

УДК 330.11, 330.16

DOI: 10.26456/2219-1453/2025.1.146–159

ПРОБЛЕМА ПРОКРАСТИНАЦИИ В НЕЙРОЭКОНОМИКЕ С ПОЗИЦИИ ЦЕННОСТНОГО АСПЕКТА ВРЕМЕНИ

Е.А. Погребинская

Сеченовский университет, Москва

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва

В статье рассматривается побочный эффект эксплуатации эмоционального капитала в виде прокрастинации, существенные отличия в оценках времени и влияние этих оценок на прокрастинацию. Выявление факторов, влияющих на прокрастинацию, позволяет подобрать основные рычаги управления факторами устойчивой макроэкономической среды и рабочим временем, что даст сокращение потерь общества от прокрастинации. Понимание природы прокрастинации и отдельные выводы могут быть использованы для минимизации последствий прокрастинации в академической среде.

Ключевые слова: *ценность времени, добавленная стоимость времени, эффекты восприятия времени, прокрастинация, эмоциональный интеллект.*

Актуальность проблемы прокрастинации связана с повсеместным проявлением переноса и откладывания выполнения задач на потом, что может негативно сказываться на состоянии экономики в целом, решении социально-экономических проблем. Прокрастинация – это в том числе и расстановка приоритетов в выполнении задач, в оценке времени, затрачиваемого на ту или иную деятельность. В результате прокрастинации в академической среде отмечают снижение экспертных и творческих способностей профессорско-преподавательского состава в качестве ответной реакции на эксплуатацию, что является серьезной проблемой, способной негативно сказываться не только на качестве образования и научной деятельности, но и на потенциале формирования экспертного сообщества в России и в мире [9, 10].

Целью настоящей публикации является исследование природы и механизмов прокрастинации, ее взаимосвязи с эмоциональным интеллектом работников. Понимание природы прокрастинации как социально-экономического явления, комплексного защитного механизма, и задействование лучших практик продуктивного задействования эмоционального интеллекта может помочь в создании более здоровой и продуктивной рабочей среды, в том числе и для профессорско-преподавательского состава высшей школы.

Методология исследования. Само понятие прокрастинации достаточно широко применяется в социально-психологических исследованиях. В то же время методологический подход нейроэкономики

позволяет по-новому рассматривать прокрастинацию как социально-экономическое явление со сложной природой, связанной с особенностями личности сотрудника, с конфликтом экономических интересов (работодателя и работника, преподавателя и студента, одного и того же хозяйствующего субъекта в разные моменты временного континуума) и личностным ценностным аспектом времени для современного человека. Методология опирается на применение анализа и детерминизма в отношении трактовки понятия и причин прокрастинации для выявления наиболее значимых в формировании данного социально-экономического явления в экономике и в академической среде, в частности. Корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена позволяет выявить зависимость прокрастинации от ценностной оценки времени в различных группах специалистов. В плане применения мер и инструментов минимизации негативных последствий прокрастинации предлагается анализ лучших практик, применяемых в медицине и здравоохранении.

Результаты. К полученным в ходе анализа результатам можно отнести новую формулировку, позволяющую трактовать прокрастинацию как сложное, многоуровневое социально-экономическое явление, формирующее не только отношение ко времени в обществе, но и институциональные ловушки, воздействующие на все уровни экономических отношений. Прокрастинация – сложный поведенческий и социально-экономический механизм, проявляющийся в отсрочке, либо откладывании дел на потом, который может быть результатом действия различных факторов, включая переэксплуатацию физических, нервно-психических и эмоциональных ресурсов работника, ведущих к эмоциональному выгоранию и ощущению безысходности.

Прокрастинация среди профессорско-преподавательского состава — это откладывание выполнения профессиональных обязанностей, что может негативно сказаться на личностном росте, профессиональном уровне преподавателя, учебном процессе и качестве образования. Прокрастинация в профессорско-преподавательской среде – сложный механизм, «запускаемый» целым рядом причин и условий. В современных условиях наиболее типично воздействие следующих воздействий, стимулирующих прокрастинацию:

1. Перегрузка работой, когда физический объем аудиторной нагрузки и большое количество обязанностей может привести к тому, что преподаватели не успевают выполнять все задачи вовремя и откладывают их [9]. Переэксплуатация затрагивает не только физические и умственные ресурсы преподавателя, но и вменяет преподавателю отдаваться учебному процессу эмоционально. Не случайно во многих вузах, где проводится оценка студентами преподавателей, эти рейтинги содержат в себе метрики, охватывающие оценку психоэмоционального фона, создаваемого преподавателем в аудитории, настроение и доброжелательность преподавателя. Эмоциональный интеллект может быть как мощным инструментом личного развития, так и средством эксплуатации в условиях

капиталистической экономики. Хотя развитие эмоционального интеллекта может помочь работникам лучше справляться со стрессом и улучшать свои навыки коммуникаций, внедрение в корпоративную культуру метрик «эффективности задействования эмоционального интеллекта» также может служить инструментом для усиления контроля, манипуляции эмоциями и увеличения производительности без соответствующей компенсации.

2. Отсутствие четкой структуры образовательного процесса и нехватка точности в планировании и организации рабочего времени могут привести к тому, что преподаватели не знают, с чего начать и откладывают работу на потом [10].

3. Низкая мотивация неэкономической природы может быть связана с отсутствием интереса к предмету или к преподавательской деятельности со студенческой аудиторией с низкой подготовкой и интеллектом может вызвать прокрастинацию.

4. Перфекционизм, присущий многим преподавателям, стремление к идеалу может привести к тому, что преподаватели откладывают выполнение задач, пока не будут уверены, что могут сделать их идеально.

5. Недостаток времени на исследования, связанный с излишней нагрузкой по преподаванию, оставляет мало времени для научной работы, повышения профессионального уровня преподавателя, творческих проектов со студентами. Таким образом, даже при наличии творческих замыслов и личностных научных амбиций преподаватели откладывают эти важные составляющие современного института образования на потом.

6. Рутинизация самого образовательного процесса, чрезмерное количество административных и рутинных задач может отвлекать преподавателей от творческой деятельности и исследований. На практике это явление подкрепляется нехваткой ресурсов и поддержки со стороны учебного заведения, что в итоге приводит к недостатку мотивации и снижению качества работы.

7. Серьезной проблемой современного института образования является снижение профессиональной автономии преподавателя высшей школы. Строгие рамки образовательных стандартов, требования со стороны администрации могут ограничивать свободу преподавателей в выборе методов и подходов к обучению и исследованиям, что также потенцирует прокрастинацию и снижение креативности [10].

8. Наконец, важной экономической причиной, питательной средой для прокрастинации может быть отсутствие адекватного вознаграждения. В современном мире, особенно в профессиях, связанных с коммуникациями (например, в медицине, консалтинге, торговле, образовании), от работников ожидается проявление эмоционального интеллекта: эмпатии, умения разрешать конфликты, управление стрессом и участие в формировании позитивного корпоративного климата. Работодатели, ожидающие от работников использования эмоционального интеллекта для повышения эффективности деятельности, фактически «монетизируют» личные качества работников без прямой компенсации за их эмоциональные усилия. Это влечет за собой вопросы о том, как справедливо регулировать этот вид

трудо­вых затрат и возможна ли спецификация прав собственности на эмоциональные усилия работника? Кому принадлежит результат применения эмоционального интел­лекта? Если эмоциональный интел­лект рассматривается как часть человеческого капитала, его активное использование должно справедливо оплачиваться. В противном случае это становится формой эксплуатации, при которой личные ресурсы работника становятся частью общей корпоративной выгоды без справедливого вознаграждения. В отличие от интеллектуальной собственности или физического труда, эмоциональный труд и эмоциональный интел­лект остаются плохо защищенными с юридической точки зрения. Неразрешенный конфликт интересов влечет за собой прокрастинацию работников, откладывание участия в видах деятельности или коммуникациях, требующих эмоционального вклада

Проблема прокрастинации особенно обострилась в течение пандемии COVID-19. К традиционным проявлениям проблемы в сфере интеллектуального труда стали добавляться проявления прокрастинации у школьников и студентов, в сфере услуг, в медицине и здравоохранении, в спорте и инвестициях. Это указывает на существенное влияние пересмотра ценностей человека, с одной стороны, в результате усиленной эксплуатации эмоционального интел­лекта, на мотивы предосторожности - с другой стороны, и, безусловно, на оппортунистические мотивы – с третьей. В самой проблеме прокрастинации возможно выделить ценностный аспект, затрагивающий три сущностно важные ипостаси нейроэкономики: экономический интерес, нейробиологический механизм и психологические эффекты. При анализе прокрастинации используем эти ипостаси в качестве методологических линий.

Что касается первой составляющей, то для человека, сформировавшего личность под воздействием модели *homo economicus*, ценность текущего отрезка времени будет выше ценности «будущего» времени. Здесь вполне уместна аналогия с ценностной оценкой инвестиций во времени. Настоящая стоимость, как правило, всегда больше будущей. Это обусловлено негативным воздействием макроэкономических рисков, отраслевых и региональных рисков, а также индивидуальных рисков проекта/вложения/деятельности. Таким образом, прокрастинируя, человек надеется затратить на свою работу «обесцененное» время. В данном случае действует принцип дисконтирования выгод и издержек. Различие заключается в том, что дисконтируются не объективные экономические издержки, а психологические субъективные [7]. Тем более, что к установленному сроку исполнения работ неопределенность, связанную с рисками всех уровней, можно будет минимизировать за счет менее длительного горизонта исполнения работы. С другой стороны оппортунизм, позволяющий на работу в Интернете и в сетях списать изрядную долю прокрастинации в личных социальных контактах, играх, и так далее.

Можно рассматривать время как объект ценности в восприятии человека. При этом мы наблюдаем некую дискретность в понятиях ценность и объект ценности. В эту концепцию вписывается понимание различной

ценности времени для работников разной квалификации, с разным опытом и занимающих разное положение в организационной иерархии. Так, эмпирическое исследование взаимосвязи оценки временной перспективы и прокрастинации сотрудников с различными должностями на основе методов психологии, поведенческой экономики и статистики показало достаточно интересные результаты [15]. По данным ВШЭ, российские офисные сотрудники проводят в среднем 30-40 минут ежедневно на перерывы. Это время чаще всего используется для обеда или для просмотра социальных сетей. Исследователи считают, что данное время можно было бы сократить, если бы сотрудники могли выполнять несколько задач одновременно, например, в одном приложении, что помогло бы поддерживать концентрацию и вовлеченность в рабочие процессы.

Выяснилось, что топ-менеджеры обычно уделяют большое внимание перспективам на будущее (59,03 %) и позитивному прошлому (36,06 %). Их уровень прокрастинации ниже (53,45 %). Группы менеджеров среднего звена демонстрируют высокую прокрастинацию (57,2 %); они сосредоточены на «гедонистическом настоящем» (24,6 %) и негативное прошлое (31,26 %). Это же исследование выявило связь между ориентацией на жизненную цель и представлением о времени: наиболее эффективными ориентациями на жизненную цель для высшего руководства были «жизненные цели» (35,28 %), «локус контроля – жизнь» (32,7 %) и «чувство цели жизни» (15,25 %); в группе менеджеров среднего звена эти факты слабо выражены [15]. Корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена позволил выделить высокий уровень прокрастинации в группе менеджеров среднего звена, определяемый их ориентацией на временную перспективу негативного прошлого на фоне низкой сосредоточенности на будущем, что затрудняет успех профессиональной деятельности [5, 18]. Регрессионный анализ выявил основные предикторы прокрастинации в группах топ-менеджеров (жизненные цели, жизненный процесс и локус контроля – это) и менеджеров среднего звена (фаталистическое настоящее и будущее).

Исследователи заключили, что личная оценка временных перспектив и временная ориентация взаимосвязаны с процессами прокрастинации. Они могут приводить как к негативным, так и к позитивным последствиям, что согласуется с результатами последних исследований, изучающих прокрастинацию в профессиональной деятельности как защитную реакцию на перегрузки [2]. При изучении профессиональных деформаций выявилось, что это не только варианты развития субъекта труда, но и деструктивные или адаптивные механизмы реагирования на окружающую трудовую ситуацию, на восприятие ценности рабочего времени. Были выделены специфические профессиональные деформации, свойственные представителям профессий инновационной сферы: поведение типа А, синдром выгорания, прокрастинация, трудоголизм. Прокрастинация представлена как конструктивный механизм адаптации субъекта труда к модально-специфичным профессиональным деформациям. Показаны возможные модели построения программ управления состоянием

профессионала, столкнувшегося с прокрастинацией и вытекающими профессиональными деформациями [3].

Актуален и нейробиологический срез реакции на усиленную эксплуатацию в виде прокрастинации. Собственный подход к классификации прокрастинаторов, основанный на нейробиологии, психологии и статистике, предлагает Джозеф Феррари [17]. К первому типу Дж. Феррари относит так называемых, возбужденных, или искателей приключений в условиях острого дефицита времени. В академической среде зачастую наблюдаются подобные ситуации, когда необходимо сформировать отчет, провести учебное, научное или досуговое мероприятие в сжатые сроки. Накопленный опыт, творческая инициатива и гибкость преподавателей позволяет им демонстрировать денный тип «прокрастинаторов не по своей вине». Второй тип – это так называемые «избегающие», которые пытаются избежать как страха поражения, так и страха удачи. Прокрастинаторов этого типа всегда очень волнует мнение окружающих. Даже если они не справились с какой-то задачей, они предпочитают производить впечатление людей, которые просто не старались, а не оказались неспособными. Третий тип вбирает в себя прокрастинаторов в принятии решений, «тугодумов», которые тем самым пытаются избежать ответственности за исход событий. Отчасти такое поведение можно объяснить эмоциональным выгоранием, которое характеризуется снижением интереса к работе и утратой чувства удовлетворения от завершения задач, что может приводить к прокрастинации, так как человек не видит смысла в выполнении той или иной работы.

Зачастую прокрастинация наблюдается в деятельности перфекционистов. Такой человек является прокрастинатором, так как стремится углубляться во все детали, которые не всегда значимы. Перфекционист всегда имеет повод отложить завершение своей деятельности, хотя постоянно находится в работе, трудится ненпряженно и производительно. В этом случае работник как бы уничижает ценность времени. Можно привести и противоположный пример поведения в условиях максимальной оценки времени. Н. Талеб в своей книге «Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса» указывает, что прокрастинация касается лишь тех задач и дел, которые не являются жизненно необходимыми [12]. Н. Талеб приводит очень образные примеры: человек не станет медлить, если видит в своей спальне льва или огонь в соседской библиотеке. На прокрастинацию можно ориентироваться как на своего рода индикатор, указывающий нам, что действительно для нас важно [13].

Нейроэкономика рассматривает мыслительные процессы как способные создавать добавленную стоимость интеллектуального продукта. Следовательно, время мы можем рассматривать как объект ценности, капитализирующий эту ценность. В таком случае вполне применимо действие первого закона Госсена: при последовательном потреблении полезность каждой последующей единицы продукта ниже предыдущей. Совокупность поступления актуальной информации, четкое ее осознание и

мотивация субъекта в виде воодушевления может стать тем когнитивным толчком для инноватора, который позволит ему совершить открытие, либо улучшить уже существующие продукты и технологии. Таким образом, самым ценным является первый момент, «момент озарения».

В макро- и мегаэкономике также существуют схожие трактовки и схожие оценки прокрастинации, связанные с оценкой времени. Как гласит французская пословица, чем больше пытаешься что-то изменить, тем меньше тебе это удастся. Это все более справедливо в современном мире, где возрастающее значение факторов неопределенности приводит к мысли о неуправляемости изменениями [7]. Хаос и неуправляемость приводят к упованию на самоорганизацию: некоторые процессы в экономике претерпевают изменения по мере своего развития в локальном и глобальном масштабах. Концепция хаотических изменений опирается на неизменную архитектуру экономики, в которой одни субъекты обогащаются, а другие утрачивают капитал. Такая система координат позволяет делать прогнозы бизнес-консультантам. Этой же точки зрения придерживается и часть футурологов. Например, Национальный совет по разведке (США) производит линейные экстраполяции прогнозов [19].

Эта статическая система координат была в начале XXI века отправной для установления «планетарных ограничений», которые были признаны ООН границами дальнейшего развития человечества. Однако по мере приближения к этим границам, человечество подходит к точке хаоса, что также связано с прокрастинацией: человечество отпущает решение таких проблем, как бедность, исчерпание ресурсов, военные конфликты и прочее на волю самоорганизации. Самоорганизация же в свою очередь подразумевает органичное чередование периодов стабильности и нестабильности. Отношение к макроэкономическому времени, вернее пренебрежение его глобальной ценностью приводит человечество к социальной и экономической нестабильности. И если живые системы не стремятся к равновесию, то для экономики энтропия неравновесных ситуаций может быть пагубна.

Применительно к такому состоянию экономики одно из понятий времени И.Р. Пригожина – внутреннее времени. Внутреннее время – это время, которое характерно для неустойчивых динамических систем. Описание внутреннего времени серьезно отличается от традиционного представления о времени, как о некой изоморфной прямой, идущей из прошлого в будущее. Настоящее в таком представлении соответствует единственной «точке», возникающей ниоткуда и исчезающей никуда. Время стянуто в одну «точку», бесконечно близко и к будущему, и к прошлому. Человеку в такой точке некогда рефлексировать, искать поддержки у социального капитала, опираться на нарратив, строить прогнозы и соотносить свои текущие решения с ними. Единственно от чего будет зависеть компетентность и успех его решений, – это социальное поле (по П. Бурдьё [4]). Именно заряженность этого поля, «габитус», придаст ценность «точечному» времени.

На такое же понимание времени указывает Э. Гуссерль [6, с. 17-41]. По Э. Гуссерлю, время – это внутренний феномен, оно является внутренним интенциональным переживанием наряду с другими переживаниями человека. Поэтому ценность времени для каждого индивидуальна, как индивидуальна она для каждого хаотичного состояния экономики. В индивидуальной оценке прокрастинация мешает развитию навыков и достижению долгосрочных целей, снижая ценность времени как фактора личного и профессионального роста. Чем дольше человек прокрастинирует, тем меньше он достигает в долгосрочной перспективе, а значит, тем меньше ценится каждое отложенное действие.

С другой стороны, мышление представляет собой непрерывный индукционный процесс, в котором первоначальный интеллектуальный импульс может дополняться новой информацией, возможностями осознания и верификации фактов экономической действительности. Многие ученые приводят свидетельства того, что до последних столетий и сам термин «прокрастинация», и его проявления не считались негативными категориями и явлениями. Масса источников художественной литературы с самого детства формирует в людях представление о том, что взвешенные решения, полученные путем длительных размышлений (и внешнего бездействия) в противоположность другим (импульсивным и необдуманным), гораздо ценнее и значимей: «Семь раз отмерь – один отрежь», «Поспешай медленно». В пользу этого утверждения можно привести мнение Эйнштейна: мы не в состоянии решать сложные задачи, используя тот уровень мышления и набор знаний, каким обладали в момент постановки задач. Это подтверждают и данные нейробиологии: формируя устойчивые нейронные связи, человек со временем «рутинизирует» мыслительные процессы, прийти к какому-либо заключению ему становится гораздо легче. Нейробиологи относят прокрастинацию к проявлениям дихотомического противоборства лимбической системы и префронтальной коры: эмоционального восприятия и долгосрочных стратегий. Лимбическая система, отвечая за эмоции человека, повышает реактивность поведения, в том числе и экономического. Так проявляет себя так называемый «чувствующий и реагирующий мозг». Он требует немедленных краткосрочных вознаграждений, чего-то эмоционально приятного. Префронтальная кора, будучи «мыслящим мозгом», отвечает за принятие важных и долгосрочных решений. Борьба за приоритетность тех или иных решений, координация взаимодействия обеих систем требует времени, в этой борьбе как раз и рождается прокрастинация. На практике это выливается в то, что дела откладываются не просто так, откладываются именно срочные дела, которые несут долгосрочные выгоды в пользу чего-то менее сложного, эмоционально приятного и краткосрочного [11].

Примером глобальной протрации, который приводит Э. Ласло, является борьба с бедностью. Согласно Э. Ласло, негативные события, наблюдаемые в мире, – следствие поведения богатых государств в конце XX века. Согласившись в 70-е, гг. отводить на цели борьбы с бедностью 0,7 % своих ВВП, они фактически выделяли не более 0,2 %. На рубеже

XXI века ООН была принята Декларация «Цели развития тысячелетия», предусматривавшая поддержку бедных стран в размере 0,5 % ВВП богатых. Предполагалось, что к 2015 г. будет ликвидирована крайняя бедность 1,1 млрд человек [8; с. 38-43].

Концепция социального капитала Дж. Коулмана [16] имеет в себе понимание времени как «клея», который связывает материальные и другие ресурсы многих людей. Складываясь и комбинируясь, этот капитал преумножается. Но на поиск экономически лучших сочетаний и наиболее эффективных вариантов требуется время. Новый способ мышления требует осознания процессов трансформации, происходящих в современном мире. Таким образом, понятие социального капитала имманентно включает возможности для сокращения разного рода временных лагов, потерь от прокрастинации.

Дж. Акерлоф в своей статье «Прокрастинация и повиновение» рассматривает явление прокрастинации в разрезе того, как это может помочь понять с одной стороны границы рационального поведения индивида, а с другой – инструментально изучить многие другие явления. Дж. Акерлоф приводит многочисленные примеры [14]. Среди них – люди, которые плохо живут в старости из-за того, что в молодые годы они прокрастинировали, принимая решения о сбережениях. Многих люди имеют серьезных проблемы со здоровьем из-за того, что они до этого применяли прокрастинацию в отношении своих вредных привычек или злоупотребления чем-либо. Дж. Акерлоф приводит компании, которые потерпели финансовый крах из-за того, что многие их проекты никогда не начинались и не заканчивались вовремя. Во многих случаях прокрастинаторами являются не только люди, но и целые компании, а возможно и страны. Но в основе всегда лежит пренебрежительное отношение к ценности времени.

Нейроэкономика, являя собой теоретическую смычку психологических, нейробиологических, философских, и экономических методов поведенческой экономики, представляет практически неограниченный инструментарий для исследования прокрастинации с позиций разной оценки времени. При анализе последствий прокрастинации можно выявить глубинные культурные концепции власти, структуру привилегий и ресурсов (в том числе и времени), влияющих на эмоциональный интеллект и экономическое поведение. Эмоциональный интеллект, с одной стороны, обладает огромным потенциалом для повышения качества жизни и улучшения рабочих процессов. Однако в рамках капиталистической системы он часто превращается в инструмент усиления эксплуатации, и, как следствие, вызывает в качестве ответной реакции работника прокрастинацию. При этом отмеченные выше ценностные аспекты времени способствуют прокрастинации. Цифровое управление – еще одна предпосылка для прокрастинации. Использование инструментов цифрового контроля (например, трекеров производительности, системы учета рабочего времени) часто приводит к усилению интенсивности труда, негативно влияя на рабочий климат и

вызывая стресс у работников, так как повышают требования к производительности без увеличения заработной платы.

Небольшой опыт в задействовании эмоционального интеллекта без побочного явления в виде прокрастинации можно продемонстрировать на примере медицины и здравоохранения. В этом случае продуктивная система интеграции эмоционального интеллекта в деятельность организаций позволяет решить проблему прокрастинации. Одной из существенных целей Национального проекта «Технологии здоровья» является ликвидация кадрового дефицита в медицинских организациях [1]. Задействование эмоционального потенциала медицинских работников может существенно помочь в ликвидации кадрового дефицита в медицинских организациях. Эмоциональный потенциал включает в себя такие аспекты, как мотивация, вовлеченность, и удовлетворенность работой, а его активизация может разворачиваться по следующим направлениям: 1) удержание сотрудников (развитие и использование эмоционального потенциала способствует повышению удовлетворенности работой и снижению уровня выгорания. Когда сотрудники чувствуют, что их эмоции и благополучие важны для руководства, они менее склонны покинуть организацию. Это уменьшает текучесть кадров, что является одной из основных причин кадрового дефицита); 2) улучшение организационного климата (здоровый эмоциональный климат в коллективе способствует созданию благоприятной рабочей среды, где сотрудники чувствуют себя поддержанными и мотивированными. В таких условиях медицинские работники лучше работают в команде, что повышает общую эффективность и делает работу более привлекательной для потенциальных сотрудников); 3) повышение мотивации и вовлеченности (когда медицинские работники обладают высоким уровнем эмоционального интеллекта, они лучше понимают свои потребности и потребности других, что приводит к более осознанному подходу к работе. Вовлеченные сотрудники обычно более продуктивны и заинтересованы в развитии, что способствует повышению качества медицинских услуг и снижению кадрового дефицита); 4) развитие лидерских качеств (эмоциональный потенциал помогает выявлять и развивать лидерские качества среди медицинских работников. Такие лидеры способны вдохновлять и поддерживать своих коллег, что создает более устойчивые команды и уменьшает вероятность ухода сотрудников); 5) привлечение новых кадров (организации, которые активно развивают эмоциональный интеллект своих сотрудников, приобретают репутацию мест, где ценят людей и поддерживают их развитие. Это привлекает новых специалистов, желающих работать в позитивном ключе в медицине инноваций);

Подбор различных инструментов и методов, ключевые факторы влияния на эффективность коллективов для повышения работоспособности и качества работы персонала затронуты в задаче 11 Государственной программы города Москвы «Развитие здравоохранения города Москвы (Столичное здравоохранение)» формулируется как «повышение уровня мотивации медицинских работников, ликвидация кадровых диспропорций в

государственной системе здравоохранения города Москвы» [2], раскрытие эмоционального потенциала медицинских работников может значительно повысить уровень их мотивации за счет 1) повышения внутренней мотивации через эмоциональный интеллект; 2) создания более комфортной эмоциональной рабочей среды; 3) снижения уровня профессионального выгорания; 4) усиления приверженности медицине, медицинской организации и профессии; 5) формирования культуры поддержки и поощрения личного и профессионального роста; 6) улучшения взаимодействия с пациентами. Эти инструменты являются проактивными по отношению к экономическим интересам самих работников, этим объясняется их продуктивность в борьбе с прокрастинацией.

Представляется, что прокрастинация – форма системной защиты на всех уровнях экономики, вызванная комплексом особенностей развития современной экономики и массивного воздействия на эмоциональный интеллект работников. Сократить неблагоприятные последствия прокрастинации можно, балансируя экономические интересы вокруг ценностной оси времени. Более конкретные действия можно свести к выстраиванию политики поощрения, ориентированной на достаточную, но не чрезмерную результативность в организациях (а, вероятнее всего, еще в школе, и в стране). Еще одной мерой может быть защита от «гибкости», которая вынуждает сотрудников работать сверхурочно без дополнительных компенсаций; удаленно, однако в режиме постоянной доступности вне зависимости от времени суток. Обращает на себя и ситуация «взгревания» креативности и инноваций без материального вознаграждения. Механизмы коллективных договоров и профсоюзная поддержка должны инициировать разработки по оценке вознаграждений, сообразно не только материальному, но и эмоциональному вкладу. В этом же направлении возможна работа по защите от иллюзорной «заботы» руководства: работники часто чувствуют себя «выслушанными, но не услышанными», и их идеи и проблемы игнорируются, а на тестирования и опросы в рамках «обратной связи» тратится огромное количество времени и возлагаются тщетные ожидания.

Подводя итог, можно отметить, что явление прокрастинации обращает на себя внимание в современных условиях, влияя не только на личное благосостояние, но и на реальные финансовые показатели компаний, организаций здравоохранения и образования, и состояние государств. Осознание ценности времени отчасти влияет на те выгоды и издержки, которые сопряжены с прокрастинацией. Изучение прокрастинации помогает не только понять отношение людей, компаний, стран к ценности времени, но и выявить сущностные причины этого социально-экономического явления. При изучении поведения на личном уровне и уровне организаций возможно принимать во внимание такие психологические эффекты, как страх провала, страх успеха, перфекционизм, дух противоречия и чувствительность к задержкам. На макроэкономическом уровне возможно выявление институциональных ловушек, связанных с прокрастинацией. Прокрастинация в профессорско-преподавательской среде может рассматриваться как сложный защитный механизм, возникающий в ответ на

социально-экономические, психоэмоциональные и творческие факторы, особенности академической среды и организации образовательного процесса. Понимание этих причин может помочь в разработке стратегий для уменьшения прокрастинации и повышения эффективности работы преподавателей. Необходимо помнить, что злоупотребление эмоциональным интеллектом приводит к прокрастинации на всех уровнях развития и запускает такие сложные психологические и институциональные реакции, отрицательное значение которых способно нивелировать значимость «эмоциональной» ренты, присваиваемой в качестве еще одного источника эксплуатации. Опасность грозит не только деструкции экономических интересов, но и смещению гуманистических ценностей из-за некритичного отношения ко времени. Однако продуктивное задействование эмоционального интеллекта может предотвратить прокрастинирование сотрудников или снизить отрицательное влияние прокрастинации.

Список литературы

1. Национальные проекты России. Технологии здоровья. <https://xn--80aаратрмсчфмо7а3с9еhј.xn--p1ai/new-projects/tekhnologii-zdorovya/> (Дата обращения: 24.11.2024).
2. Государственная программа города Москвы "Развитие здравоохранения города Москвы (Столичное здравоохранение) <https://base.garant.ru/397733/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (Дата обращения: 24.11.2024).
3. Барабанщикова В.В., Иванова С.А. Влияние организационно-личностных факторов на уровень выраженности прокрастинации у сотрудников современной организации // Экспериментальная психология. 2016. Т. 9. № 1. С. 95–111.
4. Бурдые П. Социология социального пространства / пер. с фр.; общ. ред. и послесл. Н.А. Шматко. В 2-х т. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2005. 288с.
5. Виндекер О. С. и Сморгалова Т. Л., Лебедев С. Ю. Психологические корреляты прокрастинации // Известия Уральского федерального университета. Серия 2. Гуманитарные науки. -2016. - №13 (150). С. 98-108. <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/39804/1/iurp-2016-150-13.pdf> (Дата обращения: 24.11.2024).
6. Гуссерль Э. Шелль А. Феноменология времени. М.: Группа Компаний «РИПОЛ классик» / «Панглосс», 2019. 310 с.
7. Долгов Ю.В. Экономическая прокрастинация как институциональная ловушка инновационного развития // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5. <https://science-education.ru/ru/article/view?id=14613> (Дата обращения: 24.11.2024).
8. Ласло Э. Точка хаоса. Скрытые возможности кризиса. М.: Изд-во Весь, 2011 г. 208 с.
9. Погребинская Е. А., Аббазов А. Э., Шестов И. А. Неопределенность как перманентная детерминанта экономического выбора в новой реальности // Интеллектуальная инженерная экономика и Индустрия 5.0 (ИНПРОМ-2024) :

- Сборник трудов X Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Санкт-Петербург, 25–28 апреля 2024 года. – Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2024. – С. 127-129.
10. Погребинская, Е. А. Антагонизм гигиены подчинения и системы формирования опережающих компетенций / Е. А. Погребинская // Стратегическое управление цифровой трансформацией интеллектуальной экономики и промышленности в новой реальности: Монография. – Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2024. – С. 167-190.
 11. Полякова Е. В. Распределение национального богатства в модели роста с эндогенным коэффициентом дисконтирования. *Финансы и бизнес*, 2012. №8 (4). С. 5–24.
 12. Талев Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса. М.: КоЛибри, 2015 г. – 768 с.
 13. Талев Н. Н. Одураченные случайностью. О скрытой роли шанса в бизнесе и в жизни. – М.: КоЛибри, 2022 400 с.
 14. Akerlof George A. Procrastination and Obedience. *The American Economic Review* 81,1991. P. 1-19. <https://www.semanticscholar.org/paper/Procrastination-and-Obedience-Akerlof/248bdab252a04110ee140080bba5df7f60d936f3> (Дата обращения: 24.11.2024).
 15. Chevrenidi A., Bolotova Relationships between time perspectives and procrastination of employees with different job titles // *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*. 2018. Vol. 15. N 3. P. 573-589. DOI: 10.17323/1813-8918-2018-3-573-589 (Дата обращения: 24.11.2024).
 16. Coleman, James S. *Foundations of Social Theory* – Harvard University Press, 1994 – P.4.
 17. Ferrari, Joseph, Specter, Marc. Time Orientations of Procrastinators: Focusing on the Past, Present, or Future? // *Journal of social behavior and personality*, 2000. №01. PP.197-202.
 18. Milgram N.A., Tenne R. Personality correlates of decisional and task avoidance procrastination // *European J. of Personality*. 2000. Vol. 14. P. 141–156.
 19. NIC Global Trends 2040: A More Contested World (Report). NIC Global Trends. Office of the Director of the National Intelligence Council. March 2021. Archived from the original on April 16, 2021. Retrieved April 16, 2021.
 20. Polyakova E. A new approach to happiness function formalization: the role of social environment // 11th International Scientific Conference on Economic and Social Development – Building Resilient Society, Zagreb, Croatia, 17-18 December, 2015. Book of Proceedings of ESD-conference. PP. 425 – 435.
 21. 21COP: PARIS CLIMATE DEAL: HISTORIC CLIMATE CHange agreement. https://www.abc.net.au/news/2015-12-12/world-adopts-climate-deal-at-paris-talks/7023712?utm_campaign=abc_news_web&utm_content=link&utm_medium=content_shared&utm_source=abc_news_web (Дата обращения: 24.11.2024).

Об авторе:

ПОГРЕБИНСКАЯ Екатерина Александровна – доктор экономических наук, доцент, ФГАУ ВО «Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский университет)» (119048, Россия, Москва, Трубецкая улица, 8, стр. 2), ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»; e-mail: pogrebinskaya_e_a@staff.sechenov.ru, ORCID: 0000-0002-7487-9244, Spin-код: 2907-9775 Scopus 57195055078

THE PROBLEM OF PROCRASTINATION IN NEUROECONOMICS FROM THE PERSPECTIVE OF THE VALUE ASPECT OF TIME

E.A. Pogrebinskaya

Sechenov University, Moscow
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

The article examines the side effect of the exploitation of emotional capital in the form of procrastination, significant differences in time estimates and the impact of these estimates on procrastination. The identification of factors influencing procrastination allows us to select the main levers for managing the factors of a stable macroeconomic environment and working hours, which will reduce the losses of society from procrastination. Understanding the nature of procrastination and individual findings can be used to minimize the effects of procrastination in the academic environment.

Keywords: *value of time, added value of time, effects of time perception, procrastination, emotional intelligence.*

About the author:

POGREBINSKAJA Ekaterina Aleksandrovna – Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Management; Professor of the Department of Economic Theory, FGAU VO “I.M. Sechenov First Moscow State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation (Sechenov University)”, Financial University under the Government of the Russian Federation (119048, Russia, Moscow, Trubetskaya street, 8, p. 2); e-mail: pogrebinskaya_e_a@staff.sechenov.ru

Статья поступила в редакцию 15.01.2025 г.

Статья подписана в печать 16.03.2025 г.