

## СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАЧЕСТВА

**К.В. ХОРОШУН, В.Г. МИНЕНКО**

*Кубанский государственный технологический университет  
350072, Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Московская, 2.*

Цель исследования – разработка моделей управленческой компетентности, как личностно-профессионального качества, детерминирующего успешность руководящей деятельности. Обосновывается необходимость поиска новых подходов к формированию моделей как самой управленческой компетентности, так и системы профессиональной подготовки и переподготовки руководящих работников; формирование управленческой компетентности руководящих работников рассматривается как целевой ориентир для системы непрерывного образования, включая профессиональную переподготовку, поэтому в статье рассматривается возможность операционализации понятия “управленческая компетентность”, выделения критериев оценки и уровней диагностики её сформированности. Современными специалистами были выделены структурные и функциональные компоненты управленческой компетентности, обоснована их роль как для руководящей деятельности, так и дальнейшего развития социально-профессиональной компетентности менеджера. Авторы выделили и охарактеризовали уровни сформированности управленческой компетентности, отразили её взаимосвязь с другими составляющими социально-профессиональной компетентности – компетенциями и личностно-профессиональными качествами.

**Ключевые слова:** управленческая компетентность, руководитель, модель, диагностика, уровни.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнений, что успешность функционирования социально-экономических систем любого профиля и уровня (предприятий, организаций, крупных компаний, и фирм, сфер человеческой деятельности, административно-территориальных единиц и т.д.) зависит, прежде всего, от эффективности руководящей деятельности (социального управления), а последняя – от готовности её субъектов (руководящих работников) к её осуществлению [1–15]. Принципиальную важность руководящей деятельности (следовательно, и ведущую роль эффективного руководителя) можно выразить известными словами Наполеона: “Войско баранов, возглавляемое львом, всегда одержит победу над войском львов, возглавляемых бараном”. В рамках статьи также нельзя не привести известные слова Д.И. Писарева: “Не беда, если государь – орел среди падали, но беда, если государь – пададь среди орлов”. Поэтому эффективное формирование

<http://ntk.kubstu.ru/file/1176>

управленческой компетентности руководящего работника становится всё более актуальной проблемой. Управленческую компетентность рассматривают как личностно-профессиональное качество, детерминирующее готовность индивида к руководящей деятельности, и являющееся обязательной составляющей профессиональной компетентности руководящего работника [2, 8, 15]; быть готовым к какому-либо виду деятельности – значит, обладать всеми качествами, присущими её субъекту [1–8, 11–15].

Безусловно, успешное функционирование социально-экономических систем немислимо без работников (не руководящих), обладающих высоким уровнем социально-профессиональной компетентности (особенно ключевых компетенций, соответствующих роду профессиональной деятельности). Но, какими бы высококвалифицированными ни были работники, успешное функционирование социально-экономических систем (прежде всего – фирм, предприятий, организаций и их структурных подразделений) невозможно без грамотного руководства. Достаточно вспомнить, что “японское чудо” стало возможным, прежде всего, благодаря применению передовых идей менеджмента качества, выдвинутых крупным ученым Э. Демингом (безусловно, значимость менталитета японского народа ни в коем случае нельзя “приносить”). Противоположный пример: вследствие безграмотного руководства из Советской России (после 1917 года) и ряда европейских стран (в 30-40 годы прошлого века) эмигрировали лучшие специалисты (в рамках статьи авторы считают возможным высказать мысль, что не было бы в США такого высокого уровня научно-технологического развития, если бы бывшие правительства Советского Союза и европейских стран не утратили интеллектуальный потенциал своих государств).

Успешная руководящая деятельность невозможна без должного уровня управленческой компетентности её субъекта (руководящего работника). Поскольку именно образование является социальным институтом, миссия которого – гармонизация деятельности человека и общества [2, 3, 6, 7, 11, 12], то формирование управленческой компетентности будущих руководителей

необходимо рассматривать как социальный заказ системе непрерывного образования, особенно для высшего образования и послевузовского профессионального образования (профессиональной переподготовки). Актуальность проблемы эффективного формирования управленческой компетентности будущих руководителей обусловлена: ведущей ролью руководящей деятельности в функционировании социально-экономических систем; усложнением социально-экономических систем, социальных, экономических, политических и культурных связей (следовательно, и усложнением задач, стоящих перед управленческой деятельностью); необходимостью обеспечения инновационного развития всех сфер человеческой деятельности (в настоящее время инновации – не “роскошь”, а необходимое условие выживания в конкурентной борьбе). Только высококвалифицированный руководитель сумеет скоординировать деятельность персонала, эффективно использовать его потенциал для успешного решения задач, стоящих перед социально-экономической системой. Рассматривая руководящую деятельность применительно к образовательным учреждениям, отметим: в последнее время актуализировалась проблема эффективности вузов, успешное решение которой невозможно без грамотного управления всеми видами деятельности (образовательной, исследовательской и т.д.) в них [7].

Однако неполная разработанность моделей управленческой компетентности как личностно-профессионального качества препятствует проектированию научно обоснованных технологий профессиональной подготовки и переподготовки руководящих работников. **Проблема исследования** – вопрос: каковы адекватные модели управленческой компетентности руководящего работника? **Цель исследования** – разработка моделей управленческой компетентности, как личностно-профессионального качества, детерминирующего успешность руководящей деятельности.

Об актуальности проблемы становления управленческой компетентности руководителей (будущих и настоящих) свидетельствует достаточное число

посвященных ей исследований. Рассмотрим наиболее современные достижения.

С точки зрения Ясько Б.А. и Казарина Б.В., “ядром” управленческой компетентности является управленческий интеллект, связанный с эмоциональной креативностью и лидерскими стилями [15]; авторы выделяют три типа лидеров: авторитарного карьерно-ориентированного, авторитетного креативного и авторитарного малокомпетентного.

Черных А.И. и Морусов А.А. выделили (в работе [8]) функциональные компоненты управленческой компетентности (табл. 1). Из данной модели видно, что об управленческой компетентности следует судить по поведенческому компоненту: наличие остальных компонентов лишено смысла без их реализации в практике менеджмента [7]. С другой стороны, сформированность когнитивного, операционного, мотивационного и регулятивного компонентов – важное условие для успешной управленческой деятельности (поведенческого компонента). При этом знания и умения (т.е. когнитивный и операционный компоненты) сами по себе не являются движущей силой успешной профессиональной деятельности, а получают своё воплощение через мотивационный и регулятивный компоненты.

Таблица 1. Компоненты управленческой компетентности.

Компонент	Содержание
1	2
Когнитивный	Система управленческих знаний и познавательных интересов личности, образующих ее общий и профессиональный кругозор (прежде всего – знание типов задач, связанных с управленческой деятельностью, и способов их решения), а также интеллектуальных способностей и качеств личности
Операционно-технологический	Система управленческих умений, навыков и индивидуального комплекса технологий, а также организаторских, коммуникативных и креативных способностей и качеств личности
Мотивационно-ценностный	Система убеждений, ценностных ориентаций, социально-управленческих потребностей и установок, нравственных качеств личности

*Окончание таблицы 1*

1	2
Эмоционально-волевой	Психологические качества, необходимые для руководящей деятельности (доброжелательность, эмпатия, волевые качества, твердость, решительность, эмоциональная устойчивость, и т.д.); система индивидуальных норм, социально-управленческих чувств и эмоций, волевых качеств, регулирующих управленческое поведение и творческую активность специалиста в процессе управления
Регулятивный (рефлексивный, диагностический)	Осознание самого себя и своей управленческой компетентности
Поведенческий (деятельностный)	Проявления управленческих знаний, умений и ценностей в профессиональной (управленческой) деятельности; активность в профессиональном саморазвитии; в целом – личный опыт руководящей деятельности

В то же время, анализ научной литературы позволил выявить: отсутствие эталонной модели управленческой компетентности и руководящей деятельности, а также недостаточную разработанность концептуальных и структурно-функциональных моделей (модельных представлений) управленческой компетентности. Достаточно сказать, что по-прежнему не выделены уровни управленческой компетентности и критерии оценки её поведенческого компонента. Таким образом, актуальность такой задачи, как разработка модели управленческой компетентности менеджера, очевидна.

С точки зрения авторов, важнейший аспект управленческой компетентности руководителя – его способность конструировать (проектировать) и осуществлять эффективный процесс управления для широкого круга ситуаций (социально-психологических, социально-экономических, социально-культурных и т.д.), в контексте функционирования социально-экономической системы. Например, кафедра в вузе также является социальной системой, т.к. характеризуется целями и задачами, подчиненным целям социальной системы более высокого порядка – учебного заведения. Управленческую компетентность нельзя рассматривать без учета её

взаимосвязи с такими компонентами профессиональной компетентности руководителя, как информационная, методическая, научно-теоретическая исследовательская компетентность.

Например, не может руководитель проектировать и реализовывать эффективный процесс управления, если не имеет достаточной компетентности в соответствующей предметной области, если не видит системно соответствующую сферы человеческой деятельности. Иначе говоря, формирование управленческой компетентности не может происходить без опоры на знания сферы деятельности, в которой функционирует управляемая система, и в этом – взаимосвязь управленческой и научно-теоретической компетентности. Например, врач-руководитель должен знать медицину (собственно предметную область), социологию и экономику (медицинский коллектив – социальная система, а учреждение здравоохранения – социально-экономический объект), в противном случае его деятельность принесет только вред [15]. Достаточно также вспомнить печальный пример с “кукурузной эпопеей”, когда некомпетентность Н.С. Хрущева нанесла вред сельскому хозяйству.

Анализ научно-методической литературы и передового опыта социального управления (бенчмаркинг) показал, что управленческая компетентность менеджера включает как универсальные умения (инвариантные по отношению к сфере человеческой деятельности и уровню иерархии), так и специфические, т.е. детерминированные особенностями сферы деятельности и уровня иерархии. Например, неизбежно будут отличаться когнитивный и операционный компоненты заведующего кафедрой и проректора по учебной работе. Или, например, неизбежно будут отличаться те же компоненты управленческой компетентности главного врача краевой клинической больницы и главного инженера научно-производственной компании.

Модели управленческой компетентности не могут быть полными без знания её функций (табл. 2). Как видно, многие функции управленческой

компетентности неразрывно связаны (связями детерминации) с функциями и задачами социального управления (руководящей деятельности).

Таблица 2. Функции управленческой компетентности менеджера

№	Функция	Её характеристика
1	2	3
1.	Информационно-ориентировочная	Неоднозначная трактовка процесса социального управления (руководящей деятельности), вариативное видение путей решения управленческих задач; способность разрешать противоречия между трудностью управленческих задач и ограниченностью времени и иных ресурсов на их решение
2.	Регулятивная (рефлексивности, устойчивости)	Обеспечение устойчивости менеджера к трудностям профессиональной (управленческой) деятельности
3.	Оптимизационная	Улучшение условий функционирования социально-экономической системы (условий работы персонала)
4.	Адаптационная	Адаптация накопленного обществом опыта социального управления к реалиям конкретной руководящей деятельности (трансформация в личный опыт), а также методов и форм управления к контингенту сотрудников (персонала), целям и задачам функционирования управляемой социально-экономической системы
5.	Профилактическая	Направлена на предотвращение возможных трудностей в руководящей деятельности
6.	Побудительная (мотивационная)	Способствует расширению кругозора менеджера и формированию опыта руководящей деятельности, определяет состав и силу мотивации к руководящей деятельности (а также стиль управления)
7.	Развивающая (воспитательная, образовательная)	Должный уровень управленческой компетентности обеспечивает возможность развития сопряжённых (связанных) с ней компетенций и личностно-профессиональных качеств
8.	Консолидирующая	Консолидация усилий руководителя и социальной среды (управляемой системы) для улучшения условий её функционирования
9.	Интегрирующая	Обеспечивает целостность профессиональной компетентности руководителя (единство научно-теоретической, методической, исследовательской и информационной компетентности)
10.	Социализирующая	Позволяет личности менеджера выработать в процессе руководящей деятельности положительное, эмоциональное, устойчивое отношение к самой деятельности (а также к управляемой социальной системе), а за счет нее – дальнейшее развитие профессиональной компетентности

## Окончание таблицы 2

1	2	3
11.	Дифференцирующая (оценочно-прогностическая)	Позволяет менеджеру в условиях возрастающих требований к его деятельности (сложности профессиональных задач), расширения контактов, диалогов, видов деятельности, конструктивно взаимодействовать с социальной средой
12.	Коммуникативная	Обеспечивает менеджеру позитивное социальное взаимодействие с социальной средой, использования её социокультурного потенциала для повышения эффективности своей профессиональной деятельности, а также эффективности функционирования управляемой социальной системы

С точки зрения авторов, взаимосвязь функциональных компонентов управленческой компетентности обеспечивает её целостность (табл. 3). Анализ функциональных компонентов управленческой компетентности (с учетом взаимосвязи между ними) и её функций, а также взаимосвязи управленческой компетентности с иными личностно-профессиональными качествами позволил выделить и охарактеризовать уровни её сформированности (табл. 4). Важнейшая особенность высшего (творческого) уровня в том, что на нём управленческая компетентность неразрывно связана с иными личностно-профессиональными качествами и, наряду с информационной и научно-теоретической компетентностью, фундирует профессиональную компетентность руководителя. Если выявить взаимосвязь между уровнями управленческой компетентности и типом лидеров (представлены в работе [15]), то очевидно: для авторитарного малокомпетентного лидера характерны низшие уровни (нулевой или ситуативный) управленческой компетентности. Высшие уровни (творческий и образованности) управленческой компетентности связаны только с одним типом лидера – авторитетного креативного лидера; для авторитарного карьерно-ориентированного лидера характерны ситуативный уровень или уровень грамотности. Однозначно можно сказать: непродуктивные стили руководства (включая отношения с управляемым персоналом) свидетельствуют о низком уровне управленческой компетентности.



Таблица 3. Взаимосвязь между функциональными компонентами управленческой компетентности

<b>Уровень</b>	<b>Характеристика</b>
Операционный и когнитивный – рефлексивный	Рефлексивные способности (в более широком смысле – умения профессиональной самоорганизации) – фактор своевременного выявления и устранения слабых мест в системе знаний и умений, управления ими
Эмоционально-волевой – поведенческий	Без эмоционально-волевой составляющей (особенно волевых качеств и психической устойчивости) невозможно преодоление трудностей в руководящей деятельности, обеспечение твердости управления (гарантированного решения задач, связанных с руководящей деятельностью). С другой стороны, эмоционально-волевой компонент развивается только в ситуациях, требующих его проявления.
Мотивационно-ценностный – поведенческий	С одной стороны, мотивы (целевые установки личности) – движущая сила деятельности (накопления личного опыта в ней). С другой стороны, успешно накапливаемый положительный опыт руководящей деятельности – фактор повышения мотивации к ней, в целом – стремления к личностно-профессиональному росту. Мотивы и ценности не могут формироваться вне деятельности, вне индивидуального накопления опыта.
Операционный и когнитивный – поведенческий	Чем шире арсенал знаний и умений (в сумме – технологический инструментарий деятельности), тем лучше предпосылки для соответствующей деятельности. Без знаний и умений невозможна успешная руководящая деятельность. С другой стороны, накопление личного опыта руководящей деятельности – фактор пополнения соответствующих знаний и умений (нередко – превращения умений в навыки). Необходимо помнить, что востребованные управленческой практикой умения формируются в течение всей профессиональной карьеры руководящего работника.
Когнитивный – мотивационно-ценностный	Знания об управленческой деятельности могут быть основой для формирования ценностных ориентаций и мотивов соответствующего поведения менеджера, при условии связи управленческой компетентности с другими качествами (толерантностью, коммуникативной компетентностью и т.д.).

Таблица 4. Уровни управленческой компетентности

<b>Уровень</b>	<b>Характеристика (признаки)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Нулевой (очень низкий)	Менеджера характеризует отсутствие мотивов к эффективной руководящей деятельности (тем более – повышению эффективности этой деятельности), непонимание её значения для успешности функционирования социально-экономической системы; завышенная самооценка из-за отсутствия рефлексивных умений и способностей; отсутствие знаний об управленческой деятельности (целях, задачах, методах, формах и технологиях социального управления) и несформированность управленческих умений; руководителя характеризует отсутствие лидерских качеств либо авторитарность

Окончание таблицы 4

1	2
Ситуативный (низкий)	Низкий уровень знаний о руководящей деятельности, её функциях и задачах, её значении для функционирования управляемой социальной системы; мотивационно-ценностные ориентации проявляются ситуативно и невыраженно; в целом наблюдаются мотивы к руководящей деятельности и повышению её эффективности, но слаба взаимосвязь между компонентами управленческой компетентности; отсутствует стремление самосовершенствования; личный опыт руководящей деятельности не способствует развитию знаний и умений; слабо развиты рефлексивные умения и способности, а также лидерские качества (либо имеет место авторитарный стиль управления)
Грамотности (средний)	Наличие небогатого, но системного арсенала знаний о руководящей деятельности, включая её связи с другими видами деятельности менеджера; освоение отдельных знаний и умений руководящей деятельности, которые можно рассматривать как попытки накопления знаний и умений; мотивы к руководящей деятельности приобретают определенную направленность, но не всегда четко выражены в плане установок; успешная руководящая деятельность становится реальностью, наблюдаются попытки самосовершенствования управленческой компетентности; тип руководства – демократический либо авторитарный (но лидер компетентен); явно проявляются лидерские качества, организаторские способности
Образованности (высокий, системный)	Системное познание природы управленческой деятельности, целенаправленное овладение её умениями; устойчивые внутренние взаимосвязи между компонентами управленческой компетентности (знания и умения – гарантия успешной руководящей деятельности и т.д.); мотивационно-ценностные ориентации к успешной руководящей деятельности имеют четко выраженную направленность и устойчивость; устойчивость результатов руководящей деятельности, а также способность ориентироваться в широком спектре различных ситуаций и оперативно принимать верное управленческое решение; четко выраженная направленность на самоидентификацию и самооценку; целенаправленное применение знаний и умений в руководящей деятельности становятся нормой, знания и умения, соответствующие управленческой компетентности, приобретают четкую профессиональную направленность, являются фактором успешной руководящей деятельности; тип руководства – демократический, значительно выражены лидерские качества
Творческий (высший, оптимальный)	Глубокое понимание и убежденность в практической необходимости эффективной руководящей деятельности для успешного функционирования управляемой социальной системы, её тесной взаимосвязи с иными видами деятельности (в том числе методической); включённость мотивов к руководящей деятельности в общую направленность личности, в систему жизненных ценностей и планов; неразграниченность личностно, профессионально и социально значимых мотивов к руководящей деятельности; высокий уровень знаний и умений, свободное владение ими для решения задач, связанных с руководящей деятельностью; оптимизация профессиональной управленческой деятельности, недопущение “крайностей” в управлении персоналом; системность самосовершенствования, использование потенциала социальной среды для личностно-профессионального развития; постоянный рост знаний и умений, их творческое использование для личностно-профессионального роста; устойчивая взаимосвязь между формированием управленческой компетентности и иных личностно-профессиональных качеств (прежде всего – информационной компетентности, для трансформации управленческой компетентности в информационно-управленческую); управленческая компетентность в сочетании с научно-теоретической и информационной компетентностью становятся важнейшим фактором конкурентоспособности менеджера и эффективности его руководящей деятельности, его авторитета среди персонала, а также в широких профессиональных кругах; демократичность руководства, активное вовлечение работников в процесс управления (решения задач, стоящих перед управляемой социальной системой); постоянный поиск путей совершенствования руководящей деятельности.

Разработка как методов диагностики управленческой компетентности в целом, так и выделение критериев оценки её поведенческого компонента – отдельная метрологическая задача.

**Заключение.** В результате исследования уточнены модельные представления об управленческой компетентности руководящего работника. Перспективы развития работы – создание информационно-вероятностных моделей становления управленческой компетентности в системе непрерывного профессионального образования, а также моделей интеграции руководящей деятельности и профессиональной переподготовки менеджеров.

Работа выполнена в рамках исследовательского проекта “Современные информационно-образовательные среды” (№ 16-36-00048 от 17.03.2016 года), выполняющегося при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Вязанкова, В.В. Формирование информационной культуры личности студентов в структуре управления образовательным процессом / В.В. Вязанкова, З.А. Маушева, М.Л. Романова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - № 1 (59), 2010. – С. 22-28.

2. Гребенникова, В.М. Профессионально-коммуникативная культура менеджера образования: сущность, структура, уровни проявления / В.М. Гребенникова, Н.И. Никитина // Историческая и социально-образовательная мысль. - № 2 (24), 2014. – С. 128-133.

3. Зайцева, О.Ю. Современные модели конкурентоспособной личности / О.Ю. Зайцева, Г.Е. Тюпенькова, Н.В. Лысенко, Л.Н. Хамзина, М.Л. Романова // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. - № 10 (116), 2014. – С. 68-72.

4. Козаева, Г.Р. Эффективная методическая работа педагога как один из показателей инновационности образовательного учреждения / Г.Р. Козаева // Среднее профессиональное образование. - № 1, 2015. – С. 49.

5. Лазарев, В.С. Исследование педагогического коллектива как субъекта инновационной деятельности / В.С. Лазарев, И.А. Елисеева // Вопросы

психологии. - № 1, 2015. – С. 87-97.

6. Лойко, В.И. Современные модели и методы диагностики исследовательской деятельности научно-педагогических коллективов / В.И. Лойко, Д.А. Романов, О.Б. Попова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - № 112, 2015. – С. 1906-1933.

7. Лойко, В.И. Диагностика эффективности образовательных сред (на примере кафедр и факультетов) / В.И. Лойко, Д.А. Романов, Н.В. Кушнир, А.В. Кушнир // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - № 113, 2015. – С. 1354-1378.

8. Морусов, А.А. Совершенствование управленческой компетентности экономистов-менеджеров в системе дополнительного профессионального образования / А.А. Морусов, А.И. Черных // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. - № 1 (83), 2012. – С. 112-117.

9. Петьков, В.А. Эволюция процесса формообразования агропромышленного производства России / В.А. Петьков, Е.Н. Поличкина // Общество: политика, экономика, право. - № 4, 2015. – С. 20-25.

10. Хунагов, Р.Д. Инновационное управление регионом в контексте укрепления российской идентичности / Р.Д. Хунагов, А.Ю. Шадже, Е.С. Куква // Социологические исследования. - № 3, 2015. – С. 127-132.

11. Шапошникова, Т.Л. Диагностика сформированности компетенций / Т.Л. Шапошникова, В.Г. Миненко, К.В. Хорошун, Д.А. Романов // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. - № 3 (121), 2015. – С. 180-184.

12. Шапошникова, Т.Л. Параметры конкурентоспособной личности / Т.Л. Шапошникова, М.Л. Романова // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. - № 6, 2015. – С. 375-399.

13. Шапошникова, Т.Л. Формирование готовности студентов к исследовательской деятельности / Т.Л. Шапошникова, М.Л. Романова, А.Е. Карасева (Федюн) // Среднее профессиональное образование. - № 9, 2015. – С. 3-10.

14. Шлюбуль, Е.Ю. Квалиметрическая оценка дисциплинированности

студентов вуза / Е.Ю. Шлюбуль, Н.А. Синельникова, М.Л. Романова, Д.А. Романов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - № 7 (89), 2012. – С. 145-150.

15. Ясько, Б.А. Формирование управленческих компетенций врача в системе послевузовского образования / Б.А. Ясько, Б.В. Казарин // Вопросы психологии. - № 2, 2015. – С. 67-77.

#### REFERENCES

1. Vyazankova, V.V. Formirovanie informatsionnoy kultury lichnosti studentov v strukture upravleniya obrazovatelnyim protsessom / V.V. Vyazankova, Z.A. Mausheva, M.L. Romanova // Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta. - № 1 (59), 2010. – С. 22-28.

2. Grebennikova, V.M. Professionalno-kommunikativnaya kultura menedzhera obrazovaniya: sushchnost, struktura, urovni proyavleniya / V.M. Grebennikova, N.I. Nikitina // Istoricheskaya i sotsialno-obrazovatel'naya mysl. - № 2 (24), 2014. – С. 128-133.

3. Zaytseva, O.Yu. Sovremennye modeli konkurentosposobnoy lichnosti / O.Yu. Zaytseva, G.E. Tyupenkova, N.V. Lysenko, L.N. Khamzina, M.L. Romanova // Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta. - № 10 (116), 2014. – С. 68-72.

4. Kozaeva, G.R. Effektivnaya metodicheskaya rabota pedagoga kak odin iz pokazateley innovatsionnosti obrazovatel'nogo uchrezhdeniya / G.R. Kozaeva // Srednee professionalnoe obrazovanie. - № 1, 2015. – С. 49.

5. Lazarev, V.S. Issledovanie pedagogicheskogo kollektiva kak subekta innovatsionnoy deyatel'nosti / V.S. Lazarev, I.A. Eliseeva // Voprosy psikhologii. - № 1, 2015. – С. 87-97.

6. Loyko, V.I. Sovremennye modeli i metody diagnostiki issledovatel'skoy deyatel'nosti nauchno-pedagogicheskikh kollektivov / V.I. Loyko, D.A. Romanov, O.B. Popova // Politematicheskii setevoy elektronnyy nauchnyy zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. - № 112, 2015. – С. 1906-1933.

7. Loyko, V.I. Diagnostika effektivnosti obrazovatel'nykh sred (na primere kafedr i fakultetov) / V.I. Loyko, D.A. Romanov, N.V. Kushnir, A.V. Kushnir //

Politematicheskiiy setevoy elektronnyy nauchnyy zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. - № 113, 2015. – S. 1354-1378.

8. Morusov, A.A. Sovershenstvovanie upravlencheskoy kompetentnosti ekonomistov-menedzherov v sisteme dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya / A.A. Morusov, A.I. Chernykh // Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta. - № 1 (83), 2012. – S. 112-117.

9. Petkov, V.A. Evolyutsiya protsessa formoobrazovaniya agropromyshlennogo proizvodstva Rossii / V.A. Petkov, E.N. Polichkina // Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo. - № 4, 2015. – S. 20-25.

10. Khunagov, R.D. Innovatsionnoe upravlenie regionom v kontekste ukrepleniya rossiyskoy identichnosti / R.D. Khunagov, A.Yu. Shadzhe, E.S. Kukva // Sotsiologicheskie issledovaniya. - № 3, 2015. – S. 127-132.

11. Shaposhnikova, T.L. Diagnostika sformirovannosti kompetentsiy / T.L. Shaposhnikova, V.G. Minenko, K.V. Khoroshun, D.A. Romanov // Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta. - № 3 (121), 2015. – S. 180-184.

12. Shaposhnikova, T.L. Parametry konkurentosposobnoy lichnosti / T.L. Shaposhnikova, M.L. Romanova // Nauchnye trudy Kubanskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta. - № 6, 2015. – S. 375-399.

13. Shaposhnikova, T.L. Formirovanie gotovnosti studentov k issledovatel'skoy deyatel'nosti / T.L. Shaposhnikova, M.L. Romanova, A.E. Karaseva (Fedyun) // Srednee professionalnoe obrazovanie. - № 9, 2015. – S. 3-10.

14. Shlyubul, E.Yu. Kvalimetricheskaya otsenka distsiplinirovannosti studentov vuza / E.Yu. Shlyubul, N.A. Sinelnikova, M.L. Romanova, D.A. Romanov // Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta. - № 7 (89), 2012. – S. 145-150.

15. Yasko, B.A. Formirovanie upravlencheskikh kompetentsiy vracha v sisteme poslevuzovskogo obrazovaniya / B.A. Yasko, B.V. Kazarin // Voprosy psikhologii. - № 2, 2015. – S. 67-77.

*MODERN MODELS OF MANAGERIAL COMPETENCE REGARDED AS  
PERSONALLY-PROFESSIONAL ABILITY*

**K.V. KHOROSHUN, V.G. MINENKO**

*Kuban State Technological University,  
2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350072.*

The purpose of investigation is managerial competence models elaboration, regarded as personally-professional ability, determined the managerial activity successful. In article proved the necessity of new approaches searching to models elaboration of managerial competence and managers vocational training and retraining system; the specialists managerial competence formation regards as target for recurrent education system, included vocational retraining, that's why in article regards the possibility of "managerial competence" definition operating, constructing the evaluation criterions and assessment levels of its completeness. The modern specialists proved the structural and functional components of managerial competence, determine their role for managerial activity and manager socially-professional competence perspective development. The authors determined and described the managerial competence completeness levels, reflected its interrelations with other components of socially-professional competence, such as competencies and personally-professional abilities.

**Key words:** managerial competence, manager, model, assessment, levels.