

**Вороширина Анастасия Владимировна,**

аспирант, Институт психологии; заведующий сектором организационно-методической работы отдела воспитательной работы, Уральский государственный педагогический университет (Екатеринбург); 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, к. 317-а; e-mail: jozefina-oro@rambler.ru.

**ВЫЯВЛЕНИЕ РАЗЛИЧИЙ В ОЦЕНКЕ СТИМУЛОВ «ЛИДЕР» И «УСПЕШНЫЙ ЧЕЛОВЕК» В ГРУППАХ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ОБРАЗОВАНИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** лидер; лидерство; успешный человек; семантический дифференциал; групповые универсалии.

**АННОТАЦИЯ.** Рассматриваются особенности групповых универсалий и различия в оценке стимулов «лидер» и «успешный человек» между группами испытуемых, имеющих высшее образование и не имеющих его.

**Voroshirina Anastasiya Vladimirovna,**

Post-graduate Student, Institute of Psychology, Head of Methodological Section of Division of Education, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

**IDENTIFICATION OF DIFFERENCES IN ESTIMATION OF STIMULI “LEADER” AND “SUCCESSFUL PERSON” IN GROUPS WITH DIFFERENT LEVELS OF EDUCATION**

**KEY WORDS:** leader; leadership; successful man; semantic differential; group universals.

**ABSTRACT.** The article describes peculiar features of group universals and differences in estimation of stimuli “leader” and “successful person” in the groups of testees with different levels of education.

Р еформа современного образования призвана заменить формально-знаниевую парадигму личностно-деятельностной, в основе которой лежит компетентностный подход (В. И. Байденко, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, Ю. Г. Татур и др.) [3, 6]. В результате специалист будет получать не столько усвоенную информацию, сколько способность действовать в различных профессиональных, коммуникативных ситуациях, адекватно используя полученные знания и умения. В европейском проекте DeSeCo «Определение и отбор ключевых компетенций» в качестве основного синонима к понятию «компетенция» указывается «залог жизненного успеха и эффективного функционирования общества» [5, с. 175]. Такая формулировка связывает получение высшего образования с успешностью деятельности.

Проанализировав ФГОС высшего профессионального образования третьего поколения на предмет общих (универсальных) компетенций, отметим, что треть из них приходится на развитие лидерства и успешности как основы конкурентоспособности специалиста [6]. Так, выпускник вуза должен обладать компетенциями, объединяющими целеустремленность, ассертивность, ответственность и другие лидерские качества. Лидерство и успешность являются близкими феноменами. Исследования в области этих категорий часто пересекаются (Р. Стогдилл, А. Кунц, М. Эванс, Р. Хауз и др.) [2]. Кроме того, согласно нашим результатам, оценка лидера и успешного человека мужчинами и женщинами сходна,

что представляет собой некоторый семантический парадокс [3].

Мы предположили, что люди, имеющие разный уровень образования, склонны давать разные оценки стимулам «лидер» и «успешный человек», а также то, что это будет определять универсальность в выборе тех или иных характеристик. Соответственно цель нашего исследования состоит в выявлении различий в оценках стимулов «лидер» и «успешный человек» людьми с разным уровнем образования.

В исследовании приняли участие 208 испытуемых в возрасте от 17 до 38 лет. Выборка была разбита на две группы по критерию «уровень образования». 104 испытуемых имели высшее образование – они составили группу ИВО. Другие 104 респондента были включены в группу БВО (без высшего образования), среди них у 77 человек было неоконченное высшее образование, у 14 – среднее специальное и у 13 – полное среднее.

В качестве диагностического инструментария использовался «Семантический дифференциал» (СД) Ч. Осгуда. Была представлена 21 парная шкала для оценки слов-стимулов «лидер» и «успешный человек». Кроме того, опросный лист включал в себя общую информацию: пол, возраст, наличие высшего образования, а также ответ на вопрос «Все ли необходимо быть лидерами?» с двумя вариантами дихотомической шкалы – «да/нет».

Полученные данные по методике СД были подвергнуты математической обработке инструментами программы «IMB SPSS Statistics v.19». Также мы рассчитали

групповые универсалии для каждой сформированной группы по методике Е. Ю. Артемьевой, используя 10%-й диапазон размаха средних значений для получения более достоверных результатов. При анализе универсалий мы отмечали 5%-й размах с помощью превосходной степени, добавляя к характеристике слово «очень» [1].

На вопрос «Все ли необходимо быть лидерами?» 7,6% испытуемых группы ИВО и 10,6% испытуемых группы БВО ответили положительно. В целом отмечается тенденция к отрицательным ответам в обеих группах.

Результаты применения метода семантического дифференциала мы проверили на наличие групповых универсалий. В отношении оценок стимула «лидер» от испытуемых **группы ИВО** было получено 8 универсалий: сильный (-2,23), добросовестный (-2,04), очень деятельный (2,44), очень решительный (2,39), очень энергичный (-2,51), очень уверенный (2,29), общительный (-2,09), самостоятельный (-2,11).

Универсалии стимула «успешный человек» в **группе ИВО** также описываются 8 дескрипторами: обаятельный (1,94), очень сильный (-1,91), очень добросовестный (-2,01), очень деятельный (2,38), очень решительный (2,27), очень энергичный (-2,24), очень уверенный (2,29), очень самостоятельный (-2,08).

В **группе БВО** стимул «лидер» оценивался через 8 характеристик: сильный (-2,28), добросовестный (-2,12), очень деятельный (2,38), очень решительный (2,55), очень энергичный (-2,59), очень уверенный (2,53), общительный (-2,20), самостоятельный (-2,38).

Стимул «успешный человек» испытуемые **группы БВО** описывали 7 универсалиями: очень сильный (-2,14), очень добросовестный (-2,14), очень деятельный (2,30), очень решительный (2,24), очень энергичный (-2,17), очень уверенный (2,13), очень самостоятельный (2,18).

Близость групповой семантики привела нас к необходимости проверить различия профилей стимулов «лидер» и «успешный человек» у двух групп с помощью статистических инструментов. Мы использовали U-критерий Манна – Уитни для двух независимых выборок для проверки гипотезы о различии профилей оценок стимулов «лидер» и «успешный человек» испытуемыми групп ИВО и БВО.

Достоверно значимые различия в оценке группами ИВО (1) и БВО (2) стимула «лидер» выявлены по шкалам *упрямый – уступчивый* ( $p = 0,001$ ;  $u = 4018,5$ ;  $1 > 2$ , т. е. выраженность признака в группе 1 больше, чем в группе 2), *черствый – от-*

*зывчивый* ( $p = 0,006$ ;  $u = 4251,0$ ;  $1 > 2$ ), *враждебный – дружелюбный* ( $p = 0,005$ ;  $u = 4226,0$ ;  $1 > 2$ ), *добрый – эгоистичный* ( $p = 0,019$ ;  $u = 4404,5$ ;  $1 < 2$ ).

Достоверно значимые различия в оценке группами ИВО (1) и БВО (2) стимула «успешный человек» выявлены по шкалам *упрямый – уступчивый* ( $p = 0,046$ ;  $u = 4565,5$ ;  $1 > 2$ ) и *суетливый – спокойный* ( $p = 0,024$ ;  $u = 4458,0$ ;  $1 < 2$ ).

Согласно полученным результатам, обе группы при описании «лидера» использовали те же универсалии (8 дескрипторов), при этом описывали их с той же выраженностью: *очень деятельный, очень решительный, очень энергичный, очень уверенный, сильный, добросовестный, общительный, самостоятельный*.

При описании стимула «успешный человек» мы наблюдали схожую тенденцию, разница в том, что группа ИВО использовала 8, а группа БВО – 7 дескрипторов, а также в характеристике: определению «сильный» в первой группе придавалась превосходная степень, а во второй – нет. Итак, «успешный человек» – *сильный* (очень сильный в группе БВО), *очень добросовестный, очень деятельный, очень решительный, очень энергичный, очень уверенный, очень самостоятельный*, а также *обаятельный* (в группе ИВО).

Согласно статистической проверке, различия в оценке стимулов все же имелись. В большей степени они выражены для стимула «лидер». Так, получены достоверные различия по шкалам *упрямый – уступчивый, черствый – отзывчивый, враждебный – дружелюбный, добрый – эгоистичный* с ярко выраженной тенденцией к выбору характеристик *упрямый, отзывчивый, дружелюбный* (испытуемыми группы ИВО чаще, нежели в группе БВО). В отношении характеристики *добрый* наблюдалась тенденция к выбору нейтральной оценки, кроме того, это определение чаще выбирали испытуемые группы БВО.

Для «успешного человека» статистические различия имели две шкалы: *упрямый – уступчивый, суетливый – спокойный* – с выраженной тенденцией к выбору характеристик *упрямый* и *спокойный*. Группа ИВО в большей степени воспринимала «успешного человека» как *упрямого*, нежели группа БВО, в отношении второй характеристики закономерность обратная: *спокойным* чаще называли стимул испытуемые группы БВО.

Семантический анализ стимулов «лидер» и «успешный человек» показал, что они воспринимаются лицами с высшим образованием и без него сходно, практически идентично. К тому же характеристики воспринимаемого стимула «успешный чело-

век» входят в характеристики слова «лидер». Наличие высшего образования, согласно нашему исследованию, незначительно видоизменяет оценки: в списке дескрипторов не совпала лишь часть характеристик.

К тому же мы отметили, что обозначенные стимулы рассматриваются испытуемыми как близкие, практически родственные. Можно было бы поставить знак равенства между предложенными стимулами и гипотетически утверждать, что «каждый успешный человек является лидером». Однако результаты ответов на дополнительный вопрос – о необходимости всем быть лидерами – подводят нас к тому, что данные стимулы различаются. Из самоотчетов некоторых испытуемых мы видели, что лидер направляет свою деятельность на других, а успешный человек – на себя. Несмот-

ря на то что шкала *эгоистичный – добрый* давала результаты в пользу второго значения, множество ответов имели нейтральную оценку. В этом контексте по заявленным характеристикам стимулы действительно могут быть схожими, данные шкалы, вероятно, не смогли достаточно полно определить разницу в стимулах. Все же нам удалось определить различия в дифференцированности оценок.

В результате полагаем, что наша цель частично достигнута. Выявлены значимые различия в оценке стимулов «лидер» и «успешный человек» в группах с разным уровнем образования. Однако данная закономерность требует дальнейшего изучения с использованием более детализированного семантического дифференциала, подготовленного по результатам проведенных исследований.

#### Л И Т Е Р А Т У Р А

1. Артемьева Е. Ю. Психология субъективной семантики. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980.
2. Бендас Т. В. Психология лидерства: гендерный и этнический аспект : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Бендас Татьяна Владимировна. М., 2002.
3. Вороширина А. В. Исследование семантических универсалий стимулов «лидер» и «успешный человек» в группах испытуемых мужского и женского пола // Ломоносов-2014 : материалы междунар. науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. М., 2014.
4. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.
5. Оскарссон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования // Оценка качества профессионального образования. Доклад 5 / под общ. ред. В. И. Байденко, Дж. ван Зантворта ; Европейский фонд подготовки кадров. Проект ДЕЛФИ. М., 2001.
6. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: материалы ко второму заседанию методологического семинара. Авторская версия. М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.

Статью рекомендует д-р психол. наук, проф. С. А. Минюрова.