

УДК 159.9.072

УРОВЕНЬ ВЫРАЖЕННОСТИ ГОРИЗОНТАЛЬНОЙ АБНОТИВНОСТИ КАК ДЕТЕРМИНАНТА КОМАНДНОЙ РАБОТЫ ПРОФЕССИОНАЛОВ

© 2024 г. М. М. Кашапов^{1,*}, О. Ю. Ангелова^{2,**},
Т. О. Подольская^{2,***}, М. В. Прохорова^{2,****}

¹ФГБОУ ВО “Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова”;
150000, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 108/1, Россия.

²ФГБОУ ВО “Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского”;
603022, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, д. 23, стр. 2, Россия.

* Доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и педагогической психологии.
E-mail: smk007@bk.ru

** Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры информационных технологий
и инструментальных методов в экономике.
E-mail: oangelova@mail.ru

*** Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры университетского
менеджмента и инноваций в образовании.
E-mail: podolskaya79@yandex.ru

**** Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления.
E-mail: personalgerente@mail.ru.

Поступила 27.10.2022

Аннотация. Актуальность проблемы обусловлена необходимостью поиска новых методов и приемов организационной работы в условиях высокой скорости жизни и энтропии современного общества. Целью работы является выявление роли и характера влияния горизонтальной абнотивности на эффективность и специфику восприятия командной работы. Механизм горизонтальной абнотивности состоит в выявлении потенциала равных по социальному и профессиональному статусу участников совместной деятельности и оказании им поддержки в самореализации и достижении успеха. Эмпирическое исследование, в котором приняли участие 192 респондента, проводилось с помощью батареи опросных методик, позволяющих собрать сведения о респондентах, оценить уровень их горизонтальной абнотивности и включенности в командную работу, ее особенности и эффективность в представлении участников исследования. С помощью статистических методов и качественного анализа определялась роль горизонтальной абнотивности в детерминации эффективности и особенностей протекания командной работы. Результатом исследования стало описание нового вида абнотивности, способствующего выявлению творческого потенциала равных по статусу участников совместной деятельности и оказанию им поддержки в самореализации и достижении успеха. Указанный вид абнотивности именуется “горизонтальным”. Установлено, что уровень выраженности горизонтальной абнотивности влияет на вовлеченность субъектов профессиональной деятельности в командную работу и детерминирует ее эффективность и особенности восприятия. Впервые описаны закономерности функционирования горизонтальной абнотивности: чем сильнее она выражена, тем чаще субъект деятельности становится членом какой-либо команды; уровень выраженности горизонтальной абнотивности субъекта деятельности, включенного в команду, положительно влияет на оценку эффективности ее работы, помогая в раскрытии способностей каждого участника. Выводы: основные и дополнительные роли, которые выполняют в команде умеренно- и высокоабнотивные субъекты, различаются. Уровень выраженности горизонтальной абнотивности детерминирует эффективность и особенности протекания командной работы.

Ключевые слова: горизонтальная абнотивность, умеренно-абнотивные, высокоабнотивные, командные роли, командная работа, проявление способностей, одаренность, самореализация одаренной личности, эффективность деятельности.

DOI: 10.31857/S0205959224010017

Современный мир, характеризующийся значительной степенью неопределенности и высокой скоростью изменений во всех сферах, требует новых способов работы в организациях — происходит замещение жестких иерархичных кадровых структур на гибкие проектные команды, что повышает значимость таких вопросов, как управление командами, совершенствование методов командообразования, увеличение эффективности управленческой и кроссфункциональной коммуникации между смежными подразделениями. Конкурентными преимуществами организации становятся: гибкость, ориентированность на результат, умение быстро и адекватно перестроиться в зависимости от текущей ситуации. К аналогичным выводам приходят А.Л. Журавлев, Т.А. Жалагина, Е.А. Журавлева [7]. Социальная психология, занимаясь изучением групповой деятельности, динамики групповых процессов, может помочь решить встающие перед компаниями вопросы. Кроме того, изучение командной работы в организациях вносит вклад в развитие представлений о социализации современного профессионала в условиях новой экономики. Вместе с тем социально-психологические предпосылки формирования эффективной команды остаются недостаточно разработанными в научной литературе в контексте современных вызовов.

В связи с этим необходимо уделить особое внимание изучению факторов успешности командной работы (под успешностью мы понимаем достижение командой целевых показателей) [3; 21; 25; 26]. Термин “команда” имеет много определений, но ключевым моментом является то, что участники работают вместе для достижения общей цели [13]. Как отмечает С. Литтлджон [24], эффективное взаимодействие возможно только при наличии смыслового компонента в психологическом, социальном и культурном плане. Наиболее значимым фактором, способствующим росту эффективности деятельности, является вовлеченность членов команды [23].

Вопросы изучения командной работы во многом опираются на теорию коллективного субъекта С.Л. Рубинштейна [15, с. 106], положения которой предполагают наличие у группы способности к совершению совместных действий. В этой связи А.Л. Журавлев выделяет управление как одну из важнейших форм проявления коллективного субъекта [8].

У каждого члена команды формируется групповая роль, которая обусловлена личными качествами индивидуума и ситуацией, при этом формальный статус и профессиональная принадлежность уходят на второй план и не являются

ведущими при определении роли в команде [2]. В свою очередь, М. Белбин¹ описывает типичные паттерны поведения членов команды по отношению к другим участникам, которые могут иметь двунаправленное влияние на эффективность команды. Подбор роли, наиболее соответствующей конкретному участнику и задачам команды, позволит оптимизировать состав команды, определить сильные стороны членов команды и нивелировать слабые стороны за счет других участников коллектива [28].

В работе А.В. Сидоренкова и Е.Ф. Бороховского [16] исследовано влияние на эффективность командной работы таких характеристик группы, как половозрастной состав, продолжительность работы в группе, средний возраст работников. К основным факторам успешной работы команды относят [18]: состав команды, ее численность, сплоченность и компетенции участников команды; цели и задачи, их принятие и понимание участниками; вовлеченность, удовлетворение личных интересов всех участников команды; стиль руководства командой, его соответствие ситуации; внешнее окружение, внутрикорпоративные коммуникации и межгрупповые связи, командные нормы, уровень взаимного доверия. Согласно шестифакторной модели командной работы М. Хоекала и Х. Гемуендена [22], эффективность деятельности ИТ-компаний зависит от особенностей коммуникации, координативности, сбалансированности вкладов членов команды, их взаимной поддержки, максимальных усилий и сплоченности. Наряду с факторами, повышающими эффективность команды, изучаются и причины снижения результативности коллективной работы. Именно дисфункциональная коммуникация может быть тем барьером, который не дает команде раскрыться в полной мере, когда слабая социальная коммуникация оказывает негативное влияние на эффективность предпринимательской деятельности [5].

Согласно модели И. Штайнера [27], отражающей соотношение между индивидуальными способностями игроков команды и взаимодействием между ними, индивидуальная способность — наиболее важный компонент для команды. Для того чтобы обеспечить ее качественный состав, важно уметь видеть потенциал одаренности среди коллег.

В психологической науке используется понятие “абнотивность”, которое можно определить как интеллектуальную способность учителя к адекватному восприятию, осмыслению, пониманию и принятию креативного ученика, способность

¹ URL: www.belbin.com/belbin-team-roles.htm.

заметить одаренного ребенка и оказать необходимую психолого-педагогическую поддержку в развитии его творческого потенциала [10–12]. Этимология данного термина обращается к английским словам “note” (обращать внимание) и “about” (вокруг), что складывается в “ab(out)not(e)ivity”. Традиционно этот термин применяется по отношению к умению педагога увидеть творческие способности учеников и развивать их, т.е. абнотивность в данном случае реализуется в рамках иерархии, по вертикали. При этом абнотивность преподавателя может оказать существенное влияние на профессиональное становление обучаемых, особенно одаренных [1], и является необходимой частью педагогической одаренности [19]. Понятие абнотивности не следует ограничивать рамками ситуаций обучения и воспитания, в которые включены разные по возрасту, жизненному и профессиональному опыту, статусу субъекты. Проблема раскрытия потенциала каждого работника для достижения целей организации и подразделения стоит и в трудовом коллективе. Несмотря на то что управление талантами представляет один из наиболее популярных трендов HR-менеджмента последнего десятилетия [14], обладающий одаренностью оптант может столкнуться с проблемами при трудоустройстве, а действующий работник — не получить поддержки при выдвижении рационализаторских предложений, внедрение которых столь необходимо для получения конкурентных преимуществ организации. Если в школе одаренный ученик всего лишь задает учителю неудобные вопросы, проверяя компетентность второго [19], то куда сложнее приходится коллегам талантливого сотрудника, который подвергает жесткой критике привычные, но уже устаревшие методы работы и технологии, отказывается от выполнения рутинных задач. Не каждый способен искренне обрадоваться достижениям своих коллег.

Принятие и поддержка таких выдающихся людей требуют наличия у коллег особого качества. Психологическое свойство, которое представляет готовность к такому сотрудничеству с одаренными членами команды, в которого выявляется, поддерживается и реализуется их потенциал на пути достижения общей цели, называется нами **горизонтальной абнотивностью**. Это свойство, проявляющееся при взаимодействии и взаимоотношениях приблизительно равных по ключевым показателям (возрасту, стажу, опыту, должности, статусу) сотрудников трудового коллектива, членов спортивной команды, представляет собой сложную по своей природе характеристику, в структуре которой тесно переплетены когнитивный, социальный и эмоционально-регулятивный компоненты,

играющие разные роли. Первый компонент заключается в себе психологические знания и понимание поведения одаренного сотрудника. Второй отражает готовность к построению взаимоотношений, коммуникации с одаренным работником. И наконец третий предполагает проявление эмпатии по отношению к одаренному коллеге. Способность увидеть потенциал, возможности и таланты среди коллег из разных функциональных подразделений или сфер деятельности позволяет создать высокоэффективную команду. Уровень выраженности горизонтальной абнотивности может быть описанным в качественных показателях и подлежащим измерению.

Абнотивный член команды способствует выявлению творческого потенциала равных по статусу участников совместной деятельности и оказанию им поддержки в самореализации и достижении успеха. Феномен горизонтальной абнотивности можно отнести к мезоуровню теории жизнеспособности профессионала социокультурного подхода Ю. Бронфенбреннера [6].

Для определения роли и характера влияния горизонтальной абнотивности на эффективность и специфику восприятия командной работы нами выполнено эмпирическое исследование. Были поставлены как теоретические цели исследования — сформулировать рабочее определение описываемого авторами конструкта — “горизонтальной абнотивности”, так и практические — выявить роль и характер влияния горизонтальной абнотивности на эффективность и специфику восприятия командной работы. Проведенный авторами теоретический анализ привел к выдвижению гипотезы, которая проверялась в ходе эмпирической части исследования: уровень горизонтальной абнотивности детерминирует эффективность и особенности восприятия командной работы субъектами совместной деятельности.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Схема проведения исследования. Теоретический анализ, составляющий первый этап данной работы, позволил определить ключевую методологию исследования, которой стали концепция абнотивности, раскрывающая возможности эффективного обучения и воспитания одаренных обучаемых [1; 10], а также теория ролей Р.М. Белбина [4; 20], что позволило сформулировать указанную выше гипотезу. На втором этапе исследования был подготовлен инструментарий — батарея опросных методик. На третьем этапе исследования производился опрос респондентов. Эмпирическая выборка

носила случайный характер. На четвертом этапе исследования производился количественный и качественный анализ данных. Сначала было найдено распределение всех участников исследования по шкале “абнотивность”. В дальнейшем на основе полученного распределения выделены контрастные группы умеренно- и высокоабнотивных участников. На пятом, завершающем этапе исследования осуществлялось обсуждение полученных результатов, формулирование выводов.

Участники исследования (размер, репрезентативность, процедура формирования). В опросе приняли участие 192 человека (138 женщин и 54 мужчины). Средний возраст участников исследования составил 28 лет. Большинство (138 человек) получили высшее образование, 18 человек защитили ученую степень, 37 респондентов окончили среднюю школу. Сферы профессиональной деятельности участников исследования совершенно различны (рис. 1). 45% участников исследования обладали управленческим опытом, средняя продолжительность которого составила 7.7 года.

Методы исследования. Для сбора данных использовалась батарея опросных методик. Первый инструмент этого комплекса позволил оценить уровень выраженности горизонтальной абнотивности. Для этой цели авторы модифицировали методику Ю.А. Адушевой, М.М. Кашапова [11]. Модифицированная

методика “ГорА”, как и оригинальная, включала в себя 36 прямых утверждений, по отношению к которым респондент мог выразить определенную степень согласия или несогласия, выбрав один из четырех вариантов ответа: “полностью соглашусь”, “скорее соглашусь”, “скорее не соглашусь”, “полностью не соглашусь”. Каждый вариант ответа оценивался от 4 баллов (в случае полного согласия) до 1 балла (в случае полного несогласия). Ниже приведены примеры используемых в методике утверждений: “Мне нравится открывать новые для себя факты, касающиеся моей профессиональной деятельности”, “Я всегда поддерживаю коллег в их стремлении узнать больше”. Полученные при оценке степени согласия респондента с 36 утверждениями баллы суммировались. В итоге каждый участник исследования мог получить от 36 до 144 баллов. Для дальнейшего статистического анализа использовалась шкала “сырых” оценок.

Вторая часть батареи методик включала в себя четыре вопроса, связанных с работой респондента в команде. Первый вопрос был направлен на выявление субъективного восприятия респондентом влияния команды на проявление способностей. Второй определял принадлежность респондента к той или иной команде. На третий и четвертый вопросы отвечали только те респонденты, которые считали себя частью какой-либо команды. Методологической основой для двух



Рис. 1. Распределение респондентов по сферам деятельности

последних вопросов послужила модель Р.М. Белбина [4; 20], в которой выделено девять ролей: исследователь ресурсов, командный игрок, координатор, генератор идей, оценщик, специалист, мотиватор, исполнитель, контролер. Каждая роль в опроснике была представлена через выполняемую функцию, что снижало социальную желательность ответа. Например, функция контролера описана как “тщательно проверяю командную работу на предмет ошибок, обеспечивая высокие стандарты качества”. В ответе на третий вопрос респондент выбирал основную функцию, которую он выполняет в команде, а давая обратную связь на четвертый пункт — дополнительную.

Третья часть батареи методик позволила собрать общие сведения о респондентах: пол, возраст, уровень образования, сфера профессиональной деятельности, наличие опыта управленческой деятельности и его продолжительность. Ответ на вопрос о сфере профессиональной деятельности предлагал респондентам возможность выбрать из 15 вариантов или указать собственный ответ.

Для обработки данных применялись методы описательной статистики и коэффициент ранговой корреляции Спирмена (R), метод контрастных

групп и непараметрический критерий Манна—Уитни (U), однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA). Количественная обработка данных производилась с применением программного обеспечения Statistica 10.0.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В ходе суммирования ответов респондентов на вопросы модифицированной методики абнотивности получен средний балл — 114, стандартное отклонение — 17. Минимальный балл — 80, максимальный — 144. Медиана составила 115.5. Наиболее часто повторяемый результат (мода) равен 120. Распределение итоговой суммы баллов респондентов имеет незначительную правостороннюю асимметрию (рис. 2), поэтому на следующих шагах обработки данных использовались непараметрические методы обработки.

Между уровнем выраженности горизонтальной абнотивности и наличием команды, к которой принадлежит респондент, существует достоверно значимая положительная связь ($r = 3.11$; $p = 0.05$). Чем сильнее выражена горизонтальная абнотивность, тем с большей вероятностью человек включен

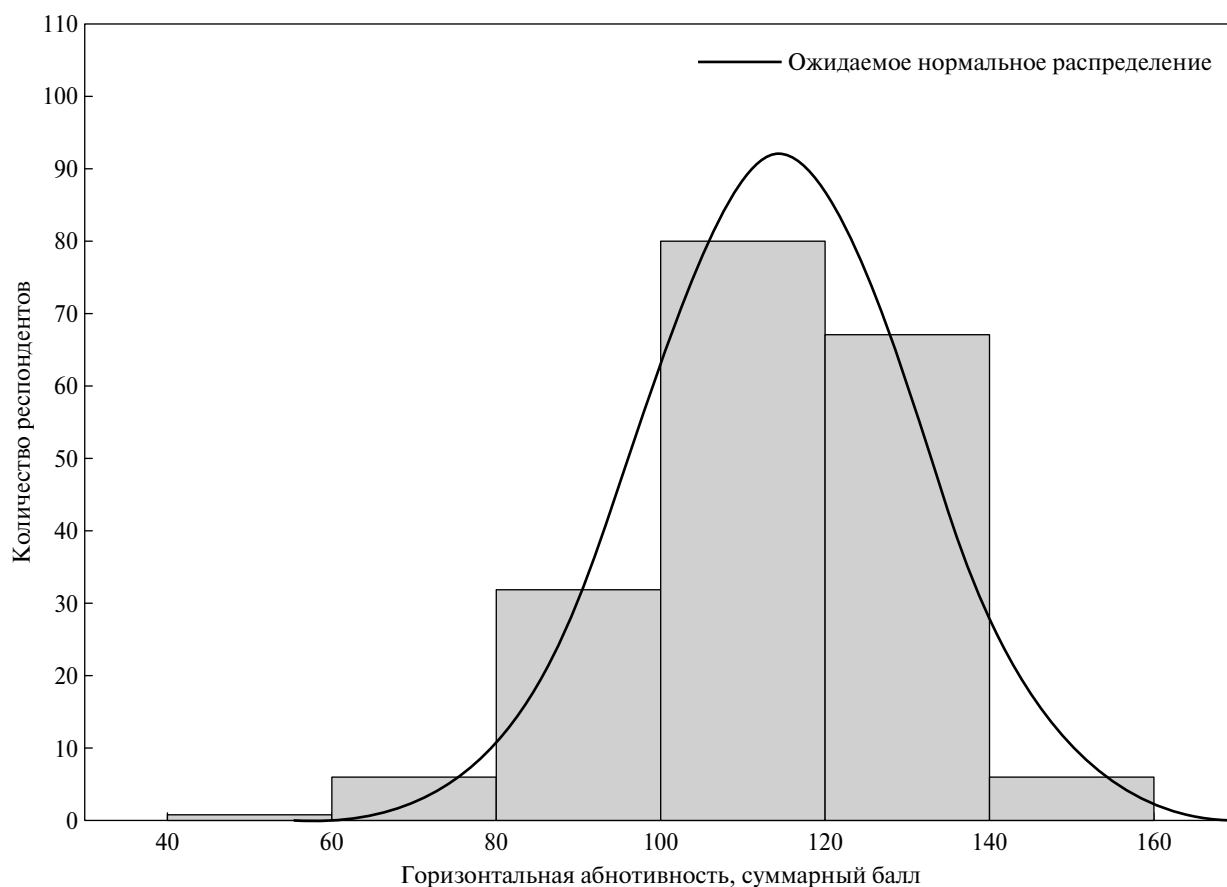


Рис. 2. Распределение суммарной первичной оценки респондентов

в состав какой-либо команды. Сходные по смыслу результаты получены с применением критерия Манна—Уитни: между группами респондентов, входящими и не входящими в состав команды, существуют достоверно значимые различия ($U = 3376.50$ и $p = 0.033^*$; здесь и далее * — уровень значимости $p < 0.05$; ** — $p < 0.01$). Респонденты, входящие в состав команды, обладают более высокими показателями горизонтальной абнотивности, чем те, кто действует самостоятельно (рис. 3).

Положительное влияние принадлежности к команде было доказано при применении однофак-

торного дисперсионного анализа (рис. 4). Респонденты, включенные в состав той или иной команды, имеют достоверно более высокие показатели горизонтальной абнотивности, чем независимо действующие субъекты ($F = 4.161$; $p = 0.042$). Можно говорить о том, что работа в составе команды умеренно детерминирует проявление горизонтальной абнотивности ($R = 0.1463$).

Характер влияния, оказываемого командой, положительный. Между уровнем выраженности горизонтальной абнотивности и влиянием команды на проявление способностей ее участников

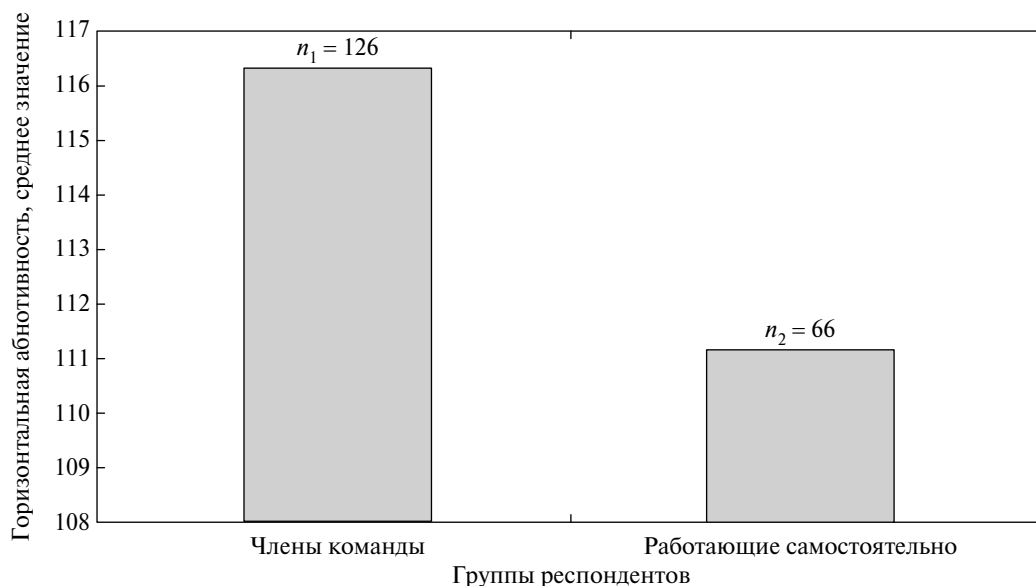


Рис. 3. Средний балл выраженности суммарной оценки горизонтальной абнотивности двух групп респондентов

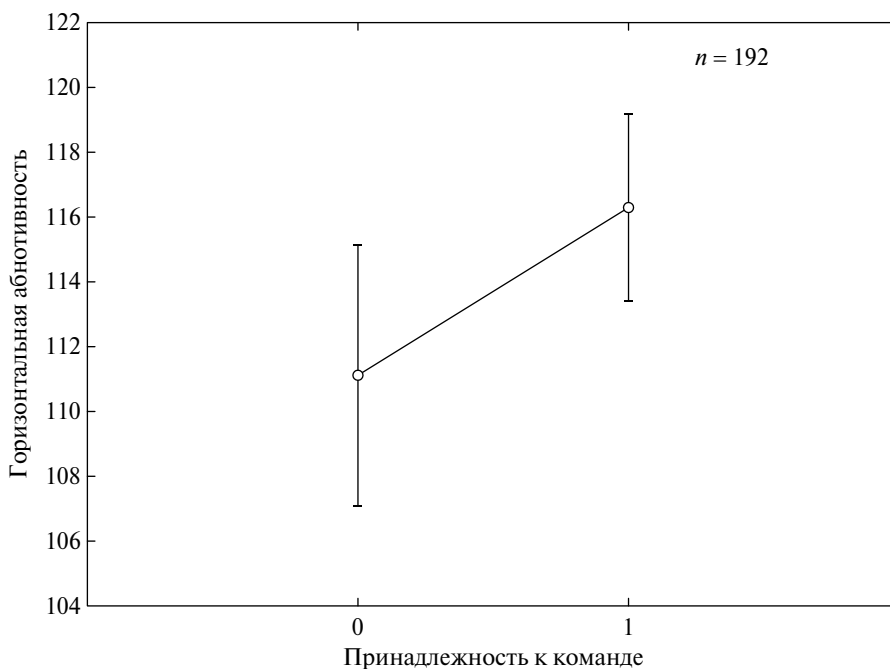


Рис. 4. ANOVA. Роль принадлежности к команде в развитии горизонтальной абнотивности

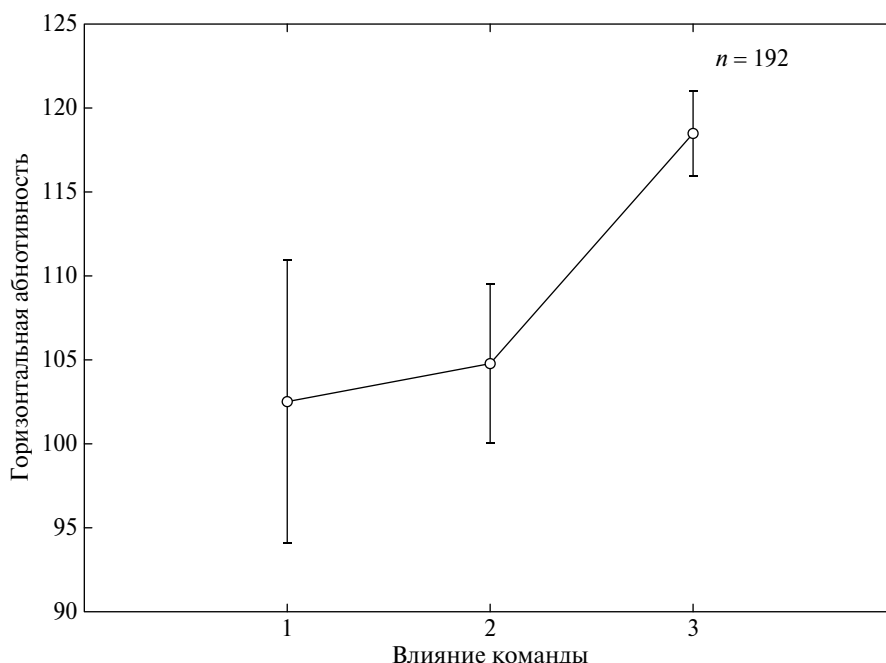


Рис. 5. ANOVA однофакторный. Влияние команды на горизонтальную абнотивность

установлена достоверная значимая положительная связь ($r = 3.338$; $p = 0.05^*$), однако не очень сильная. При повышении уровня абнотивности влияние команды на самореализацию участника возрастает. Можно объяснить это следующим образом. Абнотивность предполагает открытость, способность гибко реагировать на внешние стимулы, а соответственно, впитывать то положительное воздействие, которое может оказать команда. Благодаря этому субъект совместной деятельности приобретает благоприятную возможность реализации собственных ресурсов, а в случае необходимости может организовать поиск недостающих ресурсов. Положительный характер влияния команды на проявление горизонтальной абнотивности удалось также подтвердить с помощью однофакторного дисперсионного анализа (рис. 5). Установлены достоверные различия между уровнем выраженности горизонтальной абнотивности и положительным влиянием команды ($F = 16.99$; $p = 0.000^{**}$). В восприятии респондентов команда помогает им проявлять свои способности, что отражает и коэффициент детерминации ($R = 0.386$).

На следующем шаге исследования выделены две контрастные группы, каждая из которых включала по 29 респондентов, или 16% от общей выборки участников, получивших наименьшие и наибольшие баллы. Первую группу, в которую вошли респонденты, набравшие от 56 до 97 баллов, можно условно обозначить “умеренно-абнотивные”. Вторую группу, которая образована участниками, набравшими от 133 до 144 баллов, можно наименовать

“высокоабнотивные”. Последняя группа более склонна активно включаться в командную работу, чем первая (рис. 6). При сравнении контрастных групп между собой по включенности их представителей в состав команды различий не было установлено ($U = 300.00$ и $p = 0.271$).

Респонденты, входящие в контрастные группы, по-разному оценили влияние команды на проявление их способностей (рис. 7). Установлены достоверно значимые различия между высоко- и умеренно-абнотивными респондентами во влиянии команды на проявление способностей ($U = 168.00$ и $p = 0.000^{**}$). Если оценка влияния команды на проявление способностей умеренно-абнотивных участников близка к нормальному распределению, то высокоабнотивные участники определяют роль команды в основном положительно.

Представители контрастных групп, которые включены в командную работу, позитивно оценивают успешность своих команд. Однако высокоабнотивные респонденты оценивают эффективность команд выше, чем умеренно-абнотивные участники (рис. 8). Между представителями контрастных групп установлены достоверно значимые различия ($U = 93.00$ и $p = 0.002^{**}$). Сравнительный анализ проводился только среди умеренно- и высокоабнотивных респондентов, входящих в состав команд.

Таким образом, высокоабнотивные респонденты более активно, чем умеренно-абнотивные, вовлекаются в командную работу, выше оценивают успешность своей команды и ее роль в проявлении

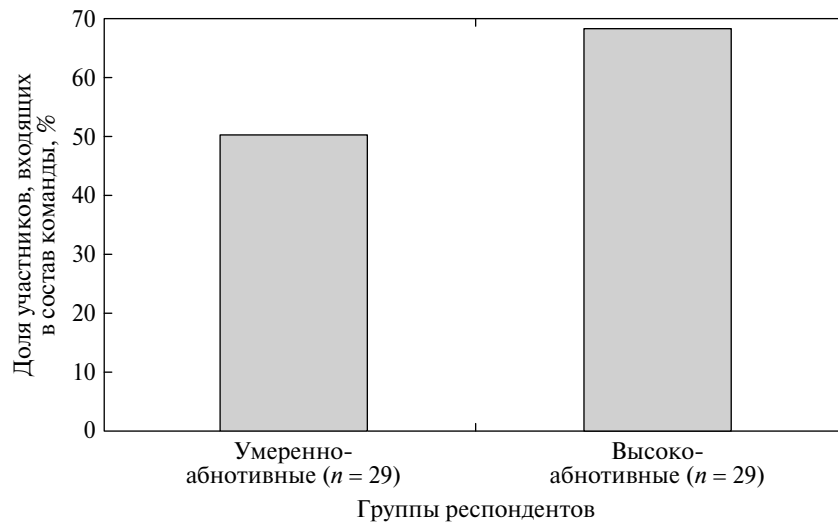


Рис. 6. Вовлеченность в командную работу среди контрастных групп респондентов

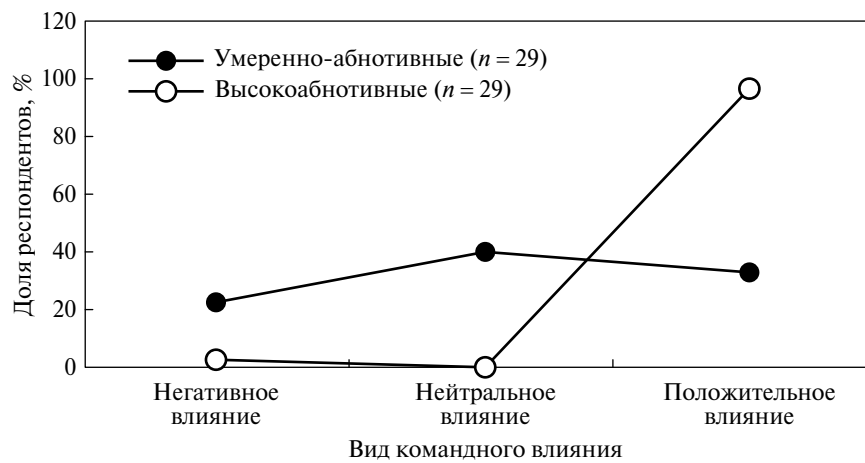


Рис. 7. Влияние команды на проявление способностей среди контрастных групп респондентов

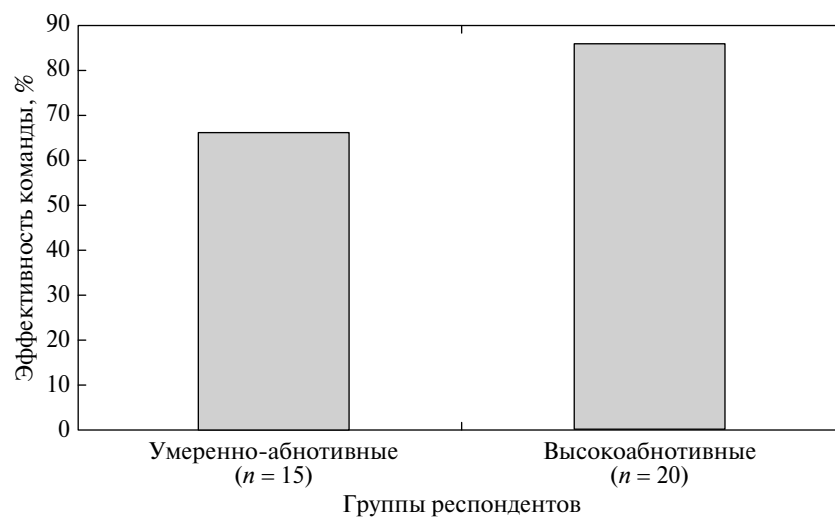


Рис. 8. Относительная эффективность команды

их способностей. Все это подводит к выводу о том, что горизонтальная абнотивность выступает тем психическим качеством субъекта, которое детерминирует эффективность командной работы. Объяснение этого можно проследить в выборе командных ролей (по Р.М. Белбину).

Умеренно-абнотивные респонденты в команде стараются захватить лидерство. Это их основная

роль. Если они не могут захватить лидерство, то становятся координаторами или оценщиками (рис. 9).

Перечисленные роли в большей мере сосредоточены на достижении командного результата в заданных условиях, нежели на раскрытии потенциала участников, что позволяет усилить ресурсные возможности команды.

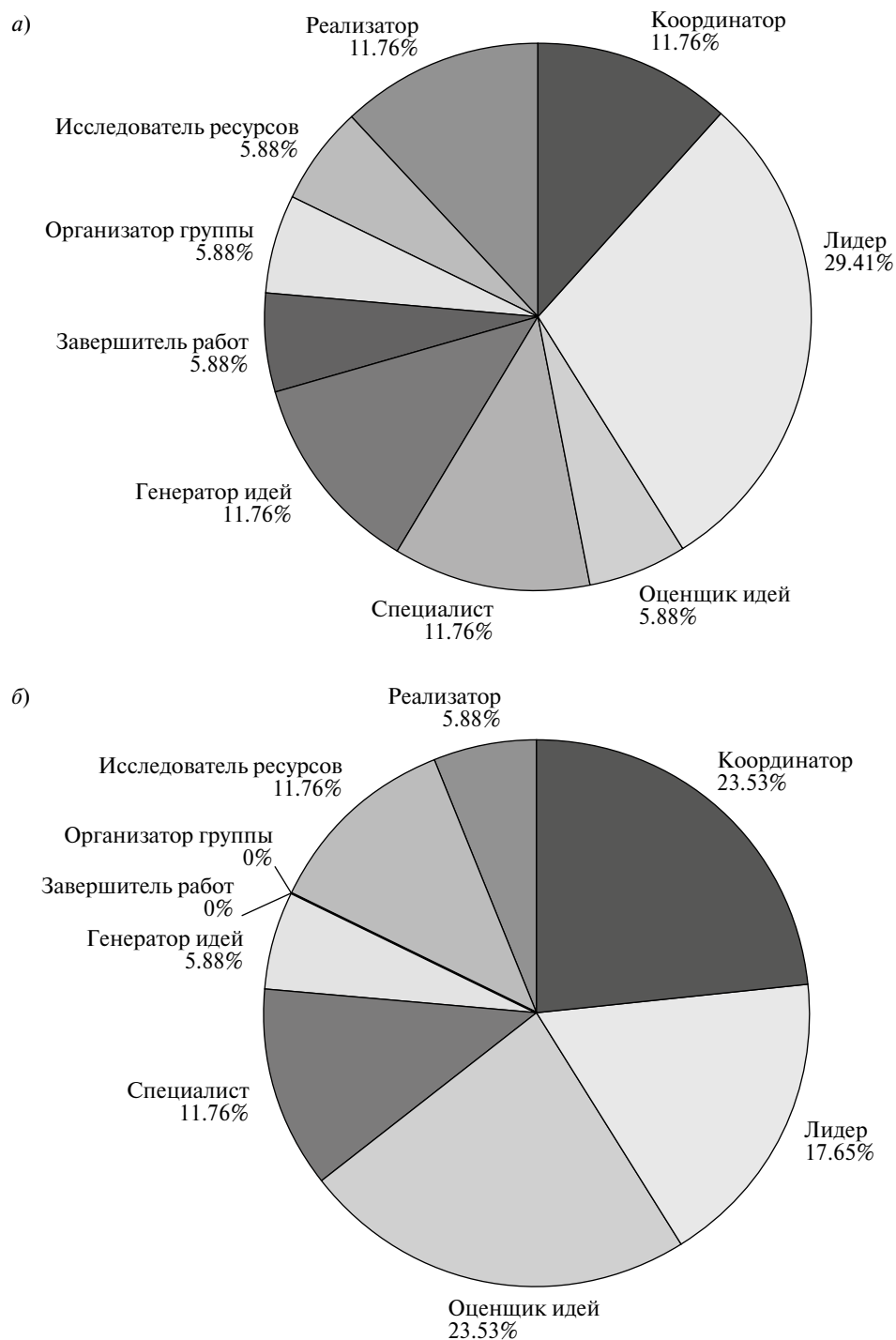


Рис. 9. Выбор умеренно-абнотивными респондентами основных (а) и дополнительных (б) командных ролей

Высокоабнотивные участники прежде всего стремятся занять позицию исследователя ресурсов, для них важно выделить зоны развития на основе выявления потенциала каждого участника (рис. 10, а). Роль лидера высокоабнотивные члены команды рассматривают в качестве дополнительной (рис. 10, б), принимая ее на себя в том случае, если именно эта роль позволяет наилучшим образом раскрыть потенциал каждого участника.

Социально-демографические и профессиональные характеристики не оказывают непосредственного воздействия на проявление горизонтальной абнотивности субъектов деятельности. Достоверно значимых связей между полом, возрастом, уровнем образования, сферой профессиональной деятельности, а также наличием опыта управления и уровнем выраженности горизонтальной абнотивности не обнаружено. Различия в проявлениях горизонтальной

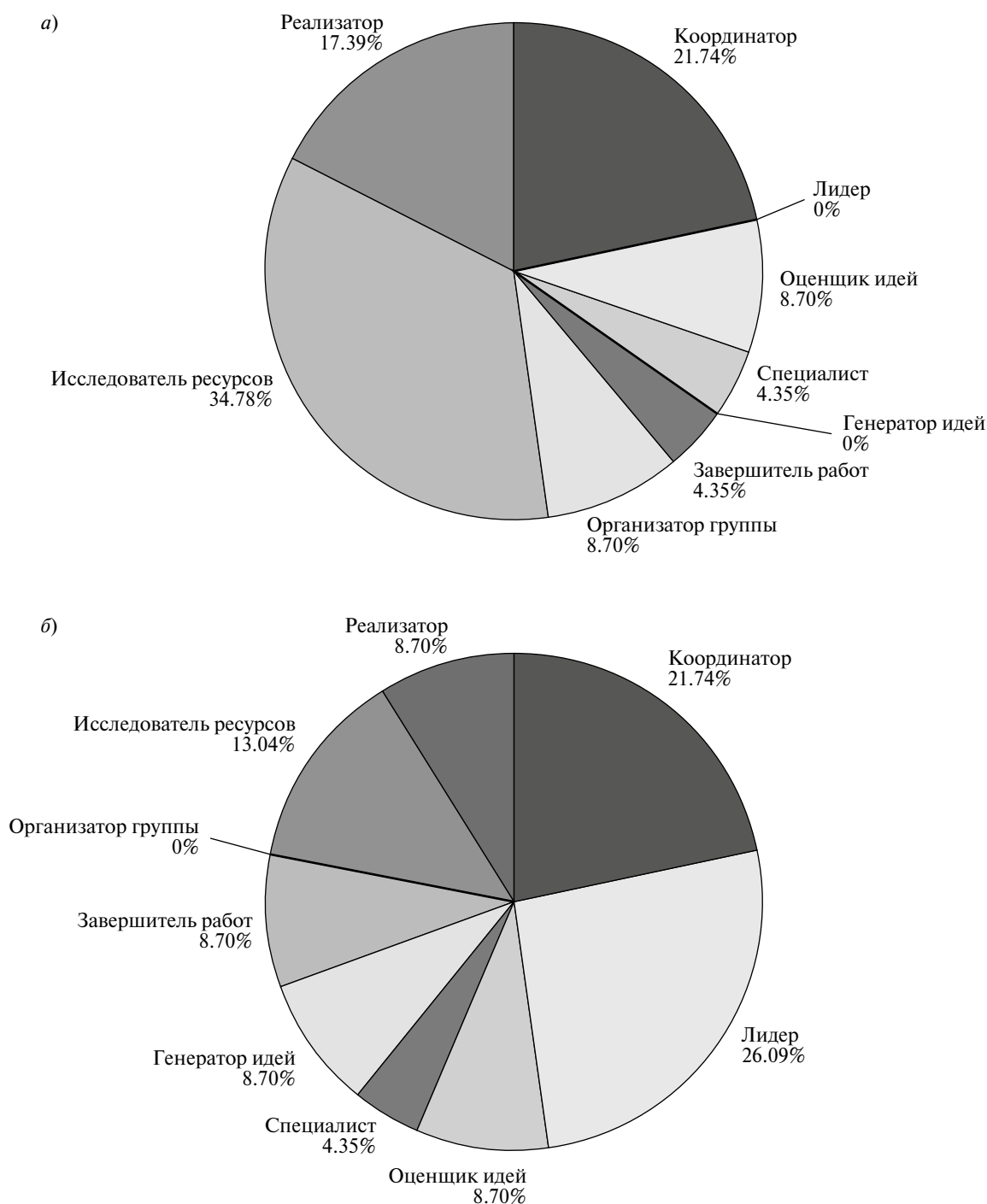


Рис. 10. Выбор высокоабнотивными респондентами основных (а) и дополнительных (б) командных ролей

абнотивности между разными социальными, демографическими и профессиональными группами не установлены, что вполне объяснимо на основе выбранной методологии исследования. Для более точной интерпретации полученных результатов следует провести генетический анализ формирования абнотивности, что представляет собой предмет самостоятельного исследования.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В ходе проведенного исследования нашла подтверждение выдвинутая гипотеза о влиянии уровня горизонтальной абнотивности на эффективность и особенность восприятия командной работы субъектами совместной деятельности. Полученные результаты позволяют не только расширить научное представление о таком психологическом свойстве, как абнотивность, но и об особенностях протекания командной работы. Уровень выраженности горизонтальной абнотивности субъекта деятельности положительно влияет на его вовлеченность в командную работу, способствуя ее эффективному протеканию. Высокоабнотивные участники команды склонны принимать на себя те роли, которые с наибольшей вероятностью помогут выявить и раскрыть как их собственный потенциал, так и потенциал других субъектов совместной деятельности. Результаты исследования могут быть учтены при разработке и построении столь популярных тренингов лидерства и командообразования [9].

Перспективы дальнейших исследований в этом направлении могут быть связаны с раскрытием генезиса формирования горизонтальной абнотивности и возможностями развития этого качества, объяснением механизма принятия на себя той или иной командной роли субъектами совместной деятельности. Вместе с тем интересным представляется исследование взаимодействия горизонтальной абнотивности и аттракции на основе модели групповой сплоченности, представленной в работе А.В. Сидоренкова, А.Л. Мондрус [17].

ВЫВОДЫ

Абнотивность представляет собой психологическое качество, которое не только проявляется в педагогической деятельности учителя и в условиях семейного воспитания, но и находит отражение в профессиональном взаимодействии коллег, членов команды, т.е. среди равных по статусу людей. Горизонтальная абнотивность (так авторы обозначили данный вид психологического качества)

способствует выявлению потенциала равных по статусу участников совместной деятельности, оказанию им поддержки в самореализации и достижении успеха.

Уровень выраженности горизонтальной абнотивности влияет на вовлеченность субъектов деятельности в командную работу и детерминирует восприятие особенностей ее протекания. Чем сильнее выражена горизонтальная абнотивность, тем чаще субъект деятельности становится частью какой-либо команды. Уровень выраженности горизонтальной абнотивности субъекта деятельности, включенного в команду, положительно влияет на оценку эффективности ее работы и роли в раскрытии способностей каждого участника.

Высокоабнотивные субъекты более активно вовлекаются в командную работу, принимая на себя в первую очередь роль исследователя ресурсов, а во вторую — роль лидера. Эффективность выполнения командной работы они оценивают на очень высоком уровне. Высокоабнотивные профессионалы считают, что команда помогает им раскрыть свой творческий потенциал.

Умеренно абнотивные субъекты в равной степени склонны как к участию в команде, которую они могут сами сформировать, приняв на себя роль лидера, так и к индивидуальной работе. Кроме лидерской роли умеренно-абнотивные участники могут выполнять функции оценщика или координатора команды, работу которой они оценивают на уровне выше среднего. В восприятии этой группы команда по-разному может влиять на их самореализацию: как препятствовать, так и способствовать проявлению их способностей либо не оказывать никакого воздействия.

Таким образом, свойство горизонтальной абнотивности оказывает влияние на успешную самореализацию внутри коллектива, способствуя проявлению и раскрытию творческого потенциала одаренных личностей. Это отражается как на личных результатах, так и на эффективности команды в целом, обеспечивая повышение конкурентоспособности организации следующим образом: абнотивность позволяет создать условия, которые становятся средством самоактуализации и самореализации творческого потенциала субъекта деятельности. Обобщение полученных эмпирических результатов позволило описать критерии и показатели, характеризующие уровень горизонтальной абнотивности. Под критериями понимаются качества, свойства, признаки изучаемого объекта, которые дают возможность судить о его состоянии и уровне развития, под показателями — количественные или качественные характеристики сформированности

каждого качества, свойства, признака изучаемого объекта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ангелова О.Ю., Прохорова М.В., Подольская Т.О., Фортунатов А.Н. Специфические аспекты формирования профессиональных планов одаренными подростками // Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы: сборник материалов Всероссийской научной конференции ЯрГУ, 8–10 октября 2020 г. / Отв. ред. А.В. Карпов. Ярославль: ЯрГУ: Филигрань, 2020. С. 333–336.
2. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. За рубежом социальная психология XX столетия. Теоретические подходы. М.: Аспект Пресс, 2001. 286 с.
3. Бедерникова И.В., Чугунова Л.Н. Факторы успешной командной работы // Вестник СПбГУ. 2010. Сер. 12. № 1. С. 222–227.
4. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. М.: НИРРО, 2003. 232 с.
5. Гольман Т.И., Архипова И.В., Бэйти В. Влияние социальных коммуникаций на эффективность управленческой деятельности // Миссия конфессий. 2020. Т. 9. № 2 (43). С. 252–254.
6. Дикая Л.Г., Махнач А.В., Лактионова А.И. Индивидуальные и социально, психологические факторы жизнеспособности профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2018. Т. XV. № 4. С. 137–146.
7. Журавлев А.Л., Жалагина Т.А., Журавлева Е.А. Взаимодействие субъекта труда и организационной среды как предмет психологического исследования в условиях глобальных изменений (вместо введения) // Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации / Под ред. А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, Е.А. Журавлевой, Т.И. Короткиной. Тверь: Тверской гос. ун-т, 2019. С. 4–10.
8. Журавлев А.Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 5. С. 72–80.
9. Зверев Д.А., Штроо В.А. Спрос на тренинговые услуги по командообразованию в современных российских организациях // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10. № 1. С. 182–198.
10. Кашапов М.М. Абнотивность как характеристика профессионализации мышления педагога // Вестник Удмуртского университета. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2019. Т. 2. № 2. С. 137–147.
11. Кашапов М.М. Психология творческого мышления: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2017. 436 с.
12. Кашапов М.М. Ресурсная готовность педагога к работе с одаренными обучаемыми // Человеческий фактор: социальный психолог. 2019. № 2 (98). С. 90–101.
13. Кениг О., Шаттенхофер К. Введение в групповую динамику. М.: Институт консультирования и системных решений, 2014. 176 с.
14. Полевая М.В., Дзапалла С., Камнева Е.В. Управление талантами: трактовка, систематизация, опыт // Управленческие науки. 2018. Т. 8. № 4. С. 104–111.
15. Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодеятельности // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 101–108.
16. Сидоренков А.В., Бороховский Е.Ф. Связь формальных характеристик рабочих групп с их субъективно оцениваемой эффективностью // Психологический журнал. 2020. Т. 41. № 1. С. 18–30.
17. Сидоренков А.В., Мондрус А.Л. Эмпирическое обоснование модели групповой сплоченности // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 2. С. 45–58.
18. Чернов Е.С. Основные факторы создания успешной команды в организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2014/01/3462> (дата обращения: 12.06.2021).
19. Шадриков В.Д., Мазилев В.А., Слепо Ю.Н. Психология педагогических способностей: монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2021. 219 с.
20. Belbin R.M. A reply to the Belbin Team-Role Self-Perception Inventory by Furnham, Steele and Pendleton // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1993. V. 66. № 3. P. 259–260.
21. Cooren F. et al. Communication, organizing and organization: An overview and introduction to the special issue // Organization studies. 2011. V. 32. № 9. P. 1149–1170.
22. Hoegl M., Gemuenden H.G. Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence // Organization science. 2001. V. 12. № 4. P. 435–449.
23. Kang M., Sung M. How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors: The mediation of employee-organization relationships // Journal of Communication Management. 2017. V. 21. № 1. P. 82–102.
24. Littlejohn S.W. Theories of human communication. Belmont, CA: Wadsworth, 1992. 417 p.
25. Mendo-Lázaro S., Polo del Rio M.I., Iglesias D., Felipe-Castano E., del Barco B.L. Construction and validation of a measurement instrument for attitudes towards teamwork // Frontiers in psychology. 2017. V. 8. Art. 1009. P. 1–10.
26. Schoeneborn D. Organization as communication: A Luhmannian perspective // Management Communication Quarterly. 2011. V. 25. № 4. P. 663–689.
27. Steiner I.D. Group Process and Productivity. N.-Y.: Academic Press, 1972. 204 p.
28. Stoica M.M. The Internal Communication-The Road to a Performing Organization // EIRP Proceedings. 2021. V. 16. № 1. P. 224–232.

THE DEGREE OF HORIZONTAL ABNOTIVITY AS A DETERMINANT OF EXPERTS' TEAMWORK

M. M. Kashapov^{1,*}, O. Yu. Angelova^{2,**}, T. O. Podolskaya^{2,***}, M. V. Prokhorova^{2,****}

¹*Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl;
150000, Yaroslavl, Respublikanskaya str., 108/1, Russia.*

²*Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod;
603022, Nizhny Novgorod, Gagarin av., 23, bldg. 2, Russia.*

^{*}*ScD (Psychology), Professor, Head of the Department of Pedagogy and Educational Psychology.
E-mail: smk007@bk.ru*

^{**}*PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Information Technology and Instrumental Methods in Economics.
E-mail: oangelova@mail.ru*

^{***}*PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the Department
of University Management and Innovation in Education.
E-mail: podolskaya79@yandex.ru*

^{****}*PhD (Psychology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management Psychology.
E-mail: personalgerente@mail.ru.*

Received 27.10.2022

Abstract. Actuality of the problem is conditioned by the necessity of searching new methods and techniques of organizational work in the high life speed environment and entropy of modern society. Objective is to identify the role and nature of the influence of horizontal abnotivity on the effectiveness and specificity of the perception of teamwork. Mechanism of horizontal abnotivity consists in revealing potential of equal in social and professional status of participants of cooperate activity and giving them support in self-realization and achieving success. The empirical investigation, in which 192 respondents took part, was carried out, by means of set of questionnaire techniques, that allow to collect general data about the respondents, evaluate the level of their horizontal abnotivity and involvement into teamwork, its peculiarities and efficiency in the participants' conceptualization. By means of statistics methods and qualitative analysis the role of the horizontal abnotivity in determination efficiency and peculiarities of teamwork process was stated. Result of the study is the description of a new type of abnotivity, which assists in disclosing creative potential of equal in status participants of cooperate activity and offering them support in self-realization and achieving success. This type of abnotivity is called "horizontal". It is stated that the level of expression of horizontal abnotivity impacts involvement of the subjects of professional activity into teamwork and determines its efficiency and peculiarities of its perception. For the first time principles of operation of horizontal abnotivity are described: the higher it is expressed the more often the subject of activity becomes a member of a team; the level of horizontal abnotivity expression of a subject of activity, included into a team, positively affects the evaluation of efficiency of its work, helping in revealing the abilities of each member. Conclusions: the main and additional roles, that moderately and highly abnotive subjects play in a team, differ. The degree of horizontal abnotivity determines efficiency and peculiarities of teamwork.

Keywords: horizontal abnotivity, moderately abnotive, highly abnotive, team roles, teamwork, manifestation of abilities, giftedness, self-realization of a gifted person, efficiency of activity.

REFERENCES

1. Angelova O.Yu., Prohorova M.V., Podol'skaya T.O., Fortunatov A.N. *Specificheskie aspekty formirovaniya professional'nyh planov odarennymi podrostkami. Yaroslavskaya psihologicheskaya shkola: istoriya, sovremennost', perspektivy: sbornik materialov Vserossijskoj nauchnoj konferencii YArGU, 8–10 oktyabrya 2020 g.* Ed. A.V. Karpov. Yaroslavl: YarGU: Filigran', 2020. P. 333–336. (In Russian)
2. Andreeva G.M., Bogomolova N.N., Petrovskaya L.A. *Zarubezhnaya social'naya psihologiya XX stoletiya. Teoreticheskie podhody.* Moscow: Aspekt Press, 2001. 286 p. (In Russian)
3. Bedernikova I.V., Chugunova L.N. *Faktory uspeшной komandnoj raboty.* Vestnik SPbGU. 2010. Ser. 12. Vyp. 1. P. 222–227. (In Russian)
4. Belbin R.M. *Tipy rolej v komandah menedzherov.* Moscow: HIPPO, 2003. 232 p. (In Russian)

5. *Gol'man T.I., Arhipova I.V., Bejti V.* Vliyanie social'nyh kommunikacij na effektivnost' upravlencheskoj deyatelnosti. *Missiya konfessij*. 2020. V. 9. № 2 (43). P. 252–254. (In Russian)
6. *Dikaya L.G., Mahnach A.V., Laktionova A.I.* Individual'nye i social'no-psihologicheskie faktory zhiznesposobnosti professional. *Social'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nem Vostoke*. 2018. V. XV. Vyp. 4. P. 137–146. (In Russian)
7. *Zhuravlev A.L., Zhalagina T.A., Zhuravleva E.A.* Vzaimodejstvie sub"ekta truda i organizacionnoj sredy kak predmet psihologicheskogo issledovaniya v usloviyah global'nyh izmenenij (vmesto vvedeniya). Sub"ekt truda i organizacionnaya sreda: problemy vzaimodejstviya v usloviyah globalizacii. Eds. A.L. Zhuravlev, T.A. Zhalagina, E.A. Zhuravleva, T.I. Korotkina. Tver: Tverskoj gos. un-t, 2019. P. 4–10. (In Russian)
8. *Zhuravlev A.L.* Kollektivnyj sub"ekt: osnovnye priznaki, urovni i psihologicheskie tipy. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2009. V. 30. № 5. P. 72–80. (In Russian)
9. *Zverev D.A., Shtroo V.A.* Spros na treningovyje uslugi po komandooobrazovaniju v sovremennyh rossijskikh organizacijah. *Social'naya psihologiya i obshchestvo*. 2019. V. 10. № 1. P. 182–198. (In Russian)
10. *Kashapov M.M.* Abnotivnost' kak harakteristika professionalizacii myshleniya pedagoga. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya Filosofiya. Psihologiya. Pedagogika*. 2019. V. 2. Vyp. 2. P. 137–147. (In Russian)
11. *Kashapov M.M.* Psihologiya tvorcheskogo myshleniya: uchebnoe posobie. Moscow: INFRA-M, 2017. 436 p. (In Russian)
12. *Kashapov M.M.* Resursnaya gotovnost' pedagoga k rabote s odarennymi obuchaemymi. *Chelovecheskij faktor: social'nyj psiholog*. 2019. № 2 (98). P. 90–101. (In Russian)
13. *Kenig O., Shattenhofer K.* Vvedenie v gruppovuyu dinamiku. Moscow: Institut konsul'tirovaniya i sistemnyh reshenij, 2014. 176 p. (In Russian)
14. *Polevaya M.V., Dzapalla S., Kamneva E.V.* Upravlenie talentami: traktovka, sistematizaciya, opyt. *Upravlencheskie nauki*. 2018. V. 8. № 4. P. 104–111. (In Russian)
15. *Rubinshtejn S.L.* Princip tvorcheskoj samodeyatelnosti. *Voprosy psihologii*. 1986. № 4. P. 101–108. (In Russian)
16. *Sidorenkov A.V., Borohovskij E.F.* Svyaz' formal'nyh harakteristik rabochih grupp s ih sub"ektivno ocenivaemoj effektivnost'yu. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2020. V. 41. № 1. P. 18–30. (In Russian)
17. *Sidorenkov A.V., Mondrus A.L.* Empiricheskoe obosnovanie modeli gruppovoj splochnosti. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2012. V. 33. № 2. P. 45–58. (In Russian)
18. *Chernov E.S.* Osnovnye faktory sozdaniya uspešnoj komandy v organizacii. *Ekonomika i menedzhment innovacionnyh tekhnologij*. 2014. № 1. [online]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2014/01/3462> (date of access: 12.06.2021). (In Russian)
19. *Shadrikov V.D., Mazilov V.A., Slepko Yu.N.* Psihologiya pedagogicheskikh sposobnostej: monografiya. Yaroslavl: RIO YAGPU, 2021. 219 p. (In Russian)
20. *Belbin R.M.* A reply to the Belbin Team-Role Self-Perception Inventory by Furnham, Steele and Pendleton. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1993. V. 66. № 3. P. 259–260.
21. *Cooren F. et al.* Communication, organizing and organization: An overview and introduction to the special issue. *Organization studies*. 2011. V. 32. № 9. P. 1149–1170.
22. *Hoegl M., Gemuenden H.G.* Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization science*. 2001. V. 12. № 4. P. 435–449.
23. *Kang M., Sung M.* How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors: The mediation of employee-organization relationships. *Journal of Communication Management*. 2017. V. 21. № 1. P. 82–102.
24. *Littlejohn S.W.* Theories of human communication. Belmont, CA: Wadsworth, 1992. 417 p.
25. *Mendo-Lázaro S., Polo del Río M.I., Iglesias D., Felipe-Castano E., del Barco B.L.* Construction and validation of a measurement instrument for attitudes towards teamwork. *Frontiers in psychology*. 2017. V. 8. Art. 1009. P. 1–10.
26. *Schoeneborn D.* Organization as communication: A Luhmannian perspective. *Management Communication Quarterly*. 2011. V. 25. № 4. P. 663–689.
27. *Steiner I.D.* Group Process and Productivity. N.-Y.: Academic Press, 1972. 204 p.
28. *Stoica M.M.* The Internal Communication-The Road to a Performing Organization. *EIRP Proceedings*. 2021. V. 16. № 1. P. 224–232.