

УДК 159.9
ГРНТИ 15.81.29

УЧЕТ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ¹

© 2020 г. С. В. Гуцыкова*, Н. Б. Баканова**

**Кандидат психологических наук, научный сотрудник,
Институт психологии РАН, г. Москва;
E-mail: filinyury1@yandex.ru*

***Доктор технических наук, ведущий научный сотрудник,
Институт прикладной математики им. Келдыша РАН, г. Москва;
E-mail: nina@keldysh.ru.*

В статье рассматривается психологическое понятие вовлеченности и его значение при проектировании корпоративных информационных систем. Традиционно понятие вовлеченности применяется для предсказания различных обусловленных данным феноменом последствий в виде эффективности деятельности сотрудников и установок рабочего поведения, что чрезвычайно важно в условиях удаленной работы. Учет вовлеченности способен повысить удовлетворенность от трудовой деятельности в процессе удаленного взаимодействия с корпоративными информационными системами, объединить работников организации вокруг корпоративных ценностей, в позитивном плане отразиться на эффективности индивидуальной деятельности и деятельности организации в целом. Данная статья носит постановочный характер, учитывая неоднозначность сведений о понятии вовлеченности, ее разных трактовках и уровнях анализа, представленных в работах отечественных и зарубежных психологов. В условиях недостаточной разработанности понятия «вовлеченность», не представляется возможным

¹ Исследование выполнено по Гос. заданию Минобрнауки РФ, тема № 0159-2020-0001 "Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций"

Исследование выполнено по Гос. заданию Минобрнауки РФ, тема № 0017-2019-0005 "Теоретические и прикладные проблемы информационных технологий, реалистичной компьютерной графики, визуальной аналитики и обработки многомерных данных"

его эффективное использование при проектировании и разработке распределенных информационных систем. Таким образом от проработанности данного понятия в конечном итоге зависят не только эффективность проектирования и успешность реализации информационной системы, но и эффективность индивидуального труда и эффективность деятельности организаций. Необходимо уделять внимание таким значимым моментам, как сохранение психологического здоровья и психологического благополучия сотрудников, которые отражаются на эффективности деятельности всей организации в целом. Доработка концептуального понятия вовлеченности крайне значима для ее учета при проектировании корпоративных информационных систем. На логическом уровне проектирования корпоративных информационных систем психологическое понятие вовлеченности может быть учтено в следующих моделях информационной системы: структурная модель, информационная модель и функциональная модель.

Ключевые слова: вовлеченность, мотивационные конструкты, проектирование информационных систем, безопасность, специфично-безопасная рабочая вовлеченность, справедливость, благоразумное поведение, удаленная работа, рабочая роль, поведение, профессиональный менталитет.

ВВЕДЕНИЕ

Все сферы бытия человека оказались затронутыми в результате пандемии COVID-19. Такие последствия первой волны пандемии как вынужденная самоизоляция и удаленная работа «на дому» оказали сильное влияние на рынок труда. Во время первой волны эпидемии руководители малого, среднего и крупного бизнеса были вынуждены в массовом порядке перевести сотрудников на удаленный режим работы. В результате актуальными и востребованными стали программные комплексы и корпоративные информационные системы, созданные для удаленной работы сотрудников. За время вынужденной самоизоляции во время первой волны пандемии многократно увеличилось количество пользователей программных продуктов, предоставляющих возможность дистанционной трудовой деятельности, например, для участия в видеоконференцсвязи ZOOM (<https://zoom.us/>) или Skype.

Многие эксперты считают, что востребованность корпоративных информационных систем, ориентированных на предоставление услуг

видеоконференцсвязи и удаленного взаимодействия сотрудников, будет только расти. Это, в свою очередь, повышает актуальность учета при разработке и проектировании информационных систем, корпоративных ценностей и ряда других психологических конструктов. К числу их число правомерно отнести и вовлеченность.

Отметим, что данная статья носит постановочный характер ввиду того, что нет единого представления о вовлеченности, что вызывает разночтения данного понятия как в отечественной, так и зарубежной литературе. Без концептуализации данного понятия и отсутствия дополнительных исследований его сложно использовать непосредственно при проектировании информационных систем. Однако постановка проблемы на данный момент времени представляется не только актуальной, но острой и социально-значимой. Как от степени разработанности понятия вовлеченности, так и от его интеграции с другими потенциально важными составляющими при проектировании информационных систем, в конечном итоге зависят эффективность индивидуального труда и эффективность деятельности организаций. Также необходимо принимать во внимание такие значимые моменты, как сохранение психологического здоровья и психологического благополучия сотрудников, которые также отражаются на эффективности деятельности организации.

«ВОВЛЕЧЕННОСТЬ» КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПОНЯТИЕ

Понятие «вовлеченность» является достаточно хорошо известным и проработанным. К нему на практике прибегают для предсказания различных обусловленных феноменом вовлеченности последствий в виде эффективности деятельности или установок рабочего поведения, связанного с безопасностью деятельности. Вовлеченность рассматривается в большинстве исследований как медиатор взаимосвязи между antecedентами и следующими за ними рабочими последствиями (Christian, Garza, Slaughter, 2011).

Первоначально вовлеченность в работу определялась как фундаментальный мотивационный конструкт, определяющий нацеленность человека на выполнение работы и решение связанных с рабочей ролью задач, и, соответственно, определяющей уровень вклада человеческих ресурсов. В наиболее широком смысле под вовлеченными работниками понимаются работники, которые внутренне мотивированны для достижения наилучших результатов в своей работе (Rich, Lepine, Crawford. 2010).

Вовлеченность может рассматриваться на разных уровнях. Считается, что группы сотрудников, отвечающие критериям высокой когнитивной, эмоциональной и поведенческой вовлеченности, способны выполнять профессиональные задачи наиболее безопасным способом. Наличие вовлеченности ассоциируется с позитивной и сильной культурой безопасности, и одна из наиболее значимых ролей управленцев организации состоит в том, чтобы поддерживать и облегчать специфично-безопасную рабочую вовлеченность посредством проектирования и усовершенствования систем и программ обеспечения безопасности (Yorio, Wachter, 2013, p. 69; Swuste, 2008).

Следует отметить, что традиции использования данного термина имеют стилистические расхождения: если в зарубежной литературе термин используется в смысле «вовлеченность», то для отечественной литературы более востребованным является термин «включенность» которая в традициях отечественной психологической науки плотно ассоциируется с понятием готовности к деятельности. Близко родственными понятиями служат погруженность в труд, степень соучастия, осознанность. В целом, вовлеченность ассоциируется в первую очередь с причастностью, степенью участия в каком-либо деле, погруженностью, осознанностью и пр., учитывая неперенный социальный контекст стоящей за вовлеченностью проблемы.

Для формирования вовлеченности, как подтверждают результаты исследований, чрезвычайно важна психологическая безопасность, что подтверждают результаты исследований, в которых была выявлена связь психологической безопасности с общей вовлеченностью (Kahn, 1990; May, Gilson, Harter, 2004 и др.). Например, еще в

исследовании (Kahn, 1990) были показаны статистически достоверные прямые связи между психологической безопасностью и вовлеченностью (Kahn, 1990). В исследовании, выполненном на учителях и администраторах Австралийского образовательного департамента, посвященном последствиям психологического климата безопасности, в свою очередь, были выявлены взаимосвязи между климатом в организации и вовлеченностью, которые опосредуются навыками работников вести себя благоразумно и осмотрительно (May, Gilson, Harter, 2004).

На примере изучения организационного разнообразия было показано, что вовлеченность служит важным следствием позитивного климата разнообразия и оказывает влияние на намерения оставаться в пределах своего рабочего окружения, а переживание личностью вовлеченности и внутригрупповые связи играют ключевую роль в привязанности к профессиональному сообществу (Ragins, Gonzalez, Ehrhardt, Singh, 2012, p. 762).

Однако результаты, полученные в ряде исследований, посвященных вопросу о взаимосвязи вовлеченности, поведения и психологической безопасности, зачастую противоречивы (May, Gilson, Harter, 2004; Dollard, Bakker, 2010; Idris, Dollard, 2011). К их числу относится, например, выявленное отсутствие связей между эмоциональной вовлеченностью и психологической безопасностью (Wildermuth, Vaughan, Chirsto — Baker, 2013). Данный факт свидетельствует, что о наличии любых выявляемых связей можно говорить только с высокой степенью осторожности, принимая в расчет ограничения, связанные с возможностями проведения исследований, которые лимитируются самими организациями и организационно-управленческими структурами. Это может объяснять не всегда сопоставимые результаты эмпирических исследований.

Считается, что вовлеченность, в большей мере, релевантна такому связанному с выполнением работы аспекту, как охват рабочих ролей. Отсутствие вовлеченности позволяет судить о том, что работники чувствуют, что они должны защищать себя от

предписанных им рабочих ролей, которые могут мешать их вовлеченности (Wildermuth, Vaughan, Chirsto – Baker, 2013).

Вовлеченность традиционно рассматривается в контексте поведения, что имеет прямое отношение к вопросу профессионального менталитета и его регуляторной функции. Дело в том, что профессиональный менталитет среди прочего характеризует ценности профессионального сообщества, которые определяют принятые в нем нормы и правила поведения, и требования к результативным показателям деятельности работника (Алдашева, Гуцыкова, Зеленова, 2018).

Вовлеченность в процесс труда определяется как “степень, в которой люди отдаются работе, расходуя на нее время и энергию, воспринимают ее как существенную часть своей жизни, как сферу самореализации” (Толочек, 2016, с. 303). Наряду с удовлетворенностью работой, вовлеченность также рассматривается как важная характеристика, которую следует принимать во внимание при анализе и планировании управления мотивацией работников (Толочек, 2015).

Для объяснения вовлеченности и таких ее форм, как психологическая и поведенческая, через восприятия справедливости, отвечающих разным уровням анализа, ряд авторов использует модели групповой вовлеченности (Tyler, Blader, 2003). При этом постулируется, что если люди воспринимают действующие программы, политику и процедуры в организации как ориентированные на развитие и применяемые по отношению к ним справедливо, это способствует идентификации с группой и ее целями, что отражается на переживании членами коллектива уважения по отношению к ним и их статусу. Идентификация, предполагающая единство ценностей, в свою очередь, отвечает за установки и стимулирует проявление форм безопасного и благоразумного поведения (Гуцыкова. 2014).

Известно, что благоразумное и осмотнительное поведение по своей сути не может быть принудительным, поскольку проистекает из внутренней мотивации человека (Yogio, Wachter, 2013). Желание демонстрировать такое поведение может наблюдаться лишь

тогда, когда люди убеждены, что в результате демонстрации подобного поведения не пострадает их чувство самости. В этом отношении соблюдение справедливости в процессе реализации организацией ее политики и практики способны играть очень существенную роль, усиливая у работников чувство, что самость человека или его Я будут защищены; и переживание этой защищенности облегчает вовлеченность (Yorio, Wachter, 2013, p. 72).

Согласно данным исследований, восприятия справедливости на рабочем месте могут быть antecedентом психологической и поведенческой вовлеченности (Rich, Lepine, Crawford, 2010). Применительно к безопасным аспектам выполнения работы отмечается, что работники способны вовлекаться в них только тогда, когда они убеждены и доверяют тому, что важные составные части их осмотрительного (благоразумного) Я не будут разрушены этим.

Это важно в контексте понимания организационной справедливости, но, к сожалению, находит очень незначительное практическое применение, когда возникают проблемы, связанные с предотвращением различного рода происшествий на рабочем месте (Гудыкова, 2014). Не вызывает сомнений, что различные аспекты восприятия справедливости тесно соприкасаются с безопасной работой и организационными последствиями, и центральное место теоретических и эмпирических исследований в этой области, по мнению большинства исследователей, должны занимать возможности использования организационной справедливости в целях эффективного обеспечения безопасности (Yorio, Wachter, 2013, и др.).

Опираясь на работы Kahn (Kahn, 1990) и детально рассматривая вовлеченность и ее связь с работой, Rich, Lepine, Crawford (Rich, Lepine, Crawford, 2010) определили вовлеченность как готовность членов организации вкладываться в деятельность и полностью проявлять себя в ней, выполняя рабочие роли, и используя для этого личную энергию, физический, когнитивный и эмоциональный труд. Ими были выделены три

различных измерения вовлеченности: физическая, когнитивная и эмоциональная рабочая вовлеченность (Rich, Lepine, Crawford, 2010).

Работники, характеризующиеся низкой вовлеченностью, не задействуют свою физическую, когнитивную и эмоциональную энергию, что выражается в осуществлении деятельности, которую в лучшем случае можно назвать роботизированной, пассивной и отстраненной (Rich, Lepine, Crawford, 2010). Физическая вовлеченность означает использование физической энергии, необходимой для успешного решения рабочих профессиональных задач. Когнитивная вовлеченность предполагает фокусирование и сосредоточенность мышления и внимания, необходимые для успешного решения профессиональных задач. Эмоциональная вовлеченность проявляется в чувстве единства с работой, привязанности к работе и гордости за нее. Несмотря на то, что перечисленные виды вовлеченности представляют собой разные грани феномена, они действуют одновременно и взаимосвязано.

В области отечественной психологии понятие вовлеченности используется не так часто, несмотря на обширный пласт исследований готовности к деятельности, одним из составляющих которой служит вовлеченность. Так, по мнению Б.Д. Парыгина, включенность в деятельность правомерно может рассматриваться как одна из важных составляющих готовности к деятельности и характеризует настроенность человека на максимальное использование своего потенциала, включая в том числе духовно-нравственный потенциал (Парыгин, 1999).

Понятие психологической включенности автор относит в один ряд с понятиями интенсификации и опосредованности деятельности, отмечая, что включенность в отличие от них, прежде всего, обозначает факт причастности к деятельности, а не тот или иной механизм, которые ассоциируются с интенсификацией и опосредованностью. Включенность характеризуется, в соответствии с точкой зрения Б.Д. Парыгина, той или иной степенью соответствия или несоответствия внутреннего психического состояния и настроения личности требованиям, которые предъявляют ей конкретные условия

протекания деятельности. Степень включенности соотносится им с уровнем ориентации в системе специфических для определенной ситуации требований и “мерой психической идентификации” или “готовностью к слиянию с ней” и высокой отдаче (Парыгин, 1999). Таким образом, включенность понимается Б.Д. Парыгиным, в первую очередь, как психическое состояние, отражающее, по его мнению, степень сопричастности и вхождения человека в систему требований, обязанностей и ролевых ожиданий, которые предъявляет к нему сфера деятельности.

Отметим, что включенность зачастую анализируется не только в привязке к степени адаптации людей к роли и реализацией ролевого поведения в профессиональной деятельности, но также приверженности сотрудников к компании, наряду с такими уровнями приверженности, как удовлетворенность и лояльность. При этом включенность принято считать высшим уровнем приверженности компании или организации, когда сотрудник готов максимально вкладываться в их процветание. Однако адаптация как перестройка поведения личности под влиянием требований ситуаций деятельности и включенность как психическое состояние нередко разводятся исследователями (напр., Парыгин, 1999). По мнению Б.Д. Парыгина, включенность предполагает не только инициацию перестройки к требованиям деятельности и формирование готовности к действию, но и готовность выполнять деятельность от начала и до конца, достигая очевидного успеха.

Очевидный социальный контекст понятия вовлеченности проистекает из того, что часть исследователей (напр., Брайт, Джонс, 2003) описывают включенность как степень того, насколько индивид является частью той или иной социальной группы или среды. Закономерным образом данная проблематика связана с вопросами социальной интеграции личности.

Необходимость учета вовлеченности при проектировании и создании информационных систем, связанных с вынужденным уходом на дистанционную работу, тесно перекликается с набирающим все большее распространение в психологии и

сопряженных дисциплинах понятием контактных групп и анализом условий их взаимодействия. Так, Е.В. Тихомирова, опираясь на представления С.В. Петрушина (Петрушин, 2008), под большой контактной социальной группой понимает группу, характеристиками которой могут служить не только ее многочисленность, но и продуктивное взаимодействие (Тихомирова, 2013). Наряду с этим, сопряженными областями в связи с вовлеченностью и проектированием информационных систем, служат вопросы коммуникативной культуры, сопричастность и присутствие в социальном взаимодействии, совместность и пр.

Другим не менее важным вопросом применительно к проектированию информационных систем служит обеспечение безопасности коммуникативных стратегий. А.И. Донцов, Е.Б. Перельгина в статье, посвященной обеспечению безопасности коммуникативных стратегий, справедливо отмечают, что основные направления формирования безопасности связаны, прежде всего, с адаптацией к изменяющимся социально-психологическим условиям. Авторы обсуждают два важных понятия, которые крайне актуальны в обсуждаемом нами вопросе учета вовлеченности при проектировании корпоративных информационных систем: 1) взаимность зависимости при социальном взаимодействии, которая в результативном плане зависит от способов построения сотрудничества и его итогов; 2) переопределение совместности (близкое-дальнее, приватное-публичное) (Донцов, Перельгина, 2011). Авторами правомерно отмечается значимость совместности и контекстуального взаимодействия. Так, с точки зрения авторов, опирающихся на теорию Э. Гидденса, в обеспечении безопасности коммуникативных стратегий, важны ситуативные контексты социального присутствия и сопresутствия в социальном взаимодействии (там же).

Данные обозначенные выше аспекты играют, по нашему мнению, существенную роль при проектировании информационных систем, рассчитанных на удаленную трудовую деятельность.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ДИСТАНЦИОННУЮ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

При проектировании информационных систем, реализующих режимы удаленной работы, особую актуальность приобретает учет «вовлеченности» во всех ее измерениях. В настоящей статье предлагается учитывать психологическое понятие вовлеченности при проектировании корпоративных информационных систем, предназначенных для удаленной работы сотрудников. Это продиктовано тем, что вовлеченность оказывает влияние на удовлетворенность сотрудников рабочим процессом, на установки их рабочего поведения, и в целом на эффективность профессиональной деятельности. С нашей точки зрения, учет вовлеченности при проектировании информационных систем, предназначенных для удаленной работы, позволит консолидировать и объединить сотрудников вокруг корпоративных ценностей организации. С вовлеченностью связано то, как осуществляются процессы информационного взаимодействия сотрудников организации при решении производственных задач. Изменение отношения к сетевому мышлению является неперенным атрибутом нынешнего времени. По мнению Р.А. Березовской (Березовская, 2016), предложенный в 2000-х гг. Г. Айзенбахом термин eHEALTH, направленный на развитие систем организационной поддержки и связанный с развитием информационных и коммуникативных технологий свидетельствует не только о значимости соответствующих систем поддержки, но и об изменении общего отношения к сетевому мышлению, и приверженности ему (Березовская, 2016).

В этой связи при проектировании распределенной информационной системы необходимо определить и детализировать информационные процессы, которые затем могут быть представлены в виде некоторой модели с использованием подхода к проектированию информационной системы, включающей учет вовлеченности.

Современные процессы информатизации все активнее внедряются в работу крупных распределенных организаций. Корпоративные информационные системы

становятся актуальным оперативным инструментом, охватывающим различные стороны деятельности, включая удаленную работу сотрудников.

Процессы информатизации обеспечивают поддержку внутренних функциональных задач корпорации, в том числе, предоставление сотрудникам возможности удаленного доступа к информационным ресурсам организации и проведение видеоконференций.

Современные корпоративные информационные системы становятся сложными программно-техническими комплексами, и в связи с этим усложняются вопросы создания, и проектирования информационных систем. Одним из аспектов проектирования корпоративных информационных систем является учет в процессе проектирования корпоративных ценностей и такого психологического понятия как «вовлеченность».

В процессе объектно-ориентированного подхода используется объектная декомпозиция, другими словами структура корпоративной информационной системы описывается в терминах объектов и связей между объектами. Функционирование системы описывается в терминах информационного обмена между объектами. При объектном подходе, который основан на принципах: абстрагирования, модульности и полиморфизма, объектная модель представляет объект моделирования в виде понятий «сущность-связь» (Баканов, Зеленова, 2015; Баканов, Гудыкова, 2017). При использовании данного подхода особенно важно осуществить правильный выбор и взаимосвязь объектов корпоративной информационной системы для их дальнейшей детализации. В целях учета вовлеченности при проектировании информационных систем, ориентированных на удаленные режимы работы необходимо ранжировать объекты корпоративной информационной системы согласно и соотносительно тому, как они связаны с корпоративными ценностями организации и с тем как они влияют на вовлеченность сотрудников в трудовую деятельность (особенно если предполагаются режимы удаленной трудовой деятельности).

В процессе проектирования, конкретные особенности каждой организации учитываются в прикладной области. При проектировании корпоративной информационной системы предметная область является упрощенным представлением задач и функций организации. Для учета корпоративных ценностей и такого психологического конструкта как «вовлеченность» представление информационной системы может быть рассмотрено как:

- логическое представление информационной системы, включающее структурное представление (такое как: объекты, функции, задачи, информационные потоки), описательное представление;
- функциональное представление информационной системы, предназначенное для визуализации динамических характеристик системы.

На логическом уровне психологический конструкт «вовлеченность» может быть учтен в следующих моделях:

- структурная модель (предназначена для представления элементов корпоративной информационной системы, существенных с точки зрения поставленных задач и определения их взаимосвязей);
- информационная модель — применяется для исследования внутренних и внешних информационных потоков;
- функциональная модель (предназначена для разработки функций и задач информационной системы).

Традиционно понятие вовлеченности применяется для описания эффективности деятельности сотрудников и установок рабочего поведения, что чрезвычайно важно в условиях удаленной работы. Учет вовлеченности при проектировании и разработке информационных систем способен повысить удовлетворенность от трудовой деятельности в процессе удаленного взаимодействия с корпоративными информационными системами, объединить работников организации вокруг

корпоративных ценностей, в позитивном плане отразиться на эффективности индивидуальной деятельности и деятельности организации в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важнейшим показателем информатизации корпоративных организационных структур является полнота охвата задач управления, максимальная вовлеченность сотрудников в активную работу с информационными системами, эффективное использование функциональных возможностей корпоративных информационных систем.

Принимая во внимание, с одной стороны, значимость вовлеченности при проектировании информационных систем и неоднозначность понимания и использования данного термина, мы можем констатировать необходимость его детальной проработки, которая может служить целям практического применения.

В настоящее время большинство из существующих методологий проектирования информационных систем базируются на представлении объектов моделирования в виде различных графических нотаций. Характерной особенностью современных крупномасштабных информационных систем являются многофункциональность и распределенность. Пользователи таких информационных систем могут находиться в разных территориально удаленных точках и взаимодействовать между собой посредством корпоративной информационной системы. Учет при проектировании корпоративных информационных систем вовлеченности, с нашей точки зрения, позволит не только консолидировать и объединить сотрудников вокруг корпоративных ценностей и повысит удовлетворенность от взаимодействия сотрудников посредством информационной системы, но и сможет существенным образом отразиться на эффективности их деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

- Алдашева А.А., Баканов А.С., Зеленова М.Е., Рунец О.В.* Самоопределение и профессиональный менталитет субъекта труда в период пандемии и кризиса // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 166-195. DOI:<https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.15.2.009>.
- Баканов А.С., Гудыкова С.В.* Разработка пользовательского интерфейса информационных систем с учетом менталитета пользователей // Информация и инновации. 2017. №5. С.35-38..
- Баканов А.С., Зеленова М.Е.* Когнитивно-стилевые детерминанты успешности профессиональной деятельности // Социальная психология и общество. 2015. Т.6. №2. – С. 61-75.
- Баканова Н.Б.* Использование программно-технических комплексов для повышения эффективности контроля в системах документооборота // «Электросвязь». 2007. № 6. С. 51–53.
- Березовская Р.А.* Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 538-555.
- Брайт Д., Джонс Ф.* Стресс. Теории, исследования, мифы: [Секреты болезни цивилизации : Пер. с англ.] / Джим Брайт, Фиона Джонс. - 2-е междунар. изд. - СПб. : Прайм-Еврознак ; М. : Олма-Пресс, 2003. - 352 с.
- Брусенцова Т.Н.* Исследование когнитивных стилей учащихся в автоматизированной системе обучения // Вопросы психологии. 1984. №4. С.70-76.
- Гудыкова С.В.* Концептуализация представлений о безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Под ред.: А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. Сер. "Труды Института психологии РАН, Выпуск 6" Москва, 2014. С. 125-139.
- Донцов А. И., Перельгина Е. Б.* Проблемы безопасности коммуникативных стратегий. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология - 2011. - №4 - с. 24-31.
- Журавлев А.Л.* Психология управленческого взаимодействия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. с. 476
- Занковский А. Н.* Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме // Институт психологии РАН; Москва; 2011. с. 390

- Кольцова В.А., Харитонов Е.В.* Историогенез и современное состояние российского менталитета / Издательство ИП РАН. 2015 с. 479
- Махнач А. В., Дикая Л. Г.* Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социономических профессиях // Организационная психология и психология труда Т. 3. №1 2018 г.
- Парыгин Б.Д.* Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. . — СПб.: ИГУП, 1999. с. 592
- Петрушин С.В.* Социально-психологические особенности самоорганизации большой контактной группы //Педагогика. Психология. 2008. №2. (Электронный ресурс <http://zpu-journal.ru>).
- Семичева Н.В.* Квадриполярность когнитивно-стилевой детерминации принятия решений // Вестник Университета. Государственный Университет Управления. М.: ГУУ. 2009. №24. С. 209-211.
- Тихомирова Е.В.* Мотивационная включенность как фактор групповой самоорганизации//Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2013. Т.19. С. 40-43.
- Толочек В.А.* Стили деятельности: ресурсный подход. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. с. 366
- Толочек В.А.* Психология труда: Учебное пособие. — СПб: Питер, 2016. — 480 с.
- Холодная М.А.* Когнитивные стили: О природе индивидуального ума. — 2-ое изд. - СПб.: Питер, 2004. с. 384
- Kahn W.A.* Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work// Academy of Management Journal. 1990. V. 33(4). P. 692 – 724.
- May D.R., Gilson R.L., Harter L.M.* The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work// Journal of occupational and Organizational psychology. 2004. V. 77(1). P. 11 – 37.
- Ragins B. R., Gonzalez J. A., Ehrhardt K., Singh R.* Crossing the threshold: the spillover of community racial diversity and diversity climate to the workplace//Personnel Psychology. 2012. V. 65. P. 755 – 787.
- Rich B.L., Lepine J.A., Crawford E.R.* Job engagement: Antecedents and effects on job performance// Academy of Management Journal. 2010. V. 53(3). P. 617 – 635.
- Swuste P.* “You will only see it? if you understand it” or occupational risk prevention from a management perspective//Human Factors and Ergonomics in Manufacturing. 2008. V. 18(4). P. 438 – 453.

Tyler T.R., Blader S.L. The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior // *Personality and Social Psychology Review*. 2003. V. 7(4). P. 349 – 361.

Статья поступила в редакцию: 19.11.2020. Статья опубликована: 30.12.2020.

CONSIDERATION OF INVOLVEMENT IN DESIGNING INFORMATION SYSTEMS FOR REMOTE WORK

© 2020 Svetlana V. Gutsykova*, Nina B. Bakanova **

**Ph.D., Senior Researcher,
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
E-mail: filinyury1@yandex.ru*

*** Doctor of Technical Sciences, Senior Researcher,
Keldysh Institute of Applied Mathematics (Russian Academy of Sciences), Moscow
E-mail: nina@keldysh.ru*

The article discusses the psychological concept of involvement and its significance in the design of corporate information systems. Traditionally, the concept of engagement is used to predict various consequences of this phenomenon in the form of employee performance and work behavior attitudes, which is extremely important in a remote work environment. Accounting for engagement can increase job satisfaction in the process of remote interaction with corporate information systems, unite employees of an organization around corporate values, and positively affect the effectiveness of individual activities and the activities of the organization as a whole. This article is of a staged nature, given the ambiguity of information about the concept of involvement, its different interpretations and levels of analysis presented in the works of Russian and foreign psychologists. In the conditions of insufficient elaboration of the concept of "involvement", it is not possible to effectively use it in the design and development of distributed information systems. Thus, the elaboration of this concept ultimately depends not only on the design efficiency and the success of the implementation of the information system, but also on the effectiveness of individual labor and the effectiveness of organizations. It is necessary to pay attention to such significant points as the preservation of the psychological health and psychological well-being of employees, which affect the efficiency of the entire organization as a whole. Refinement of the concept of engagement is extremely important for

taking it into account in the design of corporate information systems. At the logical level of designing corporate information systems, the psychological concept of involvement can be taken into account in the following models of the information system: structural model, information model and functional model.

Keywords: engagement, motivational constructs, information systems design, safety, specifically safe work engagement, fairness, prudent behavior, remote work, work role, behavior, professional mentality.

REFERENCES

- Aldasheva, A.A., Bakanov, A.S., Zelenova M.E., Runets O.V. (2020). Samoopredelenie i professional'nyj mentalitet sub#ekta truda v period pandemii i krizisa [Self-definition and professional mentality of the actor of labor under conditionthe pandemic and crisis]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 5 (2), 166-195. DOI: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.15.2.009..>
- Bakanov A.S., Gucykova S.V. (2017) Razrabotka pol'zovatel'skogo interfejsa informacionnyh sistem s uchetom mentaliteta pol'zovatelej [Development of the user interface of information systems taking into account the mentality of users]//Informaciya i innovacii [Information and innovations]. 5, 35-38.
- Bakanov A.S., Zelenova M.E. (2015) Kognitivno-stilevye determinanty uspehnosti professional'noj deyatel'nosti [Cognitive-style determinants of professional success]// Social'naya psihologiya i obshchestvo [Social psychology and society] Vol. 6. 2, 61-75.
- Bakanova N.B. (2007) Ispol'zovanie programmno-tekhnicheskikh kompleksov dlya povysheniya effektivnosti kontrolya v sistemah dokumentooborota [The use of software and hardware systems to improve the efficiency of control in document management systems]//«Elektrosvyaz'» [Electrosvyaz]. 6, 51–53.
- Berezovskaya R.A. (2016) Zhiznesposobnost' i professional'noe blagopoluchie lichnosti [Viability and professional well-being of an individual] //ZHiznesposobnost' cheloveka: individual'nye, professional'nye i social'nye aspekty [Viability of a person: individual, professional and social aspects] Moscow: Institute of Psychology RAS Publ., 538-555.
- Brajt D., Dzhons F. Stress. (2003) Teorii, issledovaniya, mify: Sekrety bolezni civilizacii : Per. s angl. [Theories, research, myths: Secrets of the disease of civilization / Dzhim Brajt, Fiona Dzhons. [Jim Bright, Fiona Jones] Moscow Olma-Press.

- Brusencova T.N. (1984) Issledovanie kognitivnyh stilej uchashchihsya v avtomatizirovannoj sisteme obucheniya [Research of cognitive styles of students in the automated learning system] // Voprosy psihologii [Questions of psychology] 4, 70-76.
- Gucykova S.V. (2014) Konceptualizaciya predstavlenij o bezopasnosti social'no-psihologicheskogo prostranstva professional'noj deyatel'nosti [Conceptualization of ideas about the safety of the socio-psychological space of professional activity]. *Aktual'nyye Problemy Psikhologii Truda, Inzhenernoj Psikhologii i Ergonomiki [Actual Problems of Labor Psychology, Engineering Psychology and Ergonomics], Vol. 6. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ., 125-139.*
- Doncov A. I., Pereyagina E. B. (2011) Problemy bezopasnosti kommunikativnyh strategij [Problems of the safety of communication strategies] // Vestnik Moskovskogo universiteta [Moscow University Bulletin] 14(4), 24-31.
- Zhuravlev A.L. (2004) Psihologiya upravlencheskogo vzaimodejstviya [Psychology of managerial interaction]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Zankovskij A. N. (2011) Psihologiya liderstva: ot povedencheskoj modeli k kul'turno-cennostnoj paradigme [Leadership psychology: from a behavioral model to a cultural-value paradigm]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Kolcova V.A., Haritonova E.V. (2015) Istoriogenez i sovremennoe sostoyanie rossijskogo mentaliteta [Historiogenesis and the current state of the Russian mentality] Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Mahnach A. V., Dikaya L. G. (2018) Mirovozzrencheskaya napravlennost' kak komponent zhiznesposobnosti cheloveka v socionomicheskikh professiyah [Worldview orientation as a component of human vitality in socio-economic professions] // Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda [Organizational Psychology and Psychology of Labor] Vol. 3. 1, 62-91.
- Parygin B.D. (1999) Social'naya psihologiya. Problemy metodologii, istorii i teorii [Social Psychology. Problems of methodology, history and theory]. SPb.: IGUP.
- Petrushin S.V. (2008) Social'no-psihologicheskie osobennosti samoorganizacii bol'shoj kontaktnoj gruppy [Socio-psychological features of self-organization of a large contact group] // Pedagogika. Psihologiya. 2. (Elektronnyj resurs <http://zpu-journal.ru>).
- Semicheva N.V. (2009) Kvadripolyarnost' kognitivno-stilevoj determinacii prinyatiya reshenij [Quadripolarity of cognitive-style determination of decision-making] // Vestnik Universiteta. Gosudarstvennyj Universitet Upravleniya [Bulletin of the University. State University of Management]. Moscow: GUU publ. 24, 209-211.

- Tihomirova E.V. (2013) Motivacionnaya vklyuchennost' kak faktor gruppovoj samoorganizacii [Motivational involvement as a factor of group self-organization] // Vestnik KGU im. N.A. Nekrasova [Bulletin of KSU Nekrasov] Vol.19. 40-43.
- Tolochek V.A. (2015) Stili deyatel'nosti: resursnyj podhod [Styles of activity: a resource-based approach]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Tolochek V.A. (2016) Psihologiya truda: Uchebnoe posobie [Labor Psychology]. SPb: Piter publ.
- Holodnaya M.A. (2004) Kognitivnye stili: O prirode individual'nogo uma [Cognitive Styles: On the Nature of the Individual Mind]. SPb.: Piter publ.
- Kahn W.A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work// Academy of Management Journal. V. 33(4). 692 – 724.
- May D.R., Gilson R.L., Harter L.M. (2004) The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work// Journal of occupational and Organizational psychology. V. 77(1). 11 – 37.
- Ragins B. R., Gonzalez J. A., Ehrhardt K., Singh R. (2012) Crossing the threshold: the spillover of community racial diversity and diversity climate to the workplace// Personnel Psychology. V. 65. 755 – 787.
- Rich B.L., Lepine J.A., Crawford E.R. (2010) Job engagement: Antecedents and effects on job performance// Academy of Management Journal. V. 53(3). 617 – 635.
- Swuste P. (2008) “You will only see it? if you understand it” or occupational risk prevention from a management perspective// Human Factors and Ergonomics in Manufacturing.. V. 18(4). 438 – 453.
- Tyler T.R., Blader S.L. (2003) The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior// Personality and Social Psychology Review.. V. 7(4). 349 – 361.

The article was received: 19.11.2020. Published online: 30.12.2020

Библиографическая ссылка на статью:

Гудыкова С.В., Баканова Н.Б. Учет вовлеченности при проектировании информационных систем для удаленной работы // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 4 С. 110-130. DOI: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.17.4.005>.

Gucikova, S.V., Bakanova, N.B. (2020). Uchet вовлеченности pri proektirovanii informacionnyh sistem dlya udalenoj raboty [Consideration of involvement in designing information systems for remote work]. Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 5.(4). 110-130. DOI: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.17.4.005>.

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document614.pdf>