

Журнал «Мировые цивилизации» / Scientific journal «World civilizations» <https://wcj.world>

2024, Том 9, № 2 / 2024, Vol 9, Issue 2 <https://wcj.world/issue-2-2024.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ224.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кузьмин, Д. А. Особенности психологического консультирования работников в условиях арктической зоны / Д. А. Кузьмин // Мировые цивилизации. — 2024. — Т. 9. — № 2. — URL: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ224.pdf>

For citation:

Kuzmin D.A. Features of psychological counseling of employees in the arctic zone. *World civilizations*. 2024; 9(2): 04PSMZ224. Available at: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ224.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9

Кузьмин Дмитрий Алексеевич

Государственный научный центр Российской Федерации –
Федеральный медицинский биофизический центр им. А.И. Бурназяна, Москва, Россия

Аспирант

SPIN: 9406-3594

E-mail: dakuzmin79@gmail.com

Особенности психологического консультирования работников в условиях арктической зоны

Аннотация. В статье рассматриваются наиболее характерные социально-психологические факторы, воздействующие на работников предприятий, выполняющих работы в условиях Арктической зоны. Изоляция и стресс, вызванные особенностями работ в данной климатогеографической зоне, подвергают сотрудников воздействию нетипичных социально-психологических факторов, что может приводить к когнитивным и эмоциональным нарушениям. Предлагается их разделение на факторы, связанные с социальной изоляцией и факторы, связанные с особенностями замкнутого коллектива. Исследуются особенности воздействия данных факторов на когнитивную и эмоциональную сферу работников. Представлен взгляд автора на место психологической помощи работникам в системе психологического и медико-санитарного обеспечения производимых предприятием работ. Рассмотрены трудности, с которыми сталкивается психолог-практик при оказании психологической помощи работникам в условиях Арктической зоны, а также особенности психологического консультирования в данных условиях, определяемые указанными трудностями. В качестве основного подхода при оказании психологической помощи в условиях Арктической зоны предлагается использовать психотехнику позитивной психотерапии, как обладающую большим психокоррекционным, психотерапевтическим и психореабилитационным потенциалом. Отмечается, что подход позитивной психотерапии в данных условиях способствует актуализации ресурсов и облегчает процесс адаптации к сложным условиям. Работу психолога при оказании психологической помощи предлагается ориентировать на переосмысление травматичных воспоминаний, способствующих обострению внутриличностных и межличностных конфликтов в условиях работ в Арктической зоне.

Ключевые слова: социально-психологические факторы; замкнутый коллектив; психологическое обеспечение; психологическая помощь; психологическое консультирование; позитивная психотерапия; психокоррекция; психотерапия; психореабилитация; адаптация; межличностный конфликт; внутриличностный конфликт

Одним из наиболее перспективных направлений деятельности в современных российских реалиях можно назвать разработку Арктической зоны. И этому способствует целый ряд причин, наиболее актуальной из которых можно назвать крупнейшие запасы полезных ископаемых (нефти, газа, редкоземельных металлов). Не менее важная причина проистекает из первой и, во многом, связана с ней. В Арктической зоне находится наиболее протяженная береговая линия с прибрежно-портовой инфраструктурой. В то же время логистика из глубины материка крайне затруднена. Таким образом, первая из указанных причин говорит об огромных перспективах разработки Арктической зоны, особенно в современных политических реалиях. Вторая, также с опорой на реалии современности, говорит о ее крайней труднодоступности и потенциальной уязвимости.

Эти обстоятельства во многом обуславливают то, что абсолютное большинство работ в Арктической зоне производится вахтовым методом, либо в ходе рабочих командировок. вследствие этого работники подвергаются воздействию ряда нетипичных для них факторов [11, 12], в том числе социально-психологических, последствия которых проявляются, в основном, в когнитивно-поведенческой и эмоциональной сфере сотрудников. Наиболее эффективным средством восстановления указанных сфер работников, как в ходе командировки, так и по её завершению, представляется своевременная психологическая помощь, а именно психокоррекционное и психотерапевтическое воздействие.

В целях качественного формирования системы психологической помощи сотрудникам были изучены факторы, влияющие на персонал, выполняющий работы в условиях Арктической зоны. Исследование проводилось путем регистрации причин обращения работников за психологической помощью. В результате исследования, были выявлены следующие социально-психологические факторы, которые можно структурно объединить в две группы: факторы, связанные с социальной изоляцией и факторы, связанные с особенностями замкнутого коллектива.

Таблица 1

Характеристика социально-психологических факторов, воздействующих на работников в Арктической зоне

	Факторы	Влияние на персонал
Связанные с социальной изоляцией	Изоляция от привычного круга общения	Рост эмоционального напряжения, снижение адекватности восприятия социального окружения, рост конфликтности.
	Информационная изоляция	Повышение тревожности, учащение вербальной агрессии.
	Невозможность реализации культурных запросов	Рост внутренней неудовлетворенности, риск злоупотребления спиртными напитками.
Связанные с особенностями замкнутого коллектива	Стратификация коллектива	Снижение трудовой мотивации.
	Устойчивость групповых норм	Живучесть негативных явлений (круговая порука, низкая степень личной ответственности, злоупотребление алкоголем).
	Настороженность к новым сотрудникам	Затрудненность адаптации новых членов коллектива.
	Отсутствие личного пространства	Обострение внутриличностных и межличностных конфликтов.

1. Факторы, связанные с социальной изоляцией:

а) Изоляция от привычного круга общения.

Работники физически изолированы от привычного круга общения при критическом снижении информационного взаимодействия с ним. Результатом этого становится рост эмоционального напряжения, снижение адекватности восприятия социального окружения,

снижение толерантности к окружающим, рост конфликтности [1]. Под воздействием социальной изоляции наблюдается повышение риска развития депрессии, алкоголизма и тревожных расстройств [2]. В целом, последствия длительной изоляции индивида разделяют на последствия психологического характера (расстройства психики, помутнение рассудка, возникновение галлюцинаций, заторможенность вербального мышления и внимания, нарушения восприятия, снижение интеллектуальных возможностей) и последствия физиологического характера (гипертония, снижение иммунитета, ухудшение сна, гормональные нарушения) [2]. Таким образом, социальная изоляция создает, в том числе, риск деформации социальных и коммуникативных навыков индивида.

б) Информационная изоляция.

По причине отрезанности от большинства привычных источников информации у работников возникает ощущение «информационного вакуума», вследствие чего повышается тревожность. Прямым следствием информационной изоляции ряд исследователей также полагают учащение случаев вербальной агрессии (оскорбление, обвинение, язвительность) [5], появление панических атак [6], и формирование психотических или психосоматических нарушений [6].

в) Невозможность реализации культурных запросов.

По причине информационной и физической изоляции часть культурных запросов сотрудников перестает реализовываться. Данное обстоятельство способствует нарастанию внутренней неудовлетворенности и поиску своеобразных заменителей, среди которых, наряду с конструктивными, могут присутствовать деструктивные формы, такие, как алкоголизация. Среди прочих возможных последствий отмечаются рост тревожности, появление панических атак, чувства одиночества, проявлений психологической незрелости, ощущения давления коллектива, рост напряженности в межличностных отношениях, снижение трудовой мотивации [8,15].

2. Факторы, связанные с особенностями замкнутого коллектива.

а) Стратификация коллектива.

В силу регулярности выездов в командировки относительно постоянным составом групп работников, а также специфики задач, выполняемых отдельными подразделениями предприятия, в коллективе формируются устойчивые микрогруппы, каждая из которых обладает той или иной степенью престижности или иерархичности по отношению к другим группам. Основанием для их формирования служит, как правило, принадлежность к структурному подразделению, стаж работы, а также культурно-ценностная близость. В каждой из групп формируется своя неформальная иерархия. В качестве следствия такого социального расслоения отмечают замещение рабочей мотивации на личностно-групповую [8], что может приводить к снижению трудовой мотивации в целом.

б) Устойчивость групповых норм.

Профессия всегда является основой статусной идентификации личности, в связи с чем принадлежность человека к той или иной профессии определяет ряд его личностных установок. Кроме того, профессиональная группа – это социальный институт, создающий и поддерживающий собственную систему ценностей. В силу замкнутости и стратификации трудовых коллективов предприятия, они формируют собственные системы ценностей, воспроизводимых коллективом и устойчивых к влиянию извне. Причем среди них

присутствуют как конструктивные ценности (профессионализм, коллективизм, взаимовыручка), так и их деструктивные формы (круговая порука, низкая степень личной ответственности, злоупотребление спиртными напитками).

в) Настороженность к новым сотрудникам.

При выполнении должностных обязанностей в условиях Арктической зоны на сотрудников предприятия оказывает влияние ряд негативных факторов и стрессовых ситуаций, провоцирующих развитие нервно-психического напряжения. Особенно сильно его влияние отмечается на сотрудников, которые недавно прибыли в трудовой коллектив, либо впервые выехали в командировку в Арктическую зону. В таких условиях особенно большое значение имеет психологический климат в трудовых коллективах, который способен как усилить адаптационный потенциал индивида, так и напротив, затруднить его адаптацию. Вместе с тем, наблюдаются трудности в установлении доверительных отношений между коллективом и новыми сотрудниками. Зачастую это связано со сложившейся и относительно стабильной социальной средой среди сотрудников, выезжающих в условия Арктической зоны. Каждый новый элемент, попадающий в такую среду, изначально воспринимается как чужеродный.

г) Отсутствие личного пространства.

Организация работ и отдыха сотрудников не предусматривает возможности уединения и хотя бы временного пребывания в личном пространстве, что также способствует росту напряженности между сотрудниками, обострению межличностных и внутриличностных конфликтов [8]. Особенно тяжело эта ситуация переносится участниками экспедиции, склонными к интроверсии.

Таким образом, психологическая помощь является необходимой составляющей обеспечения работ в Арктической зоне, направленной на поддержание здорового когнитивного и эмоционального состояния работников предприятия. Вместе с тем, наибольшая эффективность психологического воздействия обеспечивается в случае системного подхода. Следовательно, психологическую помощь целесообразно рассматривать как один из элементов психологического обеспечения работ, в составе которого помимо психологической помощи предполагаются также: профессиональный психологический отбор, психологическая подготовка, психологическое сопровождение, психологическая реабилитация, оптимизация системы психологического обеспечения. В свою очередь, систему психологического обеспечения целесообразно полагать одним из элементов медико-санитарного обеспечения, что позволит выстроить систему, предполагающую более тесное взаимодействие психолога и медицинских работников, а также, при необходимости сочетать медикаментозное и психологическое воздействие в ходе оказания помощи работникам предприятия. Такой подход содержит в себе потенциал для более эффективного поддержания оптимального психологического и физиологического состояния сотрудников, а также предполагает наличие необходимых средств для преодоления трудностей, связанных с работой психолога в условиях Арктической зоны.

Наиболее характерными трудностями, связанными с профессиональной деятельностью психолога в указанных условиях, оказались:

1. Организация рабочего места психолога. Психологическое консультирование предполагает такую организацию рабочего пространства, которое обеспечивает конфиденциальность и психологическую безопасность для обратившегося за помощью,

однако в ситуации дефицита места и компактного размещения сотрудников, задействованных в производстве и обеспечении работ, данные условия оказываются трудновыполнимыми.

2. Регламентация времени работы психолога. Плотный график выполнения работ персоналом предприятия предполагает, что обращения сотрудников к психологу будут реализовываться преимущественно в нерабочее время. Следовательно, для психолога необходимо, с одной стороны установить дополнительное время для консультирования вне рабочего графика, с другой стороны - придерживаться границ установленного дополнительного времени во избежание профессионального выгорания.

3. Отсевание мнимых обращений к психологу. В условиях замкнутого коллектива и информационного дефицита работники зачастую сознательно или бессознательно находят мнимые поводы для обращения к психологу или врачу. Подобные обращения не требуют терапевтического вмешательства, а продиктованы недостатком внимания и социального взаимодействия. Вместе с тем подобные запросы могут маскировать актуальный внутриличностный конфликт, о котором работник пока не готов говорить с психологом.

4. Страх наказания со стороны руководства. Обострение межличностных конфликтов в замкнутом коллективе регулярно происходит в звене начальник-подчиненный. Таким образом, необходимость обращения работника к психологу в указанных условиях может сдерживаться страхом наказания в том случае, если поводом для обращения становится такой конфликт. Противоречащие друг другу мотивы обращения к психологу и страха наказания способны усилить текущий внутриличностный конфликт и актуализировать его до максимума. Близким по природе к описанному и также обладающим сдерживаемым содержанием является страх негативных выводов психолога с последующим удалением обратившегося сотрудника из состава группы выполняющей работы.

5. Страх раскрытия перед незнакомым человеком. Большинство работников не имеют опыта работы с психологом, стесняются говорить о своих проблемах и сомневаются в том, что смогут правильно объяснить, что именно их тревожит. Сопутствующим данному страху часто является страх показаться смешным в глазах специалиста.

6. Страх иронии со стороны коллег. В мужских коллективах присутствует распространенный стереотип, что мужчина должен быть способен самостоятельно решать все возникающие проблемы, а обращение к психологу - признак психического заболевания. Усиливает указанный страх эффект замкнутого коллектива, где любая информация, дошедшая до третьих лиц, быстро становится достоянием общественности.

Как было сказано выше, при практической организации психологической помощи сотрудникам, производящим работы в условиях Арктической зоны, доминирующим оказывается воздействие на работников группы социально-психологических факторов, общее свойство которых заключается в изменении привычных для них информационных и социальных условий. Следствием такого воздействия является изоляция человека от большинства используемых им ресурсов, что резко снижает его стрессоустойчивость и адаптационный потенциал. В связи с чем одной из психотехник, наиболее подходящих для работы в описанных условиях, нам представляется позитивная психотерапия.

Позитивная психотерапия позиционируется многими современными исследователями [3, 13], как психотехника, основанная на актуализации эмоциональных, духовных и умственных способностей. Иными словами, она способствует повышению ресурсного потенциала и поиску нового ресурса в текущей ситуации. Это обеспечивает формирование новых путей выхода из негативных состояний и оптимизации адаптационных процессов.

Таким образом, применение психотехники позитивной психотерапии создаёт потенциальную возможность самостоятельного разрешения проблемной ситуации, казавшейся человеку ранее неразрешимой [9, 10]. Помимо решения конкретной проблемы, такая работа также формирует у клиента навык самостоятельного решения проблем, имеющих схожую природу.

Также, по мнению ряда авторов [13], позитивная психотерапия, в отличие от других психотехник, ориентирована на смену мировоззрения, способа получения и обработки информации, взглядов, установок и ожиданий человека, повышение его саморефлексии [7], а, следовательно, она содержит в себе существенный потенциал для корректировки профессионально важных качеств сотрудников предприятия.

Основная идея, заложенная в позитивной психотерапии ее создателем, Н. Пезешкианом – разрешение внутриличностных конфликтов, являющихся источниками психологических проблем, а также переосмысление предыдущего жизненного опыта, деструктивная интерпретация которого и порождает внутриличностные конфликты [4, 14]. Принятая в позитивной психотерапии логика консультирования способствует тому, чтобы специалист, выдерживая направление работы, определяемое запросом клиента, в то же время побуждал его к максимальной свободе ассоциаций и реакций в рамках заданного им же направления. Следовательно, позитивная психотерапия способствует соединению директивного и мягкого стиля работы психолога, выбирая их оптимальное сочетание в ходе каждой психологической консультации.

Таким образом, выбор позитивной психотерапии в качестве основной психотехники для оказания психологической помощи был основан на следующих ее особенностях:

- ориентированность на повышение ресурсного потенциала;
- ориентированность на разрешение внутриличностных конфликтов;
- ориентированность на переосмысление предыдущего опыта;
- формирование способности самостоятельного решения проблем;
- возможность работы с развитием профессионально важных качеств;
- сочетание мягкости и директивности в работе;
- обоснованная логика построения консультации.

Наши наблюдения подтверждают, что все запросы, с которыми обращались к психологу сотрудники предприятия, в период производства работ в Арктической зоне были связаны с воздействием на них социально-психологических факторов и снижением способности адаптироваться к ситуации. В работе с данными запросами позитивная психотерапия показала себя, как психотехника, способная оказать оперативную психологическую помощь и организовать текущую психологическую реабилитацию сотрудников.

Группа факторов, связанных с процессами внутри замкнутого коллектива, генерировала, преимущественно, состояния, связанные с потенциальными или реализуемыми конфликтами. Сотрудники, более восприимчивые к этой группе факторов, обратившись к психологу, сообщали о напряженности в отношениях с коллегами, непонимании с их стороны, подозрительности, отчужденности и о том, что в коллективе они чувствуют себя чужими. В качестве дополнительных симптомов указывались нервозность, раздражительность, усиление сдерживаемой агрессии и постоянный поиск пути ее реализации. В основном, это касалось сотрудников, которые пришли в коллектив сравнительно недавно, либо ценностная сфера которых существенно отличается от большинства членов коллектива. В таких случаях работа психолога, в рамках подхода

позитивной психотерапии, была направлена на развитие эмпатии, самосознания, формирование личных границ и поведенческих паттернов, ориентированных на конструктивное разрешение конфликтных ситуаций.

Группа факторов, связанная с изоляцией от привычной среды обитания, часто способствовала усилению одновременно тоски по близким и отчужденности от них, что, в свою очередь, приводило к частичной утрате понимания и конфликтам с ними. Сотрудники, для которых эта группа факторов являлась доминирующей, при обращении к психологу сообщали о конфликтах с близкими, попытках манипуляций и давления с их стороны, своей дезориентации в ситуации, ощущении состояния тупика, потери цели, затруднениях с выбором реакции на происходящее, состоянии ожидания потери. В качестве дополнительных симптомов указывалась подавленность, протестация, длительный пониженный фон настроения. Наблюдалась и противоположная реакция, связанная с повышенной возбужденностью, вербальной и двигательной активностью, стремлением привести себя в состояние алкогольного опьянения, высказываниями желания нанести себе вред. В этих случаях работа психолога, основанная на психотехнике позитивной психотерапии, была ориентирована на осознание причинно-следственных связей происходящего, логическую оценку происходящего, планирование будущего, работу с экзистенциальными вопросами, поиск ресурсов.

В ходе оказания психологической помощи по запросам, связанным с каждой из описанных групп психологических факторов, позитивная психотерапия показала себя, как эффективная психотехника, способная решать задачи психологического консультирования в ходе психологического обеспечения работ в Арктической зоне.

Выводы:

1. На работников в Арктической зоне воздействует ряд нетипичных социально-психологических факторов, среди которых можно выделить группу факторов, связанных с социальной изоляцией и группу факторов, связанных с особенностями замкнутого коллектива.
2. Психологическую помощь работникам в условиях Арктической зоны целесообразно рассматривать как один из элементов психологического обеспечения работ, включенного в систему их медико-санитарного обеспечения.
3. Одной из наиболее оптимальных психотехник оказания психологической помощи работникам в условиях Арктической зоны представляется позитивная психотерапия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Г. М. Социальная психология: Учебник / Г. М. Андреева. — М.: Аспект-Пресс, 2016. — 363 с.
2. Кадисон, Ю. Б. Исследование проблемы социальной изоляции в мировой практике и ее роли в социально-психологической дезадаптации личности / Ю. Б. Кадисон // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. — 2020. — № 15. — С. 56–58.
3. Калашникова, Т. В. Возможности позитивной психотерапии в коррекции ценностных ориентаций осужденных мужского пола / Т. В. Калашникова, Т. М. Позднякова // Инновационные подходы в решении научных проблем: Сборник трудов по материалам XVI Международного конкурса научно-

- исследовательских работ. — Уфа: ООО «Научно-издательский центр «Вестник науки», Уфимский университет науки и технологий, 2024. — С. 87–90.
4. Карвасарский, Б. Д. Психотерапевтическая энциклопедия. — СПб.: Питер Ком, 1998.
 5. Комалова, Л. Р. Вербальная реализация агрессии как продукт социально-когнитивной депривации / Л. Р. Комалова // Вопросы психолингвистики. — 2016. — № 30. — С. 103–115.
 6. Куликов, Р. К. Депривация как фундамент возникновения психосоматического расстройства / Р. К. Куликов // Инновации в науке и практике: Сборник статей по материалам V международной научно-практической конференции, Барнаул, 10 февраля 2018 года / Ответственный редактор: Халиков А.Р. — Барнаул: Общество с ограниченной ответственностью Дендра, 2018. — С. 220–223.
 7. Мануйлова, О. В. Рефлексивная игра как профилактика молодежного экстремизма сквозь призму позитивной психотерапии / О. В. Мануйлова // Северо-кавказский психологический вестник. — 2015. — Т. 13, № 4. — С. 97–100.
 8. Мекебаев, Н. С. Трансформация структуры социальных отношений курсантов в условиях мировой пандемии / Н. С. Мекебаев // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. — 2021. — № 2(8). — С. 184–191.
 9. Пезешкиан, Н. Тренинг разрешения конфликтов. Психотерапия повседневной жизни. — М.: Институт позитивной психотерапии, 2006. — 464 с.
 10. Смирнова, С. В. Позитивная психотерапия и дифференциальный анализ в условиях кризиса / С. В. Смирнова // Социальная и личностная безопасность и защита человека: эволюция форм и современные парадигмы: материалы международной заочной научно-практической конференции, посвященной 40-летию Амурского государственного университета, Благовещенск, 30 января 2015 года. — Благовещенск: Амурский государственный университет, 2015. — С. 129–136.
 11. Соловьева, Е. Н. Особенности влияния климатогеографических факторов на возникновение острых нарушений мозгового кровообращения у жителей Крайнего Севера / Е. Н. Соловьева, А. В. Тяпкин, И. А. Лебедев // Университетская медицина Урала. — 2018. — Т. 4, № 3(14). — С. 35–36.
 12. Тяпкин, А. В. Особенности влияния климатогеографических факторов на возникновение инсультов у жителей крайнего Севера / А. В. Тяпкин, Е. Н. Соловьева // Актуальные проблемы теоретической, экспериментальной, клинической медицины и фармации : материалы 52-й ежегодной Всероссийской конференции студентов и молодых ученых, посвященной 90-летию доктора медицинских наук, профессора, заслуженного деятеля науки РФ Павла Васильевича Дунаева, Тюмень, 12 апреля 2018 года. — Тюмень: РИЦ «Айвекс», 2018. — С. 252.
 13. Федоров, А. Ф. Влияние методов позитивной психотерапии на деструктивное поведение осужденных / А. Ф. Федоров, Ю. Е. Суслов // International Journal of Medicine and Psychology. — 2022. — Т. 5, № 1. — С. 17–21.
 14. Христинина, Н. В. Опыт использования позитивно окрашенных метафор в психотерапии / Н. В. Христинина // Инновационные научные исследования в современном мире: теория, методология, практика: Сборник статей по материалам I международной научно-практической конференции. Часть 4. — Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр «Вестник науки», 2019. — С. 37–44.
 15. Черная, С. Е. Возможности психологической службы вуза в профилактике дезадаптации и маргинализации иностранных студентов / С. Е. Черная // Проблемы современного педагогического образования. — 2022. — № 76-2. — С. 309–312.

Kuzmin Dmitry Alekseevich

State Scientific Center of the Russian Federation -
A.I.Burnazyan Federal Medical Biophysical Center, Moscow, Russia
E-mail: dakuzmin79@gmail.com

Features of psychological counseling of employees in the arctic zone

Abstract. The article examines the most characteristic socio-psychological factors affecting employees of enterprises performing work in the Arctic zone. Isolation and stress caused by the peculiarities of work in a given climatic and geographical area expose employees to atypical socio-psychological factors, which can lead to cognitive and emotional disorders. It is proposed to divide them into factors related to social isolation and factors related to the characteristics of a closed collective. The features of the impact of these factors on the cognitive and emotional sphere of employees are investigated. The author's view on the place of psychological assistance to employees in the system of psychological and medical-sanitary provision of work performed by the enterprise is presented. The difficulties faced by a practicing psychologist in providing psychological assistance to workers in the Arctic zone, as well as the features of psychological counseling in these conditions, determined by these difficulties, are examined. As the main approach in providing psychological assistance in the Arctic zone, it is proposed to use the psychotechnics of positive psychotherapy, as having great psychocorrective, psychotherapeutic and psychorehabilitation potential. It is noted that the approach of positive psychotherapy in these conditions contributes to the actualization of resources and facilitates the process of adaptation to difficult conditions. It is proposed to focus the work of a psychologist in providing psychological assistance on rethinking traumatic memories that contribute to the exacerbation of intrapersonal and interpersonal conflicts in the conditions of work in the Arctic zone.

Keywords: socio-psychological factors; closed group; psychological support; psychological assistance; psychological counseling; positive psychotherapy; psychocorrection; psychotherapy; psychorehabilitation; adaptation; interpersonal conflict; intrapersonal conflict