

Секция «Психология»

Разработка модели компетенций с помощью SLT метода

*Львова Ольга Владимировна*

*Студент*

*Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,*

*Санкт-Петербург, Россия*

*E-mail: o-lvova@mail.ru*

В современной научной литературе описаны разнообразные методы, позволяющие изучать и оценивать компетенции работников, однако, все они достаточно трудоемки: требуют большого количества времени как для проведения, так и для обработки данных [1]. Более того, в основном они рассчитаны на анализ трудовых позиций, на которых в организации занято много работников, и не подходят в тех случаях, когда должность редкая и представлена в организации одним или двумя работниками. Нами было проведено исследование, одной из целей которого являлась апробация немецкого метода SLT для построения модели компетенций старших менеджеров одного из филиалов российской добывающей компании. В исследовании проверялась эмпирическая гипотеза о том, что использование данного метода позволит построить модель компетенций с задействованием меньших временных и человеческих ресурсов.

Метод SLT (Struktur-Lege-Technik) был предложен немецкими учеными для экспликации субъективных теорий человека о его деятельности [3]. Субъективные теории не только непосредственно объясняют поведение человека и направляют его, но и объясняют результаты действий, их последствия и эффекты. Таким образом, субъективные теории раскрывают смысл действий человека, а их реконструкция позволяет анализировать и изучать деятельность. Следовательно, реконструкция субъективных теорий человека может быть эффективным механизмом анализа деятельности, позволяющим решать организационные задачи различного рода, например, построение модели компетенций.

Авторы предлагают двухфазовую модель исследования субъективных теорий [2]. На первом шаге выявляется содержание субъективной теории с помощью полуструктурированного интервью. В полуструктурированном интервью используется 3 типа вопросов: ненаправленные на гипотезу (hypothesen-ungerichtet), направленные на гипотезу (hypothesen-gerichtet), конфронтрующие (Störfragen). На втором этапе устанавливаются связи между выявленными концептами. Используются следующие семантические отношения: «по определению одинаковы», «над/под понятие», «и-соединение», «или-соединение», операционализация (манифестация (как пример) и индикация (как признак)), положительная/отрицательная зависимость, положительная/отрицательная двусторонняя зависимость, дугообразная связь (U-функция и инверсированная U-функция), связь с наличием фактора-модератора (положительная/отрицательная), связь с наличием фактора-супрессора, препятствующего проявлению связи/явления, (положительная/отрицательная), переменное влияние [3]. Все основные конструкторы субъективной теории и связи между ними выносятся на отдельные карточки, с помощью которых наглядно выстраивается структура субъективной теории.

Исследование состояло из трех этапов: опроса, метода SLT, экспертной групповой работы. Обработка данных производилась с помощью компьютерной программы SPSS

## Statistics.

На первом этапе в исследовании принял участие 51 старший менеджер российской добывающей компании. Использовался специально разработанный для данного исследования опросник, направленный на выделение структуры и содержания ролей (групп функций, схожих по своему содержанию) руководителей. Он включал в себя блоки с утверждениями про компетенции (как делать), функции (что делать) и контекст (с чем приходится сталкиваться) работы руководителей. Утверждения оценивались испытуемыми по шести балльной шкале. Группы компетенций и функций были взяты из результатов бенчмаркинга, проведенного в организации независимо от данного исследования.

На втором этапе в исследовании приняли участие 8 старших менеджеров данной компании, которые являлись экспертами (имели стаж эффективной работы на данной должностной позиции более 6 лет). Целью было выявление и построение репрезентации субъективных теорий экспертов относительно компетенций, требующихся для их работы. Исследуемые компетенции были идентичны компетенциям из опроса, проведенного на первом этапе. Каждый эксперт строил структуру одной компетенции, а также распределял выявленные с помощью SLT элементы компетенции по уровням: новичок, опытный, профессионал (в значении «мастер»), лидер (в значении «гуру»). При этом учитывался кумулятивный характер распределения элементов компетенций по уровням.

На третьем этапе исследования было проведено общее собрание всех 8 экспертов, участвовавших во втором этапе. Данный этап был направлен на уточнение структуры и уровней всех компетенций.

Для обработки данных, полученных с помощью опросника, по блоку функций использовался кластерный анализ (метод дальнего соседа, в качестве критерия близости – корреляция Пирсона). В результате обработки для старших менеджеров было выделено 11 ролей. Далее с помощью экспертов каждый элемент компетенций из экспертной структуры, полученной на третьем шаге исследования, соотносился с элементами компетенций, которые использовались в опросе. Такое соотнесение дало возможность проверить экспертные структуры компетенций, полученные с помощью SLT, на их однородность. Для этой цели был применен факторный анализ (использовался метод главных компонент, собственное значение больше 1). Полученные с помощью факторного анализа данные показывают, что выделенные экспертами элементы компетенций для 6 компетенций образуют для каждой из них один фактор. В структуре 2 компетенций выделяется по два фактора. Однако для обеих компетенций во второй фактор попадает лишь один индикатор. Таким образом, можно сделать вывод, что выделенные экспертами структуры компетенций являются однородными, соответственно, данные полученные с их помощью могут предоставить альтернативу сбору данных от большого количества сотрудников, который необходим при использовании классических методов.

Применение методики SLT при построении моделей компетенций позволяет задействовать в этом процессе меньшее количество сотрудников и времени, чем классические методы. Дальнейшая работа в этом направлении будет осуществляться в подтверждении данных результатов на других выборках.

## Литература

1. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: ИПРО. – 2005.
2. Mey G., Mruck K. Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie. – VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.
3. Scheele B., Groeben N. Die Heidelberger Struktur-Lege-Technik (SLT): E. Dialog-Konsens-Methode zur Erhebung subjektiver Theorien mittlerer Reichweite. – Beltz, 1984.