

УДК 159.9

КОРНЕЕВА Яна Александровна, старший преподаватель кафедры психологии института педагогики и психологии Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова. Автор 40 научных публикаций

СИМОНОВА Наталья Николаевна, доктор психологических наук, заведующая кафедрой психологии института педагогики и психологии Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова. Автор 100 научных публикаций

ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС КАК ДЕТЕРМИНАНТА АДАПТАЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ ВАХТОВЫХ РАБОТНИКОВ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

Статья посвящена вопросам адаптации к экстремальным условиям вахтового труда на Крайнем Севере. В статье показано, что успешность профессиональной деятельности в экстремальных условиях Крайнего Севера определяется формированием адаптационных стратегий. Определены компоненты «ядра» личностного ресурса адаптационных стратегий вахтовых работников на Крайнем Севере, выявлены различия в «пристройке к ядру».

Ключевые слова: адаптационные стратегии, адаптант, стажист, вахтовый труд, личностный ресурс.

В соответствии с «Основами государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2020 года и дальнейшую перспективу», утвержденными Приказом Президентом РФ от 18.09.2008 № Пр-1969, одной из главных целей государственной политики Российской Федерации в Арктике является «расширение ресурсной базы Арктической зоны Российской Федерации, способной в значительной степени обеспечить потребности России в углеводородных ресурсах, водных биологических ресурсах и других видах стратегического сырья». В действительности, в недрах Крайнего Севера и Арктики сосредоточены огромные природные ресурсы (нефть, природный газ, уголь, алмазы, и т. д.), определяющие современное состояние и перспективы долгосрочного эко-

номического развития не только этих районов, но и всей страны.

Районы Крайнего Севера и Арктики характеризуются экстремальными природно-климатическими условиями, низкой плотностью населения, удаленностью от основных промышленных центров, высокой ресурсоемкостью хозяйственной деятельности и жизнеобеспечения населения (поставки топлива, продовольствия и товаров первой необходимости из других регионов России), поэтому на этих территориях используется вахтовый метод организации труда.

Профессиональная деятельность специалистов вахтовых форм труда в условиях Крайнего Севера предъявляет повышенные требования к адаптогенезу как со стороны физиологиче-

ской, так и социально-психологической адаптации. Проблему физиологической адаптации к экстремальным условиям Крайнего Севера и сохранения здоровья исследовали Г.Н. Дёгтева [1], С.Г. Кривощёков [4], В.И. Хаснулин [7] и др. В данных работах представлен анализ физиологических механизмов адаптации, психофизиологические аспекты незавершенных адаптаций.

С точки зрения психологической адаптации человека к экстремальным условиям деятельности, данную проблему изучали Л.Г. Дикая, С.А. Шапкин [8]; М.В. Дулясова, Л.Н. Тарасова; М.В. Иванова; В.С. Крамар, И.А. Орлова; Н.Н. Симонова [5, 6] и др.

В районах Крайнего Севера и Арктики наиболее распространенным режимом труда является вахтовый метод. В настоящее время создаются комфортные условия труда для данной категории работников, происходит минимизация труда на открытом воздухе и увеличивается количество операторского труда. В связи с этим происходит выдвигание на передний план социально-психологических проблем, обусловленных вахтовым режимом труда. Данные проблемы требуют внимания к социосредовой психологической адаптации и, как следствие, формированию адаптационных стратегий профессионалов.

Социосредовая профессиональная адаптация работников вахтовых форм труда представляет собой «открытую психологическую систему» [8], направленную на поддержание необходимого уровня работоспособности и функционально-

го 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 [6].

В структуре социосредовой профессиональной адаптации можно выделить два компонента: средовой ресурс – совокупность внешних средств (особенности организации и условий труда), которыми обладает и которые использует субъект для обеспечения эффективной деятельности, и личностный ресурс – совокупность «внутренних психологических средств» [8], которыми обладает и которые использует субъект для обеспечения эффективной деятельности.

Различное сочетание средового и личностного ресурса приводит к формированию адаптационных стратегий, которые представляют собой целостное управление работником своей эргатической системой, направленное на поддержание необходимого уровня работоспособности и функционального состояния в процессе выполнения профессиональных обязанностей в различных условиях с сохранением физического и психического здоровья работника, и рассматриваемое в течение длительного законченного периода времени [6].

В проведенных нами ранее исследованиях было установлено, что на выбор адаптационных стратегий влияют несколько факторов: стаж, возраст, уровень саморегуляции (см. *рисунок*).



Выбор адаптационной стратегии как отражение специфики субъектной позиции

По критерию стажа вахтовые работники делятся на две группы: адаптанты – специалисты со стажем вахтового труда в условиях Крайнего Севера до 3 лет, и стажисты – специалисты со стажем вахтового труда в условиях Крайнего Севера более 3 лет. Граница в 3 года определена эмпирически: именно в первые 3 года работы прослеживается больше всего увольнений. По уровню саморегуляции все вахтовые работники делятся на две группы: специалисты со средним и специалисты с высоким уровнем саморегуляции. Следовательно, эти критерии являются детерминантами адаптационных стратегий работников вахтовых форм труда.

Цель исследования – описание личностного ресурса адаптационных стратегий вахтовых работников в условиях Крайнего Севера.

Логика исследования заключается в следующем:

1. Определить в структуре личностного ресурса адаптационных стратегий вахтовых работников личностные свойства, общие для всех работников вахтового труда – «ядра» личностного ресурса.

2. Выявить особенности пристройки к «ядру» личностного ресурса адаптационных стратегий вахтовых работников в зависимости от стажа работы (адаптантов и стажистов).

Для решения поставленных задач было проведено исследование на 3 основных производствах, имеющих вахтовую организацию труда в условиях Крайнего Севера: 1. Нефтедобывающее производство, где приняли участие в исследовании 129 чел. (о. Колгуев, с длительностью вахты 52 дня) и 59 чел. (буровые «Тобой», «Тэдинка» Ненецкого автономного округа с длительностью вахты 28 дней). 2. Алмазодобывающее производство – 63 чел. (п. Светлый, Архангельская область, с длительностью вахты 15 дней). 3. Лесозаготовительное производство – 45 чел. (Устьянский район Архангельской области, с длительностью вахты 14 дней). Всего в исследовании приняло участие 297 чел. в возрасте от 21 до 63 лет (средний возраст $38,9 \pm 0,61$).

Исследование проходило в условиях включенного наблюдения в вахтовых поселках.

Тип исследования – корреляционное, психологическое.

Методы исследования: 1) психологическое тестирование с применением методик: диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса, Р. Даймонда; диагностики «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой; мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана; опросника уровня субъективного контроля Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина и соавт.; 2) анкетирование – была разработана анкета для выяснения социологической информации (пол, возраст, профессия, стаж работы и т. п.), причин работы вахтовым методом, особенностей саморегуляции во время вахты; 3) *наблюдение за рабочим процессом* для изучения особенностей поведения работника и организации его деятельности. Непосредственное наблюдение позволило определить последовательность действий и операций, характеристику и продолжительность наиболее сложных элементов деятельности, уровень загрузки работника, внешние условия деятельности, характер взаимосвязи специалистов и т. д.; 4) статистические методы: дискриминантный анализ, кластерный анализ. Анализ данных проводился с помощью пакета программ SPSS 19.0.

С целью определения социально-психологических качеств, образующих «ядро» личностного ресурса адаптационной стратегии вахтовых работников, проведен 2-этапный кластерный анализ данных показателей по 6 переменным социально-психологической адаптации (адаптация, самопринятие, принятие других, эмоциональный комфорт, интернальность, стремление к доминированию), измеренных с помощью методики К. Роджерса, Р. Даймонда, в адаптации А.К. Осницкого. Анализ выделил 2 кластера, соответствующих группам специалистов, статистически достоверно отличающихся по совокупности параметров социально-психологической адаптации. Для качественного описания кластеров применялся пошаговый вариант дискриминантного анализа, поэтому в итоговом варианте остались переменные, достигающие значимых показателей λ -Вилкса. Согласно стан-

дартизованным коэффициентам канонической функции, максимальная различительная способность принадлежит трем переменным (принятие других (0,969), интернальность (0,499) и интегральный показатель адаптации (0,341)). В результате анализа выделены как не дискриминирующие на группы следующие переменные: самопринятие, эмоциональный комфорт, стремление к доминированию.

Дискриминантный анализ позволяет сделать вывод о том, что в 1 кластер вошли специалисты с более высоким уровнем адаптации, т. е. обладающие более эффективными адаптационными стратегиями. В структуре «ядра» личностного ресурса адаптационной стратегии вахтовых работников 1 кластера большую роль играет «принятие других» (0,969), что связано с тем, что работники все свое время проводят в вынужденном круге общения с коллегами, поэтому, обладая высоким уровнем принятия, они способны избегать конфликтных ситуаций.

На втором месте по силе связи находится показатель интернальности (0,499), или уровня субъективного контроля, который представлен в структурной матрице отрицательным полюсом, т. е. противоположным значением – экстернальностью, характеризующейся увеличением стремления приписывать причину событий внешним условиям, что связано со стремлением сохранить себя, т. к. в сложных условиях жизнедеятельности вахты часто возникают конфликтные ситуации, при условии приписывания которых своим индивидуальным особенностям у работника развивается неудовлетворенность собой, а для ее преодоления требуются большие личностные ресурсы.

На третьем месте находится интегральный показатель адаптации (0,341), включающий в себя гибкость в использовании способов саморегуляции, ориентацию на конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, которые приобретают особое значение в экстремальных условиях жизнедеятельности в вахтовый период.

Таким образом, вахтовые специалисты с высоким уровнем адаптированности обладают следующим «ядром» личностного ресурса:

принятием других, умеренными значениями уровня субъективного контроля, и используют различные способы адаптации, что позволяет преодолевать негативное средовое воздействие вахтового труда в условиях Крайнего Севера.

Для изучения преобладающих регуляторных процессов «ядра» личностного ресурса адаптационной стратегии вахтовых работников применялся дискриминантный анализ: зависимой переменной выступал показатель «уровень адаптации» (по результатам методики социально-психологической адаптации К. Роджерса, Р. Даймонда), а независимыми – показатели регуляторных процессов: программирование, планирование, моделирование, гибкость, оценка результатов, самостоятельность (по результатам методики «Стиль саморегуляции» В.И. Моросановой).

В результате анализа статистически достоверно ($\lambda=0,898$, при $p=0,034$) выявлено, что применение программирования в качестве регуляторного процесса приводит к повышению адаптированности работников. Лучше адаптируются к вахтовому труду работники, у которых сформировалась потребность продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, детализировать и подробно разрабатывать программы действий.

По результатам анализа выявлено, что в «ядро» личностного ресурса адаптационной стратегии вахтовиков входит программирование в качестве регуляторного процесса, который заключается в сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей. При несоответствии полученных результатов целям производится коррекция программы действий до получения приемлемого для человека результата.

Таким образом, в «ядро» личностного ресурса адаптационных стратегий вахтовых специалистов входят: принятие других, интернальность – экстернальность, интегральный показатель адаптации и программирование как регуляторный процесс.

Личностный ресурс адаптационных стратегий адаптантов. Описание социально-психологических качеств «ядра» личностного ресурса адаптантов проводилось с применением 2-этапного кластерного анализа показателей адаптантов по 6 переменным социально-психологической адаптации (адаптация, самопринятие, принятие других, эмоциональный комфорт, интернальность, стремление к доминированию), измеренных с помощью методики К. Роджерса, Р. Даймонда, в адаптации А.К. Осницкого, который выявил 2 кластера, соответствующих группам адаптантов, статистически достоверно отличающихся по сочетанию параметров социально-психологической адаптации. В 1-й кластер вошли адаптанты с более высоким уровнем адаптации, т. е. обладающие более эффективными адаптационными стратегиями; во 2-й кластер – с более низким, т.е. обладающие менее эффективными адаптационными стратегиями. Для описания кластеров был применен дискриминантный анализ. Применялся пошаговый вариант дискриминантного анализа, поэтому в итоговом варианте остались переменные, достигающие значимых показателей λ -Вилкса. Согласно стандартизованным коэффициентам канонической функции, максимальная различительная способность принадлежит двум переменным: принятие других (0,611) и интегральному показателю адаптации (0,572).

Анализ данных позволяет сделать вывод о том, что «ядро» личностного ресурса адаптантов, в сравнении со всеми работниками вахтовой организации труда, включает: принятие других и интегральный показатель адаптации, что может быть связано с тем, что при вхождении в деятельность неопытные работники стараются приспособиться быстрее, поэтому стремятся избегать конфликтных ситуаций, в рабочей ситуации стараются использовать разнообразные способы адаптации, т. к. наилучший способ реагирования еще не сформирован.

С целью определения мотивационного компонента «пристройки к ядру» личностного ресурса адаптационных стратегий адаптантов

проведен дисперсионный анализ, где зависимой переменной был показатель отнесения к кластеру адаптации, а независимыми переменными – мотивационные показатели: рабочая или житейская направленность, жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, общая и творческая активность (по методике мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана).

Применялся пошаговый вариант дискриминантного анализа, поэтому в итоговом варианте остались переменные, достигающие значимых показателей λ -Вилкса. Согласно стандартизованным коэффициентам канонической функции, максимальная различительная способность принадлежит 5 переменным: комфорт (0,492), социальный статус (0,402), общение (0,345), творческая активность (0,226), общежитейская направленность (0,159). Адаптанты, которые не стремятся к комфортным условиям труда, для которых не столь важен социальный статус, которые не склонны проявлять творческую активность и потребность в общении, лучше адаптируются к условиям вахтового труда. Данные результаты связаны прежде всего с условиями вахтового труда (ограниченный круг общения, нахождение вдалеке от дома, сменная 12-часовая работа в период вахты и др.), не позволяющие работникам в полной мере удовлетворить выше перечисленные потребности.

Личностный ресурс адаптационных стратегий стажистов. Изучение социально-психологических качеств и свойств «ядра» личностного ресурса адаптационной стратегии стажистов проведено при помощи 2-этапного кластерного анализа показателей стажистов по 6 переменным социально-психологической адаптации (адаптация, самопринятие, принятие других, эмоциональный комфорт, интернальность, стремление к доминированию), измеренным по методике К. Роджерса, Р. Даймонда, в адаптации А.К. Осницкого, который выявил 2 кластера, соответствующих группам стажистов, статистически достоверно отличающихся по сочетанию параметров социально-психологической адаптации. В 1-й кластер вошли стажисты с более высоким уровнем адаптации,

во 2 кластер – с более низким уровнем адаптации. Для выявления личностных свойств у вахтовых работников с более высоким уровнем саморегуляции использовался пошаговый вариант дискриминантного анализа, поэтому в итоговом варианте остались переменные, достигающие значимых показателей λ -Вилкса. Согласно стандартизованным коэффициентам канонической функции, максимальная различительная способность принадлежит двум переменным: принятие других (1,187) и интернальность (0,491).

Анализ данных позволяет сделать вывод о том, что, в сравнении с общей выборкой работников, «ядро» личностного ресурса адаптационной стратегии стажистов представлено принятием других и интернальностью. Это связано с тем, что при длительной работе вахтовым методом у работников складывается некоторый способ реагирования на проблемы, человек может экономно и сообразно использовать свои ресурсы.

Изучение мотивационного компонента «пристройки к ядру» личностного ресурса адаптационной стратегии стажистов проводилось посредством дисперсионного анализа, где зависимой переменной выступил показатель отнесения к кластеру адаптации стажистов, а независимой переменной – мотивационные показатели: рабочая или житейская направленность, жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, общая и творческая активность (по методике диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана).

Применялся пошаговый вариант дискриминантного анализа, поэтому в итоговом варианте осталась переменная, достигающая значимых показателей λ -Вилкса. Согласно стандартизованным коэффициентам канонической функции, максимальная различительная способность принадлежит одной переменной – рабочая направленность. Обладая рабочей направленностью, т. е. ориентацией на решение производственных задач, точное выполнение своих профессиональных обязанностей, вахто-

вые работники способны достигать высокого уровня адаптации.

С целью изучения интернальности в составе «ядра» личностного ресурса адаптационных стратегий стажистов использовался дискриминантный анализ, где зависимой переменной был показатель отнесения к кластеру адаптации стажистов, а независимыми переменными – показатели уровня субъективного контроля: общая интернальность, интернальность в области достижений, неудач, семейных, производственных и межличностных отношений, в также в отношении здоровья и болезни (по методике уровня субъективного контроля Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина и соавт.).

Применялся пошаговый вариант дискриминантного анализа, поэтому в итоговом варианте остались переменные, достигающие значимых показателей λ -Вилкса. Согласно стандартизованным коэффициентам канонической функции, максимальная различительная способность принадлежит 4 переменным: общей интернальности (-0,943), интернальности в области семейных (0,758), производственных (0,761) и межличностных отношений (0,665).

При этом показатель общей интернальности имеет средние значения, т. е. в целом причины событий и явлений работник чаще должен приписывать внешним обстоятельствам, однако в семейных, производственных и межличностных отношениях необходимо, чтобы данный параметр был более высоким. Результаты могут быть связаны с тем, что семейные, межличностные и производственные отношения являются важными средовыми ресурсами человека, особенно в условиях групповой изоляции вахты.

Выводы:

1. «Ядро» (неизменяемые формально-динамические свойства работников, а также социально-психологические качества, характерные для всех вахтовых работников) личностного ресурса адаптационных стратегий вахтовых работников на Крайнем Севере включает следующие компоненты: принятие других, интернальность – экстернальность, интегральный

показатель адаптации, программирования как регуляторный процесс.

2. «Ядро» личностного ресурса адаптационных стратегий адаптантов (со стажем до 3 лет) представлено принятием других и интегральным показателем адаптации. «Пристройка к ядру» (психологические качества, которые могут быть изменены) личностного ресурса адаптационных стратегий адаптантов представлена следующими компонентами: менее значимыми мотивами комфорта, социального статуса, общения, творческой активности, общежитийской направленности.

3. «Ядро» личностного ресурса адаптационных стратегий стажистов (со стажем более 3 лет) представлено принятием других, общей интернальностью, интернальностью в области семейных, производственных и межличностных отношениях. «Пристройка к ядру» (изменяемые психологические качества, способствующие эффективному выполнению данной деятельности, базирующиеся на свойствах «ядра» или же компенсирующие их) личностного ресурса адаптационных стратегий стажистов представлена более значимыми мотивами рабочей направленности.

Список литературы

1. Дёгтева Г.Н., Zubov Л.А. Актуальные вопросы социальной, физиологической и метаболической адаптации организма человека к условиям севера // *Экология человека*. 2004. № 4. С. 57–59.
2. Квашнина С.И., Кривошеков С.Г. Охрана здоровья работников вахтового труда на Крайнем Севере России. Ухта, 1998. 115 с.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 2004. 335 с.
4. Кривошеков С.Г., Диверт Г.М. Принципы физиологической регуляции функций организма при незавершенной адаптации // *Физиология человека*. 2001. Т. 27, № 1. С. 127–133.
5. Симонова Н.Н. Психология вахтового труда на Севере: моногр. Архангельск, 2010. 359 с.
6. Симонова Н.Н. Социально-психологические аспекты вахтового труда на Севере // *Вестн. ун-та (Гос. ун-т управления)*. № 23. 2010. С. 95–99.
7. Хаснулин В.И. Введение в полярную медицину. Новосибирск, 1998. 337 с.
8. Шапкин С.А., Дикая Л.Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации // *Психол. журн*. 1996. № 1. С. 19–34.

References

1. Degteva G.N., Zubov L.A. Aktual'nye voprosy sotsial'noy, fiziologicheskoy i metabolicheskoy adaptatsii organizma cheloveka k usloviyam severa [Topical Issues of Social, Physiological and Metabolic Adaptation of the Human Body to the Conditions of the North]. *Ekologiya cheloveka*, 2004, no. 4, pp. 57–59.
2. Kvashnina S.I., Krivoshchekov S.G. *Okhrana zdorov'ya rabotnikov vakhtovogo truda na Kraynem Severe Rossii* [Health Protection of Rotational Workers in the Far North of Russia]. Ukhta, 1998. 115 p.
3. Klimov E.A. *Vvedenie v psikhologiyu truda* [Introduction to the Psychology of Labour]. Moscow, 2004. 335 p.
4. Krivoshchekov S.G., Divert G.M. Printsipy fiziologicheskoy regulyatsii funktsiy organizma pri nezavershennoy adaptatsii [Principles of Physiological Regulation of Body Functions at Incomplete Adaptation]. *Fiziologiya cheloveka*, 2001, vol. 27, no. 1, pp. 127–133.
5. Simonova N.N. *Psikhologiya vakhtovogo truda na Severe* [Psychology of Rotational Work in the North]. Arkhangelsk, 2010. 359 p.
6. Simonova N.N. Sotsial'no-psikhologicheskie aspekty vakhtovogo truda na Severe [Social and Psychological Aspects of Rotational Work in the North]. *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyy universitet upravleniya)*, 2010, no. 23, pp. 95–99.
7. Khasnulin V.I. *Vvedenie v polyarnuyu meditsinu* [Introduction to Polar Medicine]. Novosibirsk, 1998. 337 p.
8. Shapkin S.A., Dikaya L.G. Deyatel'nost' v osobykh usloviyakh: komponentnyy analiz struktury i strategiy adaptatsii

[Activity Under Special Conditions: Component Analysis of Adaptation Structure and Strategies]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 1996, no. 1, pp. 19–34.

Korneeva Yana Aleksandrovna

Institute of Pedagogics and Psychology,
Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov (Arkhangelsk, Russia)

Simonova Natalya Nikolaevna

Institute of Pedagogics and Psychology,
Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov (Arkhangelsk, Russia)

PERSONAL RESOURCES AS A DETERMINANT OF ADAPTATION STRATEGIES OF ROTATIONAL WORKERS IN THE FAR NORTH

The article focuses on adaptation to extreme conditions of rotational work in the Far North. The paper shows that successful work under these extreme conditions is determined by adaptation strategies. Components of the personal resource “core” of adaptation strategies of rotational workers in the Far North are determined. Differences in the “annex to the core” are identified.

Keywords: *adaptation strategies, worker in the process of adaptation, trainee, rotational work, personal resources.*

Контактная информация:

Корнеева Яна Александровна

адрес: 163000, г. Архангельск, просп. Ленинградский, д. 40;

e-mail: amazonkca@mail.ru;

Симонова Наталья Николаевна

адрес: 163000, г. Архангельск, просп. Ленинградский, д. 40;

e-mail: n23117@mail.ru

Рецензент – *Флотская Н.Ю.*, доктор психологических наук, профессор, заместитель директора по учебно-методической работе института педагогики и психологии Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова