



УДК 331.44+65.011.42

DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-4-122-131

В. Н. ИВАНОВ
Е. В. ЯКОВЛЕВА

Омский государственный
технический университет,
г. Омск

КРЕАТИВНО-ТВОРЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО МЕНЕДЖЕРА КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ: ЦЕННОСТНО- ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД. ЧАСТЬ II¹

В представляемой второй части статьи раскрыты эго-, микро- и макрофакторы, влияющие на формирование и развитие креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции. К первой группе факторов отнесены ценностно-ориентационная компонента, здоровье, психофизиологические аспекты личности, уровень образования, профессионализм и квалификация, нравственность, творческий, креативный, эмоциональный и коммуникативный потенциал. Ко второй и третьей группе отнесены факторы соответственно внутренней и внешней среды предприятия. Аналитическим методом описан индекс креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции менеджера и входящих в него компонентов.

Показаны результаты факторного анализа необходимых и достаточных условий формирования и развития креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции на основе ценностно-ориентированного подхода, позволившие смоделировать влияние ценностно-ориентированной мотивации руководителя как креативно-творческого лидера на инновационное развитие предприятия, а также выявлять лжеразвивающие сотрудников и предприятие управленческие действия.

Ключевые слова: компетенция менеджмента, генезис лидерства, новаторство на предприятии, духовность персонала, инновационное развитие, моделирование, ценностная ориентация.

Результаты исследования. Сущностное ядро ценностно-ориентированного подхода можно представить двумя основными аспектами. Во-первых, подход имеет конкретно целевую направленность на обеспечение эффекта новаторства и инновационное развитие предприятий промышленности. Во-вторых, подход учитывает при формировании и развитии креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции менеджеров множественные факторы, обуславливающие уровень и направленность применения данной компетенции [1].

В процессе формирования и развития креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции необходима оценка именно совокупного факторного влияния. В рамках ценностно-ориентированного подхода и исходя из управленческой

специфики в предметной области исследования был сделан вывод об особенном акценте в анализе на эгофакторные составляющие формирования и развития креативно-творческого лидерства менеджеров в условиях влияния макрофакторов (общего и операционного уровней внешней среды предприятия) и микрофакторов (внутренней среды предприятия).

Итак, креативно-творческое лидерство как управленческая компетенция, обеспечивающая эффект новаторства в процессе формирования и развития, подвержена влиянию сложного воздействия факторов, которые можно разделить на группы необходимых и достаточных, являющихся экзогенными и эндогенными по своему происхождению. Исходя из уровня происхождения данные факто-

Группы факторного влияния на формирование и развитие креативно-творческого лидерства менеджера как управленческой компетенции

Группы факторного влияния	Факторы	Описание факторного влияния
Необходимые	Эго-факторы	Определяются индивидуальными особенностями ценностной ориентации менеджеров на личностном уровне, формируя креативно-творческое лидерство как управленческую компетенцию на индивидуальном уровне. Подвержены воздействию микро- и макрофакторов.
Достаточные	Макрофакторы	Факторы организационной среды (внешнего поля деятельности предприятия) — экзогенные по природе. Имеют два уровня воздействия — прямой и косвенный. К факторам прямого воздействия относят факторы промышленного, сырьевого, рыночного, кадрового, финансового секторов домена внешней среды. Это так называемая операционная среда или среда задач, или функциональная среда. К факторам косвенного воздействия относят факторы международного, государственного, социально-культурного, технологического, экономического секторов. Последняя группа факторов имеет объективный характер, являясь не зависящей от хозяйствующего субъекта (промышленного предприятия), объединяет те условия внешней среды, на которые предприятие не может повлиять, однако данные факторы, как правило, известны заранее, могут использоваться в качестве входных (независимых) переменных [3, 4].
	Микро-факторы	Факторы внутренней среды предприятия — эндогенные, формируются подсистемами внутренней среды предприятия (подсистемами: финансов, маркетинга, производства, персонала) и оказывают существенное влияние на качественный и количественный уровни креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции [3, 4].

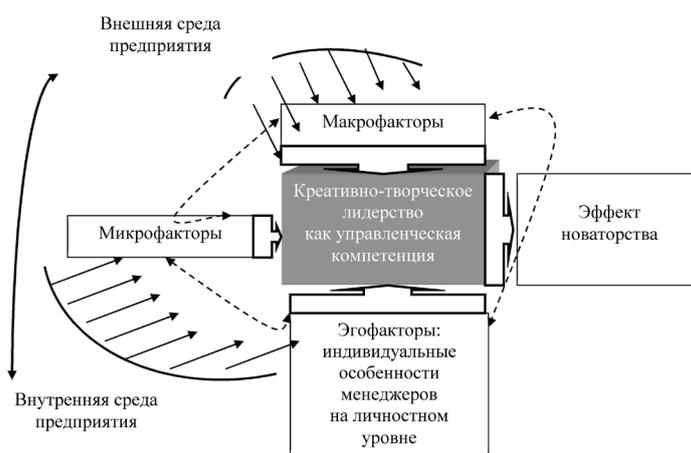


Рис. 1. Факторное влияние на формирование и развитие креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции

ры являются взаимовлияющими макро-, микро- и эгофакторами (табл. 1) [2]. Причем к группе необходимых факторов следует отнести эгофакторы, взаимодополняемые в своем взаимодействии по формированию и развитию креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции группой достаточных факторных условий в виде микро- и макрофакторов.

Интегральная обусловленность формирования и развития креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции факторным влиянием представлена на рис. 1.

Работник в организации, как известно, многогранен и многомерен [5]. Исключительно сложной управленческой задачей является ориентированное на инновационный результат формирование и развитие гармоничной личности на различных этапах

ее адаптации и развития на предприятии, что необходимо для обеспечения эффекта новаторства. В качестве векторных направлений такого профессионального развития работников в интересах эффекта новаторства необходимо рассматривать: физическое здоровье, эрудиционные способности, склонность к творчеству, политические интересы, систему ценностей, выражение и поддержку тех или иных нравственных норм, профессионально-квалификационный и образовательный уровни.

В результате данного исследования эгофакторные компоненты креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции разделены на группы базовой платформы (первичных по своей природе, играющих роль источников) и вторичных, приобретаемых в течение всей профессиональной жизнедеятельности менеджера, в том числе явля-

Эгофакторные компоненты креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции *i*-го работника (менеджера)

Группа факторов	Эгофакторы ²	Характеристика компонентов
1	2	3
Приобретенные компоненты — результат инвестиций в развитие врожденных качественных характеристик менеджера (ВКМ)	Ценностно-ориентационная компонента (ЦОК)	Определяет «ядро» креативно-творческого лидерства, формирует направленность и мотивы, нравственные ориентиры, уровень социальной зрелости менеджера
	Здоровье	Изменение состояния организма человека в процессе его жизнедеятельности. Иначе — это изменение набора количественных параметров, формирующих здоровье как качественную характеристику индивидуума: антропометрических, физических, биохимических, биологических и т.п. Данное изменение определяет трудоспособность человека, в том числе его способность к интеллектуально-инновационной деятельности. В экономике труда одним из основных показателей состояния здоровья является отсутствие сотрудника на работе из-за болезней [6].
	Психофизиологические характеристики (ПФХ)	Изменение индивидуальных свойств психофизиологического типа личности в процессе жизнедеятельности, например, возрастные изменения памяти, характера, темперамента, быстроты реакции [7].
	Образование	Процесс формирования компетентностного уровня в общеобразовательной и профессиональной сферах.
	Профессионализм и квалификация (Пук)	Определяется уровнем профессиональной квалификации.
	Социальный статус (СС)	Компонента социального положения.
	Нормативно-нравственный фактор (ННФ)	Фактор общей и профессиональной культуры личности, гражданской позиции.
	Творческий потенциал (ТП)	Творческие способности.
	Креативный потенциал (КП)	Креативные способности — потенциал прагматического творчества.
	Эмоциональный потенциал (ЭП)	Разновидность социального интеллекта, которая заключается в способности распознавать, понимать, вызывать чувства и эмоции [8].
	Коммуникативный потенциал (КомП)	Определяет способность участия личности в совместной деятельности, а соответственно, эффективность в командной работе.
Базовая платформа — источники креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции — основа потенциала лидерства	Здоровье (ВКМ)	Наследственно. Иначе — отсутствие недуга, болезни. Набор количественных измерений: антропометрических (рост, вес, объем грудной клетки, геометрическая форма органов и тканей); физических (частота пульса, артериальное давление, температура тела); биохимических (содержание химических элементов в организме, эритроцитов, лейкоцитов, гормонов и пр.); биологических (состав кишечной флоры, наличие вирусных и инфекционных болезней) и т.п. [6].
	Психофизиологические характеристики (ПФХ ВКМ)	Индивидуальные свойства психофизиологического типа личности: пол, возраст, способности, интеллект, память, темперамент, характерологический тип [7, 9, 10].

ющихся результатом целенаправленного развития базовых компонентов и других не планируемых изменений.

Эгофакторы креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции в виде частных составляющих потенциала её качества представлены в табл. 2.

Представленные группы микро- и макрофакторов также включают огромное многообразие частных факторов (рис. 2), оказывающих как прямое,

так и косвенное влияние и играющих роль возмущающего воздействия. В результате в совокупности с эгофакторами возможны негативные изменения креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции, что может являться причиной определенных проблем достижения требуемого уровня эффекта новаторства и инновационного развития предприятия.

Индекс креативно-творческого лидерства $I_{кл.л}^i$ как управленческой компетенции *i*-го работника



Рис. 2. Факторное влияние на формирование и развитие креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции

(менеджера) в момент времени t можно представить как:

$$I_{кмл(t)}^i = f(I_{кмл(t)}^{oi}, I_{кмл(t)}^{bki}),$$

где $I_{кмл(t)}^{oi}$ — индекс эгофакторных составляющих базовой платформы креативно-творческого лидерства i -го работника (менеджера) в момент времени t ; $I_{кмл(t)}^{bki}$ — индекс вторичных эгофакторных компонентов креативно-творческого лидерства i -го работника (менеджера) в момент времени t .

$$I_{кмл(t)}^{oi} = f(I_{з(ВКМ)}, I_{пфх(ВКМ)}),$$

где $I_{з(ВКМ)}$ — индекс наследственных характеристик здоровья; $I_{пфх}$ — индекс психофизиологических характеристик.

$$I_{кмл(t)}^{bki} = f(I_{цo'}, I_{з'}, I_{пфх'}, I_{о'}, I_{нк'}, I_{нн'}, I_{нп'}, I_{к'}, I_{э'}, I_{кп}),$$

где $I_{цo'}$, $I_{з'}$, $I_{пфх'}$, $I_{о'}$, $I_{нк'}$, $I_{нн'}$, $I_{нп'}$, $I_{к'}$, $I_{э'}$, $I_{кп}$ — соответственно индексы ценностной ориентации, здоровья (приобретенный компонент), ПФХ (приобретенный компонент); образования; профессионализма и квалификации; нормативности и нравственности; творческих способностей; креативного, эмоционального и коммуникативного потенциалов.

Тогда величина индекса креативно-творческого лидерства менеджера $I_{кмл(t+1)}^M$ в динамике к моменту времени $(t + 1)$ под влиянием эго-, микро- и макрофакторов может быть выражена в виде:

$$I_{кмл(t+1)}^M = I_{кмл(t)}^M + \Delta I_{кмл}^M.$$

Креативно-творческое лидерство менеджера, в свою очередь, необходимо рассматривать в качестве существенного фактора инновационного потенциала персонала, являющегося источником эффекта новаторства. Креативно-творческое лидерство менеджера как управленческая компетенция

и эгофакторные компоненты инновационного потенциала персонала (коллективный уровень), формируемые под его влиянием, раскрыты в табл. 3 как факторы потенциала эффекта новаторства.

Индекс потенциала эффекта новаторства (коллективный уровень) в момент времени t можно представить как:

$$I_{эф(t)}^\Sigma = f(I_{кмлM}, I_{з'}, I_{пз'}, I_{нп'}, I_{нк'}, I_{нн'}, I_{кпн}),$$

где $I_{кмлM}$, $I_{з'}$, $I_{пз'}$, $I_{нп'}$, $I_{нк'}$, $I_{нн'}$, $I_{кпн}$ — соответственно индексы потенциалов креативно-творческого лидерства менеджера как управленческой компетенции; здоровья; профессиональных знаний; профессионализма; квалификации, а также нормативно-нравственного и креативно-творческого потенциалов.

Индекс эффекта новаторства к моменту времени $(t + 1)$ $I_{эф(t+1)}^\Sigma$ может быть выражен в виде:

$$I_{эф(t+1)}^\Sigma = I_{эф(t)}^\Sigma + \Delta I_{эф}^\Sigma.$$

Динамика и взаимодействие отдельных составляющих креативно-творческого лидерства менеджера формируют уровень эффекта новаторства предприятия (рис. 3).

Обсуждение результатов. Причина возникновения мотивации кроется в осознанных и неосознанных желаниях, часть которых базируется на биологических процессах организма, в том числе обусловленных его психофизиологической конституцией, а часть формируется в соответствии с развитием его духовных категорий.

Внутренняя мотивация руководителя как формального лидера при принятии решений и последующей их реализации в инновационной сфере предприятия определяется степенью развития его личностных предпочтений и ценностных ориентиров.

Для описания ценностной мотивации руководителя как формального лидера и других членов

Креативно-творческое лидерство менеджера (КТЛМ) как управленческая компетенция и эгофакторные компоненты инновационного потенциала персонала как факторы эффекта новаторства

Компоненты потенциала эффекта новаторства	Характеристика компонентов потенциала эффекта новаторства
1	2
КРЕАТИВНО-ТВОРЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО МЕНЕДЖЕРА (КТЛМ) КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ	<p>К результирующим экономическим индикаторам уровня КТЛМ как управленческой компетенции необходимо отнести результаты инновационной деятельности предприятия. Такие как [11]:</p> <ul style="list-style-type: none"> — объем производства инновационной продукции, руб; — цена единицы инновационной продукции, руб; — доход от реализации выпускаемой инновационной продукции, руб.; — количество единиц реализованной инновационной продукции и её вид; — освоение и внедрение программного обеспечения, ед.; — освоение и внедрение сложного наукоемкого оборудования, ед.; — освоение и внедрение современных технологий по выпуску высокотехнологичной продукции, ед.; — освоение производства новых видов наукоемкой, высокотехнологичной продукции, количество видов; — индекс инновационного потенциала (I_{ip}): $I_{ip} = \frac{IN_f}{IN_0},$ <p>где IN_f — количество инноваций, предложенных данной фирмой; IN_0 — количество инноваций в отрасли;</p> <ul style="list-style-type: none"> — индекс развития инновационного потенциала (I_{dip}): $I_{dip} = \frac{IT_f}{IT_{sum}},$ <p>где IT_f — инновационные технологии, разработанные данным предприятием; IT_{sum} — все технологии, используемые на данной фирме;</p> <ul style="list-style-type: none"> — индекс инновационной оснащенности (I_{io}): $I_{io} = \frac{IT_p}{T_{sum}},$ <p>где IT_p — инновационные технологии, разработанные и используемые на предприятии; T_{sum} — суммарное количество технологий, используемых в производственном процессе</p>
ЭГОФАКТОРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА	
Здоровье	Совокупный уровень здоровья работников
Профессиональные знания	Экономические индикаторы: уровень базового образования; затраты на обучение персонала; масштаб научных публикаций и исключительных прав интеллектуальной собственности; масштаб научных и инновационных результатов деятельности работников
Профессиональный потенциал	Образум структурой профессий, специальностей, должностей, сложившихся на предприятии
Квалификационный потенциал	Определяется структурой персонала по квалификациям, квалификационным продвижением работников
Нормативно-нравственный потенциал	Потенциал гармоничного нормативно-нравственного поведения
Креативно-творческий потенциал	Раскрывается в результатах инновационного интрапренерства, цель которого реализация идей инновационного предпринимательства на внутрифирменном уровне

трудового коллектива инновационно активного предприятия с учетом их духовного, психического и физиологического развития предлагается модель, отображённая на рис. 4, позволяющая в итоге обеспечить новый компетентностный уровень инновационного развития работников, обуславливающий достижение целевых экономических показателей предприятия.

Ответы на указанные на рис. 4 вопросы отражают суть осознанного душевного и духовного состояния членов инновационной команды в от-

ношении готовности перейти от сегодняшнего положения дел к желаемому результату достижений. По сути, ответы на эти вопросы являются основными и мотивирующими к преобразованиям, креативному поиску новых, более успешных стационарных состояний социально-экономических систем с внутренним потенциалом развития.

Энергия преобразования внутреннего потенциала развития в новое состояние системы (предприятия, его структурных подразделений) определяется интересами и потребностями работников,

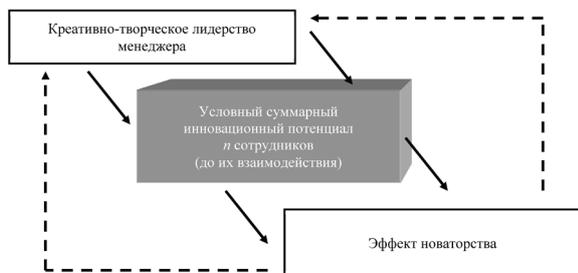


Рис. 3. Влияние креативно-творческого лидерства менеджера на инновационный потенциал персонала, обуславливающий эффект новаторства

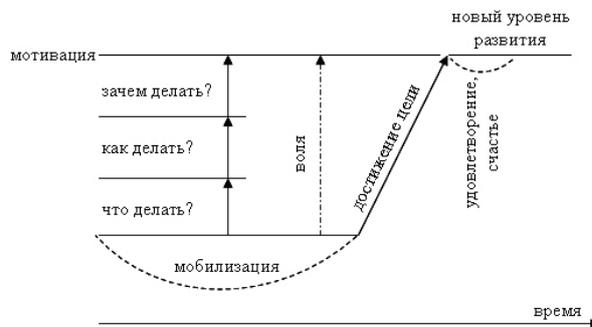


Рис. 4. Итерационная модель инновационного развития предприятия

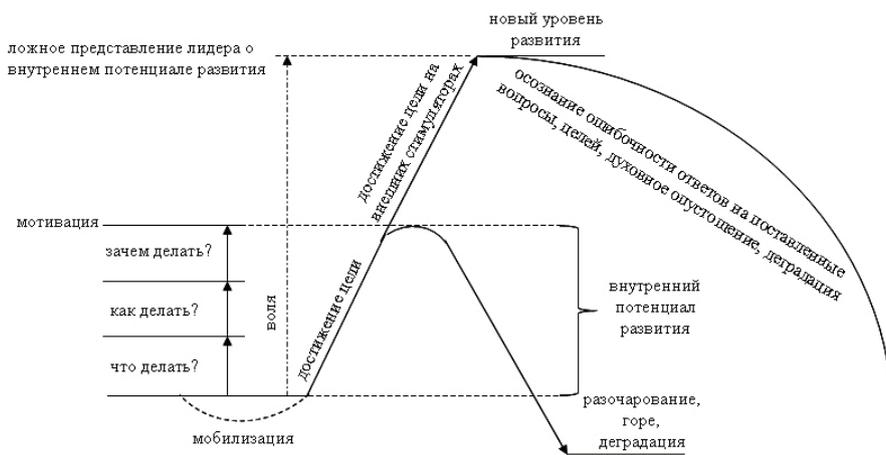


Рис. 5. Лжеразвивающая модель инновационной динамики предприятия

формируемыми на ценностно-ориентированном личностном фундаменте, и преобразуется в полезную работу по инновационным преобразованиям проявляемой волей.

Следует отметить, что высокая степень духовности менеджера как лидера парадоксальным образом снижает объём его усилий по преобразованиям и выходу на новый уровень развития социально-экономических систем, так как его предложения, благодаря их обоснованности с учетом принципов плюрализма, этнорелятивизма, расширенной трактовки экологичности, как это показано в источнике [12], а также признанию социальным окружением высоты и правильности данных принципов, ценностей и иных духовных категорий легко и желанно воспринимаются трудовым коллективом, превращая его в инновационную команду единомышленников, способную стать сплочённой движущей силой инновационных преобразований, формируя сети приверженности и доверия, как это показано на примере «анатолийских тигров» в статье [13], выражаясь в эффекте новаторства, обеспечивая при этом креативному менеджеру исполнение роли души или даже духовного лидера коллектива.

Следует отметить, что уровень ценностно-ориентированного развития всех членов трудового коллектива влияет на их мотивацию, удовлетворенность трудом, включая мотивацию остаться в коллективе, где сформирован и поддерживается высокий духовный уровень [14], что повышает самоактуализацию работников в коллективе [15], способствуя формированию эффективного трудового

поведения [16], характеризуемого показателями эффективности труда.

Ситуации, когда внутренний потенциал креативно-творческого лидерства менеджера в выбранном направлении инновационной деятельности за определённое время так и не достигает требуемого для достижения цели нового уровня инновационного развития предприятия, показанным на рис. 5. В этом случае, возможно, руководитель как лидер не смог дать правильные ответы на вопросы по стоящим проблемам, что привело к недостаточности мотивации работников и переоценке потенциала сил трудового коллектива, а возможно, не была сформирована или оказалась заблокирована воля к преобразованиям. Достаточно часто этому способствуют внутренние конфликты личности индивидуума-руководителя, создающие борьбу, например, между его ценностями и служебными обязанностями, как это показано в источнике [17]. Вышесказанное может привести к определенным вариантам развития событий, когда лидер-руководитель и ведомые им работники включаются в работу по достижению цели инновационного развития предприятия.

При первом варианте недостаточно сформированный внутренний потенциал и компетентность креативно-творческого лидера не позволят коллективу достичь цели в установленный срок, что приведёт к снижению и/или исчезновению мотивации у руководителя и работников на определённом этапе достижения цели, негативным последствиям как внутренним для трудового коллектива в целом,

т.к. не наступит удовлетворение от проделанной работы, связанное с не достижением целевых ориентиров, так и внешним в виде неудачного взаимодействия с внешней средой. Сильные потрясения такого рода могут привести к проявлениям девиантного (от лат. *deviatio* — отклонение) и делинквентного (от лат. *delictum* — проступок, англ. *delinquency* — правонарушение, провинность) поведения работников, включая депрессию, алкоголизм и другие негативные последствия.

Второй вариант, когда воля или мотивация недостаточно сильны, что не позволяет сформировать внутренний потенциал инновационного развития предприятия, приводит к ситуации, когда неминуемо принятое решение достижения цели любой ценой потребует применения внешних стимуляторов, что также в итоге может привести к разрушительным последствиям. Чтобы не допустить такой ситуации рекомендуется разбивать крупные креативно-творческие проектные задачи на более мелкие и решать их последовательно, основываясь на принципе принятия решений по этапам (*Stage-gate* принцип), позволяющим постепенно снижать ключевые неопределенности, контролировать затраты. При этом в ходе реализации проекта выделяют контрольные точки — вехи, при прохождении которых принимается решение относительно перехода проекта на тот или иной следующий этап, либо о завершении/приостановке проекта. Основными этапами (вехами) проекта являются: поисковые научные исследования; прикладные научные исследования; разработка; подготовка производства; рыночные испытания (пробный маркетинг); коммерческое производство.

Выводы и заключение. В процессе исследования креативно-творческое лидерство менеджера обоснованно рассматривается с позиции ценностно-ориентированного подхода, определяющего базовую платформу креативно-творческого лидерства и траекторию развития управленца.

Предлагается ценностно-ориентированная модель креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции, учитывающая особенности физиологического, психологического, духовного, социального, а также ментального уровня менеджера как лидера, позволяющая сформировать направленную на развитие креативно-творческого лидерства концепцию, ориентированную на повышение эффекта новаторства в промышленном секторе экономики.

В результате факторного анализа условий формирования и развития креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции сформированы их группы по принципу необходимости и достаточности, включая группы эго- (необходимые факторы: базовой платформы и приобретённых компонентов), а также микро- и макрофакторов, характеризующих условия достаточности. Помимо этого, представлена факторная совокупность эффекта новаторства, определяющая его потенциал, в виде креативно-творческого лидерства менеджера как управленческой компетенции и эгофакторных компонентов инновационного потенциала персонала.

Выявленные особенности факторных влияний и взаимодействий в сфере «креативно-творческое лидерство менеджера — эффект новаторства» позволили сформировать ориентированные на практическое применение альтернативные модели инновационного развития предприятия, а также

описать действия, лжеразвивающие коллективы и предприятия.

Примечания

¹ Иванов В. Н., Яковлева Е. В. Креативно-творческое лидерство менеджера как управленческая компетенция: ценностно-ориентированный подход. Часть I // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2019. Т. 4, № 3. С. 136 — 143. DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-3-136-143.

² Частные потенции работника (менеджера), формирующие качественный уровень креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции

Библиографический список

1. Иванов В. Н., Яковлева Е. В. Креативно-творческое лидерство менеджера как управленческая компетенция: ценностно-ориентированный подход. Ч. I // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2019. Т. 4, № 3. С. 136 — 143. DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-3-136-143.
2. Яковлева Е. В. Формирование механизма управления интеллектуализацией персонала промышленных предприятий: история, предпосылки, основные элементы: моногр. М.: Креативная экономика, 2016. 110 с. ISBN 978-5-91292-164-3.
3. Дафт Р. Л. Менеджмент / пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. 8-е изд. М.: Питер, 2009. 799 с. ISBN 978-5-91180-688-0.
4. Дафт Р. Л. Теория организации / пер. с англ. под ред. Э. М. Короткова; предисл. Э. М. Короткова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. 736 с. ISBN 5-238-01001-X.
5. Половинко В. С., Тимошенко О. Ю. Управление по целям: реализация в системе управления персоналом. Омск: Изд-во ОмГУ, 2008. 204 с. ISBN 978-5-7779-0921-3.
6. Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения. URL: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_ru.pdf (дата обращения: 25.01.2018).
7. Айзенк Г., Кэмин Л. Природа интеллекта. Битва за разум! Как формируются умственные способности. М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. 347 с. ISBN 5-04-009995-9.
8. Канитц Аня фон. EQ. Управление эмоциями / пер. с нем. С. В. Косоротовой. 5-е изд., стер. М.: Омега-Л, 2013. 127 с. ISBN 978-5-370-02462-7.
9. Теплов Б. М. Психология и психофизиология индивидуальных различий: избранные психологические труды / под ред. М. Г. Ярошевского. 2-е изд. М.: МПСИ, 2009. 638 с. ISBN 978-5-9770-0429-9.
10. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: Питер, 2002. 272 с.
11. Лукичева Л. И., Егорычев Д. Н. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами / под ред. Л. И. Лукичевой. М.: Омега-Л, 2004. 185 с. ISBN 5981191120.
12. Afsar B., Badir Y., Kiani U. S. Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion // Journal of Environmental Psychology. 2016. Vol. 45. P. 79 — 88. DOI: 10.1016/j.jenvp.2015.11.011.
13. Kurt Y., Yamin M., Sinkovics N., Sinkovics R. R. Spirituality as an antecedent of trust and network commitment: The case of Anatolian Tigers // European Management Journal. 2016. Vol. 34, Issue 6. P. 686 — 700. DOI: 10.1016/j.emj.2016.06.011.
14. Milliman J., Gatling A., Kim J. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery // Journal of Hospitality and Tourism Management. 2018. Vol. 35. P. 56 — 65. DOI: 10.1016/j.jhtm.2018.03.002.
15. Kumpikaitė-Valiūnienė V. Spirituality at Work: Comparison Analysis // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 150. P. 1205 — 1212. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.09.136.

16. Purnamasari P., Amaliah I. Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 211. P. 827–835. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.11.109.

17. Ramesh A., Dani V. Embedding Spirituality for Professionals — A Study Using Movies as Pedagogy // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 133. P. 473–480. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.04.214.

ИВАНОВ Виталий Николаевич, доктор технических наук, профессор (Россия), профессор кафедры «Менеджмент и сервис».

SPIN-код: 3916-2880

ORCID: 0000-0002-4484-3320

AuthorID (SCOPUS): 57198818540

ResearcherID: D-6847-2019

Адрес для переписки: vitally-ivanov@ya.ru

ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент (Россия), профессор кафедры «Экономика и организация труда».

SPIN-код: 1581-2810

AuthorID (РИНЦ): 650709

ORCID: 0000-0001-5158-3574

Адрес для переписки: elenav12@yandex.ru

Для цитирования

Иванов В. Н., Яковлева Е. В. Креативно-творческое лидерство менеджера как управленческая компетенция: ценностно-ориентированный подход. Часть II // *Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность*. 2019. Т. 4, № 4. С. 122–131. DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-4-122-131.

Статья поступила в редакцию 15.04.2019 г.

© В. Н. Иванов, Е. В. Яковлева

CREATIVE LEADERSHIP OF MANAGER AS MANAGERIAL COMPETENCE: VALUE-ORIENTED APPROACH. PART II

In the presented second part of the article the ego, micro and macro factors influencing the formation and development of creative leadership as a managerial competence are revealed. The first group of factors includes value-orientation component, health, psychological aspects of personality, level of education, professionalism and qualification, morality, creative, emotional and communicative potential. The second and third groups include factors, respectively, internal and external environment of the enterprise. The index of creative leadership as the managerial competence of the employee and its components is described by the analytical method.

The results of factor analysis of the necessary and sufficient conditions for the formation and development of creative leadership as a managerial competence based on value-oriented approach are shown. They allowed to model in practice the influence of value-oriented motivation of the head as a creative leader on the innovative development of the enterprise, as well as to identify the actions of managers leading to degradation of employees and enterprise.

Keywords: competence of management, Genesis of leadership, innovation at the enterprise, spirituality of staff, innovative development, modeling, value orientation.

References

1. Ivanov V. N., Yakovleva E. V. Kreativno-tvorcheskoye liderstvo menedzhera kak upravlencheskaya kompetentsiya: tsennostno-oriyentirovannyi podkhod. Chast' I [Creative and creative leadership of the manager as administrative competence: value-oriented approach. Part I] // Omskiy nauchnyy vestnik. Ser. Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost'. *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity.* 2019. Vol. 4, no. 3. P. 136–143. DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-3-136-143. (In Russ.).
2. Yakovleva E. V. Formirovaniye mekhanizma upravleniya intellektualizatsiyey personala promyshlennykh predpriyatiy: istoriya, predposylki, osnovnyye elementy [Formation of the mechanism for managing the intellectualization of the personnel of industrial enterprises: history, main, basic elements]. Moscow, 2016. 110 p. ISBN 978-5-91292-164-3. (In Russ.).
3. Daft R. L. Menedzhment [Management] / Trans. from Engl. S. K. Mordovin. 8th ed. Moscow: Piter Publ., 2009. 799 p. ISBN 978-5-91180-688-0. (In Russ.).
4. Daft R. L. Teoriya organizatsii [Organization Theory and Design] / Trans. from Engl. E. M. Korotkov. Moscow: YUNITI-DANA Publ., 2006. 736 p. ISBN 5-238-01001-X. (In Russ.).
5. Polovinko V. S., Timoshenko O. Yu. Upravleniye po tselyam: realizatsiya v sisteme upravleniya personalom [Management by Objectives: Implementation in the Personnel Management System]. Omsk: OmSU Publ., 2008. 204 p. ISBN 978-5-7779-0921-3. (In Russ.).
6. Ustav (Konstitutsiya) Vsemirnoy organizatsii zdavookhraneniya [Constitution of the World Health Organization]. URL: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_ru.pdf (accessed: 25.01.2018). (In Russ.).
7. Eysenck H., Kamin L. Priroda intellekta. Bitva za razum!: Kak formiruyutsya umstvennyye sposobnosti [Intelligence: The Battle for the Mind]. Moscow: EKSMO-Press Publ., 2002. 347 p. ISBN 5-04-009995-9. (In Russ.).
8. Kanitz Anja von. EQ. Upravleniye emotsiyami [EQ. Emotionale Intelligenz] / Trans. from Germ. S. V. Kosorotova. 5th ed. Moscow: Omega-L Publ., 2013. 127 p. ISBN 978-5-370-02462-7. (In Russ.).
9. Teplov B. M. Psikhologiya i psikhofiziologiya individual'nykh razlichiy: izbrannyye psikhologicheskiye trudy [Psychology and Psychophysiology of Individual Differences: Selected Psychological Works] / Ed. M. G. Yaroshevskiy. 2nd ed. Moscow: MPSI Publ., 2009. 638 p. ISBN 978-5-9770-0429-9. (In Russ.).
10. Kholodnaya M. A. Psikhologiya intellekta: paradoksy issledovaniya [Psychology of intelligence: the paradoxes of research]. 2nd ed. St. Petersburg: Piter Publ., 2002. 272 p. (In Russ.).
11. Lukicheva L. I., Egorychev D. N. Vnutrifirmennoye upravleniye intellektual'nymi aktivami [Intrafirm management of intellectual assets] / Ed. L. I. Lukicheva. Moscow: Omega-L Publ., 2004. 185 p. ISBN 5981191120. (In Russ.).
12. Afsar B., Badir Y., Kiani U. S. Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion // *Journal of Environmental Psychology.* 2016. Vol. 45. P. 79–88. DOI: 10.1016/j.jenvp.2015.11.011. (In Engl.).
13. Kurt Y., Yamin M., Sinkovics N., Sinkovics R. R. Spirituality as an antecedent of trust and network commitment: The case of Anatolian Tigers // *European Management Journal.* 2016. Vol. 34, Issue 6. P. 686–700. DOI: 10.1016/j.emj.2016.06.011. (In Engl.).

14. Milliman J., Gatling A., Kim J. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery // *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2018. Vol. 35. P. 56–65. DOI: 10.1016/j.jhtm.2018.03.002. (In Engl.).

15. Kumpikaitė-Valiūnienė V. Spirituality at Work: Comparison Analysis // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 150. P. 1205–1212. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.09.136. (In Engl.).

16. Purnamasari P., Amaliah I. Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 211. P. 827–835. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.11.109. (In Engl.).

17. Ramesh A., Dani V. Embedding Spirituality for Professionals — A Study Using Movies as Pedagogy // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 133. P. 473–480. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.04.214. (In Engl.).

IVANOV Vitaly Nikolaevich, Doctor of Technical Sciences, Professor of Management and Service Department.

SPIN-code: 3916-2880

ORCID: 0000-0002-4484-3320

AuthorID (SCOPUS): 57198818540

ResearcherID: D-6847-2019

Address for correspondence: vitally-ivanov@ya.ru

YAKOVLEVA Elena Vladimirovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of Economics and Labour Management Department.

SPIN-code: 1581-2810

AuthorID (RSCI): 650709

ORCID: 0000-0001-5158-3574

Address for correspondence: elenav12@yandex.ru

For citation

Ivanov V. N., Yakovleva E. V. Creative leadership of Manager as managerial competence: value-oriented approach. Part II // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2019. Vol. 4, no. 4. P. 122–131. DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-4-122-131.

Received 15 April 2019.

© V. N. Ivanov, E. V. Yakovleva