Интересът към управленската компетентност възниква като важно измерение на определянето и оценяването на приноса на управленската дейност за успеха на организацията по време на големи промени. Има няколко различни подхода за определяне на управленската компетентност. Два от тях са функционалният анализ (който се основава на определени от даден сектор общи роли и функции) и моделът на личностните характеристики (основан на характеристиките на изявени мениджъри). И двата подхода включват подробно разработване на сложни схеми за управленската дейност и връзката й с роли и функции, които могат точно да се определят.

Компетентностните подходи към управлението са допринесли значително за някои аспекти от УЧР: подбор на персонала, обучение и развитие в кариерата, управление на изпълнението на дейността и др. Сред потенциалните ограничения на подходите, основани на компетентността, са: склонност към статичност и базиране върху настоящата действителност, проблеми при интегрирането и изграждането на приоритети в различните области на компетентност. Друг риск е смесването на описателните и предписателните аспекти на компетентността като дефиниция на управленското поведение и практика.