

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В.ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

Корнеева Яна Александровна

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

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

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора психологических наук

Москва – 2024

Работа выполнена на кафедре психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова»

Научный консультант: **Симонова Наталья Николаевна** – доктор психологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Занковский Анатолий Николаевич** – доктор психологических наук, доцент; заведующий лабораторией психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ФГБУН «Институт психологии Российской академии наук»

Водопьянова Наталья Евгеньевна – доктор психологических наук, профессор; профессор кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности факультета психологии ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»

Марьин Михаил Иванович – доктор психологических наук, профессор; профессор кафедры научных основ экстремальной психологии факультета экстремальной психологии ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»

Защита состоится «06» марта 2024 г. в 12.00 на заседании диссертационного совета МГУ.053.1 Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова» по адресу: 125009, Москва, ул. Моховая, дом 11, строение 9, аудитория 102.

E-mail: us@psy.msu.ru

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций Научной библиотеки МГУ имени М.В.Ломоносова (г. Москва, Ломоносовский просп., д. 27); на портале: <https://dissovet.msu.ru/dissertation/053.1/2813>; на сайте Научно-консультативного совета РАО и РПО (<http://www.psy-sciencecouncil.ru/>)

Автореферат разослан «__» _____ 20__ г.

И.о. ученого секретаря
диссертационного совета МГУ.053.1,
доктор психологических наук



А.М. Черноризов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Для работы в труднодоступных и значительно удаленных промышленных объектах применяется вахтовый метод организации труда. В российском законодательстве вахтовый метод определяется, как «особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания» (Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ).

Выбор в качестве эмпирических объектов исследования промышленных предприятий (далее ПП) обусловлен рядом причин. С одной стороны, традиционно, к предприятиям, на которых может применяться вахтовый метод организации работ, относятся компании нефтяной, газовой, лесной промышленности, геологоразведки, а также строительно-монтажные тресты и приравненные к ним организации (согласно Приложению № 2 к Постановлению Госкомтруда СССР от 31.12.1987 г. N 794/33-82). С другой стороны, как показал анализ востребованности специалистов вахтовых форм труда, эти тенденции характерны и в настоящее время, т.к. больше всего вахтового персонала требуется в сфере строительства, металлургии, тяжелого машиностроения, промышленного оборудования, нефти и газа, добывающей промышленности и др. В зарубежных странах вахтовый метод применяется на морских нефтедобывающих платформах (Норвегия, Великобритания, США и проч.), а также на удаленных сухопутных территориях в горнодобывающей промышленности Австралии.

На работников вахтовых форм труда оказывают влияние неблагоприятные факторы среды, которые дифференцируются в зависимости от действующих климатогеофизических условий, степени групповой изоляции и особенностей производства. Концептуальная модель дифференциального анализа профессиональной деятельности (далее ПД) вахтовых работников, на примере нефтегазодобывающего производства на Крайнем Севере, предложенная Н.Н. Симоновой, позволяет учесть всё многообразие факторов неблагоприятного воздействия среды на динамику социосредовой адаптации сотрудников и выстроить процесс психологического сопровождения вахтового труда, начиная с диагностики и заканчивая восстановительными мероприятиями (Н.Н. Симонова, 2011). Дифференциальный анализ ПД вахтового персонала необходимо строить от анализа наиболее общих факторов, влияющих на весь персонал группы профессий, к изучению факторов, определяющих условия труда отдельных специализированных групп профессий (Н.Н. Симонова, 2011). Ключевыми уровнями анализа являются уровни климатогеографических, социально-бытовых и производственных факторов. Предложенная иерархия уровней базируется на исследованиях В.И. Хаснулина, который установил первостепенное влияние на организм и психику вахтовых работников комплекса экстремальных климатогеофизических факторов в высоких широтах; вторым значимым неблагоприятным фактором является комплекс социальных условий, обусловленных групповой изоляцией; а третьим – техногенные производственные факторы (В.И. Хаснулин, 1998).

На работников добывающей отрасли и строительства воздействуют различные факторы напряженности (интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные, монотонные нагрузки и интенсивный режим работы) и тяжести труда (физические и динамические, стереотипные, монотонные нагрузки). Это приводит к развитию различных психологических рисков у вахтового персонала. В современных научных исследованиях выделяются следующие психологические риски вахтовых работников: симптомы депрессии, беспокойства и стресса среди рабочих австралийской промышленности (P. Vojnovic, S. Bahn); профессиональное напряжение и ухудшение состояния здоровья у сотрудников ветроэнергетики (J. Mette с соавт.); сниженная вовлеченность и эмоциональное истощение (S.L. Albrecht, J. Anglim); депрессия, риск самоубийства и издевательства на рабочем месте в сфере добычи ресурсов в Австралии (P. Miller с соавт.); последствия изоляции для медицинских работников (M.E. Adams с соавт.). Развитие этих неблагоприятных феноменов у вахтовых сотрудников связано, как с действием вредных и опасных производственных факторов, так и с влиянием экстремальных климатогеографических условий и групповой изоляции.

Центральной методологической проблемой для решения прикладных задач психологического сопровождения персонала напряженного труда является оценка профессиональной пригодности специалистов, т.к. именно она определяет взаимосоответствие субъекта труда и трудового поста (Е.А. Климов); позволяет выделить ключевые требования к личности работников, предъявляемые ПД, которые могут быть оценены в соответствии с пятью субъектными компонентами профессиональной пригодности (Е.А. Климов), включая профессионально важные качества (далее ПВК), а также определить ключевые факторы риска для обеспечения психологической безопасности труда и сохранения профессионального здоровья работников. Об этом свидетельствует ведущее положение систем подбора вахтового персонала (В.С. Крамар, О.В. Крамар, И.А. Орлова, В.Е. Хазанов, Б.Б. Хусаинов, Б.Н. Чумаков) и психологической адаптации к экстремальным условиям деятельности (Л.Г. Дикая, Н.Н. Симонова, С.А. Шапкин) в моделях сопровождения работников.

Согласно подходам Е.А. Климова и В.А. Бодрова, уровень развития профессиональной пригодности изучается и оценивается относительно комплексной характеристики труда – эффективности ПД, которая представляет собой соответствие результата труда поставленным целям. При высоких требованиях к здоровью персонала для работы вахтовых методом и при увеличении стажа работы у специалистов могут наблюдаться неблагоприятные изменения в психологическом благополучии и состоянии здоровья. В зависимости от психологического и медицинского сопровождения на предприятиях, риски могут быть снижены. В связи с чем, при разработке критериев эффективности ПД необходимо учитывать не только эффективное выполнение задач работниками (внешний объективный критерий – ориентация на задачу), но и состояние и психологическое благополучие как маркеры состояния их здоровья или, другими словами, «цену деятельности». Одной из

причин увеличения «цены деятельности» работника является выбор неоптимального способа решения задач, который требует от работника больших затрат. В связи с чем, в модель профессиональной эффективности включен третий компонент – способ выполнения задач. Такой подход к оценке профессиональной эффективности разработан и применен в научных концепциях (В.П. Зинченко, В.М. Мунипов, В.Ф. Рубахин; А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова и др.). Эмпирически определяя вариативность каждой составляющей профессиональной эффективности – результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач у вахтовых работников ПП, можно разработать типологию профессиональной эффективности вахтового персонала ПП.

Цель исследования: разработка дифференциальной модели профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий с разными типами эффективности профессиональной деятельности.

Объект исследования: профессиональная пригодность вахтового персонала промышленных предприятий.

Предмет исследования: выраженность субъектных компонентов профессиональной пригодности у вахтового персонала промышленных предприятий с различными типами эффективности профессиональной деятельности, дифференцирующимися на разных уровнях анализа профессиональной деятельности.

Гипотезы исследования:

1. Профессиональная пригодность вахтового персонала промышленных предприятий определяется в соответствии с типом эффективности профессиональной деятельности, включающим сочетание результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач.

2. При оценке профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий необходимо учитывать все ее субъектные компоненты: гражданские качества и отношение к труду; общую дееспособность; единичные, частные, специальные способности и профессионально важные качества (дифференцированные на индивидуально-личностные и адаптивные); профессиональные деформации; навыки, опыт и выучку, которые будут оказывать разное влияние на профессиональную эффективность.

3. Существуют общие закономерности в распределении типов эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий на каждом из уровней дифференциального анализа профессиональной деятельности: региона расположения промышленного объекта, степени групповой изоляции, длительности вахтового периода, отрасли промышленности, вида производства и профессиональной группы.

4. Субъективные оценки вахтовых работников промышленных предприятий относительно дискомфорта климатогеографических, социально-бытовых и производственных факторов отражают субъективное

преодоление ограничений неблагоприятных факторов среды на каждом уровне дифференциального анализа профессиональной деятельности вахтового персонала.

Задачи исследования:

1. Операционализировать понятие «профессиональная пригодность» и обосновать его субъектные компоненты применительно к труду в условиях групповой изоляции и на промышленных предприятиях с вахтовой организацией труда.

2. На основе анализа современных отечественных и зарубежных подходов и исследований теоретически обосновать критерии для трех компонентов эффективности профессиональной деятельности (результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач) вахтовых специалистов промышленных предприятий для последующей эмпирической разработки на их основе типологии эффективности профессиональной деятельности персонала.

3. Эмпирически разработать типологию эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий, основанную на соотношении результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач.

4. Эмпирически определить и описать особенности в выраженности субъектных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий с разными типами эффективности профессиональной деятельности для разработки дифференциальной модели профессиональной пригодности.

5. Теоретически и эмпирически обосновать содержание уровней дифференциации климатогеографических, социально-бытовых и производственных факторов профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий на основе профессионального анализа.

6. Для дифференциации профессий при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях по профессиональным группам эмпирически разработать психологическую классификацию профессий.

7. Определить общие закономерности в распределении типов эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий на каждом из уровней дифференциального анализа профессиональной деятельности.

8. Выявить особенности преодоления негативного воздействия среды вахтового персонала промышленных предприятий на каждом уровне дифференциального анализа профессиональной деятельности средствами сравнения субъективных оценок работников факторов неблагоприятного воздействия среды.

9. Разработать и апробировать риск-ориентированное психологическое сопровождение вахтового персонала промышленных предприятий на основе дифференциальной модели профессиональной пригодности.

Методологические основания исследования:

- субъектно-деятельностный и системно-деятельностный подходы в психологической науке (А.К. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн), и в психологии труда, в частности (Е.М. Иванова, Е.А. Климов, Ю.К. Стрелков);
- концепции профессиональной пригодности (В.А. Бодров, Е.А. Климов);
- теории, методы и подходы к изучению индивидуальных различий, дифференциальной психологии труда и практической тестологии (В.С. Мерлин, Б.М. Теплов, Е.А. Климов, В.А. Бодров, К.М. Гуревич, Е.П. Ильин, В.М. Русалов, М.С. Егорова, R.R. McCrae, P.T. Costa, А.Г. Шмелев);
- концепции профессиональной эффективности (В.П. Зинченко, В.М. Мунипов, В.Ф. Рубахин, А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова; J.P. Campbell, S. Motowidlo, S. Sonnentag, M. Frese);
- теории и подходы к изучению профессиональной личностной деформации (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, В.В. Барабанщикова, Н.Е. Водопьянова);
- теории психологической адаптации к ПД в обычных и экстремальных условиях (В.В. Барабанщикова, В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Э.Ф. Зеер, Е.П. Ильин, В.И. Лебедев, М.И. Марьин, А.А. Обознов, К.К. Платонов, В.П. Серкин, Н.Н. Симонова, А.С. Шапкин, А.И. Фукин, Б.А. Ясько);
- работы по исследованию различных аспектов состояний и саморегуляции человека (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, В.П. Зинченко, О.А. Конопкин, Т.Л. Крюкова, А.Б. Леонова, В.И. Медведев, В.И. Моросанова, А.А. Обознов, А.О. Прохоров);
- работы по исследованию различных аспектов вахтового труда (Н.Н. Симонова, А.К. Собакин, K.R. Parkes, S. Clifford, N. Keown, M. Berthelsen, S. Pallesen, B. Bjorvatn, S. Knardahl, M. Shrimpton, K. Storey);
- работы, посвященные методам профессиографического анализа и классификации профессий (Э.Ф. Зеер, Е.М. Иванова, А.В. Карпов, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, В.В. Пчелинова, Ю.К. Стрелков);
- концепции профессионального развития субъекта труда (Б.Г. Ананьев, Л.И. Анциферова, Д.Н. Завалишина, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков, Д. Сьюпер).

Методы исследования: профессиоведческий анализ деятельности; анкетирование; психофизиологическое тестирование с помощью аппаратных методик для объективной оценки функционального состояния и функциональных резервов сотрудников; психологическое тестирование, направленное на выявление различных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала и субъективной оценки состояний; включенное наблюдение за процессом профессиональной деятельности и жизнедеятельности в вахтовых поселках; метод экспертной оценки и анализа документации для определения критериев профессиональной эффективности и безопасности труда сотрудников на промышленных предприятиях с вахтовой организацией труда. Методы статистической обработки данных: дисперсионный, двухэтапный кластерный, многомерное шкалирование,

корреляционный анализ данных, включая метод построения корреляционных плеяд. Обработка данных выполнена при помощи статистического пакета SPSS 23.00.

Достоверность результатов и обоснованность выводов обеспечиваются последовательным применением методологических принципов психологического исследования к анализу широкого круга соответствующих теме диссертации источников, а также использованием релевантных методов теоретического и эмпирического анализа проблем психологии труда. Работа базируется на глубокой проработке отечественных и зарубежных подходов и исследований, как по вопросам профессиональной пригодности и эффективности, так и по факторам неблагоприятного воздействия среды и рискам, возникающим на их основе у вахтового персонала промышленных предприятий. Эмпирическая часть исследования выполнена на репрезентативных выборках с охватом основных отраслей промышленности, осуществляющих работу вахтовым методом (нефтегазодобывающей, алмазодобывающей и строительной). Использованы комплексные психологические и психофизиологические методы анализа профессиональной пригодности и профессиональной эффективности вахтовых работников, применены корректные методы статистической обработки данных.

Научная новизна результатов исследования. Впервые разработана типология эффективности профессиональной деятельности сотрудников вахтовых форм труда на промышленных предприятиях с учетом результативности деятельности, «цены» деятельности и способа решения задач с применением комплекса объективных и субъективных методов оценки; структурировано и соотнесено многообразие критериев эффективности профессиональной деятельности на основе подробного теоретического анализа отечественных и зарубежных подходов; эмпирически обоснован прогноз вариативности типов профессиональной эффективности вахтового персонала на разных уровнях дифференциальной модели профессиональной пригодности.

Впервые разработана дифференциальная модель профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий, позволяющая прогнозировать эффективность профессиональной деятельности и выбирать оптимальные направления психологического сопровождения работников; разработан широкий психодиагностический комплекс методик, позволивший системно оценить субъектные компоненты профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий.

Уточнены и детализированы уровни дифференциального анализа профессиональной деятельности вахтового персонала; впервые показана обоснованность уровней дифференциации модели посредством комплексного анализа степени дискомфорта климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов неблагоприятного воздействия среды на вахтовых работников промышленных предприятий.

В исследовании накоплен большой эмпирический профессиоведческий материал, обогащающий психологию труда, разработана классификация видов вахтового труда промышленных предприятий; осуществлена проверка модели

на промышленных объектах различных отраслей (нефтегазодобывающей, алмазодобывающей, строительстве), расположенных в северных и южных регионах РФ, с различной степенью групповой изоляции и с различной длительностью вахтового периода.

Развит риск-ориентированный подход в обеспечении психологической безопасности труда вахтовых работников, а именно: разработаны и апробированы технологии психологического сопровождения вахтового персонала промышленных предприятий, включая контроль и снижение психологических рисков в профессиональной деятельности работников, что является полезным в исследовании других профессий экстремального профиля.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что оно вносит вклад в развитие субъектно-деятельностного и системно-деятельностного подходов в психологии труда, является развитием концепции социо-средовой профессиональной адаптации с уточнением уровней дифференциального анализа профессиональной деятельности при вахтовой организации труда; уточнено понятие «субъектная позиция работника» в части определения профессионально важных качеств сотрудников с различными типами эффективности профессиональной деятельности и различий в субъективных оценках факторов неблагоприятного воздействия среды. Предложенная дифференциальная модель профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий вносит вклад в развитие концепций профессиональной пригодности. Теоретически обоснованная и эмпирически разработанная типология эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала, представленная шестью типами, дополняет подходы к оценке эффективности профессиональной деятельности работников. Разработана универсальная психологическая классификация профессий промышленных предприятий при вахтовой организации труда, позволившая разделить их на четыре группы, что дополняет подходы к психологическому профессиоведению.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что разработанная и эмпирически обоснованная дифференциальная модель профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий позволяет прогнозировать эффективность профессиональной деятельности, разрабатывать и внедрять оптимальные направления психологического сопровождения работников. Модель выявляет ключевые профессионально важные качества, необходимые для диагностики на этапе профессионального отбора кандидатов и при периодической оценке персонала, включающие мотивационные, личностные, адаптивные качества и свойства, а также профессиональные деформации, что позволяет прогнозировать профессиональную успешность специалиста для работы вахтовым методом.

Типология эффективности профессиональной деятельности вахтовых сотрудников промышленных предприятий при соотнесении различных вариантов результативности, «цены деятельности» и способа выполнения задач позволяет разработать адресные мероприятия по психологическому сопровождению каждой категории сотрудников.

Представленный анализ объективных и субъективных параметров функциональных состояний сотрудников как критериев «цены деятельности» позволяет внедрять процедуру их мониторинга в течение вахтового периода для выявления наиболее стрессогенных дней, факторов риска для сотрудников; своевременно разрабатывать и внедрять мероприятия по поддержанию состояния здоровья и улучшению психологического благополучия сотрудников.

Детализация неблагоприятного воздействия климатогеографических, производственных и социальных факторов на каждом уровне дифференциального анализа профессиональной деятельности вахтового персонала позволяет спрогнозировать степень их влияния на сотрудников, как на действующем объекте, так и при возможных изменениях, и разрабатывать мероприятия по их снижению.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Разработанная дифференциальная модель профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий позволяет определять психологические риски, прогнозировать профессиональную пригодность вахтовых работников и подбирать оптимальные мероприятия психологического сопровождения для поддержания эффективности профессиональной деятельности.

2. Дифференциальное моделирование профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий проводится на следующих иерархических уровнях: регион расположения промышленного объекта, отражающий специфику климатогеографических факторов; степень групповой изоляции, длительность вахтового периода, учитывающих своеобразие социально-бытовых факторов; отрасль промышленности, вид производства и профессиональная группа, определяемые через производственные факторы.

3. Профессиональная пригодность вахтового персонала промышленных предприятий определяется относительно шести типов эффективности профессиональной деятельности на основе соотнесения результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач, который предполагает учет двух составляющих: 1) выполнение профессиональных обязанностей, исходя из субъективной оценки опасности профессиональных ситуаций; 2) реализацию вспомогательных задач по обеспечению оптимальных ресурсных возможностей работника. Отнесение работника к определенному типу отражает консолидированный эффект сочетания содержания профессиональной деятельности и профессионально важных качеств сотрудника.

4. Субъектные компоненты профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий, включающие общую дееспособность; адаптивные свойства и качества; профессиональные деформации; навыки, опыт и выучку, максимально различают сотрудников с различными типами эффективности профессиональной деятельности.

5. Учет субъективных оценок дискомфорта климатогеографических, социально-бытовых и производственных факторов

среды вахтового персонала промышленных предприятий позволяет изменить в их восприятии образ профессиональной деятельности и ее условий, а следовательно, выступает средством психической регуляции труда, обеспечивающим эффективность профессиональной деятельности и имеющим специфику на каждом уровне дифференциального анализе профессиональной деятельности.

6. Дифференциация профессий при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях по профессиональным группам может быть оптимизирована средствами психологической классификации, позволяющей сократить разнообразие специалистов до учета четырех разнородных профессиональных групп (*труд по оптимизации; исполнительский труд (рабочие); административно-управленческий труд и труд по обслуживанию технических средств и управлению специальной техникой*) с минимальной потерей профессиональной информации.

7. Психологическое сопровождение вахтового персонала промышленных предприятий в риск-ориентированном подходе представляет собой управление их профессиональной эффективностью средствами контроля и снижения психологических рисков работников. Технологии контроля психологических рисков вахтового персонала, включающие мониторинг динамики функциональных состояний работников в течение вахтового заезда, неблагоприятного воздействия факторов среды, профессиональной эффективности вахтового персонала и периодическую оценку профессионально важных качеств всех компонентов профессиональной пригодности, имеют первостепенное значение.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты обсуждались на заседаниях лаборатории психологии труда, кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, симпозиумах, секциях и встречах участников тематической сети «Работающий в Арктике» Университета Арктики. Основные результаты исследования представлены и обсуждены на 43 международных и 29 российских конференциях, в том числе на: международном конгрессе по психологии (2021, Прага); международной конференции человеческого фактора и эргономики (2018, 2021, Орландо); международных конгрессах Университета Арктики (UARCTIC CONGRESS; 2016, Санкт-Петербург; 2018, Оулу, 2021; Рейкьявик); международных конгрессах арктических социальных наук (2014, Принс-Джордж, 2017, Умео, 2021, Архангельск); Азиатской конференции по психологии и поведенческим наукам (АСР2020; 2020, Токио); 8-ой международной конференции общественной психологии (2020, Мельбурн); международной нефтяной выставке и конференции Абу-Даби (2020, Абу-Даби); Сиднейской 29-ой международной конференции по «Медицине и наукам о здоровье» (ММНС-2019; 2019, Сидней); международном симпозиуме SPE: Здоровье, безопасность, охрана окружающей среды и социальная ответственность в Азиатско-Тихоокеанском регионе (2019, Куала-Лумпур); XVI Европейском психологическом конгрессе (2019, Москва); 4-ой международной междисциплинарной конференции по исследованиям труда и

трудовой жизни (WORK2019; 2019, Хельсинки); международных конференциях и выставках SPE по охране труда, окружающей среды и социальной ответственности (2016, Ставангер, 2018, Абу-Даби, 2021, Дубай); конгрессе Австралийского психологического общества (2018, Сидней); Сингапурской конференции по прикладной психологии (2018, Сингапур); международных конференциях «Арктические рубежи» (2014-2016, 2018, Тромсе); международной мультисетевой гибридной конференции по добыче полезных ископаемых (Квебек, 2022); Неделях арктического научного саммита (ASSW; 2015, Тояма, 2017, Прага); ежегодной технической конференции и выставке SPE (2017, Сан-Антонио); международных конгрессах по циркумполярному здоровью (2015, Оулу, 2016, Копенгаген); международной конференции и выставке SPE (Общества инженеров-нефтяников) по арктической и экстремальной окружающей среде (АЕЕ 2013, Москва); международной конференции «Современные проблемы вахтового метода работы в добывающих и других отраслях промышленности» (2013, Вена); международной конференции «Человек, субъект, личность в современной психологии» (2013, Москва); V международной конференции молодых ученых «Психология – наука будущего» (2013, 2017, Москва); всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Безопасность и адаптация человека к экстремальным условиям среды и деятельности» (2014, Челябинск); международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии» (2015, Москва); международной научно-практической конференции «Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова» (2016, Москва); Первом Международном Молодёжном Форуме «Профессия и здоровье» (2016, Москва); IV международной научной конференции «Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие» (2016, Кострома); II международной научно-практической конференции «Психология экстремальных профессий» (2019, Архангельск – Соловецкие острова); международной научно-практической онлайн-конференции «Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации» (2020, Кисловодск); международной научно-практической конференции «Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности» (2015, 2016, 2021, Владивосток) и др.

Работы по теме диссертации поддерживаны грантами Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук: МК-7500.2016.6 и МК-6409.2018.6; грантом РФФИ 18-013-00623.

Результаты исследования используются на кафедре психологии САФУ имени М.В. Ломоносова: в лекционных и семинарских занятиях по курсам «Психология профессиональной деятельности», «Психология труда и профессионального самоопределения»; авторских спецкурсах «Психологические технологии повышения эффективности персонала», «Психология управления персоналом», «Психологические технологии управления профессиональными рисками».

Результаты исследования внедрены в деятельность службы управления персоналом алмазодобывающей компании АО «АГД ДАЙМОНДС» и лесозаготовительной компании ООО производственно-коммерческое предприятие «ТИТАН».

Структура и объем диссертации. Текст диссертации представлен двумя томами: том 1 состоит из введения, пяти глав, выводов, заключения, списка литературы; том 2 содержит 10 приложений. Объем основного текста диссертации составляет 419 страниц (т.1 – 350 страниц, т.2 – 69 страниц). Работа проиллюстрирована 43 рисунками и 51 таблицей. Библиография насчитывает 384 наименования, из них 184 на иностранном языке. В 10 приложениях представлены авторские анкеты, материалы, иллюстрирующие технологии психологического сопровождения персонала, а также таблицы статистического анализа, обосновывающие выводы по отдельным разделам работы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во Введении обоснована актуальность исследования; определены его цель, предмет, объект; сформулированы гипотезы, задачи; описаны методы исследования; раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость; приведены сведения об апробации и внедрении результатов диссертационного исследования; сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

Диссертация содержит пять глав. **Глава 1. «Профессиональная пригодность применительно к труду в условиях групповой изоляции и на промышленных предприятиях с вахтовой организацией профессиональной деятельности»** описывает теоретико-методологические подходы к определению и описанию профессиональной пригодности субъекта труда.

Параграф 1.1. «Теоретические подходы к изучению профессиональной пригодности специалиста в психологии труда» описывает профессиональную пригодность как системную характеристику субъекта труда, отражающую индивидуальные особенности личности, относящиеся к различным субъектным компонентам и необходимые для эффективного выполнения трудовой деятельности, а также и параметры объекта труда относительно их соответствия возможностям человека.

Параграф 1.2. «Профессионально важные качества в структуре профессиональной пригодности специалиста в трудах отечественных ученых» раскрывает подходы к определению и классификации ПВК профессионала (Е.А. Климов; В.Д. Шадриков; В.А. Бодров; Э.Ф. Зеер; Е.П. Ильин и др.).

Параграф 1.3. «Соотнесение профессионально важных качеств субъекта труда в зарубежных исследованиях с компонентами профессиональной пригодности, по Е.А. Климову и В.А. Бодрову» содержит структурирование выявленных зарубежными исследователями отдельных индивидуальных свойств и качеств профессионалов с высокой эффективностью деятельности с

субъектными компонентами профессиональной пригодности, по Е.А. Климову. Установлено, что зарубежные ученые уделяют большое внимание мотивационным характеристикам личности и единичным способностям и качествам, измеряемым, преимущественно, методикой «Большая пятерка». Общая дееспособность и функциональная готовность организма к ПД изучается в зарубежных исследованиях в области медицины труда и профессионального здоровья.

Параграф 1.4. «Профессионально важные качества вахтовых работников промышленных предприятий в современных научных исследованиях» систематизирует ПВК вахтовых работников, выявленные в отечественных и зарубежных исследованиях, в соответствии с субъектными компонентами профессиональной пригодности. Так как большая часть значимых характеристик относится к единичным, специальным способностям и ПВК профессионалов, дается обоснование структурирования этого компонента профессиональной пригодности следующим образом:

1) личностные черты, которые предполагают оценку ключевых темпераментальных свойств и черт характера, позволяющие определить личностный профиль сотрудника (Н.А. Туча, Н.Н. Симонова, А.В. Рыбникова, A. Roozbehani и др.);

2) адаптивные свойства, обусловленные спецификой вахтового труда и напряженностью производственных процессов на промышленных предприятиях (А.Г. Ананенков, Н.Н. Симонова, А.К. Цгоева, S. Clifford, N. Keown и др.).

Следствия длительной работы, нарушение или трансформация функций, личностных систем приводят к появлению профессиональных деформаций работников, определяющих значимые психологические риски данной категории сотрудников (А.К. Цгоева, С.Л. Коопер, К.Р. Паркес, V.J. Sutherland и др.). В связи с чем, в число субъектных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала ПП необходимо включить еще один компонент – профессиональные деформации личности.

Параграф 1.5. «Эффективность профессиональной деятельности специалистов промышленных предприятий вахтовых форм труда» посвящен анализу отечественных и зарубежных теоретико-методологических подходов к определению и структуре эффективности ПД профессионала и обоснованию компонентов профессиональной эффективности вахтового персонала. В зарубежных исследованиях профессиональную эффективность определяют по трем параметрам: выполнению задачи, контекстной эффективности и контрпродуктивному поведению. Некоторые авторы выделяют в качестве важного дополнительного компонента адаптивную эффективность. В отечественных трудах особое внимание отводится подходам, рассматривающим эффективность деятельности при соотношении результативности и «цены деятельности». Продемонстрировано, как изменяются критерии результативности деятельности в зависимости от профессиональной сферы. На основе проанализированных работ отечественных и зарубежных ученых разработан и применен в эмпирическом исследовании

перечень критериев, достаточный для оценки каждого из трех компонентов профессиональной эффективности.

Параграф 1.6. «Теоретическое обоснование дифференциальной модели профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий» обосновывает дифференциальную модель профессиональной пригодности вахтового персонала ПП (рис. 1).

На первом этапе эмпирической апробации модели мы разработали типологию эффективности ПД вахтового персонала ПП, включающую все полученное многообразие каждой ее составляющей (результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач). На следующем этапе определили и описали особенности в выраженности субъектных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала ПП с разными типами эффективности ПД. Далее устанавливали общие закономерности в распределении типов эффективности ПД вахтового персонала ПП на каждом из уровней дифференциального анализа ПД. На завершающем этапе моделирования разработана технологическая карта использования дифференциальной модели профессиональной пригодности вахтового персонала ПП, раскрывающая принцип ее действия и использования в практике управления персоналом.

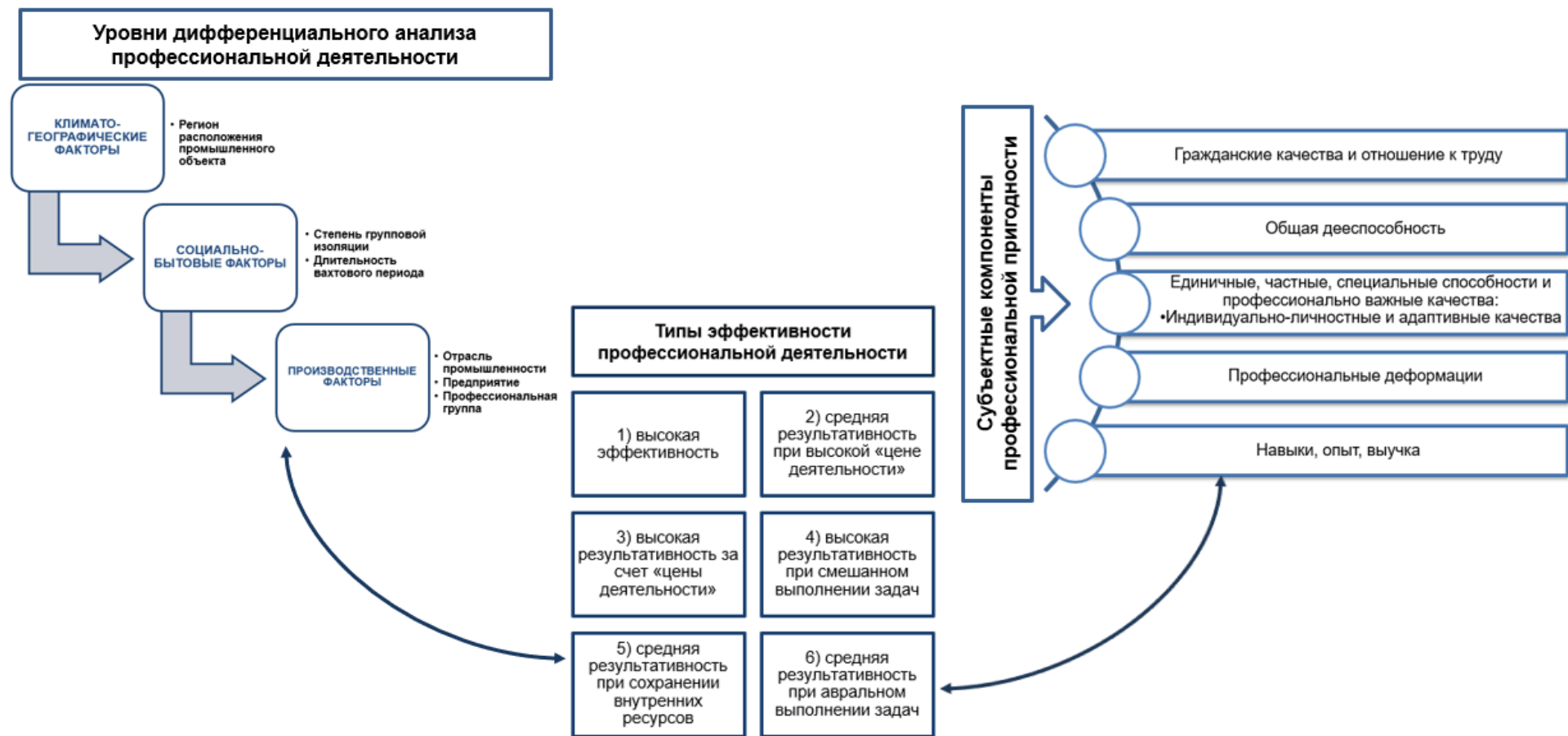


Рис. 1. Дифференциальная модель профессиональной пригодности вахтового персонала ПП.

Глава 2. «Эмпирическая разработка модели профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий» содержит этапы разработки основной модели профессиональной пригодности специалистов ПП вахтовых форм труда.

Параграф 2.1. «Описание выборок исследования» содержит информацию о выборках исследования (рисунок 2).

Наименование промышленного объекта	Регион расположения	Объем выборки (чел.)	Длительность вахтового периода (дней)
Строительство магистральных газопроводов	Республика Коми	82	52
Нефтедобывающее производство	Ненецкий автономный округ	67	28
Алмазодобывающее производство	Архангельская область	77	14
Строительство объекта «Крымский мост»	Краснодарский край	83	28
Морская ледостойкая нефтедобывающая платформа	Каспийское море	50	14

Рис. 2. Описание выборок исследования.

Общий объем выборки – 359 работников ПП с вахтовой организацией труда.

Апробация технологий психологического сопровождения персонала осуществлялась на следующих выборках:

1) горнодобывающее производство, где проводилась оптимизация системы мотивации персонала (приняло участие 147 сотрудников);

2) промышленное предприятие, где проведена оптимизация методики профессионального отбора кандидатов при приеме на работу для снижения текучести кадров (приняло участие 87 сотрудников);

3) алмазодобывающее предприятие, где разработана и внедрена психологическая диагностика на этапе профессионального отбора и оценки персонала (приняло участие 58 кандидатов на работу и сотрудников);

4) лесозаготовительное предприятие, на котором апробирован мониторинг функциональных состояний и факторов неблагоприятного воздействия среды (приняло участие 24 сотрудника одного участка).

Общий объем выборки по апробации технологий психологического сопровождения персонала 316 человек.

В параграфе 2.2. «Описание методов исследования» приводится описание и обоснование методов оценки профессиональной эффективности и субъектных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала ПП.

На рис. 2 представлены характеристики и методы оценки компонентов профессиональной эффективности вахтового персонала, используемые в общем дизайне нашего исследования. В результативность деятельности включены как внешние, так внутренние параметры результата работы, а также факторы

результативности, оценка которых помогает обозначить возможные причины определенного уровня результативности сотрудника.

При оценке функциональных состояний для характеристики «цены деятельности» нами применялись объективные аппаратные психофизиологические методы оценки (с помощью приборов «Психофизиолог») и субъективные методы (методика «Самочувствие. Активность. Настроение.»; цветовой тест М. Люшера;), что обеспечивает реализацию комплексного подхода к оценке «цены деятельности» (рис. 3).

В настоящем исследовании при определении способа решения задач как компонента профессиональной эффективности учитываются две его составляющие: 1) выполнение профессиональных обязанностей, исходя из субъективной оценки опасности профессиональных ситуаций; 2) реализация вспомогательных задач по обеспечению оптимальных ресурсных возможностей работника. Оценка опасности профессиональных ситуаций производится сознательно, а вспомогательные задачи могут быть неосознанными или мало осознанными, обусловленными ценностной ориентацией в отношении к здоровью. Для определения способа выполнения профессиональных задач нами выбрана субъективная оценка безопасности профессиональных ситуаций, а к вспомогательным задачам относится выбор аврального или экономного типа адаптационной стратегии.

В настоящем исследовании оценивались психологические свойства и качества вахтовых работников, относящиеся к различным субъектным компонентам профессиональной пригодности. В параграфе представлен выбор методик психологического тестирования, используемых в нашем исследовании для оценки каждого субъектного компонента профессиональной пригодности вахтового персонала (рисунок 4).

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Результативность	Цена деятельности	Способ выполнения задач	
ПАРАМЕТРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ 1) Оценка эффективности деятельности руководителем по 10-балльной шкале 2) Самооценка эффективности своей деятельности по 100-балльной шкале 3) Самооценка результативности своей работы по 10-балльной шкале	1) Сложная зрительно-моторная реакция (УПФТ «Психофизиолог»): –Операторская работоспособность 2) Вариационная кардиоинтервалометрия (УПФТ «Психофизиолог»): –Оценка и уровень функционального состояния –Уровень функциональных возможностей 3) Активациометр: –Активация правого и левого полушарий 4) Опросник «Самочувствие. Активность. Настроение.»: –Самочувствие –Активность –Настроение 5) Интерпретационные показатели Г.А. Аминева по методике М. Люшера: –Работоспособность –Стресс –Стандартное отклонение от аутогенной нормы 6) Анкетирование: –Сколько сил затрачиваете на выполнение типовых профессиональных задач (по 10-балльной шкале)	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ (ОЦЕНКА ОПАСНОСТИ) 1) Анкетирование: –Самооценка знаний техники безопасности на рабочем месте (по 10-балльной шкале) –Самооценка соблюдения техники безопасности на рабочем месте (по 10-балльной шкале) 2) Оценка опасности 18 профессиональных ситуаций по 7-балльной шкале	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ по обеспечению оптимальных ресурсных возможностей работника (ТИП АДАПТАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ) 1) Вариационная кардиоинтервалометрия (УПФТ «Психофизиолог»): преобладание тонуса симпатической нервной системы или парасимпатической нервной системы // авральная / экономная адаптационная стратегия 2) Интерпретационные показатели по методике М. Люшера: –Вегетативный баланс (преобладание тонуса симпатической нервной системы или парасимпатической нервной системы / авральная / экономная адаптационная стратегия)
ФАКТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ 1) Стаж работы вахтовым методом 2) Оценка себя как профессионала по 10-балльной шкале: –Профессиональные умения и навыки, необходимые для должности –Личностные качества, необходимые для должности –Личностные качества, необходимые для работы вахтовым методом –Удовлетворенность своей работой –Удовлетворенность графиком своей работы –Удовлетворенность заработной платой			

Рис. 3. Характеристики и методы оценки компонентов профессиональной эффективности вахтового персонала ПП.



Рис. 4. Методики психологического тестирования, используемые в исследовании для оценки субъектных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала ПП.

В параграфе 2.3. «Эмпирическое обоснование и описание типологии эффективности профессиональной деятельности вахтовых специалистов промышленных предприятий» представлена поэтапная разработка типологии профессиональной эффективности вахтового персонала ПП. Последовательно проведены три двухэтапных кластерных анализа, кластеризации подвергались параметры каждого компонента эффективности ПД. В результате кластеризации все сотрудники были разделены на основе параметров каждого компонента эффективности на две группы: с высокой и средней результативностью; с высокой и оптимальной «ценой» деятельности; с авральным уверенным и смешанным осторожным решением задач. На завершающем этапе разработана типология эффективности ПД вахтовых работников ПП при соотнесении различных вариантов результативности, «цены деятельности» и способа решения задач, которая включает шесть типов эффективности ПД работников вахтовых форм, представленных на рис. 5. В название вошли лишь специфичные для данного типа компоненты эффективности ПД.

К *типу высокой профессиональной эффективности* относятся сотрудники, демонстрирующие высокую результативность труда и характеризующиеся оптимальной «ценой деятельности», т.е. эффективно использующие внутренние ресурсы для выполнения задач. Эти сотрудники применяют авальный

уверенный тип решения задач, который выражается в преимущественном использовании схожих стратегий решения, ориентации на активность и действия.

К *типу средней результативности при высокой «цене деятельности»* относятся сотрудники, демонстрирующие среднюю результативность труда и интенсивно использующие внутренние ресурсы, в результате чего наблюдается их истощение. Другими словами, работники вкладывают высокую «цену» в результаты своего труда. Эти сотрудники используют различные варианты выполнения задач, с осторожностью реагируют на опасные ситуации, возможно, не обладая в полной мере готовностью к их появлению.

Сотрудники, относящиеся к типу профессиональной эффективности *«высокая результативность за счет “цены деятельности”»*, отличаются стремлением обеспечить высокую результативность своего труда за счет интенсивного использования внутренних ресурсов. При этом они применяют оба способа выполнения задач. В данном случае нет дифференциации в способе, т.к. это не влияет на эффективное использование внутренних резервов. Возможно, сотрудники данного типа имеют недостаточную выраженность ПВК, или имеют высокие психологические риски в связи с увеличением стажа работы вахтовым методом, вследствие чего наблюдается повышение «цены деятельности».

Сотрудников *с высокой результативностью при смешанном выполнении задач* отличает особое сочетание ПВК и достаточно высокий уровень внутренних резервов, позволяющий им подходить к решению задач разными способами.

Сотрудники *со средней результативностью при сохранении внутренних ресурсов* характеризуются средними показателями результативности и оптимальной «ценой деятельности». Это может быть связано с мотивационными характеристиками (снижение мотивации к работе вахтовым методом), а может быть пониманием того, что выполнить работу на высоком уровне потребует гораздо больших затрат, будет способствовать развитию психологических рисков и ухудшать состояние здоровья.

Сотрудников *со средней результативностью при авральном выполнении задач* отличает высокая «цена деятельности». Можно предположить, что данный способ выполнения задач является неэффективным для этих специалистов, потому что при средней результативности «цена деятельности» высокая. Другими словами, вкладывая в свою работу большие ресурсы, сотрудники не могут достичь высоких результатов. Также высокая «цена» деятельности данных сотрудников обусловлена большим стажем работы вахтовым методом.

Результативность деятельности		Цена деятельности		Способ выполнения задач		Тип профессиональной эффективности	% от всей выборки	Стаж вахтовым методом, лет
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Высокая эффективность (1:1:1)	17,3	7,9
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Средняя результативность при высокой «цене деятельности» (2:2:2)	11,0	7,1
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Высокая результативность за счет «цены деятельности» (1:2:2 и 1:2:1)	15,0	9,1
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Высокая результативность при смешанном выполнении задач (1:1:2)	9,6	8,6
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Средняя результативность при сохранении внутренних ресурсов (2:1:2 и 2:1:1)	35,9	5,6
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Средняя результативность при авральном выполнении задач (2:2:1)	11,3	9,0

Примечание: в таблице темным фоном отмечены ячейки, где указаны характеристики, входящие в состав конкретного типа эффективности профессиональной деятельности.

Рис. 5. Типология эффективности ПД вахтовых работников ПП.

Сотрудники с большим стажем работы вахтовым методом и возрастом относятся к типам со средней результативностью при авральном выполнении задач и с высокой результативностью за счет «цены» деятельности ($F=2,643$ при $p=0,024$ и $F=2,852$ при $p=0,016$), что может быть обусловлено накопительным эффектом действия неблагоприятных факторов среды.

Параграф 2.4. «Эмпирическая оценка субъектных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий с различными типами профессиональной эффективности» посвящен выявлению ПВК вахтового персонала ПП с различной эффективностью ПД.

На первом этапе с помощью многомерного дисперсионного анализа определена выраженность субъектных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала ПП с различной результативностью деятельности, «ценой деятельности» и способом выполнения задач. На завершающем этапе анализа определены особенности субъектных компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала ПП с различными типами эффективности ПД средствами многомерных дисперсионных анализов и таблиц сопряженности (таблица 1).

Таблица 1. Субъектные компоненты профессиональной пригодности вахтовых специалистов ПП с разными типами эффективности ПД (согласно одномерным критериям и таблицам сопряженности)

Наименование показателя (методика)	Высокая эффективность M±SD	Средняя результативность при высокой «цене деятельности» M±SD	Высокая результативность за счет «цены деятельности» M±SD	Высокая результативность при смешанном выполнении задач M±SD	Средняя результативность при сохранении внутренних ресурсов M±SD	Средняя результативность при авральном выполнении задач M±SD	P уровень значимости
Гражданские качества и отношение к труду							
Рабочая направленность (В.Э. Мильман)	98,0±17,69	90,1±9,77	91,5±9,53	91,0±5,69	91,9±6,60	75,0±5,94	0,652
Комфорт (В.Э. Мильман)	24,3±8,08	26,4±8,26	24,5±5,80	23,0±5,29	26,4±6,90	19,5±6,22	0,533
Креативность (ОТЕЦ)	33,9±8,43	31,4±6,55	32,3±4,31	28,6±6,54	27,7±6,39	27,4±4,72	0,121
Развитие себя (ОТЕЦ)	34,0±5,57	35,6±5,55	35,0±4,07	31,6±6,80	31,6±6,11	30,9±3,52	0,222
Общая дееспособность							
Уровень функциональных возможностей (ВКМ), низкий, средний, высокий	7,4% 7,4% 85,2%	75% 16,7% 8,3%	60% 32,5% 7,5%	5% 15% 80%	5,7% 28,3% 66%	53,6% 32,1% 14,3%	<0,001
Единичные, частные специальные способности и ПВК							
Индивидуально-личностные							
Эргичность психомоторная (ОФДСИ)	37,4±3,99	34,1±5,62	35,9±3,98	36,1±7,72	32,0±5,57	35,0±5,04	0,075
Импульсивность – организованность (11 ЛФ)	5,6±1,33	6,3±1,54	6,1±1,42	6,5±1,83	5,7±1,72	6,8±1,45	0,110
Прагматический стиль мышления	56,0±4,08	56,1±5,15	46,0±3,37	52,5±1,91	52,8±4,26	59,1±5,93	0,057
Единичные, частные специальные способности и ПВК							
Адаптивные качества							
Уход от проблем (СПА)	-4,8±1,89	1,1±1,25	1,6±1,91	2,3±1,57	4,4±1,26	-4,7±1,19	0,043
Интернальность в области неудач (УСК)	5,6±1,86	5,3±1,66	5,0±2,28	4,9±2,08	4,8±1,87	3,7±1,77	0,025

Моделирование (ССП)	6,9±1,63	6,2±1,88	7,5±1,46	6,7±1,66	5,8±1,77	6,6±1,76	<0,001
Гибкость (ССП)	7,4±1,58	7,2±1,43	7,4±1,30	7,3±1,16	6,4±1,65	6,4±2,01	0,009
Оценка результатов (ССП)	6,2±1,24	5,8±1,23	6,3±1,37	6,3±1,38	5,4±1,60	5,8±1,92	0,025
Общий уровень саморегуляции (ССП)	33,6±4,54	32,0±5,36	33,5±4,19	34,2±3,60	29,8±5,82	30,9±6,68	0,001
Рационализация (LSI)	8,5±2,07	6,9±2,01	7,7±2,00	6,6±1,96	6,7±1,81	6,8±2,23	0,035
Отрицание (COPE)	6,1±1,94	8,3±2,22	7,9±2,65	7,0±1,96	8,6±2,28	7,1±1,87	0,004
Поведенческий уход от проблемы (COPE)	5,6±1,87	7,8±2,05	6,1±2,44	6,9±2,66	8,1±2,29	7,8±2,40	0,002
Использование «успокоительных» (COPE)	4,9±1,73	4,8±1,40	5,4±2,25	4,8±1,53	6,6±2,86	7,1±3,33	0,015
Избегание (К,Томас)	6,7±1,75	7,0±1,41	8,7±0,58	7,0±0,78	5,4±1,68	2,5±0,71	0,007
Компромисс (К,Томас)	8,5±1,38	10,5±0,71	7,0±1,00	9,0±0,75	7,8±0,94	6,5±2,12	0,020
Профессиональные деформации личности							
Возбудимый тип (Г. Шмишек)	9,1±2,95	10,5±2,01	7,8±2,91	10,9±1,93	10,7±3,37	11,7±3,09	0,052
Шкала нарциссизма дефицитарного (ISTA)	0,7±0,76	3,3±2,34	2,4±2,30	5,7±2,08	3,1±2,26	2,4±1,92	0,027
Враждебность (А тип)	8,8±2,75	13,3±1,22	14,7±2,06	5,5±2,65	10,5±2,18	13,5±2,95	0,038
Навыки, опыт, выучка							
Стаж работы вахтовым методом	34,9	36,0	37,0	38,8	39,8	41,9	0,024
Образование (общее / среднее проф., /высшее)	19,2% 51,9% 28,8%	10,0% 33,3% 56,7%	20,0% 48,9% 31,1%	10,3% 62,1% 27,6%	16,0% 50,0% 34%	6,3% 65,6% 28,1%	0,188

Сотрудников с высокой эффективностью деятельности отличает средняя интернальность в области неудач, повышенный уровень осознанной саморегуляции поведения, гибкости, оценки результатов и моделирования, более частое использование психологической защиты «рационализация»; для них не характерно использование неконструктивных стратегий совладания со стрессом (поведенческий уход от проблем, использование «успокоительных», отрицание и стратегии избегания в конфликте). Специалисты данной группы эффективности имеют низкий уровень личностных деформаций.

Близким по психологическим особенностям к высокоэффективному типу является тип «высокая результативность за счет “цены деятельности”». Отличием является то, что такие сотрудники при высоком развитии регуляторных процессов и свойств используют неконструктивные стратегии совладания со стрессом (уход от проблем, избегание в конфликте, отрицание); при этом для них характерна более высокая враждебность и умеренный дефицитарный нарциссизм как личностные деформации. Таким сотрудникам свойственен внешний локус контроля в области неудач. Как защитная реакция сохранения своих ресурсов может быть враждебность.

Сотрудники со средней результативностью при высокой “цене деятельности” характеризуются оптимально развитыми регуляторными процессами и свойствами (гибкости, моделирования, оценки результатов), использованием неконструктивных стратегий совладания со стрессом (уход от проблем, отрицание и др.). Им свойственна более высокая возбудимость, враждебность и дефицитарный нарциссизм как личностные деформации. Можно предположить, что эти сотрудники изначально имели невысокий уровень профессиональной пригодности к работе вахтовым методом, стараясь достигать максимально возможной результативности, они интенсивно затрачивали имеющиеся ресурсы.

Специалистов с высокой результативностью при смешанном выполнении задач отличает средний уровень моделирования, гибкости и оценки результатов при повышенном общем уровне осознанной саморегуляции поведения. Для них характерно умеренное использование неконструктивных стратегий совладания со стрессом. В то же время, более типичным способом решения конфликтных ситуаций является компромисс. Интернальность в области неудач представлена на среднем уровне. Относительно личностных деформаций – им свойственны умеренные возбудимость и нарциссизм дефицитарный.

При сравнении представителей данного типа с сотрудниками с высокой эффективностью деятельности (различия между ними наблюдаются только в способе выполнения задач), у работников со смешанным осторожным способом решения задач больше выражен нарциссизм дефицитарный. Эти сотрудники характеризуются экстернальным локусом контроля в области неудач, в то время как, представители группы с высокой эффективностью отличаются интернальностью в этой области.

Специалисты со средней результативностью при сохранении внутренних ресурсов характеризуются экстернальным локусом контроля в области неудач, средним уровнем осознанной саморегуляции поведения и отдельных

регуляторных процессов и свойств. Им свойственен повышенный уровень использования неконструктивных стратегий совладания со стрессом. Относительно личностных деформаций – им характерны умеренные возбудимость, враждебность и нарциссизм дефицитарный.

Сотрудников со средней результативностью при авральном выполнении задач отличает средний уровень осознанной саморегуляции, частое использование «успокоительных» (алкоголя, табакокурения и др.) при возникновении стрессовых ситуаций. Им свойственна более высокая возбудимость и враждебность по сравнению с представителями других групп. Можно предположить, что сотрудники данного типа эффективности ПД имеют недостаточно внутренних ресурсов для преодоления негативного воздействия среды, при этом в период отдыха они их не восстанавливают. Этому способствует также и большая выраженность личностных деформаций.

Глава 3. «Теоретическое обоснование уровней дифференциального анализа профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий» обосновывает содержание и детализацию уровней дифференциального анализа ПД вахтового персонала ПП с учетом действующих на работников трех групп факторов среды: климатогеографических, производственных и социально-бытовых.

Параграф 3.1. «Анализ факторов риска вахтового труда в современных научных исследованиях» демонстрирует, что изучение вахтового труда в зарубежных научных исследованиях осуществляется в направлениях оценки организационных факторов (графика и режима работы, длительности вахтового периода, наличия ночных смен и их влияние на состояние работников, качество общения и поддержки в вахтовый период), неблагоприятных состояний вахтового персонала (нарушения и снижения качества сна, постоянная усталость, депрессия, беспокойство и др.), влияния вахтового метода организации труда на взаимоотношения супругов и семейную жизнь.

Параграф 3.2. «Обоснование перечней факторов неблагоприятного воздействия среды на вахтовый персонал промышленных предприятий, актуальных для дифференциального анализа профессиональной деятельности» содержит обзор современных отечественных и зарубежных научных исследований влияния факторов неблагоприятного воздействия среды на вахтовый персонал, в результате которого обоснованы перечни климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов, оказывающих влияние на сотрудников, оценка дискомфорта которых проводилась сотрудниками в рамках настоящего исследования.

Глава 4 «Эмпирическое обоснование уровней дифференциального анализа профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий на основе профессионального анализа и с учетом субъективной комфортности – дискомфорта факторов негативного воздействия среды» посвящена эмпирической проверке специфики субъективного преодоления негативных факторов среды при вахтовой организации труда на каждом уровне дифференциального анализа ПД.

Параграф 4.1. «Обоснование уровней дифференциального анализа профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий» включает детализацию и описание уровней дифференциального анализа ПД. На уровне социально-бытовых условий, обусловленных групповой изоляцией, необходимо учитывать степень групповой изоляции и длительность вахтового периода. При определении степени групповой изоляции объекта применялись три критерия: количество человек в вахтовом поселке, удаленность объекта от населенных пунктов и транспортная доступность, доступность общения с внешним миром и референтными группами. На рис. 6 представлена соотнесенность выборок исследования.



Рис. 6. Распределение выборок исследования по уровням дифференциального анализа ПД вахтового персонала ПП (% от общей выборки исследования).

Параграф 4.2. «Сравнительный анализ субъективных оценок дискомфорта факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала при различном географическом расположении промышленных объектов» проведен анализ субъективных оценок дискомфорта климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов промышленных объектов северных и южных регионов. Установлено, что на обоих объектах существуют особенные климатогеографические факторы, оказывающие негативное влияние на персонал. Эти факторы усиливают эффект воздействия производственных факторов среды.

Параграф 4.3. «Сравнительный анализ субъективных оценок дискомфорта факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала при различной степени групповой изоляции коллективов» демонстрирует различия в субъективных оценках дискомфорта обозначенных в п.п. 3.2. трех групп факторов на предприятиях с различной степенью изоляции. Получены статистически значимые различия между группами по всем социально-бытовым факторам. При этом максимально

высокие оценки дискомфорта отмечаются у сотрудников со степенью групповой изоляции выше среднего, т.е. на объектах, расположенных в Заполярье. Следующей группой, дающей максимальные оценки дискомфорта социально-бытовых условий, являются сотрудники с высокой степенью групповой изоляции, расположенные на юге РФ. Это подтверждает наше предположение, что степень изолированности коллективов является значимым фактором, оказывающим влияние на работоспособность и психологическое благополучие сотрудников. Она может быть осложнена дополнительно увеличением длительности вахтового периода, экстремальностью климатических условий.

Параграф 4.4. «Сравнительный анализ субъективных оценок дискомфорта факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала при различной длительности вахтового периода» определяет, что существуют статистически значимые различия в оценках дискомфорта всех социально-психологических факторов сотрудниками с различной длительностью вахтового заезда. При этом сотрудники, работающие в режиме больше 28 дней, максимально дискомфортно оценивают все параметры. Это подтверждает предположение накопительного эффекта негативного воздействия среды при высокой продолжительности вахтового заезда.

Параграф 4.5. «Сравнительный анализ субъективных оценок дискомфорта факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала в различных отраслях промышленности» позволяет определить специфические производственные факторы для каждой отрасли. Для сотрудников алмазодобывающей отрасли большой дискомфорт вызывает вибрация на рабочем месте; в то время как для сотрудников нефтегазодобывающего производства к числу таких факторов относятся химические факторы, освещенность и физические нагрузки. Строители оценивают максимально дискомфортно действие физических нагрузок, повышенной температуры поверхности оборудования и отсутствие профессиональной поддержки со стороны коллег. На объектах строительства, по сравнению с другими отраслями, работники оценивают социально-бытовые условия жизнедеятельности как наиболее неблагоприятные и дискомфортные.

В **параграфе 4.6.** «Сравнительный анализ субъективных оценок дискомфорта факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала на различных предприятиях» установлено, что максимально большое количество дискомфортных производственных факторов отмечается строителями; на втором месте – сотрудниками морской нефтегазодобывающей платформы, также эти сотрудники отмечают неблагоприятное воздействие высоких температур воздуха. Сотрудники нефтегазодобывающего производства в сухопутной части Арктики максимально дискомфортными считают: химические факторы, освещенность, физические нагрузки и шум. Среди социально-бытовых факторов они отмечают сложность с транспортом и связью, психофизиологический и психоэмоциональный дискомфорт и отсутствие развитой инфраструктуры.

В **параграфе 4.7.** «Сравнительный анализ субъективных оценок дискомфорта факторов неблагоприятного воздействия среды вахтового персонала различных профессиональных групп» представлена эмпирически разработанная классификация профессий ПП с вахтовой организацией труда. На всех изучаемых производствах проанализировано 133 различных профессии. С помощью профессиографирования с применением «формулы профессий» Е.А. Климова, в модификации В.В. Пчелиновой, все отобранные профессии дифференцировались по десяти обобщенным характеристикам. Далее пошагово применялись описательные статистики, многомерное шкалирование, кластерный анализ «методом К-средних» и многомерный дискриминантный (пошаговым методом) анализы; в результате разработана психологическая классификация профессий, востребованных при вахтовой организации труда, состоящая из четырех ключевых профессиональных групп: труд по оптимизации; исполнительский труд (рабочие); административно-управленческий труд и труд по обслуживанию технических средств и управлению универсальной техникой. При сравнительном анализе представителей четырех профессиональных групп в оценках дискомфорта получены статистически значимые различия по производственным и социально-бытовым факторам. Более высокие оценки дискомфорта большинства производственных факторов дают представители исполнительского труда и управленческого труда. Управленческий персонал более критично оценивает и социально-бытовые условия. Сотрудники двух других групп (труда по оптимизации и технического обслуживания и управления техникой) максимально дискомфортными считают интенсивные физические нагрузки и недостаточность разнообразия продовольствия, все остальные факторы воспринимаются ими комфортно.

В **параграфе 4.8.** «Согласованность проявлений дискомфорта климатогеографических, социально-бытовых и производственных факторов с разнообразием объективных факторов среды на всех уровнях дифференциального анализа ПД вахтового персонала» проведен корреляционный анализ для определения сочетанного влияния факторов неблагоприятного воздействия среды на вахтовых работников на различных уровнях дифференциального анализа ПД, по результатам которого составлена корреляционная плеяда. Установлено усиление степени дискомфорта производственных факторов за счет влияния климатогеографических и социально-бытовых условий на вахтовых работников.

В **параграфе 4.9.** «Типология профессиональной эффективности сотрудников промышленных предприятий вахтовых форм труда на разных уровнях дифференциального анализа профессиональной деятельности» показано, как распределяются сотрудники выявленных типов эффективности ПД по уровням дифференциального анализа ПД (таблица 2).

Таблица 2.

Типология профессиональной эффективности сотрудников ПП вахтовых форм труда на разных уровнях дифференциального анализа ПД (в %, по результатам таблиц сопряженности, χ^2 Пирсона)

Группы	Высокая эффектив- ность	Средняя результатив- ность при высокой «цене» деятельности	Высокая результатив- ность за счет «цены» деятельности	Высокая результатив- ность при смешанном выполнении задач	Средняя результатив- ность при сохранении внутренних ресурсов	Средняя результатив- ность при авральном выполнении задач
Географическое расположение промышленного объекта $\chi^2=3,917$ при $p=0,048$						
Север	20,8*	10,4	15,6	11,0	31,8*	10,4
Юг	13,1*	9,8	14,8	7,4	42,6*	12,3
Степень групповой изоляции $\chi^2=5,412$ при $p=0,020$						
Низкая	9,2*	7,9*	14,5	5,3*	50,0*	13,1
Средняя	23,7*	6,8*	15,3	16,9*	23,7*	13,6
Выше среднего	19,3*	12,3	15,8	7,8	36,0*	8,8
Высокая	19,6	13,0*	15,2	10,9	30,4*	10,9
Длительность вахтового периода $\chi^2=32,482$ при $p<0,001$						
14 дней	21,9*	9,5	15,2*	14,3	26,7*	12,4*
28 дней	9,3*	12,4*	19,4*	7,0	37,2*	14,7*
больше 28 дней	27,9*	6,6*	6,6*	6,6	50,7*	1,6*
Отрасль промышленности $\chi^2= 32,892$ при $p<0,001$						
Алмазодобыва- ющая	23,7*	6,8*	15,3	16,9*	23,7*	13,6
Нефтедобываю- щая	14,1*	16,2*	21,2*	10,1	24,2*	14,2*
Строительство	17,5	7,3*	10,9*	5,8*	50,4*	8,1*
Вид производства $\chi^2=51,169$ при $p<0,001$						
Алмазодобыва- ющее	23,7*	6,8*	15,3	16,9*	23,7*	13,6*
Нефтедобываю- щее	9,4*	18,9*	26,4*	9,4	18,9*	17,0*
Строительство газопровода	27,9*	6,6*	6,6*	6,6*	50,8*	1,5*
Строительство моста	9,1*	7,9*	14,5	5,3*	50,0*	13,2*
Нефтедобываю- щая платформа	19,6	13,0	15,2	10,9	30,4	10,9*
Профессиональная группа $\chi^2= 19,968$ при $p=0,173$ (различий не выявлено)						
Труд по оптимизации	33,3	0,0	25,1	8,3	33,3	0,0
Исполнительск- ий труда	17,0	7,5	15,7	8,8	40,9	10,1
Управленчески- й труд	21,6	11,8	7,8	7,8	41,2	9,8
Труд по техническому обслуживанию и управлению универсальной техникой	14,5	15,9	18,9	14,5	21,7	14,5

Примечание: * угловое преобразование Фишера $p<0,05$.

С точки зрения географического расположения промышленного объекта, сотрудники и северных, и южных производств имеют свои риски, при этом высокой результативности при оптимальной «цене деятельности» чаще достигают сотрудники северных промыслов.

Относительно степени групповой изоляции, взаимосвязь носит следующий характер: при низкой – наблюдается небольшое количество персонала с высокой эффективностью, что может быть связано со сниженной мотивацией работы; при средней – наблюдается наибольшее количество сотрудников с высокой эффективностью; при групповой изоляции выше среднего и высокой – снижается количество персонала с высокой эффективностью и возрастает процент сотрудников с высокой «ценой» деятельности.

Отмечена прямая связь увеличения процента сотрудников со средней результативностью при сохранении внутренних ресурсов при увеличении длительности вахтового периода.

Среди изучаемых отраслей промышленности больше всего сотрудников с высокой «ценой» деятельности наблюдается в нефтегазодобывающей отрасли; с высокой эффективностью при оптимальной «цене деятельности» – в алмазодобывающей сфере; со средней результативностью при сохранении внутренних ресурсов – в строительстве.

Параграф 4.10. «Технологическая карта использования дифференциальной модели профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий» содержит этапы прогнозирования профессиональной пригодности сотрудников вахтовых форм труда ПП, а также направлений психологического сопровождения персонала на основе дифференциальной модели профессиональной пригодности (рис. 1).

Технологическая карта содержит пример прогнозирования профессиональной пригодности персонала лесозаготовительного предприятия на севере. Согласно рис. 1, на первом этапе прогнозирования профессиональной пригодности необходимо определить место данного предприятия на каждом уровне дифференциального моделирования для определения преобладающих типов эффективности ПД сотрудников. Далее проанализированы субъектные компоненты профессиональной пригодности сотрудников каждого типа эффективности ПД для определения возможности их учета на этапе профессионального отбора. Проведена прогнозируемая и фактическая оценка факторов неблагоприятного воздействия среды лесозаготовителями при вахтовой организации труда на севере. На основании полученных данных предложены направления психологического сопровождения вахтового персонала лесозаготовительного предприятия.

Глава 5. «Опыт внедрения технологий психологического сопровождения профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий в риск-ориентированном подходе» раскрывает направления и технологии психологического сопровождения вахтового персонала ПП в риск-ориентированном подходе.

В **параграфе 5.1.** «Психологические технологии контроля психологических рисков вахтового персонала промышленных предприятий» раскрывается один из наиболее важных элементов управления – контроль рисков, включающий мониторинги и позволяющий выявить причины возникающих неблагоприятных функциональных состояний сотрудников, а также своевременно разработать и внедрить мероприятия по их снижению.

Обосновано применение объективных и субъективных методов оценки функциональных состояний вахтовых работников на примере нефтегазодобывающей компании. В качестве примера использования динамического мониторинга для разработки мероприятия по снижению психологических рисков представлены ежедневные изменения различных показателей функционального состояния лесозаготовителей в течение 14-дневного вахтового заезда. Анализ результатов мониторинга позволил сделать вывод, что для сотрудников необходимо обеспечить дополнительное сопровождение в дни пересменки. На этой же эмпирической выборке представлен пример мониторинга критериев эффективности ПД персонала посредством авторской анкеты, а также рекомендации по оптимизации управления персоналом.

На выборке нефтегазодобывающего производства в условиях Крайнего Севера представлен пример анализа факторов неблагоприятного воздействия среды посредством анкетирования. Выявлены ключевые факторы риска и предложены направления по их корректировке. Например, при организации инструктажа и обучения по технике безопасности следует уделять большее внимание не только самой информации, но и осознанию необходимости соблюдения данных правил и предписаний, т.к. одним из факторов, вызывающих ощущение опасности на рабочем месте, является отношение к технике безопасности других людей.

Показан пример использования опросника QPSNordic для оценки не только факторов риска, но и средового ресурса вахтовых работников всех компонентов эргатической системы и на индивидуальном, групповом и организационном уровнях управления персоналом лесозаготовительной компании.

В *параграфе 5.2. «Психологические технологии снижения психологических рисков вахтового персонала промышленных предприятий»* представлен кейс по разработке и внедрению психологической диагностики на этапе профессионального отбора и продвижения в алмазодобывающей компании по четырем профессиональным группам: водители, контролеры, рабочие и ИТР; а также раскрыты технологии по снижению психологических рисков, включая развитие психологической готовности к работе вахтовым методом на этапе обучения в вузе, оптимизацию системы мотивации персонала добывающего предприятия при вахтовой организации труда для повышения эффективности ПД и разработку индивидуальных рекомендаций сотрудникам по результатам мониторинга их функционального состояния и уровня выраженности ПВК.

В этом разделе предложена оптимизация методики профессионального отбора кандидатов при приеме на работу для снижения текучести кадров. Посредством анкетирования и тестирования сотрудников, а также метода критических инцидентов, выявлены причины текучести кадров. В результате прикладного исследования предложены направления по оптимизации профессионального отбора (вопросы для собеседования, кейсы и психологическое тестирование с определением ключевых ПВК).

Представлена программа выездной научно-практической школы «Работа на вахте – успех и здоровье», а также результаты ее реализации на региональном и международном уровне. Среди психологических технологий проведения школы использовались тренинги, деловые игры, кейсы, мастер-классы, а также технологии развивающего ассессмент-центра.

С целью повышения производительности труда и эффективности деятельности вахтового персонала одного из добывающих ПП проведена психологическая диагностика характеристик ценностно-мотивационной сферы сотрудников. На следующем этапе подобран комплекс мероприятий, в том числе новых, по мотивации персонала с учетом выявленных потребностей и ценностных ориентаций сотрудников, обеспечивающих большую удовлетворенность трудом членов коллектива.

Если организация внедряет систему мониторинга функциональных состояний, дискомфорта неблагоприятного воздействия факторов среды, психосоциальных факторов риска, а также профессиональной эффективности вахтового персонала (о которых говорилось в п.п. 5.1.), то одним из инструментов снижения психологических рисков для работников является максимально подробная обратная связь в форме составления психологического заключения.

В *Заключении* проводится обобщение результатов проведенного исследования, приводятся выводы по диссертации и выделяются перспективы дальнейшего изучения данной темы.

Выводы:

1. Профессиональная пригодность вахтового персонала промышленных предприятий определяется в соответствии с типом эффективности профессиональной деятельности на основе соотнесения трех компонентов: результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач. Эмпирически сотрудники промышленных предприятий вахтовых форм труда распределились на следующие группы согласно компонентам эффективности профессиональной деятельности: с высокой и средней результативностью; с высокой и оптимальной «ценой деятельности»; с авральным уверенным и со смешанным осторожным способом решения задач. Различные сочетания выраженности этих характеристик позволили эмпирически разработать шесть типов эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий: 1) высокая эффективность; 2) средняя результативность при высокой «цене деятельности»; 3) высокая результативность за счет «цены деятельности»; 4) высокая результативность при смешанном выполнении задач; 5) средняя результативность при сохранении внутренних ресурсов; 6) средняя результативность при авральном выполнении задач.

2. Модель профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий включает следующие субъектные компоненты: гражданские качества и отношение к труду; общая дееспособность; единичные, частные, специальные способности и профессионально важные качества

(дифференцированные на индивидуально-личностные и адаптивные); профессиональные деформации; навыки, опыт и выучка. Установлено, что сотрудники с различными типами профессиональной эффективности статистически значимо различаются по выраженности общей дееспособности, навыкам, опыту, выучке, адаптивных качеств личности (особенности осознанной саморегуляции, психологических защит, стратегий совладания со стрессом и поведения в конфликте), а также в профессиональных личностных деформациях (возбудимый тип акцентуации характера, нарциссизм и враждебность).

3. Установлены статистически значимые различия по возрасту и стажу работы вахтовым методом у представителей разных типов профессиональной эффективности. Сотрудники с большим стажем работы вахтовым методом (9,0-9,1 лет) и возрастом (39,9-41,9 лет) относятся к типам со средней результативностью при авральном выполнении задач и с высокой результативностью за счет «цены деятельности». Сотрудники этих двух типов эффективности характеризуются высокой «ценой» деятельности, что указывает на накопительный эффект негативного воздействия факторов среды, который приводит к расходованию внутренних ресурсов сотрудников при длительной работе вахтовым методом. В результате чего, требуются дополнительные восстановительные мероприятия для сотрудников, работающих вахтовым методом больше 8 лет.

4. Уровни дифференциального анализа профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий определяются с учетом действия климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов негативного воздействия среды и включают следующие характеристики: регион расположения промышленного объекта (север или юг); степень групповой изоляции (низкая, средняя, выше среднего, высокая); длительность вахтового периода (14 дней, 28 дней, больше 28 дней); отрасль промышленности (нефтегазодобывающая, алмазодобывающая, строительная); предприятие; профессиональная группа.

5. Предложенная психологическая классификация профессий, основанная на профессиоведческом анализе всевозможных профессиональных позиций на промышленных предприятиях с вахтовой организацией труда, позволяет ученым-исследователям, практическим психологам и HR-менеджерам сократить дифференциацию специалистов вахтовых форм труда до учета четырех разнородных групп (труд *по оптимизации*; *исполнительский* труд (рабочие); *административно-управленческий* труд и труд *по обслуживанию технических средств и управлению специальной техникой*) с минимальной потерей особенностей различных трудовых постов.

Универсальная психологическая классификация профессий вахтовых форм труда позволила укрупнить некоторые профессиональные группы (труд *по обслуживанию технических средств и управлению универсальной техникой*, включающий операторов, специалистов по техническому обслуживанию, водителей (машинистов) и др.), а также дифференцировать представителей одной профессиональной группы на несколько (водители входят в группу «труд

по обслуживанию технических средств» и в группу по управлению универсальной техникой).

6. Применение модели профессиональной пригодности вахтового персонала промышленных предприятий на разных уровнях дифференциального анализа позволило установить специфику вариативности сотрудников с различными типами эффективности профессиональной деятельности. При увеличении длительности вахтового периода, с одной стороны, возрастает количество сотрудников, демонстрирующих средние результаты работы, но сохраняющих внутренние ресурсы, с другой стороны, на более сложных производствах (например, нефтегазодобывающем) возрастает процент работников с высокой «ценой» деятельности. При низкой степени групповой изоляции, когда промышленные объекты располагаются вблизи развитой инфраструктуры и отличаются большей численностью персонала одномоментно находящихся на промысле, наблюдается меньшее число сотрудников с высокой результативностью, что может быть связано с особенностями мотивации работников. Выше среднего и высокая групповая изоляция, длительность вахтового периода от 28 и больше при высокой умственной напряженности и интенсивности деятельности (как в случае нефтегазодобывающего производства) являются факторами, повышающими процент сотрудников с высокой «ценой деятельности».

7. Оценка дискомфорта климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов позволила определить степень неблагоприятного воздействия среды на вахтовый персонал на каждом уровне дифференциального анализа профессиональной деятельности. Установлено, что при различном географическом расположении объектов наибольший дискомфорт сотрудниками ощущается от воздействия климатических и производственных факторов; при различной степени групповой изоляции и длительности вахтового периода – всех трех групп факторов, с наибольшим влиянием социально-бытовых; при различных отраслях промышленности и предприятиях – всех трех групп факторов, с наибольшим влиянием производственных; при различных профессиональных группах – производственных и социально-бытовых. Чем выше дискомфортность климатогеографических и социально-бытовых условий, тем негативнее оцениваются и производственные факторы сотрудниками промышленных предприятий.

8. Психологическое сопровождение вахтового персонала промышленных предприятий необходимо в риск-ориентированном подходе, включая следующие направления:

1) по контролю рисков: анализ динамики функциональных состояний вахтового персонала в течение вахтового заезда средствами объективных и субъективных методов; анализ факторов неблагоприятного воздействия среды, психосоциальных факторов риска, профессиональной эффективности вахтового персонала; периодическая оценка профессионально важных качеств всех компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала;

2) по снижению рисков: организация и проведение профессионального психологического отбора кандидатов и оценки персонала при перемещении на вышестоящие позиции; разработка адресных индивидуальных заключений для сотрудников по улучшению их адаптации к профессиональной деятельности и восстановлению внутренних ресурсов в межвахтовый период; повышение психологической готовности к труду вахтовым методом через проведения групповых тренингов по обучению навыкам саморегуляции в вахтовый период, разрешению конфликтов, формированию адекватного образа вахты и позитивной профессиональной идентичности; повышение психологической безопасности персонала средствами обучения реагированию в экстремальных, аварийных и сложных профессиональных ситуациях; оптимизации системы мотивации персонала для повышения их эффективности и удовлетворенности трудом.

Публикации по теме диссертации

Основное содержание диссертации отражено в 103 публикациях (общий объем – 108,99, п.л.; авторский вклад – 67,39 п.л.); из них 30 – в изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ.

Публикации в изданиях, индексируемых в WoS, Scopus, RSCI, а также в рецензируемых научных изданиях из перечня рекомендованных Минобрнауки России, утвержденных Учёным Советом МГУ для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (общий объем – 26,4 п.л.; авторский вклад – 16,5 п.л.):

1. Корнеева, Я.А. Оценка психосоциальных факторов риска лесозаготовителей при вахтовой организации труда (на примере Архангельской области) / Я.А. Корнеева, Н.О. Шадрина, Н.Н. Симонова, А.А. Трофимова // Безопасность труда в промышленности. – 2022. – № 4. – С. 75-83. DOI: 10.24000/0409-2961-2022-4-75-83. 0,7/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,340.**

2. Корнеева, Я.А. Выраженность профессионально важных качеств сотрудников федеральной службы судебных приставов с разными типами эффективности профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Я.А. Корнеева, Л.И. Шахова, А.В. Корнеева // Организационная психология. – 2022. – № 2. – С. 12-37. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>. 1,0/0,5 п.л. **Scopus SJR 0,148.**

3. Корнеева, Я.А. Функциональные состояния работников лесозаготовительной отрасли на Крайнем Севере в течение вахтового периода / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, А.В. Корнеева, А.А. Трофимова // Acta Biomedica Scientifica. – 2022. – № 7(4). – Р. 138-151. <https://doi.org/10.29413/ABS.2022-7.4.17>. 0,8/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,119.**

4. Корнеева, Я.А. Адаптивность как предиктор изменений функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику / Н.Н. Симонова, М.А. Тункина, Я.А. Корнеева, А.А. Трофимова // Национальный психологический журнал. – 2022. – № 4(48). – С. 65-79. DOI: 10.11621/npj.2022.0407. 1,0/0,3 п.л. **RSCI; ИФ РИНЦ 1,443.**

5. Корнеева, Я.А. Особенности психологической адаптированности вахтового персонала в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Национальный психологический журнал. – 2021. – №4(44). – С. 63-74. DOI: 10.11621/nprj.2021.0406.1,0/0,7. п.л. **RSCI; ИФ РИНЦ 1,443.**

6. Корнеева, Я.А. Функциональные состояния как компонент психологической безопасности работников морской нефтедобывающей платформы при вахтовой организации труда в Каспийском море / Я.А. Корнеева // Безопасность труда в промышленности. – 2021. – № 7. – С. 85-91. 0,7 п.л. DOI: 10.24000/0409-2961-2021-7-85-91. **Scopus SJR 0,340.**

7. Корнеева, Я.А. Психологическая классификация профессий вахтовой организации труда на промышленных предприятиях [Электронный ресурс] / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Организационная психология. – 2021. – Т.11. – № 1. – С. 47-64. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>. 1,0/0,5 п.л. **Scopus SJR 0,148.**

8. Корнеева, Я.А. Оценка дискомфорта неблагоприятных факторов среды для вахтовых работников на юге России / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Е.М. Прялухин // Безопасность труда в промышленности. – 2019. – № 2. – С. 35-41. DOI: 10.24000/0409-2961-2019-2-35-41. 0,7/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,340.**

9. Корнеева, Я.А. Функциональное состояние работников нефтегазодобывающих компаний в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.С. Бобырева, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева // Гигиена и санитария. – 2019. – Т. 98. – № 2. – С. 159-165. DOI: 10.18821/0016-9900-2019-98-2-159-165. 0,6/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,240.**

10. Корнеева, Я.А. Уровень субъективного контроля как личностный маркер психологической безопасности работников нефтегазодобывающих компаний при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Т.О. Тюлюбаева, Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психология и Психотехника. – 2017. – № 1. – С.62-73. 1,0/0,5 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,338.**

11. Корнеева, Я.А. Оценка экстремальных факторов вахтового труда в условиях Арктики работниками с различными регуляторными процессами / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Гигиена и санитария. – 2016. – Т. 95. – № 4. – С. 381-386. 0,6/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,240.**

12. Корнеева, Я.А. Психологические особенности личности работников нефтегазодобывающих компаний с разным уровнем метеореакции при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева // Acta Biomedica Scientifica. – 2017. – № 2 (2). – Р. 22–27. https://doi.org/10.12737/article_59a614f81383c3.93003560. 0,6/0,3 п.л. **Scopus SJR 0,119.**

13. Корнеева, Я.А. Личностный ресурс работников нефтегазодобывающих компаний в контексте адаптации к неблагоприятным климатогеографическим условиям Арктики / Г.Н. Дегтева, Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Экология человека. – 2017. – № 9. – С. 15-21. DOI: 10.33396/1728-0869-2017-9-15-21. 0,9/0,6 п.л. **Scopus SJR 0,188.**

14. Корнеева, Я.А. Ментальные репрезентации вахты как фактор профессиональной адаптации персонала / С.Л. Белых, Я.А. Корнеева, Н.Н.

Симонова, Т.С. Войтехович // Психологический журнал. – 2016. – Т. 37. – № 5. – С. 32-44. 1,5/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,244.**

15. Корнеева, Я.А. Модель психологической безопасности работников нефтегазодобывающих компаний при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Т.О. Тюлюбаева, Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психология и психотехника. – 2016. – № 5(92). – С. 457-467. DOI: 10.7256/2070-8955.2016.5.19998. 1,0/0,4 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,338.**

16. Корнеева, Я.А. Субъективная оценка работником опасности различных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Т.О. Тюлюбаева // Безопасность труда в промышленности. – 2016. – № 7. – С. 60-65. 0,7/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,340.**

17. Корнеева, Я.А. Акцентуации характера как критерий психологических рисков в профессиональной деятельности строителей магистральных газопроводов в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Гигиена и санитария. – 2015. – Т. 94. – № 1. – С. 82-85. 0,6/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,240.**

18. Корнеева, Я.А. Оптимальный личностный ресурс как детерминанта адаптационных стратегий вахтовых специалистов на Крайнем Севере / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева // Медицина труда и промышленная экология. – 2015. – № 7. – С. 42-46. 0,5/0,3 п.л. **Scopus SJR 0,223.**

19. Корнеева, Я.А. Технологии управления психологическими рисками работников вахтовых форм труда в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Вестник неврологии, психиатрии и нейрохирургии. – 2014. – № 8. – С. 43-50. 1,0/0,5 п.л. **RSCI; ИФ РИНЦ – 0,174.**

20. Корнеева, Я.А. Стратегии адаптации вахтовых работников на Крайнем Севере / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева, Н.И. Дубинина // Экология человека. – 2013. – № 9. – С. 9-16. 0,7/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,188.**

21. Корнеев, Я.А. Компоненты личностного ресурса вахтовых работников в условиях Крайнего Севера: сравнительный анализ / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психология и Психотехника. – 2013. – № 6(57). – С. 600-606. 0,6/0,3 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,338.**

22. Корнеева, Я.А. Понятия психологического риска в профессиональной деятельности работников вахтовых форм труда на примере нефтегазодобывающих предприятий в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева // Гигиена и санитария. – 2013. – Т. 92. – № 4. – С. 60-64. 0,6/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,240.**

23. Korneeva, Ya. A. The Job Performance of Fly-In-Fly-Out Workers in Industrial Enterprises (on the Example of Oil and Gas Production, Diamond Mining Production, and Construction) / Ya.A. Korneeva // Safety. – 2022. – 8(4). – 76. <https://doi.org/10.3390/safety8040076>. 1,6 п.л. **Scopus SJR 0,396.**

24. Korneeva, Y. The Psychosocial risk factors evaluation and management of shift personnel at forest harvesting / Y. Korneeva, N. Simonova, N. Shadrina // Forests. – 2022. – 13(9). – 1447. <https://doi.org/10.3390/f13091447>. 1/0,6 п.л. **Scopus SJR 0,623**

25. Korneeva, Y. The adverse environmental impact factors analysis on fly-in-fly-out personnel at industrial enterprises / Y. Korneeva // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2022. – 19(2). – 997. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020997>. 1,6 п.л. **Scopus SJR 0,814**.

26. Korneeva, Ya. Psychological adaptation of shift staff of different activities in the Far North / Ya. Korneeva, N. Simonova // International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. – 2022. – Vol. 28. – № 3. – С. 1600–1610. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1912447>. 1,0/0,7 п.л. **Scopus SJR 0,435**.

27. Korneeva, Ya. Job stress and working capacity among fly-in-fly-out workers in the oil and gas extraction industries in the Arctic / Ya. Korneeva, N. Simonova // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2020. – Vol. 17(21). – 7759. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217759>. 1,6/1,2 п.л. **Scopus SJR 0,814**.

28. Korneeva, Y. Analysis of the dangers of professional situations for oil and gas workers of various professional groups in the Arctic / Y. Korneeva, N. Simonova, T. Tyulyubaeva // Advances in Intelligent Systems and Computing. – 2019. – Vol. 787. – С. 535-540. DOI: 10.1007/978-3-319-94229-2_51 0,6/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,215**.

29. Korneeva, Y. Analysis of Psychological Risks in the Professional Activities of Oil and Gas Workers in the Far North of the Russian Federation / Ya. Korneeva, N. Simonova // Behavioral Sciences. – 2018. – 8(9). – 84. DOI: 10.3390/bs8090084. 0,6/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,571**.

30. Korneeva, Y. Psychological safety of oil and gas workers in the conditions of group isolation of the Arctic / Y. Korneeva, N. Simonova // Advanced Science Letters. – 2017. – Vol. 23. – № 11. – P. 10511-10514. DOI: <https://doi.org/10.1166/asl.2017.10091>. 0,6/0,4 п.л. **Scopus SJR 0,126**.

Монографии и главы в монографиях

31. Корнеева, Я.А. Психологический анализ компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала: итоги арктической экспедиции на нефтегазодобывающее предприятие: монография / Я.А. Корнеева. – Архангельск: КИРА, 2021. – 176 с. 11,1 п.л.

32. Корнеева, Я.А. Психологические риски в профессиональной деятельности работников нефтегазодобывающего производства в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психология субъекта жизнедеятельности на Европейском Севере и в Арктике: монография / под общ. ред. М.В. Кореховой, Я.А. Корнеевой. – Архангельск: РАО, 2018. – С. 43-51. 1,2/0,8 п.л.

33. Корнеева, Я.А. Метаадаптивный подход к психологическому сопровождению вахтового труда в условиях Крайнего Севера / Н.Н. Симонова, Я.А. Корнеева // Психологические аспекты изучения личности и социальных групп в современной России: монография / под общ. ред. Э.В. Леус, Т.А. Соловьевой. – Архангельск: ИД САФУ, 2014. – С. 174-189. 2,0/0,8 п.л.

34. Корнеева, Я.А. Адаптационные стратегии вахтовых работников на Крайнем Севере в контексте риск-ориентированного подхода. / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова / Архангельск: ИД САФУ, 2014. – 216 с. 12,79/8,79 п.л.

35. Корнеева, Я.А. Субъектная позиция в профессиональной деятельности вахтовым методом в условиях Крайнего Севера / Н.Н. Симонова, Я.А. Корнеева

// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 5 / Под ред. А.А. Обознова, А.В. Журавлева. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 275-287. 1,2/0,5 п.л.

36. Korneeva, Ya. The components of psychological safety of oil and gas shift workers in the Arctic / Ya. Korneeva, T. Tyulyubaeva, N. Simonova, // Interconnected Arctic - UArctic Congress 2016. – Cham (Switzerland): Springer Polar Sciences, 2017. – С. 283-290. 1,0/0,6 п.л.

Учебное пособие

37. Корнеева, Я.А. Психология профориентации и профессионального самоопределения: учебное пособие / Я.А. Корнеева, М.С. Арефина / Архангельск: ИД САФУ, 2019. – 159 с. 7,5 / 4,0 п.л.

Публикации в изданиях из Перечня ВАК:

38. Корнеева, Я.А. Регуляторные процессы как личностный маркер психологической безопасности работников нефтегазодобывающих компаний при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Т.О. Тюлюбаева, Н.Н. Симонова // Психолог. – 2018. – №2. – С.38-47. 0,7/0,4 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,534.**

39. Корнеева, Я.А. Психологические особенности операторов нефтегазодобывающих компаний в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева // Морская медицина. – 2017. – Т. 3. – №3. – С. 78-85. 0,6/0,4 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,269.**

40. Корнеева, Я.А. Психологическая безопасность работников нефтегазодобывающих компаний различных профессиональных групп при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Т.О. Тюлюбаева, Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Вестник Костромского государственного университета. Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2017. –Т. 23. – №1. – С. 80-85. 0,7/0,4 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,619.**

41. Корнеева, Я.А. Субъективная оценка нарушений сна строителей магистральных газопроводов, работающих вахтовым методом в условиях Арктики / Н.И. Дубинина, Я.А. Корнеева, Г.Н. Дегтева // Фундаментальные исследования. – 2015. – №2-1. – С. 166-170. 0,5/0,3 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,668**

42. Корнеева, Я.А. Модель профессиональных деструкций вахтовых работников в Арктических условиях / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2015. – Т. 4. – №1. – С. 76-79. 0,5/0,3 п.л. **ИФ РИНЦ – 1,101.**

43. Корнеева, Я.А. Вопросы оптимизации медицинского сопровождения вахтовых работников в условиях Арктической зоны РФ / Я.А. Корнеева, Н.И. Дубинина, Г.Н. Дегтева // Вестник Уральской медицинской академической науки. – 2014. – № 2. – С. 51-53. 0,4/0,2 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,433**

44. Корнеева, Я.А. Риски в профессиональной деятельности вахтовых работников в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Н.И. Дубинина, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева, Д.М. Федотов // Бюллетень Восточно-Сибирского

научного центра СО РАМН (Acta Biomedica Scientifica). – 2013. – №3(91). – Часть 2. – С. 83-88. 0,6/0,3 п.л. **Scopus SJR 0,119.**

45. Корнеева, Я.А. Психофизиологические и психологические индикаторы метеочувствительности трудоспособного населения Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Г.Н. Дегтева, Н.И. Дубинина, Д.М. Федотов // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2013. – Т. 15. – № 2-2. – С. 388-391. 0,5/0,2 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,297.**

46. Корнеева, Я.А. Психологические особенности трудоспособного населения с разным уровнем метеочувствительности в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Г.Н. Дегтева, Н.Н. Симонова, Д.М. Федотов, Н.И. Дубинина // Гуманитарные и социальные науки. – 2013. – № 5. – С. 279 – 288. 1,0/0,5 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,327.**

Публикации в других изданиях:

47. Корнеева, Я.А. Профессиональная эффективность работников промышленных предприятий при вахтовой организации труда: «цена деятельности» / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. сборник научных статей X Международной научно-практической конференции. – Ульяновск: Зебра, 2021. – С. 95-104. 0,7/0,5 п.л.

48. Корнеева, Я.А. Дифференциальный анализ адаптационных стратегий вахтового персонала при воздействии различных факторов профессиональной среды / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации. Материалы международной научно-практической онлайн-конференции. – М: Знание-М, 2020. – С. 566-580. 1,0/0,7 п.л.

49. Корнеева, Я.А. Психические регуляторы труда вахтовых работников алмазодобывающего производства на Крайнем Севере / А.С. Юрьева, Я.А. Корнеева // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации. Материалы международной научно-практической онлайн-конференции. – М: Знание-М, 2020. – С. 740-755. 1,0/0,6 п.л.

50. Корнеева, Я.А. Развитие психологической готовности к вахтовому труду в условиях Крайнего Севера и Арктики / А.С. Юрьева, Я.А. Корнеева // Психология и современный мир. Материалы заочной Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. – Архангельск: САФУ, 2020. – С. 365-370. 0,5/0,3 п.л.

51. Корнеева, Я.А. Сравнительный анализ психологической безопасности работников вахтовых форм труда юга и севера Российской Федерации / Е.М. Прялухин, Я.А. Корнеева // Психология экстремальных профессий. Материалы II Международной научно-практической конференции. – Архангельск: РАО, 2019. – С. 140-141. 0,4/0,2 п.л.

52. Корнеева, Я.А. Сравнительный анализ особенностей личности работников алмазодобывающего производства различных профессиональных групп в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева // Психология

экстремальных профессий. Материалы II Международной научно-практической конференции. – Архангельск: РАО, 2019. – С. 67-72. 0,5 п.л.

53. Корнеева, Я.А. Механизмы психологической адаптации работников нефтегазодобывающих компаний различных профессиональных групп при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, А.С. Юрьева // Социально-психологическая адаптация мигрантов в современном мире. Материалы 4-й Международной научно-практической конференции. Отв. ред. В.В. Константинов. – М: Перо, 2018. – С. 176-181. 0,5/0,3 п.л.

54. Корнеева, Я.А. Психологический анализ деятельности инженерно-технических работников алмазодобывающего предприятия в условиях Крайнего Севера / Е.М. Прялухин, Я.А. Корнеева // Актуальные вопросы психологии и формирования здорового образа жизни студенческой молодежи. Материалы X Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» - 2018: Сборник научных трудов. / Под общ. ред. И.Е. Корельской, И.А. Варенцовой. – Архангельск: САФУ, 2018. – С. 183-190. 0,7/0,4 п.л.

55. Корнеева, Я.А. Профессионально важные качества специалистов горнодобывающей промышленности различных профессиональных групп / А.С. Юрьева, Т.О. Тюлюбаева, Я.А. Корнеева // Актуальные вопросы психологии и формирования здорового образа жизни студенческой молодежи. Материалы X Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» - 2018: Сборник научных трудов / Под общ. ред. И.Е. Корельской, И.А. Варенцовой. – Архангельск: САФУ, 2018. – С. 240-246. 0,7/0,4 п.л.

56. Корнеева, Я.А. Модель психологической безопасности работников алмазодобывающей промышленности в условиях Крайнего Севера / Е.М. Прялухин, Я.А. Корнеева // Психология и современный мир. Сборник статей: Материалы Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. – Архангельск: РАО, 2018. – С. 226-230. 0,4/0,2 п.л.

57. Корнеева, Я.А. Психологические характеристики водителей горнодобывающего предприятия в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Ю.Н. Рудакова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2018. – №12(28). – С. 199-202. 0,5/0,3 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,189.**

58. Корнеева, Я.А. Психологическая безопасность работников алмазодобывающей промышленности в условиях Крайнего Севера / Е.М. Прялухин, Я.А. Корнеева // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2018. – №1 (35). – С. 365-376. 0,9/0,5 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,172.**

59. Корнеева, Я.А. Сравнительный психологический анализ деятельности машинистов автогрейдеров и водителей внедорожных самосвалов, занятых в алмазодобывающей промышленности в условиях Крайнего Севера / Я.А. Корнеева, Ю.Н. Рудакова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2018. – № 1 (17). – С. 182-187. 0,5/0,3 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,189.**

60. Корнеева, Я.А. Модель психологической безопасности работников нефтегазодобывающих компаний при вахтовой организации труда в условиях

Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова, Т.О. Тюлюбаева // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии. Результаты и перспективы развития. Отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. – Москва: ИП РАН, 2017. – С. 2620-2628. 0,8/0,5 п.л.

61. Корнеева, Я.А. Психологическая безопасность работников нефтегазодобывающих компаний различных профессиональных групп в условиях Арктики / Я.А. Корнеева // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – М: КРЕДО, 2017. – С. 70-72. 0,3 п.л.

62. Корнеева, Я.А. Компоненты психологической безопасности работников нефтегазодобывающих компаний с разным стажем работы вахтовым методом в условиях Арктики / Т.О. Тюлюбаева, Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психология - наука будущего. Материалы VII Международной конференции молодых ученых «Психология - наука будущего». Под редакцией А.Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. – М: ИП РАН, 2017. – С. 857-860. 0,4/0,2 п.л.

63. Корнеева, Я.А. Модель психологической безопасности работников различных профессиональных групп нефтегазодобывающих компаний при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Т.О. Тюлюбаева, Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции. Под ред. Ю.П. Зинченко, А.Б. Леоновой, О.Г. Носковой. – М.: ООО «Акрополь», 2016. – С. 287-293. 0,6/0,3 п.л.

64. Корнеева, Я.А. Особенности мышления специалистов нефтегазодобывающих компаний различных профессиональных групп / Я.А. Корнеева, А.С. Юрьева // Личность в профессионально-образовательном пространстве. Материалы XV Всероссийской научно-практической конференции. Науч. ред. Э.Ф. Зеер, Д.П. Заводчиков. – Екатеринбург: ФГАОУ ВО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2016. – С. 53-60. 0,9/0,5 п.л.

65. Корнеева, Я.А. Влияние особенностей личности работников нефтегазодобывающих компаний на субъективную оценку опасности профессиональных ситуаций, возникающих в течение вахтового периода в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Т.О. Тюлюбаева // Профессия и здоровье. Материалы 1-ого Международного Молодёжного Форума. – М: АТМ, ФГБНУ «НИИ МТ», 2016. – С. 67-71. 0,4/0,2 п.л.

66. Корнеева, Я.А. Характеристика средового ресурса работников нефтегазодобывающей компании при вахтовой организации труда в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие. Материалы IV Международной научной конференции: в 2-х томах: Т.1. Отв. ред.: Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская, С.А. Хазова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2016. – С. 212-214. 0,4/0,2 п.л.

67. Корнеева, Я.А. Психологический анализ безопасности вахтовых работников различных профессиональных групп нефтегазодобывающей компании в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Т.О. Тюлюбаева, Н.Н.

Симонова // Психология и современный мир. материалы Всерос. научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием. – Архангельск: САФУ, 2016. – С. 195-198. 0,4/0,2 п.л.

68. Корнеева, Я.А. Оценка факторов среды работников нефтегазодобывающих компаний в контексте психологической безопасности вахтового труда в условиях Арктики / Т.О. Тюлюбаева, Я.А. Корнеева // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности: Сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции / под ред. Н.А.Кравцовой. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2016. – С. 227-233. 0,6/0,4 п.л.

69. Корнеева, Я.А. Критерии психологических рисков в профессиональной деятельности строителей магистральных газопроводов в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психология экстремальных профессий. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Отв. ред.: Корнеева Я.А. – Архангельск: САФУ, 2015. – С. 108-112. 0,4/0,2 п.л.

70. Корнеева, Я.А. Ресурсы для преодоления негативного воздействия экстремальных факторов вахтового труда в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. Материалы Международной научно-практической конференции. Отв. ред.: Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М: ИП РАН, 2015. – С. 219-226. 0,6/0,4 п.л.

71. Корнеева, Я.А. Модель психологических рисков в профессиональной деятельности строителей магистральных газопроводов в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // От истоков к современности. 130 лет организации психологического общества при Московском университете: сборник материалов юбилейной конференции в 5 томах: Т.5. Отв. ред.: Богоявленская Д.Б. – М.: Когито-Центр, 2015. – С. 17-19. 0,4/0,2 п.л.

72. Корнеева, Я.А. Профессиональные личностные деструкции вахтовых работников Арктики в контексте условий труда / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности: сборник научных статей V Международной научно-практической конференции / под ред. Р.В. Кадырова. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2015. – С. 236-242. 0,6/0,4 п.л.

73. Корнеева, Я.А. Адаптационные стратегии как механизм управления психологическими рисками вахтовых работников в Арктике / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Арктика XXI век. Гуманитарные науки. – 2015. – №1(4). – С. 49-52. 0,4/0,2 п.л. **ИФ РИНЦ – 0,208.**

74. Корнеева, Я.А. Профессиональный отбор в системе управления психологическими рисками вахтовых работников в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Международная конференция "Проблемы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в Арктике, включая вопросы подготовки профильных кадров для работы в северных условиях". Материалы конференции. – М.: ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ), 2014. – С. 141-155. 1,0/0,6 п.л.

75. Корнеева, Я.А. Психологическое обеспечение в системе управления профессиональными рисками предприятий, применяющих вахтовый метод организации труда / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Топливно-энергетический комплекс России: актуальные проблемы и стратегия развития. сборник статей Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2014. – С. 45-50. 0,5/0,3 п.л.

76. Корнеева, Я.А. Акцентуации характера вахтовых работников в контексте психологических рисков в профессиональной деятельности / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Современные тренды развития социогуманитарного знания. сборник трудов IV Международной научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону: МИЦ «Научное сотрудничество», 2014. – С. 81-87. 0,6/0,4 п.л.

77. Корнеева, Я.А. Профессиональные деструкции строителей магистральных газопроводов при вахтовой организации труда в арктических условиях / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Problems of formation of a professional: materials of the II International scientific conference on September 25-26, 2014. – Prague: Vedecko vydavatelske Sociosfera-CZ. – С. 89-93. 0,4/0,2 п.л.

78. Корнеева, Я.А. Психологические риски в профессиональной деятельности строителей магистральных газопроводов в условиях Арктики / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Материалы международной научной конференции «Конкурентный потенциал Северных и Арктических регионов. – Архангельск: УрО РАН, 2014. – С. 151-154. 0,4/0,2 п.л.

79. Корнеева, Я.А. Соотношение субъектной позиции и социосредовой профессиональной адаптации работников вахтовых форм труда на Крайнем Севере / Я.А. Корнеева, Н.Н. Симонова // Человек, субъект, личность в современной психологии. Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского. Том 3. / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко – М.: ИП РАН, 2013 – С. 425-427. 0,4/0,2 п.л.

80. Korneeva, Y.A. Mental regulators of shift employees in diamond mining in the Far North / A. Yurieva, Ya. Korneeva // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. – 2020. – P. 297-305. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.04.37>. 0,6/0,3 п.л.

81. Korneeva, Y. Differential analysis of adaptation strategies of fly-in-fly-out personnel / Ya. Korneeva, N. Simonova // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. – 2020. – P. 288-296. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.04.36>. 0,6/0,4 п.л.

82. Korneeva, Y. Psychological safety of oil and gas workers in the south and north of the Russian Federation / Ya. Korneeva, N. Simonova // Society of Petroleum Engineers - SPE Russian Petroleum Technology Conference. – 2020. <https://doi.org/10.2118/202036-MS>. 0,6/0,4 п.л.

83. Korneeva, Y. Risk factors for oil and gas workers on the offshore ice-resistant platform in the Caspian Sea / Ya. Korneeva // Society of Petroleum Engineers - SPE Annual Caspian Technical Conference and Exhibition. – 2020. <https://doi.org/10.2118/202562-MS>. 0,6 п.л.

84. Korneeva, Y. Psychological risks in professional activities of oil and gas workers in the south and north / Ya. Korneeva, N. Simonova, G. Degteva // The Abu Dhabi International Petroleum Exhibition & Conference. – 2020. <https://doi.org/10.2118/203360-MS>. 0,6/0,4 п.л.

85. Korneeva, Ya. Ensuring health of shift workers in context professional risks in the Arctic / Ya. Korneeva, M. Arefina, N. Simonova, G. Degteva // Advances in social science, education and humanities research. – 2019. – Vol. 321. – C.87-90. <https://doi.org/10.2991/ispcpep-19.2019.22>. 0,6/0,2 п.л.

86. Korneeva, Ya. Psychological risks for shift workers in the Far North and south of Russia / Ya. Korneeva, N. Simonova // Advances in social science, education and humanities research. – 2019. – Vol. 321. – P. 98-102. <https://doi.org/10.2991/ispcpep-19.2019.24>. 0,6/0,4 п.л.

87. Korneeva, Y. Adaptation strategies of oil and gas workers in the Arctic on a shift basis / Ya. Korneeva, N. Simonova // Society of Petroleum Engineers - SPE Offshore Europe Conference and Exhibition. – 2019, OE 2019. <https://doi.org/10.2118/195735-MS>. 0,6/0,4 п.л.

88. Korneeva, Y. Psychological features of adaptation of oil and gas workers in the arctic and in the south of Russia / Ya. Korneeva, N. Simonova // Society of Petroleum Engineers - SPE Symposium: Asia Pacific Health, Safety, Security, Environment and Social Responsibility. – 2019. <https://doi.org/10.2118/195426-MS>. 0,6/0,4 п.л.

89. Korneeva, Y. Psychological features of adaptation of oil and gas workers in the Arctic in comparison with the south of Russia / Ya. Korneeva, N. Simonova // SPE Middle East Oil and Gas Show and Conference. MEOS. Proceedings. – 2019. <https://doi.org/10.2118/194822-ms>. 0,6/0,4 п.л.

90. Korneeva, Y. Development of psychological readiness for oil and gas work in the arctic conditions / Ya. Korneeva, N. Simonova, A. Yurjeva // Society of Petroleum Engineers - SPE Symposium: Asia Pacific Health, Safety, Security, Environment and Social Responsibility. – 2019. <https://doi.org/10.2118/195391-MS>. 0,6/0,4 п.л.

91. Korneeva, Y.A. Features of the application of legal guarantees and compensations for rotation workers in the Arctic zone of the Russian Federation / Ya. Korneeva, M. Arefina // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. – 2019. – 263(1). – 012064. 0,6/0,3 п.л.

92. Korneeva, Y.A. Psychological adaptation in rotational oil and gas workers in High North / A. Yurjeva, Ya. Korneeva // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. – 2019. – 263(1). – 012050. 0,6/0,3 п.л.

93. Korneeva, Ya. Subjective Evaluation of Sleep Disorders of Construction of Main Gas Pipelines Builders with Shift Work in the Arctic / Ya. Korneeva, N. Simonova, N. Dubinina, G. Degteva // DEStech Transactions on Social Science Education and Human. 4th International Conference on Education Science and Development (ICESD 2019). – 2019. – C. 51-56. <https://doi.org/10.12783/dtssehs/icesd2019/28069>. 0,5/0,3 п.л.

94. Korneeva, Y. Employees adaptation mechanisms in extractive industries while shift work organization at Far North and Arctic /A. Yurjeva, Ya. Korneeva // Society

of Petroleum Engineers - SPE Russian Petroleum Technology Conference – 2018. <https://doi.org/10.2118/191728-18RPTC-MS>. 0,6/0,4 п.л.

95. Korneeva, Y. The psychological safety of oil and gas workers in the Arctic / Ya. Korneeva, N. Simonova, T. Tyulyubaeva, G. Degteva // Society of Petroleum Engineers - SPE International Conference and Exhibition on Health, Safety, Security, Environment, and Social Responsibility. – 2018. <https://doi.org/10.2118/190622-MS>. 0,6/0,4 п.л.

96. Korneeva, Y. The features of psychological safety of oil and gas workers in the Arctic / Ya. Korneeva, N. Simonova, T. Tyulyubaeva // Society of Petroleum Engineers - SPE Annual Caspian Technical Conference and Exhibition. – 2017. <https://doi.org/10.2118/189053-MS>. 0,6/0,4 п.л.

97. Korneeva, Y. The psychological safety of oil and gas workers of different professional groups in the Arctic / Ya. Korneeva, N. Simonova, T. Tyulyubaeva // Proceedings - SPE Annual Technical Conference and Exhibition. – 2017. <https://doi.org/10.2118/187166-MS>. 0,6/0,4 п.л.

98. Korneeva, Y. The psychological risk management of oil and gas workers / Ya. Korneeva, N. Simonova, T. Tyulyubaeva // Society of Petroleum Engineers - SPE Annual Caspian Technical Conference & Exhibition, Astana, Kazakhstan. – November, 2016. <https://doi.org/10.2118/182536-MS>. 0,6/0,4 п.л.

99. Korneeva, Ya.A. Functional status of workers in oil and gas industry in the arctic and the ways of their optimization / Ya. Korneeva, N. Simonova, G. Degteva, E.O. Lebedeva // Society of Petroleum Engineers - SPE International Conference and Exhibition on Health, Safety, Security, Environment, and Social Responsibility. – 2016. <https://doi.org/10.2118/179261-MS>. 1,0/0,6 п.л.

100. Korneeva, Ya. The choice of optimal adaptation strategy as a factor of psychological readiness for shift work in the Far North and the Arctic / Ya. Korneeva, N. Simonova // 2nd International Conference «Research, Innovation and Education» 25-26 January 2015, London: SCIEURO, 2015. – P. 69-75. 0,7/0,5 п.л.

101. Korneeva, Ya.A. Topical issues of human life in the Far North in a changing climate / G. Degteva, N. Simonova, Ya. Korneeva // Journal of International Scientific Publications: Ecology & Safety. – 2014. – Т. 8. – С. 625-635. 0,9/0,5 п.л.

102. Korneeva, Ya. Professional adaptation of shift workers in oil and gas companies in the Arctic / G. Degteva, N. Simonova, Ya. Korneeva // Society of Petroleum Engineers - SPE Russian Oil and Gas Exploration and Production Technical Conference and Exhibition 2014, RO and G 2014 - Sustaining and Optimising Production: Challenging the Limits with Technology. M2014. – 1. – С. 388-394. 1,0/0,5 п.л.

103. Korneeva Y.A. Determination of professional fitness of shift workers in accordance with the phase assessment of environmental factors in the Far North / Ya. Korneeva, N. Simonova, G. Degteva // В сборнике: Society of Petroleum Engineers - SPE Arctic and Extreme Environments Conference and Exhibition, AEE 2013. – 2013. – С. 2558-2589. 1,2/0,7 п.л.

Опубликовано 72 тезисов международных и всероссийских конференций, из них 19 индексировано в Scopus и 8 – в Web of Science.