

УДК 159.9.316.6

Мамедова Гюнел Солтан-Махмуд кызы
магистрант,
кафедра социологии и психологии,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация,
e-mail: g.mamedova_01@mail.ru

Научный руководитель: Малахаева Светлана Карловна
кандидат философских наук, доцент,
кафедра социологии и психологии,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АДАПТАЦИЮ РАБОТНИКОВ ВАХТОВОГО МЕТОДА НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

Аннотация. В статье рассматривается важность адаптационного периода в процессе работы вахтовым методом в условиях крайнего севера. Описываются этапы адаптационного периода и факторы, оказывающие влияние на успешное проживание данного периода работниками, прибывшими на вахту. Кроме того, в данной статье рассматриваются теоретические представления о сущности адаптации, подходы к изучению стратегий адаптации и влияние опыта работы на проживание данного периода.

Ключевые слова: адаптация, вахтовый метод, крайний север, социально-психологическая адаптация.

Mamedova Gunel Soltan-Makhmud kyzy
Master's Degree Student,
Department of Sociology and Psychology,
Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation,
e-mail: g.mamedova_01@mail.ru

Scientific Supervisor: Svetlana K. Malakhaeva
PhD in Philosophy, Associate Professor,
Department of Sociology and Psychology,
Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation

FACTORS INFLUENCING SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF SHIFT WORKERS IN THE FAR NORTH

Abstract. The article considers the importance of the adaptation period in the process of shift work in the Far North. It describes the stages of the adaptation period and the factors that influence the successful living of this period by shift workers. In addition, this article considers theoretical ideas about the essence of adaptation, approaches to the study of adaptation strategies and the influence of work experience on the living of this period.

Keywords: adaptation, rotational method, far north, socio-psychological adaptation.

Важность социально-психологической адаптации работников вахтового метода охарактеризована в первую очередь тем, что именно благоприятное прохождение данного процесса напрямую влияет на дальнейшую эффективность труда.

Т. П. Шишулина отмечает важность кадрового обеспечения районов Крайнего Севера Российской Федерации, особенно под влиянием миграционного оттока населения, так как именно в этих районах сосредоточено большое количество месторождений полезных ископаемых на территории страны [1]. Вахтовая система труда, давно используемая на предприятиях занимающихся добычей полезных ископаемых, может благоприятно повлиять на данную динамику.

Психологические феномены, наблюдаемые при работе вахтовым методом в экстремальных условиях, в значительной степени выходят за рамки нормы. Профессиональная адаптация в таких условиях приобретает иной смысл. Т. В. Свиридова, О. Б. Боброва и Е. А. Некеров считали, что что представители разных профессий, работающие вахтовым методом, развивают схожие адаптивные качества, которые способствуют успешной профессиональной деятельности и формируются под влиянием общих условий труда, оказывая большее влияние на работников, чем их функциональные обязанности [2].

Проблему социально-психологической адаптации работников в условиях Крайнего Севера нужно рассматривать как часть общей адаптации, включающей психофизиологические, социально-психологические и организационные элементы. Данная мера способствует поддержанию равновесия между человеком и профессиональной средой что выражается в эффективности труда и удовлетворенности работой.

Было выделено несколько этапов которые входят в процесс социально-психологической адаптации в условиях вахтового метода: первичную адаптацию, стабилизацию, возможную дезадаптацию, вторичную адаптацию и снижение адаптивных возможностей из-за возраста. Не менее важна и активная позиции самого работника, которых способен выбрать вместо пассивного приспособления творческое преобразование ситуации. Психологический анализ подчеркивает значимость ценностей и мотивации, а также когнитивно-

регуляторных процессов в процессе социально–психологической адаптации рабочих в условиях вахтового метода. Для успешного профессионального развития необходимо уметь выходить за рамки обыденного функционирования, а профессиональная рефлексия помогает избежать профессиональной деформации, позволяя сблизить социальные, психологические и биологические аспекты адаптационного процесса [3]. Так, например было установлено, что физическая выносливость, сформированная за пределами вахты помогала работникам дольше сохранять трудоспособность. Работники, у которых за плечами уже был опыт тренировок лучше адаптировались и меньше утомлялись, в то время как физически слабые работники быстрее уставали и тяжелее адаптировались к условиям работы. Важность медико-психологического сопровождения в процессе адаптации так же отмечали Я. А. Корнеева и Н. Н. Симонова [4].

Работа вахтовым методом требует от сотрудников серьезной моральной и физической адаптации к новым условиям. Новички сталкиваются с физиологическим и профессиональным стрессом из-за сурового климата, изменения биоритмов, незнакомого коллектива и требований к высокой производительности. М. Н. Тарасова и Р. А. Галиахметова считали, что адаптация новых сотрудников является необходимым процессом, который позволит наиболее благоприятно влиться в трудовой процесс и поможет сократить производственные потери; эффективная система адаптации должна ускорить процесс вхождения, повысить работоспособность и создать положительный опыт работы на всех четырех этапа адаптационного процесса:

1. Первоначальный – знакомство с коллективом и выделение куратора.
2. Ознакомительный – теория, знакомство с обязанностями и структурой отдела.
3. Применение знаний – выполнение задач под наблюдением куратора.
4. Итоговый – оценка успешности и принятие решения о дальнейшем трудоустройстве новичка [5].

Несмотря на наличие психологического сопровождения новых сотрудников основные проблемы вахтового метода труда связаны с социальным и психофизиологическим дискомфортом, интенсивной нагрузкой во время вахты, нарушений биоритмов и измененного социального уклада. Частые перелеты через часовые пояса, смены климатических условий и режимов «вахта-отдых» не способствуют стабильным взаимоотношениям с окружающей средой и могут вызывать хронические стрессы, что приводит к повышенной заболеваемости сотрудников. Для успешного управления персоналом на таких предприятиях требуется учитывать природные, социальные, экономические и медицинские факторы. Процесс адаптации работников к новым условиям занимает от 10 до 40 дней в зависимости от факторов. Между тем, как справедливо подчеркивает Е. В. Чупашева, существующие вахтовые режимы часто не соответствуют адаптационным процессам, что может снижать работоспособность [6]. Проблемы усугубляются на дальних вахтах, где работники испытывают повышенные физические и психологические нагрузки.

Наиболее актуальной проблемой охраны труда в удаленных трудовых зонах является высокая степень профессиональных рисков. Существует два основных направления для решения этой проблемы: психология безопасности и психологическое обоснование задач для повышения безопасности. Для благоприятной адаптации сотрудников можно при менять методы психологической разгрузки, создавать комфортные условия во время вахты и эффективно стимулировать персонал. Важнейшим этапом психологического обеспечения труда является качеств работников и сопровождение вахтовой адаптации с учетом метаадаптивного подхода, включающего работу с ментальными схемами. Модель психологического сопровождения для вахтовиков основывается на рискориентированном подходе и включает контроль, изоляцию и снижение рисков через профессиональный отбор и обучение адаптации.

Таким образом, факторы, влияющие на социально–психологическую адаптацию рабочих Крайнего Севера в условиях вахтового метода, включают в себя климатические условия, ощущение социальной изоляции, специфику организации рабочего процесса, наличие и функционирование системы психологической поддержки, культурные и личные особенности сотрудников, условия работы и быта, предлагаемые возможности для обучения и развития персонала. Экстремальные климатические условия Крайнего Севера (низкие температуры и большое количество осадков) оказывают значительное влияние на психологическое состояние работников: долгие зимние периоды могут привести к депрессивным состояниям и снижению мотивации. Кроме того, работники в условиях использования вахтового метода часто испытывают чувство одиночества и социальной изоляции. Отсутствие постоянного общения с семьей и друзьями (например, если в течение всей вахты у сотрудника нет возможности связаться с родными даже посредством телефонной связи) может негативно сказаться на психоэмоциональном состоянии, вызывая стресс и тревогу. Специфика вахтового метода работы (длительные рабочие смены, отсутствие регулярных выходных) может привести к выгоранию и снижению эффективности труда. Особенно это актуально в отношении работников, не обладающих адаптивными качествами, психической устойчивостью или же опытом работы в экстремальных условиях. Поэтому для успешной адаптации рабочих Крайнего Севера в условиях вахтового метода нужна система психологической поддержки и консультаций.

Список использованной литературы

1. Шишулина Т. П. Проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах/ Т. П. Шишулина // Юридические исследования. – 2024. – № 8. – С. 94–109
2. Свиридова Т. В. Анализ существующих проблем системы отбора вахтового персонала/ Т. В. Свиридова , О. Б. Боброва , Е. А. Некеров // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. – 2019. – Т. 8. – № 2 (46). – С. 223–228.

3. Быков В. М. Влияние особенностей вахтового метода работы на формирование конкурентоспособного персонала / В. М. Быков, В. В. Коробейников // Нефть, газ и бизнес. – 2011. – № 10. – С. 40–44.
4. Корнеева Я. А. Психологическая классификация профессий при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях/ Я. А. Корнеева, Н. Н. Симонова // Организационная психология. – 2021. – Т. 11. – № 1. – С. 47–64.
5. Тарасов М. Н. Методы эффективной адаптации персонала, работающего вахтовым методом (на примере компании ООО «WeatherFord») / М. Н. Тарасов, Р. А. Галиахметов // Социально-экономическое управление: теория и практика. – 2021. – № 3 (46). – С. 54-58.
6. Чупашева Е. В. Социально-психологические особенности вахтового метода работы в нефтегазовых компаниях циркумполярных регионов: анализ зарубежного опыта/ Е. В. Чупашева // Человеческий потенциал освоения нефтегазовых ресурсов Арктики и Субарктики. – Тюмень, 2016. – С. 99–118.