

МЕТОД СЕМАНТИЧЕСКОГО ДИФФЕРЕНЦИАЛА В ИССЛЕДОВАНИИ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМОУТВЕРЖДЕНИЮ

Анализируется процедура проведения качественной экспертной оценки специалистами по отбору персонала. Представлена общая совокупность выявленных проявлений (характеристик), составляющих структуру готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению

В современных условиях все более значимыми становятся вопросы успешной самореализации молодых специалистов на рынке труда, благополучное разрешение которых во многом зависит от того, насколько выпускники вузов готовы к профессиональному самоутверждению. Этот вопрос рассматривают в своих трудах И. М. Ильинский, А. И. Ковалева, В. Т. Лисовской, Е. Л. Писаревская, В. П. Щербакова и другие.

Необходимость разобраться в том, какими характеристиками обуславливается готовность выпускников вуза к профессиональному самоутверждению и определила цель исследования – выявление и анализ проявлений (характеристик), составляющих психологическую структуру готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению.

Для изучения психологической структуры готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению нами использовался модифицированный вариант метода семантического дифференциала.

Метод семантического дифференциала (от греч. *semanticos* – обозначающий и лат. *differentia* – разность) – один из методов построения субъективных семантических пространств – предложен американским психологом Ч. Осгудом в 1952 г. Широко применяется в психологических и социологических исследованиях [4].

Модификация классического варианта семантического дифференциала была проведена с помощью метода свободных ассоциаций и проходила в несколько этапов.

Метод свободных ассоциаций – психоаналитическая процедура изучения бессознательного, в процессе которой индивидуум свободно говорит обо всём, что приходит в

голову, невзирая на то, насколько абсурдным или непристойным это может показаться. Метод активно используется в психологии, социологии, психиатрии, социальной работе, психолингвистике, направлен на выявление ассоциаций, сложившихся у индивида в его предшествующем опыте [7].

В первом этапе эксперимента приняли участие 62 преподавателя гуманитарных вузов, в его ходе им было предложено ответить на вопрос: «Какие ассоциации вызывает у Вас понятие *готовность выпускника вуза к профессиональному самоутверждению?*». В результате обобщения полученных данных был сформирован список, включающий 192 ассоциации.

Далее использовался метод контент-анализа, позволивший подвергнуть содержательному анализу всю совокупность письменных формулировок ассоциаций по заранее определенному алгоритму:

1. Проведение детального анализа содержания ассоциаций.

На основе интуитивной оценки определялись ценностно-смысловые основания ассоциации. В каждой формулировке курсивом выделялись ключевые смыслообразующие слова (смысловые единицы). Так, обращаясь к написанным преподавателями ассоциациям: «умеет осуществлять самооценку выполненной работы» и «будет постоянно заниматься самообразованием» – выделены смыслообразующие слова «самооценка» и «самообразование».

2. Определение семантических универсалий, ассоциаций, которые использовались двумя или более преподавателями вузов [5, 6].

Производилось выявление частоты упоминаний выделенных смысловых единиц, то

есть того, как часто встречаются формулировки, имеющие одинаковый смысл. Так, например, ассоциации, содержащие требование от выпускников «готовность работать на первых этапах за невысокую заработную плату», преобладали и встречались почти в каждом третьем бланке.

3. Вычленение и объединение ассоциаций, имеющих разные формулировки, но несущих единый содержательный смысл, то есть смысловых единиц, имеющих близкое значение либо являющихся составной частью одного и того же понятия. Например, аналогичные по своему содержанию пары ассоциаций: «умение формулирования и оценивания целей» и «навыки осуществления целеполагания»; «умение работать в команде» и «способность работать с людьми».

4. Модификация формулировок ассоциаций в проявлении (характеристики) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению. Производилось сопоставление ассоциаций друг с другом, первичное формулирование проявлений (характеристик) и детальная проверка соответствия каждого полученного проявления следующим требованиям, когда они должны быть: уместными, соответствовать решению поставленной исследовательской задачи; исчерпывающими, достаточно полно отражать смысл основных понятий исследования; надежными, не вызывающими разногласий между исследователями по поводу того, что следует относить к тому или иному проявлению в процессе анализа содержания бланка [1].

Так, например, упомянутые в 3 пункте ассоциации модифицированы в проявления (характеристики) следующим образом: «умеет выстраивать взаимоотношения в коллективе» и «умеет ставить цели в своей деятельности и выбирать пути их решения».

Кроме того, с целью наиболее полного исследования психологической структуры готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению нами был проведен контент-анализ письменных требований к выпускникам вузов, содержащихся в газетных объявлениях о приеме на работу соискателей на различные должности. Анализ содержания объявлений выявил компонентообразующие параметры, свидетельствующие о том, что для работодателя важными являются такие проявления выпускников, как «умеет работать с большим объемом информации», «имеет организаторские способно-

сти», «обладает энергичностью и упорством в работе» и другие.

Результаты обобщения полученных данных были оформлены в бланк контент-анализа и представлены в форме пилотного списка из 50 характеристик (проявлений) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению.

С целью апробации полученного перечня характеристик (проявлений) использовался метод качественной экспертной оценки специалистов, знающих оцениваемые явления и способных дать им достоверную оценку [3].

Для этого было привлечено 16 специалистов по отбору персонала, менеджеров по персоналу, специалистов по найму, мнения которых позволили объективно оценить и дополнить психологическую структуру готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, представленную в форме списка выявленных характеристик (проявлений).

Все специалисты были разделены на две группы (10 менеджеров по персоналу и 6 специалистов по отбору персонала – специалистов по найму), работа с каждой целевой группой осуществлялась отдельно.

Процедура экспертного оценивания проводилась поэтапно:

Первый этап заключался в том, что по заранее заданной форме у первой группы (10 менеджеров по персоналу) брались письменные отзывы по анализу содержания перечня предложенных характеристик (проявлений) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, а затем сопоставлялись полученные оценки, дополнения, рекомендации. Совпадение оценок и рекомендаций дало основание полагать, что они близки к истинным. Несовпадение или дополняющие друг друга оценки и рекомендации дали повод к выявлению новых характеристик (проявлений).

Второй этап проводился со второй группой (6 специалистов по отбору персонала и специалистов по найму) в режиме «мозгового штурма». На очной встрече специалисты обсудили результаты ассоциативного эксперимента, контент-анализа и результаты работы первой экспертной группы.

Качественный анализ предложенных характеристик (проявлений) экспертная группа осуществляла с четким пониманием цели проводимого исследования и с использованием заранее обговоренных критериев: 1) про-

стота формулировки; 2) однозначность понимания смысла формулировки; 3) возможность определить проявления с такой формулировкой; 4) отличность смысла одних формулировок от других [2]; 5) полнота перечня проявлений.

Ход работы экспертной группы был зафиксирован в протоколе качественной экспертной оценки. По результатам обсуждения выявлено следующее:

1. Сложность и загруженность некоторых формулировок семантическими единицами (например проявление «способен нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности» предложено сформулировать как «готов ответственно относиться к работе»).

2. Структурная неоднородность формулировок рассматриваемых проявлений. Наряду с простыми по структуре формулировками типа «обладает уверенностью в себе» имеются довольно сложные: «имеет целостное представление о ситуации на рынке труда, требованиях и степени востребованности своей профессии».

3. Общий характер некоторых формулировок, вызывающих неоднозначность понимания, требующих конкретизации того, что имеется в виду, либо разбиения на несколько проявлений. Так, например, уточнено содержание характеристики «имеет представления о технологиях успешного трудоустройства», основанием для ее разбиения выступили этапы процесса трудоустройства, в итоге сформулированы три проявления: «умеет грамотно составить резюме», «способен качественно подготовиться и пройти собеседование», «знает правила прохождения испытательно-срока».

4. Похожий содержательный смысл некоторых проявлений, имеющих разные формулировки. Например: «стремится к профессиональному росту и высокой оценке своей личности», «стремится к более полному выявлению и развитию своего личностно-профессионального потенциала» и «понимает необходимость непрерывного профессионального самосовершенствования», группой принято решение именовать единой формулировкой: «стремится к профессиональному росту».

5. Сложность в определении (исследовании) наличия у выпускников вуза некоторых проявлений (например: «имеет представление о роли самоменеджмента в профессио-

нальной деятельности» по результатам обсуждения решено упростить до проявления: «умеет организовать свой рабочий день».

6. Затруднения понимания смысла формулировок отдельных проявлений. Так, смысл формулировки «осознает назначение и социальную значимость выбранной профессии» существенно размыт. Она с равным успехом может интерпретироваться как «знает назначение выбранной профессии» и как «осознает свою профпригодность к выбранной профессии», все это привело к замене формулировки на «мотивирован работать в данной сфере, компании, должности».

7. Необходимость в дополнении списка некоторыми значимыми проявлениями (характеристиками) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, например: «стабилен, планирует долгосрочно работать в организации», «владеет профессиональным языком, слэнгом, «знает специфику работы организации».

Кроме того, сопоставительный анализ рекомендаций высветил инвариантное поле – обе экспертные группы выделили проявления «имеет адекватную самооценку своих личностно-профессиональных качеств и способностей», «обладает профессиональной мобильностью, способностью адаптироваться в новой ситуации», «обладает высокой работоспособностью, готовностью соблюдать трудовую дисциплину».

Указанные результаты качественной экспертной оценки исходных формулировок проявлений (характеристик) предопределили следующий этап, цель которого – формирование общей совокупности проявлений. Для этого была выполнена декомпозиция отдельных формулировок проявлений, при этом в обязательном порядке сохранялся суммарный объем смысла исходных формулировок. В итоге для дальнейшего исследования были получены 45 относительно простых формулировок проявлений (характеристик) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, полученный перечень может корректироваться после экспериментального внедрения.

В таблице (с. 128) приведены результаты итоговой работы (анализа, формулирования, дополнения, обобщения) по формированию общей совокупности проявлений (характеристик) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению.

Т а б л и ц а

Список проявлений (характеристик) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению

№	Личностные характеристики (проявления)
1.	Стремится качественно, осуществлять свою профессиональную деятельность
2.	Готов ответственно относиться к работе
3.	Способен использовать на практике теоретические знания
4.	Обладает уверенностью в себе
5.	Мотивирован на работу в данной организации, сфере, должности
6.	Готов к самооценке выполненной работы
7.	Знает эффективные технологии карьерного продвижения
8.	Проявляет целеустремленность в построении собственной карьеры
9.	Имеет практический опыт профессиональной деятельности
10.	Стремится проявить свою профессиональную индивидуальность
11.	Способен качественно подготовиться и пройти собеседование
12.	Умеет грамотно составить резюме
13.	Знает правила прохождения испытательного срока
14.	Владеет профессиональным языком, слэнгом
15.	Имеет грамотную устную и письменную речь
16.	Владеет инструментами самопрезентации
17.	Способен продвигать свои идеи и заинтересовывать ими других людей
18.	Умеет выстраивать взаимоотношения в коллективе
19.	Имеет адекватную самооценку своих лично-профессиональных качеств и способностей
20.	Обладает энергичностью и упорством в работе
21.	Умеет своевременно выполнять задания руководителя
22.	Стремится соответствовать профессиональным требованиям
23.	Обладает профессиональной мобильностью, способностью адаптироваться в новой ситуации
24.	Стремится к достижению желаемого социально-психологического статуса в коллективе
25.	Знает специфику работы организации
26.	Имеет представления о ситуации на рынке труда и требованиях данной должности
27.	Способен самостоятельно решать новые профессиональные задачи
28.	Умеет искать нестандартные пути решения профессиональных задач
29.	Готов к постоянному самообучению
30.	Обладает легкостью в усвоении новой информации
31.	Понимает, какие пробелы в своих знаниях и умениях необходимо ликвидировать
32.	Обладает стрессоустойчивостью, эмоциональной устойчивостью и готовностью к преодолению трудностей
33.	Обладает высокой работоспособностью и готовностью соблюдать трудовую дисциплину
34.	Имеет реальные цели и соотносит их с имеющимися возможностями
35.	Умеет адекватно оценить свои профессиональные достижения и неудачи
36.	Готов работать за невысокую заработную плату на первом этапе своей карьеры
37.	Умеет организовать свой рабочий день
38.	Обладает терпением и выдержкой при решении профессиональных задач
39.	Способен к самоконтролю своей деятельности
40.	Стремится к профессиональному росту
41.	Способен ставить цели в своей деятельности и выбирать пути их достижения
42.	Стабилен, планирует долгосрочно работать в организации
43.	Умеет работать с большим объемом информации
44.	Имеет организаторские способности
45.	Осознает степень своей профпригодности к данной должности

Полученные результаты позволили нам разработать семантический дифференциал для дальнейшего исследования психологической структуры готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению.

Данная диагностическая методика основывается на использовании количественной и качественной экспертной оценки работодателей и представляет собой опросник, в основу которого легли все заявленные проявления (характеристики). Каждую характеристику испытуемым предлагается оценить по 5-балльной шкале.

В качестве испытуемых в дальнейшем исследовании выступают работодатели. Задача работодателей – определить, какими проявлениями обуславливается готовность выпускников вуза к профессиональному самоутверждению и в какой степени те или иные проявления характеризуют проявление этой готовности. Помимо этого предлагаемый список проявлений, работодатели могут дополнить, дописав недостающие характеристики и оценить их по той же шкале.

Результаты проведенного исследования показывают, что в своем видении готовности к профессиональному самоутверждению выпускников вузов преподаватели, специалисты по отбору персонала, менеджеры по персоналу и специалисты по найму придают зна-

чение очень широкому кругу характеристик. Разработанная методика для исследования психологической структуры готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению позволит структурировать все представленные проявления, благодаря чему мы сможем сделать более глубокий анализ психологического содержания структуры исследуемого понятия.

Осмысление психологической структуры готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению выступает неизменным условием решения вопросов успешной самореализации молодых специалистов на рынке труда: с одной стороны, для преподавателей вузов при построении учебного процесса, где, несомненно, необходимо учитывать то, какие характеристики сегодня важны для работодателей, с другой стороны, для выпускников вузов, которые должны иметь представление о том, что от них будет требовать работодатель. Кроме того, данное исследование показало, что работодатели и сами порой запутываются в своих требованиях и данная методика может вполне им помочь выстроить перечень универсальных характеристик выпускников вуза, которые можно учитывать при разработке методик для психологического отбора персонала.

Л и т е р а т у р а

1. Григорьев С. И. Основы современной социологии. – Барнаул : Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2001. – 249 с.
2. Гринкруг Л. С., Фишман Б. Е. Кластерная структура инвариантной части компетентностной модели выпускника по группе направлений подготовки «Образование» // Психология обучения. – 2011. – №8. – С. 5–21.
3. Загвязинский В. И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студентов. высш. пед. учеб. заведений. – 6-е изд., стер. – М.: Академия, 2010. – 206 с.
4. Захарова И. В., Стрюкова Г. А. Семантический дифференциал как метод диагностики восприятия учащимися педагога // Психологическая наука и образование. – 1999. – №3-4. – С. 30–35.
5. Серкин В. П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики : учеб. пособие. – М.: Пчела, 2008. – 378 с.
6. Серкин В. П. Структура и функции образа мира в практической деятельности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2005. – 48 с.
7. Социологическая энциклопедия / под общ. ред. А. Н. Данилова. – Минск : БелЭн, 2003. – 380 с.

