

Научная статья

УДК 316.354

doi: 10.22394/2079-1690-2022-1-1-257-262

## СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

Андрей Валерьевич Рачипа<sup>1</sup>, Екатерина Ивановна Лопатина<sup>2</sup>,  
Сергей Иванович Самыгин<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия, rachipa@sfedu.ru,  
<https://orcid.org/0000-0003-4693-0126>

<sup>1</sup>Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), Москва,  
Россия

<sup>2</sup>Армавирский механико-технологический институт, Армавир, Россия, ekfilonenko@yandex.ru

<sup>3</sup>Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия,  
samygin78\_@yandex.ru

**Аннотация.** Авторы статьи отмечают, что трансформация общества и экономики приводит к тому, что организации вынуждены постоянно стремиться к развитию компетенций своего персонала, особенно это касается управленческого звена компании. Помимо цифровых и личностных компетенций, управленческий персонал должен обладать социальными компетенциями. В работе авторы отмечают, что социальная компетентность обладает важным значением для профессиональной компетентности управленческого персонала в целом. Благодаря социальной компетентности управленцы обладают возможностью взаимодействовать с сотрудниками как по формальным поводам, так и неформально, что позволяет поддерживать благоприятный микроклимат в коллективе и мотивировать сотрудников на реализацию поставленных задач. Также авторами статьи отмечено, что социальная компетентность позволяет управленческому персоналу полноценно владеть современной реальностью и грамотно подбирать и развивать команду сотрудников организации, что, в свою очередь, способствует эффективному продвижению компании.

**Ключевые слова:** компетенции, компетентность, персонал, компания, управление социальных процессов, социальная компетентность, управленческий персонал, социологическое измерение, сотрудники

**Для цитирования:** Рачипа А. В., Лопатина Е. И., Самыгин С. И. Социальная компетентность управленческого персонала организации: социологическое измерение // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 1. С. 257–262. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-1-257-262>.

Sociology Problems

Original article

## SOCIAL COMPETENCE OF MANAGERIAL PERSONNEL: A SOCIOLOGICAL DIMENSION

Andrey V. Rachipa<sup>1</sup>, Ekaterina I. Lopatina<sup>2</sup>, Sergey I. Samygin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, rachipa@sfedu.ru,  
<https://orcid.org/0000-0003-4693-0126>

<sup>1</sup>Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow, Russia

<sup>2</sup>Armavir Mechanics and Technology Institute, Armavir, Russia, ekfilonenko@yandex.ru

<sup>3</sup>Rostov State University of Economics (RINH), Rostov-on-Don, Russia, samygin78\_@yandex.ru

**Abstract.** The authors of the article note that the transformation of society and the economy leads to the fact that organizations are forced to constantly strive to develop the competencies of their staff, especially for the management of the company. In addition to digital and personal competencies, management personnel must have social competencies. In the work, the authors note that social competence is important for the professional competence of managerial personnel in general. Thanks to social competence, managers have the opportunity to interact with employees both on formal occasions and informally, which allows them to maintain a favorable microclimate in the team and motivate employees to achieve their

goals. Also, the authors of the article noted that social competence allows management personnel to fully master modern reality and competently select and develop a team of employees of the organization, which in turn contributes to the effective promotion of the company.

**Keywords:** competencies, competence, personnel, company, management of social processes, social competence, managerial personnel, sociological dimension, employees

**For citation:** Rachipa A. V., Lopatina E. I., Samygin S. I. Social competence of managerial personnel: a sociological dimension. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2022;(1):257–262. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-1-257-262>.

Сегодня на современном рынке труда перед каждой компанией стоит важная стратегическая задача – быть конкурентоспособной в своей отраслевой нише. В связи с этим, организации стремятся к тому, чтобы создавать свой неповторимый бренд с четкой миссией компании, с трансляцией своих наиболее сильных сторон и ценностей сотрудников.

Очень важную роль в построении и продвижении интересного бренда организации играет деятельность управленческого персонала компании. В современном мире интерес к такому объекту, как управленческий персонал, возникает у многих исследователей. Ученые обращаются к изучению управленцев разных компаний.

На сегодняшний день исследователи активно изучают работу административно-управленческого персонала высших учебных заведений [1], обращая внимание на модель повышения эффективности деятельности административно-управленческого персонала университета [2].

Рассматривая управленческий персонал организации, научное сообщество обращается к оценке эффективности данного звена организации и вопросам материального стимулирования управленцев, поскольку именно они принимают непосредственное участие в обеспечении устойчивости деятельности компании [3]. Исследователями проводится анализ личностно-профессиональных качеств руководителя, на основе которых происходит прогнозирование его эффективности [4]. Помимо личностных качеств руководителей под исследовательский анализ попадают технологии управленческой деятельности административного звена компании, куда можно отнести тайм-менеджмент [5].

Большое значение со стороны исследователей придается такому вопросу, как развитие компетенций управленческих кадров. Исследователи делают акцент на актуальных (цифровых, социальных и личностных) компетенциях управленцев, на основе изучения опыта подготовки управленческих кадров за рубежом [6]. В связи с активной цифровизацией и информатизацией современного общества, важными компетенциями, которыми необходимо владеть управленческому персоналу, являются цифровые компетенции: владения IT-навыками, кибербезопасности и работы с персональными данными [7]. Как отмечает коллектив авторов работы, посвященной рассмотрению цифровых компетенций в модели актуальных компетенций управленческих кадров, сформированность данных компетенций у управленческого персонала позволит организации «реализовать цели своей деятельности в новой цифровой среде» [7, С. 49]. То есть цифровые компетенции управленцев смогут повлиять на рост и развитие компании в новых условиях рынка.

В связи с активной трансформацией общества и экономики, что влияет на стратегии развития организаций, ученые обращаются к изучению ценностных установок и профессиональных компетенций управленческого персонала предприятий в рамках концепции «Индустрия 4.0» [8]. Как отмечают Х.З. Ксенофонтова и О.А. Сагина, обновление индустрии способствует тому, что организациям необходимо разработать современные модели профессиональных компетенций управленческого персонала, основанные на реализации комплексного непрерывного обучения управленческого персонала [8, С. 297].

Проведенный нами анализ научных источников, посвященных вопросам деятельности управленческого персонала компаний, позволил выявить актуальность выбранной темы среди научного сообщества. Обращаясь к приведенным выше вопросам по проблемному полю исследования, мы видим, что для компании важно развивать пул компетенций, которыми будет владеть управленческий персонал, так как это помогает компании идти вперед и быть конкурентоспособной в эпоху постоянных трансформаций. Большое количество современных работ направлены на рассмотрение цифровых и личностных компетенций управленцев, но, на наш взгляд, остается не до конца проработанным очень важный вопрос изучения социальной компетентности управленческого персонала. В связи с чем, в рамках данной статьи мы ставим цель – рассмотреть значение социальной компетентности управленческого персонала организации с точки зрения социологического анализа.

Для того, чтобы определить, что представляет собой социальная компетентность управленческого персонала, необходимо уточнить, что такое «компетенция» и «компетентность».

Отметим, что в настоящее время огромное количество работ посвящено рассмотрению дефиниции «компетенция». Чаще всего труды исследователей связаны с работой вузов и компетентностным подходом в образовании [9; 10]. Также ученые затрагивают вопрос измерения компетенций [11]. В рамках большого количества работ по данной тематике дается множество определений указанным дефинициям. Мы не стремимся углубиться в анализ существующих определений. В данной статье мы используем социологический подход к компетентности и под компетенцией в данном исследовании мы понимаем знания, умения, навыки, интеллектуальные, психофизиологические качества, формируемые и развиваемые личностью в процессе обучения, необходимые для выполнения того или иного вида деятельности. Компетенции – это основа для того, чтобы сформировалась компетентность [12]. То есть компетенции являются компонентами компетентности – «фактически оценка/самооценка актуального/потенциального соответствия разнообразных индивидуально-психологических качеств/свойств личности гласным/негласным требованиям / ожиданиям конкретной сферы человеческой деятельности» [13].

Управленческая деятельность предполагает постоянное взаимодействие с другими людьми для организации их совместной деятельности. То есть управленческий персонал выполняет «деятельность по организации деятельности».

Для управленческой практики компетентностный подход обладает огромной значимостью, потому что компетентность управленческого персонала выражается в личностно и интеллектуально обусловленных, мотивированных проявлениях компетенций в рамках того или иного вида профессиональной деятельности, что позволяет грамотно выстраивать управление командой организации.

Говоря о социальной компетентности, обратимся к подходу, представленному М. Аргайлом [14]. Данный исследователь рассматривает компоненты социальной компетентности, к которым, по его мнению, относятся: социальная сензитивность, навыки, способствующие эффективному взаимодействию с сотрудниками организации, равновесие, спокойствие.

Основываясь на приведенных выше определениях компетенций, компетентности и компонентов, которые составляют социальную компетентность, саму социальную компетентность в данном исследовании мы рассматриваем как проявления социальной компетенции субъекта в рамках управленческой деятельности. Социальная компетентность управленческого персонала организации представляет собой способность управленцев грамотно использовать свои знания, умения и навыки для создания и развития социальных связей [15]. Социальная компетентность включает в себя такие компоненты, как познавательный, эмоциональный, системный.

Рассматривая более детально каждый из приведенных компонентов социальной компетентности в отношении управленческого персонала организации, отметим, что управленец – это не только профессионал своего дела, который на теоретическом уровне владеет всем необходимым комплексом знаний; но и тот, кто на практике умеет грамотно транслировать свои знания, взаимодействуя с другими акторами, донося необходимую информацию в четкой и структурированной форме. Поскольку управленческий персонал очень часто взаимодействует с людьми, то для данной категории работников важно владеть социальной компетентностью, быть компетентным в области человеческих отношений.

На наш взгляд, социальная компетентность управленца выражается в ответственности, организованности, целеустремленности, в корректном взаимодействии с подчиненными. Управленческий персонал в рамках реализации социальной компетентности показывает способность к соблюдению межролевой дистанции, проявлению социальной эмпатии (умению сопереживать), терпимости и толерантному отношению к мнению, которое противоречит их собственному. Социальная компетентность также проявляется в независимости, непосредственности, в активной коммуникации со всеми звеньями организационной структуры. Управленческий персонал компании должен проявлять способность не только к критическому мышлению, но и к творчеству, быть открытым, терпимым в конфликтном взаимодействии, а также выстраивать взаимоотношения с персоналом на основе доверия.

Стоит отметить, что нами перечислены общие признаки социальной компетентности, которые будут иметь корректировки в соответствии с конкретной ситуацией, контекстом, с которыми будет сталкиваться управленческий персонал.

Социальная компетентность позволяет управленческому персоналу выполнять следующие функции [15]:

- взаимодействовать с сотрудниками как по формальным поводам, так и налаживать неформальное общение;
- поддерживать благоприятный микроклимат в коллективе;

- вызывать доверие и симпатию сотрудников организации;
- собирать команду единомышленников;
- увлекать сотрудников своими идеями, мотивировать на новые свершения и реализацию поставленных задач.

Перечисленные нами компоненты и функции социальной компетентности позволяют нам судить о том, что данная компетентность является важной профессиональной чертой для управленческого персонала. Интеллект, в совокупности с чувственной и эмоциональной составляющей, позволяет управленческому звену грамотно владеть своими эмоциями и правильно выстраивать диалог с сотрудниками. Социальная компетентность позволяет управленческому персоналу быстро адаптироваться к той социальной ситуации, у которой происходит работа. То есть социальная компетентность позволяет управленческому персоналу полноценно владеть современной реальностью и грамотно подбирать и развивать команду сотрудников организации, что, так или иначе, способствует эффективному продвижению компании.

#### **Список источников**

1. Мялкина Е.В., Житкова В.А. Система комплексной оценки административно-управленческого персонала в вузе: практика и особенности // Вестник Мининского университета. 2018. №1 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-kompleksnoy-otsenki-administrativno-upravlencheskogo-personala-v-vuze-praktika-i-osobennosti> (дата обращения: 28.01.2022).

2. Демин М.В., Шушарина Н.Н. Модель повышения эффективности деятельности административно-управленческого персонала федерального университета // Высшее образование в России. 2020. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-administrativno-upravlencheskogo-personala-federalnogo-universiteta> (дата обращения: 28.01.2022).

3. Трач Д. М., Мельничук Л. Д. Управленческий персонал - эффективность и оценка // Вестник ГУУ. 2019. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskiy-personal-effektivnost-i-otsenka> (дата обращения: 28.01.2022).

4. Мударисов А.А., Лыткина К.А. «Мировоззренческий» подход к анализу личностно-профессиональных качеств руководителя и прогнозированию его эффективности // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovozzrencheskiy-podhod-k-analizu-lichnostno-professionalnyh-kachestv-rukovoditelya-i-prognozirovaniyu-ego-effektivnosti> (дата обращения: 28.01.2022).

5. Титова Д.В. использование тайм-менеджмента в управленческой деятельности руководителей бизнес-организаций // Современные технологии управления. 2020. №2 (92). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-taym-menedzhmenta-v-upravlencheskoy-deyatelnosti-rukovoditeley-biznes-organizatsiy> (дата обращения: 28.01.2022).

6. Можаяева Г.В., Максимова М.В., Селиванова М.А. Анализ актуальных компетенций управленческих кадров для реального сектора экономики в условиях цифровизации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2020. №51. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-aktualnyh-kompetentsiy-upravlencheskih-kadrov-dlya-realnogo-sektora-ekonomiki-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 28.01.2022).

7. Можаяева Г.В., Александрова Л.Д., Пуляева В.Н. Цифровые компетенции в модели актуальных компетенций управленческих кадров // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2020. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-kompetentsii-v-modeli-aktualnyh-kompetentsiy-upravlencheskih-kadrov> (дата обращения: 28.01.2022).

8. Ксенофонтова Х.З., Сагина О.А. Развитие компетенций управленческого персонала в условиях Industria-4. 0 // Россия: тенденции и перспективы развития. 2020. №15-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kompetentsiy-upravlencheskogo-personala-v-usloviyah-industria-4-0> (дата обращения: 28.01.2022).

9. Снеговая О.А., Карапетян Е.А., Власова В.Н. Коммуникативно-компетентностный подход в образовательном пространстве высшей школы // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativno-kompetentnostnyu-podhod-v-obrazovatelnom-prostranstve-vysshey-shkoly> (дата обращения: 29.01.2022).

10. Мезенцева Д.А., Джавлах Е.С., Елисеева О.В., Багаутдинова А.Ш. К вопросу о цифровой компетенции преподавателя // Высшее образование в России. 2020. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-tsifrovoy-kompetentsii-prepodavatelya> (дата обращения: 29.01.2022).

11. Глазунова О.В., Кожаринов М.Ю. Компетенции. Попробуем измерить?! // Исследователь/Researcher. 2020. №1 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-poprobuem-izmerit> (дата обращения: 29.01.2022).
12. Зимняя И.А. Компетенция – компетентность: субъектная трансформация // Акмеология. 2010. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsiya-kompetentnost-subektnaya-transformatsiya> (дата обращения: 29.01.2022).
13. Ксенофонтова Е., Пехова Н. Социология компетентности и модель компетенций как области научного и практического интереса // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 1, С. 194-206.
14. Argyle M. *The Psychology of Interpersonal Behavior*. Penguin Books, 1974.
15. Почебут Д.А. Социальная компетентность современного менеджера: понятие и место в профессиональной деятельности // Человек. Спорт. Медицина. 2007. №26 (98). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-kompetentnost-sovremennogo-menedzhera-ponyatie-i-mesto-v-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 29.01.2022).

### References

1. Myalkina E.V., Zhitkova V.A. The system of complex assessment of administrative and managerial personnel at the university: practice and features. *Vestnik Mininskogo universiteta = Bulletin of the Minin University*. 2018; 1 (22). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-kompleksnoy-otsenki-administrativno-upravlencheskogo-personala-v-vuze-praktika-i-osobnosti> [Accessed: 28.01.2022] (In Russ.)
2. Demin M.V., Shusharina N.N. A model for improving the efficiency of administrative and managerial personnel of a federal university. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*. 2020; 11. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-administrativno-upravlencheskogo-personala-federalnogo-universiteta> [Accessed: 28.01.2022] (In Russ.)
3. Trach D. M., Melnichuk L. D. Management personnel - efficiency and evaluation. *Vestnik gosudarstvennogo universiteta upravleniya = Bulletin of the State University of Management*. 2019; 11. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskiy-personal-effektivnost-i-otsenka> [Accessed: 28.01.2022] (In Russ.)
4. Mudarisov A.A., Lytkina K.A. "Worldview" approach to the analysis of the personal and professional qualities of the leader and forecasting its effectiveness. *Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika = Society: sociology, psychology, pedagogy*. 2020;(11). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovozzrencheskiy-podhod-k-analizu-lichnostno-professionalnyh-kachestv-rukovoditelya-i-prognozirovaniyu-ego-effektivnosti> [Accessed: 28.01.2022] (In Russ.)
5. Titova D.V. The use of time management in the management activities of leaders of business organizations. *Sovremennye tekhnologii upravleniya = Modern management technologies*. 2020; 2 (92). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-taym-managementa-v-upravlencheskoy-deyatelnosti-rukovoditeley-biznes-organizatsiy> [Accessed: 28.01.2022] (In Russ.)
6. Mozhaeva G.V., Maksimova M.V., Selivanova M.A. Analysis of current competencies of managerial personnel for the real sector of the economy in the context of digitalization. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonom = Bulletin of the Tomsk State University. Economy*. 2020; 51. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-aktualnyh-kompetentsiy-upravlencheskih-kadrov-dlya-realnogo-sektora-ekonomiki-v-usloviyah-tsifrovizatsii> [Accessed: 28.01.2022] (In Russ.)
7. Mozhaeva G.V., Aleksandrova L.D., Pulyaeva V.N. Digital competencies in the model of actual competencies of managerial personnel. *Gumanitarnye nauki. Vestnik Finansovogo Universiteta = Humanitarian sciences. Bulletin of the Financial University*. 2020; 6. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-kompetentsii-v-modeli-aktualnyh-kompetentsiy-upravlencheskih-kadrov> [Accessed: 28.01.2022] (In Russ.)
8. Ksenofontova Kh.Z., Sagina O.A. Development of competencies of managerial personnel in the conditions of Industria-4. 0. *Rossiya: tendentsii i perspektivy razvitiya = Russia: trends and development prospects*. 2020; 15-1. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kompetentsiy-upravlencheskogo-personala-v-usloviyah-industria-4-0> [Accessed: 28.01.2022] (In Russ.)
9. Snegovaya O.A., Karapetyan E.A., Vlasova V.N. Communicative-competence approach in the educational space of higher education. *Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i social'nye nauki = Humanitarian, socio-economic and social sciences*. 2019; 10. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativno-kompetentnostnyy-podhod-v-obrazovatelnom-prostranstve-vysshey-shkoly> [Accessed: 29.01.2022] (In Russ.)

10. Mezentseva D.A., Javlakh E.S., Eliseeva O.V., Bagautdinova A.Sh. To the question of teacher's digital competence. *Vysshee obrazovanie v rossii= Higher education in Russia*. 2020; 11. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-tsifrovoy-kompetentsii-prepodavatelya> [Accessed: 29.01.2022] (In Russ.)
11. Glazunova O.V., Kozharinov M.Yu. Competences. Let's try to measure! *issledovatel' = Researcher*. 2020; 1 (29). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-poprobuem-izmerit> [Accessed: 29.01.2022] (In Russ.)
12. Zimnyaya I.A. Competence - competence: subjective transformation. *Akmeologiya = Akmeologiya*. 2010; 2. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsiya-kompetentnost-subektnaya-transformatsiya> [Accessed: 29.01.2022] (In Russ.)
13. Ksenofontova E., Pekhova N. Sociology of competence and the model of competences as a field of scientific and practical interest. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya = Moscow University Bulletin. Series 18. Sociology and political science*. 2014; 1: 194-206 (In Russ.)
14. Argyle M. *The Psychology of Interpersonal Behavior*. Penguin Books, 1974.
15. Pochebut D.A. Social competence of a modern manager: concept and place in professional activity. *CHelovek. Sport. Medicina = Man. Sport. The medicine*. 2007; 26 (98). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-kompetentnost-sovremennogo-menedzhera-ponyatie-i-mesto-v-professionalnoy-deyatelnosti> [Accessed: 29.01.2022] (In Russ.)

#### **Информация об авторах**

А. В. Рачипа – докт. социол. наук, проф.;  
Е. И. Лопатина – канд. экон. наук, доц.;  
С. И. Самыгин – докт. социол. наук, проф.

#### **Information about the authors**

A. V. Rachipa – Doctor of Sociological sciences, Professor;  
E. I. Lopatina – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
S. I. Samygin – Doctor of Sociological Sciences, Professor.

**Вклад авторов:** все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Contribution of the authors:** the authors contributed equally to this article.  
The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 09.02.2022; одобрена после рецензирования 26.02.2022; принята к публикации 27.02.2022.

The article was submitted 09.02.2022; approved after reviewing 26.02.2022; accepted for publication 27.02.2022.