РОЛЬ ПРОКРАСТИНАЦИИ В СНИЖЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Р.К. Бекбергенов
Преподаватель кафедры служебной психологии
и профессиональной культуры
Академии МВД Республики Узбекистан

Аннотация. В статье рассматривается прокрастинация как устойчивый поведенческий паттерн, снижающий качество подготовки кадров в условиях высокой регламентации и профессиональной ответственности. Показано, что систематическое откладывание учебных и служебно-учебных задач ухудшает усвоение знаний и навыков, искажает результаты оценивания, усиливает стресс и затрудняет формирование профессиональной идентичности. Обосновывается необходимость комплексной профилактики прокрастинации на организационном и индивидуальном уровнях как условия повышения профессиональной надежности будущих специалистов.

Ключевые слова: прокрастинация; подготовка кадров; саморегуляция; учебная мотивация; аттестация; профессиональная надёжность; стресс; тайм-менеджмент; волевая регуляция.

Прокрастинация в системе подготовки кадров, особенно в организациях с высокой степенью регламентации, дисциплинарного контроля и персональной ответственности, представляет собой не бытовую склонность к откладыванию дел, а устойчиво воспроизводимый поведенческий механизм, оказывающий прямое влияние на качество профессионального становления. Ее значение выходит за пределы индивидуальной неорганизованности, поскольку систематическое откладывание учебных и служебно-учебных задач снижает результативность подготовки, затрудняет объективную оценку уровня сформированности компетенций и повышает вероятность профессиональной ненадежности. В образовательной среде прокрастинация проявляется в постоянной отсрочке выполнения заданий, подготовке в предельно сжатые сроки, уходе от сложных тем, избегании практико-ориентированных модулей. На этапах стажировки и первичного вхождения в профессию она может выражаться в задержках при оформлении документации, формальном прохождении обязательных процедур, переносе анализа служебных ситуаций и уклонении от тренировки навыков, требующих концентрации, самоконтроля и устойчивой волевой регуляции. В результате нарушается сама логика подготовки кадров, ориентированная на формирование устойчивых профессиональных компетенций, основанных на дисциплинированности, ответственности и готовности действовать своевременно и точно.

Прежде всего, прокрастинация снижает качество усвоения знаний, навыков и профессиональных алгоритмов. Если освоение материала происходит в режиме постоянного откладывания, знания усваиваются фрагментарно, а связь между теоретическими

положениями и практическим применением ослабевает. Обучающийся может воспроизводить отдельные положения программы, но испытывает затруднения при необходимости быстро и правильно использовать их в ситуации ограниченного времени, высокой нагрузки или повышенной ответственности. Для системы подготовки кадров это имеет принципиальное значение, поскольку профессиональная деятельность в регламентированных структурах требует не только знания нормы, но и готовности оперативно реализовать ее в действии, сохранить точность исполнения и избежать ошибок в условиях дефицита времени и внешнего давления.

Не менее существенным является влияние прокрастинации на систему оценивания. Когда значительная часть учебных задач выполняется в режиме спешки, итоговые результаты начинают отражать не реальный уровень компетентности, а способность кратковременно мобилизоваться перед проверкой. В такой ситуации оценка перестает быть точным показателем глубины усвоения, сформированности навыков и устойчивости профессионального поведения. Это снижает прогностическую ценность аттестационных процедур, осложняет своевременное выявление пробелов в подготовке и повышает вероятность ошибок при распределении обучающихся по направлениям дальнейшей специализации, при назначении на практику, а также при формировании кадрового резерва.

Кроме того, прокрастинация усиливает эмоциональное напряжение и способствует накоплению психологического истощения. Систематическое откладывание задач приводит к накоплению невыполненных обязательств, повышает тревожность, формирует чувство вины и снижает субъективное ощущение собственной эффективности. В результате складывается замкнутый механизм: чем выше внутреннее напряжение, тем сильнее стремление избегать деятельности, требующей усилий и включенности. На организационном уровне это проявляется в нарушении сроков, росте напряженности в учебных и рабочих группах, увеличении нагрузки на наставников, преподавателей и руководителей, а также в постепенном снижении учебной дисциплины и мотивационной вовлеченности.

Прокрастинация оказывает влияние и на процесс формирования профессиональной идентичности. В структурах, где высоко ценятся собранность, исполнительность, точность и ответственность, регулярное откладывание задач закрепляет неадаптивный стиль поведения и постепенно превращается в устойчивую модель отношения к профессиональной деятельности. Обучающийся начинает усваивать не норму своевременного и качественного выполнения обязанностей, а практику компенсаторного «рывка» перед контролем. Это снижает доверие руководителей и наставников к его профессиональной надежности, ослабляет внутреннюю связь с ценностями профессии и затрудняет становление устойчивого образа себя как ответственного специалиста, способного действовать последовательно и дисциплинированно.

В этой связи профилактика прокрастинации в системе подготовки кадров должна иметь комплексный и встроенный характер. На организационном уровне продуктивными являются такие меры, как поэтапное структурирование крупных заданий, промежуточный контроль выполнения, четкие и однозначные критерии оценивания, систематическая обратная связь, обучение навыкам управления временем и развитие саморегуляции. Существенное значение имеет и сама настройка образовательной среды: продуманное расписание, соразмерное распределение нагрузки, уменьшение неопределенности в требованиях, понятная последовательность учебных действий. На индивидуальном уровне необходима целенаправленная работа по развитию волевой регуляции, навыков планирования, когнитивного контроля внимания, стрессоустойчивости и способности преодолевать избегающее поведение. Практическую ценность представляют техники, ориентированные на запуск деятельности через минимальное начальное действие, дробление сложных задач на выполнимые этапы и постепенное укрепление привычки к своевременному началу работы.

Список литературы:

1. Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure // Psychological Bulletin. - 2007. - Vol. 133, No. 1. - P. 65–94.

2. Sirois F. M., Pychyl T. A. Procrastination and the priority of short-term mood regulation: Consequences for future self // Social and Personality Psychology Compass. - 2013. - Vol. 7, No. 2. - P. 115–127.

3. Кузнецова Н. В. Прокрастинация: психологические механизмы, диагностика и профилактика: учебное пособие. - М. : Издательство МГУ, 2016. - 176 с.