение длительного времени; стремление скрыть свои мысли и переживания от окружающих и возникающая вследствие этого эмоциональная напряженность. Это вызывает у человека потребность в уединении.

При нахождении коллектива длительное время в условиях групповой изоляции, во взаимоотношениях людей на этапе неустойчивой психической деятельности начинает проявляться эмоциональная напряженность, возникают конфликты, которые могут привести к неприятным последствиям.

В профессиональные изолированные группы объединены люди различных специальностей, социального статуса, различного возраста, интеллекта, с разными привычками в бытовом укладе, поэтому очень сложно бывает в такой группе найти релевантный социальный отклик [46].

В.В. Борискин говорит о том, что основным фактором, определяющим эмоциональную напряженность в условиях изоляции, является нахождение людей под постоянным наблюдением. Человеку при этом необходимо контролировать свои эмоции, подавлять свои истинные чувства и желания, находиться в определенной

социальной роли. Эта эмоциональная напряженность рано или поздно может вызвать открытый конфликт между членами коллектива, проживающими вместе.

В настоящее время не вызывает сомнений чрезвычайная сложность процесса адаптации человека к описанным условиям обитания, однако наибольшую сложность этого процесса вызывает то, что комплекс этих факторов воздействует не постоянно, а прерывисто из-за регулярных «миграций», которые неизбежны при вахтовом труде.

Для эффективного выполнения своей профессиональной деятельности вахтовый работник, кроме глубоких специальных знаний, характерных для его должности, должен обладать целым рядом специфических психических качеств. Значительную роль для адаптации играют психологические и характерологические особенности работников добывающих производств, работающих вахтовым методом труда.

Таким образом, при оценке профессиональных требований, предъявляемых к различным психологическим качествам вахтовиков большое внимание следует уделять не только изучению условий труда, особенностей производственных процессов, профессиональной подготовки специалиста, но и его физическому здоровью (выносливости и др.), эмоциональной (нервной) устойчивости и т.д. Речь идет не только о профессиональной пригодности работника к такому способу организации труда, как вахтовый метод, но и о тщательном изучении таких содержательных характеристик социально-психологического статуса индивида, как особенности саморегуляции, социально-психологической адаптации, субъективного контроля и характерологических особенностей, имеющих место в определенных социальных условиях, а также сферы межличностных отношений.

1.3 Адаптация работников при вахтовой организации труда

1.3.1 Адаптация к экстремальным условиям деятельности

В исследованиях многих авторов установлено, что на работников при вахтовой организации труда в условиях Крайнего Севера и Арктики влияют три группы факторов: климатогеографические, связанные с суровым арктическим климатом; производственные, обусловленные опасностью и вредностью производства, и социально-бытовые, детерминированные условиями групповой изоляции.

Сочетание этих неблагоприятных факторов с вахтовым режимом труда существенно затрудняет процессы психологической адаптации работников в условиях Крайнего Севера.

Адаптация к экстремальным условиям деятельности отличается от обычной адаптации к меняющимся условиям. Для экстремальных условий либо невозможно выработать привычное соответствующее поведение, так как экстремальность зачастую подразумевает внезапные и непредвиденные изменения, либо привычное поведение все равно приводит к чрезмерным нагрузкам, так как экстремальность характеризуется интенсивностью воздействия [47].

Деятельность в экстремальных условиях предъявляет особые требования к психологической адаптации работников, что обусловлено непредсказуемостью возникновения стрессогенных или аварийных ситуаций, которые требуют немедленного реагирования и разрешения.

Л.Г. Дикая, С.А. Шапкин в своей работе рассматривают адаптацию к экстремальным условиям как «психологическую систему, для которой характерно состояние подвижного равновесия, сохраняющее постоянство структур лишь в процессе непрерывного обмена и движения всех компонентов системы» [79].

При вахтовой организации труда экстремальными являются не только условия профессиональной деятельности, но и климатогеографические условия Крайнего Севера. В настоящее время существуют различные точки зрения на динамику процессов адаптации людей к условиям Крайнего Севера.

Б.И. Ткаченко с соавторами в своих работах описывают три фазы адаптации человека к условиям высоких широт. Первая фаза длится в течение полугода, в это время происходит дестабилизация многих физиологических параметров. Вторая фаза наступает в течение 2-3 лет. В этот период вегетативные и соматические функции в условиях физиологического покоя и при умеренной физической и психоэмоциональной нагрузках нормализуются и синхронизируются. В последующие 10-15 лет состояние организма относительно стабилизируется, что свидетельствует о наступлении стадии стабилизации. Но, конечно, чтобы поддерживать постоянный соответствующий уровень жизнедеятельности, необходимо постоянное напряжение нейроэндокринных механизмов (повышение обмена веществ и во время работы, и в покое), что часто приводит к истощению резервных возможностей организма [71].

Ц.П. Короленко своими исследованиями доказал, что некоторые психофизиологические показатели, такие как время сенсомоторной реакции, лабильность нервной системы, характеристики подвижности нервных процессов, ухудшаются к 6 месяцу проживания в условиях Крайнего Севера, затем остаются в таком состоянии еще около года, и к 24 месяцу снова ухудшаются. К 18 месяцу проживания наблюдается повышение показателей эмоциональной лабильности, тревожности, снижение индекса социальной адаптации, что свидетельствует о значительном напряжении механизмов социально-психологической адаптации в этот период [32].

Б.Д. Карвасарский, А.П. Бизюк показали, что в первые годы при длительном нахождении в экстремальной климатической обстановке в условиях высоких широт чаще наблюдаются отклонения преимущественно поведенческих личностных компонентов, которые могут сопровождаться нарушением общего самочувствия и сна, а в последующем происходит повышение тревожности, невротизация личностной структуры. При этом наибольшее число нарушений, связанных с дезадаптацией в нервно-психической сфере развивается после 6 лет пребывания в хронической стрессогенной ситуации [17].

Данные, представленные Е.Д.Соколовой и Ф.Б.Березиным, указывают на то, что в первые три года пребывания в условиях Крайнего Севера выраженные психические нарушения происходят в два раза чаще, чем в последующие шесть лет, а при длительном (более 10 лет) пребывании вновь нарастает. При этом в качестве основных проявлений нарушений социально-психологической адаптации выделяются невротические реакции и различные психопатические состояния [14].

А.А. Хадарцев показал, что у переехавших на Север лиц в первый год проживания происходит активация программ адаптации. В период от двух до пяти лет на фоне активации этих программ адаптации организм находится в оптимизированном состоянии. При сроке проживания на Севере более 5 лет все показатели достоверно и значительно начинают снижаться, что говорит об истощении резервов и в последующем прекращении адаптации. Автором сделан вывод о том, что необходима коррекция работы механизмов адаптации уже при 3-4-летнем сроке пребывания человека на Крайнем Севере [74].

При действии на организм экстремальных нагрузок психика человека как аппарат приспособления к меняющимся условиям социальной и экологической среды становится наиболее уязвимой. Соответственно, психическая адаптация нарушается одна из первых, что может проявляться в форме дезадаптированного отклоняющегося поведения человека. Ф.Б. Березин описал этот процесс поэтапно следующим образом: 1) нарушение собственно психической адаптации; 2) ухудшение межличностного взаимодействия; 3) снижение эффективности психофизиологической адаптации [14].

Значительная роль в процессе адаптации к длительным экстремальным условиям отводится внутренним (психологическим и социальным) факторам. Север для одних людей является закаливающим фактором и гарантией дальнейших успехов, а для других – фактором психологического надлома с последствиями для здоровья и жизненных перспектив. «Вахтовый образ жизни» – это процесс адаптивного развития таких параметров личности, как направленность, самоудовлетворенность, установка на трудовую деятельность и человеческие отношения.

О.С. Ширяева определяет адаптацию в связке с понятием «психологическое благополучие». В ее концепции экстремальные условия определяются как среда, депривирующая значимые для личности потребности, а «психологическое благополучие» здесь рассматривается как «совокупность личностных ресурсов, обеспечивающая субъективную и объективную успешность личности в системе «субъект – среда», то есть преодоление экстремальной среды и реализацию потребностей. «Функцией психологического благополучия выступает пристраивание внутреннего пространства субъекта, итогом которого является субъективная успешность личности, проявляющаяся в переживании счастья и общей удовлетворенности жизнью, и внешнего пространства среды, критерием гармоничности которого выступает объективная успешность, измеряемая по наличию у субъекта социального, психосоматического, психологического и физического здоровья». При воздействии объективных факторов высокого уровня экстремальности задействуется асимметричная (негармоничная) модель психологического благополучия, характеризующаяся преимущественным обращением к внутренним ресурсам [80].

Н.Н. Симонова говорит о том, что «процесс адаптации обусловлен спецификой организации труда и условий на производстве, индивидуальными психологическими

особенностями специалистов, в связи с чем, детерминантами адаптационных стратегий вахтовых работников являются негативные воздействия среды, средовой и личностный ресурсы» [66].

Исходя из этого, Н.Н. Симонова говорит о таком понятии, как социосредовая профессиональная адаптация работников вахтовых форм труда в условиях Крайнего Севера, которая «представляет собой открытую психологическую систему, направленную на поддержание необходимого уровня работоспособности и функционального состояния в процессе выполнения профессиональных обязанностей в различных условиях (включая все составляющие среды – от физико-химических и физиологических до социально-психологических) с сохранением физического и психического здоровья работника» [66].

Таким образом, нахождение человека в условиях хронической стрессогенной ситуации, коими являются условия Крайнего Севера, приводит к нарушениям психической адаптации, это происходит поэтапно:

- 1) рост психического напряжения, который все-таки сопровождается различными попытками приспособления к экстремальным условиям;
- 2) дальнейший рост психического напряжения в условиях, когда эти попытки оказываются безрезультатными;
- 3) увеличение психического напряжения;
- 4) стадия срыва с повышением тревоги и депрессии, чувствами безнадежности и беспомощности, с последующей дезорганизацией личности.

В дальнейшем проявляются такие нарушения психической адаптации, как клинические расстройства психического и соматического здоровья. Характер этих нарушений в значительной степени определяется ухудшением того или иного аспекта психологической адаптации. Ведущую роль в сохранении психического здоровья профессионала, работающего в экстремальных условиях, играют, конечно, регуляторные механизмы, которые относятся к разным психологическим системам.

1.3.2 Понятие социально-психологической адаптации

Вахтовый метод труда предполагает существенные социально-психологические ограничения для работников, и у них возникают трудности в самореализации и реализации личностного потенциала. Профессиональная деятельность при вахтовой

организации труда в условиях Крайнего Севера осложнена комплексом неблагоприятных факторов, вследствие этого необходима дополнительная мобилизация внутренних ресурсов человека. На здоровье, психике и адаптации вахтового персонала негативно сказываются не только экстремальные природно-климатические, геологические и производственные факторы, но и социальная групповая изоляция. Групповая изоляция наиболее сильно воздействует на всю сферу жизнедеятельности вахтовиков. Чтобы в очень ограниченном кругу социальных контактов обеспечить полноценное социальное взаимодействие, от человека требуются значительные усилия. Способность самоосознания человеком своего личностного ресурса и построения на этой основе сценария, адекватного ресурсу адаптивного поведения здесь становится критерием личностного развития.

В отечественной психологии проблема социально-психологической адаптации представлена достаточно большим количеством научно-исследовательских работ, понятие социально-психологической адаптации понимается как:

– «равновесие с социальной средой, задача которого обеспечить выживание и личностное развитие индивида» (Г. Г. Овчинникова) [50];

– «активное регулирование процесса взаимодействия со средой» (И.А. Милославова) [43];

– «вхождение человека в систему внутригрупповых отношений и приспособление к этим отношениям, выработку образцов мышления и поведения, которые отражают систему ценностей и норм данного коллектива или группы, приобретение, закрепление и развитие умений и навыков межличностного общения в этом коллективе» (Н.А. Свиридов) [61].

По мнению А.А. Налчаджяна, «адаптация – это социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности» [40]. Он характеризует социально-психологическую адаптацию как такое состояние взаимоотношений личности и группы, когда личность удовлетворяет свои потребности, продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, переживает состояние самоутверждения и свободного выражения своих творческих способностей без длительных внутренних и внешних конфликтов [40].

В работах А.Г. Маклакова социально-психологическую адаптация оценивается по следующим критериям:

- 1) принцип межличностных контактов (конфликтность),
- 2) нервно-психическая устойчивость,
- 3) морально-нравственная ориентация,
- 4) опыт общения (общительность),
- 5) групповая идентификация (ориентация на соблюдение требований коллектива) [40].

В.И. Медведев, С.Т. Посохова говорят о том, что критериями социально-психологической адаптации можно считать эмоциональную устойчивость и удовлетворенность от работы [55].

О.И. Зотова, И.К. Кряжева выделяют объективные и субъективные критерии социально-психологической адаптации. К объективным критериям они относят реальное положение в коллективе, продуктивность деятельности, показателями которых являются стаж работы, профессионально-квалификационный рост, успеваемость. Некоторые авторы добавляют к объективным критериям социально-психологической адаптации также продолжительность активной жизни и состояние здоровья человека; пластичность системы регулирования процесса поведения и жизнедеятельности в целом. Субъективными критериями они называют ощущение эмоционально-соматического и физического комфорта; удовлетворенность личности (осознанная или неосознанная) различными аспектами жизни и собой [27].

Е.П. Ермолаева выделяет идентификационные аспекты процесса социальной адаптации профессионалов. Она говорит о том, что конструктивная адаптация профессионала требует взвешенного сочетания индивидуальных притязаний и социальной целесообразности, для это социальная среда должна быть открыта субъекту, а индивид должен быть открыт для принятия ценностей разных социальных сред, т.е. обладать резервом толерантности. Е.П. Ермолаева показала, что при умеренном изменении социальной среды, как позитивном, так и негативном, профессионально-преобразовательная активность личности увеличивается, а чрезмерные изменения, или вовсе их отсутствие, приводят к стагнации или дезадаптации [25].

Согласно исследованиям Р.Д. Атаевой успешность адаптации зависит от ценностных ориентации, их поведенческой реализации, социальной среды, в которой происходит их реализация, а также от жизненных целей [11].

В процессе психологической адаптации человек должен стремиться к обретению индивидуальной стратегии взаимодействия с обновляющейся окружающей реальностью в соответствии с собственным мироощущением, с собственным видением происходящего и себя в нем.

В исследованиях отечественных и зарубежных психологов говорится о том, что одни и те же обстоятельства воздействуют на людей по-разному не столько из-за их объективных свойств, сколько из-за того, какую ценность они представляют для человека. Внешняя среда всегда имеет субъективную ценность для человека, и образ жизненных условий в сознании личности – это проблема адаптационного сознания.

Социально-психологическая адаптация помогает адекватно выстроить социальное взаимодействие, в том числе и в профессиональной деятельности, в рабочем коллективе, предполагая достижение актуальных целей. Социально-психологическая адаптация предполагает адаптацию личности в обществе, регулируя возникающее адаптационное напряжение.

Некоторые исследователи рассматривают социально-психологическую адаптацию и как сам процесс организации социального взаимодействия, которое способствует наиболее полной реализации личностного потенциала. Личностный же потенциал представляет собой совокупность уровня развития самопознания и личностного ресурса, которые обеспечивают процесс саморегуляции и самореализации в измененных условиях существования.

Таким образом, социально-психологическая адаптация рассматривается многими авторами как состояние взаимоотношений личности и группы, когда личность без длительных внутренних и внешних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность.

1.4 Понятие психологической адаптированности

Понятия «адаптация» и «адаптированность» не являются синонимами. Адаптация личности – социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности [39].

Адаптированность рассматривается как результат адаптации личности и представляет собой систему качеств личности, умений и навыков, обеспечивающих успешность последующей жизнедеятельности [12].

По мнению К.Е. Бекмахановой адаптация – это процесс и результат установления определенных взаимоотношений между личностью и социальной средой. Адаптированность личности может достигаться посредством социализации, а она, есть процесс, в ходе которого человек с определенными биологическими задатками приобретает качества, необходимые ему для жизнедеятельности в обществе [16].

А.К. Осницкий отмечает, что в представлениях о социально-психологической адаптированности растет значение влияния собственно личностных движущих сил развития, таких как самоприятие, самооценивание, принятие других, социальная направленность личности, выраженность интернальности, стремление к доминированию [52].

В некоторых работах адаптированность определяют как состояние человека, благодаря которому он чувствует себя свободно и раскованно в социально-культурной среде, это состояние позволяет ему включаться в его ведущую деятельность, чувствовать изменения в привычном социально-культурном окружении, углубляться во внутриличностные проблемы, обогащать собственный внутренний мир путем более совершенных, улучшенных форм и способов социокультурного взаимодействия [21].

По мнению А.К. Акименко адаптированность следует определять как «такое состояние взаимоотношений личности и группы, когда личность без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои основные социогенные потребности, в полной мере идет навстречу тем ролевым ожиданиям, которые предъявляет к ней эталонная группа, переживает состояния самоутверждения и свободного выражения своих творческих способностей» [5].

Говоря об адаптированности как результате процесса адаптации, перед исследователями встает вопрос, какими критериями и показателями адаптации можно определить адаптированность. Анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что существует множество предлагаемых разными исследователями разнообразных показателей, которые объединяются в две большие группы: объективные и субъективные (или внешние и внутренние) [12; 21].

Например, В.Н. Безносиков к объективным критериям, которые определяют адаптированность молодого рабочего на производстве, относит показатели производственной деятельности субъекта адаптации, такие как процент брака, норма выработки, а также стаж работы, квалификационный разряд, официальный статус, образование и т.д. Субъективные критерии автор делит на две категории:

- 1) собственно-субъективные, т.е., самооценка субъекта адаптации;
- 2) субъективно-объективные, когда состояние субъекта оценивается экспертом.

К первой категории автор относит такие показатели, как ценностные ориентации, удовлетворенность, направленность, отношения, социальные установки и т.д. Во вторую категорию входит большой набор критериев, полученных при обобщении оценок социального поведения адаптанта, таковыми могут выступать, например, общественная активность, стремление к повышению профессиональной квалификации, соблюдение трудовой дисциплины и т.д. [15].

Л.Л. Шпак субъективными признаками социокультурной адаптированности называет сознательное поддержание норм и традиций социально-культурной среды; удовлетворенность своим положением в данной социально-культурной среде; стремление и готовность обогатить содержание, формы и способы социокультурного взаимодействия с данной средой. К основным объективным признакам адаптированности, по мнению автора, относятся рост творческой активности в социально-культурных процессах данной среды и всего общества; обогащение содержания и характера культурной деятельности в условиях данной социально-культурной среды, динамическое (энергичное, интенсивное по глубине, быстрое по темпам, внутренне подвижное) освоение достижений культурного прогресса (научно-технических новшеств, нововведений в труде), политической и духовной сферах жизни; стабильность субъекта адаптации в данной социокультурной среде [81].

Данные субъективные критерии адаптированности личности отражают изменения на всех уровнях личностной сферы – эмоциональном (удовлетворенность различными сторонами жизни), когнитивном (информированность о новой среде), ценностном (изменении в системе отношений), поведенческом (достижения в области деятельности и общении, социальной активности и т.д.).

С. Л. Арефьев считает, что критериями адаптированности к новой среде могут выступать:

- 1) самооценка освоения специфики работы;
- 2) отношение к выполняемой профессиональной деятельности;
- 3) установка на работу по специальности в будущем;
- 4) структура деловых качеств;
- 5) оценка руководителем: уровня самостоятельности, качества работы, уровня сложности работы, соблюдения сроков выполнения работы;
- 6) оценка руководителем перспективности молодого специалиста;
- 7) наличие поощрений [45].

С. А. Дружилов называет следующие критерии для оценки уровня социально-психологической адаптированности:

- 1) эмоциональное отношение к коллективу;
- 2) удовлетворенность местом в системе взаимоотношений;
- 3) авторитет в коллективе;
- 4) установка на продолжение работы в том же коллективе [24].

Существуют методические затруднения в прикладных исследованиях при определении показателей адаптированности. Огромное количество критериев отражает объективную сложность и неоднозначность явления адаптации, затрагивающую целостную личность во всем богатстве ее связей с социальным окружением. Одним из способов преодоления указанных трудностей является выделение ведущих показателей адаптированности по сравнению с другими.

В частности, И.К. Кряжева подчеркивает «в феномене социально-психологической адаптированности психологическую включенность личности в производственную деятельность, а также оптимальное эмоциональное самочувствие личности» и считает, что ведущими социально-психологическими показателями адаптированности личности на производстве являются ее «диспозиционные характеристики, ценностно-ориентационная направленность, а также социально-психологический климат производственного коллектива» [30].

И отечественные, и зарубежные психологи в своих работах говорят о том, что одни и те же обстоятельства воздействуют на людей по-разному не столько из-за их объективных свойств, сколько из-за того, какую ценность они представляют для человека. Внешняя среда всегда имеет субъективную ценность для человека, и образ жизненных условий в сознании личности – это проблема адаптационного сознания

(С.В. Васильев, Л.В. Куликов, З.В. Сикевич и др.). Развитие личности и индивидуальности – это процесс освоения и присвоения человеком ценностей, форм деятельности исторически развивающейся культуры, опосредованный общением (Э. Фромм; В.Э. Чудновский и др.) [31].

По мнению Р.Д. Атаевой успешность адаптации зависит ценностных ориентации, их поведенческой реализации, социальной среды, в которой происходит их реализация и от жизненных целей [8].

Многие исследования показывают, что характерологические особенности личности также влияют на успешность социально-психологической адаптации. Например, И.В. Тюряпина, А.Е. Алябьев говорят о том, что гипертимность, демонстративность, циклотмность способствует повышению адаптированности, а при сильной выраженности тревожности есть вероятность развития дистресса [8; 74].

Адаптивные перестройки необходимы при попадании человека в новые условия или при возникновении трудных жизненных ситуаций. Тогда важную роль играет уровень активности личности, насколько человек способен быстро мобилизоваться. Л.В. Куликов, описывая результаты многих своих исследований, пишет, что наиболее адекватной теоретической моделью является выделение оптимального уровня активности личности [49].

Согласно М.А. Ивановой адаптация как совокупный процесс – очень сложный, и он не во всех случаях приводит личность к ее адаптированности. Стихийная адаптация в ряде случаев способна привести к адаптированности, но не всегда. Необходимо управлять процессом адаптации посредством организации оптимального и активного включения личности в новую среду [24].

Уровневый анализ процесса адаптации очень важен, поскольку с помощью его исследователи смогут систематизировать процесс адаптации в соответствии с его качественно-количественными характеристиками. Так, если в основу адаптации заложена количественная характеристика процесса, то можно выделить высокий, средний и низкий уровни.

Например, А.П. Жмыриков разработал классификацию по критериям степени интеграции личности с микро- и макросредой, выходных параметров деятельности, степени реализации внутриличностного потенциала и эмоционального фона самочувствия. Он научно обосновал четырехградационную шкалу результатов

процесса адаптации: высокая оптимальная, высокая избыточная, низкая, дезадаптивная [22].

Х. Рубен и Р. Кели выделяют три аспекта, описывая критерии адаптированности:

1) психологическая адаптация (чувство удовлетворенности, что соответствует внутреннему критерию);

2) эффективность в решении профессиональных задач (внешний критерий);

3) эффективность интеракции (способность развивать теплые взаимоотношения) [63].

А.А. Налчаджян в своей классификации выделяет два уровня: адаптированность и дезадаптированность. При этом адаптированность и дезадаптированность имеет подуровни: устойчивая ситуативная, временная и общая устойчивая [39].

М.А. Беребин, Л.И. Вассерман, Н.И. Косенков не занимаются выделением критериев и уровней адаптированности, но предполагают наличие стадии дезадаптации [15].

А.А. Реан с соавторами, проанализировав множество моделей адаптационного процесса, на основании этого предложили двухкритериальную модель социальной адаптации личности, которая включает внутренний (комплекс признаков, связанных с самооценкой текущего психического состояния: удовлетворенность, комфортность, стабильность и т.п.) и внешний критерий (согласованность реального поведения человека с требованиями социальной среды). Если не выполняются требования ни по одному из критериев, то можно говорить о полной дезадаптации личности [44].

Адаптированность составляет существенную сторону проблемы адаптации. По мнению И.К. Кряжевой, адаптированность – реализация внутренних возможностей, способностей человека и его личностного потенциала в значимой форме, степень соответствия психических возможностей человека требованиям деятельности в заданных условиях [30].

Таким образом, исходя из наличия множества подходов к понятию психологической адаптированности, можно сделать вывод о том, что это достаточно сложный и многосторонний феномен. Под психологической адаптированностью мы будем понимать результат психологической адаптации, который представляет собой

систему качеств личности, необходимую для продуктивного выполнения своей ведущей деятельности. Характеристиками адаптированности можно назвать удовлетворенное психическое состояние, эмоциональный комфорт, активность, интернальность в области производственных отношений, установление хороших взаимоотношений в коллективе, которые позволяют продуктивно выполнять свою ведущую деятельность.

В соответствии с тем, что на работников вахтового труда на Крайнем Севере воздействуют климатогеографические, производственные и социально-психологические факторы, психологическую адаптированность мы будем изучать через субъективные критерии: показатели регуляторных процессов (А.Б. Леонова, А.О. Прохоров, О.А. Конопкин,), субъективного контроля (О.С. Ширяева, В. Н. Безносиков), социально-психологической адаптации (И.К. Кряжева, С.А. Дружилов, Л.Л. Шпак), и объективные критерии: уровень функционального состояния (Ц.П. Короленко, Е.Д.Соколова, О.С. Ширяева).

ВЫВОДЫ ПО ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Особенности вахтового труда на Крайнем Севере указывают на экстремальность деятельности. На работников при вахтовой организации труда в условиях Крайнего Севера влияют три группы факторов: климатогеографические, связанные с суровым арктическим климатом; производственные, обусловленные опасностью и вредностью производства, и социально-бытовые, детерминированные условиями групповой изоляции. Сочетание неблагоприятных природно-климатических и социально-производственных факторов с вахтовым режимом труда существенно затрудняет процессы адаптации работников к условиям Крайнего Севера.

Социосредовая адаптация представляет собой открытую психологическую систему, направленную на поддержание необходимого уровня работоспособности и функционального состояния в процессе выполнения профессиональных обязанностей в различных условиях (включая все составляющие среды – от физико-химических и физиологических до социально-психологических) с сохранением физического и психического здоровья работника.

Под психологической адаптированностью мы будем понимать результат психологической адаптации, который представляет собой систему качеств личности, необходимую для продуктивного выполнения своей ведущей деятельности.

В соответствии с тем, что на работников вахтового труда на Крайнем Севере воздействуют климатогеографические, производственные и социально-психологические факторы, психологическую адаптированность мы будем изучать через субъективные критерии: показатели регуляторных процессов, субъективного контроля, социально-психологической адаптации, личностные особенности, и объективные критерии: уровень функционального состояния.

2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТИРОВАННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗНЫХ ПРОИЗВОДСТВ ПРИ ВАХТОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

2.1 Методическое обеспечение и организация исследования

2.1.1 Описание объектов исследования

Для выявления особенностей психологической адаптированности вахтового персонала различных производств в условиях Крайнего Севера и Арктики было проведено исследование посредством трех экспедиционных выездов на следующих производствах:

1. Нефтедобывающее производство, где приняло участие в исследовании 69 человек (Республика Коми, г. Усинск, с длительностью вахтового заезда 30 дней, период отдыха – 30 дней). Исследование проводилось в 2015 году.

2. Алмазодобывающее производство, где приняло участие 76 человек (Архангельская область, месторождение С.В. Гриба, с длительностью вахтового заезда 14 дней, периодом отдыха – 14 дней). Исследование проводилось в июле – августе 2017 года.

3. Строительство объекта «Крымский мост», где приняло участие 82 человека (Краснодарский край, ст. Тамань, с длительностью вахты 30 дней, периодом отдыха – 30 дней). Исследование проводилось в июне–июле 2018 года. Данная группа явилась группой сравнения для выявления особенностей психологической адаптированности вахтового персонала в условиях Крайнего Севера и Арктики.

Всего в исследовании приняло участие 227 вахтовых работников в возрасте от 21 до 63 лет. Все работники принимали участие в исследовании при их личном согласии.

2.1.2 Методы и методики, использованные в исследовании

Цель настоящего исследования: выявить и описать особенности психологической адаптированности вахтового персонала различных производств в условиях Крайнего Севера и Арктики.

Гипотезы исследования:

1. Показатели психологической адаптированности работников алмазодобывающего производства выше, чем у работников нефтегазодобывающего производства, что обусловлено спецификой вида производства, экстремальностью деятельности и степенью групповой изоляции.

2. Показатели психологической адаптированности, в частности параметры социально-психологической адаптации, у вахтового персонала, работающего в условиях Крайнего Севера ниже, чем у вахтового персонала на юге России, что обусловлено высокой степенью групповой изоляции.

3. Такие личностные черты, как гипертимность, циклотимность и педантичность, способствуют психологической адаптированности вахтового персонала Крайнего Севера.

Под психологической адаптированностью в нашей работе мы понимаем результат психологической адаптации, который представляет собой систему качеств личности, необходимую для продуктивного выполнения своей ведущей деятельности.

В связи с тем, что на работников вахтового труда на Крайнем Севере воздействуют климатогеографические, производственные и социально-психологические факторы, психологическую адаптированность мы будем изучать через субъективные критерии: показатели регуляторных процессов, субъективного контроля, социально-психологической адаптации, а также личностные особенности, и объективные критерии: уровень функционального состояния.

В соответствии с целью и задачами исследования в данной работе были использованы следующие методы:

1. Изучение документации, с целью получения информации о профессиональной деятельности вахтового персонала, их должностных инструкциях, режиме и условиях труда, структуре организации, требованиях к технике безопасности. Для получения данной информации были использованы должностные инструкции, технологические карты, инструкции по охране труда.

2. Наблюдение за рабочим процессом. Применялось для изучения особенностей поведения работников при выполнении своих профессиональных задач. Наблюдение позволило определить внешние условия деятельности, понять структуру производственного процесса с учетом занимаемых должностей.

3. Опрос, который проводился в форме беседы и анкетирования. Беседа использовалась с целью получения личного мнения работника об адаптации на данном производстве.

4. Анкетирование, направленное на получение информации о биографических данных работника и особенностях его трудовой деятельности. Анкета включала следующие разделы:

- общие сведения об образовании, стаже и опыте работы;
- семейное положение;
- субъективная оценка неблагоприятности климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов, которые воздействуют на работников в течение вахтового заезда;
- особенности организации свободного времени в течение вахтового периода;
- субъективная оценка своей профессиональной эффективности и профессионализма;
- субъективная оценка опасности различных ситуаций, которые могут возникать в течение вахтового периода;
- субъективная оценка опасности на рабочем месте и факторов, способствующих ее формированию (Приложение А).

4. Метод психологического тестирования, использованный с целью выявления особенностей психологической адаптированности:

1) Методика «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, которая диагностирует уровень развития индивидуальной саморегуляции и её индивидуального профиля. Измеряет уровень выраженности таких регуляторных процессов, как планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств – гибкости и самостоятельности. Методика состоит из 46 утверждений [37].

2) Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд в адаптации А.К. Осницкого, 1954), представленная 101 утверждением. Измеряет такие шкалы, как адаптированность, принятие других, принятие себя, внутренний контроль (интернальность), эмоциональный комфорт, стремление к доминированию [42, 65].

3) Методика «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (Locus of control scale) в адаптации Е. Ф. Бажина с соавт. [10, 66]. Позволяет оценить сформированный уровень субъективного контроля над разнообразными ситуациями. Опросник состоит из 44 утверждений. Оцениваются следующие шкалы: общая интрнальность, интернальность в области достижений, интернальность в области неудач, интернальность в семейных отношениях, интернальность в производственных отношениях, интернальность в межличностных отношениях, интернальность в отношении здоровья. Отклонение вправо от нормы ($>5,5$) свидетельствует об интернальном типе субъективного контроля в соответствующих ситуациях. Отклонение влево от нормы ($<5,5$) свидетельствует об экстернальном типе субъективного контроля.

4) Методика «Акцентуации характера» Г. Шмишека, К. Леонгарда. Предназначена для диагностики типа акцентуации личности. Опросник предполагает 88 утверждений и направлен на изучение таких личностных особенностей, как демонстративность, педантичность, застревание, возбудимость, гипертимность, дистимичность, тревожность, циклотимность, экзальтированность, эмотивность.

Также проводилась оценка уровня функционального состояния работников с помощью аппаратурных психофизиологических методик:

1. Сложная зрительно-моторная реакция (СЗРМ), выполненная с помощью устройства психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог».

2. Вариационная кардиоинтервалометрия (ВКМ), выполненная с помощью устройства психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог». Это оценка функционального состояния и адаптационных возможностей сердечно-сосудистой системы по методике вариационной кардиоинтервалометрии.

Статистический анализ данных был осуществлен с помощью пакета программ IBM SPSS Statistics 23.00 (лицензионное соглашение № Z125-3301-14 (САФУ имени М.В. Ломоносова). Для статистической обработки данных были использованы описательные характеристики, таблицы сопряженности с использованием χ^2 Пирсона, многомерный дисперсионный анализ (MANOVA).

2.2 Сравнение психологической адаптированности вахтового персонала различных производств

Объективным критерием адаптированности вахтовых работников может выступать функциональное состояние, которое мы измеряли с помощью сложной зрительно-моторной реакции и вариационной кардиоинтервалометрии посредством устройства психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог».

Все обследованные были разделены на две группы: с благоприятным функциональным состоянием (оптимальное; близкое к оптимальному; допустимое) и неблагоприятным функциональным состоянием (предельно допустимое; негативное; критическое).

Таблица 1 - Распределение работников по уровню функционального состояния

Группа по уровню функционального состояния	Алмазодобывающее производство	Нефтедобывающее производство	Строительство моста
Благоприятное функциональное состояние	66,1%	58%	68,7%
Неблагоприятное функциональное состояние	33,9%	42%	31,3%

Согласно данным описательных статистик (таблица 1), большинству вахтовых работников в каждой отрасли производства удастся сохранить свое функциональное состояние благоприятным. Также мы можем сказать, что на нефтедобывающем производстве работников с неблагоприятным функциональным состоянием больше, различия обнаружены на уровне статистической тенденции ($X^2=3,636$ при $p=0,057$).

Мы планируем изучить, есть ли различия в особенностях психологической адаптированности у вахтового персонала различных производств и с разным уровнем функционального состояния. Мы предполагаем, что у работники с благоприятным состоянием более адаптированы к работе вахтовым методом и используют более эффективные способы адаптации.

В связи с тем, что в условиях групповой изоляции при вахтовом методе труда к работникам предъявляются повышенные требования по установлению взаимоотношений, налаживанию делового и межличностного общения, мы

определили различия в параметрах социально-психологической адаптации у работников различных производств. Нами проводился многомерный дисперсионный анализ, где соотносились отрасли предприятия (нефтегазодобывающая, алмазодобывающая, строительство моста), функциональное состояние (благоприятное и неблагоприятное) с параметрами социально-психологической адаптации (адаптивность, принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт, внутренний контроль, доминирование), диагностированные с помощью методики диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд в адаптации А.К. Осницкого, 1954).

Согласно данных многомерных тестов ($p < 0,01$) по взаимодействию факторов вида производства и функционального состояния статистически значимые различия были выявлены только по шкале «Доминирование» (таблица 2).

Таблица 2 – Многомерные критерии по параметрам социально-психологической адаптации при взаимодействии факторов отрасли предприятия и функционального состояния

Эффект	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	Знач.
След Пиллаи	0,989	5,986	16,000	98,000	0,001
Лямбда Уилкса	0,027	30,325 ^b	16,000	96,000	0,001
След Хотеллинга	35,074	103,031	16,000	94,000	0,001
Наибольший корень Роя	35,058	214,729 ^c	8,000	49,000	0,001

Статистически значимые различия также подтверждается данными оценки межгрупповых факторов (таблица 3).

Таблица 3 – Оценка межгрупповых эффектов по параметрам социально-психологической адаптации при взаимодействии факторов отрасли предприятия и функционального состояния

Источник	Сумма квадратов типа III	ст. св.	Средний квадрат	F	Знач.
Адаптивность	722,247	1	722,247	0,785	0,380
Принятие себя	340,056	1	340,056	2,284	0,136
Принятие других	0,005	1	0,005	0,000	0,992
Эмоциональный комфорт	222,759	1	222,759	2,224	0,142
Внутренний контроль	447,824	1	447,824	1,374	0,246

Источник	Сумма квадратов типа III	ст. св.	Средний квадрат	F	Знач.
Доминирование	316,517	1	316,517	5,817	0,019

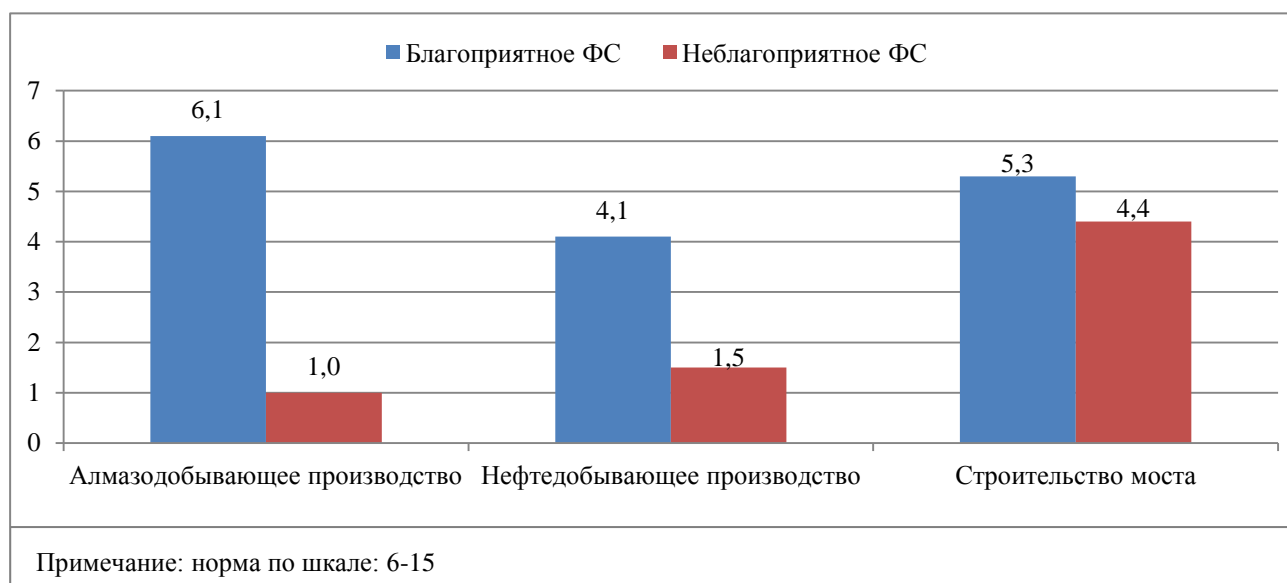


Рисунок 1 – Различия по выраженности доминирования как параметра социально-психологической адаптации у вахтового персонала различных производств с благоприятным и неблагоприятным функциональным состоянием

По рисунку 1 мы видим, что показатель доминирования выше у вахтового персонала всех видов производств с благоприятным функциональным состоянием. Можно говорить о том, что при благоприятном функциональном состоянии вахтовые работники больше стремятся к самостоятельности и руководству в решении задач, лидерству.

Если сравнивать показатель доминирования у работников алмазодобывающего и нефтегазодобывающего производств Крайнего Севера, то мы видим, что у специалистов нефтегазодобывающего производства доминирование наименее выражено, т.к. в этой отрасли при возникновении аварийных ситуаций чаще требуются указания руководителей для их разрешения.

Также важно отметить, что у вахтового персонала на юге уровень доминирования ниже нормы, что может указывать на неумение самостоятельно принимать решения и действовать без руководителя, растерянность, уступчивость, недостаток собственных убеждений.

Также согласно данных оценки межгрупповых факторов (таблица 4) выявлены статистически значимые различия ($p < 0,01$) у вахтового персонала различных производств в таких параметрах социально-психологической адаптации, как адаптивность, принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт, внутренний контроль, доминирование.

Таблица 4 – Оценка межгрупповых эффектов по параметрам социально-психологической адаптации при воздействии фактора отрасли предприятия

Источник	Сумма квадратов типа III	ст.с в.	Средний квадрат	F	Знач.
Адаптивность	27987,461	2	13993,730	15,205	0,001
Принятие себя	19137,008	2	9568,504	64,271	0,001
Принятие других	25558,744	2	12779,372	246,338	0,001
Эмоциональный комфорт	16777,571	2	8388,786	83,762	0,001
Внутренний контроль	4200,766	2	2100,383	6,446	0,003
Доминирование	18311,210	2	9155,605	168,258	0,001

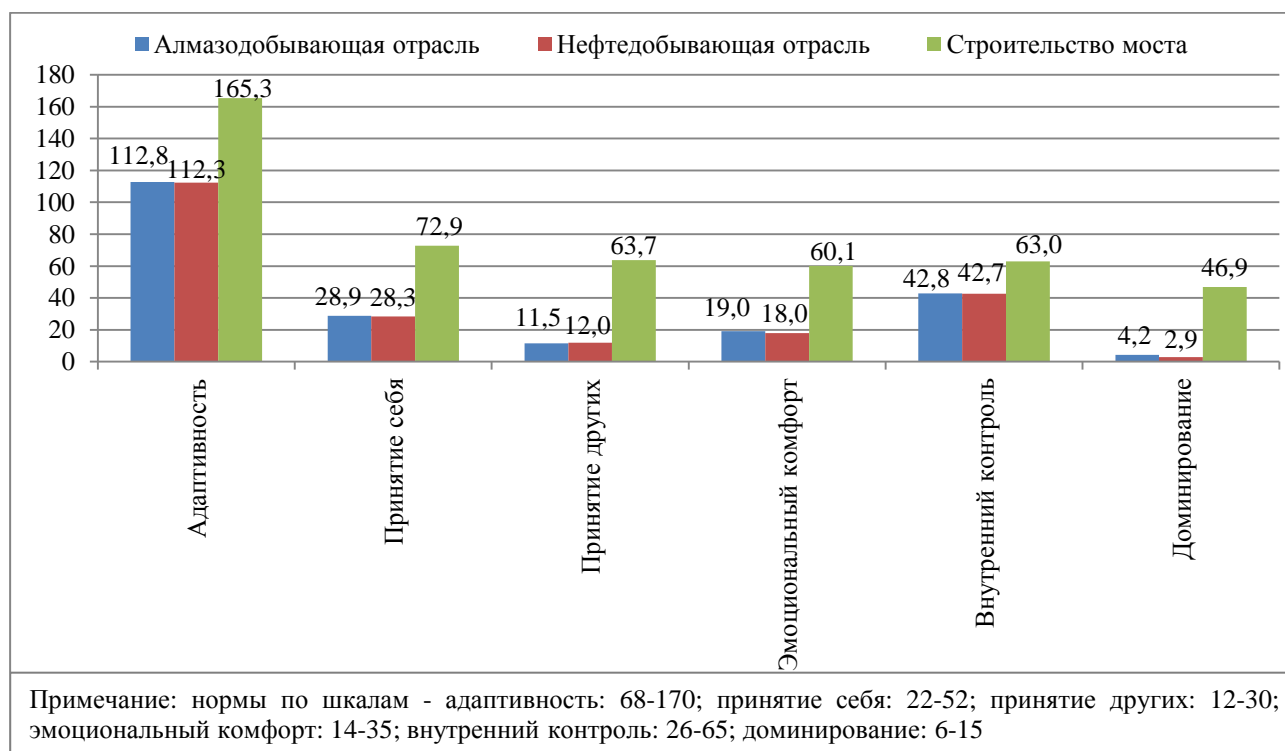


Рисунок 2 – Параметры социально-психологической адаптации у вахтового персонала различных производств

Из рисунка 2 мы видим, что у вахтового персонала юга все показатели социально-психологической адаптации выше, чем у вахтовиков, кто работал в условиях Крайнего Севера. Это может быть обусловлено тем, что на юге групповая изоляция имела умеренный характер, в то время как на производствах Крайнего Севера она была максимально неблагоприятной.

Также можно сказать о том, что у вахтовых работников Крайнего Севера наиболее выражены такие показатели, как внутренний контроль и принятие себя. Высокий внутренний контроль, или интернальность, говорит об ответственности работников за свои действия, высокой самоорганизации. Работники воспринимают происходящие с ними события как результат собственной деятельности (вхождение в трудовой или межвахтовый режим, активность, рабочий процесс).

Принятие себя говорит об отсутствии внутренних конфликтов, специалисты способны адекватно оценивать себя, свои сильные и слабые стороны.

Доминирование у вахтовых работников Крайнего Севера выражено слабо, т.е. они не стремятся вступать в конфронтацию со своими коллегами и по возможности избегают конфликтов, что играет важную роль в условиях групповой изоляции.

Так, можно сделать вывод о том, что у вахтового персонала алмазодобывающего и нефтедобывающего производств различий в показателях социально-психологической адаптации нет, но они значительно отличаются от показателей вахтового персонала южной вахты, что обусловлено степенью групповой изоляции.

С целью определения уровня выраженности субъективного контроля у работников различных отраслей производства проводился многомерный дисперсионный анализ, где были соотнесены отрасли предприятия (нефтегазодобывающая, алмазодобывающая, строительство моста), функциональное состояние (благоприятное и неблагоприятное) с показателями опросника «Уровень субъективного контроля» (Дж.Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина и соавт., 1984), а именно общая интернальность, интернальность в области достижений, интернальность в области неудач, интернальность в области семейных отношений, интернальность в области производственных отношений, интернальность в области межличностных отношений, интернальность в области здоровья и болезни.

Согласно данных многомерных тестов (таблица 5) выявлены статистически значимые влияния только вида производства на выраженность субъективного контроля вахтовых работников ($p < 0,01$).

Таблица 5 – Многомерные критерии по показателям опросника «Уровень субъективного контроля» при воздействии фактора отрасли предприятия

Эффект	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	Знач.
След Пиллаи	1,104	10,931	16,000	142,000	0,001
Лямбда Уилкса	0,013	69,461 ^b	16,000	140,000	0,001
След Хотеллинга	69,601	300,153	16,000	138,000	0,001
Наибольший корень Роя	69,467	616,519 ^c	8,000	71,000	0,001

Статистически значимые влияния также подтверждаются результатами оценки эффектов межгрупповых факторов (таблица 6).

Таблица 6 – Оценка межгрупповых эффектов по показателям опросника «Уровень субъективного контроля» при воздействии фактора отрасли предприятия

Источник	Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
Общая интернальность	13670,317	2	6835,158	22,184	0,001
Интернальность в области достижений	707,471	2	353,735	9,792	0,001
Интернальность в области неудач	210,325	2	105,162	2,474	0,091
Интернальность в области семейных отношений	158,779	2	79,389	3,301	0,042
Интернальность в области производственных отношений	169,248	2	84,624	2,782	0,068
Интернальность в области межличностных отношений	71,709	2	35,855	3,569	0,033
Интернальность в области здоровья и болезни	251,012	2	125,506	12,244	0,001

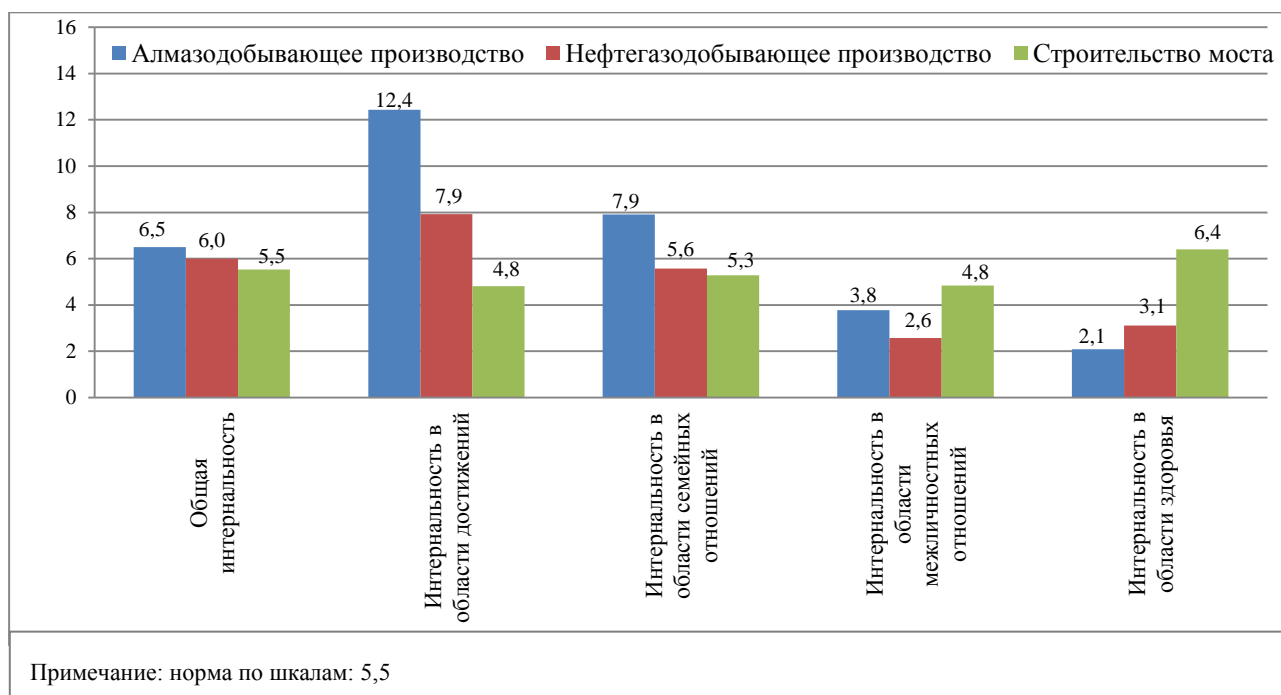


Рисунок 3 – Показатели уровня субъективного контроля у вахтового персонала различных видов производства

Автор методики говорит о том, что отклонение показателя по каждой шкале от нормы вправо ($>5,5$) говорит об интернальном типе субъективного контроля, а влево ($<5,5$) – об экстернальном типе.

Из рисунка 3 мы видим, что более высокий уровень интернальности характерен для работников алмазодобывающей отрасли. Эти работники считают себя ответственными за события, происходящие с ними в области семейных и производственных отношений. По их мнению, только их собственные действия являются важным фактором организации их производственной деятельности. Такие работники чаще проявляют склонность к принятию ответственности на себя. Также они считают, что всего достигают своими усилиями и способны с успехом идти к намеченной цели. Они не склонны перекладывать ответственность на своих коллег или руководство.

Интересно отметить, что данные специалисты имеют низкий уровень интернальности в области здоровья и болезни. Они считают, что здоровье и болезнь – это результат случая и надеются на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

В сравнении с данными специалистами, работники нефтедобывающего производства имеют меньшую выраженность интернальности практически в каждой

области. Они чаще склонны связывать события производственной деятельности, межличностных отношений с действиями других людей. В разнообразных неприятностях и неудачах они чаще обвиняют других людей.

Сравнивая показатели субъективного контроля вахтового персонала северной и южной вахты, мы видим, что у специалистов на юге низкие показатели интернальности. Это свидетельствует о наличии затруднений в объяснении причин и способов достижения того или иного результата; такие люди реже склонны возлагать на себя какую-либо ответственность. Они склонны объяснять последствия своих действий влиянием внешних обстоятельств. Для того, что повышать продуктивность и эффективность их деятельности, им необходимо поощрение и стимулирование. В случае успеха работники демонстрируют свои способности. Важно отметить, что эти работники более направлены на поддержание межличностных отношений, инициативны в коммуникации.

В целом, можно говорить о том, что у вахтового персонала Крайнего Севера субъективный контроль выше, чем у вахтового персонала южной вахты. Работники алмазодобывающего производства более ответственны за свои действия, чем работники нефтегазодобывающего производства. Это может быть связано с тем, что в нефтегазодобывающем производстве выше вероятность возникновения стрессогенных или аварийных ситуаций, которые требуют указаний руководителей для их разрешения.

С целью определения ведущих регуляторных процессов у работников различных производств проводился многомерный дисперсионный анализ, где были соотнесены отрасли предприятия (нефтедобывающая, алмазодобывающая, строительство моста), функциональное состояние (благоприятное и неблагоприятное) с регуляторными процессами (планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, гибкость, самостоятельность, общий уровень саморегуляции), диагностируемыми методикой «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой.

Данные многомерных тестов (таблица 7) статистически значимых различий в регуляторных процессах при взаимодействии факторов вида производства и функционального состояния не показали ($p > 0,05$).

Таблица 7 – Многомерные критерии по процессам саморегуляции при взаимодействии факторов отрасли предприятия и функционального состояния

Эффект	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	Знач.
След Пиллаи	0,220	1,393	14,000	158,000	0,162
Лямбда Уилкса	0,791	1,384b	14,000	156,000	0,167
След Хотеллинга	0,250	1,375	14,000	154,000	0,171
Наибольший корень Роя	0,168	1,893c	7,000	79,000	0,082

Нами были выявлены статистически значимые влияния вида производства на выраженность регуляторных процессов ($p < 0,01$) (таблица 8).

Таблица 8 – Многомерные критерии по процессам саморегуляции при взаимодействии фактора отрасли предприятия

Эффект	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	Знач.
След Пиллаи	1,005	11,805	21,000	492,000	0,001
Лямбда Уилкса	0,035	49,249	21,000	465,727	0,001
След Хотеллинга	26,609	203,578	21,000	482,000	0,001
Наибольший корень Роя	26,566	622,414 ^c	7,000	164,000	0,001

Статистически значимые влияния также подтверждаются результатами оценки эффектов межгрупповых факторов (таблица 9).

Таблица 9 – Оценка межгрупповых эффектов по процессам саморегуляции при взаимодействии фактора отрасли предприятия

Источник	Сумма квадратов типа III	ст. св.	Средний квадрат	F	Знач.
Планирование	57,214	3	19,071	4,944	0,003
Моделирование	230,997	3	76,999	22,643	0,001
Программирование	129,367	3	43,122	13,003	0,001
Оценка результатов	79,261	3	26,420	9,704	0,001
Гибкость	49,339	3	16,446	5,374	0,001
Самостоятельность	95,408	3	31,803	8,419	0,001
Общий уровень саморегуляции	26030,922	3	8676,974	425,517	0,001

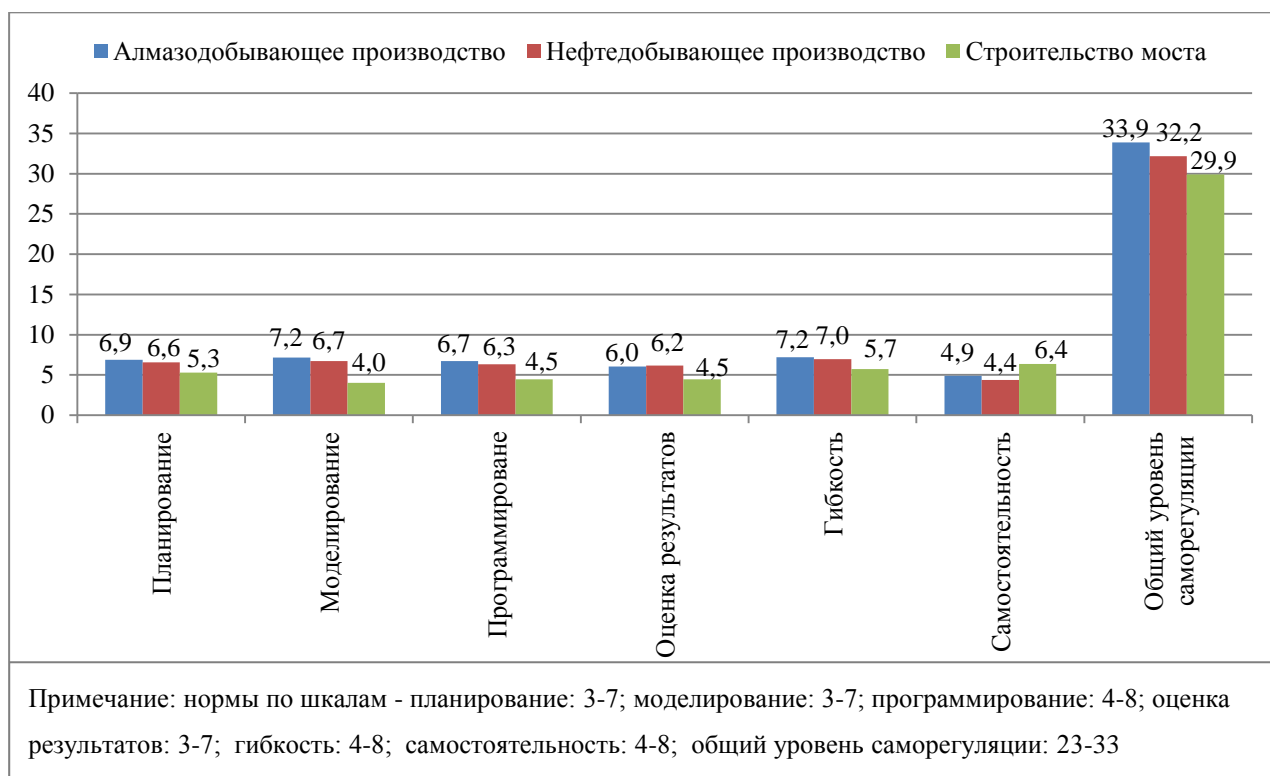


Рисунок 4 – Показатели регуляторных процессов у вахтового персонала различных видов производства

Из рисунка 4 мы видим, что у вахтовиков Крайнего Севера показатели использования регуляторных процессов выше, чем у работников южной вахты, что может быть обусловлено более экстремальными и тяжелыми условиями труда.

Можно отметить, что такой показатель, как самостоятельность, у работников Крайнего Севера выражен меньше всего, что говорит о зависимости от мнений других людей и регуляторных сбоях при отсутствии посторонней помощи, что особенно выражено у работников нефтегазодобывающего производства в связи с наибольшей опасностью профессиональной деятельности. В то же время мы видим, что данные работники демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств они способны перестраивать планы и поведение, способны быстро оценить изменение условий и перестроить программу действий. Гибкость регуляторных процессов позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение условий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска.

По результатам анализа выявлено, что ведущим регуляторным процессом у работников нефтегазового производства является моделирование. Этим работников

отличает четкость постановки целей, тщательное планирование, назначение конкретных сроков выполнения задач и, как следствие, организованность производственного процесса. К тому же высокая степень развития гибкости позволяет им быть восприимчивыми ко всему новому, что способствует быстрой адаптации. Достаточно высокий уровень развития моделирования позволяет правильно оценить ситуацию, оперативно подобрать пути и способы достижения цели, особенно в стрессогенной ситуации.

У работников алмазодобывающего производства к ведущему регуляторному процессу моделирования добавляется планирование. Для работников характерна высокая потребность в планировании, четкость в представлении целей деятельности, ближних и дальних планов, их устойчивость и иерархичность. Эти работники тщательно продумывают свои действия и их последовательность, не склонны менять принятые решения. Программы действий разрабатываются ими во всех деталях еще до начала работы, при реализации собственных программ действий они проявляют упорство, готовность к долговременной организации усилий по достижению цели, методично и качественно выполняют все аспекты работы до последних деталей.

Если говорить об общем уровне саморегуляции, то мы видим, что наиболее гибко и адекватно реагируют на изменение условий, осознанно выдвигают и достигают целей работники вахтового труда Крайнего Севера, в частности, алмазодобывающего производства, что подтверждается результатами опросника «Уровень субъективного контроля» (Дж.Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина и соавт., 1984), описанными выше.

С целью определения личностных особенностей у работников различных производств, которые могут способствовать адаптации вахтовых специалистов, был применен многомерный дисперсионный анализ, где были соотнесены отрасли производства (нефтегазодобывающей, алмазодобывающей, строительство моста), функциональное состояние (благоприятное и неблагоприятное) с параметрами методики «Акцентуации характера» Г. Шмишека, К. Леонгарда (гипертимность, застревание, педантичность, эмотивность, тревожность, циклотимность, возбудимость, дистимичность, демонстративность, экзальтированность).

Многомерные тесты (таблица 10) показывают статистически значимые влияния вида производства на выраженность субъективного контроля вахтовых работников ($p < 0,01$).

Таблица 10 – Многомерные критерии по параметрам методики «Акцентуации характера» при воздействии фактора отрасли предприятия

Эффект	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	Знач.
След Пиллаи	1,090	9,215	20,000	154,000	0,001
Лямбда Уилкса	0,101	16,363 ^b	20,000	152,000	0,001
След Хотеллинга	7,051	26,443	20,000	150,001	0,001
Наибольший корень Роя	6,772	52,147 ^c	10,000	77,000	0,001

Статистически значимые влияния также подтверждаются результатами оценки эффектов межгрупповых факторов (таблица 11).

Таблица 11 – Оценка межгрупповых эффектов по параметрам методики «Акцентуации характера» при воздействии фактора отрасли предприятия

Источник	Сумма квадратов типа III	ст. св.	Средний квадрат	F	Знач.
Гипертимный	1931,697	2	965,849	56,329	0,001
Застревающий	1159,334	2	579,667	70,797	0,001
Педантичный	1188,837	2	594,419	58,138	0,001
Эмотивный	588,455	2	294,228	19,493	0,001
Тревожный	257,792	2	128,896	8,445	0,001
Циклотим	835,398	2	417,699	32,560	0,001
Возбудимый	488,039	2	244,019	20,364	0,001
Дистимичный	595,272	2	297,636	25,011	0,001
Демонстративный	1048,315	2	524,158	53,390	0,001
Экзальтированный	1382,922	2	691,461	23,020	0,001

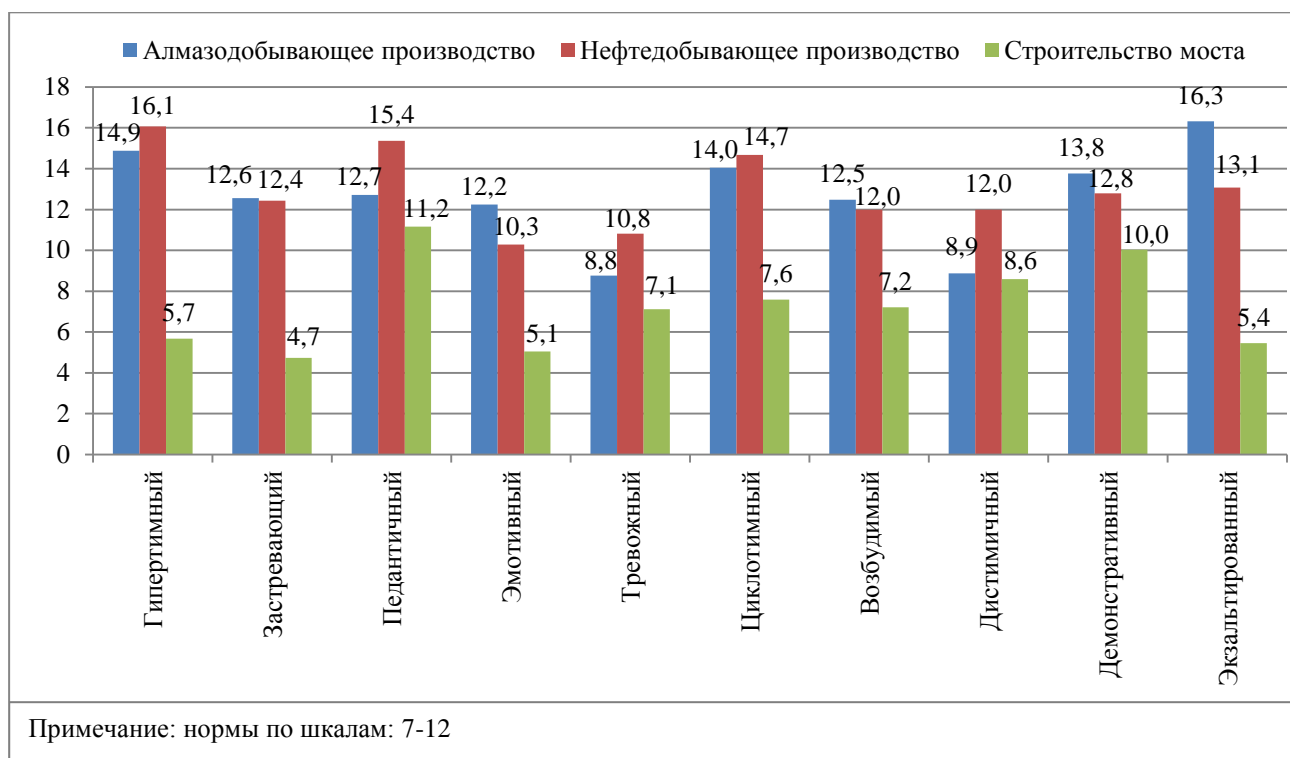


Рисунок 5 – Акцентуации характера вахтового персонала различных видов производства

По рисунку 5 можно сделать вывод о том, что у вахтовиков Крайнего Севера акцентуации характера выражены больше, чем у работников южной вахты, что, возможно, будет способствовать сохранению себя при их экстремальной деятельности.

Так, у вахтового персонала нефтедобывающего производства сочетаются такие черты, как гипертимность, педантичность и циклотимность. Таких работников можно охарактеризовать как самокритичных, ответственных, обязательных и исполнительных; они строго следуют нормам, правилам. В то же время, данные работники нерешительны, осторожны, пессимистичны. Им характерна неуверенность и бессилие перед внешними факторами. Необходимость принимать решения в условиях дефицита информации и лимита времени; ситуации, требующие мобилизации усилий, выносливости вызывают у данных работников неблагоприятные состояния.

Это также подтверждается исследованиями Я.А. Корнеевой и Н.Н. Симоновой, которые на основе выявленных особенностей сочетания акцентуаций характера работников выделили два кластера: с экзальтированным демонстративно-

застревающим стилем акцентуаций характера и с выраженными тревожно-циклотимическими акцентуациями характера [87].

Работники алмазодобывающего производства характеризуются гипертимностью и циклотимностью в сочетании с экзальтированностью, что может обеспечивать высокую активность в поиске решения проблем и выполнении профессиональных задач. Им свойственна высокая работоспособность, упорство в достижении цели и способность отстаивать свою точку зрения. Также они самонадеянны, властолюбивы, склонны к неоправданному риску. Длительная монотонная работа может вызывать сложности у таких работников. Результаты работы зависят от смены настроения. Могут быть вспыльчивы и раздражительны.

Неблагоприятные состояния у данных работников могут быть вызваны ситуациями неопределенности, жестко регламентированными условиями профессиональной деятельности, монотонной работой, а также недооценкой их заслуг.

Для работников же южной вахты наиболее характерны демонстративность и педантичность, которые взаимоисключают проявления друг друга. Но дистимичность, которая также более выражена, указывает на недостаток энергии и активности, склонность к раздумыванию. В то же время этим работникам может быть свойственна добросовестность, вдумчивость, серьезное отношение к работе.

С целью определения различий в личностных характеристиках у работников различных производств с разным функциональным состоянием проводился многомерный дисперсионный анализ, где соотносились отрасли предприятия (нефтегазодобывающая, алмазодобывающая, строительство моста) и функциональное состояние (благоприятное и неблагоприятное) с типами акцентуаций личности, диагностируемых с помощью методики изучения акцентуаций личности Г. Шмишека и К. Леонгарда.

Многомерные тесты (таблица 12) показывают статистически значимые влияния факторов вида производства и функционального состояния ($p < 0,01$) на выраженность двух типов акцентуаций личности (тревожность, дистимичность).

Таблица 12 – Многомерные критерии по параметрам методики «Акцентуации характера» при взаимодействии факторов отрасли предприятия и функционального состояния

Эффект	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	Знач.
След Пиллаи	0,241	2,416 ^b	10,000	76,000	0,015
Лямбда Уилкса	0,759	2,416 ^b	10,000	76,000	0,015
След Хотеллинга	0,318	2,416 ^b	10,000	76,000	0,015
Наибольший корень Роя	0,318	2,416 ^b	10,000	76,000	0,015

Это также подтверждается результатами оценки эффектов межгрупповых факторов (таблица 13).

Таблица 13 – Оценка межгрупповых эффектов по параметрам методики «Акцентуации характера» при взаимодействии факторов отрасли предприятия и функционального состояния

Источник	Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
Гипертимный	0,005	1	0,005	0,000	0,987
Застревающий	0,109	1	0,109	0,013	0,908
Педантичный	26,263	1	26,263	2,569	0,113
Эмотивный	7,278	1	7,278	0,482	0,489
Тревожный	76,518	1	76,518	5,014	0,028
Циклотим	13,931	1	13,931	1,086	0,300
Возбудимый	15,630	1	15,630	1,304	0,257
Дистимичный	47,346	1	47,346	3,978	0,049
Демонстративный	9,970	1	9,970	1,016	0,316
Экзальтированный	1,853	1	1,853	0,062	0,804

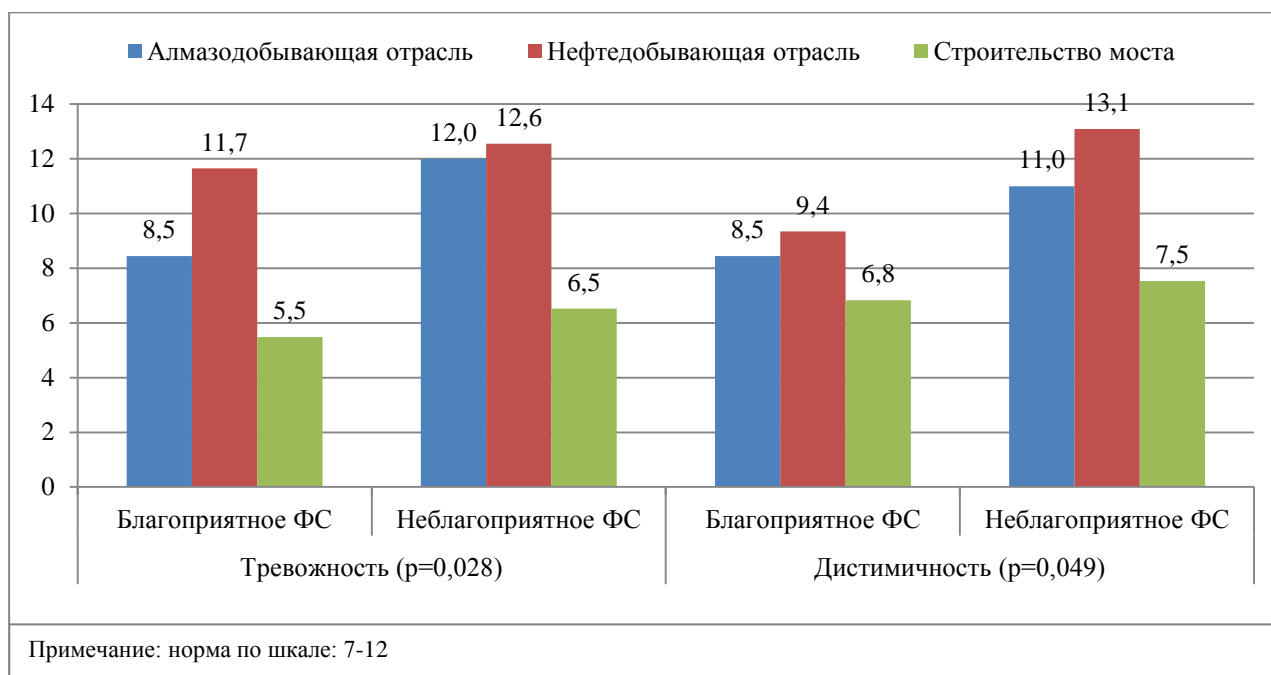


Рисунок 6 – Различия по выраженности тревожности и дистимичности у вахтового персонала различных производств с благоприятным и неблагоприятным функциональным состоянием

Из рисунка 6 мы видим, что уровень тревожности выше у вахтового персонала всех видов производств с неблагоприятным функциональным состоянием. Т.е. мы можем говорить, что тревожность оказывает дезорганизующее влияние на профессиональную деятельность, что проявляется в функциональном состоянии работника, особенно в условиях, при которых требования к адаптированности превышают его резервы.

Также мы можем сказать, что уровень тревожности у вахтового персонала Крайнего Севера выше, чем у работников южной вахты, что может быть обусловлено спецификой производства и экстремальностью их профессиональной деятельности.

Если сравнивать показатель тревожности у работников алмазодобывающего и нефтегазодобывающего производств Крайнего Севера, то мы видим, что специалисты нефтегазодобывающего производства более тревожны. Возможно, у них формируется чувство ответственности в связи с возможностью возникновения стрессогенных или аварийных ситуаций, которые требуют быстрого реагирования и разрешения.

Из рисунка 6 также видно, что уровень дистимичности выше у вахтового персонала всех видов производств с неблагоприятным функциональным состоянием.

Она проявляется в подавленности настроения, медлительности, слабости волевых усилий, что также может отражаться на функциональном состоянии работников. Дистимичность у вахтового персонала Крайнего Севера также выражена сильнее, чем у вахтовиков южной вахты, и наиболее выражена у специалистов нефтегазодобывающего производства.

Таким образом, мы можем сделать выводы о том, что у вахтового персонала, работающего в условиях Крайнего Севера и юга России есть статистически значимые различия в показателях психологической адаптированности.

Таблица 14 – Сравнение показателей адаптированности у вахтовиков различных производств

Критерии психологической адаптированности	Показатели	Алмазодобывающее производство	Нефтедобывающее производство	Строительство моста
Регуляторные процессы	Планирование	Высокий	Высокий	Средний
	Моделирование	Высокий	Высокий	Средний
	Программирование	Средний	Средний	Средний
	Оценка результатов	Средний	Средний	Средний
	Гибкость	Средний	Средний	Средний
	Самостоятельность	Средний	Средний	Средний
	Общий уровень саморегуляции	Высокий	Средний	Средний
Параметры социально-психологической адаптации	Адаптивность	Средний	Средний	Высокий
	Принятие себя	Средний	Средний	Высокий
	Принятие других	Низкий	Средний	Высокий
	Эмоциональный комфорт	Средний	Средний	Высокий
	Внутренний контроль	Средний	Средний	Средний
	Доминирование	Низкий	Низкий	Высокий
Субъективный контроль	Общая интернальность	Высокий	Высокий	Средний
	Интернальность в области достижений	Высокий	Высокий	Низкий
	Интернальность в области семейных отношений	Высокий	Средний	Средний
	Интернальность в области межличностных отношений	Низкий	Низкий	Низкий
	Интернальность в области здоровья и болезни	Низкий	Низкий	Высокий
Акцентуации характера	Гипертимность	Выше среднего	Выше среднего	Низкий
	Застревание	Средний	Средний	Низкий
	Педантичность	Средний	Выше среднего	Средний
	Эмотивность	Средний	Средний	Низкий

Критерии психологической адаптированности	Показатели	Алмазодобывающее производство	Нефтедобывающее производство	Строительство моста
	Тревожность	Средний	Средний	Средний
	Циклотимность	Выше среднего	Выше среднего	Средний
	Возбудимость	Средний	Средний	Средний
	Дистимичность	Средний	Средний	Средний
	Демонстративность	Выше среднего	Выше среднего	Средний
	Экзальтированность	Выше среднего	Выше среднего	Низкий

Так, параметры социально-психологической адаптации у работников южной вахты существенно выше, чем у вахтовиков Крайнего Севера, что обусловлено степенью групповой изоляции. В то же время у специалистов Крайнего Севера выше уровень интернальности, что говорит о способности брать на себя ответственность, а также выше уровень саморегуляции, эти работники чаще используют регуляторные процессы, в частности планирование и моделирование. Такие специалисты наиболее гибко и адекватно реагируют на изменение условий и возникновение непредвиденных ситуаций, что может являться следствием экстремальности их деятельности. Некоторые личностные особенности у специалистов Крайнего Севера также ярче выражены, чем у южной вахты, что может способствовать процессу адаптации.

Также нами были выявлены различия в показателях у вахтовиков различных производств Крайнего Севера. Так, у работников алмазодобывающего производства выше показатели субъективного контроля, уровень саморегуляции, чем у специалистов нефтедобычи.

ВЫВОДЫ ПО ЭМПИРИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

По результатам нашего исследования мы сделали следующие выводы:

1. Параметры социально-психологической адаптации как критерии психологической адаптированности у работников южной вахты существенно выше, чем у вахтовиков Крайнего Севера, что обусловлено степенью групповой изоляции. Работники Крайнего Севера адаптируются за счет внутреннего контроля и принятия себя. У работников алмазодобывающего и нефтедобывающего производств нет различий в показателях социально-психологической адаптации.

Также у вахтовых работников с благоприятным функциональным состоянием показатель доминирования выше, т.е. они чаще берут на себя ответственность при решении трудновыполнимых задач, что также может говорить об адаптированности работников.

2. У специалистов Крайнего Севера уровень интернальности более выражен, что говорит о способности брать на себя ответственность, причем у работников алмазодобывающего производства показатели выше, чем у специалистов в нефтедобывающей отрасли, что может быть обусловлено степенью экстремальности профессиональной деятельности. Специалисты же южной вахте экстернальны по всем показателям, т.е. результаты своих действий они могут списывать на внешние обстоятельства. Статистически значимых различий во влиянии функционального состояния с этими показателями выявлено не было.

3. У работников на Крайнем Севере также выше уровень саморегуляции, эти работники чаще используют регуляторные процессы, в частности планирование и моделирование, что может способствовать их адаптированности. Такие специалисты способны наиболее гибко реагировать при возникновении стрессогенных ситуаций. Статистически значимых различий у работников с разным уровнем функционального состояния выявлено не было.

4. Личностные особенности у специалистов Крайнего Севера также ярче выражены, чем у южной вахты, что может способствовать процессу адаптации. Так, работники алмазодобывающего производства характеризуются гипертимностью и циклотимностью в сочетании с экзальтированностью. Специалистам нефтедобывающей отрасли характерны гипертимность, педантичность и

циклотимность. У вахтовиков на юге наиболее выражены демонстративность и педантичность.

Если говорить о функциональных состояниях, то статистически значимые различия выявлены только по таким показателям, как тревожность и дистимичность. Эти черты наиболее выражены у работников с неблагоприятным функциональным состоянием, что говорит об их дезорганизирующем влиянии.

5. Психологическая адаптированность работников алмазодобывающего производства обеспечивается за счет высокого уровня интернальности, высоко уровня саморегуляции, таких регуляторных процессов, как планирование, моделирование и личностных особенностей: экзальтированности, гипертимности, циклотимности.

Работники нефтедобывающего производства адаптируются к вахтовому методу благодаря высокому уровню интернальности, регуляторным процессам: планирование и моделирование и таким характерологическим чертам, как гипертимность и педантичность.

Психологическая адаптированность работников вахтового метода труда на юге России осуществляется с помощью параметров социально-психологической адаптации: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт, и таких личностных черт, как педантичность, демонстративность.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ ВАХТОВОГО ПЕРСОНАЛА КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Исходя из полученных выводов нашей работы, мы можем сформулировать рекомендации по психологическому сопровождению вахтового персонала Крайнего Севера.

Психологическую адаптированность мы изучали через субъективные критерии: показатели регуляторных процессов, субъективного контроля, социально-психологической адаптации, а также личностные особенности, и объективные критерии: уровень функционального состояния.

Исходя из того, что некоторые показатели у работников Крайнего Севера были снижены, мы считаем целесообразным проводить работу в следующих направлениях:

- 1) Улучшение социально-психологического климата;
- 2) Осознание использования способов саморегуляции;
- 3) Балансирование субъективного контроля;
- 4) Развитие гибкости мыслительных процессов;
- 5) Коррекция неблагоприятных функциональных состояний.

1. Улучшение социально-психологического климата коллектива

Улучшение социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала как всего коллектива, так и отдельного работника. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является не только фактором улучшения психологического здоровья личности, но и фактором роста производительности труда. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов.

Психологическая работа по улучшению социально-психологического климата предполагает следующие задачи и их решение, исходя из степени групповой изоляции:

- 1) оценка уровня развития коллектива, психологическая коррекция групповых процессов и состояний;
- 2) выявление причин конфликтов в группе и применение социально-психологических способов их конструктивного разрешения;

3) коррекция формальной и неформальной структуры группы (например, посредством переназначения формального лидера - мастера, бригадира);

4) социально-психологическая коррекция взаимоотношений в трудовом коллективе (проведение социально-психологических тренингов и психологических консультаций).

Также одним из современных направлений по улучшению социально-психологического климата в коллективе является новаторская ориентация целей – усиление внимания к проблемам отдельной личности, удовлетворение ее потребностей, рационализация содержания и условий основной предметной деятельности, сознательное отношение к поиску наиболее адекватных форм организации деятельности, к формированию коллектива как некой социальной целостности с учетом психологической совместимости его членов и принципа дополненности, совершенствование системы подведения итогов деятельности и оплаты труда, дополнительное стимулирование наиболее продуктивного труда, совершенствование методов управления коллективом, введение элементов самоуправления, изучение неформальных лидеров и структур в коллективе и учет их при организации жизнедеятельности коллектива, обеспечение продвижения коллектива в направлении достижения поставленных целей; совершенствование внешней для данного коллектива среды, явно и опосредованно индуцирующей свое влияние на отдельных членов и коллектив в целом.

2. Осознание использования способов саморегуляции

Эффективным инструментарием управления состояниями является рефрейминг, созданный в рамках такого направления практической психологии, как Нейролингвистическое программирование. Рефрейминг – это термин, применяемый для описания используемых процедур переосмысления и перестройки механизмов восприятия, мышления, поведения с целью избавления от неудачных психических шаблонов. Основным принцип психокоррекции путём рефрейминга – это убеждение в том, что в любой ситуации есть позитивный ресурс, его надо обнаружить и использовать.

Представляем план проведения тренинга смысловой регуляция психических состояний. Тренинг образно-смысловой саморегуляции психических состояний рассчитан примерно на 20 часов. Занятия проводятся в течение пяти дней.

Таблица 15 – План проведения тренинга смысловой регуляция психических состояний

День	Мероприятия тренинга
Первый день	Знакомство. Краткое ознакомление с методами саморегуляции. Ознакомление с принципами активной релаксации. Освоение приемов активной релаксации. Рефлексия экстремальной ситуации.
Второй день	Рефлексия своего типичного для экстремальной ситуации психического состояния. Анализ отношения «ситуация-состояние». Осознание гибкости и пластичности этого отношения. Рефлексия психических состояний, не типичных для экстремальной ситуации. Освоение приемов активной релаксации. Релаксирующая тренировка с последующим аутотренингом.
Третий день	Составление модели оптимального поведения для экстремальной ситуации и благоприятного для него психического состояния. Рефлексия оптимального для данной ситуации психического состояния – адекватной мобилизации. Релаксирующая тренировка с последующим аутотренингом. Варьирование целеполаганием как способ смысловой регуляция.
Четвёртый день	Подробная вербальная фиксация образов оптимального состояния адекватной мобилизации. Отражения в словесных формах динамики возникновения состояния адекватной мобилизации. Составление модели оптимального поведения для экстремальной ситуации и благоприятного для него психического состояния. Аутогенная тренировка – успокаивающая и мобилизующая стадии. Тренировка образной актуализации психического состояния адекватной мобилизации.
Пятый день	Изучение простейших приемов психической саморегуляции. Другие проблемные ситуации (и не только проблемные) и соответствующие им состояния адекватной мобилизации. Тренировка образной актуализации психического состояния адекватной мобилизации. Ответы на вопросы и рекомендации по продолжению тренировок.

Здесь следует учитывать относительно равномерное распределение нагрузки без глубокого расслабления, т.к. на восстановление необходимого функционального состояния после каждого глубокого расслабления требуются слишком большие затраты сил.

3. Балансирование субъективного контроля

Для успешной адаптированности к профессиональной деятельности важным является интернальность в области производства (направленность на процесс и результат труда). Также важна интернальность в области здоровья и межличностных

отношений, но их уровень не должен быть слишком высоким. Важность этих показателей определяется связью с функциональным состоянием вахтовых работников. Нежелательными являются высокий субъективный контроль в области семьи, в области избегания неудач и в области достижений. Конечно, речь идет лишь о времени нахождения на вахте.

4. Развитие гибкости мышления и принятие решений

В связи с тем, что у вахтового персонала низкий уровень в самостоятельности принятия решения и в гибкости мыслительных процессов, для повышения уровня функционального состояния и в то же время эффективности профессиональной деятельности при возникновении непредвиденных ситуаций, необходимо их развивать.

Таблица 16 - Тематический план тренинга по развитию гибкости мышления и принятия решения

Тематические блоки тренинга	Темы
Получение и обработка информации	Значимость развития навыков по эффективному принятию решений в работе. Поиск информации. Способы принятия решений в условиях нехватки информации
Постановка цели и приоритетов	Уровни целей и их взаимосвязь. Баланс приоритетов «мои интересы – интересы подразделения – интересы магазина – интересы компании»
Определение возможных вариантов решения	Определение перечня возможных вариантов. Методика «накопленного опыта»
Креативность в принятии решений	Алгоритм действий при принятии решений. Этапы креативного процесса. Поиск решений и гипотезы.
Анализ эффективности	Как определить эффективность принятого решения
Поиск решений совместно с коллегами или подчиненными	Организация мозгового штурма. Перевод сложных задач в простые (алгоритм). Предотвращение препятствий при внедрении решений

5. Коррекция неблагоприятных функциональных состояний

По результатам нашего исследования у трети вахтовых работников наблюдается неблагоприятное функциональное состояние, которое может приводить к ухудшению показателей профессиональной деятельности, нарушениям психического здоровья и дезадаптации.

Работу с неблагоприятными функциональными состояниями можно проводить в трех направлениях:

- 1) во время вахтового периода (соблюдение режима труда и отдыха, физкультур-паузы во время тяжелого физического труда);
- 2) в межвахтовый период (развитие общей выносливости, координации и точности движений, эмоциональной устойчивости);
- 3) после смены на вахте (здоровый сон, спорт, аутотренировки, контрастный душ).

В дальнейших исследованиях является целесообразным определить оптимальную длительность вахты, которая позволяла бы работникам не достигать необратимой степени истощения и иметь возможность восстановиться; выделить этапы и соответствующие им психофизиологические характеристики для правильной организации и распределения нагрузок в течение вахты и определения максимально возможного срока работы вахтовым методом.

Необходимы также исследования режима трудового дня, динамики работоспособности и функционального состояния в течение рабочего дня для того, чтобы составить оптимальный график работы, рассчитать длительность рабочей смены и оптимизировать распределение нагрузок в течение смены.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования в ходе решения теоретических и практических задач мы выяснили, что проблема психологической адаптированности вахтового персонала Крайнего Севера является актуальной в настоящее время.

Исходя из наличия множества подходов к понятию психологической адаптированности, можно сделать вывод о том, что это достаточно сложный и многосторонний феномен и общепринятого определения у него нет. Под психологической адаптированностью мы понимаем результат психологической адаптации, который представляет собой систему качеств личности, необходимую для продуктивного выполнения своей ведущей деятельности.

В связи с тем, что на работников вахтового труда на Крайнем Севере воздействуют климатогеографические, производственные и социально-психологические факторы, психологическую адаптированность мы изучали через субъективные показатели: показатели регуляторных процессов, субъективного контроля, социально-психологической адаптации, а также личностные особенности, и объективные показатели: уровень функционального состояния.

Так, на основании полученных результатов мы сделали выводы о том, что у вахтового персонала, работающего в условиях Крайнего Севера и юга России есть статистически значимые различия в показателях психологической адаптированности. Также нами были выявлены различия в показателях у вахтовиков различных производств Крайнего Севера. Мы можем считать, что цель нашего исследования достигнута.

Мы можем сказать, что первая гипотеза о том, что показатели психологической адаптированности работников алмазодобывающего производства выше, чем у работников нефтегазодобывающего производства подтвердилась.

Вторая гипотеза, предполагающая, что показатели психологической адаптированности, в частности параметры социально-психологической адаптации, у вахтового персонала, работающего в условиях Крайнего Севера ниже, чем у вахтового персонала на юге России, подтвердилась.

Третья гипотеза о том, что гипертимность, циклотимность и педантичность, способствуют психологической адаптированности вахтового персонала Крайнего Севера также подтвердилась в нашем исследовании.

Результаты проведенного нами исследования могут быть полезны психологам психологических служб, кто занимается сопровождением вахтового труда в условиях Крайнего Севера, а также специалистам по отбору персонала в компаниях добывающих отраслей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018).
- 2 Авилов, О.В. Оптимизация путей управления стрессом / О.В. Авилов//Системная интеграция в здравоохранении (электронный научный журнал). 2017. – № 5 (35). – С. 6-11.
- 3 Авцын, А.П. и др. Патология человека на Севере. – М.: Медицина, 1985. – 416 с.; Зайдфудим, П. Х. Реабилитация жизненной среды Российского Севера. – М.: ГКРФ по СЭР Севера., 1993. – 69 с.
- 4 Агаджанян, Н.А., Сушкова Л.Т., Нефедьев В.В. Разработка новых методов исследования эколого-физиологических механизмов адаптации человека // Эколого-физиологические проблемы адаптации – М.; Издательство РУДН, 2001. – С. 68.
- 5 Акименко, А.К. Взаимосвязь представлений о лжи и стратегий поведения в системе социально-психологической адаптации личности: Дис. ... канд. психол.наук: 19.00.05. / А.К. Акименко. – Саратов, 2008. 217 с.
- 6 Алексеенко, В.Д. Влияние климатопроизводственных факторов на здоровье вахтовых работников нефтепромыслов Европейского Севера / В.Д. Алексеенко, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева // Материалы VII Всероссийского конгресса «Профессия и здоровье». Москва, 25–27 ноября 2008 г. – М. : ООО«Графикон», 2008. – С. 60–62.
- 7 Алексеенко, В.Д., Симонова Н.Н., Зуева Т.Н. Влияние производственных факторов на состояние здоровья работников нефтедобычи при вахтовой организации труда в Заполярье // Экология человека. 2009. № 6. С. 47-50.
- 8 Алябьев, А.Е. О взаимосвязи социально-психологической адаптации и акцентуации характера у подростков // Акмеология. 2015. – №3. – С. 186.
- 9 Аксенова, Г.И., Аксенова, П.Ю. Проблема адаптации личности в зарубежной психологии // Прикладная юридическая психология. 2018. – №4. – С. 6-11
- 10 Ананенков А.Г., Ставкин Г.П., Андреев О.П. Андреев О.П., Салихов З.С., Арабский А.К., Боровиков В.А., Крамар В.С., Орлова И.А., Фомин А.Н., Охотников С.В., Собакин А.К. Социальные аспекты технического регулирования вахтового метода работы в условиях Крайнего Севера. – М.: Недра, 2005. – 256 с.

- 11 Атаева, Р.Д. Педагогические условия социальной адаптации подростков в инновационной гимназии с поликультурной средой: Автореф. дисс. канд. пед. наук. – Ставрополь, 2004. – 22 с.
- 12 Бадоева, С. А. Социально – психологические проблемы адаптации и дезадаптации первоклассников: Дисс. канд. псих. наук. – Ярославль, 1995 – 145 с.
- 13 Бажин Е.Ф. Опросник уровня субъективного контроля (УСК) / Е.Ф. Бажин, Е.А. Галынкина, А.М. Эткинд. – М.: Смысл, 1993.
- 14 Батаршев, А.В. Диагностика черт личности и акцентуаций. Практическое руководство / А.В. Батаршев. – М.: Психотерапия, 2006. – 288 с.
- 15 Безносиков, В.Н. Динамика первичной производственной адаптации молодых рабочих на промышленном предприятии: Дис. ... канд.психол. наук. М., 1986. 189 с.
- 16 Бекмаханова, К.Е. Проблема психологической адаптации студентов / К.Е. Бекмаханова. – Алма-Ата, 1983 – 340 с.
- 17 Березин, Ф.Б., Соколова Е.Д. Эмоциональный стресс: психологические механизмы, клинические проявления, психотерапия// *Materia Medica* – 1996.
- 18 Вассерман, Л.И. О системном подходе в оценке психической адаптации // *Обозрение психиатрии и медицинской психологии им. В.М. Бехтерева*. – 1994. – № 3. – С. 16-25.
- 19 Вязьмин, А.М. Трудовые миграции на Европейском Севере / А.М. Вязьмин, М.Н. Ситкин, Н.Н. Симонова, А.Г. Лукашев, Г.Н. Дегтева ; под ред. проф. А.Л. Санникова. – Архангельск: Издательский центр СГМУ, 2007. – 201 с.
- 20 Грибанов А.В., Аникина Н.Ю., Гудков А.Б. Церебральный энергообмен как маркер адаптивных реакций человека в природно-климатических условиях Арктической зоны Российской Федерации // *Экология человека*. 2018. – № 8. – С. 32-40.
- 21 Дёгтева, Г. Н. Эколого-физиологические особенности обеспечения жизнедеятельности работников нефтегазоразведочных экспедиций в Заполярье: автореф. дис. ... д-ра мед. наук / Дёгтева Галина Николаевна. – Архангельск, 1996. – 36 с.
- 22 Деряпа, Н. Р. Адаптация человека в полярных районах земли / Н.Р. Деряпа, И. Ф. Рябинин. – Л.: Медицина, 1977. – 294 с.

- 23 Дикая, Л. Г. Психология саморегуляции функционального состояния субъекта в экстремальных условиях деятельности : дис. ... д-ра психол. наук / Дикая Л. Г. – М., 2002. – С. 342
- 24 Дружилов С. А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объединенный научный журнал. М.. 2001. – № 22. С. 44-45
- 25 Ермолаева, Е.П. Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений. Автореф. дис. ... д. психол. наук. М., 2009. – 43 с.
- 26 Жмыриков, А.П. Диагностика социально-психологической адаптированности личности в новых условиях жизнедеятельности и общения: Автореф. дис. . канд. психол. наук: 19.00.05 / А . П . Жмыриков ; МГУ. М., 1989. – 15 с.
- 27 Зотова, О.И., Кряжева, И.К. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности//Психологические механизмы регуляции социального поведения. М., 1979. – С. 219-232.
- 28 Иванова, М.В. Разработка метода снижения риска аварийности и травматизма в газовой промышленности на основе профессионального отбора операторов: На примере операторов по добыче газа: дис.... канд. техн. наук: 05.26.01: М., 2003. – 138 с.
- 29 Казначеев, В. П. Механизмы адаптации человека в условиях высоких широт / В.П. Казначеев. М.: Наука, 1985. – С. 21-59.
- 30 Казначеев, В.П. Синдром полярного напряжения и некоторые вопросы экологии человека в высоких широтах / В.П. Казначеев, В.Ю. Куликов. Вестн. АН СССР, 1980. – №1. – С. 74-82.
- 31 Казначеев, В.П. Современные аспекты адаптации / В.П. Казначеев. Новосибирск: Наука, 1980. – 260 с.
- 32 Карвасарский Б.Д. Медицинская психология / Б.Д. Карвасарский.-Л.: Медицина, 1982. – 272 с.
- 33 Короленко, Ц.П. Психофизиология человека в экстремальных условиях / Ц.П. Короленко. – Л.: Наука, 1978. – 271 с.

34 Котовская, С.В., Мосягин, И.Г., Бойко, И.М. Социализация как фундаментальный фактор психологической структуры высокой жизнеспособности профессионала // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы», Ростов-на-Дону; Курск, 21-22 апреля 2017 г. – М.: КРЕДО, 2017. – 318 с.

35 Кочарян, И.М. Проблема социально-психологической и профессиональной адаптации в отечественной и зарубежной психологии // О некоторых вопросах и проблемах психологии и педагогики. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2017. – С. 82-86.

36 Кряжева, И.К. Социально-психологические факторы адаптированности рабочего на производстве // Прикладные проблемы социальной психологии. М., 1983. – С.203-213.

37 Куликов, Л.В. Психогигиена личности. – СПб., 2004. – 464 с.

38 Лебедев, В.И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 431 с.

39 Магомед-Эминов, М.Ш. Экстремальная психология: от психической травмы к психотрансформации. М.: Психоаналитическая ассоциация, 2006.

40 Маклаков, А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. // Психологический журнал. 2001. – Т.22. №1. – С. 16-24.

41 Маклаков, А.Г. Общая психология: учеб. для вузов. – СПб.: Питер, 2016. – 287 с.

42 Махнач, А.В., Дикая, Л.Г. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М: «Институт психологии РАН», 2016. – 755 с.

43 Милославова, И.А. Адаптация как социально-психологическое явление // Социальная психология и философия / Под ред. Б. Д. Парыгина – Л., 1973. – Вып. 2. – С. 111–120.

44 Миттова, Е.С. Содержание и показатели социально-психологической адаптации // Наука и образование. Мичуринский государственный аграрный университет. 2018. – №3-4. – С.58.

- 45 Моросанова, В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции в произвольной активности человека // Психол. журн. 1995. – № 4. С. 26-35.
- 46 Моросанова, В.И. Стилевые особенности саморегулирования личности // Вопр. психол. 1991. – № 1. С. 121-127.
- 47 Мюллер-Хегеман, Д. К вопросу о психопатологии социально-изолированных небольших групп населения // Актуальные вопросы психиатрии и невропатологии[Текст]. – М.: 1963.
- 48 Налчаджян, А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегия). Ереван: Изд-во АН Арм. ССР, 1988. – 272 с.
- 49 Нгуен, В. К определению понятий "адаптация" и "адаптированность" // Студенческая наука как ресурс инновационного потенциала развития. VII международная студенческая научная конференция. Материалы и доклады. Институт международного образования. 2018. – С. 87-89.
- 50 Овчинникова, Г.Г. Социально-психологическая адаптация как фактор становления Я-концепции подростков: дис. ... канд. психол. наук. М., 1997. – 156 с.
- 51 Овшинов, А. Н. Общесоциологическая парадигма социальной адаптации/А. Н. Овшинов; Вестник калмыцкого университета. -№ 4, 2014.-С. 81-96.
- 52 Осницкий, А. К. Определение характеристик социальной адаптации / А.К. Осницкий // Психология и школа. 2004. – №1. – С.43-56.
- 53 Осницкий, А.К. Структура, содержание и функции регуляторного опыта человека. – Дисс. ...д.псих.н. – М. 2001.– 370 с.
- 54 Попова, М.В. Роль психодинамических свойств личности в психологической адаптации личности на начальном этапе профессионального становления // Физическая культура, спорт, наука и образование. Материалы I всероссийской научной конференции с международным участием. Под редакцией С.С. Гуляевой, А.Ф. Сыроватской. 2017. – С. 102-105.
- 55 Посохова, С.Т. Психология адаптирующейся личности: Субъектный подход [Текст] / С.Т. Посохова. – Сп.б, 2001. – 340с.
- 56 Реан, А.А.. Проблемы и перспективы развития концепции локуса контроля личности / А.А. Реан // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19, № 4. – С. 3-12.

- 57 Реан, А.А., Кудашев, А.Р., Баранов, А.А. Психология адаптации личности: Учебно-научное издание. – СПб: медицинская пресса, 2002. – 352 с.
- 58 Решетников, М.М. Профессиональный отбор и профессиональная адаптация: проблемы и критерии / М.М. Решетников. – М.: ТЦ Сфера, 2014. – С. 149-151.
- 59 Розум, С.И. Психология социализации и социальной адаптации человека. – СПб.: Речь, 2007. – 214 с.
- 60 Свечникова Ю. А. Адаптация как социальная категория // Молодой ученый. 2019. – №8. – С. 155-157.
- 61 Свиридов, Н.А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе [Текст] : Автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата философских наук. (09.00.09) / Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова. Филос. фак. - Ленинград: [б.и.], 1974. – 23 с.
- 62 Сидорова А. А. Психология адаптации человека: учеб. пособие / А.А. Сидорова. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2019. – 112 с.
- 63 Симонова, Н.Н. Оценка экстремальных факторов вахтового труда в условиях Арктики работниками с различными регуляторными процессами / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Гигиена и санитария. 2016. – Т. 95. № 4. – С. 381-386.
- 64 Симонова, Н.Н. Психологические аспекты вахтового труда нефтяников в условиях Крайнего Севера: монография / Н.Н. Симонова. – М.: Издательство «Палеотип», 2008. – 196 с.
- 65 Симонова, Н.Н. Психологический анализ профессиональной деятельности специалистов нефтедобывающего комплекса: на примере вахтового труда в условиях Крайнего Севера [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д. психол. наук (19.00.03) / Симонова Наталья Николаевна; МГУ – Москва, 2011. – 43 с.
- 66 Симонова, Н.Н. Психология вахтового труда на Севере: монография. Архангельск: Поморский университет, 2010. – 359 с.
- 67 Симонова, Н.Н., Порохина, И.А. Функциональные состояния вахтовых работников в условиях Крайнего Севера при различной степени групповой изоляции [Текст].-М.: Психология – наука будущего, 2015. – 191-195 с.

- 68 Сиомичев, А.В. Психологические особенности адаптации студентов в сфере познания и общения в ВУЗе : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1985. – 23 с.
- 69 Сологуб, Н.Н. Проблемы социальной адаптации: теория и практика // Роль вузовской науки в решении проблем АПК. 2018. – С. 268-270.
- 70 Теддер, Ю.Б. Актуальные вопросы физиологии и психологии вахтового труда в Заполярье / Ю.Б. Теддер [и др.]. Архангельск, 1996. – 127 с.
- 71 Ткаченко, Б.И. Основы физиологии человека / Б.И. Ткаченко, Ю.Е. Моляренко и др. С-Пб, 1994. – Т. 1. – С. 118-240.
- 72 Толстых, Ю. И. Критерии оценки успешности адаптации студентов-первокурсников в вузе // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки, 2011. – № 4 (20). – С. 137-142.
- 73 Тюряпина Ирина Владимировна. Акцентуации личности как фактор психической адаптации студентов ВУЗа: диссертация ... кандидата Психологических наук: 19.00.04 / Тюряпина Ирина Владимировна; [Место защиты: Санкт-Петербургский государственный университет], 2016.
- 74 Хадарцев, А.А. Коррекция программ адаптации при хроническом бронхите у лиц, работающих на Крайнем Севере / А.А. Хадарцев // Нижегородский медицинский журнал. 2002. – №2. – С. 150-155.
- 75 Хаснулин, В.И. Введение в полярную медицину / В.И. Хаснулин. – Новосибирск: СО РАМН, 1998. – 337 с.
- 76 Хлыстова, Н.М. Адаптированность личности как результат активного изменения себя и окружающей среды // Инновации и современные технологии в индустрии моды. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина. 2018. – С. 163-167.
- 77 Хрящева, Н.Ю. Социально-психологические основы функционирования бригад // Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах: тезисы докладов. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984.
- 78 Цахаева, А.А. О нерядоположности понятий «адаптивность» и «адаптированность» – сходства и различия // Гуманизация инновационного образования в современных условиях. Перспективы и достижения: к 120-тилетию

Л.С. Выготского. Материалы 5-ой Межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. 2016. С. 72-75.

79 Шапкин, С.А., Дикая, Л.Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации // Психол. журн. 1996. – Т.17. № 1. – С. 19-34.

80 Ширяева, О.С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Петропавловск-Камчатский, 2008. – С. 11.

81 Шпак, Л.Л. Социокультурная адаптация: сущность, направление, механизмы реализации: Дис. ... д-ра социол. наук. Кемерово, 1992. – 398 с.

82 Kealey, D.J., Ruben, B.D. Cross-cultural personnel selection criteria: issues and methods // Handbook of intercultural training N.Y., 1983. Vol. 1.

83 Kirton M. J. Adaptors and innovators in organizations // Psychological Reports, 1972. Vol. 41. P. 289-290.

84 Korneeva Ya.A., Simonova N.N., Degteva G.N., Dubinina N.I. The shift workers adaptation strategy in the Far North // *Human Ecology*. 2013. – №9. pp. 9-16.

85 Korneeva Ya.A., Simonova N.N., G.N. Degteva The concept of psychological risk in the professional activity of shift labor workers form the example of oil and gas companies in the Far North // *Hygiene and sanitation*. 2013. – №4. pp. 60-64.

86 Korneeva, Y.A.; Simonova, N.N.; Degteva, G.N. The concept of psychological risk in the professional activity of shift labor workers form the example of oil and gas companies in the Far North. Hyg. Sanit. 2013, 4, 60–64.

87 Rogers, Carl R., and Rosalind, F. Dymond, eds. Psychotherapy and Personality Change: Coordinated Research Studies in the Client-Centered Approach. Chicago: University of Chicago Press, 1954.

88 Rotter, Julian B.: University of Connecticut, Storrs, CT, US. Source. Psychological Monographs: General and Applied, Vol 80 (1), 1966, 1-28.

Приложение А. Образцы анкет для вахтового персонала Крайнего Севера и юга

Анкета № _____

1. Ваш возраст _____ (лет) ФИО: _____

2. Пол: м / ж **E-mail:** _____

3. Образование:

1. Начальное	3. Среднее общее	5. Незаконченное высшее
2. Неполное среднее	4. Среднее специальное	6. Высшее

4. Основная специальность (по диплому) _____

5. Каков ваш рабочий стаж по основной профессии (должности) _____

6. По какой профессии (должности) вы работаете в настоящее время _____

7. Как давно вы работаете вахтовым методом _____

8. Как давно вы работаете вахтовым методом на Севере _____

9. Ваше постоянное место жительства (город и область) _____

1. Город	2. Сельская местность
----------	-----------------------

10. Семейное положение:

1. Не женат (не замужем)	3. Состою в гражданском браке	Вдовец
2. Женат (замужем)	4. Разведен (разведена)	(вдова)

11. Сколько человек в вашей семье _____

12. Каков возраст ваших детей _____

13. Как вы оцениваете материальное благосостояние вашей семьи:

1. Можно ни в чем себе не отказывать	3. Денег хватает только на самое необходимое
2. В основном денег хватает	4. Денег не хватает

14. Что вам больше всего нравится в работе вахтовым методом _____

15. Что вам особенно НЕ нравится в работе вахтовым методом _____

16. Как вы оцениваете условия проживания в месте работы (по 100 балльной системе: 0 – нет самого необходимого, 100 – все доступно): _____

17. Оцените по 5-балльной шкале, какие климатические особенности и производственные факторы Вы ощущаете как неблагоприятные (1 – фактор не ощущаете, 5 – максимально неблагоприятный)?

№	Климатические особенности	Балл	Производственные факторы	Балл
1	Низкие температуры		Шум	
2	Высокая влажность		Вибрация	
3	Полярная ночь		Химические факторы	
4	Полярный день		Освещенность	

5	Смена часовых поездов		Физические нагрузки	
6	Геомагнитные возмущения (магнитные бури)		Монотония и статические физические нагрузки	
7	Ветер		Повышенная температура поверхностей оборудования	
8	Недостаточность ультрафиолетового облучения		Повышенная и пониженная температура воздуха рабочей зоны	
9	Радиационная обстановка в регионе		Влажность воздуха	
10	Перепады барометрического давления		Уровень статического электричества	
11	Изменения содержания кислорода в атмосферном воздухе		Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени	
12			Нервно-психические перегрузки	
13			Усиленный контроль соблюдения корпоративный норм	
14			Усиленный контроль соблюдения техники безопасности	
15			Отсутствие возможности выбора коротких перерывов во время работы	
16			Отсутствие профессиональной поддержки со стороны коллег (разъяснения в сложных ситуациях, консультации и др.)	

18. Оцените по 5-бальной шкале дискомфортность социально-бытовых условий (1 – фактор не ощущаете, 5 – максимально неблагоприятный)?

№	Социально-бытовые условия	Балл
1	Социальная изолированность коллективов	
2	Неблагоприятные условия размещения (сложность жизнеобустройства)	
3	Отсутствие или недостаток местных источников продовольствия и	

	трудности, связанные с его доставкой (дефицит свежих овощей и др.)	
4	Сложности с транспортом и связью	
5	Психофизиологический (психоэмоциональный) дискомфорт	
6	Периодичность трудовой деятельности, выполняемой в высоком темпе и напряжении, чередуется с длительным отдыхом и физической расслабленностью	
7	Вынужденный круг контактов	
8	Отсутствие развитой инфраструктуры	
9	Сужение зоны личного пространства, отсутствие возможности уединиться	
10	Снижение информационного фона общения, информационная истощенность	
11	Отсутствие развитий культурной инфраструктуры	
12	Запрет курения и употребления алкоголя	
13	Отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	

19. Сколько человек проживает совместно с вами в балке (комнате)? _____

20. Какое, по вашему мнению, максимально возможное количество человек может жить в одной балке (комнате)? _____

21. Чем вы занимаетесь на вахте в свободное время?

1. читаю	3. сплю	5. играю в комп.игры
2. общаюсь с коллегами	4. занимаюсь спортом	6. смотрю фильмы

22. Чем бы хотелось заниматься во время отдыха на вахте? (что из видов досуга недостаточно представлено) _____

23. Какова сейчас у вас продолжительность рабочей вахты _____

24. Какова сейчас у вас продолжительность рабочей смены на вахте _____

25. Какова должна быть, по вашему мнению, продолжительность работы при вахтовом режиме _____

26. Как вы оцениваете эффективность своей деятельности (по 100 балльной шкале) _____

27. По каким критериям Вы понимаете, что выполняете работу хорошо?

28. Какие объективные критерии эффективности Вашей работы в компании существуют (отработанное время, выработка и т.п.)? Чему равны ваши значения по данным параметрам? _____

29. Как долго вы предполагаете работать вахтовым методом _____

30. Как относится к вашей работе семья:

1. С одобрением 2. С пониманием необходимости такой работы	3. Советует прекратить вахтовую работу 4. Крайне негативно
---	---

31. Поддерживаете ли вы контакты во время вахты с семьей, знакомыми:

1. Нет 2. Веду переписку	3. Пользуюсь телефонной связью 4. Интернет-общение	5. Другое
-----------------------------	---	-----------

32. Оцените следующие ситуации:

Ситуации:	Как часто вы сталкивались с перечисленными ниже ситуациями во время вахты? Варианты ответа: 1 – никогда не было 2 – редко 3 – часто 4 – постоянно	Если у вас была такая ситуация, появлялось ли желание прекратить работу вахтовым методом: да «+», нет «-»	По 7 балльной шкале относительно ее опасности, где 1 – минимальная опасность для вас, 7 - максимальная
1. Ситуация отключения электроэнергии			
2. Ситуации отключения водоснабжения			
3. Ситуации изменения погодных условий, вследствие которых нет открытого выезда с вахты			
4. Ситуация того, что вы больны и срочно требуется консультация врача далеко от работы			
5. Если у вас есть хронические заболевания, но вы забыли необходимые лекарства			
6. Ситуации, когда у ваших родственников, близких проблемы дома, а вы не можете им помочь			
7. Ситуации, когда вы из-за погодных условий или иных причин остаетесь без каких-либо средств связи			

8. Ситуации, когда из-за нарушения техники безопасности на рабочем месте, вы получали травму			
9. Ситуации задымления или наличие очага возгорания			
10. Ситуации, в которых вам приходится работать с неисправленным оборудованием или инструментом			
11. Ситуации, при которых вам приходится выполнять опасную для здоровья работу			
12. Ситуации, когда вы нуждаетесь в помощи на рабочем месте, а рядом нет коллег, помощника			
13. Ситуации, когда вам на вахте необходимо оказать первую помощь пострадавшему человеку			
14. Ситуации, в которых при эксплуатации какого-либо оборудования вы допустили ошибку, в связи с которой могли пострадать вы или ваши коллеги			
15. Ситуации, когда вы видите, что кто-то из ваших коллег по работе нарушает технику безопасности			
16. Ситуации, когда вы в силу каких-либо обстоятельств работаете без применения индивидуальных средств защиты (каска, очки, страховочное устройство и пр.)			
17. Ситуации, когда вам приходилось предотвращать возникшие риски и опасности, связанные с испытанием систем и оборудования			
18. Ситуации, когда вы приступали к работе без предварительного инструктажа по технике безопасности			

33. Оцените по 10 шкале (проранжируйте), какие факторы являются ключевыми в Вашем ощущении безопасности (защищенности) в период работы на вахте:

	Ранг
1) Физиологический дискомфорт (болезнь, плохое самочувствие)	
2) Конфликты с коллегами по работе	
3) Неблагоприятные климатические условия	
4) Сложности с транспортом	
5) Сложности со связью	
6) Некомфортность проживания со своими соседями (конфликты, не о чем говорить)	
7) Аварийные ситуации на рабочем месте	
8) Плохие взаимоотношения со своей семьей (всегда думаю, как они без меня)	
9) Нет уверенности в стабильности Вашего положения (существует угроза увольнения, отсутствие перспектив и т.д.).	
10) Высокая цена ошибки	

34. Оцените себя как профессионала по 10-балльной шкале (1 это мне нехарактерно, не развито, отсутствует; 10 – представлено на высоком уровне)

Параметры	Балл
Профессиональные умения и навыки, необходимые для моей должности	
Личностные качества, необходимые для моей должности	
Личностные качества, необходимые для работы вахтовым методом	
Знание техники безопасности на рабочем месте	
Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	
Удовлетворенность своей работой	
Удовлетворенность графиком своей работы	
Результативность своей работы	
Заработная плата	

35. Вам необходимо закончить следующие предложения:

1) В экстремальной ситуации моя безопасность зависит _____

2) В опасной ситуации я _____

3) Моя профессиональная безопасность это - _____

4) Я чувствую себя в безопасности (защищенным) когда _____

5) Попасть в опасную ситуацию для меня _____

6) Самое важное в экстремальной ситуации – это _____

7) Ощущаете ли вы себя в безопасности на рабочем месте? _____

8) Ощущаете ли вы себя в безопасности во время всей вахты (во время отдыха, в коллективе)? _____

9) Если нет, что мешает вам чувствовать себя в безопасности? _____

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ!

Анкета № _____

36. Ваш возраст _____ (лет) ФИО: _____

37. Пол: м / ж **E-mail:** _____

38. Образование:

1. Начальное	3. Среднее общее	5. Незаконченное высшее
2. Неполное среднее	4. Среднее специальное	6. Высшее

39. Основная специальность (по диплому) _____

40. По какой профессии (должности) вы работаете в настоящее время _____

41. Как давно вы работаете в данной должности _____

42. Как давно вы работаете вахтовым методом _____

43. Как давно вы работаете вахтовым методом на юге _____

44. Ваше постоянное место жительства (город и область) _____

1. Город	2. Сельская местность
----------	-----------------------

45. Семейное положение:

1. Не женат (не замужем)	3. Состою в гражданском браке	Вдовец
2. Женат (замужем)	4. Разведен (разведена)	(вдова)

46. Сколько человек в вашей семье _____

47. Каков возраст ваших детей _____

48. Что вам больше всего нравится в работе вахтовым методом _____

49. Что вам особенно НЕ нравится в работе вахтовым методом _____

50. Как вы оцениваете условия проживания в месте работы (по 100 балльной системе: 0 – нет самого необходимого, 100 – все доступно): _____

51. Оцените по 5-балльной шкале, какие климатические особенности и производственные факторы Вы ощущаете как неблагоприятные (1 – фактор не ощущаете, 5 – максимально неблагоприятный)?

№	Климатические особенности	Балл	Производственные факторы	Балл
1	Высокие температуры (жара)		Шум	
2	Высокая/низкая влажность		Вибрация	
3	Засуха		Химические факторы	

4	Дожди, ливни		Освещенность	
5	Смена часовых поясов		Высокие физические нагрузки	
6	Геомагнитные возмущения (магнитные бури)		Монотония и статические физические нагрузки	
7	Сильные ветра		Повышенная температура поверхностей оборудования	
8	Пыльные бури		Повышенная и пониженная температура воздуха рабочей зоны	
9	Интенсивная солнечная радиация		Влажность воздуха	
10	Перепады барометрического давления		Уровень статического электричества	
11	Изменения содержания кислорода в атмосферном воздухе		Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени	
12			Нервно-психические перегрузки	
13			Усиленный контроль соблюдения корпоративный норм	
14			Усиленный контроль соблюдения техники безопасности	
15			Отсутствие возможности выбора коротких перерывов во время работы	
16			Отсутствие профессиональной поддержки со стороны коллег (разъяснения в сложных ситуациях, консультации и др.)	
			Работа на высоте	
			Высокая интенсивность труда	

52. Оцените по 5-бальной шкале дискомфортность социально-бытовых условий (1 – фактор не ощущаете, 5 – максимально неблагоприятный)?

№	Социально-бытовые условия	Балл
1	Социальная изолированность коллективов	
2	Неблагоприятные условия размещения (сложность жизнеобустройства)	
3	Отсутствие или недостаток местных источников продовольствия и трудности, связанные с его доставкой (дефицит свежих овощей и др.)	
4	Сложности с транспортом и связью	
5	Психофизиологический (психоэмоциональный) дискомфорт	
6	Периодичность трудовой деятельности, выполняемой в высоком темпе и напряжении, чередуется с длительным отдыхом и физической расслабленностью	
7	Вынужденный круг контактов	
8	Отсутствие развитой инфраструктуры	
9	Сужение зоны личного пространства, отсутствие возможности уединиться	
10	Снижение информационного фона общения, информационная	

	истощенность	
11	Отсутствие развитий культурной инфраструктуры	
12	Запрет курения и употребления алкоголя	
13	Отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	

53. Сколько человек проживает совместно с вами в комнате? _____

54. Какое, по вашему мнению, максимально возможное количество человек может жить в одной комнате? _____

55. Чем вы занимаетесь на вахте в свободное время?

1. читаю	3. сплю	5. играю в комп. игры
2. общаюсь с коллегами	4. занимаюсь спортом	6. смотрю фильмы

56. Чем бы хотелось заниматься во время отдыха на вахте? (что из видов досуга недостаточно представлено) _____

57. Как долго вы предполагаете работать вахтовым методом _____

58. Как относится к вашей работе семья:

1. С одобрением	3. Советует прекратить вахтовую работу
2. С пониманием необходимости такой работы	4. Крайне негативно

59. Поддерживаете ли вы контакты во время вахты с семьей, знакомыми:

1. Нет	3. Пользуюсь телефонной связью	5. Другое
2. Веду переписку	4. Интернет-общение	

60. Оцените следующие ситуации:

Ситуации:	Как часто вы сталкивались с перечисленными ниже ситуациями во время вахты? Варианты ответа: 1 – никогда не было 2 – редко 3 – часто 4 – постоянно	по 7 балльной шкале относительно ее опасности, где 1 – минимальная опасность для вас, 7 - максимальная
. Ситуация отключения электроэнергии		
. Ситуации отключения водоснабжения		
. Ситуации изменения погодных условий, вследствие которых нет открытого выезда с вахты		
. Ситуация того, что вы больны и срочно требуется консультация врача далеко от работы		
. Если у вас есть хронические заболевания, но вы забыли необходимые лекарства		
. Ситуации, когда у ваших родственников, близких проблемы дома, а вы не можете им помочь		

. Ситуации, когда вы из-за погодных условий или иных причин остаетесь без каких-либо средств связи		
. Ситуации, когда из-за нарушения техники безопасности на рабочем месте, вы получали травму		
. Ситуации задымления или наличие очага возгорания		
. Ситуации, в которых вам приходится работать с неисправленным оборудованием или инструментом		
. Ситуации, при которых вам приходится выполнять опасную для здоровья работу		
. Ситуации, когда вы нуждаетесь в помощи на рабочем месте, а рядом нет коллег, помощника		
. Ситуации, когда вам на вахте необходимо оказать первую помощь пострадавшему человеку		
. Ситуации, в которых при эксплуатации какого-либо оборудования вы допустили ошибку, в связи с которой могли пострадать вы или ваши коллеги		
. Ситуации, когда вы видите, что кто-то из ваших коллег по работе нарушает технику безопасности		
. Ситуации, когда вы в силу каких-либо обстоятельств работаете без применения индивидуальных средств защиты (каска, очки, страховочное устройство и пр.)		
. Ситуации, когда вам приходилось предотвращать возникшие риски и опасности, связанные с испытанием систем и оборудования		
. Ситуации, когда вы приступали к работе без предварительного инструктажа по технике безопасности		

61. Проранжируйте факторы, которые являются ключевыми в Вашем ощущении опасности в период работы на вахте (1 первостепенное значение, 10 наименьшее значение):

Фактор	Ранг
) Физиологический дискомфорт (болезнь, плохое самочувствие)	
) Конфликты с коллегами по работе	
) Неблагоприятные климатические условия	
) Сложности с транспортом	

)Сложности со связью	
)Некомфортность проживания со своими соседями (конфликты, не о чем говорить)	
17) Аварийные ситуации на рабочем месте	
18) Плохие взаимоотношения со своей семьей (всегда думаю, как они без меня)	
19) Нет уверенности в стабильности Вашего положения (существует угроза увольнения, отсутствие перспектив и т.д.).	
20) Высокая цена ошибки	

62. Оцените себя как профессионала по 10-балльной шкале (1 это мне нехарактерно, не развито, отсутствует; 10 – представлено на высоком уровне)

Параметры	Балл
Эффективность работы	
Профессиональные умения и навыки, необходимые для моей должности	
Личностные качества, необходимые для моей должности	
Личностные качества, необходимые для работы вахтовым методом	
Знание техники безопасности на рабочем месте	
Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	
Удовлетворенность своей работой	
Удовлетворенность графиком своей работы	
Результативность своей работы	
Заработная плата	
Сколько сил затрачиваете на выполнение типовых профессиональных задач	

27. Оцените по 7 бальной, ощущаете ли вы себя в безопасности на рабочем месте (1 не ощущаю, 7 ощущаю)? _____

28. Оцените по 7 бальной, ощущаете ли вы себя в безопасности во время всей вахты (1 не ощущаю, 7 ощущаю)? _____

29. Если нет, что мешает вам чувствовать себя в безопасности? _____

30. Продолжите фразы (напишите ассоциации):

Моя работа _____

Вахтовый метод _____

Я как профессионал _____

Я (10 ассоциаций) _____

Мой коллектив _____

Мои коллеги _____

Я в коллективе _____

31. Заполните, пожалуйста, таблицу:

Стадия профессионального развития	В каком возрасте Вы были на этой стадии	Каков стаж деятельности был на этой стадии	Как называлась должность (и), которые Вы занимали на этой стадии

<p>1. Адаптант - молодой специалист, адаптирующийся к профессиональной деятельности</p>			
<p>2. Интернал - это опытный, который устойчиво любит свое дело, может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями.</p>			
<p>3. Мастер - работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи. Он выделяется широкой ориентировкой в профессиональной области. Он обрел свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши.</p>			
<p>4. Авторитет - это мастер своего дела, уже хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами. Профессиональные задачи он решает за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.</p>			
<p>5. Наставник - человек, у которого коллеги готовы поучиться, перенять опыт. Авторитетный мастер "обрастает" единомышленниками, учениками, последователями.</p>			

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ!

Сведения о самостоятельности выполнения работы

Работа «Особенности психологической адаптированности вахтового персонала различных производств в условиях Крайнего Севера и Арктики» выполнена мной самостоятельно.

Используемые в работе материалы и концепции из публикуемой литературы и других источников имеют ссылки на них.

Один печатный экземпляр работы и электронный вариант работы на цифровом носителе переданы мной на кафедру.

«__» _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)