

ПРОБЛЕМА ПРОКРАСТИНАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Е.Ю. Русальская, 2 курс, Институт психологии, БГПУ им. М. Танка

Научный руководитель: С.Е. Покровская, кандидат психологических наук, доцент БГПУ им. М. Танка

В настоящее время наблюдается довольно распространенный феномен прокрастинации, который проявляется в откладывании важных и срочных дел на последний момент. Так, молодой сотрудник постоянно сдает рабочий материал в самый последний день. В результате чего у него остается слишком мало времени на то, чтобы досконально изучить данные. В связи с этим, в материалах часто встречаются опечатки и даже ошибки. Скорее всего, данный тип сотрудников приступает к работе, только когда осознает приближение дедлайна (дедлайн – крайнее время, к которому должна быть выполнена поставленная задача). Чем ближе конечный срок, тем выше мотивация к деятельности. Вызывает интерес психологическая природа прокрастинации и что можно сделать для оптимизации этого процесса.

На сегодняшний день нет единого определения феномена прокрастинации. Авторы достигли консенсуса лишь в отношении ключевых характеристик: наличия промедления в реализации того или иного намерения и присутствия сопутствующего чувства психологического дискомфорта. Однозначных этиологических факторов в настоящее время не существует. Остановимся на мнении некоторых представителей современной психологии.

Представители *психодинамического подхода* видят причины прокрастинации в последствиях детских травм и проблемах в отношениях с родителями. Например, Миссилдайн оперировал термином “синдром хронической прокрастинации” и утверждал, что при возникновении ситуаций, схожих с детским опытом, взрослый может воспроизводить старые защитные реакции, в числе которых есть прокрастинация [3].

В *поведенческом подходе* закрепилось мнение о том, что уровень прокрастинации возрастает за счет укрепления подобной стратегии в последующем поведении. Так, Джордж Эйнсли, назвал прокрастинацию “базовым импульсом человека”, и считал, что люди вместо действий для реализации долгосрочных целей, застревают на выполнении мимолетных задач, за которыми немедленно последует удовлетворение и вознаграждение.

По мнению *КОГНИТ ИВИСТ ОВ* существует три основные причины прокрастинации:

1. иррациональные убеждения
2. заниженная самооценка
3. неспособность самостоятельно принимать решения

Таким образом, можно описать пути разрешения данного феномена. Известно, что некоторые личностные особенности способствуют возникновению прокрастинации: тревожность, так как тревожный человек стремится быстрее завершить задание, чтобы избежать волнений, связанных с приближением срока выполнения работы. Но в отношении этого, мнения ученых расходятся. Другими личностными особенностями могут стать: наличие страха неудачи и стремление к ее избеганию, боязнь успеха и перспективы стать объектом всеобщего внимания (застенчивость), нежелание выделиться и вызвать зависть у других.

Существует множество способов борьбы с прокрастинацией и большинство из них базируются на эффективном тайм-менеджменте.

Профессор Стэндфордского университета Джон Перри предложил свой своеобразный метод борьбы с прокрастинацией – структурированная прокрастинация. Прокрастинаторы не лентяи, они всегда заняты чем-то, пусть даже и мелкими, несерьезными вещами. Они могут точить карандаши или постоянно убирать. Они это делают для того, чтобы не делать более значимое дело.

Структурированная прокрастинация – это техника борьбы с помощью составленного перечисления дел. В начале должны находиться первостепенные и неотложные, а в конце, не менее полезные, но не самые безотлагательные. Список следует составлять таким образом, чтобы дела в его начале имели одно требование и казались очень важными, но на самом деле не являлись срочными.

Еще одним эффективным способом борьбы является оптимизация работы с разделением ее на несколько частей со своими дедлайнами. Сами дедлайны стоит ставить на день или на два раньше необходимого срока, с расчетом на то, что сделанную работу необходимо подвергать обработке и коррекции. За каждый вовремя заверченный дедлайн стоит делать моральные и материальные позитивные поощрения, дабы повысить личную мотивацию сотрудника. В случаях несвоевременной сдачи воздействовать негативным подкреплением на поведение работника, которым само по себе становится отсутствие тех самых поощрений или же прибегать к мере наказаний в виде штрафов.

Можно выделить и позитивный аспект прокрастинации личности в профессиональной деятельности:

- ощущение психологической безопасности;
- символическое переживание собственной свободы;
- отдых;
- переключение с задач, требующих серьезной подготовки и волевых усилий;
- принятие ответственности за свои действия в условиях контроля времени.

Феномен прокрастинации изучен достаточно поверхностно, но изучается он для увеличения проактивности деятельности в условиях процесса самоактуализации.

Позитивное явление данного феномена встречается лишь тогда, когда за нерешенной задачей, следует новая задача, которая в конечном результате приведет к большему успеху, нежели первая.

На основе вышесказанного можно сделать вывод, что описанная проблема является новым явлением в современном мире, которая требует дальнейшего научного изучения.



ЛИТЕРАТУРА

1. Барабанщикова, В.В. Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности / В.В. Барабанщикова, Г.И. Марусанова // Национальный психологический журнал. – 2015. – № 4 (20), С. 130–140.
2. Калинина, Т.В. Феномен прокрастинации: современные исследования / Т.В. Калинина, Д.А. Кудачкин // Приволжский научный вестник. – 2016. – № 11 (63). – С. 58–61.
3. Ковылин, В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации / В.С. Ковылин // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2013. – № 2. – С. 22–41.