
**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ
ВАХТОВОГО МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ РОССИИ**

Серьезные изменения, произошедшие в экономике России за последние годы, не могли не отразиться на социально-экономических проблемах труда, восприятии актуальности и важности исследования. Представленная автором статья приводит социально-экономические проблемы применения вахтового метода организации труда и носит рекомендательный характер к управлению бригад, работающих вахтовым методом. Само название отсылает нас на несколько десятилетий назад, когда подобные исследования проводились повсеместно и признавались принципиально значимыми для повышения эффективности социалистического производства. Обращение к данной теме вызывает особый интерес в силу того, что значительная доля богатства страны на первом этапе создается именно вахтовым методом организации труда, а именно, вахтовыми бригадами (газовиками и нефтяниками), действующими в экстремальных природных условиях – Крайний Север.

DAVYDOVA N.S.

**SOCIAL AND ECONOMIC PROBLEMS OF APPLICATION
VAKTOVOGO OF THE METHOD OF THE ORGANIZATION OF WORK
IN MODERN CONDITIONS OF RUSSIA**

Serious changes, nroucsheduuie in economy of Russia during the last years, should be reflected in social and economic problems of work, perception of an urgency and importance of research. Article presented by the author social and economic problems of application of vahtovo the method of the organisation of work are resulted and has recommendatory character to management of the brigades working вахтовым as a method. The name sends us on several decades ago. When similar researches were spent everywhere and admitted essentially significant for increase of efficiency of socialist manufacture. The reference to the given theme causes a particular interest owing to that the considerable share of riches of the country at the first stage is created вахтовым by a method of the organisation of work, namely вахтовыми brigades (газовиками and oil industry workers), operating in an extreme environment – the Far North.

Ключевые слова: *организация труда, социально-экономические проблемы, вахтовый метод, повышение эффективности, экономика труда, бригада.*

Вахтовый метод организации труда характеризуется как динамический развивающийся процесс. Он требует изучения, оптимизации и развития с целью дальнейшего результативного применения. Интерес ученых к нему в наибольшей степени связан со стратегическими перспективами социально-экономического развития Арктики, уникальных нефтегазовых месторождений в Баренцевом и Карском морях, лесозаготовительной отрасли в районах Севера России и Сибири.

Исследование вахтового метода организации труда показало несомненную экономическую эффективность деятельности такого метода и, в то же время, выявило ряд неблагоприятных факторов, воздействующих на работников и членов их семей. [1, 27]

Прежде хотелось бы немного остановиться на положительных сторонах вахтового метода организации работ, ими являются следующие:

- ❖ повышение эффективности работы предприятия за счет сокращения затрат на создание населенных пунктов в неблагоприятных для постоянного проживания районах с неразвитой социально-экономической инфраструктурой и в непосредственной близости от месторождений;
- ❖ широкий охват рабочей силы, включая локальный и межрегиональный рынок труда, позволяющий привлекать для работы квалифицированный персонал. Этот метод обеспечивает быстрое привлечение в новые районы рабочей силы в необходимых объемах, открывает возможность привлечения специалистов из регионов страны, имеющих развитый рынок труда;
- ❖ сокращение численности проживающих и затрат на ежедневную доставку персонала к месту работы за счет размещения вахтовых поселков непосредственно на месторождении.

Существуют следующие объективные факторы, которые необходимо учитывать при вахтовом методе организации работ.

Во-первых, географическое расположение производственного центра и места приложения труда и время, затрачиваемое на преодоление расстояния для того, чтобы доставить членов вахтовой бригады к месту выполнения производственных задач.

Во-вторых, природно-климатическая обстановка, на фоне которой осуществляется трудовая деятельность. Негативные географо-климатические условия (длительный зимний период с низкими температурами, короткое лето и др.).

Знание двух перечисленных факторов позволяет рассчитать географическую удаленность деятельности трудового коллектива, работающего вахтовым методом организации труда¹. Следовательно, можно уверенно утверждать, что управление работниками, работающими вахтовым методом, происходит дистанционно, при значительной удаленности от места нахождения руководства компании.

В-третьих, длительность вахтового периода, использование режимов труда с удлиненной рабочей сменой и суммированным учетом рабочего времени.

В-четвертых, слабость социального обеспечения (отсутствие развитой социальной инфраструктуры, недостаточность реакционной базы, наличие фактически только физиологического минимума). При вахтовом методе ор-

¹ Если руководствоваться нормой, содержащейся в п.1.4 Постановления N 794/33-82 от 31.12.1987, то выполнение работ вахтовой бригадой следует организовывать, когда на поездку от места приложения труда и обратно работникам требуется затрачивать ежедневно менее трех часов.

организации работ общение работников не ограничивается только работой, они вынуждены совместно проживать, чаще всего условия жизни вахтовых поселков не позволяют иметь каждому работнику отдельную комнату, т.е. практически нет возможности уединиться после работы, побыть наедине со своими мыслями и чувствами. А когда человек осознает, что за ним наблюдают или имеют возможность наблюдать, то он все время старается удержаться в какой-то ролевой функции, что вызывает эмоциональную напряженность. Человек вынужден подавлять свои истинные чувства и желания. Эта эмоциональная напряженность рано или поздно может вылиться в конфликт между работниками, проживающими вместе.

Иначе говоря, происходит ограничение в свободе выбора круга общения, в свободе поведения в сочетании с чувством контроля и интимности и ограничение в свободе передвижения.

Проведенное автором социально-психологическое исследование показало, что возникают дополнительные требования к формированию таких бригад². Особое внимание должно уделяться совместимости работников в бригаде, слаженности и устойчивости взаимоотношений во время вахтового периода. Правильное формирование групп на основе рационального профессионального психологического отбора позволяет в значительной степени избежать или нивелировать такие изменения, как возрастающая напряженность и ухудшение взаимоотношений, снижение общительности.

Основные нормы и правила поведения должны быть направлены на поддержание отношений (на неформальные показатели человеческих отношений, которые объединяют сотрудников в один коллектив по их собственной воле на основе взаимных симпатий, дружеских отношений для достижения определенных целей). Определяющими нормами и правилами поведения работников, работающих вахтовым методом, являются: взаимопомощь и поддержка в "экстремальных" условиях; совместное участие членов бригады в проведении совместного отдыха; терпимость друг к другу, терпимость к неудобствам и к преодолению разлуки с семьей, родными; стрессоустойчивость.

Таким образом, на основе вышеуказанного хотелось бы подчеркнуть, что в условиях групповой изоляции, информационной недостаточности и утомления, при отборе персонала для работы вахтовым методом формируются дополнительные требования к работникам, среди которых:

² Социологическое исследование проводилось в августе 2005 года. Для этого была разработана социологическая анкета, которая состоит из более чем 100 вопросов. Опрос был проведен среди вахтовых бригад, работающих в Архангельской области. Опрошено 20 вахтовых бригад или 97 работников в возрасте от 18 до 54 лет включительно. Одна из главных целей данного исследования – выявить особенности функционирования вахтовых бригад, изучить характер связей мотивационной структуры работников и эффективности их труда в современных российских условиях, в каких условиях (при каких особенностях рабочего места) какой элемент мотивационной структуры работника влияет на эффективность труда, и разработать на основе анализа инструмент для использования полученного знания в практике управления персоналом. Задачи и методы сбора информации наложили ограничения на выборку. К таким ограничениям относятся, географическая отдаленность и не доступность работников вахтовых бригад, работающих в лесозаготовительной отрасли, что в результате создало немало препятствий для сбора данных. Возрастная структура имеет следующее значение: 39% работников в возрасте от 18 до 29 лет; 46% работников в возрасте 30-41 год и 15% работников в возрасте 42 года и старше.

- ❖ психологическая устойчивость, налагаемая условиями длительной работы в экстремальных природных условиях;
- ❖ взаимная психологическая совместимость работников, вынужденных проживать в ограниченном пространстве;
- ❖ транспортная мобильность (готовность часто перемещаться из одного региона страны в другой, пересекая при этом временные и географические пояса);
- ❖ психологическая и физиологическая готовность работника проживать в длительной разлуке с семьей;
- ❖ готовность работника и членов его семьи к преодолению многочисленных социальных и иных проблем, неизбежно возникающих при длительном отсутствии его в семье.

Эффективная деятельность человека в любой сфере предполагает, прежде всего, достаточно высокую степень его мотивации. Именно поэтому мотивационные факторы становятся одним из главных объектов изучения современной психологической науки.

Проведенное автором социологическое исследование показало, что в настоящих условиях России основным мотивом привлечения высококвалифицированных кадров для обеспечения производственных объектов рабочей силой является конкурентная заработная плата, остальные мотивы не существенны. Одним из основных показателей, характеризующим значимость оплаты, является степень субъективной справедливости оплаты труда в соответствии с затратами, которые приходится тратить на выполнение производственного задания работникам.

Результаты исследования показали, что у 75% обследованных работников, работающих вахтовым методом труда, в мотивации доминирует стремление к получению высокой заработной платы. Это позволяет скомпенсировать условия труда, уменьшить неудовлетворенность работой, повысить производительность труда. Следовательно, можно утверждать, что работник и его семья будут "терпеть неудобства". В то же время большинство работников испытывают незащищенность на предприятии. Это обусловлено отсутствием предусматриваемых законом социальных льгот и гарантий. Таким образом, результат исследования говорит о наличии проблемы справедливости оплаты труда. В 70 – 80-е гг. в период крупномасштабного строительства нефтегазового комплекса в Западной Сибири к таким мотивам относились обеспеченность жильем, объектами соцкультбыта, организация труда и др. [2, 34-38].

Тем не менее, имеющиеся сведения, опыт работы предприятий и собственное исследование позволяют говорить о недостатках вахтового метода.

К недостаткам вахтового метода относятся: длительный отрыв от дома, семьи; недостаточно четко организованная доставка работников к месту работы, вследствие чего возникают потери рабочего времени при смене отдельных видов транспорта и из-за задержек в аэропортах при нелетной погоде.

Резкие различия природно-климатических условий между пунктами постоянного проживания и местом работы обуславливают необходимость акклиматизации, вследствие чего в это время снижается производительность труда. Перемещения на длительные расстояния, частая смена часовых поясов и климатических зон оказывает негативное воздействие на здоровье человека. Об этом свидетельствуют исследования научно-исследовательских центров. А.Ткачев, директор Архангельского института физиологии природных адаптаций УрОРАН, считает, что "Вахтовый метод очень дешев для хозяйственников и государства и очень дорог для человеческого организма". [4] Все большее внедрение на Севере вахтового метода работы, по его мнению, приводит к тому, что суровая природа, требующая от человеческого организма огромных человеческих затрат на адаптацию, перемалывает все большее количество россиян.

Таким образом, применение вахтового метода должно быть обоснованным, он не должен вытеснять, а лишь дополнять традиционные методы организации труда. Необходимо оптимальное сочетание методов, а также интеграции преимуществ и локализации недостатков существующей системы организации труда. Одним из регуляторов должен быть уровень обеспеченности жильем с учетом роста объема работ и, как следствие, - роста потребной численности.

Для повышения эффективности и совершенствования самого вахтового метода необходимо установление тесных информационных связей, которые давали бы гарантию точности и поступающих сведений.

В заключение нужно отметить, резюмируя вышеизложенное и обозначив основные особенности организации вахтового метода труда, в настоящее время в Российской Федерации необходимо развивать ряд мер, повышающих эффективность вахтового метода. Прежде всего, роль предприятия как субъекта социальной политики, который должен добиваться повышения статуса вахтовых рабочих на предприятии. Привлечение кадров должно быть непременно сопряжено с медицинским и профессиональным отбором, необходим мониторинг состояния каждого работника, начиная с первого дня работы. Кроме роста размера заработка, необходимо обогащение содержания труда рабочих, улучшение трудовых взаимоотношений, без чего не может быть нормального социально-психологического самочувствия работающих. Необходимо проводить регулярные социологические опросы и изучать проблемы, возникающие в трудовом коллективе, в том числе среди вахтового персонала. Это поможет более точно определять мотивацию работников к труду в ходе выполнения ими должностных обязанностей, выбирать соответствующие методы стимулирования персонала, выявлять способы повышения производительности труда.

На уровне государства: необходимо разработать действенную систему государственных льгот и гарантий, которые позволяли бы компенсировать работу в суровых географо-климатических условиях. Должна быть разработана и законодательно закреплена система дополнительных ежегодных экономических и социальных стимулов работающим за поддержание высокого

уровня собственного здоровья. Должны быть решены социально-экономические и бытовые проблемы уже живущих в районах Крайнего Севера, от которых зависит, в первую очередь, состояние здоровья населения и работников. К ним могут относиться: обеспечение жильем, детскими дошкольными учреждениями, спортивно-оздоровительными, культурными и бытовыми учреждениями в необходимых количествах, дающее возможность максимально эффективного восстановления резервов организма в период ежедневного отдыха. Законодательно необходимо сформулировать режимы труда и отдыха для экстремальных регионов Севера и Сибири в зависимости от особенностей восстановительных процессов в организме человека в конкретных климатогеофизических условиях данного региона. Законодательство РФ должно гарантировать возвращение в средние широты специалистов, направленных на Север и отработавших оговоренный контрактом срок. Гарантии должны включать обеспечение работой и жильем.

Таким образом, необходимо достичь единого понимания, как государством, так и администрацией предприятий различных форм собственности в создании или развитии инфраструктуры. Государство должно вмешиваться и влиять на создание необходимой и достаточной инфраструктуры. Именно эти цели и должны регламентироваться специальными техническими требованиями, разрабатываемыми в рамках Закона о техническом регулировании. Их реализация должна закрепляться в каждой компании соответствующей системой стандартов организации, реализующей социальные аспекты технического регулирования в условиях Крайнего Севера.

Литература

1. Социальные аспекты технического регулирования вахтового метода работы в условиях Крайнего Севера /А.Г. Ананенков, Г.П. Ставкин, О.П. Андреев и др. – М.: ООО "Недра-Бизнесцентр", 2005. – 256 с.
2. Проблемы организации работы с персоналом в экстремальных условиях Крайнего Севера: Материалы регион. совещ. ОАО "Газпром", Надым, 19-22 мая 2003 г. Проблемы организации работы с персоналом в экстремальных условиях Крайнего Севера, с 34-38.
3. Ребров А.В. "Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий" с 74-84/ Социологические исследования, 2008 №5.
4. <http://kapital.zrpress.ru/timezone/2001/0902.asp>
5. Маслаков Н.А. Социальные механизмы управления вахтовыми предприятиями на Севере. – диссер. работа на кандидата социол. наук: 22.00.08 / Тюмен. госуд. нефтегаз. университет, Тюмень, 2004.