

*ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ
РУКОВОДЯЩЕГО РАБОТНИКА*

К.В. ХОРОШУН, В.Г. МИНЕНКО

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

Цель исследования – разработка моделей профессиональной компетентности руководящего работника. Авторами обосновано, что обязательными подсистемами профессиональной компетентности руководящего работника должны быть управленческая компетентность, методическая компетентность, исследовательская компетентность, научно-теоретическая компетентность и информационная компетентность; представлена взаимосвязь между составляющими профессиональной компетентности руководящего работника, а также состав и структура каждого из вышеуказанных личностно-профессиональных качеств. В процессе настоящего исследования авторы учитывали, что требования к профессиональной компетентности руководящего работника детерминированы целями, задачами и функциями руководящей деятельности, а также логикой развития современных социально-экономических систем. Ведущую роль играет управленческая компетентность, т.к. она придает смысл остальным составляющим профессиональной компетентности руководящего работника; с другой стороны, информационная, исследовательская, методическая и научно-теоретическая компетентность менеджера фундируют его управленческую компетентность. В статье также проведена аналогия между профессиональной компетентностью менеджера и педагога.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, руководитель, состав, структура, значимость.

В современном мире, как никогда, актуальна проблема повышения эффективности руководящей деятельности (во всех сферах и на всех уровнях иерархии). Это детерминировано, прежде всего, усложнением социальных связей (нельзя не отметить и такую тенденцию, как рост популярности социальной кооперации), повышением требований общества и государства ко всем сферам человеческой деятельности (следовательно, и усложнением задач, стоящих перед ними), необходимостью обеспечения инновационного развития всех сфер человеческой деятельности [1–15]. Отсюда неизбежно следует вывод об актуальности такой проблемы, как повышение эффективности становления профессиональной компетентности руководящего работника (менеджера). Однако недостаточная разработанность моделей профессиональной компетентности руководящих работников препятствует научно обоснованному

решению проблемы её эффективного становления. **Проблема исследования** – вопрос: каковы адекватные модели профессиональной компетентности руководящего работника? **Цель исследования** – разработка моделей профессиональной компетентности руководящего работника.

Методы исследования: анализ научно-методической литературы и передового опыта менеджмента (бэнчмаркинг), моделирование, методы теории множеств, отношений и графов, методы квалиметрии, методы многопараметрический анализ систем. Методологические основы исследования: системный подход (рассматривает профессиональную компетентность руководящего работника как системное единство важнейших ключевых компетенций и личностно-профессиональных качеств, фундамирующих управленческую компетентность), квалиметрический подход (провозглашает необходимость многокритериальной диагностики профессиональной компетентности руководящего работника), компетентностный подход (рассматривает связи детерминации между успешностью руководящей деятельности и сформированностью личностно-профессиональных качеств менеджера), процессный подход (рассматривает руководящую деятельность как системный процесс, направленный на решение определенных задач), социологический подход (рассматривает эффективное управление как важнейший фактор успешного функционирования социально-экономических систем различного уровня иерархии), ситуационно-функциональный подход (провозглашает необходимость гибкой вариативной деятельности руководящего работника, основанной на анализе текущей ситуации в управляемой социальной системе), синергетический подход (рассматривает сформированность профессиональной компетентности руководящего работника как важнейший фактор её дальнейшего развития). Теоретическими основами исследования служили современные модели личностно-профессиональных качеств и компетенций, согласно которым, они включают следующие стандартные функциональные компоненты: операционный – соответствующие знания и умения, мотивационно-ценностный

– мотивы к соответствующей деятельности и ценностное отношение к ней, регулятивный (рефлексивный) – способность к самоанализу и саморазвитию, поведенческий – личный опыт соответствующей деятельности [2–4, 6–8, 12–14].

Рассматривая структуру профессиональной деятельности и профессиональной компетентности руководителя, авторы в качестве важнейшего компонента, критерия актуального уровня управленческого профессионализма, определяют умение сконструировать и реализовать эффективный процесс социального управления для вариативной, непредсказуемой ситуации. Это обусловлено тем, что объект управления – социальные системы любого уровня иерархии – сложные динамические неравновесные стохастические (вероятностные) системы, характеризующиеся непредсказуемостью поведения [1–15]; непредсказуемы и условия их функционирования. Например, некоторые из членов выполняемого проекта перестали выполнять свои обязанности на должном уровне, что ставит под угрозу успешное выполнение проекта (своевременное, с требуемым уровнем качества и затратами ресурсов); следовательно, менеджер проекта должен принять верные решения по корректированию сложившейся ситуации.

Однако конструктивная деятельность руководящего работника существенно отличается от произвола и желания применить какую-либо понравившуюся “инновацию”. Руководитель должен понимать логику функционирования управляемой социальной системы, стоящие перед ней цели и задачи, факторы (как внутренние, так и внешние) её успешного функционирования. Нет и не может быть никаких сомнений, что эффективный руководитель в любой сфере деятельности должен быть профессионалом в этой сфере, компетентным в области менеджмента, психологии, социологии и экономики, в противном случае его руководящая деятельность принесет только вред.

Отсюда неизбежно следует, что в условиях информационного общества профессиональная компетентность руководителя должна включать

управленческую, методическую, научно-теоретическую, исследовательскую и информационную компетентность, причем управленческая компетентность (готовность к осуществлению руководящей деятельности) играет ведущую роль по отношению к остальным четырем личностно-профессиональным качествам, т.к. придает им смысл. С другой стороны, научно-теоретическая, исследовательская, методическая и информационная компетентность фундируют управленческую компетентность, создают благоприятные психологические предпосылки для руководящей деятельности. Состав и структура управленческой компетентности были представлены в работах [8, 14]. Рассмотрим иные составляющие профессиональной компетентности менеджера.

Научно-теоретическая компетентность – готовность руководителя к применению научных знаний в профессиональной управленческой деятельности. Операционный компонент научно-теоретической компетентности включает следующие неотъемлемые (обязательные) составляющие: профессиональные знания в соответствующей предметной области (например, руководитель учреждения здравоохранения должен быть компетентным в области медицины), знание логики функционирования соответствующей сферы деятельности (цели, задачи, факторы и т.д.), знание логики функционирования управляемой социальной системы (с учетом иерархии, а также взаимосвязью её функционирования с функционированием систем более высоких и низких уровней иерархии), знания в области психологии, социологии, экономики и иных социальных и гуманитарных наук. Ведь элементом социальных управляемых систем всегда является человек, являющийся сложной (неоднозначной, противоречивой) системой; еще сложнее социальные системы. Руководитель также должен видеть взаимосвязь между аспектами функционирования управляемой системы (прежде всего – между социально-психологическими и экономическими). Мотивационно-ценностный компонент научно-теоретической компетентности – понимание руководителем значимости научных знаний о сфере деятельности и управляемой социально-

экономической системе, стремление их активно применять в профессиональной управленческой деятельности; поведенческий компонент – личный опыт применения научных знаний в руководящей деятельности.

Знания логики функционирования предметной области не следует путать со знаниями методов и технологий управления (составляющими управленческой компетентности). В то же время, научно-теоретическая и управленческая компетентность дополняют друг друга. Если научно-теоретическая компетентность позволяет руководителю знать целевые ориентиры и факторы функционирования управляемой системы, то управленческая – знать и уметь применять на практике методы, приемы и технологии, позволяющие воздействовать на вышеуказанные факторы, направить их в “требуемое русло”. Научно-теоретическая компетентность – необходимое, но не достаточное условие успешной руководящей деятельности: логика руководящей деятельности (управления) детерминирована логикой функционирования управляемой системы, а не наоборот. Если руководитель не понимает логики функционирования социальной системы (включая как целевые ориентиры и функции, так и факторы функционирования), то его управленческая деятельность принесет только вред (достаточно вспомнить некомпетентность Н.С. Хрущева, который нанес огромный вред сельскому хозяйству). Авторы считают допустимым вспомнить известные слова И. Крылова: “Беда, коль сапоги начнет точить пирожник”. Также не будет успешной управленческой деятельностью, если руководитель владеет знаниями об управляемой системе и соответствующей сфере человеческой деятельности, но не владеет методами, приемами и технологиями эффективного управления.

Инновационное развитие всех сфер человеческой деятельности немислимо без инновационного потенциала руководящих работников и персонала (“ядро” инновационного потенциала – готовность к инновационной деятельности [4, 6]), а также их готовности к методической и исследовательской деятельности.

Известно, что исследовательская компетентность – готовность индивида к исследовательской деятельности; цель последней – получение нового научного знания или разработка инновационных технологий [12, 13]. Руководитель современного типа должен быть готов к ведению исследовательской деятельности. Во-первых, исследовательская компетентность необходима руководящему работнику для поиска (в “идеале” – разработки) рациональных методов, приемов и технологий управления, а это требует, как минимум, готовность анализировать существующие достижения, моделировать процессы, а также обрабатывать и интерпретировать эмпирические данные, для оценки эффективности тех или иных методов, приемов или технологий. Во-вторых, исследовательская компетентность необходима руководящему работнику для получения новых знаний, соответствующих предметной области (сфере человеческой деятельности). Если руководящий работник не будет профессионалом-исследователем в собственной области, то его руководящая деятельность (и управляемая социальная система) неизбежно отстанет от жизни, вследствие применения устаревших технологий деятельности (не путать с технологиями управления). Руководитель должен, как минимум, анализировать существующие научные и технологические достижения, соответствующие сфере деятельности, для возможности их внедрения в функционирование управляемой системы (точнее, персонала), в “идеале” – получать собственные результаты исследовательской деятельности. Наиболее яркий пример – академик и руководитель, офтальмолог С. Федоров. Модели исследовательской компетентности уже разработаны педагогической психологией [12, 13].

Не следует путать научно-теоретическую и исследовательскую компетентность. Если научно-теоретическая компетентность означает наличие научных знаний о соответствующей предметной области и личного опыта их применения в профессиональной деятельности, то исследовательская компетентность детерминирует возможность ведения специалистом исследовательской деятельности, для получения новых знаний. В то же время,

эти составляющие профессиональной компетентности руководителя дополняют друг друга: устоявшиеся знания о предметной области – основа для исследовательской деятельности; полученные в результате исследовательской деятельности знания должны становиться составляющей научно-теоретической компетентности.

В тоже время известно, что получение нового знания (или создание инновационной технологии) – необходимое, но недостаточное условие инновационного развития той или иной сферы человеческой деятельности. Механизмом, ответственным за внедрение инноваций (результатов исследований), является методическая деятельность [1, 2, 5, 7, 10]. Следовательно, руководитель, стремящийся обеспечить инновационное развитие управляемой социальной системы (любого уровня иерархии!), должен обладать методической компетентностью. Методическая компетентность руководителя – составляющая его профессиональной компетентности, обеспечивающая ему возможность, во-первых, подбора рациональных методов, форм и технологий управления (в целом – моделирование, или проектирование процесса управления), во-вторых, подбора рациональных методов, форм и технологий деятельности персонала, выполнения работниками их профессиональных обязанностей (в целом – моделирование функционирования управляемой системы, проектирование деятельности персонала). Без методической компетентности невозможно моделировать различные ситуации, связанные с функционированием управляемой системы, искать рациональные методы контроля и коррекции деятельности персонала и т.д. Важнейший аспект методической компетентности руководящего работника – способность обосновать целесообразность применения тех или иных методов и технологий управления, а также тех или иных форм и технологий деятельности сотрудников (персонала). Более того, обе составляющие методической деятельности (соответственно, аспекта методической компетентности) должны быть взаимосвязаны. Например, руководитель образовательного учреждения видит необходимость стимулировать педагогических работников к созданию

электронных образовательных ресурсов высокого качества (проектирование деятельности персонала), а наиболее целесообразным механизмом стимулирования видит апгрейдовую систему оплаты труда.

Таким образом, взаимное дополнение исследовательской и методической компетентности руководителя состоит в следующем: исследовательская компетентность детерминирует возможность получения инновационного продукта, методическая – его внедрение в процесс управления или функционирование управляемой социальной системы (деятельность персонала).

В условиях информационного общества (информатизации всех сфер человеческой деятельности) резко увеличивается роль информационной компетентности – готовности к применению информационных технологий для решения жизненных и профессиональных задач [4, 13]. Более того, наблюдается интеграция информационной и управленческой компетентности при доминирующей роли второй; информационно-управленческая компетентность представляет собой готовность осуществлять руководящую деятельность на основе применения информационных технологий. Поскольку ведущей информационной технологией управления является мониторинг [7, 9], интегрирующий множество известных информационных технологий, то информационно-управленческая компетентность включает, прежде всего, готовность к применению мониторинговых технологий управления.

Анализ модели профессиональной компетентности менеджера позволил установить, что она изоморфна профессиональной компетентности педагога (особенно высшей школы). Известно, что профессиональная компетентность преподавателя включает психолого-педагогическую, методическую, научно-теоретическую, исследовательскую и информационную компетентность [2, 3, 5, 9, 12]. Авторами проведена аналогия между профессиональной компетентностью менеджера и преподавателя (табл. 1).

Таблица 1. Аналогия между профессиональной компетентностью менеджера и преподавателя

Признак	Его проявление по отношению к компетентности:	
	Менеджера	Преподавателя
Ведущий компонент	Управленческая компетентность	Психолого-педагогическая компетентность
Симбиоз ведущего компонента с информационной компетентностью	Информационно-управленческая компетентность	Информационно-дидактическая компетентность
Взаимосвязь научно-теоретической компетентности с ведущим компонентом и методической компетентностью	Знание сферы человеческой деятельности и специфики управляемой социальной системы, понимание логики её функционирования – основа для подбора рациональных методов, приемов и технологий управления, выбора механизмов реализации инновационных процессов в ней (внедрения инноваций)	Знания преподаваемой предметной области – основа для создания методического обеспечения образовательного процесса. Понимание логики и структуры образовательного процесса- основа для подбора рациональных дидактических методов, приемов и технологий
Роль исследовательской компетентности для профессиональной деятельности	Исследования в области научного знания, соответствующего сфере деятельности, – фактор модернизации такой деятельности. Исследования в области социологии и психологии управления (а также экономических наук) – фактор совершенствования технологий управления	Исследования в области научного знания, изоморфного преподаваемому курсу, – фактор модернизации содержания обучения и контента его методического обеспечения. Исследования в области педагогических наук – фактор совершенствования технологий обучения

Авторы считают необходимым определить соотношение понятий “профессиональная компетентность руководителя” и “социально-профессиональная компетентность руководителя”. Безусловно, вторая включает не только все подсистемы профессиональной компетентности (с учетом взаимосвязи между ними), но также личностно-профессиональные

качества, детерминирующие социальную конкурентоспособность менеджера, его готовность к позитивному социальному взаимодействию. Это, прежде всего, толерантность, конфликтологическая компетентность, коммуникативная компетентность, дисциплинированность и т.д. Очевидно, что “профессиональная” составляющая социально-профессиональной компетентности менеджера является её ядром, придавая смысл “социальной” составляющей; с другой стороны, “социальная” составляющая социально-профессиональной компетентности создает благоприятные предпосылки для адаптации индивида к руководящей деятельности, преодолению её трудностей, следовательно, накопления положительного опыта руководящей деятельности (например, возможно ли накапливать положительный опыт руководящей деятельности без готовности к предотвращению конфликтов и преодолению их последствий?). Не следует также забывать, что стиль руководящей деятельности (один из аспектов поведенческого компонента управленческой компетентности) во многом детерминирован социально значимыми личностно-профессиональными качествами (например, если индивида характеризует низкий уровень толерантности, то он никогда не будет демократичным лидером).

Авторы статьи считают целесообразным высказать свою точку зрения по поводу одного из наиболее волнующих вопросов современности. В настоящее время инновации – необходимое условие развития всех сфер человеческой деятельности [5–7, 9–11]. Авторы статьи не отрицают необходимости инновационного развития всех сфер человеческой деятельности, но уверены, что стремление руководящего работника внедрить инновации (иногда весьма сомнительные) “любой ценой” приводит к печальным последствиям. Руководитель должен, прежде всего, создать условия (в том числе социально-психологические, т.е. готовность персонала) для внедрения инновации. Положительный пример тому – внедрение технологий дистанционного обучения в Кубанском государственном технологическом университете. На факультете повышения квалификации преподавателей обучают создавать

программно-методические комплексы второго уровня (т.е. соответствующие технологиям дистанционного обучения); более того, имеются выплаты стимулирующего характера за создание такого методического обеспечения. Чтобы применение инноваций приносило пользу, а не вред, руководитель (в любой сфере деятельности) должен создавать, прежде всего, всевозможные условия для их внедрения (организационно-методические, экономические, социально-психологические и т.д.).

Заключение. В результате исследования создана модель профессиональной компетентности менеджера, инвариантная по отношению к сфере человеческой деятельности и уровню иерархии управляемой социальной системы. Перспективы развития работы – факторный анализ успешности руководящей деятельности.

Работа выполнена в рамках исследовательского проекта “Современные информационно-образовательные среды” (№ 16-36-00348 от 17.03.2016 года), выполняющегося при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ворошилова, И.С. Зрелость социально-педагогических систем / И.С. Ворошилова, М.Л. Романова, З.А. Батчаева, Г.П. Кувшинова, З.Н. Чеккуева // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. - № 11, 2015. – С. 249-265.

2. Гребенев, И.В. Методическая компетентность преподавателя: формирование и способы оценки / И.В. Гребенев // Педагогика. - № 1, 2014. – С. 69-74.

3. 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.

4. 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.

5. Крахмалёва, Т.С. Организация культурно-воспитательной среды учреждения среднего профессионального образования на основе педагогических традиций / Т.С. Крахмалёва, В.А. Петьков // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. - № 3 (162), 2015. - С. 76-82.

6. Левченко, А.А. Инновационный потенциал педагога / А.А. Левченко, Р.И. Ковтун, С.В. Цаава, И.С. Ворошилова, М.Л. Романова // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. - № 10 (128), 2015. – С. 113-118.

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. Оптимизация процесса управления физической культурой и спортом в муниципальном образовании / В.А. Петьков, Э.Э. Кочкаров, Э.А. Кубеков // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. - № 4 (146), 2014. – С. 140-145.

10. Петьков, В.А. Проектирование инновационной деятельности кафедры спортивных дисциплин физкультурного факультета вуза / В.А. Петьков, Э.Э. Кочкаров, Э.А. Кубеков // Теория и практика общественного развития. - № 3, 2015. – С. 168-170.

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

12. Романова, М.Л. Современные модели исследовательской деятельности

педагога / М.Л. Романова, О.В. Пучкина, Е.И. Судоргина, Л.В. Шендрик, А.С. Евмененко // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - № 12 (118), 2014. – С. 177-181.

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

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

15. Shaposhnikova T.L., Romanova M.L., Hlopova T.P. and Tarasenko N.A. Interrelation of Tolerance Formation and Social Experience: Life Science Journal, 10 (12s), 2013. – pp. 158-162.

REFERENCES

1. Voroshilova, I.S. Zrelost sotsialno-pedagogicheskikh sistem / I.S. Voroshilova, M.L. Romanova, Z.A. Batchaeva, G.P. Kuvshinova, Z.N. Chekkueva // Nauchnye trudy Kubanskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta. - № 11, 2015. – S. 249-265.

2. Grebenev, I.V. Metodicheskaya kompetentnost prepodavatelya: formirovanie i sposoby otsenki / I.V. Grebenev // Pedagogika. - № 1, 2014-S. 69-74.

3. 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. – S. 128-133.

4. Zaytseva, O.Yu. Sovremennyye 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. – S. 68-72.

5. Krakhmaleva, T.S. Organizatsiya kulturno-vospitatel'noy sredy uchrezhdeniya srednego professional'nogo obrazovaniya na osnove pedagogicheskikh traditsiy / T.S. Krakhmaleva, V.A. Petkov // Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya. - № 3 (162), 2015. - S. 76-82.

6. Levchenko, A.A. Innovatsionnyy potentsial pedagoga / A.A. Levchenko, R.I. Kovtun, S.V. Tsaava, I.S. Voroshilova, M.L. Romanova // Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta. - № 10 (128), 2015. – S. 113-118.

7. Loyko, V.I. Diagnostika effektivnosti obrazovatelnykh sred (na primere kafedr i fakultetov) / V.I. Loyko, D.A. Romanov, N.V. Kushnir, A.V. Kushnir // Politematicheskii 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. Optimizatsiya protsessa upravleniya fizicheskoy kulturoy i sportom v munitsipalnom obrazovanii / V.A. Petkov, E.E. Kochkarov, E.A. Kubekov // Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya. - № 4 (146), 2014. – S. 140-145.

10. Petkov, V.A. Proektirovanie innovatsionnoy deyatel'nosti kafedry sportivnykh distsiplin fizkulturnogo fakulteta vuza / V.A. Petkov, E.E. Kochkarov, E.A. Kubekov // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. - № 3, 2015. – S. 168-170.

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

12. Romanova, M.L. Sovremennyye modeli issledovatel'skoy deyatel'nosti pedagoga / M.L. Romanova, O.V. Puchkina, E.I. Sudorgina, L.V. Shendrik, A.S. Evmenenko // Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta. - № 12 (118), 2014. – S. 177-181.

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

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

15. Shaposhnikova T.L., Romanova M.L., Hlopova T.P. and Tarasenko N.A. Interrelation of Tolerance Formation and Social Experience: Life Science Journal, 10 (12s), 2013. – pp. 158-162.

MANAGER PROFESSIONAL COMPETENCE

K.V. KHOROSHUN, V.G. MINENKO

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

The purpose of investigation is manager professional competence models elaboration. The authors proved, that the compulsory subsystems of manager professional competence must be managerial competence, methodical competence, investigate competence, scientific-theoretical competence and informational competence; presented the interrelation between components of manager professional competence, also presented consistence and structure for every presented personally-professional abilities. During investigation the authors regards, that the requirements to manager professional competence determined by targets, problems and functions of managerial activity, and also by socially-economical systems development trajectory. The leading role plays the managerial competence, because its given the reason for other components of manager professional competence; however, the informational, investigate, methodical and scientific-theoretical competence in manager make strong-willed the managerial competence. In article also presented the analogy between manager and teacher professional competence.

Key words: professional competence, manager, consistence, structure, importance.