

Московский государственный университет
имени М.В.Ломоносова

На правах рукописи

Корнеева Яна Александровна

**Дифференциальная модель профессиональной
пригодности специалистов промышленных
предприятий вахтовых форм труда
Том 2**

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная
эргономика (психологические науки)

Диссертация
на соискание ученой степени
доктора психологических наук

Научный консультант:
доктор психологических наук,
профессор
Симонова Наталья Николаевна

Москва – 2023

Оглавление

Том 2

Приложение 1	3
Анкета оценки факторов профессиональной среды и безопасности вахтового персонала	3
Приложение 2	7
Сравнительный анализ факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала на различных уровнях дифференциального анализа профессиональной деятельности	7
Приложение 3	25
Общий опросник психологических и социальных факторов на работе QPSNordic.	25
Приложение 4	32
Результаты оценки психосоциальных факторов риска сотрудников лесозаготовительного предприятий (по методике QPSNordic).....	32
Приложение 5	36
Анкета оценки профессиональной эффективности специалистов экстремального профиля	36
Приложение 6	42
Профессиоведческий анализ деятельности четырех профессиональных групп вахтового персонала алмазодобывающего предприятия.....	42
Приложение 7	52
Заключение по результатам психодиагностического обследования кандидата.....	52
Приложение 8	54
Описание ПВК и их уровней для работы вахтовым методом, используемых при проведении выездной научно-практической школы	54
Приложение 9	57
Выраженность ценностных ориентаций и потребностей сотрудников различных структурных подразделений и должностей.....	57
Приложение 10.....	61
Пример заключения с индивидуальными рекомендациями сотруднику по результатам мониторинга их функционального состояния и уровня выраженности профессионально важных качеств	61

Анкета оценки факторов профессиональной среды и безопасности вахтового персонала

Анкета №

- ### 3. Образование:

4. Основная специальность (по диплому) _____

6. Как давно вы работаете в данной должности

7. Как давно вы работаете вахтовым методом

8. Ваше постоянное место жительства (город и область)

9. Семейное положение:

10. Сколько человек в вашей семье

11. Что вам больше всего нравится в работе вахтовым методом

12. Что вам особенно НЕ нравится в работе вахтовым методом

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

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

3

	регионе			
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 корпоративных 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	

15. 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 жизнеустройства)	
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 развитой культурной инфраструктуры	
12	Запрет курения и употребления алкоголя	
13	Отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	

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

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

18. Чем вы занимаетесь на вахте в свободное время?

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

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

20. Как долго вы предполагаете работать вахтовым методом _____

21. Как относится к вашей работе семья:

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

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

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

23. Оцените следующие ситуации (по 7 балльной шкале относительно ее опасности, где 1 – минимальная опасность для вас, 7 – максимальная):

Ситуации:	балл
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	

24. 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	

25. Выберите, на какой стадии профессионального развития ВЫ сейчас находитесь:

1) Адаптант - молодой специалист, адаптирующийся к профессиональной деятельности

2) Интернал - это опытный, который устойчиво любит свое дело, может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями.

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.

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.

5) Наставник - человек, у которого коллеги готовы поучиться, перенять опыт. Авторитетный мастер "обрастает" единомышленниками, учениками, последователями.

26. Продолжите фразы (напишите ассоциации):

Моя работа _____

Вахтовый метод _____

Я как профессионал _____

Я (10 ассоциаций) _____

Мой коллектив _____

Мои коллеги _____

Я в коллективе _____

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ!

Сравнительный анализ факторов неблагоприятного воздействий среды вахтового персонала на различных уровнях дифференциального анализа профессиональной деятельности

Сравнительный анализ факторов неблагоприятного воздействий среды вахтового персонала при различном географическом расположении промышленных объектов

Таблица В1. Многомерные критерии (фиксированный фактор – географическое расположение объекта; зависимые переменные – климатогеографические факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.174	8,304 ^b	8.000	316.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.826	8,304 ^b	8.000	316.000	0.000
След Хотеллинга	0.210	8,304 ^b	8.000	316.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.210	8,304 ^b	8.000	316.000	0.000

Таблица В2. Различия в субъективной оценке дискомфорта климатогеографических факторов у вахтового персонала на севере и юге РФ (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование производственного фактора	M±SD для севера	M±SD для юга	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Низкие или высокие температуры	2.46±1.349	3.13±1.502	2.73±1.447	0.000
Высокая влажность	2.01±1.240	2.26±1.378	2.11±1.301	0.086
Смена часовых поясов	1.42±1.037	1.23±0.786	1.35±0.949	0.076
Геомагнитные возмущения	1.56±1.092	1.30±0.889	1.46±1.022	0.028
Ветер	2.91±1.428	2.60±1.417	2.79±1.429	0.057
Радиационная обстановка	1.63±1.163	1.95±1.408	1.76±1.274	0.024
Перепады барометрического давления	1.79±1.179	1.47±1.024	1.66±1.129	0.012
Изменение содержания кислорода в атмосферном воздухе	1.91±1.284	1.49±1.105	1.74±1.232	0.002

Таблица В3. Многомерные критерии (фиксированный фактор – географическое расположение объекта; зависимые переменные – производственные факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0,178	3,062 ^b	16,000	227,000	0,000
Лямбда Уилкса	0,822	3,062 ^b	16,000	227,000	0,000
След Хотеллинга	0,216	3,062 ^b	16,000	227,000	0,000
Наибольший корень Роя	0,216	3,062 ^b	16,000	227,000	0,000

Таблица В4. Различия в субъективной оценке дискомфорта производственных факторов у вахтового персонала на севере и юге РФ (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование производственного фактора	M±SD для севера	M±SD для юга	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Повышенная температура поверхности оборудования	1,63±1,104	2,18±1,388	1,91±1,285	0,001
Влажность воздуха	1,58±1,070	2,10±1,353	1,84±1,247	0,001
Нет профессиональной поддержки со стороны коллег	1,29±0,847	1,69±1,273	1,50±1,102	0,005
Физические нагрузки	1,82±1,089	2,18±1,247	2,00±1,185	0,015
Шум	2,48±1,395	2,84±1,494	2,66±1,455	0,053
Повышенная и пониженная температура	2,09±1,255	2,40±1,251	2,25±1,260	0,056

рабочей зоны				
Монотония и статические физические нагрузки	1,99±1,168	2,25±1,324	2,12±1,254	0,111
Нет возможности выбора коротких перерывов	1,74±1,182	1,95±1,337	1,85±1,266	0,191
Усиленный контроль соблюдения корпоративных норм	2,03±1,305	2,23±1,443	2,13±1,379	0,242
Освещенность	1,82±1,157	1,98±1,247	1,90±1,204	0,298
Нервно-психические перегрузки	2,03±1,282	2,18±1,368	2,11±1,326	0,403
Уровень статического электричества	1,39±0,865	1,49±1,060	1,44±0,969	0,415
Вибрация	2,27±1,418	2,14±1,358	2,20±1,387	0,455
Химические факторы	2,13±1,377	2,23±1,535	2,18±1,458	0,602
Усиленный контроль соблюдения техники безопасности	2,18±1,461	2,27±1,461	2,23±1,459	0,642
Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени	1,76±1,400	1,80±1,332	1,78±1,363	0,840

Таблица В5. Многомерные критерии (фиксированный фактор – географическое расположение объекта; зависимые переменные – социально-бытовые факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0,049	1,211 ^b	13,000	303,000	0,270
Лямбда Уилкса	0,951	1,211 ^b	13,000	303,000	0,270
След Хотеллинга	0,052	1,211 ^b	13,000	303,000	0,270
Наибольший корень Роя	0,052	1,211 ^b	13,000	303,000	0,270

Таблица В6. Различия в субъективной оценке дискомфорта социально-бытовых факторов у вахтового персонала на севере и юге РФ (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование социально-бытового фактора	M±SD для севера	M±SD для юга	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Недостаток продовольствия	2,34±1,448	2,01±1,290	2,20±1,393	0,040
Неблагоприятные условия размещения	2,05±1,225	1,78±1,132	1,94±1,193	0,052
Запрет курения или употребления алкоголя	1,79±1,436	1,50±1,193	1,67±1,348	0,059
Отсутствие развитой культурной инфраструктуры	2,23±1,397	1,96±1,427	2,12±1,414	0,098
Отсутствие развитой инфраструктуры	2,14±1,331	1,91±1,256	2,05±1,304	0,125
Социальная изолированность коллектива	2,06±1,339	1,85±1,225	1,98±1,296	0,155
Сложность с транспортом и связью	2,38±1,470	2,22±1,346	2,31±1,421	0,324
Периодичность трудовой деятельности	1,90±1,213	1,78±1,077	1,85±1,159	0,351
Психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт	1,94±1,229	1,84±1,255	1,90±1,239	0,462
Информационная истощенность	2,02±1,183	1,92±1,326	1,98±1,243	0,488
Вынужденный круг контактов	1,88±1,170	1,80±1,234	1,85±1,195	0,563
Сужение зоны личного пространства	1,81±1,233	1,89±1,342	1,85±1,277	0,596
Отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	1,56±1,124	1,55±1,118	1,56±1,120	0,950

Сравнительный анализ факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала при различной степени групповой изоляции коллективов

Таблица В7. Многомерные критерии (фиксированный фактор – степень групповой изоляции; зависимые переменные – климатогеографические факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.424	6.498	24.000	948.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.626	6.659	24.000	911.297	0.000
След Хотеллинга	0.521	6.792	24.000	938.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.318	12,565 ^c	8.000	316.000	0.000

Таблица В8. Различия в субъективной оценке дискомфорта климатогеографических факторов у вахтового персонала при различной степени групповой изоляции (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование социально-бытового фактора	M±SD для низкой	M±SD для средней	M±SD для выше среднего	M±SD для высокой	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Низкие или высокие температуры	3.06±1.528	1.91±1.097	2.74±1.382	3.25±1.466	2.73±1.447	0.000
Высокая влажность	2.22±1.294	1.63±1.027	2.21±1.297	2.33±1.521	2.11±1.301	0.007
Смена часовых поясов	1.27±0.742	1.15±0.723	1.57±1.145	1.17±0.859	1.35±0.949	0.007
Геомагнитные возмущения	1.43±0.961	1.19±0.609	1.74±1.233	1.08±0.710	1.46±1.022	0.000
Ветер	2.59±1.412	1.91±1.069	3.43±1.310	2.63±1.438	2.79±1.429	0.000
Радиационная обстановка	2.22±1.475	1.40±0.954	1.74±1.245	1.50±1.167	1.76±1.274	0.000
Перепады барометрического давления	1.44±0.894	1.37±0.832	2.00±1.275	1.50±1.220	1.66±1.129	0.000
Изменение содержания кислорода в атмосферном воздухе	1.54±1.107	1.27±0.687	2.25±1.392	1.40±1.106	1.74±1.232	0.000

Таблица В9. Многомерные критерии (фиксированный фактор – степень групповой изоляции; зависимые переменные – производственные факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.468	2.811	45.000	684.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.593	2.878	45.000	672.169	0.000
След Хотеллинга	0.589	2.941	45.000	674.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.345	5,238 ^c	15.000	228.000	0.000

Таблица В10. Различия в субъективной оценке дискомфорта производственных факторов у вахтового персонала при различной степени групповой изоляции (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование социально-бытового фактора	M±SD для низкой	M±SD для средней	M±SD для выше среднего	M±SD для высокой	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Шум	2.79±1.581	2.48±1.418	2.48±1.379	2.93±1.338	2.66±1.455	0.258
Вибрация	1.95±1.311	2.42±1.479	2.08±1.326	2.47±1.392	2.20±1.387	0.096
Химические факторы	2.39±1.579	1.61±1.100	2.81±1.415	1.96±1.429	2.18±1.458	0.000
Освещенность	2.04±1.307	1.49±0.894	2.23±1.323	1.87±1.140	1.90±1.204	0.005
Физические нагрузки	2.16±1.227	1.54±0.823	2.17±1.279	2.22±1.295	2.00±1.185	0.002
Монотония и статические физические нагрузки	2.26±1.348	1.81±1.118	2.23±1.198	2.22±1.295	2.12±1.254	0.114
Повышенная температура поверхности оборудования	2.28±1.432	1.46±0.990	1.85±1.211	2.02±1.305	1.91±1.285	0.002
Влажность воздуха	2.05±1.301	1.39±0.953	1.83±1.167	2.18±1.451	1.84±1.247	0.002
Уровень статического электричества	1.56±1.065	1.24±0.720	1.58±0.997	1.36±1.048	1.44±0.969	0.135
Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени	1.83±1.281	1.69±1.339	1.87±1.482	1.76±1.433	1.78±1.363	0.893
Нервно-психические перегрузки	2.15±1.360	1.94±1.179	2.15±1.406	2.22±1.396	2.11±1.326	0.674
Усиленный контроль соблюдения	2.19±1.379	1.81±1.118	2.31±1.476	2.31±1.564	2.13±1.379	0.139

корпоративных норм						
Усиленный контроль соблюдения техники безопасности	2.34±1.492	1.99±1.308	2.44±1.614	2.16±1.413	2.23±1.459	0.317
Нет возможности выбора коротких перерывов	2.05±1.330	1.84±1.274	1.62±1.051	1.78±1.347	1.85±1.266	0.269
Нет профессиональной поддержки со стороны коллег	1.78±1.312	1.21±0.686	1.40±1.015	1.53±1.198	1.50±1.102	0.017

Таблица В11. Многомерные критерии (фиксированный фактор – степень групповой изоляции; зависимые переменные – социально-бытовые факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0,359	3,166	39,000	909,000	0,000
Лямбда Уилкса	0,672	3,287	39,000	892,073	0,000
След Хотеллинга	0,443	3,407	39,000	899,000	0,000
Наибольший корень Роя	0,311	7,260 ^c	13,000	303,000	0,000

Таблица В12. Различия в субъективной оценке дискомфорта социально-бытовых факторов у вахтового персонала при различной степени групповой изоляции (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование социально-бытового фактора	M±SD для низкой	M±SD для средней	M±SD для выше среднего	M±SD для высокой	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Социальная изолированность коллектива	1,79±1,166	1,43±0,908	2,41±1,412	1,96±1,322	1,98±1,296	0,000
Неблагоприятные условия размещения	1,74±1,040	1,27±0,750	2,48±1,225	1,86±1,275	1,94±1,193	0,000
Недостаток продовольствия	2,08±1,339	1,85±1,294	2,60±1,463	1,90±1,212	2,20±1,393	0,001
Сложность транспортом и связью ^c	2,06±1,315	1,40±0,818	2,92±1,475	2,47±1,371	2,31±1,421	0,000
Психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт	1,81±1,223	1,40±0,780	2,24±1,329	1,88±1,317	1,90±1,239	0,000
Периодичность трудовой деятельности	1,85±1,080	1,51±0,943	2,12±1,292	1,65±1,071	1,85±1,159	0,003
Вынужденный круг контактов	1,80±1,216	1,51±0,990	2,08±1,215	1,80±1,274	1,85±1,195	0,015
Отсутствие развитой инфраструктуры	1,90±1,259	1,51±1,078	2,50±1,330	1,94±1,265	2,05±1,304	0,000
Сужение зоны личного пространства	1,91±1,304	1,27±0,770	2,12±1,337	1,86±1,414	1,85±1,277	0,000
Информационная истощенность	1,79±1,187	1,34±0,770	2,40±1,207	2,14±1,514	1,98±1,243	0,000
Отсутствие развитой культурной инфраструктуры	2,11±1,484	1,51±0,975	2,63±1,438	1,71±1,307	2,12±1,414	0,000
Запрет курения или употребления алкоголя	1,73±1,312	1,24±0,780	2,09±1,618	1,12±0,857	1,67±1,348	0,000
Отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	1,61±1,142	1,19±0,657	1,76±1,272	1,45±1,081	1,56±1,120	0,008

Сравнительный анализ факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала при различной длительности вахтового периода

Таблица В13. Многомерные критерии (фиксированный фактор – длительность вахтового периода; зависимые переменные – климатогеографические факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.232	5.178	16.000	632.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.780	5,202 ^b	16.000	630.000	0.000
След Хотеллинга	0.266	5.225	16.000	628.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.181	7,155 ^c	8.000	316.000	0.000

Таблица В14. Различия в субъективной оценке дискомфорта климатогеографических факторов у вахтового персонала при различной длительности вахтового периода (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование социально-бытового фактора	M±SD для 2 недель	M±SD для 1 месяца	M±SD для больше 1 месяца	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Низкие или высокие температуры	2.47±1.422	2.94±1.526	2.74±1.292	2.73±1.447	0.038
Высокая влажность	1.92±1.299	2.10±1.205	2.42±1.417	2.11±1.301	0.035
Смена часовых поясов	1.16±0.779	1.37±0.866	1.60±1.228	1.35±0.949	0.006
Геомагнитные возмущения	1.15±0.652	1.59±1.080	1.68±1.251	1.46±1.022	0.000
Ветер	2.21±1.281	2.92±1.451	3.44±1.272	2.79±1.429	0.000
Радиационная обстановка	1.44±1.045	2.07±1.372	1.69±1.300	1.76±1.274	0.000
Перепады барометрического давления	1.43±1.009	1.68±1.077	1.97±1.308	1.66±1.129	0.004
Изменение содержания кислорода в атмосферном воздухе	1.32±0.884	1.81±1.274	2.26±1.390	1.74±1.232	0.000

Таблица В15. Многомерные критерии (фиксированный фактор – длительность вахтового периода; зависимые переменные – производственные факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.232	5.178	16.000	632.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.780	5,202 ^b	16.000	630.000	0.000
След Хотеллинга	0.266	5.225	16.000	628.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.181	7,155 ^c	8.000	316.000	0.000

Таблица В16. Различия в субъективной оценке дискомфорта производственных факторов у вахтового персонала при различной длительности вахтового периода (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование производственного фактора	M±SD для 2 недель	M±SD для 1 месяца	M±SD для больше 1 месяца	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Шум	2.66±1.393	2.67±1.507	1.83±0.636	2.55±1.397	0.002
Вибрация	2.44±1.433	2.00±1.313	1.53±0.784	2.11±1.337	0.000
Химические факторы	1.74±1.245	2.55±1.525	1.43±0.813	2.07±1.409	0.000
Освещенность	1.65±1.016	2.11±1.311	1.55±0.932	1.85±1.175	0.002
Физические нагрузки	1.81±1.084	2.17±1.243	1.80±0.687	1.97±1.129	0.025
Монотония и статические физические нагрузки	1.98±1.203	2.25±1.286	1.83±0.747	2.08±1.199	0.073
Повышенная температура поверхности оборудования	1.68±1.152	2.11±1.361	1.58±0.747	1.86±1.227	0.007
Влажность воздуха	1.70±1.231	1.96±1.250	2.00±0.906	1.86±1.204	0.173
Уровень статического	1.28±0.861	1.57±1.035	1.45±0.677	1.44±0.931	0.057

электричества					
Нервно-психические перегрузки	2.06±1.270	2.15±1.373	1.60±0.841	2.04±1.279	0.055
Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени	1.70±1.358	1.85±1.357	-	1.78±1.357	0.374
Усиленный контроль соблюдения корпоративных норм	1.99±1.321	2.23±1.408	-	2.12±1.371	0.167
Усиленный контроль соблюдения техники безопасности	2.03±1.337	2.38±1.531	-	2.22±1.451	0.065
Нет возможности выбора коротких перерывов	1.79±1.288	1.89±1.251	-	1.85±1.266	0.522
Нет профессиональной поддержки со стороны коллег	1.33±0.925	1.63±1.209	-	1.49±1.095	0.030

Таблица В17. Многомерные критерии (фиксированный фактор – длительность вахтового периода; зависимые переменные – социально-бытовые факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0,397	5,771	26,000	606,000	0,000
Лямбда Уилкса	0,622	6,228 ^b	26,000	604,000	0,000
След Хотеллинга	0,578	6,690	26,000	602,000	0,000
Наибольший корень Роя	0,520	12,113 ^c	13,000	303,000	0,000

Таблица В18. Различия в субъективной оценке дискомфорта социально-бытовых факторов у вахтового персонала при различной длительности вахтового периода (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование социально-бытового фактора	M±SD для 2 недель	M±SD для 1 месяца	M±SD для больше 1 месяца	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Социальная изолированность коллектива	1,66±1,128	1,86±1,186	2,75±1,459	1,98±1,296	0,000
Неблагоприятные условия размещения	1,52±1,042	1,83±1,037	2,87±1,224	1,94±1,193	0,000
Недостаток продовольствия	1,87±1,255	2,14±1,366	2,87±1,454	2,20±1,393	0,000
Сложность с транспортом и связью	1,85±1,203	2,34±1,402	3,03±1,505	2,31±1,421	0,000
Психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт	1,60±1,062	1,89±1,189	2,42±1,439	1,90±1,239	0,000
Периодичность трудовой деятельности	1,57±0,998	1,77±1,033	2,48±1,400	1,85±1,159	0,000
Вынужденный круг контактов	1,63±1,123	1,76±1,127	2,38±1,296	1,85±1,195	0,000
Отсутствие развитой инфраструктуры	1,69±1,175	2,00±1,272	2,75±1,311	2,05±1,304	0,000
Сужение зоны личного пространства	1,52±1,123	1,86±1,261	2,38±1,384	1,85±1,277	0,000
Информационная истощенность	1,68±1,206	1,71±1,045	3,00±1,125	1,98±1,243	0,000
Отсутствие развитой культурной инфраструктуры	1,59±1,127	2,04±1,345	3,16±1,441	2,12±1,414	0,000
Запрет курения или употребления алкоголя	1,19±0,812	1,61±1,234	2,59±1,768	1,67±1,348	0,000
Отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	1,30±0,867	1,48±0,977	2,13±1,504	1,56±1,120	0,000

Сравнительный анализ факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала при различной отрасли промышленности

Таблица В19. Многомерные критерии (фиксированный фактор – отрасли промышленности; зависимые переменные – климатогеографические факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.171	3.696	16.000	632.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.833	3,765 ^b	16.000	630.000	0.000
След Хотеллинга	0.195	3.834	16.000	628.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.165	6,506 ^c	8.000	316.000	0.000

Таблица В20. Различия в субъективной оценке дискомфорта климатогеографических факторов у вахтового персонала различной отрасли промышленности (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование социально-бытового фактора	M±SD для алмазо-добывающей	M±SD для нефте-добывающей	M±SD для строительства	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Низкие или высокие температуры	1.91±1.097	2.99±1.508	2.91±1.422	2.73±1.447	0.000
Высокая влажность	1.63±1.027	2.11±1.302	2.32±1.355	2.11±1.301	0.001
Смена часовых поясов	1.15±0.723	1.35±0.957	1.43±1.018	1.35±0.949	0.127
Геомагнитные возмущения	1.19±0.609	1.48±1.068	1.55±1.115	1.46±1.022	0.054
Ветер	1.91±1.069	3.04±1.456	3.01±1.407	2.79±1.429	0.000
Радиационная обстановка	1.40±0.954	1.67±1.173	1.96±1.414	1.76±1.274	0.007
Перепады барометрического давления	1.37±0.832	1.78±1.252	1.70±1.143	1.66±1.129	0.058
Изменение содержания кислорода в атмосферном воздухе	1.27±0.687	1.83±1.334	1.89±1.300	1.74±1.232	0.002

Таблица В19. Многомерные критерии (фиксированный фактор – отрасли промышленности; зависимые переменные – производственные факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.230	3.559	20.000	548.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.778	3,653 ^b	20.000	546.000	0.000
След Хотеллинга	0.275	3.745	20.000	544.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.232	6,354 ^c	10.000	274.000	0.000

Таблица В20. Различия в субъективной оценке дискомфорта производственных факторов у вахтового персонала различной отрасли промышленности (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование производственного фактора	M±SD для алмазо-добывающей	M±SD для нефте-добывающей	M±SD для строительства	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Шум	2.48±1.418	2.69±1.365	2.47±1.414	2.55±1.397	0.441
Вибрация	2.42±1.479	2.27±1.359	1.81±1.176	2.11±1.337	0.004
Химические факторы	1.61±1.100	2.40±1.477	2.07±1.442	2.07±1.409	0.002
Освещенность	1.49±0.894	2.07±1.246	1.88±1.213	1.85±1.175	0.007
Физические нагрузки	1.54±0.823	2.18±1.279	2.04±1.088	1.97±1.129	0.001
Монотония и статические физические нагрузки	1.81±1.118	2.23±1.234	2.12±1.197	2.08±1.199	0.072
Повышенная температура поверхности оборудования	1.46±0.990	1.92±1.249	2.04±1.286	1.86±1.227	0.007
Влажность воздуха	1.39±0.953	1.98±1.308	2.03±1.181	1.86±1.204	0.001
Уровень статического электричества	1.24±0.720	1.47±1.017	1.53±0.952	1.44±0.931	0.121
Нервно-психические перегрузки	1.94±1.179	2.19±1.390	1.97±1.236	2.04±1.279	0.331

Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени	1.69±1.339	1.79±1.438	1.84±1.279	1.78±1.357	0.789
Усиленный контроль соблюдения корпоративных норм	1.81±1.118	2.28±1.498	2.19±1.370	2.12±1.371	0.079
Усиленный контроль соблюдения техники безопасности	1.99±1.308	2.28±1.511	2.33±1.483	2.22±1.451	0.299
Нет возможности выбора коротких перерывов	1.84±1.274	1.67±1.181	2.07±1.340	1.85±1.266	0.102
Нет профессиональной поддержки со стороны коллег	1.21±0.686	1.45±1.086	1.78±1.304	1.49±1.095	0.006

Таблица В21. Многомерные критерии (фиксированный фактор – отрасли промышленности; зависимые переменные – социально-бытовые факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.323	4.489	26.000	606.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.702	4,504 ^b	26.000	604.000	0.000
След Хотеллинга	0.390	4.518	26.000	602.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.250	5,834 ^c	13.000	303.000	0.000

Таблица В22. Различия в субъективной оценке дискомфорта социально-бытовых факторов у вахтового персонала различных отраслей промышленности (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование фактора	M±SD для алмазо- добывающей	M±SD для нефте- добывающей	M±SD для строительства	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Социальная изолированность коллектива	1.43±0.908	1.96±1.264	2.23±1.392	1.98±1.296	0.000
Неблагоприятные условия размещения	1.27±0.750	1.91±1.150	2.26±1.260	1.94±1.193	0.000
Недостаток продовольствия	1.85±1.294	2.08±1.324	2.44±1.444	2.20±1.393	0.008
Сложность с транспортом и связью	1.40±0.818	2.62±1.406	2.51±1.482	2.31±1.421	0.000
Психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт	1.40±0.780	1.94±1.223	2.09±1.357	1.90±1.239	0.001
Периодичность трудовой деятельности	1.51±0.943	1.64±1.006	2.14±1.274	1.85±1.159	0.000
Вынужденный круг контактов	1.51±0.990	1.74±1.128	2.07±1.282	1.85±1.195	0.003
Отсутствие развитой инфраструктуры	1.51±1.078	2.05±1.276	2.30±1.348	2.05±1.304	0.000
Сужение зоны личного пространства	1.27±0.770	1.81±1.302	2.13±1.357	1.85±1.277	0.000
Информационная истощенность	1.34±0.770	1.86±1.217	2.35±1.304	1.98±1.243	0.000
Отсутствие развитой культурной инфраструктуры	1.51±0.975	1.82±1.203	2.60±1.551	2.12±1.414	0.000
Запрет курения или употребления алкоголя	1.24±0.780	1.28±0.991	2.13±1.595	1.67±1.348	0.000
Отсутствие психологической поддержки со стороны	1.19±0.657	1.36±0.867	1.85±1.343	1.56±1.120	0.000

КОЛЛЕГ					
--------	--	--	--	--	--

Сравнительный анализ факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала на различных предприятиях

Таблица В23. Многомерные критерии (фиксированный фактор – виды предприятий; зависимые переменные – климатогеографические факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.456	5.076	32.000	1264.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.606	5.259	32.000	1155.882	0.000
След Хотеллинга	0.555	5.402	32.000	1246.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.318	12,568с	8.000	316.000	0.000

Таблица В24. Различия в субъективной оценке дискомфорта климатогеографических факторов у вахтового персонала на различных предприятиях (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование социально-бытового фактора	M±SD для алмазодобывающего	M±SD для нефтедобывающего	M±SD для строительства газопроводов	M±SD для строительства моста	M±SD для нефтедобывающей платформы	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Низкие или высокие температуры	1.91±1.097	2.75±1.519	2.74±1.292	3.06±1.528	3.25±1.466	2.73±1.447	0.002
Высокая влажность	1.63±1.027	1.90±1.034	2.42±1.417	2.22±1.294	2.33±1.521	2.11±1.301	0.015
Смена часовых поясов	1.15±0.723	1.52±1.019	1.60±1.228	1.27±0.742	1.17±0.859	1.35±0.949	0.000
Геомагнитные возмущения	1.19±0.609	1.85±1.211	1.68±1.251	1.43±0.961	1.08±0.710	1.46±1.022	0.000
Ветер	1.91±1.069	3.42±1.377	3.44±1.272	2.59±1.412	2.63±1.438	2.79±1.429	0.001
Радиационная обстановка	1.40±0.954	1.83±1.167	1.69±1.300	2.22±1.475	1.50±1.167	1.76±1.274	0.000
Перепады барометрического давления	1.37±0.832	2.04±1.236	1.97±1.308	1.44±0.894	1.50±1.220	1.66±1.129	0.000
Изменение содержания кислорода в атмосферном воздухе	1.27±0.687	2.23±1.409	2.26±1.390	1.54±1.107	1.40±1.106	1.74±1.232	0.002

Таблица В25. Многомерные критерии (фиксированный фактор – виды предприятий; зависимые переменные – производственные факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.448	3.453	40.000	1096.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.613	3.551	40.000	1029.456	0.000
След Хотеллинга	0.539	3.635	40.000	1078.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.304	8,324 ^с	10.000	274.000	0.000

Таблица В26. Различия в субъективной оценке дискомфорта производственных факторов у вахтового персонала на различных предприятиях (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование производственного фактора	M±SD для алмазодобывающего	M±SD для нефтедобывающего	M±SD для строительства газопровод	M±SD для строительства моста	M±SD для нефтедобывающей	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
--	----------------------------	---------------------------	-----------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------------	--------------------

			ов		платформ ы		мост и
Шум	2.48±1.418	2.48±1.379	1.83±0.636	2.79±1.581	2.93±1.323	2.55±1.397	0.002
Вибрация	2.42±1.479	2.08±1.326	1.53±0.784	1.95±1.311	2.48±1.378	2.11±1.337	0.003
Химические факторы	1.61±1.100	2.81±1.415	1.43±0.813	2.39±1.579	1.93±1.421	2.07±1.409	0.000
Освещенность	1.49±0.894	2.23±1.323	1.55±0.932	2.04±1.307	1.89±1.140	1.85±1.175	0.002
Физические нагрузки	1.54±0.823	2.17±1.279	1.80±0.687	2.16±1.227	2.20±1.293	1.97±1.129	0.002
Монотония и статические физические нагрузки	1.81±1.118	2.23±1.198	1.83±0.747	2.26±1.348	2.24±1.286	2.08±1.199	0.065
Повышенная температура поверхности оборудования	1.46±0.990	1.85±1.211	1.58±0.747	2.28±1.432	2.00±1.300	1.86±1.227	0.001
Влажность воздуха	1.39±0.953	1.83±1.167	2.00±0.906	2.05±1.301	2.15±1.445	1.86±1.204	0.003
Уровень статического электричества	1.24±0.720	1.58±0.997	1.45±0.677	1.56±1.065	1.35±1.037	1.44±0.931	0.192
Нервно-психические перегрузки	1.94±1.179	2.15±1.406	1.60±0.841	2.15±1.360	2.24±1.385	2.04±1.279	0.122
Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени	1.69±1.339	1.87±1.482	-	1.84±1.279	1.71±1.398	1.78±1.357	0.848
Усиленный контроль соблюдения корпоративных норм	1.81±1.118	2.31±1.476	-	2.19±1.370	2.25±1.537	2.12±1.371	0.164
Усиленный контроль соблюдения техники безопасности	1.99±1.308	2.44±1.614	-	2.33±1.483	2.10±1.387	2.22±1.451	0.288
Нет возможности выбора коротких перерывов	1.84±1.274	1.62±1.051	-	2.07±1.340	1.73±1.317	1.85±1.266	0.190
Нет профессиональной поддержки со стороны коллег	1.21±0.686	1.40±1.015	-	1.78±1.304	1.50±1.167	1.49±1.095	0.015

Таблица В27. Многомерные критерии (фиксированный фактор – виды предприятий; зависимые переменные – социально-бытовые факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.583	3.974	52.000	1212.000	0.000
Лямбда Уилкса	0.507	4.294	52.000	1164.006	0.000
След Хотеллинга	0.807	4.634	52.000	1194.000	0.000
Наибольший корень Роя	0.558	13,012 ^c	13.000	303.000	0.000

Таблица В28. Различия в субъективной оценке дискомфорта социально-бытовых факторов у вахтового персонала различных предприятий (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование фактора	M±SD для алмазо- добывающего	M±SD для нефте- добывающего	M±SD для строи- тельства газопроводов	M±SD для строи- тельства моста	M±SD для нефте- добывающей платформы	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Социальная изолированность коллектива	1.43±0.908	1.96±1.220	2.75±1.459	1.79±1.166	1.96±1.322	1.98±1.296	0.000
Неблагоприятные условия размещения	1.27±0.750	1.96±1.028	2.87±1.224	1.74±1.040	1.86±1.275	1.94±1.193	0.000
Недостаток продовольствия	1.85±1.294	2.25±1.412	2.87±1.454	2.08±1.339	1.90±1.212	2.20±1.393	0.000
Сложность с транспортом и связью	1.40±0.818	2.77±1.436	3.03±1.505	2.06±1.315	2.47±1.371	2.31±1.421	0.000
Психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт	1.40±0.780	2.00±1.138	2.42±1.439	1.81±1.223	1.88±1.317	1.90±1.239	0.000
Периодичность трудовой деятельности	1.51±0.943	1.63±0.950	2.48±1.400	1.85±1.080	1.65±1.071	1.85±1.159	0.000
Вынужденный круг контактов	1.51±0.990	1.69±0.981	2.38±1.296	1.80±1.216	1.80±1.274	1.85±1.195	0.000
Отсутствие развитой инфраструктуры	1.51±1.078	2.15±1.289	2.75±1.311	1.90±1.259	1.94±1.265	2.05±1.304	0.000
Сужение зоны личного пространства	1.27±0.770	1.77±1.198	2.38±1.384	1.91±1.304	1.86±1.414	1.85±1.277	0.000
Информационная истощенность	1.34±0.770	1.60±0.774	3.00±1.125	1.79±1.187	2.14±1.514	1.98±1.243	0.000
Отсутствие развитой культурной инфраструктуры	1.51±0.975	1.92±1.100	3.16±1.441	2.11±1.484	1.71±1.307	2.12±1.414	0.000
Запрет курения или употребления алкоголя	1.24±0.780	1.42±1.091	2.59±1.768	1.73±1.312	1.12±0.857	1.67±1.348	0.000
Отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	1.19±0.657	1.27±0.598	2.13±1.504	1.61±1.142	1.45±1.081	1.56±1.120	0.000

Особенности комфортности \ дискомфорта факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала различных профессиональных групп

Таблица В29. Многомерные критерии (фиксированный фактор – профессиональная группа; зависимые переменные – производственные факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.168	1.686	30.000	855.000	0.013
Лямбда Уилкса	0.839	1.706	30.000	831.337	0.011
След Хотеллинга	0.184	1.726	30.000	845.000	0.010
Наибольший корень Роя	0.128	3,645 ^c	10.000	285.000	0.000

Таблица В30. Различия в субъективной оценке дискомфорта производственных факторов у вахтового персонала различных профессиональных групп (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование производственного фактора	M±SD для труда по оптимизации	M±SD для исполнительского труда	M±SD для управленческого труда	M±SD для технического обслуживания и управления техникой	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Шум	2.27±1.163	2.46±1.386	2.52±1.273	2.63±1.541	2.51±1.390	0.759
Вибрация	1.87±1.060	1.95±1.251	2.08±1.333	2.32±1.517	2.06±1.332	0.266
Химические факторы	1.80±1.320	2.05±1.406	2.05±1.309	2.15±1.459	2.06±1.391	0.839
Освещенность	1.53±0.743	1.92±1.280	1.87±1.008	1.82±1.110	1.86±1.162	0.654
Физические	1.87±0.915	2.10±1.163	1.56±0.866	2.03±1.190	1.96±1.119	0.013

нагрузки						
Монотония и статические физические нагрузки	1.53±0.834	2.14±1.220	1.95±1.102	2.10±1.249	2.06±1.190	0.250
Повышенная температура поверхности оборудования	1.67±0.976	2.01±1.290	1.61±0.971	1.74±1.270	1.84±1.218	0.121
Влажность воздуха	1.67±1.175	1.89±1.211	1.95±1.271	1.67±1.028	1.84±1.179	0.453
Уровень статического электричества	1.27±0.594	1.46±0.974	1.51±0.887	1.40±0.909	1.44±0.922	0.788
Нервно-психические перегрузки	1.67±0.976	1.95±1.235	2.33±1.300	2.00±1.323	2.03±1.265	0.157
Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени	1.08±0.277	1.87±1.402	2.33±1.599	1.44±1.099	1.78±1.361	0.001
Усиленный контроль соблюдения корпоративных норм	1.69±1.182	2.15±1.364	2.21±1.245	2.13±1.503	2.13±1.373	0.687
Усиленный контроль соблюдения техники безопасности	1.85±1.345	2.28±1.472	2.14±1.167	2.27±1.605	2.23±1.453	0.744
Нет возможности выбора коротких перерывов	1.15±0.376	2.08±1.369	1.72±1.098	1.67±1.224	1.85±1.269	0.020
Нет профессиональной поддержки со стороны коллег	1.15±0.555	1.67±1.266	1.60±1.094	1.20±0.754	1.50±1.098	0.021

Таблица В31. Многомерные критерии (фиксированный фактор – профессиональная группа; зависимые переменные – социально-бытовые факторы)

Критерий	Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	знач.
След Пиллаи	0.186	1.630	39.000	963.000	0.009
Лямбда Уилкса	0.825	1.632	39.000	945.375	0.009
След Хотеллинга	0.201	1.634	39.000	953.000	0.009
Наибольший корень Роя	0.097	2,403 ^c	13.000	321.000	0.004

Таблица В32. Различия в субъективной оценке дискомфорта социально-бытовых факторов у вахтового персонала различных профессиональных групп (по пятибалльной шкале, где 5 – максимально дискомфортный фактор)

Наименование фактора	M±SD для труда по оптимизации	M±SD для исполнительского труда	M±SD для управленческого труда	M±SD для технического обслуживания и управления техникой	M±SD по всей выборке	Уровень значимости
Социальная изолированность коллектива	1.87±1.125	1.99±1.344	2.33±1.411	1.85±1.281	2.02±1.340	0.156
Неблагоприятные условия размещения	1.87±1.356	2.03±1.242	2.06±1.162	1.85±1.227	1.99±1.225	0.678
Недостаток	2.60±1.639	2.16±1.353	2.78±1.434	1.93±1.379	2.26±1.41	0.002

продовольствия					5	
Сложность с транспортом и связью	2.40±1.502	2.30±1.400	2.51±1.461	2.13±1.528	2.31±1.445	0.482
Психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт	1.60±0.910	1.93±1.318	2.26±1.196	1.76±1.228	1.94±1.267	0.070
Периодичность трудовой деятельности	1.67±0.816	1.97±1.255	1.96±1.242	1.64±1.061	1.88±1.199	0.198
Вынужденный круг контактов	1.40±0.632	1.91±1.246	2.09±1.134	1.80±1.284	1.90±1.216	0.195
Отсутствие развитой инфраструктуры	1.80±1.082	2.10±1.331	2.20±1.346	1.99±1.409	2.08±1.340	0.651
Сужение зоны личного пространства	2.00±1.254	1.99±1.377	2.09±1.380	1.56±1.154	1.91±1.334	0.070
Информационная истощенность	2.07±1.438	2.14±1.282	2.32±1.289	1.56±1.118	2.04±1.279	0.002
Отсутствие развитой культурной инфраструктуры	1.87±1.407	2.29±1.451	2.35±1.523	1.73±1.298	2.16±1.446	0.020
Запрет курения или употребления алкоголя	1.13±0.352	1.93±1.548	1.62±1.436	1.39±1.102	1.71±1.419	0.012
Отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	1.13±0.516	1.70±1.298	1.74±1.244	1.33±0.811	1.60±1.179	0.035

Таблица В33. Значение коэффициентов корреляции и р-уровня значимости взаимосвязи субъективной оценке дискомфорта климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов и группами различных уровней дифференциального анализа профессиональной деятельности вахтового персонала

		<i>Вид производства</i>	<i>Отрасль промышленности</i>	<i>Профессиональная группа</i>	<i>Регион расположения объекта</i>	<i>Степень групповой изоляции</i>	<i>Длительность вахтового периода</i>
Климатические особенности: низкие температуры	Корреляция Пирсона	,293**	,226**	-0.009	,227**	0.086	0.086
	P	0.000	0.000	0.872	0.000	0.120	0.120
высокая влажность	Корреляция Пирсона	,186**	,196**	-0.086	0.095	,141*	,141*
	P	0.001	0.000	0.114	0.086	0.011	0.011
полярная ночь	Корреляция Пирсона	0.132	0.132	-0.049	. ^c	0.132	0.132
	P	0.065	0.065	0.469	0.000	0.065	0.065
засуха	Корреляция Пирсона	-0.164	0.164	-0.040	. ^c	0.164	0.164
	P	0.063	0.063	0.655	0.000	0.063	0.063
дожди/ливни	Корреляция Пирсона	-0.154	0.154	-0.145	. ^c	0.154	0.154
	P	0.082	0.082	0.102	0.000	0.082	0.082
полярный день	Корреляция Пирсона	,253**	,253**	-0.106	. ^c	,253**	,253**
	P	0.000	0.000	0.121	0.000	0.000	0.000
смена часовых поясов	Корреляция Пирсона	-0.014	,109*	0.010	-0.099	,176**	,176**
	P	0.800	0.049	0.858	0.076	0.001	0.001
геомагнитные возмущения	Корреляция Пирсона	-0.051	,125*	-0.010	-,122*	,208**	,208**
	P	0.358	0.024	0.855	0.028	0.000	0.000
ветер	Корреляция Пирсона	0.085	,256**	-0.073	-0.106	,332**	,332**

	P	0.126	0.000	0.178	0.056	0.000	0.000
пыльные бури	Корреляция Пирсона	-,249**	,249**	-0.063	. ^c	,249**	,249**
	P	0.004	0.004	0.481	0.000	0.004	0.004
недостаточность ультрафиолетового излучения	Корреляция Пирсона	0.103	0.103	-0.036	. ^c	0.103	0.103
	P	0.150	0.150	0.598	0.000	0.150	0.150
радиоационная обстановка	Корреляция Пирсона	0.102	,171**	-0.013	,127*	0.095	0.095
	P	0.067	0.002	0.814	0.022	0.087	0.087
перепады барометрического давления	Корреляция Пирсона	-0.028	0.094	0.038	-,142*	,188**	,188**
	P	0.611	0.091	0.478	0.010	0.001	0.001
изменение содержания кислорода в атмосферном воздухе	Корреляция Пирсона	-0.021	,176**	0.008	-,169**	,291**	,291**
	P	0.707	0.001	0.883	0.002	0.000	0.000
Производственные факторы: шум	Корреляция Пирсона	0.111	-0.032	0.062	,193**	-,171**	-,171**
	P	0.058	0.589	0.276	0.001	0.003	0.003
вибрация	Корреляция Пирсона	-0.038	-,193**	0.107	0.025	-,234**	-,234**
	P	0.515	0.001	0.064	0.675	0.000	0.000
химические факторы	Корреляция Пирсона	0.059	0.094	0.037	0.091	0.042	0.042
	P	0.320	0.109	0.521	0.123	0.478	0.478
освещенность	Корреляция Пирсона	0.086	0.101	-0.003	0.090	0.050	0.050
	P	0.143	0.084	0.953	0.124	0.397	0.397
	N	293	293	305	293	293	293
физические нагрузки	Корреляция Пирсона	,175**	,147*	-0.038	,154**	0.056	0.056
	P	0.003	0.012	0.508	0.008	0.340	0.340

монотония и статические физические нагрузки	Корреляция Пирсона	0.112	0.077	0.024	,126*	-0.003	-0.003
	P	0.056	0.192	0.673	0.032	0.954	0.954
повышенная температура поверхности оборудования	Корреляция Пирсона	,196**	,173**	-0.085	,223**	0.035	0.035
	P	0.001	0.003	0.141	0.000	0.547	0.547
повышенная и пониженная температура рабочей зоны	Корреляция Пирсона	,170**	0.083	0.018	,123*	0.006	0.006
	P	0.004	0.154	0.751	0.034	0.919	0.919
влажность воздуха	Корреляция Пирсона	,205**	,192**	-0.048	,157**	0.104	0.104
	P	0.000	0.001	0.403	0.007	0.075	0.075
уровень статического электричества	Корреляция Пирсона	0.048	,117*	0.001	0.035	0.106	0.106
	P	0.413	0.047	0.987	0.549	0.070	0.070
отсутствие возможности покинуть помещение в теч раб времени	Корреляция Пирсона	0.016	0.043	-0.048	0.013	0.053	0.053
	P	0.799	0.504	0.457	0.838	0.409	0.409
нервно-психические перегрузки	Корреляция Пирсона	0.061	-0.001	0.060	0.091	-0.067	-0.067
	P	0.296	0.984	0.299	0.121	0.258	0.258
усиленный контроль соблюдения корпоративных норм	Корреляция Пирсона	0.095	0.101	0.028	0.067	0.088	0.088
	P	0.134	0.114	0.662	0.292	0.167	0.167
усиленный контроль соблюдения техники безопасности	Корреляция Пирсона	0.035	0.090	0.022	0.024	0.115	0.115
	P	0.582	0.157	0.726	0.708	0.071	0.071
нет возможности выбора коротких перерывов	Корреляция Пирсона	0.039	0.079	-0.076	0.079	0.044	0.044
	P	0.542	0.212	0.233	0.216	0.494	0.494
нет проф поддержки со стороны коллег	Корреляция Пирсона	,156*	,202**	-,128*	,172**	,139*	,139*
	P	0.014	0.001	0.045	0.007	0.028	0.028

работа на высоте	Корреляция Пирсона	-0.027	0.027	0.043	. ^c	0.027	0.027
	P	0.764	0.764	0.631	0.000	0.764	0.764
интенсив	Корреляция Пирсона	-0.074	0.074	0.125	. ^c	0.074	0.074
	P	0.400	0.400	0.161	0.000	0.400	0.400
соц изолированность коллектива	Корреляция Пирсона	0.100	,242**	-0.013	-0.091	,308**	,308**
	P	0.071	0.000	0.805	0.103	0.000	0.000
неблагоприятные усл размещения	Корреляция Пирсона	,124*	,326**	-0.050	-,126*	,418**	,418**
	P	0.025	0.000	0.358	0.022	0.000	0.000
отсут или недостаток продовольствия	Корреляция Пирсона	0.006	,179**	-0.049	-,128*	,267**	,267**
	P	0.918	0.001	0.363	0.021	0.000	0.000
сложность с транспортом и связью	Корреляция Пирсона	,151**	,264**	-0.038	-0.067	,316**	,316**
	P	0.006	0.000	0.477	0.228	0.000	0.000
психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт	Корреляция Пирсона	0.098	,211**	-0.010	-0.047	,248**	,248**
	P	0.078	0.000	0.859	0.404	0.000	0.000
периодичность трудовой деятельности	Корреляция Пирсона	0.076	,247**	-0.090	-0.065	,296**	,296**
	P	0.170	0.000	0.097	0.245	0.000	0.000
вынужденный круг контактов	Корреляция Пирсона	0.093	,206**	0.001	-0.033	,233**	,233**
	P	0.092	0.000	0.985	0.556	0.000	0.000
отсутствие развитой инфраструктуры	Корреляция Пирсона	0.076	,237**	-0.016	-0.104	,312**	,312**
	P	0.173	0.000	0.766	0.061	0.000	0.000
сужение зоны личного пространства	Корреляция Пирсона	,159**	,268**	-,120*	0.022	,261**	,261**
	P	0.004	0.000	0.026	0.694	0.000	0.000

информационная истощенность	Корреляция Пирсона	,189**	,332**	-,158**	-0.068	,385**	,385**
	P	0.001	0.000	0.003	0.218	0.000	0.000
отсутствие развитой культурной инфраструктуры	Корреляция Пирсона	0.088	,329**	-,118*	-0.094	,401**	,401**
	P	0.114	0.000	0.029	0.091	0.000	0.000
запрет курения или употребления алкоголя	Корреляция Пирсона	0.035	,293**	-,113*	-,114*	,376**	,376**
	P	0.528	0.000	0.037	0.040	0.000	0.000
отсутствие психологической поддержки со стороны коллег	Корреляция Пирсона	,115*	,253**	-0.077	-0.020	,274**	,274**
	P	0.038	0.000	0.155	0.721	0.000	0.000

Общий опросник психологических и социальных факторов на работе QPSNordic

Ответьте на анкету

На следующих страницах вы найдете вопросы и заявления о вашей работе и организации, в которой вы работаете.

Цель этой анкеты - собрать информацию, необходимую для развития работы и рабочей среды.

Не торопитесь с ответом. Ответы на большинство вопросов даются обведением альтернативы, которая лучше всего описывает ваше мнение.

Например:

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
1.	Вам нужно спешить, чтобы закончить работу?	1	2	3	4	5

1. ЛИЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Год рождения _____ 2. Пол 1) мужской 2) женский 3. Формальное образование (приблизительная продолжительность в годах). Выберите подходящую: 1) Общеобразовательная школа (1-9 лет) 2) Средняя школа / профессионально-техническое училище (10-12 лет) 3) Высшее образование (13-16 лет) 4) Высшее университетское образование (более 16 лет) 4. Название профессии _____ 5а. Как долго Вы проработали в этой организации? _____ лет 5б. В каком подразделении / отделе / отделении вы работаете? _____ 6. Как долго Вы проработали на своей настоящей должности? _____ лет	7. Является ли ваш трудовой договор постоянным в настоящее время? 1) постоянный 2) временный 8. Вы работаете по контракту? 1) да 2) нет 9. Является ли ваша работа руководящей? 1) да 2) нет 10. Сколько часов вы обычно работаете в неделю? _____ часов 11. Что из следующего лучше всего описывает вашу организацию рабочего времени? 1) Дневное время 2) Двухсменная работа 3) Трехсменная работа 4) Регулярные вечерние смены 5) Регулярные ночные смены 6) Другой график, какой _____
---	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
12.	Ваша рабочая нагрузка нерегулярна, так что работа скапливается?	1	2	3	4	5
13.	Вам приходится работать сверхурочно?	1	2	3	4	5
14.	Нужно ли работать в быстром темпе?	1	2	3	4	5
15.	У Вас очень много дел?	1	2	3	4	5
16.	Ваша работа требует физической выносливости?	1	2	3	4	5
17.	Ваша работа требует быстрых решений?	1	2	3	4	5
18.	Ваши рабочие задачи слишком сложны для вас?	1	2	3	4	5
19.	Ваша работа требует максимального внимания?	1	2	3	4	5
20.	Ваша работа требует большой точности	1	2	3	4	5

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
	движений?					
21.	Есть ли перебои, которые мешают вашей работе?	1	2	3	4	5
22.	Ваша работа требует сложных решений?	1	2	3	4	5
23.	Ваша работа однообразна?	1	2	3	4	5
24.	Вам нужно повторять одну и ту же рабочую процедуру с интервалом в несколько минут?	1	2	3	4	5
25.	Вы выполняете рабочие задачи, для которых вам необходимо дополнительное обучение?	1	2	3	4	5
26.	Ваши навыки и знания полезны для вашей работы?	1	2	3	4	5
27.	Ваша работа сложна (полна вызовов) в позитивном смысле?	1	2	3	4	5
28.	Считаете ли вы свою работу значимой?	1	2	3	4	5
29.	Требуется ли вашей работе приобретения новых знаний и новых навыков?	1	2	3	4	5
30.	Возможно ли поддерживать социальный контакт с коллегами во время работы?	1	2	3	4	5
31.	Сталкивались ли вы с угрозами или насилием на работе в течение последних двух лет?	1	2	3	4	5
32.	Связаны ли ошибки в вашей работе с риском получения травмы?	1	2	3	4	5
33.	Связаны ли ошибки в вашей работе с риском экономических потерь?	1	2	3	4	5

34. Включает ли ваша работа контакты с покупателями или клиентами?

- 1) Нет
- 2) Да, в основном косвенные контакты (по почте, телефаксу, электронной почте и т.д.)
- 3) Да, в основном прямые контакты (личный контакт или по телефону)
- 4) Да, как прямые, так и косвенные контакты

Если вы ответили «да» (2, 3 или 4), ответьте на следующие вопросы (35–37), в противном случае перейдите к вопросу 38.

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
35.	Включает ли ваша работа личный контакт с покупателями или клиентами?	1	2	3	4	5
36.	Приходится ли вам получать и обрабатывать жалобы от клиентов или клиентов?	1	2	3	4	5
37.	Довольны ли вы своей способностью поддерживать хорошие отношения с клиентами или клиентами?	1	2	3	4	5

3. РОЛЕВЫЕ ОЖИДАНИЯ

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
38.	Были ли определены четкие, запланированные цели и задачи для вашей работы?	1	2	3	4	5
39.	Вы знаете, в чем заключаются ваши обязанности?	1	2	3	4	5
40.	Вы точно знаете, чего от вас ждут на работе?	1	2	3	4	5
41.	Вы необходимо делать что-то, что, по вашему мнению, нужно делать по-другому?	1	2	3	4	5
42.	Вам дают задания без достаточных ресурсов для их выполнения?	1	2	3	4	5

43.	Вы получаете несовместимые запросы от двух или более человек?	1	2	3	4	5
44.	Включает ли ваша работа задачи, которые противоречат вашим личным ценностям?	1	2	3	4	5

4. КОНТРОЛЬ В РАБОТЕ

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
45.	Если есть альтернативные методы выполнения вашей работы, можете ли вы выбрать, какой из них использовать?	1	2	3	4	5
46.	Можете ли вы повлиять на объем порученной вам работы?	1	2	3	4	5
47.	Можете ли вы установить свой собственный темп работы?	1	2	3	4	5
48.	Вы можете сами решить, когда собираетесь сделать перерыв?	1	2	3	4	5
49.	Можете ли вы выбрать продолжительность перерыва?	1	2	3	4	5
50.	Можете ли вы установить собственное рабочее время (гибкий график)?	1	2	3	4	5
51.	Можете ли вы повлиять на решения, касающиеся людей, с которыми вам нужно будет сотрудничать?	1	2	3	4	5
52.	Сможете ли вы решить, когда связаться с клиентами?	1	2	3	4	5
53.	Можете ли вы повлиять на решения, важные для вашей работы?	1	2	3	4	5

5. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В РАБОТЕ

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
54.	Вы заранее знаете, каких задач ожидать через месяц?	1	2	3	4	5
55.	Вы знаете заранее, кто будет вашими коллегами через месяц?	1	2	3	4	5
56.	Вы знаете заранее, кто будет вашим начальником через месяц?	1	2	3	4	5
57.	Необходимо ли Вам демонстрировать свои способности и компетентность другим, чтобы получить задание для привлекательных задач или проектов?	1	2	3	4	5
58.	Считаете ли вы, что у вас есть кто-то или организация, которые заботятся о ваших интересах?	1	2	3	4	5
59.	Ходят ли слухи об изменениях на вашем рабочем месте?	1	2	3	4	5
60.	Знаете ли вы, что необходимо для того, чтобы через 2 года получить работу, которую вы считаете привлекательной?	1	2	3	4	5
61.	Знаете ли вы, чему нужно научиться и какие новые навыки необходимо приобрести, чтобы сохранить работу через 2 года, которую вы считаете привлекательной?	1	2	3	4	5
62.	Вы уверены, что через 2 года у вас будет работа, которую вы считаете такой же привлекательной, как и ваша нынешняя?	1	2	3	4	5
63.	Вы предпочитаете трудные задания, связанные с частым выполнением новых рабочих задач?	1	2	3	4	5
64.	Вы предпочитаете трудные задания, связанные с работой с новыми коллегами / коллегами?	1	2	3	4	5
65.	Вы предпочитаете трудные задания,	1	2	3	4	5

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
	предполагающие работу в разных местах?					

6. МАСТЕРСТВО В РАБОТЕ

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
66.	Довольны ли вы качеством выполняемой работы?	1	2	3	4	5
67.	Довольны ли вы объемом проделанной работы?	1	2	3	4	5
68.	Довольны ли вы своей способностью решать проблемы на работе?	1	2	3	4	5
69.	Довольны ли вы своей способностью поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе?	1	2	3	4	5
70.	Получаете ли вы информацию о качестве выполняемой вами работы?	1	2	3	4	5
71.	Можете ли вы сами сразу оценить, хорошо ли вы выполнили свою работу?	1	2	3	4	5

7. СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Социальная поддержка

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
72.	Если необходимо, можете ли вы получить поддержку и помощь в работе от коллег?	1	2	3	4	5
73.	Если необходимо, можете ли вы получить поддержку и помощь в работе от вашего непосредственного начальника?	1	2	3	4	5
74.	Если необходимо, готовы ли ваши коллеги выслушать ваши рабочие проблемы?	1	2	3	4	5
75.	Если необходимо, готов ли ваш непосредственный начальник выслушать ваши рабочие проблемы?	1	2	3	4	5
76.	Если нужно, можете ли вы поговорить с друзьями о своих рабочих проблемах?	1	2	3	4	5
77.	Если необходимо, можете ли вы поговорить со своим супругом или другим близким человеком о своих рабочих проблемах?	1	2	3	4	5
78.	Ваши достижения в работе оценивает ваш непосредственный руководитель?	1	2	3	4	5
79.	Замечали ли вы какие-либо тревожные конфликты между коллегами?	1	2	3	4	5
80.	Считаете ли вы, что ваши друзья / семья могут рассчитывать на поддержку, когда на работе становится сложно?	1	2	3	4	5

Издавательства и домогательства

Издавательства (домогательства, психологическое насилие, хулиганство, придирки, оскорбление кого-либо) является проблемой на некоторых рабочих местах и для некоторых работников. Чтобы навесить ярлык на что-то, запугивающее, оскорбительное поведение должно повторяться неоднократно в течение определенного периода времени, и человек, с которым приходится сталкиваться, должен испытывать трудности с защитой.

Поведение не является запугиванием, если две стороны примерно равной «силы» находятся в конфликте или инцидент является изолированным событием.

81. Вы замечали, что кто-нибудь подвергался преследованиям или издевательствам на вашем рабочем месте в течение последних шести месяцев?

- 1) Да
- 2) Нет

82. Сколько людей вы видели, над которыми издевались или которых преследовали за последние шесть месяцев?

- 1) Мужчин _____
- 2) Женщин _____

83. Подвергались ли вы запугиванию или преследованию на рабочем месте в течение последних шести месяцев?

- 1) Да
- 2) Нет

8. РУКОВОДСТВО

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
84.	Поощряет ли ваш непосредственный начальник участвовать в принятии важных решений?	1	2	3	4	5
85.	Ваш непосредственный начальник поощряет вас высказываться, когда у вас разные мнения?	1	2	3	4	5
86.	Ваш непосредственный начальник помогает вам развивать свои навыки?	1	2	3	4	5
87.	Решает ли ваш непосредственный руководитель проблемы, как только они появляются?	1	2	3	4	5
88.	Доверяете ли вы способности руководства заботиться о будущем компании / организации?	1	2	3	4	5
89.	Распределяет ли ваш непосредственный руководитель работу справедливо и беспристрастно?	1	2	3	4	5
90.	Ваш непосредственный начальник справедливо и одинаково обращается с работниками?	1	2	3	4	5
91.	Являются ли отношения между вами и вашим непосредственным начальником источником стресса для вас?	1	2	3	4	5

9. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

	<i>Какой климат на вашем рабочем месте?</i>	очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
92.	Конкурентный	1	2	3	4	5
93.	Обнадеживающий и поддерживающий	1	2	3	4	5
94.	Недоверчивый и подозрительный	1	2	3	4	5
95.	Расслабленный и удобный	1	2	3	4	5
96.	Жесткий и основанный на правилах	1	2	3	4	5
97.	Проявляют ли работники инициативу на вашем рабочем месте?	1	2	3	4	5
98.	Поощряют ли работников думать о том, как улучшить работу на вашем рабочем месте?	1	2	3	4	5
99.	Достаточно ли коммуникаций в вашем отделе?	1	2	3	4	5
100.	Замечали ли вы какое-либо неравенство в отношении к мужчинам и женщинам на вашем рабочем месте?	1	2	3	4	5
101.	Замечали ли вы какое-либо неравенство в отношении к старшим и молодым сотрудникам на вашем рабочем месте?	1	2	3	4	5
102.	Вознаграждают ли вас в вашей организации (деньги, поощрение) за хорошо выполненную работу?	1	2	3	4	5
103.	Хорошо ли заботятся о сотрудниках в вашей организации?	1	2	3	4	5
104.	Насколько руководство вашей организации заинтересовано в здоровье и благополучии персонала?	1	2	3	4	5

10. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
105.	Мешают ли требования вашей работы вашему дому и семейной жизни?	1	2	3	4	5
106.	Мешают ли требования вашей семьи или супруга / партнера вашей деятельности, связанной с работой?	1	2	3	4	5

11. РАБОЧАЯ ЦЕНТРАЛЬНОСТЬ

107. Распределите в общей сложности 100 баллов, чтобы указать, насколько важны следующие области в вашей жизни в настоящее время:

а) Досуг (например, хобби, спорт, отдых и общение с друзьями)	
б) Сообщество (например, общественные организации, профсоюзы и политические организации)	
в) Работа	
г) Религиозная деятельность и верования	
д) Семья	
Итого	100

108. Насколько важна и значима работа в вашей жизни в целом?

Одна из наименее важных вещей в моей жизни	1	2	3	4	5	6	7	Одна из самых важных вещей в моей жизни
--	---	---	---	---	---	---	---	---

12. ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Следующие утверждения относятся к обязательствам организации. Укажите, насколько вы лично согласны или не согласны с каждым из этих утверждений.

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
109.	Своим друзьям я хвалю эту организацию как прекрасное место для работы	1	2	3	4	5
110.	Мои ценности очень похожи на ценности организации	1	2	3	4	5
111.	Эта организация действительно вдохновляет меня работать с максимальной эффективностью.	1	2	3	4	5

13. ГРУППОВАЯ РАБОТА

112. Вы входите в постоянную рабочую группу или команду?

- 1) да
- 2) нет

Если вы ответили «да», ответьте на следующие вопросы (113–116), в противном случае перейдите к вопросу 117.

		очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
113.	Вы цените принадлежность к этой группе или команде?	1	2	3	4	5
114.	Гибкая ли работа вашей группы или команды?	1	2	3	4	5
115.	Ваша группа или команда успешно решают проблемы?	1	2	3	4	5
116.	Как часто ваша группа или команда проводит групповые или командные встречи?	1	2	3	4	5

14. РАБОЧИЕ МОТИВЫ

	<i>Насколько важны следующие соображения для вашей идеальной работы</i>	очень редко или никогда	довольно редко	иногда	довольно часто	очень часто или всегда
117.	Чтобы развить свою личность	1	2	3	4	5
118.	Иметь хорошую зарплату и материальные блага	1	2	3	4	5
119.	Иметь мирную и упорядоченную работу	1	2	3	4	5
120.	Чтобы почувствовать, что достигли чего-то стоящего	1	2	3	4	5
121.	Что работа безопасна и приносит регулярный доход	1	2	3	4	5
122.	Иметь безопасную и здоровую физическую рабочую среду	1	2	3	4	5
123.	Чтобы иметь возможность применить свое воображение и творческие способности на работе	1	2	3	4	5

**Результаты оценки психосоциальных факторов риска сотрудников
лесозаготовительного предприятий (по методике QPSNordic)**

Таблица D1. Описательные статистики по параметрам требований и контроля в работе,
а также мотивов труда лесозаготовителей (по методике QPSNordic)

Фактор риска		Средовой ресурс	
Параметр	M±SD	Параметр	M±SD
ТРЕБОВАНИЯ В РАБОТЕ		ТРЕБОВАНИЯ В РАБОТЕ	
Нужно работать в быстром темпе	3.6±0.38	Рабочая нагрузка нерегулярна, так что работа скапливается	2.3±0.36
Очень много дел	3.9±0.29	Приходится работать сверхурочно	3.3±0.35
Работа требует физической выносливости	4.3±0.17	Рабочие задачи слишком сложны для вас	2.4±0.31
Работа требует быстрых решений	3.7±0.35	Рабочие задачи, для которых необходимо дополнительное обучение	2.2±0.32
Работа требует максимального внимания	4.4±0.24	Работа требует приобретения новых знаний и новых навыков	2.9±0.33
Работа требует большой точности движений	4.2±0.36	Столкновение с угрозами или насилием на работе в течение последних 2 лет	1.4±0.31
Работа требует сложных решений	3.5±0.35	Перебои и помехи в работе	3.5±0.33
Работа однообразна	4.0±0.36	Связаны ли ошибки в работе с риском экономических потерь	3.2±0.44
Нужно повторять одну и ту же рабочую процедуру с интервалом в несколько минут	4.0±0.36	Работа сложна (полна вызовов) в позитивном смысле	4.0±0.30
Сталкивались вы с угрозами или насилием на работе в течение последних 2 лет	3.8±0.22	РАБОЧИЕ МОТИВЫ	
Связаны ли ошибки в работе с риском получения травмы	3.4±0.38	Развитие личности	4.5±0.51
КОНТРОЛЬ В РАБОТЕ		Хорошая зарплата и материальные блага	1.6±0.27
Если есть альтернативные методы выполнения вашей работы, можете ли вы выбрать, какой из них использовать	2.23±0.281	Иметь мирную и упорядоченную работу	1.5±0.22
Можете ли вы установить собственное рабочее время (гибкий график)?	2.25±0.351	Почувствовать, что достигли чего-то стоящего	2.0±0.30
Можете ли вы повлиять на решения, важные для вашей работы?	2.85±0.373	Что работа безопасна и приносит регулярный доход	1.5±0.14
		Иметь безопасную и здоровую физическую рабочую среду	4.1±0.40
		КОНТРОЛЬ В РАБОТЕ	
		Можете ли вы повлиять на объем порученной вам работы?	3.15±0.406
		Можете ли установить свой собственный темп работы?	3.85±0.296
		Вы можете сами решить, когда собираетесь сделать перерыв?	4.31±0.208

		Можете ли вы выбрать продолжительность перерыва?	3.69±0.308
--	--	--	------------

Таблица D2. Описательные статистики по параметрам ролевых ожиданий и прогнозирования в работе, а также взаимодействие между работой и личной жизнью лесозаготовителей (по методике QPSNordic)

Фактор риска		Средовой ресурс	
Параметр	M±SD	Параметр	M±SD
РОЛЕВЫЕ ОЖИДАНИЯ В РАБОТЕ		РОЛЕВЫЕ ОЖИДАНИЯ В РАБОТЕ	
Были ли определены четкие, запланированные цели и задачи для вашей работы	3.2±0.34	Вы знаете, в чем заключаются Ваши обязанности	4.4±0.27
Вам необходимо делать что-то, что, по вашему мнению, нужно делать по-другому?	3.3±0.29	Вы точно знаете, чего от Вас ждут на работе	4.3±0.24
Вам дают задания без достаточных ресурсов для их выполнения?	3.2±0.36	Включает ли ваша работа задачи, которые противоречат вашим личным ценностям?	2.5±0.45
Вы получаете несовместимые запросы от двух или более человек	3.2±0.46	ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В РАБОТЕ	
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В РАБОТЕ		Вы знаете заранее, кто будет Вашим начальником через месяц	3.8±0.30
Вы заранее знаете, каких задач ожидать через месяц	2.2±0.28	Демонстрируете способности и компетенции для получения новых задач/проектов	4.3±0.21
Вы знаете заранее, кто будет вашими коллегами через месяц?	3.2±0.41	Вы считаете, что у вас есть кто-то или организация, которые заботятся о Ваших интересах?	3.7±0.31
Уверены, что через 2 года у вас будет работа такая же привлекательная, как и ваша нынешняя?	2.8±0.37	Вы предпочитаете трудные задания, предполагающие работу в разных местах	3.5±0.40
		Ходят ли слухи об изменениях на вашем рабочем месте?	2.3±0.35
		ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ	
		Мешают ли требования вашей работы вашему дому и семейной жизни	2.1±0.21
		Мешают ли требования вашей семьи или супруга / партнера вашей деятельности, связанной с работой?	2.5±0.31

Таблица D3. Описательные статистики по параметрам мастерства в работе и приверженности к организации, а также организационной культуры лесозаготовителей (по методике QPSNordic)

Фактор риска		Фактор риска	
Параметр	M±SD	Параметр	M±SD
МАСТЕРСТВО		ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	
Довольны ли вы качеством выполняемой работы?	1.6±0.21	Конкурентная	1.9±0.08

Довольны ли вы объемом проделанной работы?	2.2±0.30	Обнадеживающая и поддерживающая	1.5±0.18
Довольны ли вы своей способностью решать проблемы на работе?	1.7±0.26	Недоверчивая и подозрительная	1.5±0.18
Довольны ли вы своей способностью поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе?	2.5±0.45	Расслабленная и комфортная	1.5±0.22
Получаете ли вы информацию о качестве выполняемой вами работы?	2.5±0.39	Жесткая и основанная на правилах	2.0±0.30
ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ		Проявляют ли работники инициативу на вашем рабочем месте?	1.7±0.21
Своим друзьям я хвалю эту организацию как прекрасное место для работы	2.8±0.39	Поощряют ли работников думать о том, как улучшить работу на вашем рабочем месте?	2.4±0.35
Мои ценности очень похожи на ценности организации	2.2±0.32	Достаточно ли коммуникаций в вашем отделе?	2.8±0.34
Эта организация действительно вдохновляет меня работать с максимальной эффективностью	1.5±0.22	Замечали ли вы какое-либо неравенство в отношении к мужчинам и женщинам на вашем рабочем месте?	2.2±0.42
		Вознаграждают ли вас в вашей организации (деньги, поощрение) за хорошо выполненную работу?	2.8±0.32
		Хорошо ли заботятся о сотрудниках в вашей организации?	1.9±0.29
		Насколько руководство вашей организации заинтересовано в здоровье и благополучии персонала?	2.9±0.40

Таблица D4. Описательные статистики по параметрам социальной поддержки лесозаготовителей (по методике QPSNordic)

Фактор риска		Средовой ресурс	
Параметр	M±SD	Параметр	M±SD
СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА		СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА	
Если необходимо, можете ли вы получить поддержку и помощь в работе от коллег?	3.0±0.36	Если необходимо, готов ли ваш непосредственный начальник выслушать ваши рабочие проблемы?	3.7±0.36
Если необходимо, можете ли вы получить поддержку и помощь в работе от вашего непосредственного начальника?	2.5±0.24	Если нужно, можете ли вы поговорить с друзьями о своих рабочих проблемах?	3.8±0.30
Если необходимо, готовы ли ваши коллеги выслушать ваши рабочие проблемы?	2.5±0.31	Если необх, можете ли вы поговорить со своим супругом или другим близким человеком о своих раб пробл?	3.6±0.35
Замечали ли вы какие-либо тревожные конфликты между коллегами?	3.6±0.38	Ваши достижения в работе оценивает ваш непосредственный руководитель?	4.3±0.17
Вы замечали, что кто-нибудь подвергался преследов или издеват на вашем рабместе в течение последних 6 мес?	3.9±0.21	Считаете ли вы, что ваши друзья / семья могут рассчитывать на поддержку, когда на работе становится сложно?	4.2±0.25

Таблица D5. Описательные статистики по параметрам оценки стиля взаимодействия руководителя лесозаготовителями (по методике QPSNordic)

Фактор риска		Средовой ресурс	
Параметр	M±SD	Параметр	M±SD
РУКОВОДСТВО		РУКОВОДСТВО	
Ваш непосредственный начальник помогает вам развивать свои навыки?	2.9±0.31	Поощряет ли ваш непосредственный начальник участвовать в принятии важных решений?	3.8±0.22
Решает ли ваш непосредственный руководитель проблемы, как только они появляются?	2.0±0.25	Ваш непосредственный начальник поощряет вас высказываться, когда у вас разные мнения?	3.6±0.37
Доверяете ли вы способности руководства заботиться о будущем компании / организации?	3.2±0.45		
Распределяет ли ваш непосредственный руководитель работу справедливо и беспристрастно?	1.9±0.08		
Ваш непосредственный начальник справедливо и одинаково обращается с работниками?	0.2±0.15		

Анкета оценки профессиональной эффективности специалистов экстремального профиля

Авторы: Корнеева Я.А., Шахова Л.И., Мартыросова Н.В., Симонова Н.Н., Корнеева А.В.

I БЛОК

1. Оцените факторы напряженности, которые присутствуют в Вашей профессиональной деятельности:

Фактор	Наличие или отсутствие, +/-	% этого фактора от общего объема работы
а) Интеллектуальные нагрузки содержание работы; восприятие сигналов (информации) и их оценка; распределение функций по степени сложности задания; характер выполняемой работы		
б) Сенсорные нагрузки длительность сосредоточенного наблюдения; плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 ч работы; число производственных объектов одновременного наблюдения; размер объекта различения при длительности сосредоточенного внимания; работа с оптическими приборами (микроскоп, лупа и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения; наблюдение за экраном видеотерминала; нагрузка на слуховой анализатор; нагрузка на голосовой аппарат		
в) Эмоциональные нагрузки степень ответственности за результат собственной деятельности, значимость ошибки; степень риска для собственной жизни; степень ответственности за безопасность других лиц		
г) Однообразие (монотонность) нагрузок число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций; продолжительность (с) выполнения простых производственных заданий или повторяющихся операций; время активных действий; монотонность производственной обстановки		
д) Жестко регламентированный режим работы монотонность производственной обстановки; сменность работы; наличие регламентированных перерывов и их продолжительность		

2. Оцените факторы тяжести Вашей профессиональной деятельности, укажите наличие и какой процент от общего объема рабочего времени занимает каждый из них:

Фактор	Наличие или отсутствие, +/-	% этого фактора от общего объема работы
Динамическая физическая нагрузка		

Перемещаемый или поднимаемый груз		
Совокупность стереотипных рабочих движений		
Объем статической нагрузки		
Однотипная поза, в которой производится работа		
Перемещения в пространстве (активность)		

3. Какие вредные привычки Вам свойственны?

- а) частота употребления алкоголя: _____;
- б) количество выкуренных сигарет в день: _____;
- с) сквернословие: _____;
- д) количество выпитых чашек кофе в день: _____.

4. Как характеризуется Ваше состояние **до рабочей смены** (нужное подчеркнуть)?

а) опустошение	б) усталость	с) бессилие	д) напряжение	е) удовольствие
ф) интерес	г) отвращение	h) презрение	и) страх	j) другое _____

5. Как характеризуется Ваше состояние **после рабочей смены** (нужное подчеркнуть)?

а) опустошение	б) усталость	с) бессилие	д) напряжение	е) удовольствие
ф) интерес	г) отвращение	h) презрение	и) страх	j) другое _____

6. Как характеризуется Ваше состояние, **когда Вы едете на вахту** (нужное подчеркнуть)?

а) опустошение	б) усталость	с) бессилие	д) напряжение	е) удовольствие
ф) интерес	г) отвращение	h) презрение	и) страх	j) другое _____

7. На сколько Вы удовлетворены своей деятельностью (поставьте метку на шкале и напишите ее значение – от 0 до 100%)?

0% _____ 100%.

8. Как часто Вы испытываете физиологический дискомфорт (нужное подчеркнуть):

а) ежедневно	б) несколько раз в неделю	с) несколько раз в месяц	д) не испытываю
--------------	---------------------------	--------------------------	-----------------

9. Если Вы испытываете физиологический дискомфорт, как он проявляется (нужное подчеркнуть)?

а) частые болезни	б) обострение хронических заболеваний	с) головная боль	д) нарушение сна	е) другое _____
-------------------	---------------------------------------	------------------	------------------	-----------------

10. Как часто Вы находитесь на работе во внеурочное время, задерживаетесь на работе (нужное подчеркнуть)?

а) не бывает	б) редко	с) иногда	д) часто
--------------	----------	-----------	----------

11. Оцените по шкале, насколько Вы ощущаете **снижение свой эффективности** за последние 6 месяцев (поставьте метку на шкале и напишите ее значение)?

0% _____ 100%.

12. Сколько листов нетрудоспособности (больничных) у Вас было за последний год? _____

13. Сколько аварийных ситуаций у Вас было за последний год? _____

14. Сколько нестандартных ситуаций (поломок оборудования и т.п.) Вам приходилось решать за последний год? _____

15. Какое количество этих ситуаций (вопрос 14) возникало:

a) по Вашей вине _____	b) по вине Ваших коллег _____
c) по объективным обстоятельствам _____	d) по непредвиденным обстоятельствам _____

16. За счет чего Вам удаётся сохранять (обеспечивать) высокую эффективность своей профессиональной деятельности?

II БЛОК

17. Как Вы можете оценить соответствие своих профессионально-квалификационных характеристик **требованиям к занимаемой должности** (поставьте метку на шкале и напишите ее значение)?

0% _____ 100%.

18. Как Вы можете оценить соответствие своих профессионально-квалификационных характеристик **требованиям для работы вахтовым методом** (поставьте метку на шкале и напишите ее значение)?

0% _____ 100%.

19. Способны ли Вы выполнять обязанности по смежной или вышестоящей должности (нужное подчеркнуть)?

a) да	b) скорее да	c) скорее нет	d) нет	e) затрудняюсь ответить
-------	--------------	---------------	--------	-------------------------

20. Как Вы считаете, удастся ли Вам организовывать свое рабочее время, то есть определять приоритеты при исполнении служебных обязанностей (нужное подчеркнуть)?

a) да	b) скорее да	c) скорее нет	d) нет	e) затрудняюсь ответить
-------	--------------	---------------	--------	-------------------------

21. Оцените по шкале (поставьте метку на шкале и напишите ее значение):

1) Насколько Вам характерно откладывать выполнение какого-либо дела до последнего?	0% _____ 100%.
2) Насколько Вы выполняете план своей работы?	0% _____ 100%.
3) Какое количество задач Вы выполняете своевременно?	0% _____ 100%.
4) Насколько качественно Вам удается организовывать документооборот и готовить документацию?	0% _____ 100%.
5) Насколько качественно Вы выполняете свои профессиональные обязанности?	0% _____ 100%.

22. Расскажите о Ваших профессиональных достижениях/поощрениях:

1) Количество достижений/поощрений: _____.

2) Уровень достижений/поощрений: _____.

3) Как часто получаете поощрения (нужное подчеркнуть):

a) не получал	b) редко	c) иногда	d) часто
---------------	----------	-----------	----------

23. Оцените по шкале Вашу профессиональную деятельность и личностные особенности по следующим параметрам (поставьте метку на шкале и напишите ее значение): _____

интенсивность деятельности	0%	100%.
отношение к обязанностям	0%	100%.
мотивация к работе вахтовым методом	0%	100%.
мотивация к развитию	0%	100%.
мотивация к карьерному росту	0%	100%.
дисциплинированность	0%	100%.
ответственность	0%	100%.
исполнительность	0%	100%.
инициативность	0%	100%.
коммуникабельность	0%	100%.
эмоциональная устойчивость	0%	100%.

24. Были ли у Вас нарекания по качеству исполнения должностных обязанностей (нужное подчеркнуть):

- a) не было б) единичные в) частые

25. Если были нарекания, то по какой причине:

26. В течение этого года к Вам применялись дисциплинарных взысканий?

а) да	б) нет
-------	--------

27. Как Вы думаете, как руководитель оценивает Вашу деятельность (нужное подчеркнуть)?

a)	отлично	b)	хорошо	c)	удовлетворительно	d)	неудовлетворительно
----	---------	----	--------	----	-------------------	----	---------------------

28. Как Вы думаете, как руководитель оценивает Ваш профессионализм (нужное подчеркнуть)?

a) отлично	b) хорошо	c) удовлетворительно	d) неудовлетворительно
------------	-----------	----------------------	------------------------

29. Как Вы относитесь к руководителю (нужное подчеркнуть)?

a) доверительно-товарищеское отношение	b) официально-служебное отношение	c) доброжелательное отношение
d) враждебное отношение	e) натянутое отношение в связи с отсутствием взаимопонимания	f) отчужденное отношение

30. Как часто возникают непонимания с руководителями (нужное подчеркнуть)?

а) не было	б) единичные	в) частые
------------	--------------	-----------

31. Какие у Вас отношения с коллегами (нужное подчеркнуть)?

a) доверительно-товарищеское отношение	b) официально-служебное отношение	c) доброжелательное отношение
d) враждебное отношение	e) натянутое отношение в связи с отсутствием взаимопонимания	f) отчужденное отношение

32. Какую роль/роли Вы обычно занимаете в коллективе (нужное обвести, можно несколько выборов)?

Название роли	Описание роли
а) Генератор идей	выдвигает новые идеи; продвигает преимущественно свои идеи, борется за свои идеи; эмоционален; недооценивает практические детали
б) Снабженец	сообщает команде об идеях, ресурсах за пределами группы (информирование о современных тенденциях); думает о том, как продвигать полученный продукт; налаживает внешние контакты; хороший коммуникатор; теряет интерес к работе, когда проходит её первоначальная

	привлекательность
c) Ведущий (координатор)	проявляет организационные способности: грамотно распределяет задачи; не доминирует над командой; работает со способными людьми
d) Мотиватор	ведёт команду за собой; азартен («Давайте...»), харизматичен; использует разнообразные подходы к делу; склонен к раздраженности, нетерпению, подозрителен.
e) Аналитик	оценивает конкурирующие предложения; просчитывает риски; беспристрастен; не побуждает, а стремиться к лучшей идее; отсутствие вдохновения и способности побуждать других к действиям
f) Гармонизатор	сглаживает противоречия в коллективе; больше слушает, чем говорит; направляет деятельность в конструктивное русло; может проявлять нерешительность в решающие моменты; легко поддается влиянию.
g) Реализатор	берётся за работу, которую не делают другие; дисциплинирован; не принимает непроверенных идей; задаёт вопрос «как?» достичь ту или иную идею; недостаток гибкости, невосприимчивость к непроверенным идеям, медленно реагирует на новые возможности.
h) Контролер	доделывает продукт; стремится сделать продукт идеальным; беспокоится из-за мелочей (напр., «А это сделали?»); выявляет «узкие» аспекты деятельности

33. Случаются ли конфликты между Вами и Вашими коллегами (нужное подчеркнуть)?

a) не было	b) единичные	c) частые
------------	--------------	-----------

34. Выберите из предложенных вариантов тип климата коллектива, который в наибольшей степени подходит Вашему (нужное обвести, подчеркните в описании, что особенно выражено в коллективе):

a) Благоприятный социально-психологический климат	b) Неблагоприятный социально-психологический климат
оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.	пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

III БЛОК.

35. Какой стиль мышления Вам больше характерен (выбрать один из предложенных)?

Наименование	Описание
а) Аналитик	любит оперировать в своей работе цифровыми данными и количественными показателями, опирается на документы, инструкции, юридические нормы. Логичный, методичный, последовательный.. Стремится к повышению своей компетентности и опыта. Любит учиться, получать новую информацию. При решении задачи нуждается в достаточном времени, чтобы тщательно все проработать и сделать подробный, с обширной аналитикой, отчет. Как правило, свою работу выполняет безукоризненно, хорошо оформляет отчет и готов отчитываться по каждой цифре, приведенной в нем.
б) Прагматик	Это практик, инноватор и борец. Не терпит длительного изучения вопроса, затянутых совещаний. Планирует и корректирует свои действия на ходу. В течение короткого времени способен сформулировать несколько оригинальных и свежих идей. Он любит все новое: методы работы, подходы, условия, информацию. Стремится к напряженному ритму работы, спешит и успевает сделать за день сотни нужных и не очень нужных дел. Обладая высокой подвижностью, прагматик хорошо адаптируется к новому.
с) Реалист	Ему необходима включенность в важное дело, и он особенно успешен в тех проектах, в которых выступает организатором. Он нацелен заниматься организацией, контролем и управлением. Имеет свое мнение и открыто его высказывает. Быстро принимает решения, берет ответственность на себя. В дискуссии может быть резким и не терпит возражений. Выносливый, работоспособный. Любит веселые компании, грубоватый юмор.
д) Критик	Это компетентный специалист, обладающий критическим складом ума. Он способен видеть недостатки и ошибки в работе раньше других. Любит парадоксы и противоречия.
е) Идеалист	Доброжелательный и приветливый человек с располагающей улыбкой. К идеалисту часто обращаются за поддержкой и помощью. Он не любит конфликтов и противоречий и уступает только для того, чтобы сохранить отношения.

36. Какая стратегия адаптации для Вас оптимальна (выбрать один из двух вариантов)?

а) Спринтер	б) Стайер
могут максимально мобилизовать внутренние резервы организма в ответ на мощный стресс в короткое время, «все спалить за час», обеспечивая эффективную краткосрочную адаптацию к изменившимся условиям существования. Практически сразу легко перестраиваются как психологически, так и физиологически, попав в новые условия. Но адаптивные возможности «спринтеров» быстро истощаются при длительном воздействии экстремальных факторов.	используют ресурсы организма экономно и бережно. Постепенно наращивают использование ресурсов организма и не исчерпывают их до конца. Резерв ресурсов для адаптации сохраняется и постепенно пополняется в процессе использования. Такие люди хорошо приспосабливаются к продолжительному воздействию умеренных стрессовых факторов, но первоначальный период адаптации часто сопровождается снижением работоспособности и негативными реакциями со стороны психики (тревожность, депрессия, агрессивность...).

Профессиоведческий анализ деятельности четырех профессиональных групп вахтового персонала алмазодобывающего предприятия
Психологический анализ деятельности водителей

По характеру деятельности всех водителей можно разделить на две большие группы: машинисты автогрейдера и водители внедорожных самосвалов (Белазов и т.п.).

1) Обзорная характеристика профессиональной деятельности:

А) основные профессиональные функции, задачи и действия:

Машинисты автогрейдера	Водители внедорожных самосвалов
Общие задачи: 1. Соблюдение правил внутреннего распорядка в организации 2. Непосредственное подчинение вышестоящему руководителю 3. Соблюдение требований безопасности труда 4. Отслеживать техническую исправность машины 5. Соблюдение требований пожарной безопасности 6. Соблюдение правил дорожного движения в соответствии с выполняемой задачей	
Отличительные функции и задачи	
Работа на объекте с целью выполнения поставленной руководством задачи (профилирование, планирование земляного полотна, распределение дорожно-строительных материалов)	Соблюдение скоростного режима в разных условиях
Установка рабочего оборудования в исходное положение перед началом работы в соответствии с заданием	Преодоление неблагоприятных трудовых, средовых воздействий во время движения
Управление положением рабочего оборудования во время проходов машины	Следование путеводному листку и временному нормированию
Первичная установка в пространстве отвала при различных видах работ и обработке грунта	Совершение погрузочно-разгрузочных работ в соответствии с правилами
Управление рабочим оборудованием в процессе всех проходов	Перевозка груза к месту разгрузки автомобилей-самосвалов

Б) общая характеристика орудий и средств труда

Машинисты автогрейдера	Водители внедорожных самосвалов
Использование машины / технического средства как основного орудия труда	
	Процесс погрузки осуществляется чаще всего с помощью экскаватора или вручную, если груз до 50 кг
Средства труда	
Система звуковых и знаковых сигналов во время производственных работ (флажки, ограждения и обозначения опасных зон знаками безопасности и т.д.).	Система звуковых и знаковых сигналов во время производства погрузочно-разгрузочных работ

2) Общая характеристика условий труда:

А) микроклиматические условия труда:

Работа на открытом воздухе, основное место работы – кабина машины.

Условия Крайнего Севера: высокая влажность, перепады барометрического давления, низкая температура зимой

Неблагоприятные производственные факторы: шум, вибрация, химические факторы, низкая освещенность, монотония и статические физические нагрузки, повышенная и пониженная температура воздуха рабочей зоны

Б) социальные и социально-психологические условия труда:

Нервно-психологическое напряжение, индивидуальная работа и ответственность за результат труда, вынужденный круг общения, информационная истощенность во второй половине вахтового заезда.

В) режим труда: периодичность трудовой работы (дневная, ночная смены); продолжительность смены 12 часов; вахтовый метод организации труда: вахтовый период – 14 дней / межвахтовый- 14 дней.

3) Неблагоприятные профессиональные факторы и ситуации:

Среди производственных факторов по опросу сотрудников наиболее неблагоприятными являются следующие (максимальная оценка 5 баллов):

1. Шум ($2,37 \pm 1,478$)
2. Вибрация ($2,50 \pm 1,538$)
3. Физические нагрузки ($1,74 \pm 0,978$)
4. Монотония и статические физические нагрузки ($1,92 \pm 1,217$)
5. Повышенная температура поверхности оборудования ($1,55 \pm 1,108$)
6. Повышенная и пониженная температура рабочей зоны ($1,82 \pm 1,087$)
7. Нет возможности выбора коротких перерывов во время работы ($2,13 \pm 1,510$)

4) Типичные требования, предъявляемые профессией к психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека, а также к его здоровью (общие для обеих групп):

- острота зрения;
- высокий уровень развития произвольного и непроизвольного внимания;
- способность к цветоразличению;
- способность воспринимать дорожную информацию, анализировать, осмысливать ее;
- принимать решения и своевременно выполнять действия по управлению автомобилем;
- выносливость.

5). Перечень профессионально важных качеств:

Машинист автогрейдера	Водители внедорожных самосвалов
Общие ПВК	
1. Нервно-психическая устойчивость – способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности.	
2. Внимательность – свойство сознания, основанного на повышенной концентрации внимания, его сосредоточенности и устойчивости.	
3. Оперативное мышление – процесс решения практических задач, который осуществляется на основе моделирования оператором объектов трудовой деятельности с целью формирования плана операций для достижения поставленной цели.	
4. Техническое мышление — это множество интеллектуальных процессов и их результатов, обеспечивающих решение задач, связанных с технической деятельностью.	
Различные	
5. Направленность на процесс – осуществление определенных операций, соблюдение технологий и выполнение действий, которые или не имеют видимого финала, или человек на этот финал не может оказывать влияния в полной мере	5. Направленность на результат - стремление к получению конкретных результатов вместо планирования времени, отведенного на те, или иные процессы
6. Автономность – социально-психологическое качество, позволяющее человеку действовать независимо от внешних факторов и личных интересов, демонстрируя способность к самостоятельности.	

6). Модель профессиональной компетентности:

Машинист автогрейдера	Водители внедорожных самосвалов
1. Стрессоустойчивость – решая трудные задачи или подвергаясь давлению обстоятельств, остается эффективным, сохраняет спокойствие, не раздражается и не впадает в панику	

2. Адаптивность – работает эффективно в дневные и ночные смены, быстро включается в работу после межвахтового периода	
3. Способность быстро принимать решения в наглядно воспринимаемой ситуации – быстро принимает решения в условиях меняющихся производственных задач	
4. Хорошие двигательные навыки – автоматизированное управление действиями	4. Способность сравнивать размеры трехмерных объектов – успешно справляется с управлением машины с большими габаритами
5. Переключаемость внимания – качественно выполняет сменные производственные задания	5. Способность к долгой концентрации внимания – внимательно следит за процессом переезда, соблюдая правила дорожного движения, учитывая дорожные трудности

Психологический анализ деятельности представителей рабочих профессий

К категории рабочих относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также лица, занятые ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и пр. Применительно к условиям предприятий горной промышленности к категории рабочих относятся работники, обслуживающие производство и создающие необходимые условия для нормального осуществления производственного процесса (кладовщик, крановщик-слесарь, машинист насосных установок, подсобный рабочий, слесарь КИПа, слесарь по ремонту оборудования, электромонтеры).

1) Обзорная характеристика профессиональной деятельности:

А) основные профессиональные функции, задачи и действия:

- ремонт, регулировка, монтаж, наладка приборов и техники;
- создание условий, при которых будет обеспечена бесперебойная работа всех систем, за которые отвечает подразделение;
- обеспечение наличия запасных деталей, резервного оборудования;
- выявление и устранение неполадок в работе приборов и техники;
- проверка правильной эксплуатации приборов, техники, находящихся в зоне ответственности службы;
- составление дефектных ведомостей на неисправные инструменты, приборы и т.д., актов на их ремонт и списание, а также на недостачу и порчу материалов.

Б) общая характеристика орудий и средств труда:

Преимущественно работа осуществляется с помощью ручных и механических средств труда.

2) Общая характеристика условий труда:

А) микроклиматические условия труда:

Выполняют свою работу, как в помещении, так и на открытом воздухе. Условия Крайнего Севера: высокая влажность, перепады барометрического давления, низкая температура зимой.

Б) социальные и социально-психологические условия труда:

Трудовое задание чаще выполняются самостоятельно от начала и до конца, но также для деятельности характерны и немногочисленные контакты, когда ремонтом и наладкой оборудования занимается бригада специалистов.

В) режим труда:

Режим работы определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, установленными в компании. Преимущественно дневные смены; продолжительность смены 12 часов; вахтовый метод организации труда: вахтовый период – 14 дней / межвахтовый- 14 дней.

3) Неблагоприятные профессиональные факторы и ситуации:

Как наиболее неблагоприятные рабочие оценивают следующие факторы (максимальная оценка 5 баллов):

- шум ($2,38 \pm 1,598$),
- вибрация ($2,13 \pm 0,5$),
- нервно-психические перегрузки ($2,00 \pm 1,309$),
- монотония и статические нагрузки ($1,88 \pm 0,991$),

- повышенная и пониженная температура рабочей зоны ($1,75 \pm 1,165$).

Среди социально-бытовых факторов наиболее неблагоприятные для сотрудников следующие:

- вынужденный круг контактов ($1,75 \pm 1,389$),
- отсутствие развитой инфраструктуры ($2,25 \pm 1,165$),
- сужение зоны личного пространства ($2,13 \pm 1,458$),
- информационная истощенность ($1,75 \pm 1,165$),
- отсутствие развитой культурной инфраструктуры ($2,00 \pm 0,926$).

4) Типичные требования, предъявляемые профессией к психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека, а также к его здоровью:

- хорошая зрительно-моторная координация (на уровне движений всего тела),
- точный линейный и объемный глазомер,
- гибкое распределение внимания,
- аккуратность,
- хорошо развитая зрительная память.

Работа противопоказана людям с заболеваниями:

- предрасположенностью к простудным заболеваниям;
- органов дыхания (бронхиальная астма и др.);
- сердечно-сосудистой системы;
- опорно-двигательного аппарата (хронический ревматизм и др.);
- нервной системы (менингит, опухоли и др.);
- органов зрения (катаракта и др.);
- кожи с локализацией на кистях рук (дерматиты, экзема и др.);
- болезнями, сопровождающимися потерей сознания; эпилепсией;
- серьезными нарушениями координации движений;
- тремором рук.

5). Перечень профессионально важных качеств:

1) физическая выносливость – это способность организма сопротивляться утомлению во время длительного выполнения физической нагрузки.

2) оперативная и долговременная память – вид памяти, рассчитанный на хранение информации в течение длительного времени, нужного для выполнения некоего действия или операции.

3) зрительная память - сохранение и воспроизведение зрительных образов.

4) повышенный уровень концентрации, распределения и устойчивости внимания - способность в течение длительного времени заниматься определенным видом деятельности, уделять внимание нескольким объектам одновременно.

5) пространственное воображение — это умение мысленно моделировать и "представлять" различные проекты или конструкции, видеть их внутренним зрением в цвете и деталях.

6) аналитическое мышление – это способность осуществлять логический анализ и синтезировать информацию.

7) техническое мышление — это множество интеллектуальных процессов и их результатов, обеспечивающих решение задач, связанных с технической деятельностью.

8) аккуратность – склонность проявлять порядок, тщательность, точность в делах, исполнительность и организованность.

9) ответственность – волевое личностное качество, проявляющееся в осуществлении контроля за деятельностью человека.

10) высокая координация движения рук.

6). Модель профессиональной компетентности:

1) Анализ проблемы - определяет проблему и раскладывает ее на составные части; связывает воедино и оценивает информацию из различных источников; выявляет причины возникновения проблемы.

2) Внимание к деталям - точно, аккуратно и без «сокращений» работает с детальной фактической информацией; методичен и стремится не упустить ни одной детали.

3) Способность к долгой концентрации, распределению и устойчивости внимания – проявлять внимательность при выявлении и устранении неполадок в работе приборов и техники.

4) Забота об идеальном качестве - ставит выполнимые задачи и рассчитывает на высокие стандарты и хорошее качество работы. Не допускает плохой работы и посредственных результатов.

Психологический анализ деятельности контролеров

В профессиональную группу контролеров входят контролеры по драгоценной продукции.

1) Обзорная характеристика профессиональной деятельности:

А) основные профессиональные функции, задачи и действия:

- контроль выполнения инструкции по учету и хранению благородных металлов и концентратов, содержащих благородные металлы, на всех стадиях технологического процесса их получения и обработки;
- присутствие при всех операциях обработки благородных металлов и концентратов;
- опечатывание промывочных приборов, копилок, сейфов и служебных помещений;
- опечатывание емкостей с драгоценной продукцией при транспортировке их до кассы;
- участие в комиссионном оформлении документации по учету, приему, движению, хранению и сдаче драгоценной продукции.

Б) общая характеристика орудий и средств труда: ручные; документация, приборы для опечатывания емкостей, измерительные приборы.

2) Общая характеристика условий труда:

А) микроклиматические условия труда: работа в закрытом помещении в течение всей 12 часовой смены; температура воздуха варьируется в пределах от 20 градусов в холодное время года до 26 в теплое. Относительная влажность воздуха также не выходит за пределы допустимого диапазона.

Б) социальные и социально-психологические условия труда: контрольные функции предполагают нервно-психические перегрузки, связанные с повышенным вниманием к деятельности других людей, а также секретностью самой деятельности; труд индивидуальный с минимальными контактами с окружающими людьми.

В) режим труда: периодичность трудовой работы (дневная, ночная смены); продолжительность смены 12 часов; вахтовый метод организации труда: вахтовый период – 14 дней / межвахтовый- 14 дней.

3) Неблагоприятные профессиональные факторы и ситуации:

Среди производственных факторов по опросу сотрудников наиболее неблагоприятными являются следующие (максимальная оценка 5 баллов):

1. Шум ($3,80 \pm 1,304$)
2. Вибрация ($3,60 \pm 1,673$)
3. Химические факторы ($2,60 \pm 1,673$)
4. Монотония и статические физические нагрузки ($1,80 \pm 1,789$)
5. Влажность воздуха в рабочей зоне ($2,20 \pm 1,789$)
6. Отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего времени ($2,40 \pm 1,949$)
7. Усиленный контроль соблюдения корпоративных норм ($2,00 \pm 1,732$)

Среди социально-бытовых факторов наиболее неблагоприятные для сотрудников следующие:

1. Социальная изолированность коллективов ($2,20 \pm 1,789$)
2. Отсутствие или недостаток продовольствия ($3,00 \pm 2,000$)
3. Вынужденный круг контактов ($1,80 \pm 1,304$)
4. Отсутствие развитой инфраструктуры ($2,20 \pm 1,789$)
5. Отсутствие развитой культурной инфраструктуры ($2,20 \pm 1,789$)

4) Типичные требования, предъявляемые профессией к психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека, а также к его здоровью:

- отсутствие аллергических заболеваний, кожных, органов зрения и слуха, нервно-психических расстройств (провоцирующих неусидчивость, рассеянность, повышенную возбудимость или депрессию), предрасположенность к простудным заболеваниям.

5). Перечень профессионально важных качеств:

1. Нервно-психическая устойчивость – способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности.

2. Внимательность – свойство сознания, основанного на повышенной концентрации внимания, его сосредоточенности и устойчивости (переключение и концентрация внимания).

3. Направленность на процесс – осуществление определенных операций, соблюдение технологий и выполнение действий, которые или не имеют видимого финала, или человек на этот финал не может оказывать влияния в полной мере.

4. Автономность – социально-психологическое качество, позволяющее человеку действовать независимо от внешних факторов и личных интересов, демонстрируя способность к самостоятельности.

5. Моральность – стремление придерживаться моральных, нравственных норм.

6. Уверенность в себе – свойство личности, ядром которого выступает позитивная оценка индивидом собственных навыков и способностей, как достаточных для достижения значимых для него целей и удовлетворения его потребностей.

6). Модель профессиональной компетентности:

Адаптивность – работает эффективно в дневные и ночные смены, быстро включается в работу после межвахтового периода.

Внимание к деталям – точно, аккуратно и без «сокращений» работает с детальной фактической информацией; методичен и стремится не упустить ни одной детали.

Независимость – поведение определяется собственными суждениями, мнениями и убеждениями; не склонен излишне полагаться на взгляды других.

Моральность – склонность придерживаться моральных норм и общественных правил; поведение в основном подчинено "золотому правилу нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам". В целом честен, не склонен идти на компромиссы с совестью.

Забота об идеальном качестве – ставит выполнимые задачи и рассчитывает на высокие стандарты и хорошее качество работы — личной и подчиненных; постоянно совершенствует стандарты деятельности и не допускает плохой работы и посредственных результатов.

Психологический анализ деятельности инженерно-технических работников

В профессиональную группу инженерно-технических работников входят следующие профессии: ведущий инженер по надзору строительством; ведущий инженер участка по ремонту и обслуживанию; гидрогеолог; горный диспетчер; горный инженер; горный мастер; механик участка и т.п.

1) Обзорная характеристика профессиональной деятельности:

А) основные профессиональные функции, задачи и действия

Инженерно-технические работники (ИТР)-лица, осуществляющие техническое и организационное руководство производством.

Функциональные обязанности:

1 блок – оптимизация деятельности / производства:

- разработка современных производственно-технологических процессов и внедрение их в производство;

- установление порядка выполнения работы, а также её очерёдность, необходимые для достижения нужного результата;

- разработка методик контроля над качеством выполняемых работ, занимаются технической документацией;

- участие в планировании производства горных работ и разработке производственно-технической части проектно-сметной документации;

- разработка мероприятий по совершенствованию организации проведения и повышению эффективности горных работ, рациональному использованию рабочего времени горнопроходческих бригад, повышению безопасности и предупреждению аварий и осложнений на горных работах;

- участие в работе по внедрению новой техники и технологии, рационализации, изобретательству, нормированию труда.

2 блок – контрольные и аналитические функции:

- контроль над состоянием производственного оборудования, его обслуживание и наладка, а также обеспечение бесперебойной работы;

- осуществление технико-технологического обеспечения горных работ;

- обобщение, обработка и анализ данных о работе горнопроходческих бригад и оборудования;

- анализ причин простоев, аварий и брака при производстве горных работ.

- осуществление контроля за соблюдением буровыми бригадами производственной и технологической дисциплины, требований к качеству горных работ, правил эксплуатации горнопроходческого оборудования, охраны труда, противопожарной защиты, мер по охране недр и окружающей среды.

3 блок – управленческие функции:

- организация работы первичных трудовых коллективов и бригад;

- обеспечение бригад инструктажем, спец. одеждой, оснасткой, инвентарем и т.д.;

- организация горных, строительных и прочих работ;

- обеспечение безопасных и безвредных условий труда.

Б) общая характеристика орудий и средств труда

1) Сбор информации – широко используется измерительный инструмент.

2) Обработка информации, принятие конструктивных решений. Творческая часть процесса, задействованы нематериальные ресурсы. Из материальных (вещественных) – персональные компьютеры и другие средства вычислительной техники; средства автоматизации проектирования, специальное программное обеспечение;

3) Контрольные функции – техническая документация для производства, испытания, модернизации, эксплуатации, технического и сервисного обслуживания и ремонта элементов транспортных систем горного производства; средства и технологии обеспечения промышленной безопасности горного производства; основные правовые акты и нормативно-методическое обеспечение в области технологии горного производства, переработки твердых полезных ископаемых, строительства и эксплуатации подземных объектов.

2) Общая характеристика условий труда:

А) микроклиматические условия труда;

Микроклиматические условия в открытых разработках (карьерах) определяются географическим районом и в основном соответствуют метеорологическим условиям на поверхности. В зимнее время работа может производиться при низких температурах до минус 30-40°, а в летний период при высоких температурах — до плюс 40° и более.

Основными особенностями труда являются неблагоприятные метеорологические условия; возможность загрязнения вредными соединениями; выделение пыли при всех технологических процессах; шум и вибрация, обусловленные выполнением производственных процессов; повышенная опасность травматизма.

Б) социальные и социально-психологические условия труда;

Характер межличностного взаимодействия для данной профессии определяется как достаточно интенсивный (частое взаимодействие). Это означает, что в профессиональной деятельности специалисты часто обмениваются разнообразной информацией, но основную работу выполняют относительно независимо друг от друга. Таким образом, сохраняется относительная самостоятельность в условиях коллективной работы.

В) режим труда: преимущественно дневные смены; продолжительность смены 12 часов; вахтовый метод организации труда: вахтовый период – 14 дней / межвахтовый- 14 дней.

3) Неблагоприятные профессиональные факторы и ситуации:

Среди производственных факторов по опросу сотрудников наиболее неблагоприятными являются следующие (максимальная оценка 5 баллов):

1. Шум (2,38±1,088)

2. Химические факторы ($1,75 \pm 1,000$)
3. Повышенная температура поверхности оборудования ($1,44 \pm 0,964$)
4. Повышенная и пониженная температура рабочей зоны ($1,88 \pm 1,025$)
5. Нервно-психические перегрузки ($2,50 \pm 1,506$)
6. Усиленный контроль соблюдения техники безопасности ($2,19 \pm 1,276$)

Среди социально-бытовых факторов по опросу сотрудников наиболее неблагоприятные для сотрудников в вахтовый период следующие:

1. Отсутствие или недостаток продовольствия ($2,06 \pm 1,340$)
2. Психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт ($1,63 \pm 0,619$)

4) Типичные требования, предъявляемые профессией к психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека, а также к его здоровью:

- работа слухового, зрительного, тактильного и других анализаторов, соответствие нормам физического развития данного возраста;
- эмоционально-волевая готовность: преодоление трудностей, вызванных неопределенностью ситуации (дефицит времени, информации), выбор гипотезы, принятие на себя той или иной ответственности, способность к самоуправлению эмоций, поведения и отношения к окружающим.
- произвольное и послепроизвольное внимание (объем, устойчивость, распределение, концентрация, переключение);
- восприятие (величины, расстояния, формы, речи, изображения, движения, пространства, времени), его осмысленность, обобщенность, целостность, объем; константность, кодирование воспринимаемой информации;
- произвольная и долговременная, словесно-логическая и образная память (виды, объем, прочность, точность, организованность, приемы запоминания);
- представление и воображение (яркость, четкость, устойчивость, продуктивность);
- техническое, оперативное, системное мышление; мыслительные операции (анализ, синтез, сравнение, обобщение, абстрагирование, конкретизация, систематизация); формы логического мышления (понятия, суждения, умозаключения),
- способность к творчеству, способность принимать решения.

Медицинские противопоказания:

- предрасположенность к простудным заболеваниям;
- нарушение функций опорно-двигательного аппарата;
- выраженные заболевания сердечно-сосудистой системы;
- болезни суставов;
- болезни, связанные с потерей сознания.

5). Перечень профессионально важных качеств

1) Эмоциональная устойчивость - интегративное свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности индивидуума, которое обеспечивает оптимальное успешное достижение цели деятельности в сложной эмотивной обстановке.

2) Гибкость мышления — это умение человека быстро реагировать, легко находить новые отличные друг от друга варианты решения какой-либо проблемы; умение свободно распоряжаться имеющимися ресурсами (материальные, информационные), выявлять закономерности, составлять ассоциативные связи, уметь мыслить и действовать в широком диапазоне увиденных возможностей.

3) Наглядно-образное мышление – совокупность способов и процессов образного решения задач, предполагающих зрительное представление ситуации и оперирование образами составляющих ее предметов.

4) Повышенный уровень концентрации, распределения и устойчивости внимания (способность в течение длительного времени заниматься определенным видом деятельности, уделять внимание нескольким объектам одновременно);

5) Добросовестность – скрупулезность, упорядоченность, точность, надежность, упорство в достижении своих целей, выполнении обещаний.

6) Коммуникативные качества речи (качества хорошей речи) – свойства речи, обеспечивающие оптимальное общение сторон, т.е. относительное единство замысла адресанта и восприятия адресатом речевого произведения

7) Организаторские способности — это такое сочетание индивидуальных свойств личности, которые позволяют человеку быстро, надежно, уверенно организовать людей на выполнение какого-либо дела.

6). Модель профессиональной компетентности:

1) Анализ проблемы – определяет проблему и раскладывает ее на составные части; связывает воедино и оценивает информацию из различных источников; выявляет причины возникновения проблемы.

2) Творчество – придумывает оригинальные идеи, разрабатывает инновационные предложения — такие, которые не приходят в голову менее проницательным и изобретательным коллегам.

3) Планирование – устанавливает приоритеты и предвидит изменения в работе, которые могут потребоваться для выполнения будущих требований к деятельности; своевременно определяет ресурсы (включая персонал), необходимые для достижения долгосрочных целей.

4) Стрессоустойчивость – решая трудные задачи или подвергаясь давлению обстоятельств, остается эффективным, сохраняет спокойствие, не раздражается и не впадает в панику.

5) Внимание к деталям – точно, аккуратно и без «сокращений» работает с детальной фактической информацией; методичен и стремится не упустить ни одной детали.

6) Письменная коммуникация – письменные документы понимает легко; свои мысли и идеи формулирует ясно и лаконично.

7) Умение убеждать – воздействует на других и убеждает их согласиться с решением и действиями, против которых они вначале возражали.

8) Взятие на себя риска и ответственности – принимает сопряженные со значительным риском решения, если такие решения обещают значительный успех или существенное преимущество в конкурентной среде; открыт новому опыту, не боится неосвоенных ситуаций, не ищет спокойных, знакомых и проторенных путей в деле.

9) Сознательность (Добросовестность) — это степень проявления у человека тщательности, скрупулезности и настойчивости; хорошая организованность и дисциплинированность.

Психодиагностические методики для оценки профессионально важных качеств сотрудников алмазодобывающего предприятия четырех профессиональных групп

Таблица Е1. Психодиагностические методики для оценки профессионально важных качеств водителей

Наименование ПВК	Методика и наименование шкал
1. Нервно-психическая устойчивость	Методика определения нервно-психической устойчивости, риска, дезадаптации в стрессе "Прогноз"
2. Внимательность	Кольца Ландольта: - переключаемость внимания; - устойчивость внимания
3. Оперативное мышление	Кольца Ландольта
4. Пространственное воображение	Тест «Кубики» С.К. Коса
5. Автономность	11 личностных факторов (Бардина О. Н., Преснова Т. А.): - шкала независимость
6. Ориентация на процесс / результат	Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной: - ориентация на процесс / результата

Таблица Е2. Психодиагностические методики для оценки профессионально важных качеств рабочих

Профессионально важные качества	Методики
1. Зрительная память	Методика «Запоминание 10 слов» по А.Р.Лурия
2. Повышенный уровень концентрации, распределения и устойчивости внимания	Кольца Ландольта
3. Пространственное воображение	Тест «Кубики» С.К. Коса
4. Аналитическое мышление	«Стиль мышления» А. Харрисон и Р.Брэмсон (адаптация А. Алексеева).

Таблица Е3. Психодиагностические методики для оценки профессионально важных качеств контролеров

Наименование ПВК	Методика
1. Нервно-психическая устойчивость	Методика определения нервно-психической устойчивости, риска, дезадаптации в стрессе "Прогноз"
2. Внимательность	Кольца Ландольта: - переключаемость внимания; - устойчивость внимания; - концентрация внимания
3. Автономность	11 личностных факторов (Бардина О. Н., Преснова Т. А.): - шкала независимость
4. Ориентация на процесс	Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной: - ориентация на процесс / результата
5. Моральность	11 личностных факторов (Бардина О. Н., Преснова Т. А.): - шкала моральность
6. Уверенность в себе	Опросник уверенности в себе С. Рейзаса

Таблица Е4. Психодиагностические методики для оценки профессионально важных качеств инженерно-технических работников

Наименование ПВК	Методика
1. Эмоциональная устойчивость	11 личностных факторов (Бардина О. Н., Преснова Т. А.): - шкала уравновешенность
2. Гибкость мышления	11 личностных факторов (Бардина О. Н., Преснова Т. А.): - шкала любознательность (открытость новым знаниям, информации, готовность учиться новому)
3. Повышенный уровень концентрации, распределения и устойчивости внимания	Кольца Ландольта: - переключаемость внимания; - устойчивость внимания; - концентрация внимания
4. Добросовестность	Пятифакторный личностный опросник (FFI) Коста, МакКрей в адаптации Бодунова М.В., Бирюкова С.Д.: - шкала добросовестность
5. Коммуникативные качества	11 личностных факторов (Бардина О. Н., Преснова Т. А.): - шкала общительность; Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2)
6. Организаторские способности	Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2) 11 личностных факторов (Бардина О. Н., Преснова Т. А.): шкала организованность

Заключение по результатам психодиагностического обследования кандидата
№10

Группа: ИТР

Наименование ПВК	Уровень
1. Эмоциональная устойчивость	Высокий
2. Гибкость мышления	Средний
3. Повышенный уровень концентрации, распределения и устойчивости внимания	Высокий
4. Добросовестность	Высокий
5. Коммуникативные качества	Средний
6. Организаторские способности	Средний

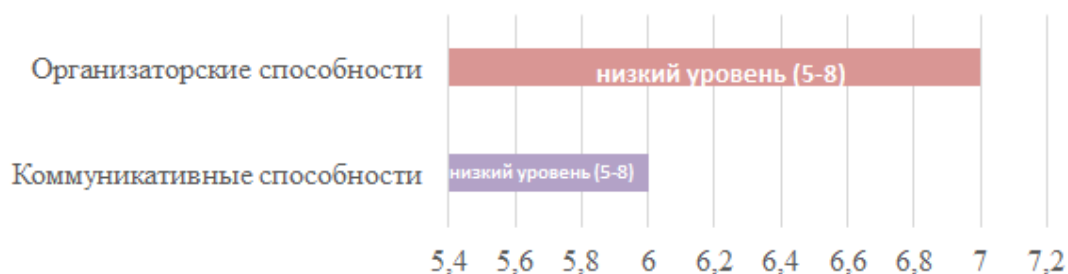
Кандидат обладает, как правило, ровным, несколько сниженным фоном настроения. Его можно характеризовать как сдержанного, избегающего рассказывать о себе, мало интересующегося проблемами других людей. Любит планировать свое будущее, всегда взвешивает свои поступки, не доверяет первым побуждениям и увлечениям, всегда строго контролирует свои чувства, редко бывает несдержанными и возбужденными. Свободно переносит однообразие в деятельности, лучше работает в спокойной обстановке и в первой половине дня. Более чувствителен к наказанию, чем к поощрению.

При общении проявляет позитивное отношение к людям. Испытывает потребность быть рядом с другими людьми. Можно охарактеризовать как доброго, отзывчивого человека, стремящегося понять других людей, чувствующего личную ответственность за их благополучие, терпимо относящегося к недостаткам других людей. Умеет сопереживать, поддерживать коллективные мероприятия и чувствует ответственность за общее дело, добросовестно и ответственно выполняет взятые на себя поручения. Взаимодействуя с другими, больше предпочитает сотрудничать с людьми, чем соперничать. В группе, как правило, пользуется уважением.



С точки зрения волевой регуляции кандидату свойственна добросовестность, ответственность, обязательность, точность и аккуратность в делах. Любит порядок и комфорт, настойчив в деятельности и обычно достигает в ней высоких результатов. Стремится придерживаться моральных принципов, не нарушать общепринятых норм поведения в обществе и соблюдает их даже тогда, когда нормы и правила кажутся пустой формальностью.

В то же время ему свойственна недостаточная гибкость, стремление к сохранению привычных способов выполнения работы. Работу выполняет последовательно, переходя от одного задания к другому. Выполнение разных задач в одно время может вызвать затруднения, тревогу или беспокойство.



Следует отметить недостаточную выраженность коммуникативных организаторских склонностей, что может проявляться в скованности с незнакомыми людьми, отсутствии инициативы, избегании принятия сложных самостоятельных решений.

Таким образом, большинство ПВК у кандидата выражены на соответствующих требованиям должности уровнях, необходимо дополнительное развитие коммуникативных и организаторских умений и навыков посредством обучения.

Описание ПВК и их уровней для работы вахтовым методом, используемых при проведении выездной научно-практической школы

Таблица G1. Описание ПВК для работы вахтовым методом, используемых при проведении выездной научно-практической школы «Работа на вахте – успех и здоровье»

Уровень	Описание ПВК на каждом уровне
Стрессоустойчивость – способен контролировать своё эмоциональное состояние, не терять активность и работоспособность при нахождении в стрессовой ситуации	
4 – уровень лидерства	Уверенно чувствует себя в ситуации давления со стороны. Успешно ориентируется в ситуациях длительной неопределенности. Демонстрирует позитивное настроение в любой ситуации.
3 – уровень эксперта	Не сдаётся в случае неудачи. Демонстрирует уверенное поведение. Практически отсутствуют внешние признаки волнения.
2 – уровень опыта	Может выполнять в условиях давления поставленную задачу. Некоторое появление признаков волнения на психосоматическом уровне.
1 – уровень развития	Не способен управлять своим эмоциональным состоянием. Излишнее волнение.
Принятие решений – быстро принимает решения в условиях меняющихся производственных задач и готов брать за них на себя ответственность	
4 – уровень лидерства	Тщательно анализирует новые события и их возможные последствия. При необходимости готов к риску. В отсутствие руководителя способен самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность. Использует понятные аргументы при отстаивании своих решений, способен убедить руководителей, увлечь за собой коллектив. Организует взаимодействие между своими подчиненными, контролирует их деятельность, напоминает о сроках, об условиях, о которых забыли сотрудники
3 – уровень эксперта	Принимает решения самостоятельно, только при уже имеющемся опыте принятия похожих решений. Редко рискует. Отстаивает свои принятые решения, убеждая руководителей тем, что опыт в решении данных задач у него уже имеется. Берет ответственность за определенный участок работы.
2 – уровень опыта	Пытается анализировать случившиеся события, в особо сложных ситуациях не рискует. Решение принимает, посоветовавшись с более опытным коллегой. Не достаточно понимает необходимость согласовывать свои действия с действиями других людей, делает это при большой необходимости. Не способен убедительно, с вескими аргументами отстоять свои решения перед руководством, быстро сдаётся. Берет ответственность за принятые решения только при полной уверенности в их правильности
1 – уровень развития	Не способен принимать решения самостоятельно, не принимает во внимание обстоятельства, не готов к риску. Не согласовывает свои действия с действиями других лиц. Не стремится брать ответственность за выдвинутые решения.
Ориентация на результат – заботится об идеальном качестве, ставит выполнимые задачи и рассчитывает на высокие стандарты и хорошее качество работы; постоянно совершенствует стандарты деятельности и не допускает плохой работы и посредственных результатов	
4 – уровень лидерства	Устанавливает для себя труднодостижимые цели, результат достижения которых существенен, при этом принимает решения и расставляет приоритеты на основе точного расчета. Выделяет значительные ресурсы и/или время (в ситуации неопределенности) для получения долгосрочных преимуществ и выгод
3 – уровень эксперта	Непрерывно и постепенно повышает показатели эффективности своей работы; постоянно находит способы выполнения задач в области своих

	непосредственных обязанностей лучше, проще, быстрее и более качественно.
2 – уровень опыта	Создает собственные критерии качества для измерения результатов и сравнения их с собственными, а не заданными другими лицами стандартами.
1 – уровень развития	Пытается сделать свою работу хорошо (правильно). Может выражать недовольство по поводу бессмысленных затрат или неэффективности (например, бессмысленно потраченного времени), но не делает конкретных шагов для улучшения ситуации.
Аналитическое мышление – рассматривает ситуации и явления путем выделения составных частей или, последовательно анализируя последствия тех или иных действий. Аналитическое мышление включает в себя способность к структуризации и систематизации составных частей проблемы, способность к систематическому сопоставлению различных факторов или аспектов; способность к рациональной расстановке приоритетов; способность к определению временных взаимосвязей и последовательностей, причинно-следственных связей.	
4 – уровень лидерства	Составляет комплексные планы, проводит комплексный анализ. Использует разнообразные аналитические методы и находит возможные решения, которые затем сравнивает с точки зрения их ценности.
3 – уровень эксперта	Выделяет множественные причинно-следственные связи; видит несколько потенциальных причин явления, несколько последствий действия. Анализирует отношения между компонентами проблемы, способен предвидеть препятствия, рассчитывая на несколько ходов вперед
2 – уровень опыта	Устанавливает причинно-следственные отношения между двумя аспектами ситуации (А приводит к Б). Может разделять эти элементы на две категории: «за» и «против».
1 – уровень развития	Разделяет проблемы на ряд более простых задач или действий, не устанавливая порядок их важности. Составляет перечень задач, не устанавливая при этом определенного порядка или степени приоритетности
Ответственность – способность обстоятельно анализировать ситуацию, заранее прогнозировать последствия (весь комплекс следствий) своих действий или бездействий в данной ситуации и делать выбор формы своих поступков с готовностью принять последствия выбора, как неизбежные свершившиеся факты.	
4 – уровень лидерства	Во всех сложных неоднозначных ситуациях принимает обоснованные решения и готов нести ответственность за их результаты. Принимает сопряженные со значительным риском решения, если такие решения обещают значительный успех или существенное преимущество в конкурентной среде.
3 – уровень эксперта	Сотрудник проявляет настойчивость в достижении требуемого результата и может обосновать принимаемые решения. Осознает важность дела не только для себя, но и для подразделения. Принимает на себя ответственность за результаты и последствия деятельности, принятых решений даже в случаях неудачи
2 – уровень опыта	Принимает простые решения, для которых обрабатывает определённое количество информации. Частично берет на себя ответственность за достижение результата. Не всегда готов настойчиво следовать принятым решениям. В сложных ситуациях не всегда может принять решение
1 – уровень развития	Склонен перекладывать ответственность на других. Часто отстраняется от принятия решения, отвергает предлагаемые решения с мотивировкой «долго», «сложно», «непонятно»
Планирование – устанавливает приоритеты, предвидит изменения работы, которые могут потребоваться для выполнения будущих требований к деятельности. Своевременно определяет ресурсы, включая персонал, необходимые для достижения долгосрочной цели	
4 – уровень лидерства	Предвидит изменения в работе. Составляет подробные планы, детально прописывает порядок действий. Главные события делает в начале, не оставляет их на потом. Эффективно организует свое время и время подчиненных в ситуации большой нагрузки, не допуская сбоев. Использует делегирование

	отдельных функций и задач.
3 – уровень эксперта	Правильно расставляет приоритеты, учитывая важность и срочность задачи. Пересматривает планы по всем стадиям проекта и вносит коррективы в план работы с учетом возникающих изменений. Допускает незначительные затруднения при планировании отдельных задач. Не делегирует задачи.
2 – уровень опыта	Ошибочно расставляет приоритеты, не учитывая важность и срочность задачи, временной интервал. Выполняет задачи, неэффективно используя время. Все задачи выполняет самостоятельно.
1 – уровень развития	Испытывает трудности в планировании незнакомой, неструктурированной информации, упускает множество значимых факторов, влияющие на ситуацию. Затрудняется отделить главное от второстепенного.
Разрешение конфликта – проявление приемлемого типа поведения в конфликте и поиск оптимального разрешения противоречий	
4 уровень - сотрудничество	Форма разрешения конфликта, при которой удовлетворение интересов обеих сторон более важно, чем решение вопроса. Предполагает «Демократичный стиль». Человек считает, что всегда можно договориться. Во время конфликта предлагает альтернативу, не стремится добиться цели за счет другой стороны.
3 уровень - компромисс	Открытое обсуждение мнений и позиций, направленное на поиск решения, наиболее удобного и приемлемого для обеих сторон. Предполагает «компромиссный стиль». С самого начала человек согласен на урегулирование разногласий путем взаимных уступок.
2 уровень - приспособление	Это удовлетворение интересов другой стороны через «приспособление», чаще всего оно предполагает незначительное удовлетворение собственных интересов. «Мягкий стиль» предполагает готовность принять точку зрения «противника», отказаться от своей.
1 уровень - конкуренция	Может привести к доминированию и в конечном итоге уничтожению одного партнера другим, стремление добиться своих интересов в ущерб другому. Это «жесткий тип решения конфликтов». Человек во что бы то ни стало стремится выиграть.

Выраженность ценностных ориентаций и потребностей сотрудников различных структурных подразделений и должностей

Таблица 1 Одномерные критерии различий между сотрудниками различных подразделений по параметрам удовлетворенности трудом сотрудников

Независимые переменные	Типе III суммы квадратов	Степени свободы	Квадрат среднего	F	Уровень значимости
4. Потребность в признании, в личном авторитете	8486,888	3	2828,963	532,443	0,000
12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов)	91,676	3	30,559	4,385	0,006

Таблица 2 – Одномерные критерии различий между изучаемыми группами по ценностным ориентациям сотрудников

Фактор сравнения	Независимые переменные	Типе III суммы квадратов	Степени свободы	Квадрат среднего	F	Уровень значимости
Режим работы	Предпринимательство	21,755	1	21,755	4,621	0,034
Пол	Собственный престиж	421,077	1	421,077	5,760	0,018
	Высокое материальное положение	189,437	1	189,437	4,142	0,044
	Духовное удовлетворение	178,695	1	178,695	5,448	0,022
	Образование и обучение	474,332	1	474,332	4,274	0,041
	Общественная жизнь	970,834	1	970,834	7,053	0,009
	Служение	8,955	1	8,955	3,486	0,065

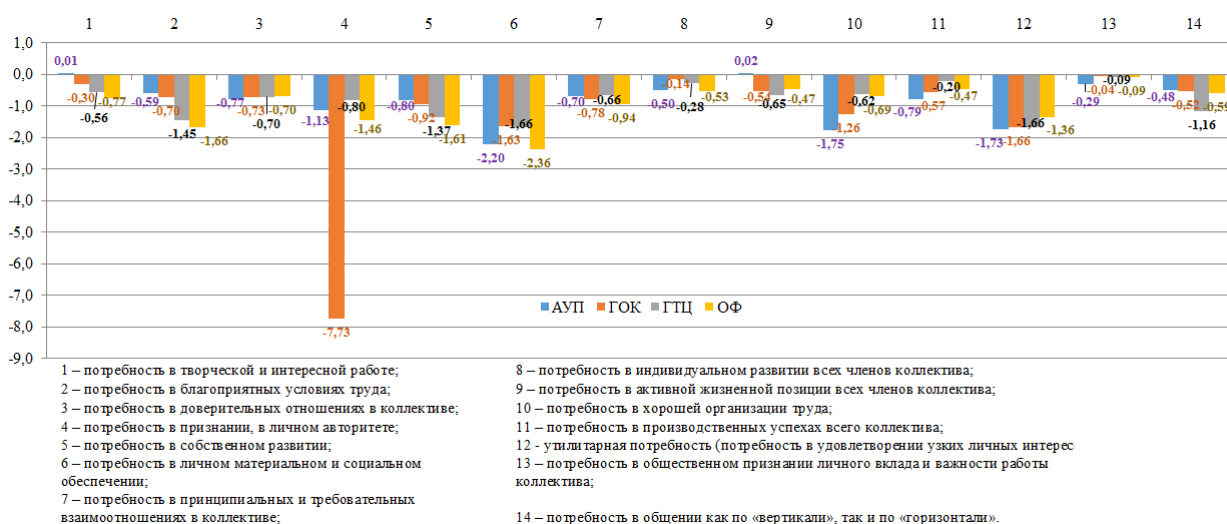


Рис. 1 Степень удовлетворённости потребностей в профессиональной деятельности сотрудников различных подразделений



Рис. 2 Степень удовлетворённости потребностей в профессиональной деятельности сотрудников различных должностей

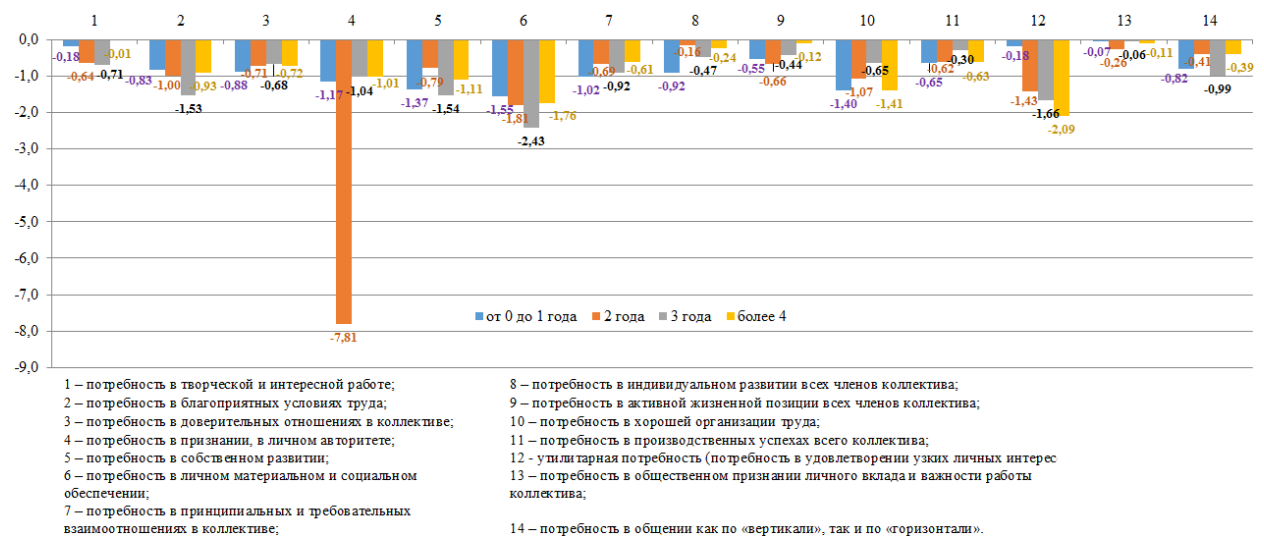


Рис. 3 Степень удовлетворённости потребностей в профессиональной деятельности сотрудников с различным стажем в организации

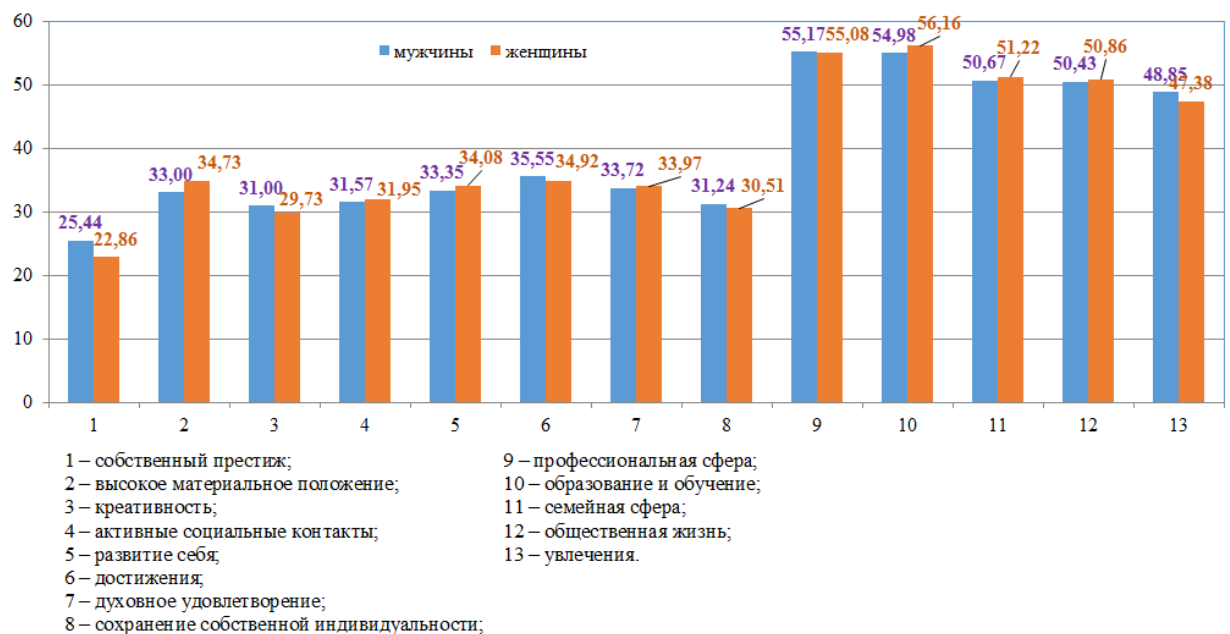


Рис. 4 Ценностные ориентации мужчин и женщин

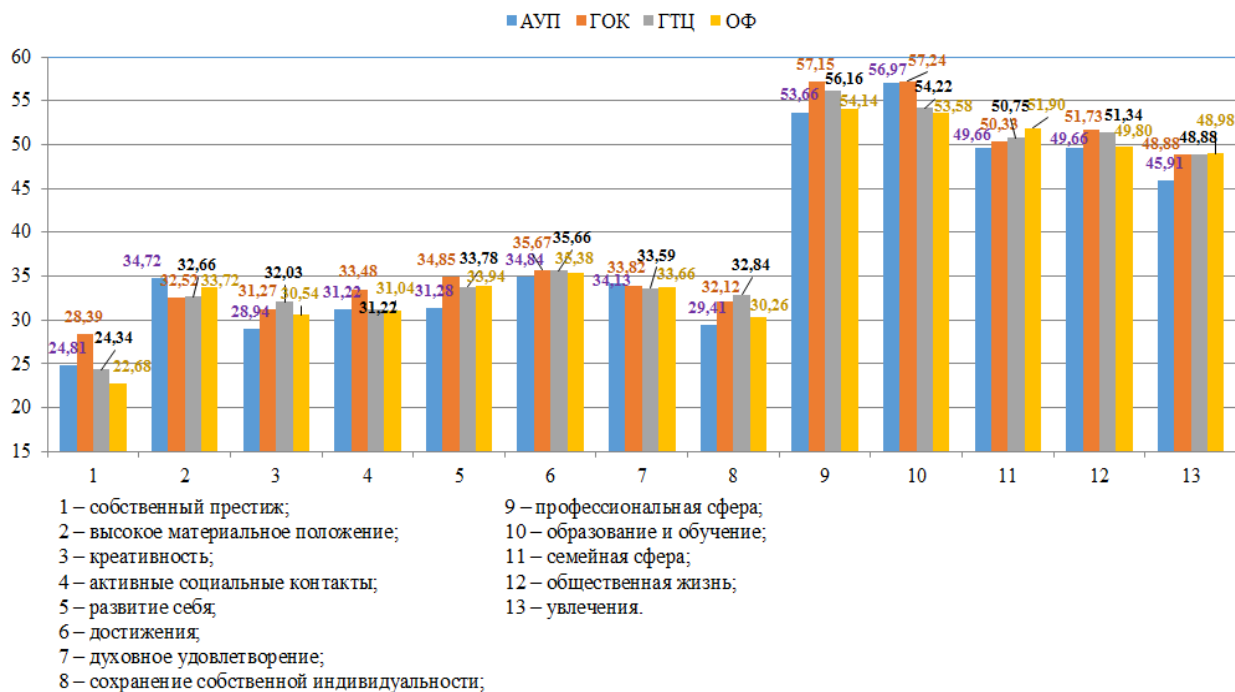


Рис. 5 Ценностные ориентации сотрудников разных структурных подразделений

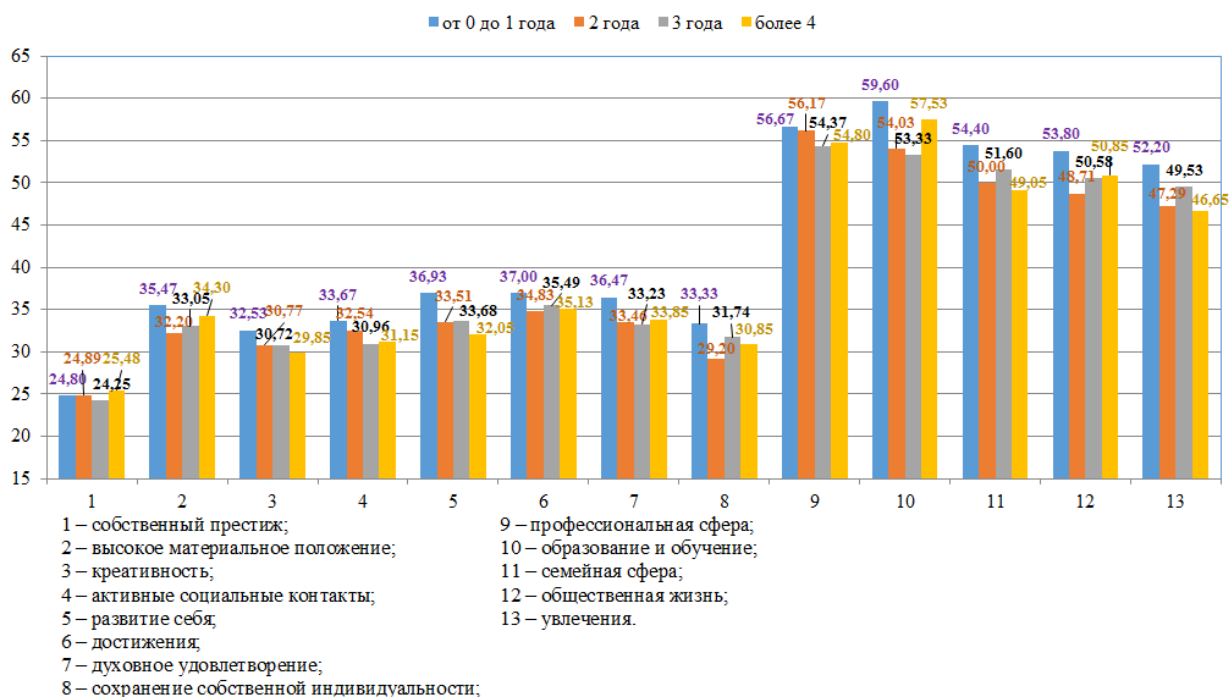


Рис 6 Ценностные ориентации сотрудников с разным стажем работы в организации

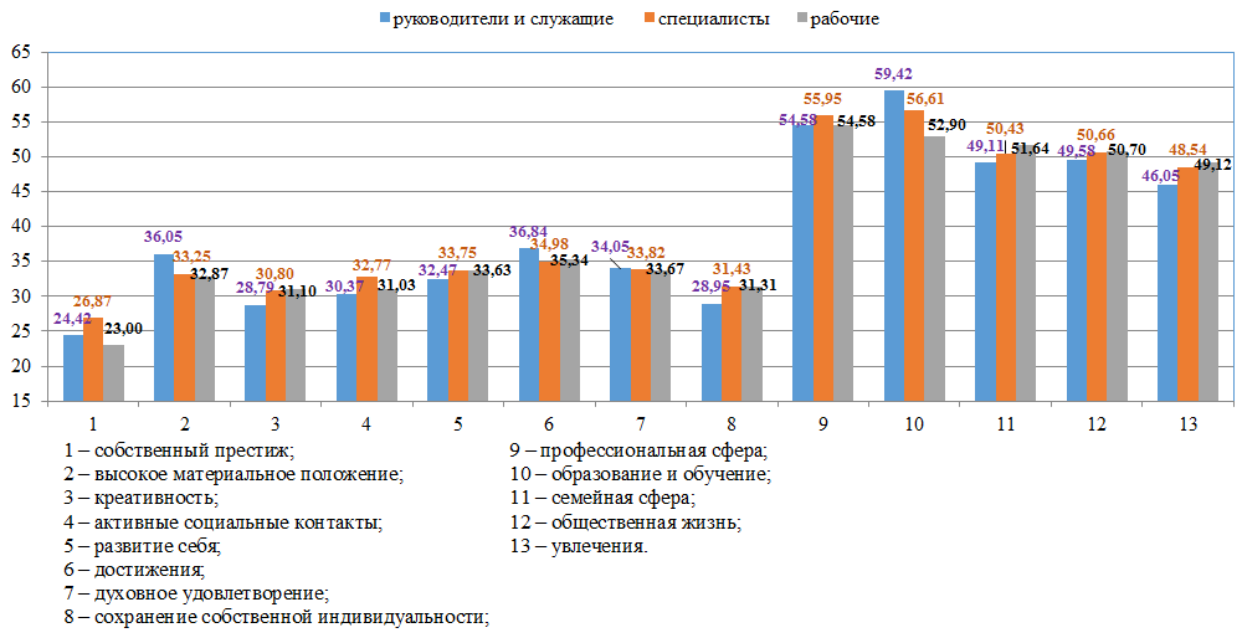


Рис 7 Ценностные ориентации сотрудников разных должностей

Приложение 10

Пример заключения с индивидуальными рекомендациями сотруднику по результатам мониторинга их функционального состояния и уровня выраженности профессионально важных качеств

Заключение по результат психологического обследования №

Показатели / Дни вахты	Метод измерения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Операторская работоспособность (утро)	Прибор		средний			высокий		средний	средний	средний	средний	средний	средний	средний
Операторская работоспособность (вечер)	Прибор		высокий	снижен	средний		средний	высокий	низкий	средний	высокий	высокий	средний	
Оценка функционального состояния (утро)	Прибор		0,75		0,11	0,96			0,75	0,38	0,5	0,75	0,75	0,96
Оценка функционального состояния (вечер)	Прибор				0,96				0,96	0,96	0,96	0,75	0,5	
Уровень функциональных возможностей (утро)	Прибор		высокий			высокий			высокий	снижен		высокий	высокий	высокий
Уровень функциональных возможностей (вечер)	Прибор				высокий				высокий	высокий	высокий	высокий		
Функциональное состояние (утро)	Прибор		близко оптимальное		предельно допустимое	оптимальное			близко оптимальное	допустимое	допустимое	близко оптимальное	близко оптимальное	оптимальное
Функциональное состояние (вечер)	Прибор				оптимальное				оптимальное	оптимальное	оптимальное	близко оптимальное	допустимое	
Работоспособность (утро)	Цветовой		19,6	19,6	20,9	18,9	20,2	18,9	19,6	18,9	18,9	18,9	20,9	20,9
Работоспособность (вечер)	Цветовой		20,9	20,2	19,4	20,2	19,6	19,4	19,6	18,9	18,9	18,9	18,9	
Стресс (утро)	Цветовой		12	6	0	12	12	6	6	12	6	12	0	0

Показатели / Дни вахты	Метод измерения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Уровень стресса ангиоскан (утро)	Ангиоскан		42	117	231	87	54	303	88	110	72	17	183	63
Стресс кортизол (утро)	Слюна			20	39,8	50,3	34,7	20,1	64,4			35,2	3,0	28,8
Стресс (вечер)	Цветовой		69	149	113	49	50	129	85	110	89	115	70	
Уровень стресса ангискан (вечер)	Ангиоскан		6	6	6,8	6	12	6	12	12	6	20	6	
Самочувствие (утро)	САН		5,9	6,4	7	7	7	7	6,4	6,4	7	6,4	7	7
Самочувствие (вечер)	САН		7	7	7	7	6,4	7	7	6,4	7	7	7	
Активность (утро)	САН		5,8	6,4	6,4	6,4	6,4	6,3	6,4	5,8	6,4	6,4	6,4	6,4
Активность (вечер)	САН		5,3	6,3	6,4	6,4	6,4	6,4	5,9	6,4	6,3	6,3	6,4	
Настроение (утро)	САН		7	7	7	7	6,4	6,3	7	7	7	7	7	7
Настроение (вечер)	САН		7	5,8	7	6,8	6,9	7	7	7	7	7	7	

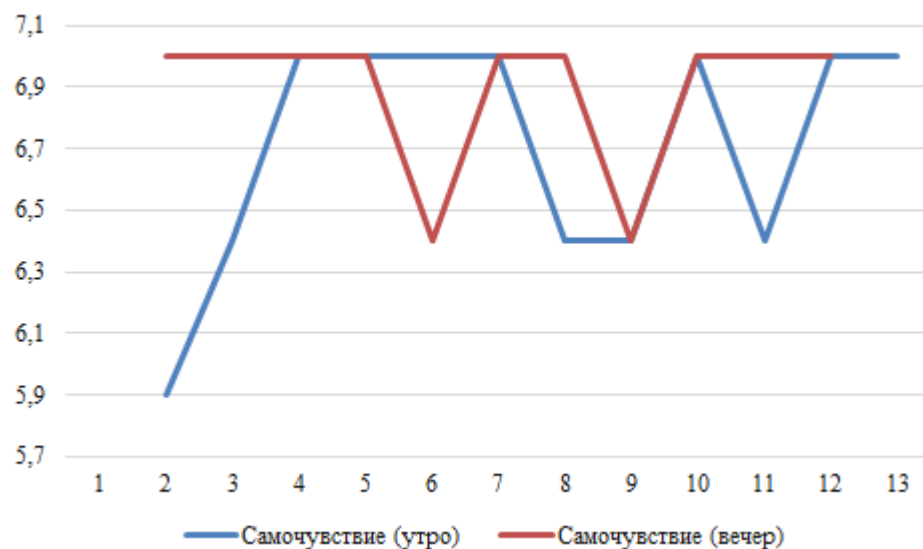


Рис. 1 Динамика самочувствия в течение вахтового периода
Самочувствие на протяжении всего рабочего периода выше нормы. Можно увидеть незначительные скачки, которые чаще всего связаны с Вашими личными обстоятельствами.

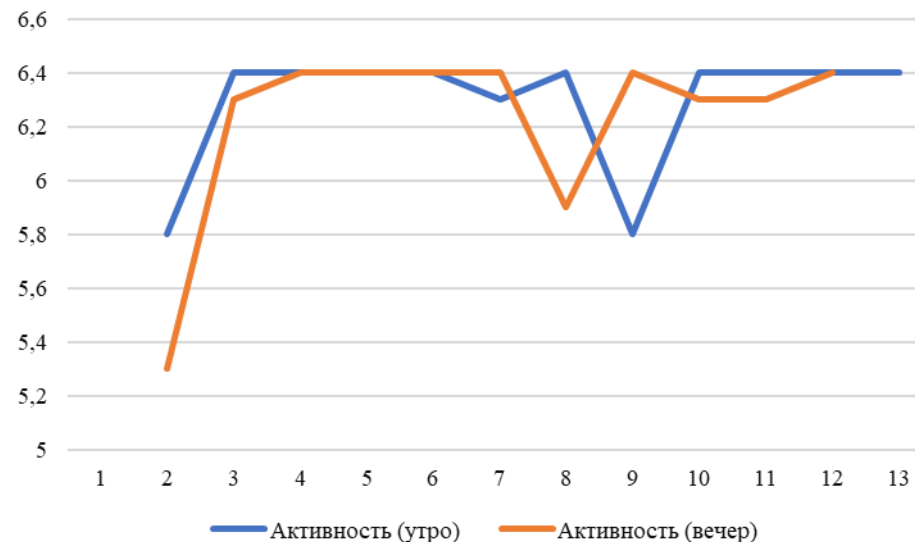
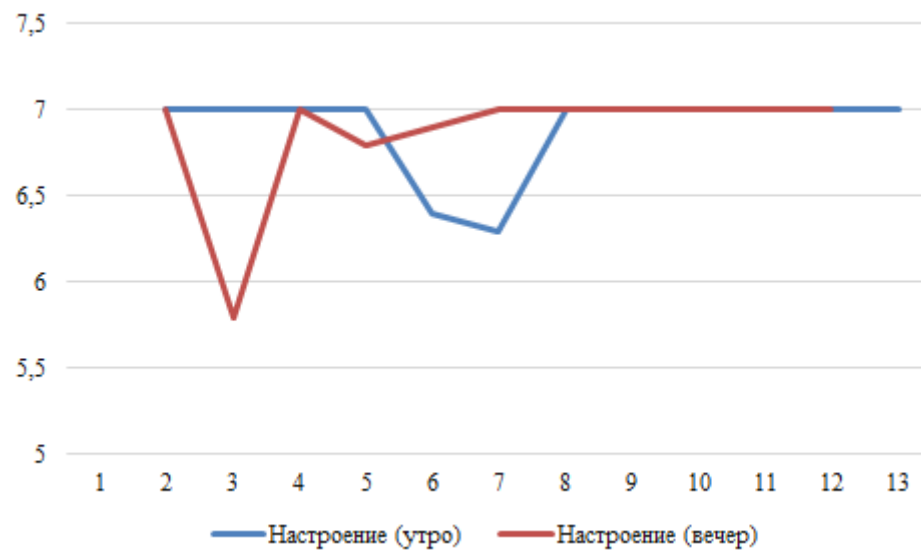
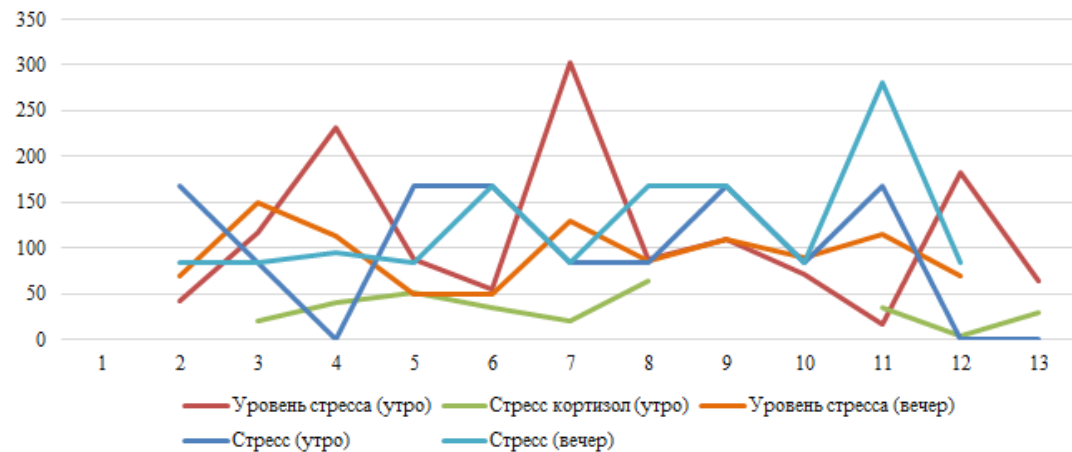


Рис. 2 Динамика активности в течение вахтового периода
Вам характерно вработывание первые три дня вахты, затем активность до и после смены преимущественно высокая. К середине вахтового периода можно наблюдать усталость, упад активности (продолжительность 2-3 дня) и снова подъем.



Настроение на протяжении всего рабочего периода выше нормы.
 Первые три дня отмечена вработываемость, спад настроения после смены.
 К середине вахты можно отметить усталость, упадок настроения по утрам.
 Вторую половину вахты настроение равномерное, выше нормы.

Рис. 3 Динамика настроения в течение вахтового периода



Уровень стресса выше средних показателей на протяжении всего периода работы, снижение его прослеживается к концу вахты.

Рис. 4 Динамика стресса в течение вахтового периода

Результаты психодиагностического обследования

Темпераментальные свойства

Выражена **высокая** психомоторная активность. Исходя из этого можно предположить, что у Вас высокая потребность в движении, «широкая» сфера психомоторной активности, жажда психомоторной деятельности, постоянное стремление к физическому труду, избыток физических сил, высокая мышечная работоспособность.

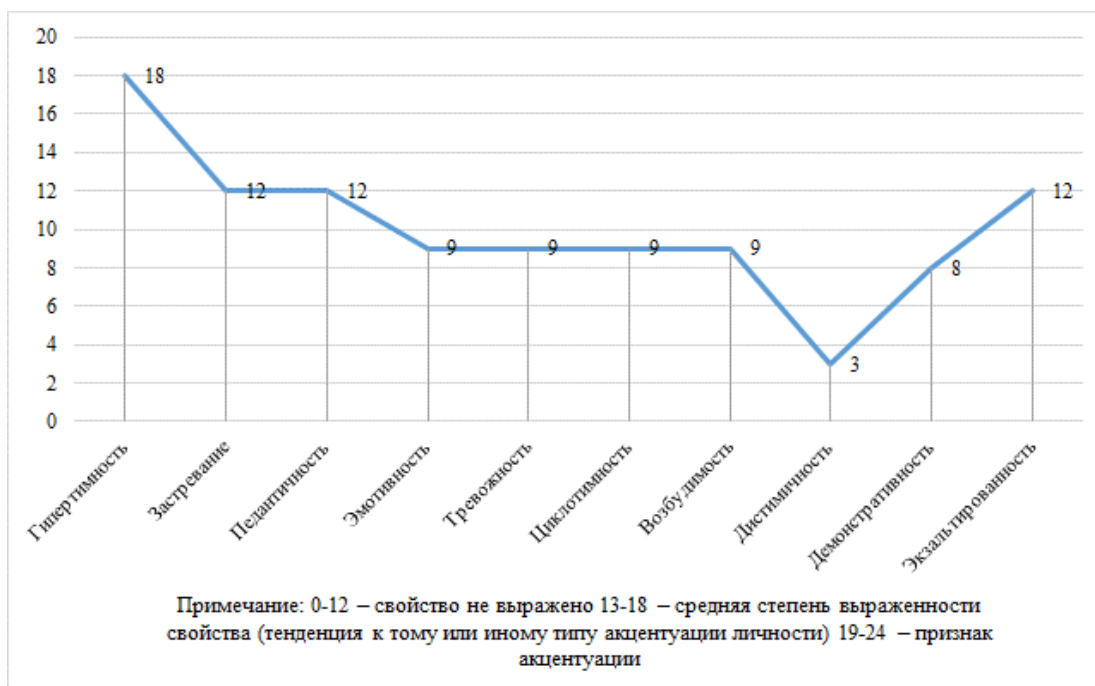
Средневыраженная чувствительность к неудачам в ручном труде, возможному несовпадению задуманного и реального моторного действия; обычная интенсивность эмоционального переживания в случае неудач в физической работе.

Прослеживается **средний** уровень интеллектуальных возможностей. **Средняя** выраженность эмоциональных переживаний в случае неудач в работе, требующей умственного напряжения.

Высокая гибкость при переключении с одних форм двигательной активности на другие, высокое стремление к разнообразным способам физической деятельности, а также **высокая** гибкость мышления, творческий подход к решению проблем.

Вам свойственна **низкая** потребность в общении, социальная пассивность, узкий круг контактов, уход от социальных мероприятий, замкнутость. **Низкая** чувствительность к неудачам в общении, ощущение радости и уверенности в себе в процессе взаимодействия с другими людьми.

Свойства характера



Со средней степенью у Вас выражены следующие свойства характера:

- **демонстративность** (характеризуется живостью, подвижностью, легкостью в установлении контактов. Человек демонстрирует высокую приспособляемость к людям, эмоциональную лабильность (легкую смену настроений) при отсутствии действительно глубоких чувств, склонность к интригам (при внешней мягкости манеры общения). Способны увлечь других

неординарностью мышления и поступков. Стремление к компании обычно связано с потребностью ощутить себя лидером, занять исключительное положение);

Мотивация

Вам более характерна мотивация к общей активности, в том числе и творческой, чем мотивация поддержания жизнеобеспечения и комфорта.

Уровень субъективного контроля

Вы считаете, что большинство событий Вашей жизни является результатом случая или действия других людей.

Вы склонны приписывать свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Однако, считаете свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношений в коллективе, своего продвижения и т.д.

Саморегуляция поведения

Вы способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем. У Вас сформирована потребность продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, детализировать разрабатываемые программы.

В условиях неожиданно меняющихся обстоятельств, при смене образа жизни, переходе на другую систему работы Вы способны со **средней** гибкостью изменять модель значимых условий и, соответственно, программу действий.

Отмечен **высокий** уровень саморегуляции, благодаря которому Вы можете компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели.

Вы **адекватно** оцениваете успешность достижения результатов при сформированных и устойчивых субъективных критериях оценки.

Социально-психологическая адаптация

Высокий уровень приспособления к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами.

Достаточная самооценка, **высокая** удовлетворённость своими характеристиками.

В **средней** степени выражена потребность в общении, взаимодействии, совместной деятельности.

Высокая степень определённости в своём эмоциональном отношении к происходящей действительности, окружающим предметам и явлениям.

Средний уровень стремлений к лидерству, руководству в решении задач, зачастую личностно значимые задачи решаются за счет окружающих.

Средний уровень избегания проблемных ситуаций, уход от них.

Глазомер

Полученное в диагностике значение характеризует **очень высокий** (отличный) уровень развития глазомера, что обеспечивает возможность очень точной оценки пространственных отрезков. Вы способны отлично определять расстояние, не прибегая к помощи каких-либо приборов или устройств (кроме собственных глаз).

В повседневной жизни отличный глазомер позволяет не допускать соответствующих ошибок при вождении автомобиля, при ремонте одежды и домашнего инвентаря в домашних условиях, при

строительстве и ремонте дома и т.п. Существенно, что отличный результат достигается без шаблонов, без вспомогательных средств измерений, с минимальными затратами времени и усилий.

Диагностика ведущей руки – правша

Диагностика надёжности в экстремальной ситуации и стабильности

Психоэмоциональная устойчивость — это устойчивость психического состояния в экстремальных и напряженных ситуациях.

Характеристика ПУ: *высокая*

Устойчивость мышления — это способность не изменять характеристики мышления под влиянием экстремальной ситуации.

Показатель УМ дает представление об особенностях индивидуальных реакций на экстремальную ситуацию.

Характеристика УМ: *ниже среднего*

Надежность в экстремальной ситуации — это свойство человека безошибочно, своевременно, устойчиво и с необходимой точностью выполнять поставленную задачу в условиях экстремальной ситуации

Характеристика НПДЭС: *отличная*

Коэффициент эффективности саморегуляции психоэмоциональных состояний

Характеристика КСПС: *сильное*

Саморегуляция мышления — это способность регулировать мышление под влиянием самоуправляющих воздействий.

На практике саморегуляция мышления проявляется как способность упорядочить и дисциплинировать умственную деятельность в экстремальной ситуации.

Характеристика КСМ: *очень сильное*

Стабильность — это воспроизводимость результата. Стабильность деятельности проявляется как в экстремальной ситуации, так и в обычных условиях. При этом стабильность в экстремальной ситуации занимает более высокое иерархическое положение, чем фоновая стабильность. Последняя является основой и необходимым условием стабильности в экстремальной ситуации.

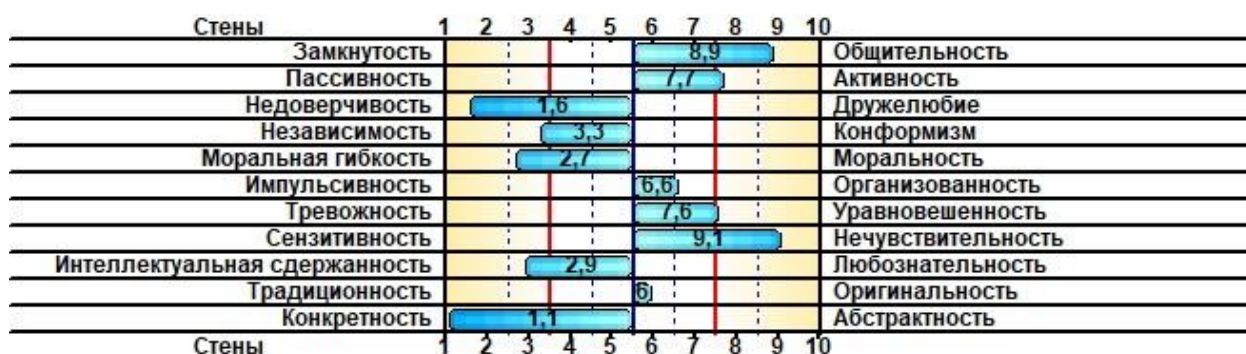
Показателем стабильности в экстремальной ситуации является воспроизводимость результатов соответствующей деятельности человека в условиях экстремальной ситуации.

Показателем фоновой стабильности является воспроизводимость результатов деятельности при повторении в обычных условиях.

Характеристика Кстаб в фоновой ситуации: *ниже среднего*

Характеристика Кстаб в экстремальной ситуации: *средняя*

Личностный профиль



Примечание: чем больше отдалается балл от средних значений (от 4,5 до 6,5), тем сильнее выражен показатель

ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Респондент является очень общительным человеком, инициативным в контактах, испытывает выраженную потребность делиться с другими людьми своими мыслями и чувствами. Данное качество способствует эффективности в продажах, продвижении продукта, в сопровождении клиентов, переговорах с партнерами, обучении, консультировании и т.д. Низкая готовность к работе в условиях вынужденной изоляции от других людей (например, работа с документами или техникой).

АКТИВНОСТЬ

Довольно активный и энергичный человек. Он готов браться за новые дела, оперативно решать возникающие проблемы, добиваться поставленных целей. В целом эти качества способствуют эффективности в активной работе, связанной с менеджерским функционалом. Менее готов к работе, требующей сосредоточенности и вдумчивости.

НЕДОВЕРЧИВОСТЬ

Строгий, требовательный по отношению к другим людям. Готов отстаивать свои интересы в условиях конфронтации, противостоять давлению и манипуляциям, принимать жесткие решения, строго контролировать качество работы. Склонен влиять на других людей, переубеждать их, настаивать на своем мнении, пусть даже ценой конфликта. Способен работать в ситуации разобщенности сотрудников.

НЕЗАВИСИМОСТЬ

Свое мнение для респондента важнее мнения окружающих его людей. Он самостоятелен, склонен ориентироваться на собственное представление о том, какое решение является правильным. Стремится к самоутверждению, ему свойственна потребность в доминировании, характерно отстаивание своей значимости. На такого человека трудно повлиять давлением или осуждением, он будет придерживаться своих взглядов, даже если его окружение его не поддерживает. Данное качество позволяет респонденту влиять на других людей, быть успешнее в принятии решений.

МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ

Не склонен придерживаться моральных норм и общественных правил, "золотого правила нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам". При необходимости способен использовать хитрость, что позволяет ему гибко добиваться поставленных целей.

ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

Организован, дисциплинирован, отличается самоконтролем и волевыми качествами. Организованность наиболее ценна в работе, требующей точности и аккуратности, четкого соблюдения принятых правил, последовательности в достижении цели. Потенциально эффективен в работе с документами, проверке данных, в осуществлении аудита, контроля за проведением работ и их качеством. Эффективность может быть снижена в условиях непредсказуемости и хаоса,

при необходимости отслеживать изменения внешней ситуации и оперативно корректировать цели, менять планы.

УРАВНОВЕШЕННОСТЬ

Уравновешен, уверен в себе, психически вынослив, стрессоустойчив. Это спокойный человек, которому не свойственны частые колебания настроения и страхи. Способен принимать решения в критических ситуациях, сохранять работоспособность в условиях нехватки времени, стресса. Данные качества позволяют ему справляться с работой, связанной с разбором претензий, решением конфликтов, рисками, ответственностью за других людей. Риск профессионального выгорания на такой работе снижен.

НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ

Респондент воспринимает окружающий мир с функциональной точки зрения, для него не важны эстетические детали. Он практичен и прямолинеен, отличается неприхотливостью. В целом это расширяет спектр деятельности, которой готов заниматься такой сотрудник (в т.ч. монотонная работа, массовое обслуживание, выполнение нестандартных обязанностей низкой квалификации).

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СДЕРЖАННОСТЬ

Респондент скорее не любознателен, ему редко свойственно активное стремление к расширению своего кругозора, он весьма избирательно относится к окружающей информации. Предпочитает обходиться тем багажом знаний, который у него есть и вполне может быть мастером, профессионалом в своей области.

КОНКРЕТНОСТЬ

Респондент привык оперировать конкретной информацией, известными фактами. Его интересует только практический опыт, то, что происходит "здесь и сейчас". Стремится тщательно прорабатывать информацию, но может не увидеть "лес за деревьями". Не склонен задумываться о высоких материях, углубляться в абстрактные вопросы и поиск скрытых смыслов, для него важнее насущные вопросы и потребности, реальная польза. Он реалист и прагматик, ему ближе работа в таких областях, где требуется выполнять конкретные задачи, имеющие четко выраженный результат.

Общие выводы и рекомендации

На основании вышеизложенных результатов нами были выделены личностные ресурсы, которые в большей степени помогают Вам в различных жизненных ситуациях, в том числе в работе вахтовым методом:

- высокая адаптивность. Вы с легкостью приспосабливаетесь к новым условиям, нормам, принятыми в обществе, и требованиям, которые в нем устоялись.
- высокая гибкость. Вы быстро переключаетесь с одной задачи на другую. У Вас прослеживается стремление к разнообразным формам двигательной, а также интеллектуальной активности.
- высокая саморегуляция. В ситуации неизвестности Вы способны контролировать и компенсировать влияние Ваших личностных особенностей на достижение цели.

Несмотря на большое количество ресурсов, мы отметили факторы риска, которые могут способствовать изменению Вашего состояния в негативную сторону:

- низкая потребность в общении. В условиях социальной изоляции во время работы вахтовым методом данный фактор может благоприятно отражаться на Вашем состоянии и работоспособности, однако, возможны трудности в установлении контакта с коллективом.
- низкий уровень избегания проблемных ситуаций. Вы склонны не замечать своих ошибок, не критичны к своим действиям.
- потенциальная конфликтность – высокая. В конфликтной ситуации склонны проявлять соперничество, активно защищать свои права. Вы уверены в себе; твердо и настойчиво движетесь к своей цели, смело вступает в конфронтацию.