
КРАТКИЕ СООБЩЕНИЯ И ПЕРВЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ОПЫТ

BRIEF COMMUNICATIONS AND FIRST RESEARCH EXPERIENCE

Научная статья / Research Article

УДК 316.74:378.095

DOI: 10.14258/SSI(2025)4–11

Феномен токсичной продуктивности в условиях образовательной среды вуза

Аркадий Константинович Леонов¹

Дарья Юрьевна Матвеева²

Ирина Георгиевна Синьковская³

¹Амурский государственный университет, Благовещенск, Россия,
Leon.ak@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5647-0309>

²Сибирский федеральный университет, Красноярск, Россия,
D.Mmatveyeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0001-9515-9377>

³ Сибирский государственный университет науки и технологии
им. академика М.Ф. Решетнёва, Сибирский федеральный университет, Красноярск, Россия,
iranet.75@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-8591-2073>

Аннотация. Токсичная продуктивность — это модель поведения, характеризующаяся навязчивой потребностью человека непрерывно работать и сопровождающаяся чувством вины во время отдыха. Данное явление может негативно сказаться на физическом, психическом и социальном благополучии человека. Студенческая среда создает дополнительные факторы риска, такие как появление новых значимых фигур и сравнение себя с другими

студентами курса, что приводит к более высокой вероятности возникновения токсичной продуктивности на личностном уровне. Несмотря на актуальность, в академическом сообществе наблюдается заметный дефицит исследований по соответствующей тематике. С целью оценки уровня осведомленности студентов и последствий токсической продуктивности на примере Института педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета (ИППС СФУ) и факультета социальных наук Амурского государственного университета (ФСН АмГУ) был проведен анкетный опрос в онлайн-формате с помощью инструмента «Яндекс.Формы» с использованием метода неслучайной квотной выборки (респонденты отбирались в каждом вузе по двум признакам: курс и направление обучения; $n = 234$). Результаты показывают, что признаки токсичной продуктивности существуют у значительной части респондентов, однако их осведомленность о проблеме остается низкой, что может серьезно снизить их качество жизни в долгосрочной перспективе. Новизна исследования заключается в предоставлении эмпирических данных об уровне осведомленности студентов о токсичной продуктивности в вузах регионального и федерального значения. Практическая значимость состоит в том, что на базе исследования возможна разработка мер профилактики токсичной продуктивности у студентов, это в долгосрочной перспективе улучшит их самочувствие и создаст более здоровую учебную атмосферу.

Ключевые слова: токсичная продуктивность, студенты, культ продуктивности, поведение, выгорание

Для цитирования: Леонов А. К., Матвеева Д. Ю., Синьковская И. Г. Феномен токсичной продуктивности в условиях образовательной среды вуза // Society and Security Insights. 2025. Т. 8, № 4. С. 178–194. doi: 10.14258/ssi(2025)4–11

The Phenomenon of Toxic Productivity in the Educational Environment of the University

Arkady K. Leonov¹

Darya Yu. Matveeva²

Irina G. Sinkovskaya³

¹Amur State University, Blagoveshchensk, Russia,
Leon.ak@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5647-0309>

²Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia,
D.Mmatveyeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0001-9515-9377>

³Reshetnev Siberian State University of Science and Technology, Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia, iranet.75@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-8591-2073>

Abstract. Toxic productivity is a behavioral model characterized by an obsessive need to work, accompanied by feelings of guilt during rest. This phenomenon can negatively affect an

individual's physical, mental, and social well-being. The student environment creates additional risk factors, such as the emergence of new significant figures and comparisons with other students by courses, leading to a higher likelihood of toxic productivity at the personal level. Despite its relevance, the academic community exhibits a noticeable deficit of research on this topic. To assess students' awareness levels and the consequences of toxic productivity, a survey was conducted online using the Yandex.Forms tool at the Institute of Pedagogy, Psychology, and Sociology of Siberian Federal University (IPPS SFU) and the Faculty of Social Sciences of Amur State University (FSS AmSU). Non-random quota sampling was employed (respondents selected by course and field of study in each university; $n = 234$). The results indicate that signs of toxic productivity are present in a significant portion of respondents, yet their awareness of the issue remains low, potentially seriously impairing their quality of life in the long term. The novelty of the study lies in providing empirical data on students' awareness of toxic productivity at universities of regional and federal level. Its practical significance consists in the potential to develop preventive measures against toxic productivity among students, which in the long term will improve their well-being and foster a healthier academic environment.

Keywords: toxic productivity, students, cult productivity, behavior, burnout

For citation: Leonov, A. K., Matveeva, D. Yu., Sinkovskaya, I. G. (2025). The Phenomenon of Toxic Productivity in the Educational Environment of the University. *Society and Security Insights*, 8(4), 178–194. (In Russ.). doi: 10.14258/ssi(2025)4–11

Введение

Определение понятия

Впервые термин «токсичная продуктивность» появляется в публичном дискурсе в 2022 г., тогда же появляются первые научные статьи, посвященные этому феномену. Внимание к этой теме связано в первую очередь с влиянием пандемии на общественную жизнь: из-за ковидных ограничений большое распространение получил удаленный способ работы. Исследования показали, что с введением удаленной работы люди стали работать продуктивнее, а продолжительность рабочего дня увеличилась (National Bureau of Economic Research, 2020). Это связано с двумя условиями:

1. Условия рынка труда: в 2020 г. половина трудящихся россиян была подвержена увольнению, сокращению или задержке зарплаты (Подколзина, 2020). Данный кризис повысил желание людей сохранить за собой свою должность и зарплату, поэтому некоторые стали предпринимать дополнительные усилия для демонстрации желаемого для работодателя трудового поведения. Таким образом, работник, пытаясь оправдать доверие работодателя для сохранения работы, которую в тех условиях получить было крайне затруднительно, прилагает больше усилий, доказывая, что его эффективность при переходе на дистанционную работу не снизилась (Локтюхина, Черных, 2021).

2. Домашние условия: удаленная работа размывает границы между трудом и личной жизнью, что способствует переработкам (Луцкая, Малышева, 2021), а вследствие этого и ухудшению общего психического состояния (Мартыновский, 2024).

Еще большему давлению на сотрудников способствовали работодатели, вводя средства аудиовизуального контроля за поведением работника на рабочем месте, позволяющие работодателю вторгаться в его личное пространство.

Так под влиянием ухудшающегося психического состояния и нездоровых рабочих привычек человек формирует у себя трудоголизм. Трудоголизм в условиях дистанционной занятости и, как следствие, диффузии границ между профессиональной и личной сферами проникает в нерабочее время. В отсутствие актуальных рабочих задач индивид замещает отдых деятельностью, направленной на самосовершенствование, такой как изучение иностранных языков, прохождение образовательных курсов и занятия физической культурой. С течением времени происходит сокращение времени, отводимого на полноценный отдых, и формирование чувства вины за его осуществление. При этом нахождение в домашней среде, в отсутствие выполнения профессиональных обязанностей, субъективно интерпретируется как состояние отдыха, что, однако, не соответствует действительности и препятствует эффективному восстановлению ресурсов индивида.

Несмотря на повышенный интерес к теме, анализ научной литературы показал, что многие авторы упускают в концептуализации понятия его важнейшую особенность, отличающую токсичную продуктивность от смежных понятий: токсичная продуктивность проявляется не только в контексте профессиональной деятельности или учебы, но и в ходе самостоятельных занятий, когда индивид стремится освоить чрезмерное количество навыков в свободное время. Е. Н. Сапьяник и М. А. Гундров приводят еще одну особенность токсичной продуктивности, которая обращает внимание на ее патологический характер: развитие токсичной продуктивности предшествует изначальная неудовлетворенность собой и нездоровое восприятие себя (Сапьяник, Гундров, 2023: 187–191). Причину неудовлетворенности авторы видят в современном «культе продуктивности», который представляет собой общественное убеждение о возможности достижения высоких результатов с минимальными затратами времени (Потапова, 2022: 6–10).

Таким образом, в данной статье будет использовано определение феномена токсичной продуктивности как следствия культа продуктивности — модели поведения, развивающегося вследствие нездорового самовосприятия, при котором человек постоянно стремится к работе и самосовершенствованию, испытывая чувство вины за любое время, потраченное на отдых или развлечение.

Культ продуктивности

В основе появления «культа продуктивности» лежит желание самосовершенствования (Коноза, 2023: 167–169). Тем не менее современные общественные условия выстроились таким образом, что это желание извратилось до неузнаваемости — желание самосовершенствования превратилось в цель быть максимально продуктивным, что толкает индивида к постоянной «полезной» деятельности без необходимого отдыха. Можно выделить несколько причин появления современного культа продуктивности.

1. Цифровизация. Современное развитие гаджетов дает возможность следить за жизнью многих людей из любой точки планеты. Тенденции таковы, что люди склонны показывать не реальную, а идеализированную картину своей жизни; при просмотре подобных аккаунтов у людей не только понижается самооценка и возникает чувство собственной «неадекватности» (Vogel, Rose, & Roberts, 2014: 206–222), но и появляется синдром упущенной выгоды, который дополнительно толкает человека к круглосуточному совершенствованию для достижения несуществующего идеала (Коноза, 2023: 167–169).

2. Глобализация. Процесс унификации ценностей, который является частью процесса глобализации, универсализирует в сознании каждого человека представление об успехе и об успешном человеке. Вследствие этого универсализируются пути достижения успеха, главным из которых является постоянная работа над собой и своими навыками (Тихонина, Симонова, 2022: 134–138)

3. Стремление компаний к сверхприбылям. Пытаясь увеличить доход при эксплуатации уже существующих ресурсов, компании заставляют работников перерабатывать и стимулируют нездоровую конкуренцию (Rezaei & Karikalan, 2023), а также увеличивают требования к работникам: теперь для работы необходимо не только хорошо выполнять свои обязанности, но и обладать так называемыми soft skills. В эту систему вовлечены и образовательные организации, вследствие все большего распространения академического менеджериализма (Амбарова, Зборовский, 2019).

4. Особенности современного поколения, а конкретно короткий «горизонт планирования» из-за высокого уровня неопределенности. Вследствие этой особенности современная молодежь стремится к быстрому достижению результатов (Васютина, Матраева, Королькова, 2019: 135–145), из-за чего, вероятно, формируется установка к переработкам с целью заработать дополнительные бонусы (Аузан и др., 2022). Все это способствует приобретению негативной практики, ориентированной на достижение значительного результата за короткий промежуток времени при очень высокой интенсивности трудовой деятельности, что способствует физической, когнитивной, психологической утомляемости и стрессам.

Таким образом, мы можем описать механизм формирования культа продуктивности и токсичной продуктивности: предпосылкой становления культа продуктивности становится глобализация, которая унифицирует понятие успеха и путей его достижения; одним из наиболее «популярных» представлений о пути достижения успеха становится постоянная продуктивность из-за короткого горизонта планирования современного поколения и вследствие этого утверждения идеи о возможности и эффективности использования переработок для достижения быстрого результата. Усиливают этот эффект компании и образовательные организации, культивирующие в своей среде непрерывную продуктивность как благо. Толчком для реализации этой идеи на поведенческом уровне во всех сферах жизни становится цифровизация, а конкретно — синдром «упущенной выгоды», возникающий в ходе наблюдения за идеальной картиной чужой жизни; погруженность же в цифровую медиасреду поддерживает низкую самооценку и ощущение собственной неадекватности, что не позволяет посмотреть на соб-

ственные достижения и результаты объективно, без сравнения себя с другими. Таким образом, вследствие объединения всех этих факторов на индивидуальном уровне появляется феномен токсичной продуктивности.

Последствия токсичной продуктивности могут быть серьезными и многообразными. Физические последствия включают хроническую усталость, бессонницу и различные психосоматические заболевания (Косторная, 2023: 20–21). Психологические последствия могут проявляться в виде депрессии, дистресса и синдрома эмоционального выгорания (Матвеева, 2024: 289–291). Это снижает эффективность и мотивацию работников, часто ведет к росту конфликтов в коллективе и росту намерений покинуть работу. Социальные последствия, такие как социальная изоляция и утрата интереса к хобби, также представляют собой значимые аспекты, способные существенно снизить качество жизни. Таким образом, токсичная продуктивность оказывает комплексное негативное воздействие на психическое и физическое здоровье сотрудников, а также снижает общую производительность труда и социально-экономическую стабильность организаций (Романова, Лаас, Гурова, 2021).

Особенности токсичной продуктивности в академической среде

В студенческой среде токсичная продуктивность приобретает две особенности, делающие студентов группой, наиболее ей подверженной (Воробьева, 2022: 685–686):

1. Академическая среда, и в первую очередь распространенность в ней академического менеджериализма, способствует принятию идеи о переработках и непрерывной продуктивности как приемлемой, а также неизбежно приводит к сравнению себя с другими студентами, зачастую курсами старше, что усиливает последствия фактора цифровизации как причины возникновения токсичной продуктивности (Tsabita et al., 2023: 495–501).

2. В жизни студента появляются новые «значимые фигуры», связанные с университетом и учебой в нем. Индивид хочет угодить каждой значимой фигуре для произведения положительного впечатления, что дополнительно мотивирует его к успешной учебе и развитию своих профессиональных навыков в свободное время (Воробьева, 2022: 685–686).

В силу этих особенностей академической среды студент не только быстрее приобретает негативные установки, но и быстрее других выводит их на поведенческий уровень из-за усиления влияния «значимых» фигур.

Таким образом, токсичная продуктивность является актуальной проблемой адаптации студенческой молодежи в образовательной среде вуза, требующей внимательного изучения. Однако, анализируя существующую литературу по данной теме, можно отметить недостаток исследований, посвященных уровню информированности об этом феномене в студенческой среде, с опорой на эмпирические данные. Настоящее исследование направлено на устранение данного пробела.

Методы исследования

Эмпирическая часть исследования проводилась с октября по ноябрь 2024 г. в Институте педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального

университета (далее — СФУ) и на факультете социальных наук Амурского государственного университета (далее — АмГУ) методом анкетного опроса. Реализована квотная неслучайная выборка, всего было опрошено 234 чел. (респонденты отбирались в каждом вузе по двум признакам: курс и направление обучения; выбор данных признаков продиктован структурой контингента студентов и наличием статистических данных распределения студентов по данным признакам). Авторы считают, что выбор такого эмпирического объекта был обоснован, поскольку современные студенты являются группой, наиболее подверженной влиянию этого феномена: требования со стороны преподавателей, администрации вуза (в отношении учебной и внеучебной деятельности) и родителей с одной стороны и давление культа продуктивности — с другой определяют остроту проблемы в этой социальной группе. Феномен токсичной продуктивности имеет последствия, способные в долгосрочной перспективе ухудшить качество жизни индивида; потому важно понимать, насколько рискованная социальная группа осведомлена об этом феномене и его последствиях. Проведение исследования в разных вузах, федерального и регионального значения, позволит, с одной стороны, исключить из исследования факторы влияния учебной среды конкретного вуза, а с другой — даст возможность выявить специфику двух типов вузов, находящихся на противоположных статусных «полюсах» российских университетов, сделает полученные данные более релевантными.

Цель данного исследования состоит в изучении уровня информированности студентов ИППС СФУ и ФСН АмГУ о феномене токсичной продуктивности.

Задачи исследования:

1. Выявить уровень информированности о феномене токсичной продуктивности.
2. Охарактеризовать информированность о последствиях токсичной продуктивности.
3. Выявить признаки токсичной продуктивности у студентов.

Гипотеза: респонденты мало информированы о феномене токсичной продуктивности, но в то же время признаки токсичной продуктивности в той или иной степени присутствуют у значительной части студентов.

Индикаторы:

1. Понимание термина «токсичная продуктивность» (открытый вопрос: «Как вы думаете, что такое токсичная продуктивность?»).
2. Понимание причин, вызывающих токсичную продуктивность у индивида (открытый вопрос: «Как вы считаете, какие факторы способствуют появлению и развитию токсичной продуктивности и каким образом?»).
3. Понимание последствий токсичной продуктивности (открытый вопрос: «Как вы считаете, к каким последствиям может привести токсичная продуктивность?»).
4. Оценка последствий данного феномена для межличностных отношений (вопрос с пятибалльной шкалой: «Как вы оцениваете последствия токсичной продуктивности с точки зрения влияния на личные взаимоотношения?»).

5. Оценка последствий для учебной деятельности (вопрос с пятибалльной шкалой: «Как вы оцениваете последствия токсичной продуктивности с точки зрения влияния на учебную деятельность?»).

6. Оценка последствий для положения человека в коллективе (вопрос с пятибалльной шкалой: «Как вы оцениваете последствия токсичной продуктивности на положение человека в коллективе — например среди коллег, одноклассников?»).

7. Оценка последствий для положения человека в обществе (вопрос с пятибалльной шкалой: «Как вы оцениваете последствия токсичной продуктивности на положение человека в обществе?»).

8. Самонаблюдение признаков токсичной продуктивности: постоянные мысли об учебе/работе, постоянное чувство переутомления, признаки выгорания, постоянное чувство недостаточности сделанного, систематические переработки, неудовлетворенность собой, чувство вины за отдых, отсутствие удовольствия при достижении цели, психоэмоциональное напряжение, стремление использовать все время с пользой, стремление ставить себе недостижимые цели, несмотря на объективные обстоятельства.

9. Приписывание себе наличия проблемы токсичной продуктивности (закрывающий вопрос).

Результаты

Уровень информированности о феномене токсичной продуктивности

Большинство опрошенных ни разу не слышали о термине «токсичная продуктивность»: ответ «Сейчас слышу впервые» выбрали 45% опрошенных, но доля тех, кто частично информирован о токсичной продуктивности, тоже высока — этот вариант выбрали 37%. Юноши меньше девушек информированы о токсичной продуктивности: так, сумма их ответов «знал о нем» и «что-то слышал» составила 29%, тогда как у девушек — 61%. Таким образом, можно сказать, что информированность о феномене токсичной продуктивности остается низкой.

При ответе на вопрос «Как вы думаете, что такое токсичная продуктивность?» 85% определили это понятие неверно. Треть респондентов определяли токсичную продуктивность как «работу/деятельность/продуктивность себе во вред», но, тем не менее, это не является полностью верным определением, потому что токсичная продуктивность — это не просто работа, которая носит деструктивные последствия (в таком случае токсичной продуктивностью можно назвать работу на опасном производстве), это определенная установка у человека, которая заставляет его заниматься любым полезным для развития делом и винить себя за минимальный отдых.

Исходя из ответов респондентов на вопрос «Как вы считаете, какие факторы способствуют появлению и развитию токсичной продуктивности и каким образом?», можно выделить три группы факторов (респонденты давали в качестве ответов как психологические термины, так и использовали более повседневную лексику, которой давалась авторская интерпретация):

1. Личностные факторы:

— психические расстройства/состояния: стресс, тревожность, СДВГ, детские травмы, негативные эмоции, переутомление, выгорание, депрессия;

— личностные качества / незакрытые потребности: гиперответственность, личная установка на продуктивность, неуверенность в себе, трудоголизм, перфекционизм, зависть к другим, гиперфиксация, заикленность на себе, психологический дискомфорт от состояния покоя и одиночества, гиперболизированная целеустремленность, потребность в деньгах, бегство от проблем, потребность в одобрении, упертость, синдром отличника, эгоизм, человек считает, что у него нет достижений;

— организация рабочего времени: неправильное распределение учебного/рабочего времени, прокрастинация, неправильное планирование своего времени, потребность отвечать на рабочие звонки/сообщения даже в нерабочее время.

2. Социальные факторы:

— микрофакторы (первичные факторы), вытекающие из ближнего социального окружения (родители, друзья и т.д.): буллинг, к индивиду предъявляются высокие требования, порицание человека за «лень» (имеется в виду отдых), наследуемый паттерн поведения (ребенок научился повторять за родителями по мере взросления), отсутствие поддержки, обесценивание стараний;

— макрофакторы: социальные сети и СМИ, культ продуктивности, быстрый темп жизни, капитализм, манга и аниме.

3. Факторы, обусловленные условиями труда/учебы:

— фактор организации образовательной/рабочей среды: переработки, работа без выходных, длительный рабочий день, большая нагрузка, мало бюджетных мест, нет смены деятельности для отдыха, человек в группе занимает лидерские позиции, у человека нет четко оформленных рабочих функций в организации/коллективе;

— фактор группового давления: давление со стороны компании/учебного заведения, дискомфорт в учебной/рабочей среде (вызывающий конфликты и дезорганизованность), нездоровая учебная и рабочая атмосфера, завышенные ожидания одноклассников/коллег, отсутствие поддержки от коллег и руководства (что ведет к социальной изоляции и стрессу), неадекватно выстроенные рабочие отношения — предполагается, что человек всегда должен быть на связи.

Интересно, что люди, говоря о причинах этого феномена, объясняют их зачатую только одной группой факторов. Даже если используется аргумент с фактором из другой группы, он используется в контексте усиления/распространения факторов из нужной группы. Видимо, респондент ранжирует факторы токсичной продуктивности: выделяя основной, использует менее значимый фактор как причину.

Информированность о последствиях токсичной продуктивности

Ответы респондентов на вопрос «Как вы считаете, к каким последствиям может привести токсичная продуктивность?» можно разбить на две группы:

1. Последствия для человека: за редким исключением, это негативные последствия: выгорание, проблемы с психическим и физическим здоровьем, хро-

ническая усталость, депрессия, тревожность, отсутствие желания заниматься какой-либо деятельностью, неудовлетворенность собой, понижение самооценки, тревога, потеря возможности нормального отдыха, трудоголизм, снижение продуктивности, стресс, приобретение зависимостей, суицид, формирование пессимистичной картины мира, апатия, снижение творческого потенциала, снижение качества работы, нехватка времени. Те, кто оценивал последствия позитивно, говорили о «позитивных результатах в работе».

2. Для общества: конфликтные отношения с окружающими и разрушение дружеских отношений, формирование негативной корпоративной культуры в компании, где человек работает, из-за чего увеличивается текучка кадров.

Таким образом, респонденты в целом указывают последствия токсичной продуктивности, приведенные авторами выше.

Большинство респондентов не находят у себя вышеназванных последствий токсичной продуктивности — «скорее нет» и «нет» отметили 51% опрошенных, не отрицают у себя их наличие 35% опрошенных, причем студенты СФУ реже считают себя подверженными последствиям токсичной продуктивности — нет последствий у 61% опрошенных против 46% в АмГУ. Девушки чаще подтверждают у себя наличие последствий токсичной продуктивности: их ответы в сумме набрали 37% против 27% у юношей.

Далее респонденты отвечали на вопросы, связанные с оценкой последствий токсичной продуктивности в различных сферах жизнедеятельности. Оценка производилась по пятибалльной шкале, где 1 балл означал только положительные последствия, 5 — только отрицательные последствия. Большинство респондентов считают, что влияние токсичной продуктивности на положение человека в обществе и в коллективе может быть как позитивным, так и негативным (39%). Влияние на учебную деятельность также посчитали как положительное, так и отрицательное, но респонденты из СФУ оценивают токсичную продуктивность более позитивно (17% суммарных ответов «скорее позитивное» и «только позитивное» против 11% у респондентов из АмГУ); мужчины позитивнее девушек смотрят на последствия в этой сфере (ответы «скорее негативные» и «только негативные» выбрали 40%, в женской группе — 54%). Влияние на личные взаимоотношения посчитали более негативным — большинство респондентов выбрали вариант «скорее негативное», здесь девушки также оценивают последствия более негативно: 67% девушек выбрали варианты «скорее негативное» и «только негативное», против 58% у мужчин.

Феномен токсичной продуктивности: личные оценки

Наиболее распространены среди опрошенных следующие признаки токсичной продуктивности (респондентам предлагалось оценить частоту, с которой они испытывали за прошедшие два-три месяца отдельные проявления):

«Постоянные мысли об учебе/работе» — 68% ответили «часто» и «очень часто».

«Постоянное чувство переутомления» — 53%.

«Стремление использовать все время с пользой» — 53%.

«Вам кажется, что вы всегда делаете недостаточно» — 45%.

Варианты ответа «часто» и «очень часто» более характерны для студентов СФУ — их выбрали 52% опрошенных против 41% в АмГУ. Возможно, это происходит из-за того, что СФУ, как федеральный университет, предоставляет больше возможностей, и у студента, даже если он пользуется большей их частью, усиливается «синдром упущенной выгоды».

Несколько реже респонденты испытывали психоэмоциональное напряжение — 44%. В СФУ варианты «часто и «очень часто» выбирают больше, чем в АмГУ: 50% против 41%.

Интересно также распределение ответов по полу: девушки чаще мужчин испытывают почти все признаки токсичной продуктивности: разрыв в оценках варьируется от 2% в признаке «стремление использовать все время с пользой» (53% против 51%) до 21% в признаке «систематические переработки» (27% против 6%).

На вопрос «Как вы считаете, вы лично подвержены феномену токсичной продуктивности?» наиболее популярный ответ — «скорее да» (35%). В целом считают себя подверженными этому феномену 46% студентов (сумма ответов «да» или «скорее да»). Девушки чаще юношей считают себя подверженными феномену токсичной продуктивности (49% против 35%).

Как респонденты, отметившие свою подверженность, так и респонденты, считающие, что у них нет токсичной продуктивности, практически в равной степени оценивали последствия данного феномена как угрозу своей личности, отношениям с другими людьми или деятельности. Оценки студентов АмГУ указывают на меньшую обеспокоенность, по сравнению со студентами СФУ, которые воспринимают последствия токсичной продуктивности как угрозу в этих сферах (варианты «скорее нет» и «нет» выбрали 32% опрошенных против 24% в СФУ). Мужчины больше, чем женщины, считают токсичную продуктивность угрозой (68% мужчин выбрали вариант «да» или «скорее да» против 61% у девушек). Интересно, что девушки, подверженные этому феномену, считают его угрозой чаще мужчин (71% девушек выбрали варианты «да» и «скорее да» в 71% случаев, тогда как мужчины — только в 62%).

Большинство респондентов отметили, что им не требуется помощь в избавлении от токсичной продуктивности и ее последствий («нет» отметили 61% респондентов), причем респондентам из АмГУ она требуется меньше, чем респондентам из СФУ (64% против 56%). Мужчины чаще, чем женщины, нуждаются в помощи: ответили «да» 69% мужчин и 33% женщин.

На вопрос: «Принимаете ли вы самостоятельные меры для избавления от токсичной продуктивности? Если да, то какие?» — отрицательно ответили 52% опрошенных. Некоторые из них аргументировали свой выбор следующими причинами:

1. Токсичная продуктивность выступает как фактор, заставляющий учиться/работать (не мотиватор, но как инструмент ее поддержания).
2. Токсичная продуктивность является главным мотиватором личности: «нельзя стоять на месте».

3. Токсичная продуктивность как инструмент для повышения продуктивности для людей, которые боятся без нее стать хуже и откатиться назад в развитии, что нарушит их самооценку.

4. Также присутствует установка, что без токсичной продуктивности человек не сможет поддерживать дисциплину.

Меры же, которые предпринимают респонденты, ответившие «да» (48%), делятся на две группы:

1. Реакционные — предпринимаются при наступлении последствий. Респонденты отметили такие меры, как: игнорирование своих задач во всех сферах жизни на неопределенный период от дней до месяцев, переключение деятельности (либо на хобби, такие как спорт и чтение, либо на другие рабочие/учебные задачи), высказывание своих переживаний близким и ведение дневника, медикаментозное лечение (например, успокоительные).

2. Стратегические — направлены на избавление от деструктивных установок. Включает такие меры, как брать на себя меньше задач, больше отдыхать, рефлексировать установку на выполнение всех дел как можно скорее, установка четкого времени для отдыха и работы/учебы, составление сбалансированного плана на день, постановка достижимых целей, занятия с психологом; выработка установки, что каждый в свое время достигает своих целей; рефлексирование вины за отдых; рефлексирование установок, связанных с тем, что человек будет достоин чего-то только тогда, когда он будет продуктивен, в часы отдыха не думать об учебе/работе, избавление от перфекционизма.

Представляется интересной следующая особенность: большинство респондентов, которые подтверждают у себя наличие последствий токсичной продуктивности, не хотят помощи в избавлении от нее, а некоторые и сами ничего не предпринимают. У респондентов есть понимание, что использование токсичной продуктивности как инструмента для личностного и профессионального роста — игра «с нулевой суммой», но, возможно, они представляют себе, что с достижением некой ступени успеха они смогут отказаться от губительной для себя практики и устранить последствия. Здесь также возможен вариант сильного влияния соцсетей: они формируют у студентов «ошибку выжившего», и молодые люди просто не думают о том, что такое заигрывание с деструктивными практиками может плохо кончиться.

Респонденты отметили наиболее популярных меры, которые стоило бы ввести на уровне университета для помощи в избавлении от токсичной продуктивности:

1. Проведение тренингов от Службы психологической поддержки СФУ / Психологической службы АмГУ (55%).

2. Мероприятия с элементами групповой терапии по данной проблеме (41%).

3. Создание сообществ студентов, имеющих проблему токсичной продуктивности (31%).

4. 20% отметили, что вообще не хотят никаких мер на уровне университета.

Заключение

Токсичная продуктивность у студентов вузов является одной из негативных практик адаптации студентов к образовательной среде. Результаты исследования показали, что признаки токсичной продуктивности в той или иной степени присутствуют у значительной части студентов. Информированность же об этом феномене остается у студентов низкой, вследствие чего респонденты склонны оценивать последствия токсичной продуктивности как «амбивалентные», т.е. имеющие как положительные, так и отрицательные стороны. Несмотря на то что студенты не демонстрируют ярко выраженной позиции на преодоление токсичной продуктивности на индивидуальном уровне, большинство все же хотели бы получить помощь на уровне университетов (информирование о данном феномене, проведение тренингов, групповой терапии и др.).

Следует подчеркнуть, что были выявлены некоторые гендерные особенности в ответах: девушки несколько чаще находят у себя признаки токсичной продуктивности, чаще считают себя подверженными этому феномену. А те девушки, кто считает себя подверженными данному феномену, склонны оценивать токсичную продуктивность как угрозу чаще, чем мужчины. Но, тем не менее, женщины в меньшей степени испытывают потребность в получении какой-либо помощи в преодолении данного состояния.

Можно сделать вывод о том, что токсичная продуктивность является актуальной и достаточно распространенной проблемой в студенческой среде, способной в долгосрочной перспективе значительно ухудшить физическое и психическое состояние молодежи.

Результаты проведенного эмпирического исследования имеют как теоретическую, так и практическую значимость. Теоретическая ценность состоит в описании феномена токсичной продуктивности в студенческой среде. Практическая значимость состоит в возможности разработки мер по противодействию токсической продуктивности и улучшению социального самочувствия студентов, повышению общего качества их жизни и улучшению состояния образовательной среды. На организационном уровне университетам может быть предложено: проведение психологических тренингов и групповой терапии по проблеме токсичной продуктивности, создание сообщества студентов с данной проблемой (анонимный чат, позволяющий оперативно собирать информацию о рисках), проведение занятий со студентами по организации личного времени. На личностном уровне студентам стоит рекомендовать: переключение учебной деятельности на хобби, поддерживающее общение (с близкими, друзьями), рефлексия деструктивных установок, грамотная организация личного времени. По результатам опроса понятно, что данные рекомендации как минимум не вызовут неприятия со стороны студентов, а как максимум — будут востребованы аудиторией. Вместе с тем стоит отметить, что данное исследование в силу небольшой выборки лишь наметило некоторые тенденции, но для их проверки требуется опрос большего масштаба, как в организационном, так и в территориальном смысле. Предложенные

рекомендации требуется проверить в отдельном исследовании — опросе преподавателей и администрации вуза — в целях выявления их готовности и возможности реализовать рекомендации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Амбарова П. А., Зборовский Г. Е., Мечта о хорошем образовании: противоречия развития образовательных общностей в российских университетах // Мир России. 2019. № 2. С. 98–124.

Васютина Е. С., Матраева Л. В., Королькова Н. А. Проблемы трансформации поведенческой модели поколения Z // Всероссийский экономический журнал ЭКО. 2019. № 3. С. 135–145.

Воробьева П. Д. Феномен токсичной продуктивности и его место в студенческой среде // Социология в постглобальном мире. СПб.: Скифия-принт, 2022. С. 685–686.

Коноза А. С. Феномен культа продуктивности в современном обществе // Психолого-педагогические и лингвокультурологические исследования: от теории к практике. М.: Академ-пресс, 2023. С. 167–169.

Косторная А. А. Влияние культа продуктивности на современное общество // Молодежь XXI века: образование, наука, инновации. Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет, 2023. С. 20–21.

Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Качество трудовой жизни удаленных работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России // Уровень жизни населения регионов России. 2021. № 1. С. 42–56.

Луцкая А. В., Малышева Е. А. Влияние пандемии на корпоративную культуру организаций // Трансформация экономической и правовой системы России: проблемы и перспективы. Самара: Изд-во СГЭУ. 2021. С. 51–55.

Мартыновский Л. Е. Исследование влияния удаленной работы на продуктивность и благополучие сотрудников // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2024. № 23 (3). С. 98–104.

Матвеева Д. Ю. Представление студентов-первокурсников о токсичной продуктивности как феномене адаптивного поведения в образовательной среде вуза // Проспект Свободный 2024. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2024. С. 289–291.

Мифы и реальность о поколении зумеров / Аузан А. А., Бахтигараева А. И., Брызгалин В. А., Зайцев И. С., Золотов А. В., Измestьев Д. В., Калабихина И. Е., Никишина Е. Н., Припузова Н. А., Ставинская А. А., Трухачев С. А., Ветрова Е. Д., Казбекова З. Г., Калмыкова Н. М., Куек С. Э., Лаврентьева О. Н., Паламарчук Е. М., Подругина В. П., Пустовалов Д. Н., Середкина Е. А., Таджикибаева Л. Ш., Черенкова К. С. М.: Институт национальных проектов; ГК ЛАНИТ, 2022. 74 с.

Неронова А. М. Феномен токсичной продуктивности в условиях цифровизации производства и управления // Современные тенденции развития управле-

ния и производства в условиях цифровизации. М.: Академия управления и производства, 2024. С. 821–824.

Подколзина А. В. Безработица и «беззарплатица» в условиях пандемии // Скиф. 2020. № 12. С. 46–50.

Потапова В. Н. Культ успешности и продуктивности как явление среди молодежи XXI века // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2022. № 6. С. 6–10.

Романова И.А., Лаас Н.И., Гурова Е.В. Источники конфликтов и стрессогенные факторы в современных организациях // Вестник университета. 2021. № 1. С. 13–19.

Сапьяник Е. Н., Гундров М. А. Токсичная продуктивность как социальная проблема современного общества // Глобальные вызовы, современные перспективы развития Российской Федерации. М.: Изд-во СКИ, 2023. С. 187–191.

Тихонина С. А., Симонова М. О. Представление студенческой молодежи о жизненном успехе: опыт социологического исследования // Вестник экономики, права и социологии. 2022. № 2. С. 134–138.

Alni Tsabita, Febi Febriyanti, Siti Komariah, Sri Wahyuni. Tren Toxic Productivity Sebagai Gejala Terjadinya Burnout Syndrome Terhadap Prestasi Akademik pada Remaja Rentang Usia 18–23 Tahun di Kota Bandung // Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. 2023. Vol. 2, no. 4. P. 495–501. doi: 10.55123/sosmaniora.v2i4.2774

National Bureau of Economic Research. Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work. 2020. <https://www.nber.org/papers/w27612>

Rezaei A., Karikalan B. Surviving the Gauntlet: Navigating the hypercompetitive work culture // International Journal of Life Science Research Archive. 2023. Vol. 5, no. 1. P. 1–8. doi: 10.53771/ijlsra.2023.5.1.0068

Vogel E., Rose J., Roberts L., Eckles K. Social Comparison, Social Media, and Self-Esteem // Psychology of Popular Media Culture, America. 2014. Vol. 3, no. 4. P. 206–222. doi: 10.1037/ppm0000047

REFERENCES

Ambarova, P.A., & Zborovsky, G.E. (2019). The dream of a good education: contradictions in the development of educational communities in Russian universities. *Mir Rossii*, 2, 98–124 (In Russ.).

Vasyutina, E. S., Matraeva L. V., & Korol'kova, N. A. (2019). Problems of transformation of the behavioral model of generation Z. *Vserossiiskij ekonomicheskij zhurnal EKO*, 3, 135–145 (In Russ.).

Vorob'eva, P. D. (2022). The Phenomenon of Toxic Productivity and Its Place in the Student Environment. *Sociology in a post-global world* (pp. 685–686). Saint Petersburg: Skifiya-print (In Russ.).

Konoza, A. S. (2023). The phenomenon of the cult of productivity in modern society. *Psychological, pedagogical and linguacultural research: from theory to practice* (pp. 167–169). Moscow: Akadem-press (In Russ.).

- Kostornaya, A. A. (2023). The Impact of the Cult of Productivity on Modern Society. *Youth of the 21st Century: Education, Science, Innovation*. (pp. 20–21) Novosibirsk: Novosibirskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet (In Russ.).
- Loktyukhina, N. V., & Chernykh, E. A. (2021). The quality of working life of remote workers: methodological approaches and first estimates for the EU and Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, 1, 42–56 (In Russ.).
- Lutskaya, A.V., & Malysheva, E.A. (2021). The impact of the pandemic on the corporate culture of organizations. *Transformation of the economic and legal system of Russia: problems and prospects* (pp. 51–55). Samara: Izd-vo SGEU (In Russ.).
- Martynovskiy, L.E. (2024). A study of the impact of remote work on productivity and well-being of employees. *Uchenye zapiski Rossijskoj akademii predprinimatel'stva*, 23(3), 98–104 (In Russ.).
- Matveeva, D. Yu. (2024). First-year students' perceptions of toxic productivity as a phenomenon of adaptive behavior in the educational environment of a university. *Prospekt Svobodnyj 2024* (pp. 289–291). Krasnoyarsk: Sibirskij federal'nyj universitet (In Russ.).
- Auzan, A. A. et al. (2022). *Myths and Reality about the Zoomer Generation*. Moscow: Institut nacional'nyh proektov; GK LANIT (In Russ.).
- Neronova, A. M. (2024). The phenomenon of toxic productivity in the context of digitalization of production and management. *Modern trends in the development of management and production in the context of digitalization* (pp. 821–824). Moscow: Akademiya upravleniya i proizvodstva (In Russ.).
- Podkolzina, A. V. (2020). Unemployment and “lack of payment” in the context of a pandemic. *Skif*, 12, 46–50 (In Russ.).
- Potapova, V. N. (2022). The Cult of Success and Productivity as a Phenomenon Among the Youth of the 21st Century. *Rossijskaya nauka i obrazovanie segodnya: problemy i perspektivy*, 6, 6–10 (In Russ.).
- Romanova, I. A., Laas, N. I., & Gurova, E. V. (2021) Conflicts sources and stressful factors in modern organizations. *Vestnik universiteta*, 1, 13–19 (In Russ.).
- Sap'yanik, E. N., & Gundrov, M.A. (2023). Toxic productivity as a social problem of modern society. *Modern trends in the development of management and production in the context of digitalization* (pp. 187–191). Moscow: Izd-vo SKI (In Russ.).
- Tihonina, S. A., & Simonova, M. O. (2022). Student youth perception of success in life: sociological research. *Vestnik ekonomiki, prava i sociologii*, 2, 134–138 (In Russ.).
- Tsabita, A., Febriyanti, F., Komariah, S., & Wahyuni, S. (2023). Tren Toxic Productivity Sebagai Gejala Terjadinya Burnout Syndrome Terhadap Prestasi Akademik pada Remaja Rentang Usia 18–23 Tahun di Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(4), 495–501. doi: 10.55123/sosmaniora.v2i4.2774
- National Bureau of Economic Research. (2020). Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work. <https://www.nber.org/papers/w27612>
- Rezaei, A., Karikalan, B. (2023). Surviving the Gauntlet: Navigating the hypercompetitive work culture. *International Journal of Life Science Research Archive*, 5(1), 1–8. doi: 10.53771/ijlsra.2023.5.1.0068

Vogel E., Rose J., Roberts L., Eckles K. (2014). Social Comparison, Social Media, and Self-Esteem. *Psychology of Popular Media Culture*, *Psychology of Popular Media Culture*, 3(4) 206–2022. doi: 10.1037/ppm0000047

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Аркадий Константинович Леонов — канд. социол. наук, заведующий кафедрой философии и социологии Амурского государственного университета, г. Благовещенск, Россия.

Arkady K. Leonov — Cand. Sci. (Sociology), Head at the Department of Philosophy and Sociology, Amur State University, Blagoveshchensk, Russia.

Дарья Юрьевна Матвеева — студент кафедры социологии и демографии Сибирского федерального университета, г. Красноярск, Россия.

Darya Yu. Matveeva — student at the Department of Sociology and Demography, Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia.

Ирина Георгиевна Синьковская — канд. социол. наук, доцент кафедры социологии и демографии Сибирского федерального университета, доцент кафедры психологии, педагогики и социальной работы Сибирского государственного университета науки и технологии им. М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия.

Irina G. Sinkovskaya — Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor at the Department of Sociology and Demography, Siberian Federal University, Associate Professor of the Department of Psychology, Pedagogy and Social Work, Reshetnev Siberian State University of Science and Technology, Krasnoyarsk, Russia.

Статья поступила в редакцию 23.07.2025;
одобрена после рецензирования 22.08.2025;
принята к публикации 15.09.2025.
The article was submitted 23.07.2025;
approved after reviewing 22.08.2025;
accepted for publication 15.09.2025.