вдали от дома

анализ социологических проблем управления вахтовым предприятием

Освоение Западносибирских нефтегазовых месторождений сопровождалось сменой градостроительной концепции на вахтовую. Если в самом начале их освоения предпочтение отдавалось традиционному строительству городов и поселков при месторождениях, то с 80-х годов XX века все активнее стали применять вахтово-экспедиционный метод. За последние 20 лет в этой сфере изменились организационно-экономические условия деятельности предприятий, появилась современная инфраструктура как при наиболее крупных месторождениях (пример - месторождение Ямальское), так и в городах, были построены хорошо оснащенные технически аэропорты. Естественно, за эти 20 лет произошли изменения и в деятельности вахтовых предприятий, которые необходимо сопоставить в социологическом плане. Исследовались предприятия, работающие вахтовым методом на освоении Ямбурского и Уренгойского месторождений.

Термин «экспедиция» известен с древних времен и означает «поход группы лиц или отряда с каким-либо специальным заданием»[1]. В зависимости от задания и специализации отряда экспедиции именовались военными, географическими, связанными с освоением новых территорий, строительными и т.д. Термин «вахта» первоначально применялся в морском деле для обозначения «дежурства на корабле в целях обеспечения непрерывности его обслуживания» (там же). Впоследствии этот термин получил более широкое применение,

Маслаков Н.А.
г. Сургут

как обозначение рабочего времени выполнения работ при организации непрерывности их выполнения (близко к понятию «смена»).

Вахтово-экспедиционный метод организации работ возник как необходимость выполнения работ на объектах, настолько удаленных от места дислокации предприятия, что ежедневное возращение работников к постоянному месту проживания становится недоступным или экономически нецелесообразным. В этом его существенное отличие от «сменной» организации труда. Характерные признаки вахтово-экспедиционного метода организации труда:

1. Работа на объекте продолжается непрерывно, прежде всего, имеется в виду непрерывность работ вне зависимости от окончания периода вахты, тем самым при необходимости обеспечивается и круглосуточное выполнение работ.
2. Длительное пребывание работников вблизи производственного объекта.
3. Суммированный учет рабочего времени при удлиненной рабочей неделе (короткие вахты – до месяца – могут не предусматривать выходных, а при более длинных вахтах предусматривается 1 день выходной в течение периода продолжительностью 7–10 дней) и удлиненном рабочем дне (до 10-12 часов).
4. Длительность вахтового периода от 3-7 дней до 2-3 месяцев, в отличие от традиционных командировок, которые, как правило, не носят постоянного характера. Вахты выполняются по составленному на длительный период графику с суммированным учетом рабочего времени (использование циклов труда и отдыха).
5. Привлечение трудовых ресурсов из базовых городов, расположенных в обжитых районах страны. В результате перемещение работников осуществляется на большие расстояния, как правило, с применением авиации.
6. Высокая интенсивность использования созданной временной социальной инфраструктуры (вахтовые поселки).
7. Вахтовые поселки ориентированы на обслуживание работников в период межсменного отдыха и предназначены для бессемейного

длительность вахтового периода зависит от дальности переезда

проживания. Жилищные условия в них отличаются скудостью обстановки и малыми габаритами комнат при одновременном расширении сферы общественного питания и некоторых видов социально-бытового обслуживания (медобслуживание, сушка и стирка рабочей одежды, возможность посещения спортзала, общие комнаты отдыха и т.д.).

8. В составе предприятий создаются специальные подразделения, занимающиеся организацией бесперебойного обеспечения доставки персонала, оборудования, материалов.

Длительность вахтового периода зависит от дальности переезда. Обычно работники, проживающие в городах Тюменской области, расположенных относительно близко к месторождениям, работают, используя РТО месяц на месяц (месяц работы, месяц отдыха). Работники, проживающие в обжитых районах, работают два месяца на вахте, затем у них наступает период межвахтового отдыха. Таким образом, на каждом рабочем месте происходит периодическая смена работников, выполняющих заданные рабочие функции.

Еще одной особенностью организации труда при работе предприятий в условиях Крайнего Севера является *использование матричного принципа формирования команд* для выполнения производственных заданий. Исходя из сложности производственной задачи, временные команды формируются из рабочих различных профессиональных бригад. Как правило, в сформированной временной команде присутствуют представители большинства бригад цеха.

Сменяемость работников, *во-первых*, в профессиональных бригадах, а *во-вторых*, во временных командах, сформированных для выполнения конкретных производственных заданий, является наиболее существенным фактором, накладывающим отпечаток на всю систему управления вахтовым коллективом.

Сопоставим по материалам исследований различных лет отношение к вахтовому методу. Данные в табл. 1 демонстрируют изменение оценки вахтовиками производственно-эконо-

как правило, в сформированной временной команде присутствуют представители большинства бригад цеха

Таблица 1

Оценка факторов, влияющих на отношение к вахтово-экспедиционному методу работы

	Перечень факторов	Ранг значимости факторов		
		1980 г.	1995 г.	2002 г.
1	Социально-бытовые условия проживания на вахте	3	9	9
2	Организация вахтовых перевозок	1	5	10
3	Суточный режим труда и отдыха	8	15	16
4	Заработная плата	2	1	3
5	Взаимоотношения в коллективе	11	16	15
6	Социокультурные условия проживания на вахте	7	14	8
7	Материальное стимулирование	4	2	2
8	Условия труда	6	8	4
9	Состояние здоровья	15	9	7
10	Режим перевахтовок руководителей и специалистов	5	3	5
11	Режим перевахтовок рабочих	14	6	6
12	Организация труда и производства	-	10	1

Примечания: 1 ранг означает наибольшее влияние.
В таблице приведены только сопоставимые факторы.

мических условий вахтово-экспедиционного метода.

Некоторые факторы за эти годы утратили свою актуальность для работников вследствие усовершенствования, поэтому стали рассматриваться как неотъемлемая часть метода. На ранних этапах освоения метода первостепенными являлись проблемы в области организации вахтовых перевозок и обеспечения социально-бытовых условий проживания на вахте. В последние годы указанные проблемы перестали быть столь значимыми (по материалам опроса 2002 года, этот пункт переместился на 9 место). В 2002 году на первое место вышел такой фактор, как «организация производства». Детализация этого пункта показывает неудовлетворенность вахтовиков, в первую очередь, ритмичностью поставок материалов: служба логистики не всегда обеспечивает бесперебойное снабжение необходимыми материалами в нужное для выполнения работ время.

в 2002 году на первое место вышел такой фактор, как «организация производства»

Еще один отрицательный компонент организации производства и управления, отмеченный

в анкетах 2002 года, – неудовлетворенность информированием о состоянии дел в организации, о ходе работ, о задачах управления. Выполнение работ во временных командах при постоянной сменяемости работников разрушает информационное поле. Рядовые работники теряют целеполагание своей работы, что сопровождается снижением мотивации и может приводить к снижению производительности труда.

выполнение работ во временных командах при постоянной сменяемости работников разрушает информационное поле

Выбор вахтового режима, безусловно, прежде всего, связан с высокой заработной платой, которая рассматривается в качестве своего рода компенсации за напряженный труд в суровых условиях, за отрыв от нормальных условий проживания. В этом отношении, показателен, например, 1995 год, который характеризовался периодом сравнительно высокой инфляции. Кроме того, многие предприятия испытывали финансово-экономические проблемы, что не позволяло платить вахтовикам достойную заработную плату. Тогда в крайне урезанной форме реализовывались другие формы материального стимулирования.

Помимо прочего, постоянно происходит сопоставление возможностей от доходов, получаемых в обжитых районах, с заработками в северных городах во время вахты.

В 2002 году вопросы дополнительного материального стимулирования вышли на 2-е место, опередив заработную плату. В настоящий момент встает вопрос о многообразии форм материального стимулирования, что, в частности, подразумевает оказание предприятием содействия в решении жилищных проблем, в приобретении дорогостоящих товаров посредством использования таких схем, как ипотека (с частичным участием предприятия в уплате взносов или покрытии процентов и т.д.).

[1] *Словарь иностранных слов. - М., 1989.*

рп