

Арктика и Север. 2026. № 63. С. 347–367.

Научная статья

УДК 316.334.22(98+99)(045)

DOI: <https://doi.org/10.37482/issn2221-2698.2026.63.347>

Материальное vs нематериальное в аксиосфере людей, работающих вахтовым методом

Яцевич Ольга Евгеньевна¹, кандидат философских наук, доцент
Шабатура Любовь Николаевна², доктор философских наук, профессор
Юдашкина Валентина Владимировна³, старший преподаватель

^{1, 2, 3} Тюменский индустриальный университет, ул. Володарского, 38, Тюмень, Россия

¹ jatsevichoe@tyuiu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7971-6826>

² shabaturaln@tyuiu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9426-9614>

³ brentano@yandex.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2147-3053>

Аннотация. Вахтовый метод работы, являясь особой формой занятости, предполагает длительное пребывание работников вдали от постоянного места жительства. Данный режим трудовой деятельности оказывает значительное влияние на аксиосферу личности, формируя особый баланс между материальными и нематериальными ценностями. Исследование направлено на анализ соотношения материалистического и нематериалистического в ценностных ориентациях вахтовых работников, выявление специфики ценностного каркаса, а также факторов, влияющих на их трансформацию в течение проработанного в таких условиях времени. Теоретической основой работы послужили концепции ценностей и аксиологических систем, в том числе труды отечественных и зарубежных учёных, изучающих феномен профессиональной мобильности, социальную адаптацию и влияние условий труда на личные предпочтения. Эмпирическая часть исследования основана на данных авторского анкетирования работников вахтовых предприятий (n=77) различных отраслей (нефтегазовый сектор, строительство, добывающая промышленность и др.). Анализ и интерпретация полученных данных показали, что в условиях вахтового труда материалистические ценности играют ключевую роль. Установлено, что со временем происходит переосмысление значимости различных ценностей и формируются стратегии дефицита нематериальных благ. Выводы исследования могут быть полезны не только для работодателей, психологов, социологов, специалистов по работе с персоналом, но могут быть учтены заинтересованными лицами для гармонизации ценностной системы вахтовиков и повышения удовлетворённости трудом.

Ключевые слова: вахтовый метод, социально-психологические проблемы, семья, риск, здоровье, ценностные ориентации, аксиосфера


Благодарности и финансирование

Исследование выполнено в рамках научной темы «Динамика ценностных ориентиров студенчества города Тюмени и разработка модели перспективного развития молодёжной политики и региональной культуры», зарегистрированной на платформе ЕГИСУ НИОКТР (рег. № 123033000057-0).

* © Яцевич О.Е., Шабатура Л.Н., Юдашкина В.В., 2026

Для цитирования: Яцевич О.Е., Шабатура Л.Н., Юдашкина В.В. Материальное vs нематериальное в аксиосфере людей, работающих вахтовым методом // Арктика и Север. 2026; 63: 347–367. <https://doi.org/10.37482/issn2221-2698.2026.63.347>

For citation: Yatsevich O.E., Shabatura L.N., Yudashkina V.V. Tangible vs Intangible in the Axiosphere of Shift Workers. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2026; 63: 347–367. <https://doi.org/10.37482/issn2221-2698.2026.63.347>

 Статья опубликована в открытом доступе и распространяется на условиях лицензии [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Tangible vs Intangible in the Axiosphere of Shift Workers

Olga E. Yatsevich¹, Cand. Sci. (Phil.), Associate Professor

Lyubov N. Shabatura², Dr. Sci. (Phil.), Professor

Valentina V. Yudashkina³✉, Senior Lecturer

^{1,2,3} Industrial University of Tyumen, ul. Volodarskogo, 38, Tyumen, Russia

¹ jatsevichoe@tyuiu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7971-6826>

² shabaturaln@tyuiu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9426-9614>

³ brentano@yandex.ru ✉, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2147-3053>

Abstract. The rotational method of work, being a special form of employment, involves a long stay of employees away from their permanent place of residence. This mode of work has a significant impact on the axiosphere of personality, forming a special balance between tangible and intangible values. The research is aimed at analyzing the ratio of materialistic and non-materialistic aspects in the value orientations of shift workers, identifying the specifics of the value framework, as well as the factors influencing their transformation over the period spent working under such conditions. The theoretical basis of the work was the concepts of values and axiological systems, including the works of Russian and foreign scientists studying the phenomenon of professional mobility, social adaptation and the influence of working conditions on personal preferences. The empirical part of the study is based on data from the authors' survey of shift workers (n=77) in various industries (oil and gas, construction, mining, etc.). Analysis and interpretation of the data obtained showed that tangible values play a key role in shift work. It has been established that over time, the significance of various values is being rethought and strategies for the shortage of intangible assets are being formed. The findings of the study can be useful not only for employers, psychologists, sociologists, and HR specialists, but may also be taken into account by interested parties to harmonize the value system of shift workers and to increase job satisfaction.

Keywords: *shift work, socio-psychological problems, family, risk, health, value orientations, axiosphere*

Введение

Современный рынок труда характеризуется высокой мобильностью работников, что особенно проявляется в вахтовом методе работы, распространённом в сферах добычи полезных ископаемых, строительства и других отраслях. Вахтовый метод предполагает длительные периоды пребывания работников вдали от дома, что оказывает значительное влияние на их аксиосферу.

Аксиосфера человека, работающего вахтовым методом, — гибкая, но структурированная по своей природе система ценностей, отражающая специфику вахтового труда, сочетающая в себе материальные, профессиональные, социальные и личностные ценности. Их аксиосфера — это отражение человеческой силы, жертвенности и духа преодоления. Вахтовая форма организации труда по праву может называться феноменом современности, представляя исследователям уникальный материал для анализа трансформации ценностных установок личности под влиянием экстремальных трудовых режимов.

Исследование заключается в осмыслении особого образа жизни и труда вахтовиков, их ценностных ориентиров и влияния экстремальных условий труда на мировоззрение личности. Это исследование не просто фиксирует факты, а раскрывает глубинные смысловые пласты вахтовой деятельности, соединяя материальные мотивы с социально-духовными аспектами.

Важность труда вахтовиков значительным образом отмечена Президентом РФ В.В. Путиным на международном форуме «Арктика — территория диалога», который состоялся 26–27 марта 2025 г. в городе Мурманске¹. Президентом было подчёркнуто особое место арктических регионов в перспективном развитии страны. Работу в таком сложном климатическом ареале обеспечивает более двух миллионов вахтовых работников, вносящих свою лепту в укрепление мощи государства, что акцентуализирует изучение ценностных установок работающих в условиях Крайнего Севера.

Впервые в научной практике в рамках данного исследования осуществляется комплексный анализ соотношения материальных и нематериальных ценностей в структуре аксиосферы работников, занятых вахтовым методом, что позволяет выявить специфику их ценностных приоритетов, сформированных в условиях временной профессиональной мобильности, социальной изоляции и цикличной смены режимов труда и отдыха. На эмпирическом уровне авторами установлены специфические черты аксиосферы вахтовых работников, отражающие адаптационные механизмы их социальной идентичности и стратегии поддержания психологического благополучия, с тенденцией к компенсаторному усилению значимости межличностных связей, семейных ценностей и ориентации на личностное развитие в условиях профессиональной изоляции.

Актуальность исследования обусловлена комплексом факторов, отражающих современные реалии профессиональной деятельности в условиях вахтового метода труда, поскольку такой метод занятости становится всё более распространённой формой организации трудового процесса, особенно в тех отраслях, которые территориально удалены.

До настоящего времени в отечественной и зарубежной научной литературе вопросам ценностных ориентаций вахтовых работников уделялось фрагментарное внимание, а акцент делался на рассмотрении социально-экономических, правовых и психологических аспектов, тогда как их аксиосфера в значительной степени оставалась недостаточно изученной. Полученные результаты дополняют существующие научные подходы к изучению ценностных ориентаций профессиональных групп с нестандартными формами занятости и вносят вклад в развитие теоретико-методологических основ аксиологической социологии труда.

Изучение ценностей людей, работающих вахтовым методом, необходимо по ряду причин:

- прогнозирование поведенческих реакций и понимание взаимоотношений работников, так как они часто сталкиваются с высоким уровнем стресса и социальной изоляцией, находясь вдали от дома и семьи;
- понимание ценностей позволит определить мотивацию вахтовиков и организовать работу с учётом знания мотивации, что повысит их производительность труда.

Управление мотивацией помогает определить факторы, позволяющие эффектив-

¹ Международный форум «Арктика — территория диалога». URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/76554> (дата обращения: 02.04.2025).

нее работать, поскольку одни работники ценят материальную составляющую, другие — возможность продвигаться по карьерной лестнице;

- ценности работников должны коррелироваться с ценностями предприятия, что положительно влияет на психоэмоциональную обстановку в коллективе, увеличивает производительность, снижает уровень стресса и текучку кадров, создавая гармоничную рабочую среду;
- результаты исследования могут служить отправным пунктом для разработки системы воздействия и регулирования психологического и эмоционального состояния работников и их семей.

Изучение ценностных ориентаций работников, работающих вахтовым методом, может выявить причины и факторы, влияющие на их социально-психологическое благополучие, векторы и результаты самореализации, а также на улучшение и гармонизацию как рабочей, так и домашней среды.

Целью настоящего исследования является анализ особенностей соотношения материального и нематериального в аксиосфере людей, работающих вахтовым методом в условиях Крайнего Севера.

Задачи исследования фокусируются на следующих аспектах:

- проанализировать особенности вахтового метода (долгое нахождение вдали от дома, нестабильный график, изоляция);
- определить основные ценности работающих вахтовым методом с градацией их по значимости и соотношению материального и нематериального в их аксиосфере;
- выявить и проанализировать ценностные приоритеты, мотивы и установки, влияющие на профессиональную деятельность, личную жизнь вахтовиков и их адаптацию к специфическим условиям труда и на их аксиосферу в целом;
- составить портрет среднестатистического вахтового работника.

Обзор литературы

Идея организованного вахтового труда как особой системы зародилась в XX в., когда бурно развивались технологии добывающих отраслей и транспорт, позволяющие доставлять работников в труднодоступные регионы. Первыми официальными «вахтовиками» можно считать рабочих нефтяных месторождений и шахт в США, Канаде и СССР в 1930–1960-х гг.

Однако, если рассматривать понятие «вахтовик» в широком смысле, то его корни можно найти в древнейших формах труда, связанных с временным пребыванием в удалённых местах. Поэтому к предшественникам вахтовиков можно с уверенностью отнести кочевников, сезонных земледельцев, строителей многих сооружений, ряд из которых относится к чудесам света.

Как, например, в Древнем Египте люди, принимавшие участие в строительстве пирамид, жили в организованных для них лагерях, что схоже с понятием общежития при вахто-

вом методе работы. Так же, как и современные вахтовики, они трудились вдали от дома и по завершении работ возвращались домой.

Моряки и добытчики ресурсов, сезонные земледельцы, рыбаки, охотники, шахтёры и добытчики драгоценных металлов часто жили в поселениях временного характера и представляют собой условный, собирательный образ человека, добровольно отправившегося работать вдали от дома ради выполнения задачи, обеспечивающей его существование (а иногда из любопытства увидеть нечто новое), и отсутствовавшего месяцами, а то и годами (Зеленко, 2023).

Если проанализировать слово «вахтовик», то можно проследить его немецкие корни: Wache (нем.) — «караул», «стража», «дежурство». В русский язык это слово пришло в XVIII в. через морскую терминологию, где обозначало сменное дежурство на корабле. Типичный для русского языка суффикс –овик указывает на принадлежность к определённой группе лиц или роду деятельности².

Нами были изучены и проанализированы научные статьи из баз данных eLibrary и ScienceDirect, где можно выделить несколько ключевых тем, раскрывающих особенности жизненных приоритетов и поведения вахтовиков в условиях специфической работы:

- *работа и карьера* (ожидания по отношению к зарплате и условиям труда; профессиональные амбиции и стремление к улучшению жизненных условий через работу) (Терелецкова, Якштайте, 2023);
- *семья и отношения* (влияние вахтового графика на семейные отношения и личную жизнь; разрыв семейных отношений, длительное отсутствие, приводящее к конфликтам) (Хилажева, 2021);
- *гендерный аспект* (преобладание мужчин в вахтовых профессиях, последствия для семейных ролей) (Dorow, Hilario, O'Leary, 2023);
- *здоровье и безопасность* (ценности, связанные с физическим здоровьем и безопасностью на рабочем месте; влияние стресса и изоляции на психоэмоциональное состояние работников) (Шуркевич, Ветошкин, Гапон и др., 2017; Bobko, Chermiuk, Antoniuk et al., 2022; Dorrian, Heath, Sargent et al., 2017);
- *социальные связи и общение* (социальная изоляция, ограничение социальных связей, дружеские и профессиональные контакты, значение дружбы и коллегиальных отношений в условиях изоляции, важность социальной сети на работе) (Ксенофонта, 2022; Силин, 2021);
- *проблемы адаптации* (приспособление к вахтовому циклу, к длительным периодам работы и отдыха, необходимость балансировать рабочее и личное время, трудности возвращения в «обычную жизнь») (Федорова, Гизатуллина, 2021);

² Этимологический онлайн-словарь русского языка Г.А. Крылова. URL: <https://lexicography.online/etymology/krylov/%D0%B2/%D0%B2%D0%B0%D1%85%D1%82%D0%B0> (дата обращения: 02.03.2025).

- *материальные ценности и экономическая заинтересованность* (ожидания от компенсации за труд вахтовиков, включая премии и бонусы) (Хотеева, Симакова, Степуть, 2024; Быков, 2018);
- *психологические проблемы* (физическое, эмоциональное выгорание из-за ненормированного графика, стресс, тревожность);
- *правовые вопросы* работающих в изоляции (Болгова, 2018);
- *образование, профессиональная подготовка и карьерный рост* (Логинов, 2021; Свиридова, Боброва, Некеров, 2019);
- *качество жизни работников, работающих вахтовым методом* (Иванова, Макарова, 2021; Прокопова, Кравчук, Гарин, 2020).

Категория ценностей занимает особое место в ряде гуманитарных наук, что можно объяснить, в первую очередь, широтой её применения. Несмотря на то, что изучение данной категории берёт начало с античности, считается, что немецкий учёный Р.Г. Лотце (Лотце, 2012) сделал её объектом изучения как полноценной, автономной области научной философии лишь в середине 60-х гг. XIX в. Позже фраза Ф. Ницше о «переоценке всех ценностей» стала крылатой в научных кругах и дала новый виток для развития психологических исследований Мейнонга (Meinong, 1899) и Кристиана фон Эренфельса³.

Ш. Шварц в 1992 г. предложил делить ценности на базовые и универсальные, а также утверждал, что ценности влияют на мотивацию и поведение людей (Schwartz, 1992).

Выделяемые Ш. Шварцем десять базовых ценностей, такие как безопасность, самодетерминация, достижения, традиции, гедонизм, универсальны и присущи большинству культур и социальных групп, что позволило бы адекватно проанализировать ценности людей, работающих вахтовым методом.

М. Рокич понимает под ценностью «устойчивое убеждение в том, что определённый образ поведения или конечного состояния для индивида или общества предпочтителен» (Rokeach, 1972). Учёный выделил 18 терминальных и 18 инструментальных ценностей и утверждал, что терминальные ценности определяют ценностные ориентации индивида (интересная работа, материальное обеспечение и т. д.), а инструментальные — его личные качества (исполнительность, ответственность, смелость). Градуированная иерархическая ценностная модель сложна при проведении опросов людей, работающих вахтовым методом, так как требует большой концентрации от респондентов в выделении приоритетов и предполагает относительную стабильность опрашиваемых. Этого нельзя сказать о вахтовиках, поскольку, можно предположить, что их ценности весьма пластичны и способны меняться в зависимости от условий: во время вахты — одни, во время отдыха — другие.

Можно заключить, что строгая модель М. Рокича не всегда корректно отражает реальную систему ценностей, поскольку одним из её условий является статичность, чего

³ Ehrenfels Ch. The Ethical Theory of Value; 1896. 300 p. URL: <https://archive.org/details/jstor-2375453/page/n3/mode/2up> (дата обращения: 30.03.2025).

нельзя сказать о вахтовых работниках, чьи их жизненные приоритеты динамичны и зависят от особенностей выполняемой работы, обустройства быта и других релевантных составляющих.

Новое векторное применение градуирования ценностей обнаруживает в рамках исследования теория постматериализма Рональда Инглхарта, где автор разделяет ценности на материалистические (ориентированные на выживание, безопасность, экономическую стабильность) и постматериалистические (ориентированные на самовыражение, свободу, творчество, качество жизни) (Инглегарт, 1999). По мнению исследователя, люди, испытывающие экономическую и физическую нестабильность, склонны к материалистическим ценностям, тогда как люди, чьи базовые потребности удовлетворены, переходят к постматериалистическим ценностям.

При изучении аксиосферы вахтовиков очевидным является крен в сторону применения теории Р. Инглхарта, поскольку можно предположить, что среди людей, выбирающих работу на удалении от дома, на первый план выходят материалистические ценности.

Работа в изоляции в экстремальных климатических условиях связана не только с высоким уровнем риска, физической нагрузкой, но и отсутствием родных людей, готовых оказывать поддержку. Все вышеперечисленные факторы ставят на первый план материалистические ценности: безопасность, заключающуюся в гарантированных работодателем условиях труда и страховании жизни; некоторую экономическую стабильность, которая отличает вахтовиков от работающих на «большой земле»; поддержку государства и компании (льготы, компенсации, социальные пакеты, санаторно-курортное лечение, зубопротезирование, оплачиваемые семейные отпуска и др.).

Среди более обеспеченных и молодых работников могут зарождаться и укрепляться постматериалистические ценности, заключающиеся в способности самовыражаться (выбор профессии не из корыстных интересов, а из-за романтики, открытия для себя новых горизонтов). Молодые работники, приезжая на Север, часто воодушевлены постматериалистическими интересами, которые, однако, под влиянием сложных условий способны давать крен в сторону материалистических настроений.

С другой стороны, опытные работники, имеющие высокую квалификацию, признание в коллективе и пользующиеся всевозможными социальными гарантиями, могут стремиться к проявлению постматериалистических ценностей, выражающихся в желании развиваться в профессиональном русле, участвовать в управлении и в корпоративной культуре.

Теория Р. Инглхарта помогает чётко интерпретировать, как условия жизни и труда на Крайнем Севере формируют ценностные ориентации вахтовиков.

Исследователи Л.Г. Дикая и М.М. Кутлубаева сделали акцент на взаимосвязи ценностей и сурового климата. Учёные описали ценностные ориентации вахтовиков, работающих на Крайнем Севере (Дикая, Кутлубаева, 2017), и особое внимание уделили понятию ресурсного подхода к адаптации в сложных климатических условиях. Под ресурсной адаптацией

авторы понимают не только физические, но и психические возможности человека. Л.Г. Дикая предлагает рекомендации по поддержанию психологического благополучия и повышению эффективности профессиональной деятельности через диагностику духовно-ценностных ориентиров.

А.Н. Силин, в свою очередь, вводит понятие «мультилокальный образ жизни вахтовиков», трансформирующий их ценностные и социальные установки. Он отмечает, что длительные периоды вдали от дома и специфические условия труда приводят к переосмыслению системы ценностей, меняя приоритеты, связанные с семьей, работой и саморазвитием (Силин, Юдашкин, 2020). Учёный также подчёркивает, что вахтовый метод, с одной стороны, способствует эффективному освоению удалённых регионов, а с другой — может вызывать изменения в ценностных ориентациях (Силин, 2024).

А.Н. Федотова и М.В. Прынков анализируют влияние вахтового метода работы на семейные отношения. А.Н. Федотова изучала, как длительное отсутствие одного из супругов влияет на семейную динамику, распределение ролей, эмоциональную близость и коммуникацию между членами семьи, что влияет на систему ценностей работников (Федотова, 2016).

М.В. Прынков обращает внимание на то, что при перераспределении ролей в семьях вахтовых специалистов происходит перенос чисто мужских обязанностей на плечи женщин, делая их более самостоятельными и способными быстро принимать решения. Часто самостоятельность и независимость женщины приводит к напряжённости и конфликтным ситуациям по возвращении супруга с вахты. Длительное отсутствие супруга затрудняет реализацию эмоциональной функции семьи, что влияет на качество супружеских отношений и затормаживает динамику семейных ценностей (Прынков, 2020).

Проведённый анализ научной литературы, посвящённой ценностям вахтовых работников, позволяет сделать вывод о том, что проблема применения вахтового метода затрагивается с точки зрения условий труда, кадровых проблем, организации работы, воздействия на физическое и психическое здоровье, влияния на семейные отношения и самого социокультурного феномена. Вопрос ценностей вахтовиков рассматривается поверхностно, как правило, речь идёт о трансформации семейных ценностей. При этом практически нет исследований, предлагающих иерархическое распределение ценностей на материальные и нематериальные по значимости в условиях сурового климата и изоляции от семьи.

Методология, материалы и методы

Материалами для исследования послужили научные работы, посвящённые специфике деятельности вахтовиков в различных её аспектах (социологический, психологический, здоровьесберегающий и др.), находящиеся на наукометрических платформах, включающих работы отечественных (eLibrary и КиберЛенинка) и зарубежных (ScienceDirect, Web of Science, Scopus) исследователей.

Авторами данного исследования применялись как общенаучные, так и частнонаучные методы и подходы. *Онтологический подход* в исследовании ценностей вахтовиков предполагает изучение самой природы их ценностей, понимание того, как они формируются, трансформируются и функционируют в профессиональной и повседневной жизни. В этом подходе можно выделить герменевтический анализ, коренящийся в интерпретации смыслов, которыми вахтовики наделяют свою деятельность и жизнь.

Антропологический подход фокусируется на изучении ценностей вахтовиков как части их культуры, образа жизни и социальной идентичности, где вахтовый труд рассматривается не только как экономическая деятельность, но и как особая форма существования, оказывающая прямое влияние на повседневные практики, паттерны поведения, ритуалы и мировоззрение работников.

Комплексный подход можно считать основополагающим, поскольку он объединяет различные научные методы и теоретические рамки, позволяя получить всестороннее понимание ценностей вахтовиков. Его преимущество состоит в сочетании философских, социологических, психологических и антропологических перспектив для анализа этой социальной группы.

Анализ и синтез, индукция и дедукция, диалектический метод были необходимы при выявлении особенностей мобильности труда и работы вахтовым методом, а также при установлении корреляционной зависимости социально-психологических проблем и ценностных ориентаций вахтовиков.

Метод анкетного опроса в исследовании позволяет выявить основные ценностные ориентации вахтовиков, их отношение к труду, семье, материальной составляющей, коллективу, условиям труда и жизни, что обеспечивает репрезентативность и позволяет выявить закономерности.

Опрос в группах проходил по *методике случайного опроса*, т.е. каждый вахтовый работник имел равные шансы попасть в выборку, что снижало риск предвзятости и позволило выявить общие тенденции.

Способ сбора данных был избран авторским коллективом в виде онлайн-анкетирования, проведённого в декабре 2024 г. — январе 2025 г. (n=77), распространявшегося через онлайн-ссылку, что позволило пройти опрос в непринуждённой обстановке в удобное для респондентов время без прямого назидания интервьюера.

Анкета включала в себя несколько блоков, посвящённых общей информации, важной в формировании и представлении ценностного каркаса среднестатистического вахтовика.

Исследование ценностных ориентаций людей, работающих вахтовым методом на Крайнем Севере, *имеет ряд ограничений*, связанных с особенностями региона, трудовыми условиями и целевой группой, и базируется на следующих составляющих:

- удалённость и экстремальные климатические условия Крайнего Севера ограничивают доступ к исследуемой группе, затрудняют проведение очных опросов и интервью;
- постоянное воздействие стрессовых факторов, таких как тяжёлые условия труда, полярная ночь, холод и изоляция, могут повлиять на честность и открытость респондентов в оценке предлагаемых ответов на вопросы;
- вахтовики могут принадлежать к разным этническим, культурным и социальным группам, что усложняет обобщение результатов исследования;
- участники исследования могут быть осторожны в своих ответах (несмотря на то, что анкета носит анонимный характер), опасаясь негативных последствий со стороны работодателя, что может исказить результаты;
- ограниченное количество предыдущих исследований по данной теме в контексте Крайнего Севера затрудняет сравнение и интерпретацию полученных результатов.

Результаты

В анкетировании приняли участие 77 человек: 72 мужчины и 5 женщин. Респондентами были вахтовики, работающие в условиях Крайнего Севера за Полярным кругом на территории Ямало-Ненецкого автономного округа. В ходе анкетирования был определён социологический портрет вахтовика (табл. 1).

Таблица 1

Распределение по полу и возрасту

	до 25 лет	25–35 лет	36–45 лет	46–55 лет	Всего
мужской	21	30	18	3	72
женский	0	2	3	0	5

Поскольку нефтяная промышленность связана с тяжёлыми условиями труда, большую часть работников составляют представители мужского пола, что и подтвердили результаты анкетирования: 93,5% опрошиваемых — мужского пола, 6,5% — женского. 41,6% респондентов в возрасте 25–35 лет.

Основные отрасли, в которых опрошиваемые работают вахтовым методом: добыча полезных ископаемых (63,6%), строительство (14,3%), энергетика (5,2%), логистика и транспорт (5,2%). Стаж работы в условиях Крайнего Севера представлен в табл. 2.

Таблица 2

Стаж работы вахтовым методом

Стаж работы	Ответы в %
4–7 лет	32,5%
1–3 года	28,6%
Менее 1 года	20,8%
Более 10 лет	13%
Более 15 лет	5,2%

Анкетирование выявило, что большинство вахтовиков работают удалённо более 1 года (20,8%) до 7 лет (32,5%). Это позволяет предположить, что молодые мужчины рабо-

тают вахтами для достижения определённых целей, таких как покупка автомобиля или улучшение жилищных условий.

Что касается семейного положения, то 55,8% участников опроса замужем / женаты, 9,1% сожительствуют со своим партнёром, 6,5% в разводе, 28,6% не замужем / не женаты. У 53,2% опрошенных есть дети: 27,9% заявили о наличии одного ребенка, 20,8% — 2 детей, 5,2% — 3 детей. У 46,8% респондентов детей нет.

Кроме этого, 77,9% анкетированных воспитывались в полной семье, 20,8% — в неполной, 1,3% (один человек) — сирота. У каждого третьего респондента (31,2%) вахтовым методом работал / работает отец, у 3,9% — оба родителя.

Только у 3,9% опрошенных вахтовым методом работает вторая половина (в нашем случае — жена), у 80,5% вторая половина вахтовым методом не работает, что ещё раз подтверждает утверждение о том, что вахтовый метод — это предпочтительная форма работы мужчин.

Только 2,6% опрошенных являются представителями коренных малочисленных народов Севера (КМНС). Это можно объяснить привязанностью к традиционному образу жизни, основанному на оленеводстве, рыболовстве, охоте и собирательстве, который плохо совместим с длительным отсутствием дома.

У 89,7% респондентов родным языком является русский. Несколько человек отметили, что их родными языками являются чеченский, украинский, татарский, лезгинский, башкирский, азербайджанский. Это свидетельствует о культурном разнообразии и мультикультурной среде, где люди с разными традициями, языками и мировоззрением адаптируются к общим условиям труда и жизни.

Мультикультурность и различия в религии и традициях накладывают отпечаток на трудовую деятельность, приводя к некоторым проблемным моментам в особенностях питания, постах, религиозных обрядах и праздниках. Однако респонденты отметили уважительное и доброжелательное отношение коллег на вахте, вне зависимости от национальности и вероисповедания.

Что касается географии проживания, то 37,7% опрошенных родились на Крайнем Севере, 7,8% переехали сюда в детстве, 14,3% переехали в сознательном возрасте. Таким образом, большинство респондентов (59,8%) живут на Крайнем Севере и работают вахтовым методом. 37,7% опрошенных приезжают работать из других регионов. География вахтовиков обширная: Тюмень и юг Тюменской области, Свердловская область, Челябинская область, Пермский край, Красноярский край, Курганская область, Новосибирская область, Сахалинская область, Томская область, Хабаровский край, г. Москва, г. Казань, г. Калуга, г. Нижний Новгород, Республика Беларусь. Всего 2,6% опрошенных попали на Крайний Север по распределению.

Анкетирование подтвердило, что основная причина работы вахтовым методом — улучшение материального положения. 64,9% анкетированных ожидают от работы возна-

гражданин не менее 300 тыс. руб., 27,3% — не менее 200 тыс. руб., 6,5% — минимум 150 тыс. руб.

Итак, согласно анкетированию, вахтовик — это, как правило, мужчина репродуктивного возраста, говорящий на русском языке, проживающий и работающий на Крайнем Севере РФ. У каждого второго вахтовика есть семья и дети. У многих опрошенных вахтовым методом работал или в настоящее время работает отец.

Проведённое исследование позволило представить портрет среднестатистического представителя, работающего вахтами в условиях Крайнего Севера (см. табл. 3):

Таблица 3

Портрет среднестатистического вахтового работника

Социально-демографические характеристики	Гендерная характеристика: 99%— это мужчина; Возраст: 25–45 лет; Семейное положение: преимущественно женат и имеет детей. Образование: от средне-специального до высшего (преимущественно техническое)
Профессиональная деятельность	Сфера деятельности: добыча нефти и газа, строительство, энергетика, логистика и транспорт); График работы: классический вахтовый метод «месяц через месяц»; Заработная плата: от 100 до 300 тыс. руб., что является выше средней заработной платы по России

В анкетировании были проанализированы ценностные ориентации вахтовиков. На вопрос «Как сильно важны для вас ваши семья и близкие?» 96,1% ответили «очень важны», 3,9% — «важны». Семья — главный источник моральной поддержки, основной ориентир, позволяющий сохранять мотивацию и психологическое равновесие.

В исследовании авторы выявили причины, по которым молодые мужчины работают вахтовым методом, а также их приоритеты в работе.

Таблица 4

Что Вы более всего цените в Вашей работе?

Варианты ответов	Ответы в %
Высокий уровень заработной платы	79,2%
Карьерный рост	58,4%
Уверенность в стабильности работы	50,6%
Отпуск между вахтами, когда можно заняться домашними делами (сделать дома ремонт, заняться дачей, строительством бани, поехать в отпуск и др.)	44,2%
Дружный коллектив	32,5%
Благоприятные условия труда	28,6%
Возможность совмещать работу и личные интересы	24,7%

Основная причина работы вахтовым методом — «высокий уровень зарплаты» (79,2%). Варианты «карьерный рост» и «уверенность в стабильности» выбрали 58,4% и 50,6% респондентов соответственно. Наименее популярными вариантами стали «дружный коллектив» (32,5%), «благоприятные условия труда» (28,6%) и «возможность совмещать работу и личные интересы» (24,7%).

Наиболее привлекательными бонусами являются медицинское страхование (72,7%), санаторно-курортное лечение (59,7%), питание (53,2%) и бесплатный проезд (49,4%). Это подтверждает, что доминирующая причина выбора вахтового метода — материальное благополучие, предлагаемые бонусы и социальные пакеты.

Также респонденты высоко оценивают возможности саморазвития в условиях работы вахтовым методом. Так 48,1% опрошиваемых обозначили свои шансы на карьерный рост как очень высокие, а 45,5% — как средние. Только 6,5% оценили возможности к саморазвитию как низкие. У 87% опрошенных есть среднее специальное образование, а в настоящее время респонденты получают высшее образование. Также 65% анкетированных отметили, что обучение и повышение квалификации поощряется компанией-работодателем, а 25% — что работодатель мешает развиваться. Таким образом, материалистические ценности тесно переплетаются с нематериалистическими: вахтовиков привлекает как высокая зарплата, так и интересная работа, возможность профессионального и личностного развития.

Несмотря на высокую зарплату, уверенность и стабильность, возможность саморазвития, только 41,6% респондентов готовы посоветовать своим друзьям, родственникам и знакомым работать вахтовым методом, а 58,4% — нет, что можно считать небезосновательным мнением, строящимся на собственном трудовом опыте.

При этом 59,7% планируют работать вахтовым методом пока не накопят планируемую сумму для покупки (машины, квартиры и др.). До выхода на пенсию планируют работать 40,3% опрошенных. Высокая заработная плата и возможность накопления средств для улучшения жилищных условий и обеспечения семьи часто становятся весомым аргументом в пользу выбора вахтового метода.

Чтобы оценить социально-психологические проблемы вахтовиков, были проанализированы: уровень тревожности, уровень стресса, уровень удовлетворенности.

Чтобы оценить социально-психологические проблемы вахтовиков, были проанализированы: уровень тревожности, уровень стресса и уровень удовлетворенности.

Несмотря на то, что респонденты оценили уровень карьерного роста как высокий, уровень удовлетворенности своей работой является невысоким (см. рис. 1).

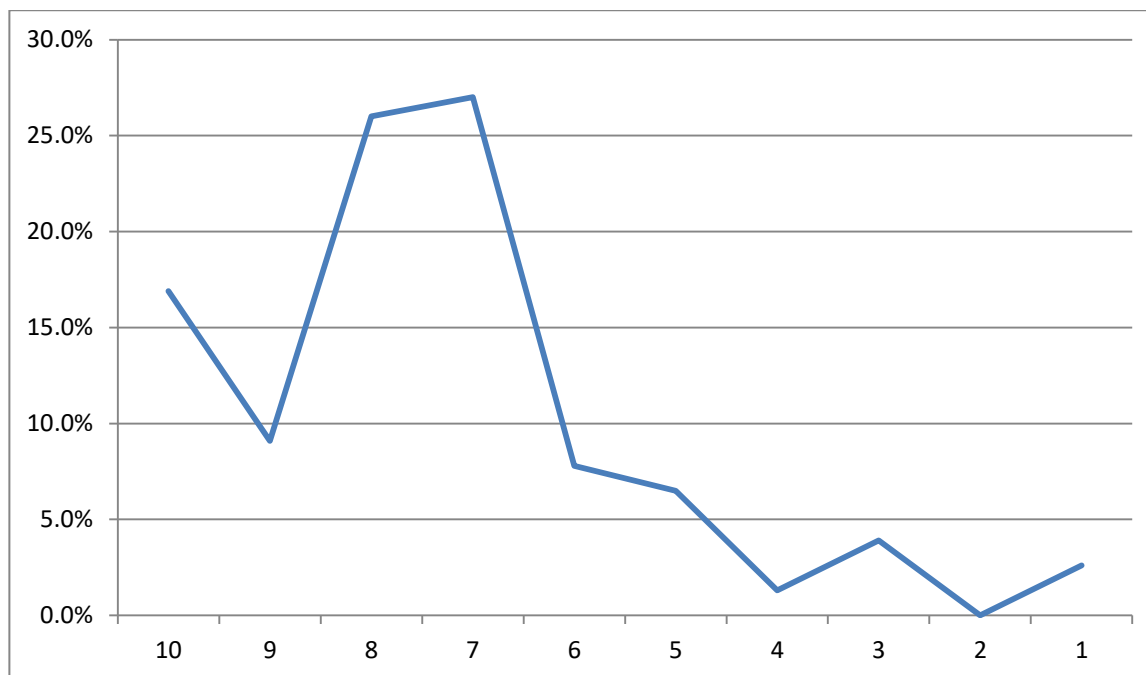


Рис. 1. Удовлетворённость вахтовиков своей работой, рейтинг от 1–10⁴.

Так, только 16,9% полностью довольны своей работой, 26% опрошенных оценили удовлетворённость своей работой на 7 и 8 баллов. Несмотря на общую высокую оценку удовлетворённости своей работой, были и те, кто оценил удовлетворённость работой ниже 4 баллов.

Наиболее стрессовыми условиями для работы вахтовым методом респонденты отметили: разлуку с семьёй (74%), сложные климатические условия (41,6%), долгие смены (22,1%) и отсутствие стабильного графика (11,7%).

Одним из основных недостатков работы вахтами 66,2% назвали «сильное влияние на физическое и психическое состояние». 18,2% опрошенных ответили, что «работа вахтами оказывает влияние на психоэмоциональное состояние, но не сильное».

Ещё одним из недостатков работы по вахтовому методу была названа «частая усталость от рутины», так ответили 72,7% анкетированных, а 16,9% отметили, что «ощущают усталость ежедневно». Только 10,4% опрошенных полагают, что работа вахтами не оказывает на них отрицательного влияния.

Опрашиваемые ответили, что нарушение обычного ритма жизни, меняющийся рабочий график, работа в суровых климатических условиях приводит к частым больничным, что сильно сказывается на карьерном росте, а следовательно, и уменьшается количество вознаграждений за работу, что сказывается на финансовом благополучии семьи.

Большое значение для вахтовиков имеют отношения с коллегами на вахте (78%). Так, для 40,3% респондентов отношения с коллегами важны, а для 37,7% — очень важны. Только 22,1% ответили, что для них это не очень важно. И хотя аксиологическая составляющая «друзья» (рис. 2) в рейтинге занимает только пятое место, анкетированные отме-

⁴ Источник: составлено авторами.

тели, что такие понятия, как «дружба», «доверие», «уважение», занимают значимое место в их жизни.



Рис. 2. Какие из следующих ценностей Вы считаете главными в жизни? ⁵

Наиболее важной ценностью для 94% респондентов является «семья». На втором месте — «здоровье» (91%). «Финансовая стабильность» и «профессиональное развитие» заняли 3-е (82%) и 4-е (57%) места соответственно. При этом финансовая стабильность и карьерный рост напрямую связаны с семьёй и здоровьем. Анкетирование показало, что мужчины, как правило, работают вахтовым методом, чтобы обеспечить материальное благополучие родным. Самый низкий рейтинг занимают варианты «уважение других» (14%) и «творчество» (8%), что подтверждает теорию Р. Инглхарта о том, что пока не будут реализованы материалистические ценности, человеку не интересны постматериалистические ценности.

Учитывая, что вахтовики могут месяцами работать в условиях Крайнего Севера, был задан вопрос: «Удаётся ли Вам сохранять баланс между работой и личной жизнью?». Положительный ответ — «да, всегда» дали 64,9%, «иногда» — 15,6%, «скорее нет» — 14,3%, «нет» — 5,2%.

Вахтовики предлагали свои варианты ответов на вопрос о том, что им помогает справляться со стрессом, самыми популярными из которых стали «общение с близкими», «хобби», «спорт». Многие выбрали варианты «семья», «родные», «общение с друзьями», «поддержка семьи, родных» (рис. 3). Только один респондент предложил вариант «день-

⁵ Источник: составлено авторами.

здоровье	оплачиваемые медосмотры, лечение, лекарства	хорошее самочувствие, стрессоустойчивость
----------	--	--

После окончания вахты у работников могут возникать сложности с адаптацией в семье и социуме. Возникает синдром «двойной жизни», когда человек не чувствует себя полностью принадлежащим ни рабочему коллективу, ни домашнему окружению.

Заключение

Выводы исследования свидетельствуют о наличии у людей, работающих вахтовым методом, специфической аксиосферы с доминирующим в ней материалистическим ядром, контуры которого составляют адаптивность к сложным климатическим условиям и возможность профессионального самовыражения. Ценности людей, работающих по сменному графику, динамичны, но с чётко очерченными элементами стабильности. С одной стороны, статичность в ценностях остаётся неизменной вне зависимости от обстоятельств (семья, финансовая стабильность). Динамичность в ценностях проявляется под влиянием условий трудовой деятельности и образа жизни (отношение к отдыху, социальные связи, приоритеты в вопросах здоровья).

Вахтовый метод работы обладает целым комплексом характерных особенностей, которые оказывают многоуровневое воздействие на физическое и психологическое состояние работников, а также на их социальную жизнь, формируя особую модель жизнедеятельности, требующую к её изучению особого внимания.

Вахтовики, для которых семья является главной ценностью, часто компенсируют разлуку материальной поддержкой, стараются общаться по телефону и видеосвязи, но не всегда такие возможности имеются, что усугубляет их психическое состояние.

Трудовая мобильность и особенности вахтового метода, несомненно, влияют на приоритеты и жизненные цели. Финансовая составляющая остаётся одним из ведущих мотиваторов, но личные обстоятельства и ценности отдельно взятого индивида могут добавлять свои акценты. Карьерный рост часто откладывается в угоду материальным принципам, поскольку такой график работы редко предполагает продвижение по карьерной лестнице, оставляя должность и функционал статичными с начала трудовой деятельности.

Вахтовый метод и трудовая мобильность позволяют выявить у работников специфическую систему приоритетов, где семейные ценности проходят испытание на прочность, что часто заставляет искать пути снижения зависимости от вахты и смену сферы деятельности.

В результате исследования и анализа сущностных характеристик вахтового метода работы установлена прямо пропорциональная зависимость между возникающими социально-психологическими проблемами и ценностными ориентациями работающих. Так, например, ценностное отношение к семье вызывает необходимость в её материальном обеспечении, что подталкивает респондентов к работе вахтовым методом. В то же время, чем больше времени трудится вахтовик в неблагоприятных условиях Крайнего Севера, тем больший риск развития и усугубления вышеуказанных социально-психологических проблем он испытыва-

ет, вплоть до утраты важнейших для него ценностей: семьи и здоровья. Однако следует указать на то, что отличительной особенностью аксиосферы работающих вахтовым методом является материальное обеспечение, что не умаляет интенцию к саморазвитию и самореализации, а также к нахождению возможностей развития стрессоустойчивости, укреплению физической и психологической выносливости, гармонизации отношений в семье и на производстве, что указывает на значимость нематериального в аксиосфере людей, работающих вахтовым методом.

Теоретическая значимость данной работы заключается в предоставлении эмпирической базы для разработки рекомендаций по социальной поддержке вахтовых работников, включая программы по сохранению и развитию их социальных связей, что особенно актуально в условиях временного отрыва от привычного социума. Полученные данные могут быть интегрированы в процесс формирования корпоративной культуры; понимание ценностных приоритетов вахтовиков позволит работодателям разрабатывать более эффективные мотивационные схемы, что будет способствовать повышению удовлетворённости трудом. Результаты исследования могут быть использованы при разработке программ профессиональной адаптации и сопровождения персонала.

Практический потенциал исследования может быть реализован при использовании в образовательных и консультационных целях, где полученные результаты могут быть внедрены в программы повышения квалификации специалистов в области управления персоналом, организационной психологии и социологии труда.

Список источников

- Bobko N., Cherniuk V., Antoniuk A., Dovgopola S., Gadayeva D., Yabchanka R., Ageing Differences in Shiftworkers Depend on Working Conditions // *Safety and Health at Work*. Vol. 13. Supplement. 2022; 264. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1576>
- Dorow S., Hilario C., O'Leary V. "It goes with the job": Gender, stress, and fly-in fly-out/drive-in drive-out work // *The Extractive Industries and Society*. 2023; 16. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2023.101338>
- Dorrian J., Heath G., Sargent Ch., Banks S., Coates A. Alcohol use in shiftworkers // *Accident Analysis & Prevention*. 2017; 99 (B): 395–400. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.11.011>
- Meinong A. Über Gegenstände höherer Ordnung und deren Verhältniss zur inneren Wahrnehmung // *Zeitschrift für Psychologie und Physiologie der Sinnesorgane*. 1899; 21: 187–272.
- Rokeach M. *Beliefs, Attitudes and Values*. San Francisco: Josey-Bass; 1972. 214 p.
- Schwartz S.H. Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries // *Advances in Experimental Social Psychology* / M.P. Zanna (ed.). Academic Press. 1992; 25: 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Болгова Ю.В. Правовые вопросы вахтового метода организации работ // *Современная наука: актуальные проблемы теории и практики*. Серия: Экономика и право. 2018; 11: 83–86.
- Быков В.М. Современные тенденции вахтовой организации труда // *Мотивация и оплата труда*. 2018; 2: 148–153.
- Дикая Л.Г., Кутлубаева Р.М. Социально-психологические факторы трансформации личности профессионала при вахтовом режиме работы на Крайнем Севере // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2017; 2 (1): 91–113.

- Зеленко В.И. Актуальные проблемы организации труда вахтовым методом на нефтегазовых предприятиях // Актуальные вопросы экономики: сб. ст. XVI Международной научно-практической конференции, Пенза, 05 ноября 2023 года. Пенза: Наука и Просвещение; 2023: 59–62.
- Иванова Е.Г., Макарова Е.В. Оценка качества жизни респондентов, работающих вахтовым методом в условиях Крайнего Севера (на примере Ханты-Мансийского автономного округа — Югра) // Российский остеопатический журнал. 2021; 2: 66–75. <https://doi.org/10.32885/2220-0975-2021-2-66-75>
- Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. Москва: Academia. 1999: 261–291.
- Ксенофонтова Е.Н. Оценка воздействия вахтового метода работы на организм человека в зонах Арктики // Информационные технологии и системы: управление, экономика, транспорт, право. 2022; S2: 178–179.
- Логинов В.Г. Вахтовый метод как основной источник рабочей силы для освоения нефтегазовых ресурсов заполярных районов Арктики // Известия УГУ. 2021; 2 (62): 191–201. <https://doi.org/10.21440/2307-2091-2021-2-191-201>
- Лотце Р.Г. Микрокосм: мысли о естественной и бытовой истории человечества, опыт антропологии, душа / Москва: URSS: Либроком; 2012. 160 с.
- Проконова С.М., Кравчук С.Г., Гарин Н.П. Вахтовый метод труда: адаптация через эстетизацию предметно-пространственной среды временного поселения (на примере нефтегазодобывающей промышленности Российского Севера) // Техническая эстетика и дизайн-исследования. 2020; 2 (3): 5–20. <https://doi.org/10.34031/2687-0878-2020-2-3-5-20>
- Прынков М.В. Особенности супружеских отношений в семьях вахтовых специалистов // Молодой ученый. 2020; 24 (314): 501–504.
- Свиридова Т.В., Боброва О.Б., Некеров Е.А. Анализ существующих проблем системы отбора вахтового персонала // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2019; 8 (2 (46)): 223–228.
- Силин А.Н. Арктический город и вахтовик: новые вызовы // Научный вестник Ямало-Ненецкого автономного округа. 2021; 1 (110): 68–82. <https://doi.org/10.26110/ARCTIC.2021.110.1.005>
- Силин А.Н. Вахтовый метод освоения Тюменского Севера: исторический опыт, ретроспективный анализ и социодиагностика // Тюменская область: историческая ретроспектива, реалии настоящего, контуры будущего: Материалы II Международной научной конференции, посвященной 80-летию Тюменской области, Тюмень, 20–21 сентября 2024 года. Тюмень: Тюменский индустриальный университет. 2024: 96–100.
- Силин А.Н., Юдашкин В.А. Вахтовый труд как социальный феномен: место в пространственном развитии регионов и проблемы нормативно-правового регулирования // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020; 6 (4): 95–109. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109>
- Терелецкова Е.В., Якштайте В.Л. Трудовая карьера вахтового персонала: проблема текучести кадров // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023; 3: 162–166. <https://doi.org/10.34773/EU.2023.3.29>
- Федорова Ю.А., Гизатуллина Г.И. Психологическое сопровождение развития личности профессионала в условиях работы вахтовым методом // Проблемы современного педагогического образования. 2021; 71-3: 379–384.
- Федотова А.Н. Изучение семейных отношений специалистов, работающих вахтовым методом в трудах отечественных ученых // Психология, социология и педагогика. 2016; 4.
- Хилажева Г.Ф. Современная семья в контексте транслокальной миграции (на примере семей вахтовых мигрантов Башкортостана) // Женщина в российском обществе. 2021; 1: 68–82. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.1.6>
- Хотеева Е.А., Симакова А.В., Степуть И.С. Перспективы развития потенциала Российской Арктики: мотивационные драйверы трудовых мигрантов (на примере вахтовой занятости) // Социологическая наука и социальная практика. 2024; 12 (4): 156–178. <https://doi.org/10.19181/snsp.2024.12.4.9>

Шуркевич Н.П., Ветошкин А.С., Гапон Л.И., Дьячков С.М., Губин Д.Г. Прогностическая значимость нарушений хронотипа суточного ритма артериального давления у нормотензивных лиц в условиях вахты на Крайнем Севере // *Артериальная гипертензия*. 2017; 23 (1): 36–46. <https://doi.org/10.18705/1607-419X-2017-23-1-36-46>

References

- Bobko N., Cherniuk V., Antoniuk A., Dovgopola S., Gadayeva D., Yabchanka R., Ageing Differences in Shiftworkers Depend on Working Conditions. *Safety and Health at Work*. Vol. 13. Supplement. 2022: 264. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1576>
- Bolgova Yu.V. Legal Issues of the Shift Method of Work Organization. *Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Economics and Law*. 2018; 11: 83–86.
- Bykov V.M. Modern Trends in Shift Work Organization. *Motivatsiya i Oplata Truda*. 2018; 2: 148–153.
- Dikaya L.G., Kutlubaeva R.M. Social-Psychological Factors of Professional' Personality Transformation during Rotation Mode Working Regime in the Far North. *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*. 2017; 2 (1): 91–113.
- Dorow S., Hilario C., O'Leary V. "It Goes with the Job": Gender, Stress, and Fly-In Fly-Out/Drive-in Drive-Out Work. *The Extractive Industries and Society*. 2023; 16. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2023.101338>
- Dorrian J., Heath G., Sargent Ch., Banks S., Coates A. Alcohol Use in Shiftworkers. *Accident Analysis & Prevention*. 2017; 99 (B): 395–400. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.11.011>
- Fedorova Yu.A., Gizatullina G.I. Psychological Maintenance of Personal Development of the Professional in Working Conditions the Shift Method. *Problems of Modern Pedagogical Education*. 2021; 71-3: 379–384.
- Fedotova A.N. The Study of Family Relations Professionals Working in Shifts in the Works of Russian Scientists. *Psychology, Sociology and Pedagogy*. 2016; 4.
- Inglehart R. Modernization and Postmodernization. In: *New Post-Industrial Wave in the West. Anthropology*. Moscow, Academia Publ.; 1999: 261–291.
- Ivanova E.G., Makarova E.V. Assessment of the Quality of Life of Respondents Working on a Rotational Basis in the Far North (On the Example of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra). *Russian Osteopathic Journal*. 2021; 2: 66–75. <https://doi.org/10.32885/2220-0975-2021-2-66-75>
- Khilazheva G.F. Modern Family in the Context of Translocal Migration (On the Example of Shift Migrants Families in Bashkortostan). *Woman in Russian Society*. 2021; 1: 68–82. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.1.6>
- Khoteeva E.A., Simakova A.V., Stepus I.S. Prospects for the Development of the Potential of the Russian Arctic: Motivational Drivers of Labor Migrants (Based on the Example of Shift Employment). *Sociological Science and Social Practice*. 2024; 12 (4): 156–178. <https://doi.org/10.19181/snsp.2024.12.4.9>
- Ksenofontova E.N. Assessment of the Impact of the Shift Method of Work on the Human Body in the Arctic Zones. *Informacionnye Tehnologii i Sistemy. Upravlenie, Èkonomika, Transport, Pravo*. 2022; S2: 178–179.
- Loginov V.G. Rotation System as the Basic Source of Workforce for the Development of Oil and Gas Resources of the Arctic Polar Regions. *News of the Ural State Mining University*. 2021; 2 (62): 191–201. <https://doi.org/10.21440/2307-2091-2021-2-191-201>
- Lotze R.G. *Microcosm: Thoughts on the Natural and Everyday History of Mankind, the Experience of Anthropology, the Soul*. Moscow, URSS Publ., Librokom Publ.; 2012. 160 p. (In Russ.)
- Meinong A. Über Gegenstände höherer Ordnung und deren Verhältniss zur inneren Wahrnehmung. *Zeitschrift für Psychologie und Physiologie der Sinnesorgane*. 1899; 21: 187–272.
- Prokopova S.M., Kravchuk S.G., Garin N.P. Work on a Rotational Basis: Adaptation through Aesthetization of the Subject-Spatial Environment of the Temporary Settlement (On the Example of the Oil and Gas Production Industry in the Russian North). *Technical Aesthetics and Design Research*. 2020; 2 (3): 5–20. <https://doi.org/10.34031/2687-0878-2020-2-3-5-20>

- Prynkov M.V. Features of Marital Relations in the Families of Shift Workers. *Young Scientist*. 2020; 24 (314): 501–504.
- Rokeach M. *Beliefs, Attitudes and Values*. San Francisco, Josey-Bass; 1972. 214 p.
- Schwartz S.H. Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In: *Advances in Experimental Social Psychology*. 1992; 25: 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Shurkevich N.P., Vetoshkin A.S., Gapon L.I., Dyachkov S.M., Gubin D.G. Prognostic Value of Blood Pressure Circadian Rhythm Disturbances in Normotensive Shift Workers of the Arctic Polar Region. *Arterial Hypertension*. 2017; 23 (1): 36–46. <https://doi.org/10.18705/1607-419X-2017-23-1-36-46>
- Silin A.N. Arctic City and Rotational Worker: New Challenges. *Scientific Bulletin of the Yamal-Nenets Autonomous District*. 2021; 1 (110): 68–82. <https://doi.org/10.26110/ARCTIC.2021.110.1.005>
- Silin A.N. Shift-Method of Development of the Tyumen North: Historical Experience, Retrospective Analysis and Socio Diagnostics. In: *Tyumen Oblast: Historical Retrospective, Realities of the Present, Contours of the Future: Proceedings of the II International Scientific Conference Dedicated to the 80th Anniversary of the Tyumen Oblast*. Tyumen, IUT Publ.; 2024: 96–100.
- Silin A.N., Yudashkin V.A. Shift Labor as a Social Phenomenon: Its Place in Regions' Spatial Development and the Problems of the Legal Regulation. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*. 2020; 6 (4): 95–109. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109>
- Sviridova T.V., Bobrova O.B., Nekerov E.A. Study of Existing Problems Shift Personnel Selection System. *XXI Century: Resumes of the Past and Challenges of the Present Plus*. 2019; 8 (2 (46)): 223–228.
- Tereletskova E.V., Yakshytayte V.L. Labor Career of Shift Personnel: The Problem of Staff Turnove. *Economics and Management: Research and Practice Journal*. 2023; 3: 162–166. <https://doi.org/10.34773/EU.2023.3.29>
- Zelenko V.I. Actual Problems of Shift Labor Organization at Oil and Gas Enterprises. In: *Actual Issues of Economics: Collection of Articles of the XVI International Scientific and Practical Conference*. Penza, Nauka i Prosveshchenie Publ.; 2023: 59–62.

Статья поступила в редакцию 05.04.2025; одобрена после рецензирования 13.04.2025;
принята к публикации 18.04.2025

Вклад авторов: все авторы внесли эквивалентный вклад в подготовку публикации

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов