

Секция «Психология»

Различия в ключевых компетенциях менеджеров младшего и среднего звена в России, Западной Европе и США

Горбунова Анна Александровна

Студент

Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики,

Факультет психологии, Москва, Россия

E-mail: Beionsy@yandex.ru

Применение подхода, основанного на компетенциях при подборе, развитии, обучении и оценке сотрудников в российских компаниях уже давно скорее повседневная практика и необходимость, чем модная тенденция. Поскольку в условиях динамично изменяющейся среды и возросшей конкуренции во многих отраслях производства и сферах бизнеса, успех компании на рынке во многом определяется потенциалом сотрудников, их эффективностью на конкретном рабочем месте.

Актуальность настоящего исследования обусловлена, с одной стороны, активным применением компетентностного подхода в работе с персоналом в российских компаниях и не редкой практикой прямого заимствования зарубежных образцов моделей компетенций, с другой стороны, отсутствием доступных исследований, посвященных сходствам и различиям между ключевыми компетенциями для эффективной работы российских и зарубежных менеджеров.

Исследовательские вопросы, которые легли в основу работы можно сформулировать следующим образом:

1. Какие компетенции наиболее важны для эффективности работы менеджера в России?
2. Совпадают ли эти компетенции с наиболее важными компетенциями в Западной Европе и США?

Исследование включает как содержательное сопоставление, так и количественный анализ компетенций российских компаний и наиболее известных моделей компетенций, представленных в зарубежных публикациях. В исследовании можно выделить три этапа различных по методам и основным результатам, а также ограничениям, рассмотрим этапы подробнее:

1. Анализ доступных зарубежных моделей компетенций как представленных в классической литературе, так и опубликованных консалтинговыми компаниями (SHL, Kornferry, Saville Consulting и другие). Выявление наиболее типичных групп [1, 3, 4, 5, 7, 8].

2. Анализ моделей компетенций российских компаний, доступных в открытых источниках, либо предоставленных специально для целей анализа (всего 17 моделей). Выявление типичных групп. Сопоставление с результатами первого этапа.

3. Количественное исследование с привлечением методологии мета-анализа на основании оценок по компетенциям и критериев исполнения работы на данных российских компаний (4 набора данных). Попытка сопоставления с результатами зарубежных исследований. В качестве критериев рассматривались оценки эффективности работы, оценки линейного руководителя, а также результаты числовых и вербальных тестов способностей [2, 6].

Ниже представлены некоторые из основных результатов:

1. При проведении исследования с помощью содержательного анализа моделей компетенций российских компаний были выявлены наиболее типичные смысловые группы: «Лидерство», «Результативность», «Оказание влияния».

2. При проведении количественного исследования с привлечением методологии мета-анализа, представленные в наборах данных компетенции, были сведены к 6 кластерам, соответствующим группам, описанным в мета-аналитическом исследовании «A meta-analysis of the criterion-related validity of assessment center dimension» [9]. Выявлено, что наибольший коэффициент связи на данных российских компаний характерен кластерам компетенций “Problem solving” и “Drive”. В российской выборке в группу компетенций “Problem solving” были включены компетенции, которые характеризовали особенности когнитивных процессов, а также процесс принятия решений. В группу “Drive” вошли компетенции, характеризующие ориентацию на достижение поставленных целей, достижения результата.

3. Проведено относительное сопоставление рангов групп компетенций, полученных на российской выборке, и представленных в мета-аналитическом исследовании [9]. Выявлено, что ранги групп компетенций имеют различия, что может как отражать некоторую тенденцию, так и являться результатом ограничений, которые имеет данное исследование.

Описанное выше исследование рассматривается нами, в настоящий момент, скорее как модель для формирования полноценной работы. В перспективе, исследование, цель которого предполагает получение результатов, обладающих практической ценностью и возможностью экстраполяции на выборку в целом, должно содержать большее число наборов количественных данных, где в качестве критерия рассматривается показатель эффективности работы сотрудника. Перспективой исследования также является повышение надёжности сопоставления компетенций внутри групп российских и зарубежных моделей компетенций за счёт снижения субъективного фактора, для чего необходимо применение метода экспертных оценок и математического аппарата для анализа и установления согласованности между экспертами.

Литература

1. Бояцис, Ричард. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы (The Competent manager: A model for Effective Performance), НИРРО, 2008
2. Куприянов Е.А. Стоит ли игра свеч: Валидность Центров оценки [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 1. С. 50–58. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 08.06.2012).
3. Спенсер-мл. Лайл М. и Спенсер Сайн М. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИРРО. 2005. - 384 с.
4. Boyatzis R. E., «Competencies in 21st century» The Journal of management Development Vol. 27 No. 1, 2008
5. Delamare Le Deist, F., Winterton J. “What is competence?”, Human Resource development International, Vol. 8, 1, 27-46, 2005

6. Hunter J.E., Schmidt F.L. Methods of meta-analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings. 2nd ed. SAGE Publications, Inc., 2004.
7. McClelland, D.C., "Testing for competence rather than intelligence", American Psychologist, Vol. 28 No. 1, pp. 1-40., 1973
8. McClelland, D.C., "Identifying Competencies with Behavioral-Event Interviews", Psychological Science, Vol. 9 No. 5, 1998
9. Winfred Arthur Jr; Day E. A.; McNelly Th. L; Edens P. S, A meta-analysis of the criterion-related validity of assessment center dimension. Personnel Psychology; Spring; 56, 1; 125-154, 2003