

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ СУБЪЕКТА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТ ДИСТАНЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ИНФОРМАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ¹

© 2022г. А.С. Баканов

*Кандидат технических наук, научный сотрудник;
Институт психологии РАН; г. Москва
E-mail: arsb2000@pochta.ru*

Трудовая деятельность с использованием дистанционных режимов работы актуальна и востребована на рынке труда. Отношение субъекта труда к дистанционной деятельности сказывается как на эффективности, так и результативности труда и может характеризоваться совокупностью параметров. Наиболее полно отношение субъекта труда к деятельности вообще, и в частности к дистанционной деятельности характеризует — удовлетворённость трудом, которую необходимо исследовать в совокупности с эффективностью и результативностью трудовой деятельности. Удовлетворенность субъекта трудовой деятельности целесообразно рассматривать совместно с результативностью. Результативность и удовлетворенность субъекта трудовой деятельности от взаимодействия с информационными системами зависит от распределения задач, функций, операций и выбранной стратегии взаимодействия. При этом необходимо учитывать, как совокупность психологических факторов субъекта трудовой деятельности, так и характер деятельности опосредованной информационной системой. В настоящее время дистанционно и с применением информационных систем (согласно предложенной Е. А. Климовым «четырёхъярусной классификации профессий»), наиболее часто осуществляется профессиональная трудовая деятельность: человек—техника; человек—человек; человек—знаковая система; человек—художественный образ. В большей части это трудовая деятельность в сфере торговли и

¹ Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием № 0138-2022-0010
«Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов»

услуг. В настоящее время наблюдается тенденция к доминированию профессий 3 яруса (по Е. А. Климову), связанных с применением автоматизированных и автоматических систем. На результативность трудовой деятельности, а также на удовлетворенность трудовой деятельностью оказывают влияние как внутренние факторы (личностные свойства субъекта трудовой деятельности, профессиональные знания, умения, навыки), так и внешние факторы (среда, в которой осуществляется трудовая деятельность, характеристики и функциональные возможности информационной системы, трудовой коллектив, график и режим работы, система оплаты труда).

Ключевые слова: дистанционное взаимодействие, информационные системы, удовлетворенность трудом

ВВЕДЕНИЕ

Трудовая деятельность субъекта при использовании дистанционных режимов работы приобретает все большую востребованность на рынке труда, что в свою очередь определяет высокую актуальность исследований, направленных на изучение отношения субъекта труда к такой деятельности. Отношение субъекта труда к дистанционной деятельности сказывается как на эффективности, так и на результативности труда и может характеризоваться совокупностью параметров. Наиболее полно отношение субъекта труда к трудовой деятельности вообще, и в частности к дистанционной деятельности характеризует — удовлетворенность трудом, которую необходимо исследовать в совокупности с эффективностью и результативностью трудовой деятельности.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Исследованию удовлетворенности трудом, а также изучению результативности трудовой деятельности посвящено большое количество научных работ как российских, так и зарубежных ученых. Прежде всего необходимо отметить работы таких известных ученых как Тейлор, Мескон, Файоль, Друкер, (Файоль А. и др, 1992, Друкер П., 2007) посвященных организационному управлению, мотивации, удовлетворенности и результативности трудовой деятельности. Также необходимо отметить научные труды Локка (Locke E., 1976), в которых удовлетворенность трудом понимается как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего

опыта». В работах Фримана (Freeman R., 1978) отмечается, что удовлетворенность трудом является интегративным показателем, который отражает реакцию человека на труд, экономическое благополучие человека и общества. Хамермеш (Hamermesh D., 1977) считал необходимым использовать экономический подход для оценки удовлетворенности субъекта трудовой деятельности. Важность восприятия субъективных характеристик трудовой среды исследовалась в работах Кларка (Clark A., 1996), в частности были выявлены гендерные различия в восприятии трудовой среды и как следствие в удовлетворенности трудом. В работах Бланшфлауэра и Освальда (Blanchflower D., Oswald A., 2004) исследовалась взаимосвязь между улучшением экономических показателей и удовлетворенностью трудом в ретроспективе. Ан и Гарсия (Namkee Ahn, Juan Ramon Garcia., 2004) изучали зависимость между удовлетворенностью трудом и национальными (культурными) особенностями той или иной страны, такими как культурные ценности, менталитет, система национальных предпочтений и др. В результате проведенных исследований было выявлено, что здоровье респондента наряду с размером заработной платы оказывает наибольшее влияние на удовлетворенность трудом.

Удовлетворенность и эффективность трудовой деятельности зависит от ряда факторов. К таким факторам можно отнести уровень образования, знания, умения, навыки (ЗУН) субъекта трудовой деятельности, соответствие ЗУН уровню сложности и графику (режиму) трудовой деятельности, и т.д. Условно факторы можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние факторы определяются личностными свойствами субъекта трудовой деятельности, его когнитивными характеристиками, знаниями, умениями и навыками, а также индивидуальным стилем деятельности — «как психологической системой ... способствующей актуализации и полноценному использованию субъектом разных условий внутренней и внешней среды как ресурсов, выбора из них тех, использование которых соответствует индивидуальности человека...» (Толочек, 2015; Холодная, 2004). В свою очередь внешние факторы определяются

внешней средой, в которой осуществляется трудовая деятельность, а также средствами или орудиями, посредством которых осуществляется трудовая деятельность.

Социально-экономические кризисы обусловили востребованность дистанционных или удаленных режимов трудовой деятельности. Компьютеры и информационные системы являются средствами производства или орудиями труда, посредством которых осуществляется такая деятельность. На результативность и удовлетворенность субъекта труда от процесса дистанционного взаимодействия, оказывает влияние ряд факторов как субъективных, так и объективных. Немаловажным фактором является функциональность и эргономичность информационной системы, а также баланс и распределение функций, задач, операций (т.е как именно функции, задачи, операции распределены) в процессе взаимодействия между субъектом трудовой деятельности и информационной системой. Задача распределения функций и задач представляет собой значительный научный интерес, ее решение позволит определить какие функции, задачи, операции возможно и желательно делегировать информационной системе, а какие делегировать нецелесообразно. При решении задачи распределения функций (или баланса) необходимо учитывать не только индивидуально-личностные, когнитивные особенности субъекта трудовой деятельности, но и сложность, а также количество функций (распределенных между субъектом труда и информационной системой).

Перейдем к рассмотрению и описанию функциональных возможностей информационных систем, дистанционное взаимодействие с которыми оказывает влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ИНФОРМАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ

Информационную систему можно представить, как совокупность информационных сервисов, ресурсов и технологий, предназначенных для хранения, поиска, обработки и предоставления информации (Баканов, 2021). Информационная система предназначена для управления информационными и организационными ресурсами: трудовыми, техническими, финансовыми и т. д. Информационные ресурсы

представляют собой совокупность информационных баз данных, с помощью которых осуществляется сбор, обработка и хранение информации.

Предоставление информации и организация взаимодействия сотрудников организации являются важнейшими функциями корпоративной информационной системы. В этой связи информационное обеспечение деятельности организации, т.е. предоставление информационных услуг и сервисов для обеспечения деятельности сотрудников организации приобретает важное и актуальное значение.

Информационное обеспечение деятельности организации, подразумевает собой не только своевременное предоставление кадровой, управленческой, организационно-экономической, научно-технической и технологической информации сотрудникам организации, но и предоставление необходимых сервисов, в том числе и для организации режимов удаленного взаимодействия. Использование корпоративной информационной системы для обеспечения организационной деятельности предполагает проектирование, разработку и использование специализированных сервисов. Разработку специализированных сервисов необходимо осуществлять согласно функциям и задачам (Журавлев, Костригин, 2022) субъекта трудовой деятельности. Разработанные сервисы и режимы должны обеспечивать эргономичное взаимодействие с информационной системой, а также предоставлять возможность реализовать индивидуальные стратегии взаимодействия с информационными ресурсами.

Функционал информационной системы (т.е. совокупность сервисов и режимов, предоставляемых информационной системой пользователям) находится в непосредственной зависимости от функций и задач, стоящих как перед сотрудниками организации, так и перед всей организацией в целом.

Для решения поставленных задач информационная система предоставляет специальным образом сформированные и визуализированные данные, а также предоставляет сотрудникам организации возможность удаленного взаимодействия. В функционал информационной системы, в зависимости от стоящих перед организацией

задач, также может входить: алгоритмический поиск, систематизация и статистическая обработка данных, реализация аналитических методов и средств, визуализация данных, а также ряд других сервисов и функций.

В последние годы наблюдается увеличение количества интеллектуальных сервисов и функций, предоставляемых информационными системами. Растет востребованность интеллектуальных систем. К наиболее востребованным интеллектуальным системам можно отнести: системы поддержки принятия решений, экспертные системы, базы знаний, а также ряд других систем, использующих интеллектуальные функции. Системы поддержки принятия решений (СППР) предназначены для многомерного и объективного анализа предметной деятельности в процессе принятия решений. Для анализа информации в СППР, как правило, используются интеллектуальные методы. Среди интеллектуальных методов анализа информации можно отметить: анализ на основе прецедентов, когнитивное и имитационное моделирование, нейронные сети, генетические алгоритмы.

Использование экспертных систем в процессе трудовой деятельности оправдано большим количеством ресурсоемких задач, требующих компетенций в различных направлениях деятельности. Экспертные системы возможно использовать как по отдельным предметным направлениям, так и при проведении межпредметных исследований.

Базы знаний представляют собой ресурсоемкие задачи, разрабатываются по конкретным отраслевым направлениям или направлениям деятельности организации. Использование баз знаний является перспективной задачей, однако, в настоящее время ряд ограничений затрудняет их практическое использование.

Исследование функций, выполняемых сотрудниками организации, анализ процессов трудовой деятельности является основой для проектирования функционала и сервисов информационных систем. Выявление особенностей таких процессов, предоставление удаленного доступа к информационным ресурсам организации,

использование интерактивных сервисов для организации удаленного взаимодействия сотрудников, позволяет совершенствовать корпоративные информационные системы в целях повышения удовлетворенности работой и эффективности трудовой деятельности.

ВЫВОДЫ

С ростом автоматизации и цифровизации, растет количество профессий, в которых трудовая деятельность может осуществляться с использованием дистанционных режимов работы. В настоящее время дистанционные режимы работы могут встречаться как в технических, так и в гуманитарных профессиях. Основной причиной увеличения количества профессий предполагающих дистанционные виды деятельности является их социальная востребованность.

Удовлетворенность субъекта трудовой деятельности целесообразно рассматривать совместно с результативностью. Результативность и удовлетворенность субъекта трудовой деятельности от взаимодействия с информационными системами зависит от распределения задач, функций, операций и выбранной стратегии взаимодействия. При этом необходимо учитывать, как совокупность психологических факторов субъекта трудовой деятельности, так и характер деятельности опосредованной информационной системой. Стремительное развитие информационных технологий, как и изменения во внешней среде, оказывают влияние на все сферы жизнедеятельности человека, включая и сферу труда. Под воздействием изменений трансформируются существующие профессии, появляются новые профессии, отвечающие реалиям современного общества. Соответственно меняется содержание и характер профессиональной деятельности, к субъектам трудовой деятельности предъявляются новые требования. Зачастую внедрение дистанционных режимов работы не обеспечивает рост удовлетворенности и производительности трудовой деятельности.

Все большее количество видов трудовой деятельности осуществляется с использованием информационных технологий, что с одной стороны снижает трудоемкость (для этого информационные системы и разрабатываются), с другой

стороны повышает требования к субъекту труда, к его знаниям-умениям-навыкам, а также к его индивидуально-личностным, психологическим характеристикам. Наиболее полной и общепринятой в психологии можно считать систематизацию профессий, предложенную Е. А. Климовым (Климов, 2004). При классификации профессий, согласно Е. А. Климову, изначально выделяются «...пять типов профессий по характеру предметной области деятельности: 1. «Человек — живая природа». Профессионалы этого типа профессий связаны с биотическими системами; 2. «Человек—техника». Предметная область профессионалов — технические системы; 3. «Человек—человек». Предметная область профессионалов этого типа профессий — социальные системы; 4. «Человек—знаковая система». Предметная область — мир знаково-символических явлений (естественные и искусственные языки, условные знаки, как, например, в работе программиста); 5. «Человек—художественный образ». Предметная область—мир художественных объектов. На следующем уровне, эти пять типов профессий делятся по признаку целей на три класса: 1) Гностические профессии; 2) Преобразующие профессии; 3) Изыскательские профессии. Затем, по признаку основных средств труда, выделяются четыре типа: 1) Профессии ручного труда; 2) Профессии машинно-ручного труда; 3) Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем; 4) Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда.

На четвертом уровне, по критерию «условия труда» Е. А. Климов делит профессии на четыре группы: 1) Работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, "комнатным"; 2) Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду; 3) Работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т.п.; 4) Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей, большие материальные ценности» (Климов, 2004. стр. 160). Согласно вышеприведенной, предложенной Е. А. Климовым «четырёхъярусной классификации профессий», в настоящее время наблюдается тенденция к доминированию профессий 3 яруса, связанных с применением

автоматизированных и автоматических систем (при условии, что под автоматизированными и автоматическими системами можно понимать информационные системы обеспечивающие в том числе дистанционные режимы работы).

Совокупность психологических факторов, влияющих на удовлетворенность трудовой деятельностью, можно представить в виде иерархии: национальный менталитет — профессиональный менталитет — индивидуально — личностные характеристики субъекта трудовой деятельности. На результативность трудовой деятельности, удовлетворенность трудовой деятельностью оказывают влияние как внутренние факторы (личностные свойства субъекта трудовой деятельности, профессиональные знания, умения, навыки), так и внешние факторы (среда, в которой осуществляется трудовая деятельность, характеристики и функциональные возможности информационной системы, трудовой коллектив, график и режим работы, система оплаты труда). Для повышения удовлетворенности трудом и эффективности дистанционной трудовой деятельностью целесообразно обеспечивать и предоставлять возможности для личностного и профессионального роста субъектов трудовой деятельности, а также совершенствовать функциональные возможности средств труда - информационных систем.

ЛИТЕРАТУРА

- Алдашева А. А., Баканов А. С., Рунец О. В.* Профессиональное самоопределение разных профессиональных групп в условиях социально-экономической нестабильности (пандемии) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 1. С. 140–158. DOI: 10.38098/ipran.opwr_2022_22_1_007
- Баканов А.С.* Актуальные задачи систем управления информационными ресурсами организации // Информационные ресурсы России. 2021. № 5. С. 25-32. DOI: 10.52815/0204-3653_2021_05183_25.
- Баканов А.С., Волчков Д.В., Баканова Н.Б.* Разработка сервисов поддержки принятия управленческих решений с использованием данных систем организационного управления // Информационные технологии и вычислительные системы. 2020. № 3. С. 101-107. DOI: 10.14357/207186322003010.

- Баканова Н.Б.* Аспекты разработки сервисов поддержки управленческой деятельности на основе информационных ресурсов систем организационного управления. Часть 1. // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 2. С. 140 – 155. DOI:10.38098/irpan.orwpr_2022_23_2_006
- Баканова Н.Б., Атанасова Т.В.* Организация режимов поддержки функционирования ИС на основе анализа обращений пользователей // «Электросвязь». 2021. № 1. С. 60–63. DOI:10.34832/ELSV.2021.14.1.007
- Гуцыкова 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: 10.38098/irpan.orwpr.2020.17.4.005
- Друкер П. Ф.* Менеджмент в некоммерческой организации: принципы и практика / Пер. с англ. В. В. Кулебы. М.: Вильямс, 2007. 304 с.
- Журавлев А.Л., Костригин А.А.* Теоретические проблемы инженерной психологии в трудах Б.Ф. Ломова // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 1. С. 180-216. DOI: 10.38098/irpan.orwpr_2022_22_1_009
- Занковский А.Н., Латынов В.В.* Модель психологического воздействия в социальных сетях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 1. С. 4-38. DOI: 10.38098/irpan.orwpr.2021.18.1.001
- Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. /М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с.
- Монусова Г.* Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 12. С. 74-83.
- Петровский А.Б.* Теория принятия решений. М.: Издательский центр «Академия». 2009. 400 с.
- Файоль А., Тэйлор Ф., Форд Г., Эмерсон Г.* Управление — это наука и искусство / Пер. с англ. Г. Л. Подвойский. М.: Республика, 1992. 349 с.
- Locke E.* The Nature and Causes of Job Satisfaction. // Handbook of Industrial and Organizational Psychology / 1st Ed. by Rand McNally. 1976. P. 1297-1349
- Freeman R.* Job Satisfaction as an Economic Variable // The American Economic Review. Vol. 68(2). 1978. P.135 - 141.

Hamermesh D. The Changing Distribution of Job Satisfaction // The Journal of Human Resources. Vol. 36 (1). 2001. P. 1-30. DOI:10.2307/3069668.

Clark A. Job Satisfaction in Britain // British Journal of Industrial Relations. Vol. 34(2) 1996. P. 189-217. DOI:10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x

Blanchflower D., Oswald A. Well-Being over Time in Britain and the USA // Journal of Public Economics. vol. 88(7-8). 2004. P. 1359-1386

Ahn N., Garcia J. R. Job Satisfaction in Europe // FEDEA. 2004. P.1-29.

Статья поступила в редакцию: 19.07.2022. Статья опубликована: 27.09.2022.

JOB SATISFACTION THE SUBJECT OF LABOR ACTIVITY FROM REMOTE INTERACTION WITH INFORMATION SYSTEMS

© 2022 **Arsenii S. Bakanov**

*Ph.D. (Technical Sciences), researcher officer,
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow,
E-mail: arsb2000@pochta.ru*

Labor activity using remote work modes is relevant and in demand in the labor market. The attitude of the subject of labor to remote work affects both the efficiency and effectiveness of labor and can be characterized by a combination of parameters. The most complete attitude of the subject of labor to labor activity in general, and in particular to remote labor activity, is characterized by job satisfaction, which must be investigated in conjunction with the efficiency and effectiveness of labor activity. Satisfaction of the subject of labor activity should be considered together with the effectiveness. The effectiveness and satisfaction of the subject of labor activity from interaction with information systems depends on the distribution of tasks, functions, operations and the chosen interaction strategy. At the same time, it is necessary to take into account both the totality of the psychological factors of the subject of labor activity, and the nature of the activity of the mediated information system. According to the “four-tier classification of professions” proposed by E. A. Klimov, at present, professional labor activity can be carried out remotely and with the use of information systems: a person-technician; man is a man; man is a sign system; man is a work of art. For the most part, this is labor activity in the field of trade and services. The effectiveness of labor activity, satisfaction with labor activity is influenced by both internal factors (personal properties of the subject of labor activity, professional knowledge, skills) and external factors (environment in which labor activity is

carried out, characteristics and functionality of the information system, labor collective , schedule and mode of work, system of remuneration).

Key words: remote interaction, information systems, job satisfaction.

REFERENCES

- Aldasheva, A.A., Bakanov, A.S., Runets, O.V. (2022). Professional'noe samoopredelenie raznykh professional'nykh grupp v usloviyakh social'no-jekonomicheskoy nestabil'nosti (pandemii) [Professional selfdetermination of different professional groups in conditions of socio-economic instability (pandemic)]. *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]*, 7(1), 140-158. (in Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_22_1_007 .
- Bakanov, A.S. (2021). Aktual'nyye zadachi sistem upravleniya informatsionnymi resursami organizatsii [Actual tasks of management systems for information resources of an organization]. *Informatsionnyye resursy Rossii [Information resources of Russia]*. 5. 25-32. (in Russian). DOI: 10.52815/0204-3653_2021_05183_25.
- Bakanov, A.S., Volchkov, D.V., Bakanova, N.B. (2020). Razrabotka servisov podderzhki prinyatiya upravlencheskikh resheniy s ispol'zovaniyem dannykh sistem organizatsionnogo upravleniya [Development of management decision support services using data from organizational management systems]. *Informatsionnyye tekhnologii i vychislitel'nyye sistemy [Information technologies and computing systems]*. 3. 101-107. (in Russian). DOI: 10.14357/207186322003010.
- Bakanova, N.B. (2022). Aspekty razrabotki servisov podderzhki upravlencheskoj dejatel'nosti na osnove informacionnykh resursov sistem organizacionnogo upravleniya. Chast' 1 [Aspects of developing services to support management activities on the basis of information resources of organizational management systems. Part 1]. *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]*, 7 (2). 140 - 155. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_23_2_006
- Bakanova, N.B., Atanasova, T.V. (2021). Organizatsiya rezhimov podderzhki funkcionirovaniya IS na osnove analiza obrashcheniy pol'zovateley [Organization of support modes for the functioning of the IS based on the analysis of user requests]. *Electrosvyaz [Telecommunications]*. 1. 60–63. (in Russian). DOI:10.34832/ELSV.2021.14.1.007
- Gutsykova, S.V., Bakanova, N.B. (2020). Uchet vovlechennosti pri proyektirovanii informatsionnykh sistem dlya udalennoy raboty [Accounting for involvement in the design

- of information systems for remote work]. *Institut psikhologii 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. (in Russian). doi: 10.38098/ipran.opwp.2020.17.4.005
- Drucker, P.F. (2007). *Menedzhment v nekommercheskoy organizatsii: printsipy i praktika [Management in a non-profit organization: principles and practice]*. (V.V. Kuleba Trans). Moscow.: Williams. (in Russian).
- Zhuravlev, A.L., Kostrigin, A.A. (2022). Teoreticheskiye problemy inzhenernoy psikhologii v trudakh B.F. Lomova [Theoretical problems of engineering psychology in the works of B.F. Lomov]. *Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]*, 7(1), 180-216. (in Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_22_1_009
- Zankovsky, A.N., Latynov, V.V. (2021). Model' psikhologicheskogo vozdeystviya v sotsial'nykh setyakh [Model of psychological impact in social networks]. *Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]*, 6(1), 4-38. (in Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp.2021.18.1.001
- Klimov, E. A. (2004). *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya [Psychology of profession self-determination]*. Moscow. Publishing Center "Academy". (in Russian).
- Monusova, G., (2008). Udovletvorennost' trudom: mezhstranovyye sopostavleniya [Satisfaction with work: cross-country comparisons]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya [Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya]*. 12. 74-83. (in Russian).
- Petrovsky, A.B., (2009). *Teoriya prinyatiya resheniy [Theory of decision making]*. Moscow. Publishing Center "Academy". (in Russian).
- Solovyov, A.V., Bakanova, N.B. (2021). Metodologiya modelirovaniya ustoychivosti tsifrovyykh dannykh [Methodology for modeling the stability of digital data]. *Informatsionnyye tekhnologii i vychislitel'nyye sistemy [Information technologies and computing systems]*. 2. 67-74. (in Russian). DOI: 10.14357/20718632210207
- Fayol, A., Taylor, F., Ford, G., Emerson, G. (1992). *Upravleniye — eto nauka i iskusstvo [Management is a science and art]*. (G.L. Podvoiskii Trans.). Moscow.: «Respublika». (in Russian).

- Locke, E., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally College Pub. Co.
- Freeman, R. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *The American Economic Review*. 68(2). 135 - 141.
- Hamermesh, D. (2001). The Changing Distribution of Job Satisfaction. *The Journal of Human Resources*. 36(1). 1-30. DOI:10.2307/3069668.
- Clark, A. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*. 34(2) 189-217. DOI:10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x
- Blanchflower, D., Oswald, A. (2004). Well-Being over Time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*. 88(7-8). 1359-1386
- Ahn, N., Garcia, J. R. (2004). Job Satisfaction in Europe. *FEDEA*. 1-29.

The article was received: 19.07.2022. Статья опубликована: 27.09.2022.

Библиографическая ссылка на статью:

Баканов А.С. Удовлетворенность трудом субъекта трудовой деятельности от дистанционного взаимодействия с информационными системами // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 3. С. 34 – 47. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_24_3_002

Bakanov, A.S. (2022). Udovletvorennost' trudom sub"yekta trudovoy deyatel'nosti pri distantsionnom vzaimodeystvii s informatsionnymi sistemami [Job satisfaction the subject of labor activity from remote interaction with information systems]. *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]*. 7 (3). 34 – 47. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_24_3_002

Адрес ссылки:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document810.pdf>