

Паськов Р.С.

Магистрант группы УПмз-21.

Забайкальский государственный университет.

Россия, г. Чита.

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ВАХТОВЫХ РАБОТНИКОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Аннотация: рассмотрены особенности реализации социосредовых адаптационных стратегий для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников горнодобывающих предприятий в условиях Крайнего Севера. Выявлены основные направления, требующие адаптационных мероприятий и влияющих на снижение производительности труда. Определены актуальные тенденции формирования социосредовой адаптации на основе мотивации труда и личностно-деятельностного подхода.

Ключевые слова: социосредовая адаптация, вахтовый способ, мотивация, территория Крайнего Севера, человеческий капитал, человеческие ресурсы

Paskov R.S.

Master Group UPmz-21.

Transbaikal State Universiti.

Russia, Chita.

FEATURES OF ADAPTATION OF SHIFT WORKERS OF MINING ENTERPRISES OF THE FAR NORTH

Abstract: the features of the implementation of socio-environmental adaptation strategies to improve the efficiency of professional activity of employees of mining enterprises in the conditions of the Far North are considered.

The main directions requiring adaptation measures and affecting the reduction of labor productivity are identified. The current trends in the formation of socio-environmental adaptation based on work motivation and personal activity approach are determined.

Keywords: *social and environmental adaptation, shift method, motivation, the territory of the Far North, human capital, human resources*

Введение. Проблема адаптации вахтовых работников горнодобывающей отрасли находится в общем проблемном поле повышения уровня эффективности управления и мотивации человеческими ресурсами в сложных климатических и метеорологических условиях. Этим обусловлена актуальность исследования. Эффективность – это максимальное использование имеющихся у предприятия ресурсов с наименьшими их потерями для достижения целей деятельности. Управление человеческими ресурсами – один из самых ответственных управленческих блоков, которые требуют аналитики данных, выбора стратегий управления на основе особенностей целевых групп персонала, представленных на предприятии. *Цель исследования:* проанализировать особенности адаптации вахтовых работников предприятий горнодобывающей отрасли на территории Крайнего Севера. *Объект исследования:* механизмы адаптационных стратегий. *Предмет исследования:* реализация социосредовой профессиональной адаптации в условиях вахтового способа организации трудовой деятельности на горнодобывающих предприятиях в условиях Крайнего Севера.

Методы. В исследовании применялись-таки методы работы с материалом как анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификация.

Результаты. Выбор стратегии для более быстрого прохождения адаптационного периода сотрудников горнодобывающих предприятий в условиях Крайнего Севера приносит значимый экономический результат, так как сокращение адаптационного периода повышает производительность

труда персонала, воспроизводство и социально-психологическую мотивацию сотрудников. Мотивация, являясь социально-психологической функцией, занимает ключевое место, определяющее производительность труда. Мотивация сотрудников к высокому уровню трудовой деятельности, качества выполняемых производственных и организационных задач – одна из базовых целей управления организацией и менеджмента качества как его подсистемы. При этом важно учитывать и факт ответственности организации перед сотрудником для развития его мотивации к труду, от есть создание таких условий труда, которые стимулируют высококачественный труд и повышение производительности, саморегулирование и самоконтроль.

В связи с этим социосредовая профессиональная адаптация как открытая психологическая система – это по своей сути деятельность по сокращению сроков выхода на максимальный уровень реализации человеческого потенциала при выполнении профессиональных функций, которая должна учитывать комплексную совокупность элементов человеческого потенциала (табл.1):

Физиологический компонент	Характеристика состояния физического и психического здоровья
Профессиональный компонент	Образование, квалификация, опыт работы, профессиональные и общекультурные компетенции
Психологический компонент	Адаптационный потенциал, мотивация к обучению, эмоциональный интеллект
Личностный компонент	Мировоззрение, способности, активность

Таблица 1. Совокупность элементов человеческого потенциала

Адаптационные стратегии позволяют сформировать человеческий капитал как систему ценностных установок, профессиональных и общекультурных знаний, способностей и качеств, которые человек может

использовать как инструментарий для осуществления профессиональной деятельности. Ключевыми понятиями при выборе адаптационных мероприятий в данной сфере экономической деятельности является внутренние факторы (управление бизнес-процессами, мотивация персонала) и внутренние (специфика территории и отрасли. Под территориями Крайнего Севера понимается территории, которая расположена к северу от Полярного круга: арктическая ледяная зона, тундра, лесотундра, часть тайги. Эти территории характеризуются экстремальными природно-климатическими условиями: одними из самых низких температур, большой протяженностью, сложностью логистики, необходимостью защиты людей, что определяет вахтовый метод работы сотрудников горнодобывающей отрасли и требует дополнительных материальных и психофизиологических затрат.

В условиях вахтового способа осуществления профессиональной деятельности, при котором сотрудник не возвращается после работы в место своего постоянного проживания, человек переживает состояние стресса, ключевыми факторами которого являются следующие: сложные климатические условия, сложность трудовых функций, отдаленность от привычной среды проживания и окружения. Данные факторы вызывают физические и психологические реакции в организме человека, негативным образом сказывающиеся на уровне выполнения трудовых функций с нарастанием негативных изменений функционального состояния. Согласно проведенным исследованиям динамика негативных изменений представлена нарастанием уровня стресса на 20-25 день вахты до истощения резервных возможностей организма к концу вахтового периода [2].

В целях недопущения такого процесса необходимыми процессами организации социосредовой адаптации являются адаптация *к среде* и *в среде* проживания и трудовой деятельности [2]. В рамках социосредовой профессиональной адаптации сотрудников горнодобывающих предприятий

на территории Крайнего Севера выделяются следующие ключевые элементы (рис.1):

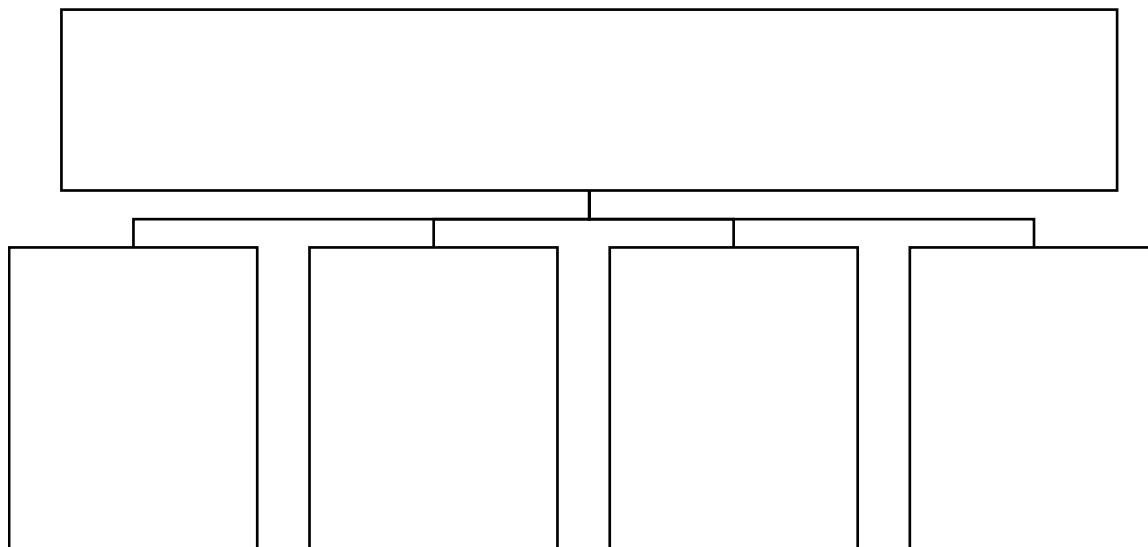


Рис.1. Социосредовая профессиональная адаптация сотрудников горнодобывающей отрасли на территории Крайнего Севера

Таким образом, социосредовая адаптация предполагает активную личностно-деятельностную позицию и мотивацию самого сотрудника при создании адаптационной среды со стороны предприятия. Создание мотивации является деятельностью, целью которой является формирование субъектной деятельности сотрудника и его побуждение к эффективному труду в целях достижения производственных целей на основании регламентированных (определенных трудовыми функциями) полномочий.

В качестве формирования мотивация и повышения работоспособности персонала, эффективно используются следующие возможности (как индивидуальные, так и групповые), которые могут быть использованы в деятельности организации: разработка эффективных систем оценки и стимулирования труда; социально-психологические аспекты коллективной деятельности; программы повышения квалификации, специализированной подготовки, обучения и развития персонала; траектории планирования карьеры. В социосредовой адаптационной стратегии учитываются такие факторы как физические и психологические характеристики, особенности исполнения трудовых функций, здоровье, стрессоустойчивость, личностный

потенциал. Данная адаптация основана на двухуровневой структуре мотивации личности. Первая ступень представляет собой систему конкретных мотивов на основе внешних стимулов. На второй ступени на первый план выходит смыслообразующие мотивы, представляющие собой устойчивые ориентации человека на основе мировоззрения и нравственных ценностей

Со стороны предприятия должны быть обеспечены возможности для быстрой адаптации: производственные (повышение гибкости производства, сокращение производственных издержек и увеличение прибыльности, совершенствование процессов технического и технологического контроля) и социальные (комфортные условия проживания, медицинское сопровождение, возможность для занятия физической культурой и спортом, командообразование).

Таким образом, адаптация сотрудников, работающих вахтовым способом на горнодобывающих предприятиях на территории Крайнего Севера, являются одним из ключевых факторов, определяющих кадровый потенциал, мотивацию и результативность труда [1]. Результатом адаптации является высокий уровень производительности труда, эффективное использование (сохранение и восстановление) человеческого капитала. У сотрудника должно быть сформировано чувство уверенности и защищенности, определены действенные средства стимулирования и мотивации, обеспечен процесс воспроизводства затраченной энергии (восстановления работников).

Использованные источники:

1.Быков В.М., Головизнина О.А. Особенности формирования кадрового потенциала Арктической зоны Российской Федерации // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного

инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2022. Т. 2. № 1. С.106-113.

2. Симонова Н.Н. Социосредовая профессиональная адаптация работников вахтовых форм труда в условиях Арктики [Электронный ресурс] // URL: <https://narfu.ru/upload/medialibrary/019/Simonova-N.N..pdf> (дата обращения - 05.11.2023)