

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

Научный руководитель – Корнеева Яна Александровна

Юрьева Анна Сергеевна

Выпускник (магистр)

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Высшая школа психологии и педагогического образования, Архангельск, Россия

E-mail: nura-holm@yandex.ru

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

Работники производств в районах Крайнего Севера и Арктики подвергаются воздействию экстремальных климатогеографических факторов, а также пребывают в условиях групповой изоляции. Особое значение имеет комплексное влияние контрастных по характеру и степени действия производственных факторов и условий трудового поста. Эти факторы предъявляют к организму вахтового работника требования, зачастую превышающие его резервы, что 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 [1].

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

Для выявления особенностей психологической адаптированности было проведено исследование посредством трех экспедиционных выездов на нефтедобывающее производство (Республика Коми), алмазодобывающее производство (Архангельская область) и строительство объекта «Крымский мост» (Краснодарский край). Последняя группа явилась группой сравнения для выявления особенностей психологической адаптированности вахтового персонала в условиях Крайнего Севера и Арктики.

Под психологической адаптированностью мы понимаем результат психологической адаптации, который представляет собой систему качеств личности, необходимую для продуктивного выполнения своей ведущей деятельности. Адаптированность мы изучали через субъективные критерии: показатели регуляторных процессов, субъективного контроля, социально-психологической адаптации, личностные особенности, и объективные критерии: уровень функционального состояния.

Нами были использованы такие методы как наблюдение за рабочим процессом, анкетирование, психологическое тестирование, аппаратное психофизиологическое тестирование. Функциональное состояние мы измеряли с помощью устройства психофизиологического тестирования «Психофизиолог».

Все обследованные были разделены на две группы: с благоприятным и неблагоприятным функциональным состоянием. Мы планировали изучить, есть ли различия в особенностях психологической адаптированности у вахтового персонала различных производств и с разным уровнем функционального состояния, и предполагали, что работники с благоприятным состоянием более адаптированы к работе вахтовым методом и используют более эффективные способы адаптации.

По результатам многомерного дисперсионного анализа нами сделаны выводы о том, что такие критерии психологической адаптированности, как параметры социально-психологической адаптации, 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. У вахтовых работников с благоприятным функциональным состоянием показатель доминирования выше, они чаще берут на себя ответственность при решении трудновыполнимых задач, что может говорить об адаптированности работников.

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 деятельности. Специалисты южной вахты 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.

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 гибко реагировать на возникновение стрессогенных ситуаций. Статистически значимых различий у работников с разным уровнем функционального состояния выявлено не было.

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.

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.

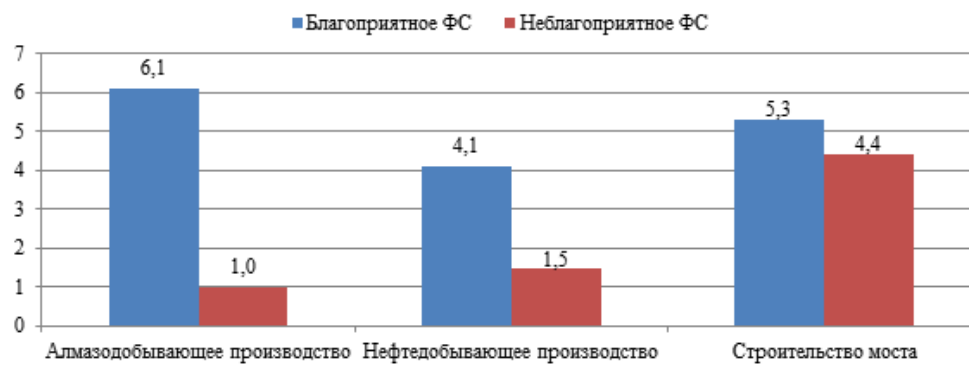
Психологическая адаптированность работников вахтового метода труда на юге России осуществляется с помощью параметров социально-психологической адаптации: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт, и таких личностных черт, как педантичность, демонстративность.

Исходя из того, что некоторые показатели у работников Крайнего Севера были снижены, мы считаем целесообразным проводить работу в следующих направлениях: улучшение социально-психологического климата; осознание использования способов саморегуляции; балансирование субъективного контроля; развитие гибкости мыслительных процессов; коррекция неблагоприятных функциональных состояний.

Источники и литература

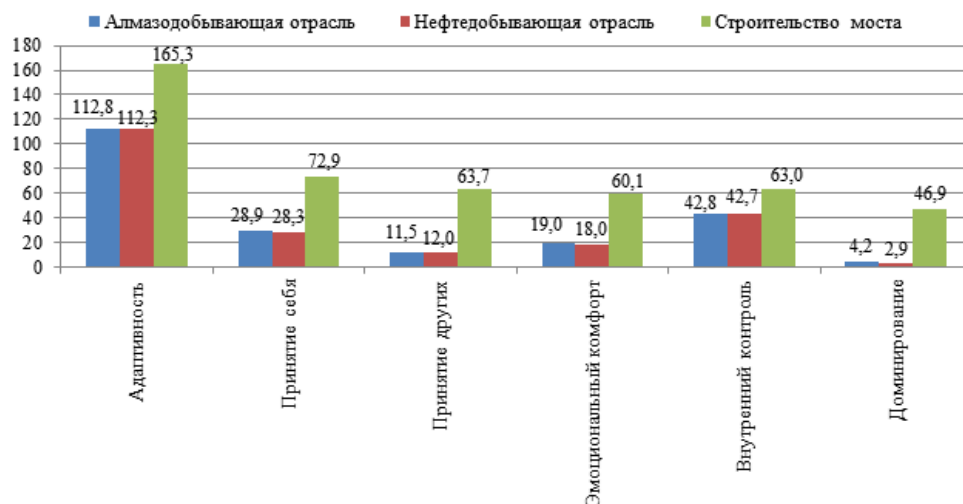
- 1) Симонова Н.Н. Психология вахтового труда на Севере: монография. Архангельск: Поморский университет, 2010. – 359 с.

Иллюстрации



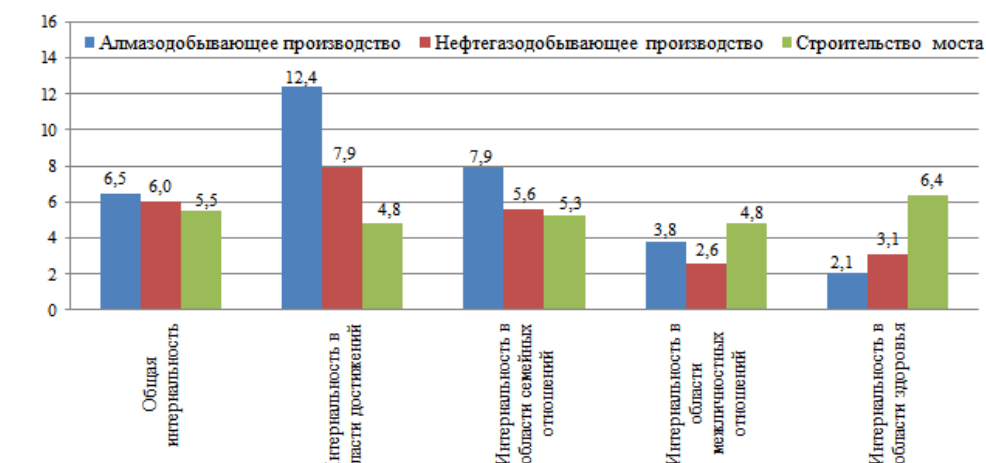
Примечание: норма по шкале: 6-15

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



Примечание: нормы по шкалам - адаптивность: 68-170; принятие себя: 22-52; принятие других: 12-30; эмоциональный комфорт: 14-35; внутренний контроль: 26-65; доминирование: 6-15

Рис. 2. Параметры социально-психологической адаптации у вахтового персонала различных производств



Примечание: норма по шкалам: 5,5

Рис. 3. Показатели уровня субъективного контроля у вахтового персонала различных видов производства

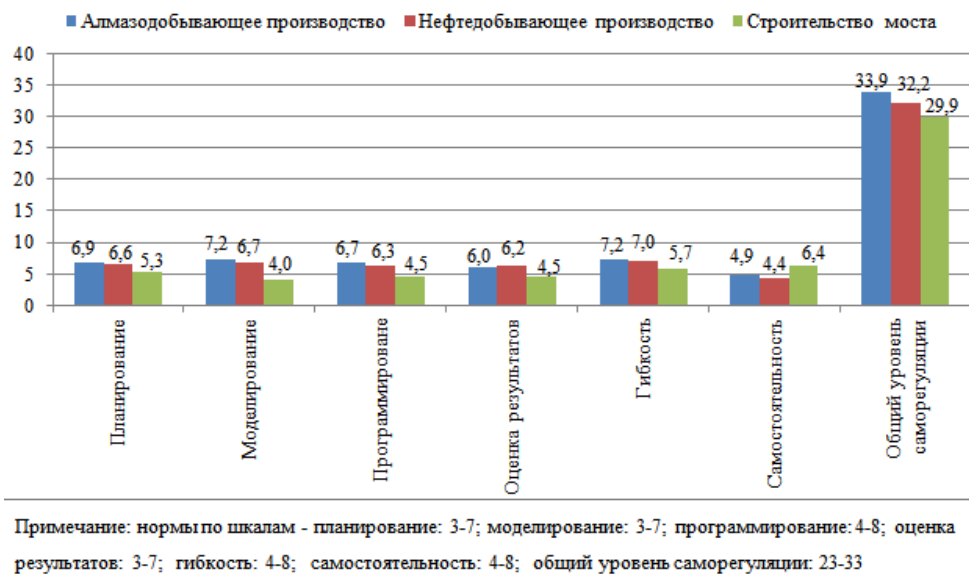


Рис. 4. Показатели регуляторных процессов у вахтового персонала различных видов производства

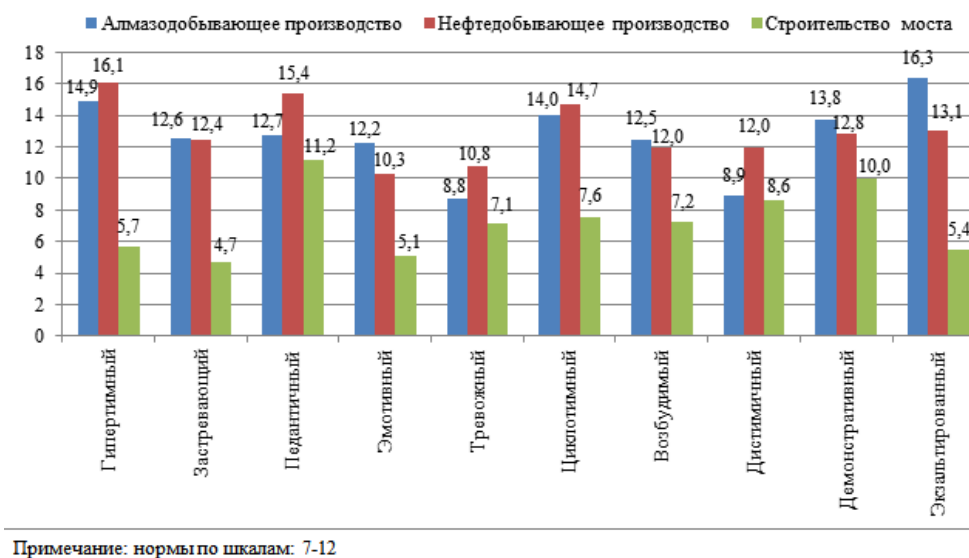
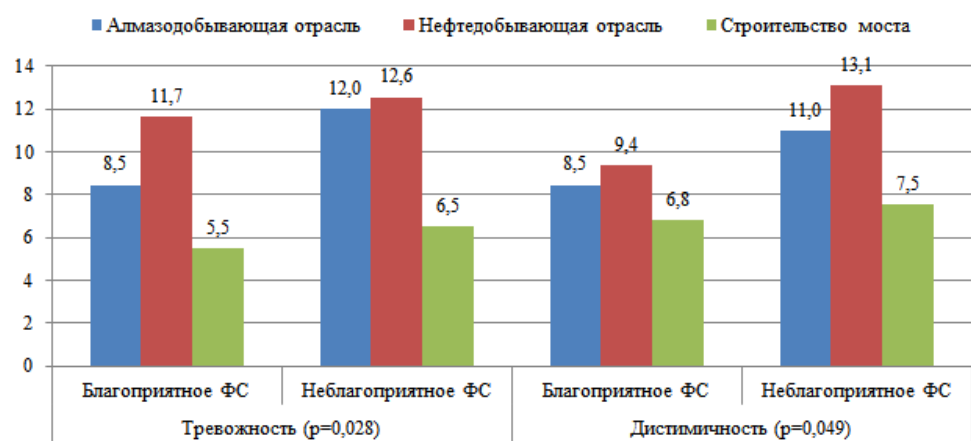


Рис. 5. Акцентуации характера вахтового персонала различных видов производства



Примечание: норма по шкале: 7-12

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