

Научная статья

УДК 159.9.07

<https://doi.org/10.24158/spp.2021.11.20>

Особенности выраженности прокрастинации у субъектов разных видов деятельности

Светлана Валерьевна Жаркова

ООО «Независимый технический контроль в строительстве», Челябинск, Россия,
svetlanantks@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8719-6648>

Аннотация. В современных реалиях экономической и эпидемиологической ситуации особенно остро встает проблема эффективности деятельности субъекта. Одним из психологических феноменов, негативно влияющих на продуктивность коллективного и индивидуального труда, является прокрастинация. В статье рассматриваются актуальные отечественные и зарубежные исследования по проблеме прокрастинации в деятельности и представлены результаты исследования прокрастинации у субъектов разных видов деятельности во взаимосвязи с мотивацией к достижению успеха, мотивацией к избеганию неудачи и готовностью к риску. Результаты проведенного исследования показывают, что существенное влияние на выраженность прокрастинации у субъектов разных видов деятельности имеют не только их личностные свойства, выступающие предикторами или протекторами прокрастинации, но и особенности выполняемых задач, организационные характеристики работы и специфика профессии.

Ключевые слова: прокрастинация, мотивация к достижению успеха, мотивация избегания неудачи, готовность к риску, дистанционный режим работы, предикторы и протекторы прокрастинации

Для цитирования: Жаркова С.В. Особенности выраженности прокрастинации у субъектов разных видов деятельности // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 11. С. 130–136. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.11.20>.

Original article

The features of the severity of procrastination in subjects of different types of activity

Svetlana V. Zharkova

«Independent Technical Control in Construction» LLC, Chelyabinsk, Russia,
svetlanantks@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8719-6648>

Abstract. In today's economic and epidemiological situation, the problem of the subject's activity effectiveness has become especially acute. Procrastination is one of the psychological phenomena that have a negative influence on collective and individual labor productivity. The paper discusses topical Russian and foreign studies on the problem of procrastination in activity and presents the findings of a study of procrastination in subjects of various types of activity in relation to motivation to achieve success, motivation to avoid failure, and willingness to take risks. The results of the study show that the severity of procrastination in subjects of different types of activity is influenced not only by their personal features, which act as predictors or protectors of procrastination, but also by the features of the performed tasks, organizational characteristics of work, and the specifics of the profession.

Keywords: procrastination, motivation to achieve success, motivation to avoid failure, willingness to take risks, remote work mode, predictors and protectors of procrastination

For citation: Zharkova, S.V. (2021) The features of the severity of procrastination in subjects of different types of activity. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics.* (11), 130–136. Available from: [doi:10.24158/spp.2021.11.20](https://doi.org/10.24158/spp.2021.11.20) (In Russian).

В современной отечественной и западной научной литературе феномену прокрастинации и ее негативным коннотациям посвящен широкий спектр исследований в различных отраслях науки: психологии, социологии, экономике и др. На сегодняшний день существует значительное число публикаций, суммирующих теоретический и практический опыт изучения прокрастинации¹. Анализируя существующие исследования, можно заключить, что прокрастинация имеет связь с отдель-

¹ Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2016. 359 с. ; Рызова С.В. Влияние прокрастинации на психологическую адаптацию учащейся молодежи и ее психологическая коррекция методами когнитивно-поведенческой терапии : дис. ... канд. психол. наук. М., 2019. 142 с.

ными индивидуально-психологическими особенностями личности. Исследовалась связь прокрастинации с некоторыми индивидуальными особенностями, перфекционизмом, локусом контроля, самооценкой, самоконтролем и т. д. В ряде исследований поведенческих реакций индивида обнаружено, что прокрастинация может являться способом реализации определенных копинг-стратегий и находиться во взаимосвязи с защитными механизмами, а также влиять на уровень стресса. Однако остается открытым вопрос о роли индивидуальных различий в процессе формирования личностной прокрастинации без учета специфики деятельности субъекта, в которой и проявляется откладывающееся поведение.

Большая часть исследований фокусируется исключительно на изучении академической прокрастинации, что обусловливается распространением откладывающегося поведения в той или иной мере у большинства субъектов учебной деятельности. Вместе с тем в литературе последних лет все большую значимость приобретают исследования прокрастинации в профессиональной деятельности, т. е. на рабочем месте (Gupta, Hershey & Gaur, 2002 ; Nguyen, Steel & Ferrari, 2013), однако это направление только иницируется¹.

Прокрастинация в профессиональной деятельности подразумевает задержку или откладывание выполнения какого-либо задания, поручения или решения (Uysal & Yilmaz, 2020). Учитывая современное динамичное развитие организационных структур предприятий, исследователи считают фактор времени на сегодняшний день одним из самых дефицитных ресурсов. Прокрастинация может занимать более четверти рабочего дня большинства субъектов труда, поэтому более продуктивными являются сотрудники, способные эффективно управлять своим временем. Потеря времени, вызванная прокрастинацией, может влиять на индивидуальную и корпоративную производительность, способствовать напряжению в деловых отношениях, отражаться на карьерном росте, уровне материального дохода и приводить к финансовым потерям организации в целом. Деструктивное воздействие прокрастинации на субъект деятельности может выражаться в неблагоприятном состоянии его физического и психического здоровья, вызывать чувство вины, тревогу, депрессию и приводить к дистрессу.

Пандемия COVID-19, а также новые возможности, обусловленные развитием цифровизации большинства сфер деятельности, привели к необходимости перехода на дистанционный режим работы, который с точки зрения организации труда имеет ряд преимуществ, таких как сокращение времени на проезд до работы, большую свободу в выборе графика работы и рабочего места и т. д. При этом возник ряд негативных факторов: риск изоляции, потеря контакта с другими сотрудниками, ограниченные возможности доступа к широкополосному интернету, отсутствие персонального компьютера, пробелы в трудовом законодательстве, регулирующем дистанционный труд². В связи с этим многие предприятия сохранили комбинированный режим работы, который предъявляет все более высокие требования к субъекту деятельности (Нагапетян, Озерникова, 2021).

Таким образом, существующая диссонансная ситуация, вызванная экономическим и эпидемиологическим положением в стране, с одной стороны, динамично меняющийся рынок труда и иные изменения, с другой стороны, могут создавать (усиливать) внешние факторы интенсификации личностной прокрастинации в деятельности (на рабочем месте).

Одним из направлений исследования феномена прокрастинации на современном этапе является изучение онлайн-прокрастинации, а именно прокрастинации при работе в условиях социальных сетей. В современных зарубежных публикациях представлены исследования данного типа прокрастинации, одним из примеров которого является киберслакинг (cyberslacking). Киберслакинг в данном контексте представляет собой потребление различного контента для реализации задач, не связанных с учебной деятельностью, и выражается прежде всего в интернет-серфинге (Alblwi, et al., 2021). Несмотря на то, что онлайн-прокрастинация имеет свое распространение во всех ситуациях постоянного взаимодействия и погружения в интернет-пространство, эти исследования реализуются преимущественно на выборках школьников и студентов. Следовательно, киберслакинг может проявляться не только в учебной, но и профессиональной деятельности. Соответственно, на сегодняшний день роль социальных сетей в проявлении прокрастинации исследована недостаточно. Отсутствие теоретического понимания интернет-прокрастинации приводит к возникновению ряда противоречий в изучении данного феномена. Так, например, имеются исследования, выявляющие амбивалентный характер влияния социальных сетей на прокрастинацию (Корниенко, Руднова, 2018).

¹ Чевренди А.А. Взаимосвязь временной перспективы и прокрастинации у сотрудников разного должностного статуса: дис. ... канд. психол. наук. М., 2019. 196 с.

² Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19 : практическое руководство / Международное бюро труда. Женева, 2020. 49 с.

Зарубежные исследования свидетельствуют, что не на всех рабочих местах субъекты демонстрируют одинаковую степень выраженности прокрастинации. В сравнительном исследовании Дж. Феррари, П. Стила (Nguyen, Steel & Ferrari, 2013) изучалась прокрастинация самозанятых, офисных работников («белых воротничков») и работников физического труда («синих воротничков»). Результаты исследования выявили следующую закономерность: рабочие места, требующие более высоких мотивационных навыков, меньше привлекают прокрастинаторов. Однако существует и противоположная точка зрения, подтверждающая, что некоторые рабочие места и профессии сами по себе способствуют прокрастинации. Высокий уровень прокрастинации может быть связан с низкой зарплатой и короткой продолжительностью рабочего времени (неполный рабочий день). Еще одним немаловажным фактором, оказывающим влияние на прокрастинацию на рабочем месте, можно считать статус занятости (дистанционный режим), неполный рабочий день (частичную занятость). Полученные результаты свидетельствуют о том, что высокий уровень выраженности прокрастинации может приводить к замедленному поиску работы и сокращенному времени труда.

Таким образом, все большую социальную востребованность и практическую значимость приобретают исследования прокрастинации с учетом вида деятельности (учебная, профессиональная), специфики труда (вид и тип профессий, опыт, стаж, квалификация и т. д.) и особенностей функционирования организации: в условиях высококонкурентной среды, динамического изменения стратегий деятельности, зависимости от режима труда (в дистанционной или консервативной офисной форме) и гибкости графика работы.

Соответственно, актуальность данного исследования связана с недостаточностью изученности проявления прокрастинации в сфере профессиональной деятельности. Вклад настоящего эмпирического исследования заключается в изучении эксплицированности личностной прокрастинации и ее связи с такими личностными особенностями, как мотивация достижения успеха, избегания неудачи и готовность к риску у субъектов разных видов деятельности (на примере субъектов строительного бизнеса).

Целью данного исследования явилось изучение выраженности прокрастинации у субъектов учебно-профессиональной и профессиональной деятельности (на примере субъектов строительного бизнеса). Нами были выдвинуты следующие гипотезы:

1. У субъектов разных видов деятельности имеются значимые различия в проявлении выраженности прокрастинации.

2. Уровень выраженности прокрастинации связан с мотивацией достижения успеха.

В исследовании приняли участие 166 человек. Эмпирическая база исследования состояла из трех групп и шести подгрупп испытуемых, различающихся по виду деятельности, специальности, мотивации результатов деятельности и опыту работы (таблица 1).

Таблица 1 – Описание выборки

Испытуемые		Количество
Группы	Подгруппы	
Студенты-бакалавры АСИ ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»	1–2-й курс	26
	3–4-й курс	29
Специалисты производственной деятельности строительного бизнеса	с повременной оплатой труда	25
	со сдельной оплатой труда	28
Специалисты управленческой деятельности строительного бизнеса	стаж менее 10 лет	28
	стаж более 10 лет	30
Всего:		166

Использовались следующие методики исследования:

1. Шкала общей прокрастинации (General Procrastination Scale, 1986) К. Лэя в адаптации О.С. Виндекер, М.В. Останина.

2. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

3. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудачи Т. Элерса.

4. Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта. Применяется совместно с методиками «Мотивация к успеху» и «Мотивация к избеганию неудачи», т. к. исследования показывают взаимосвязь данных компонентов.

Для математической обработки и анализа полученных данных применялись стандартизованные программные статистические пакеты IBM SPSS Statistics 26, Microsoft Excel 2016.

Для проверки гипотезы о нормальности распределения признака (распределения Гаусса) применялся статистический критерий Колмогорова –Смирнова. Результаты подтвердили принадлежность выборки к генеральной совокупности с нормальным распределением с вероятностью различий $p < 0,05$, что приводит к необходимости применения параметрических критериев. Средние значения и стандартные отклонения показателей прокрастинации представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Средние значения и стандартные отклонения показателей выраженности прокрастинации в группах с разными видами деятельности

Группы испытуемых	Средние значения <i>M</i> и стандартные отклонения <i>σ</i>
Студенты 1–2-го курсов	67,00±5,31
Студенты 3–4-го курсов	45,56±6,38
Специалисты с повременной оплатой труда	45,00±11,26
Специалисты со сдельной оплатой труда	55,78±8,00
Управленцы со стажем менее 10 лет	50,50±8,50
Управленцы со стажем более 10 лет	45,33±10,78

Показатели среднегрупповых значений по шкале прокрастинации у студентов, специалистов производственной и управленческой деятельности эквивалентны условно-нормативному значению среднего уровня выраженности прокрастинации (43–67 баллов). Следует отметить более высокие показатели выраженности прокрастинации в группе студентов 1–2-го курсов. Среди специалистов производственной деятельности более высокий уровень прокрастинации наблюдается у специалистов со сдельной оплатой труда. У специалистов управленческой деятельности со стажем более 10 лет уровень прокрастинации ниже, чем у управленцев со стажем менее 10 лет.

Данные, показывающие распределение субъектов по выраженности прокрастинации в подгруппах, представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Распределение субъектов по выраженности прокрастинации в подгруппах, разделенных по видам деятельности, критериям опыта деятельности и способам стимулирования труда, %

Группы, разделенные по видам деятельности	Уровень выраженности прокрастинации (по К. Лэю)				
	крайне низкий	низкий	средний	высокий	очень высокий
Учебная (студенты 1–2-го курса)	0	0	33,33	66,66	0
Учебная (студенты 3–4-го курса)	0	33,33	66,66	0	0
Строительная (специалисты с повременной оплатой труда)	14,29	14,29	71,42	0	0
Строительная (специалисты со сдельной оплатой труда)	0	0	100,00	0	0
Управленческая (со стажем менее 10 лет)	0	12,50	87,50	0	0
Управленческая (со стажем более 10 лет)	0	55,56	44,44	0	0

Студентам 1–2-го курсов свойственны высокий и средний уровни выраженности прокрастинации (таблица 3). Это может свидетельствовать о стабильности проявления прокрастинации в учебной деятельности и отсутствии практических механизмов ее преодоления. Данные результаты могут быть обусловлены периодом освоения новой социальной роли студента и адаптацией к новым условиям и требованиям учебного процесса, а также возможным возрастным кризисом личности. У студентов 3–4-го курса отмечаются средний и низкий уровни прокрастинации, что может означать определенную адаптированность их к новой социальной среде и роли. Это может опосредоваться через формирование устойчивой самооценки, мотивации к обучению, возможную сформированность защитных механизмов и копинг-стратегий.

У специалистов производственной деятельности выявлен более высокий уровень прокрастинации в подгруппе со сдельной оплатой труда. Вероятно, это может быть связано с недостатками в стимулировании деятельности: уровнем заработной платы, режимом рабочего времени, графиком работы и сферой профессиональной деятельности. Данный факт подтверждает наши предположения о различии в проявлении прокрастинации в зависимости от организации деятельности субъектов и согласуется с точкой зрения Дж. Феррари и П. Стила (Nguyen, Steel & Ferrari, 2013).

Субъекты управленческой деятельности со стажем работы более 10 лет демонстрируют тенденцию к более низкому уровню прокрастинации, чем субъекты со стажем менее 10 лет. Это может быть обусловлено наличием наработанного опыта деятельности и схем преодоления прокрастинации, а также усвоением негативных последствий проявления прокрастинации на рабочем месте (например, лишение выплат стимулирующего характера (премий), наложение дисциплинарных взысканий (выговора, штрафа) и т. д.).

С целью выявления различий в проявлении прокрастинации в исследуемых группах был реализован сравнительный анализ. Для определения достоверности различий в независимых выборках применялся *t*-критерий Стьюдента. Результаты анализа показали, что достоверных различий выраженности прокрастинации в группах студентов и специалистов выявлено не было. Данные результаты не согласуются с нашей гипотезой и, безусловно, требуют дальнейшего изучения и более детального анализа. При сравнении групп специалистов и управленцев были найдены статистически значимые различия выраженности прокрастинации, также как и при сопоставлении групп студентов и управленцев. Возможно, основываясь на полученных данных, сделать вывод о наличии значимых различий в выраженности прокрастинации у субъектов разных видов деятельности, и, соответственно, первая гипотеза частично находит свое подтверждение при сравнении результатов последних двух из обсуждаемых групп. Данный вывод согласуется с проведенными ранее исследованиями В.В. Барабанщиковой (2016) и С.В. Рызовой (2019).

Согласно проведенным исследованиям мотивации по Т. Элерсу и степени готовности к риску по Шуберту были выявлены уровни выраженности мотивации достижения успеха, избегания неудачи и готовности к риску у субъектов разных видов деятельности (таблица 4).

Таблица 4 – Средние значения и стандартные отклонения показателей мотивации и готовности к риску в группах с разными видами деятельности

Группы испытуемых	Средние значения <i>M</i> и стандартные отклонения σ		
	Мотивация к успеху	Мотивация к избеганию неудачи	Готовность к риску
Студенты 1–2-го курсов	16,78±4,87	16,44±6,76	-3,67±20,52
Студенты 3–4-го курсов	16,89±1,91	18,78±3,14	-4,00±13,50
Специалисты с повременной оплатой труда	19,57±2,87	15,71±2,05	14,00±14,29
Специалисты со сдельной оплатой труда	17,56±3,89	13,89±3,41	7,44±8,39
Управленцы со стажем менее 10 лет	14,88±3,36	18,13±4,94	-7,25±15,00
Управленцы со стажем более 10 лет	17,88±2,63	16,44±2,33	-1,78±22,99

Средние значения показателей мотивации к успеху во всех группах испытуемых выявляются в области умеренно высокого уровня, кроме подгруппы управленцев со стажем менее 10 лет, демонстрирующих средний уровень мотивации достижения успеха. Средние значения показателей мотивации избегания неудачи соответствуют высокому уровню и характерны для всех групп, кроме группы специалистов, у которых определяется средний уровень мотивации избегания. Показатели уровня готовности к риску во всех группах находятся в диапазоне среднего уровня.

В соответствии с методическими рекомендациями результаты методик мотивации достижения успеха и избегания неудачи следует анализировать в комплексе с результатами методики готовности к риску, поскольку проводимые ранее исследования, в частности Д. Мак-Клеманда, показали определенный конструкт взаимосвязи данных компонентов личности (Рожков, 2014). Полученные результаты подтверждаются данными предыдущих исследований: умеренно сильная мотивация к успеху приводит к среднему уровню готовности к риску, т. е. чем выше мотивация к достижению успеха, тем меньше субъект склонен рисковать, что наблюдается в группе специалистов производственной деятельности. Группа управленцев не случайно отличается высоким уровнем избегания неудачи, т. к. испытуемые одновременно демонстрируют невысокий уровень готовности к риску. Этот факт может быть объяснен тем, что субъекты с высоким уровнем защиты выбирают преимущественно малый или чрезмерно высокий риск (ситуация, когда успех не угрожает престижу). Аналогичные результаты прослеживаются и в группе студентов.

На следующем этапе исследования изучались взаимосвязи прокрастинации, мотивации и готовности к риску. Был проведен корреляционный анализ с применением коэффициента линейной корреляции Пирсона, результаты которого представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Корреляционные связи мотивации достижения успеха, избегания неудачи, готовности к риску и личностной прокрастинации в группах субъектов разных видов деятельности

Группы испытуемых	Шкалы		
	Мотивация к успеху	Мотивация к избеганию неудачи	Готовность к риску
Студенты	0,057	-0,325	0,294
Специалисты производственной деятельности	-0,279*	-0,017	-0,334**
Специалисты управленческой деятельности	-0,223	0,032	0,335

* – различия статистически достоверны, $p < 0,05$;

** – различия статистически достоверны, $p < 0,01$.

В группе специалистов производственной деятельности обнаружена статистически значимая отрицательная связь прокрастинации и мотивации к достижению успеха ($r = -0,279, p < 0,05$) и сильная отрицательная связь прокрастинации с готовностью к риску ($r = -0,334, p < 0,01$). Таким образом, вторая гипотеза частично нашла свое подтверждение для группы специалистов производственной деятельности. Это может быть обусловлено значительным влиянием ближайшей мотивации на результат трудовой деятельности, поскольку таковая является внутренним ресурсом, источником продуктивной деятельности (итог работы, представляющий собой определенный готовый продукт, премиальные выплаты или штрафные санкции). У студентов, напротив, результат учебной деятельности менее очевиден, т. е. отсрочен от сессии до сессии. Очевидно, учитывая отрицательную корреляционную связь мотивации достижения успеха и готовности к риску, можно предположить, что данные личностные особенности могут выступать протекторами личностной прокрастинации, т. е. препятствовать ее проявлению у субъектов определенного вида трудовой деятельности.

Результаты корреляционного анализа не выявили статистически значимых связей прокрастинации и мотивации достижения, мотивации избегания неудачи и готовности к риску в группах студентов и управленцев. Возможно, различные мотивационные конструкты связаны и могут проявлять причины прокрастинации, но при этом по-разному проявляться на индивидуальном уровне как в сочетании, так и в условиях дифференциации видов деятельности. Принято считать, что немаловажную роль в успешной деятельности субъекта играет мотивация достижения успеха. Однако высокий уровень этого вида мотивации не всегда может приводить к эффективности в деятельности, а высокие результаты деятельности не всегда являются следствием актуализированной мотивации достижения. Аналогично при высокой мотивации достижения успеха субъекты также могут иметь склонность к откладыванию (Рожков, 2014). Данные результаты согласуются с выводами предыдущих исследований, в которых подобного рода связь не была обнаружена.

Таким образом, на выраженность прокрастинации у субъектов разных видов деятельности влияют не только личностные свойства субъекта, которые могут выступать предикторами или протекторами прокрастинации. Важное значение в исследовании прокрастинации в деятельности имеет специфика профессии, организационные характеристики работы, особенности задач (степень их притягательности, отсроченность результатов деятельности), а также и то, как человек, представляя себя как субъект, по характеру включения в деятельность реализует ее различные формы: задание (в профессиональной деятельности), поручение (в управленческой), задачу (в учебной). Отсутствие согласованности результатов в опубликованных исследованиях актуализирует необходимость дальнейшего и более детального изучения связей прокрастинации при более расширенной выборке специалистов разных профессий.

Важным направлением, открывающим перспективы для дальнейших исследований, является изучение связи прокрастинации с готовностью субъекта к риску, что ранее не исследовалось. Полученные результаты позволяют заключить, что готовность к риску связана с достижением результата и, соответственно, имеет непосредственное отношение к личностной прокрастинации. Таким образом, повышается востребованность исследований в области социальных рисков и готовности к ним личности как эффективному противостоянию сложным меняющимся обстоятельствам, особенно в контексте рассмотрения данного феномена в качестве предиктора или протектора личностной прокрастинации.

Список источников:

- Корниенко Д.С., Руднова Н.А. Особенности использования социальных сетей в связи с прокрастинацией и саморегуляцией // Психологические исследования. 2018. Т. 11, № 59. С. 1–6.
- Нагапетян К.В., Озерникова Т.Г. Опыт организации удаленной работы в условиях пандемии и перспективы его дальнейшего использования // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 2. С. 201–218. <https://doi.org/10.18334/et.8.2.111779>.
- Рожков Е.М. Мотивация достижения успеха и избегания неудач в работах отечественных и зарубежных ученых // Современная наука. 2014. № 3. С. 31–34.
- Alblwi A., Mcalaney J., Al-Thani D., Phalp K., Ali R. Procrastination on social media: predictors of types, triggers and acceptance of countermeasures // Social Network Analysis and Mining. 2021. Vol. 11, no. 1. P. 1–18. <https://doi.org/10.1007/s13278-021-00727-1>.
- Gupta R., Hershey D.A., Gaur J. Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation // Current Psychology. 2012. Vol. 31 (2). P. 195–211. <https://doi.org/10.1007/s12144-012-9136-3>.
- Nguyen B., Steel P., Ferrari J.R. Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination // International Journal of Selection and Assessment. 2013. Vol. 21, no. 4. P. 388–399. <http://dx.doi.org/10.1111/ijasa.12048>.
- Uysal H.T., Yilmaz F. Procrastination in the Workplace: The Role of Hierarchical Career Plateau // The Manager. 2020. Vol. 11, no. 3. P. 82–101. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2020-11-3-7>.

References:

- Alblwi, A., Mcalaney, J., Al-Thani, D., Phalp, K., Ali, R. (2021) Procrastination on Social Media: Predictors of Types, Triggers and Acceptance of Countermeasures. *Social Network Analysis and Mining*. 11 (1), 1–18. Available from: doi.org/10.1007/s13278-021-00727-1.

Gupta, R., Hershey, D.A., & Gaur, J. (2002) Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation. *Current Psychology*. 31 (2), 19–211. Available from: doi.org/10.1007/s12144-012-9136-3.

Kornienko, D.S., Rudnova, N.A. (2018) Online Social Network Usage, Procrastination and Self-regulation. *Psikhologicheskie Issledovaniya*. 11 (59), 1–6. (in Russian)

Nagapetyan, K.V. & Ozernikova, T.G. (2021) Remote Work Experience in the Context of a Pandemic and Prospects for Its Further Implementation. *Russian Journal of Labor Economics*. 8 (2), 201–218. Available from: doi.org/10.18334/et.8.2.111779. (in Russian)

Nguyen, B., Steel, R. & Ferrari, J.R. (2013) Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*. 21 (4), 388–399. Available from: doi.org/10.1111/ijsa.12048.

Rozhkov, E.M. (2014) Motivation to Achieve Success and Avoid Failures in the Works of National and International Scientists. *Sovremennaya nauka*. (3), 31–34. (in Russian)

Uysal, H.T. & Yilmaz, F. (2020) Procrastination in the Workplace: The Role of Hierarchical Career Plateau. *The manager*. 11 (3), 82–101. Available from: doi.org/10.29141/2218-5003-2020-11-3-7.

Информация об авторе

С.В. Жаркова – специалист по кадровому делопроизводству, общество с ограниченной ответственностью «Независимый технический контроль в строительстве», Челябинск, Россия.

Information about the author

S.V. Zharkova – Specialist in personnel records management, «Independent Technical Control in Construction» Limited Liability Company, Chelyabinsk, Russia.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 12.10.2021;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 25.10.2021;

Принята к публикации / Accepted for publication 25.11.2021.