

УДК 159.94

Селезнева Дарья Игоревна

студент магистратуры
Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова
Москва, Россия
daria7drake@gmail.com

Daria I. Selezneva

Post-graduate student
Russian Economic University named
after Georgy Valentinovich Plekhanov
Moscow, Russia

**ПРОКРАСТИНАЦИЯ КАК ФАКТОР,
ВЛИЯЮЩИЙ НА ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ И
ЭМОЦИОНАЛЬНУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ
КОЛЛЕКТИВА**

**PROCRASTINATION AS A FACTOR IN
THE RESILIENCE AND EMOTIONAL
STABILITY OF THE TEAM**

Аннотация

Прокрастинация, или «хроническое откладывание дел», является распространенной проблемой современного общества, затрагивающей как индивидуальный, так и коллективный уровни функционирования. В контексте организационной психологии влияние прокрастинации на социально-психологический климат коллектива становится особенно важным аспектом изучения. Негативное влияние прокрастинации на работоспособность, эффективность командной работы и атмосферу в коллективе может привести к снижению общей производительности организации и ухудшению результатов труда, а также к возможным проблемам в управлении персоналом. Понимание влияния прокрастинации на социально-психологический климат коллектива может способствовать разработке эффективных стратегий управления временем и повышению производительности труда.

Ключевые слова:

прокрастинация, командная работа, климат коллектива, производительность труда

Abstract

Procrastination, or «chronic procrastination» is a common problem in modern society, affecting both individual and collective levels of functioning. In the context of organizational psychology, the influence of procrastination on the socio-psychological climate of the team becomes a particularly important aspect of the study. The negative impact of procrastination on performance, teamwork efficiency and the atmosphere in the team can lead to a decrease in the overall productivity of the organization and a deterioration in work results, as well as possible problems in personnel management and retention of qualified employees. The relevance of the article is due not only to the widespread spread of procrastination, but also to its potential negative consequences for organizations. Understanding the impact of procrastination on the socio-psychological climate of a team can contribute to the development of effective time management strategies and increase productivity.

Keywords:

procrastination, teamwork, team climate, labor productivity

Социально-психологический климат в организации представляет собой общую атмосферу, настроение, взаимоотношения и общие убеждения среди сотрудников. Благоприятный социально-психологический климат характеризуется тем, что в коллективе царит доверие, взаимопонимание, уважение, поддержка и сплоченность [1]. Психологический климат, согласно мнению В.М. Шепеля, представляет собой эмоциональную окраску психологических связей между членами коллектива, которая возникает на основе симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей. Этот вид климата определяется эмоциональной атмосферой, которая царит в коллективе, и влияет на общение, взаимодействие и отношения между сотрудниками [2].

Симпатия, понимание и совпадение взглядов способствуют формированию позитивного психологического климата, который, в свою очередь, способствует улучшению коммуникации, сотрудничеству и общей работоспособности коллектива. В такой атмосфере сотрудники чувствуют себя комфортно, поддерживают друг друга и легче решают возникающие задачи [3]. Социально-психологический климат, по определению Овсянниковой Е.А., представляет собой состояние психологии организации как целого, которое объединяет частные групповые состояния [4]. Это означает, что климат в организации формируется из психологических особенностей каждого сотрудника и их взаимодействия, создавая общую атмосферу и характер отношений в коллективе.

Успешность адаптационного процесса личности действительно зависит от наличия личностных ресурсов и готовности их эффективно использовать в различных ситуациях. Готовность к принятию решений и выполнению действий важна для эффективной адаптации к переменам и достижения поставленных целей. Откладывание важных дел на неопределенный срок, известное как прокрастинация, может иметь негативные последствия для личности. Прокрастинация может привести к стрессу, ухудшению качества работы, потере времени и упущенным возможностям. Исследования в области прокрастинации имеют высокую актуальность, поскольку понимание этого феномена помогает разрабатывать стратегии преодоления отсрочки и улучшения личной продуктивности [4].

Прокрастинация может быть вызвана различными факторами, такими как страх неудачи, недостаток мотивации, перфекционизм, отсутствие ясных целей или планов действий, а также проблемы с саморегуляцией. Изучение этого явления помогает не только понять причины отсрочки, но и разработать стратегии преодоления прокрастинации [5].

В психологической практике исследования феномена прокрастинации могут быть рассмотрены в позитивном или негативном контексте.

1. Позитивный подход

В рамках позитивного подхода прокрастинация может быть рассмотрена как естественная реакция на некоторые внутренние или внешние факторы. Некоторые исследования связывают прокрастинацию со стремлением к удовольствию и избеганию неприятных ощущений. Они предполагают, что некоторые люди могут искать стимулирующие и удовлетворяющие деятельности вместо того, чтобы

выполнять скучные или неприятные задачи. В таком случае прокрастинация может служить способом саморегуляции и защиты от несоответствующей нагрузки.

2. Негативный подход

Негативный подход к прокрастинации сосредотачивается на ее деструктивном влиянии на жизнь и психическое состояние человека. Исследования могут выявлять связь между прокрастинацией и пониженным самоуважением, повышенным уровнем стресса и снижением общей психологической благополучности. Откладывание выполнения задач может приводить к негативным последствиям, таким как пропуск сроков, ухудшение качества работы и возникновение экстренных ситуаций, которые могут быть источником усталости, тревоги и чувства неудовлетворенности.

Позитивный и негативный подходы комплементарны и могут пролить свет на разные аспекты прокрастинации. Важно понимать, что каждый человек уникален в своей прокрастинации и может мотивироваться разными факторами. Понимание, анализ и поиск эффективных стратегий самосовершенствования помогут преодолеть отрицательные последствия прокрастинации и повысить личностное благополучие [2].

Применительно к социально-психологическому климату в коллективе, можно утверждать, что, если значительная часть сотрудников склонна к прокрастинации, это может создать напряженность в коллективе, снизить уровень доверия и качество взаимодействия между коллегами.

Прокрастинация может подорвать жизнестойкость коллектива несколькими способами:

1. Создавая задержки и просрочки, прокрастинация увеличивает рабочую нагрузку и стресс для членов коллектива.

2. Снижая производительность, прокрастинация может поставить под угрозу способность коллектива достигать своих целей и удовлетворять требованиям клиентов.

3. Увеличивая чувство неполноценности и неуверенности, прокрастинация может негативно влиять на моральный дух и мотивацию членов коллектива.

Прокрастинация также может негативно влиять на эмоциональную устойчивость коллектива:

4. Откладывая задачи, прокрастинаторы могут испытывать стресс, тревогу и чувство вины, которые могут распространяться на других членов коллектива.

5. Негативные эмоции, вызванные прокрастинацией, могут создать токсичную рабочую среду, подрывающую доверие и сотрудничество.

6. Постоянное откладывание задач может привести к чувству безнадежности и снижению энтузиазма среди членов коллектива.

Прокрастинация является распространенной проблемой на рабочем месте, которая может негативно влиять на производительность, удовлетворенность работой и общее благополучие сотрудников. Настоящее исследование было проведено с целью выявления факторов, влияющих на прокрастинацию среди сотрудников ПАО Сбербанк. Исследование проводилось с использованием количественного метода с участием 20 сотрудников ПАО Сбербанк из различных отделений и должностей. Исследовались уровни прокрастинации и потенциальные факторы, влияющие на нее, с использованием опросников (табл. 1).

Таблица 1 – Факторы, влияющие на прокрастинацию сотрудников

Фактор	Влияние на прокрастинацию
Высокая загруженность сотрудников (большой объем работы)	25%
Нежелание выполнять поручения начальника	10%
Размытые сроки выполнения работы	12%
Частые совещания, построения и собрания	5%
Непонятно сформулированная задача	18%
Отсутствие личной ответственности за выполнение служебных обязанностей	16%
Страх публичной критики, при условии, что поставленная задача не окажется выполненной должным образом	14%

Данные таблицы 1 показывают, что наиболее значительными факторами, влияющими на прокрастинацию сотрудников, являются:

- 1) Высокая загруженность сотрудников (25%);
- 2) Непонятно сформулированная задача (18%);
- 3) Отсутствие личной ответственности за выполнение служебных обязанностей (16%).

Эти факторы тесно связаны с жизнестойкостью и эмоциональной устойчивостью коллектива.

Высокая загруженность может привести к стрессу, выгоранию и чувству перегруженности. Это может подорвать жизнестойкость коллектива, снижая способность справляться с давлением и неопределенностью. Стресс, вызванный высокой загруженностью, может привести к негативным эмоциям, таким как раздражительность, тревога и истощение, что негативно влияет на эмоциональную устойчивость.

Отсутствие ясности относительно ожиданий может создать стрессовую и напряженную рабочую среду, что негативно влияет на жизнестойкость и эмоциональную устойчивость коллектива.

Отсутствие личной ответственности за выполнение служебных обязанностей может привести к чувству отстраненности и отсутствию приверженности к задачам.

Для повышения жизнестойкости и эмоциональной устойчивости коллектива организациям необходимо сосредоточиться на устранении факторов, способствующих прокрастинации, таких как высокая загруженность сотрудников, непонятно сформулированные задачи и отсутствие личной ответственности. К таким стратегиям могут относиться:

- 1) Оптимизация рабочей нагрузки и обеспечение достаточных ресурсов;
- 2) Улучшение ясности и конкретики поручаемых задач;
- 3) Установление четких ожиданий и предоставление сотрудникам возможности взять на себя ответственность за свою работу;
- 4) Повышение мотивации сотрудников и создание поддерживающей и подотчетной рабочей среды.

Реализация этих стратегий может помочь организациям создать более продуктивную и поддерживающую рабочую среду, в которой сотрудники чувствуют себя более вовлеченными, устойчивыми и эмоционально устойчивыми.

Таким образом, повышение жизнестойкости и эмоциональной устойчивости коллектива путем борьбы с прокрастинацией может принести значительные выгоды для организаций, включая улучшение общих результатов работы, снижение стресса и повышение удовлетворенности сотрудников.

Список использованных источников

1. Джаппарова, Н. Л. Тайм-менеджмент как действенный инструмент эффективного управления временем успешного менеджера / Н. Л. Джаппарова // Вопросы студенческой науки. – 2020. – №2 (42). – С. 270-273.
2. Ершова, Р. В. Исследование взаимосвязи прокрастинации в области здоровье сбережения и психологического благополучия личности / Р. В. Ершова, Л. Ф. Бородина // Вестник Вятского государственного университета. – 2022. – № 1 (143). – С. 109-118.
3. Жданова, Н. Е. Индивидуально-психологические особенности личности как детерминанты формирования прокрастинации / Н. Е. Жданова // Московский экономический журнал. – 2019. – №9. – С. 794-798.
4. Журавлева, Е. В. Изучение особенностей взаимосвязи личностного конструкта прокрастинации с демографическими факторами / Е. В. Журавлева, А. А. Журавлев // East European Scientific Journal. – 2020. – № 5 (57). – Р. 40-44.38.
5. Забелина, Е. В. Взаимосвязь беспомощности и коммуникативной активности в подростковом возрасте / Е. В. Забелина // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена: Аспирантские тетради. Ч.П. – 2008.– С. 58-62.