



УДК 331.44+65.011.42

DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-3-136-143

В. Н. ИВАНОВ
Е. В. ЯКОВЛЕВА

Омский государственный
технический университет,
г. Омск

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

В двух частях представлены результаты исследования формирования и развития креативно-творческого лидерства менеджера как управленческой компетенции, являющиеся актуальными в современных условиях активных инновационных преобразований, повышающих «спрос» на инновационность трудовых коллективов, измеряемую эффектом новаторства. Цель исследования по выявлению принципиально важных и практически значимых закономерностей формирования и развития креативно-творческого лидерства менеджера как управленческой компетенции определила выбор ценностно-ориентированного подхода, позволяющего комплексно описать протекающие на всех этапах работы менеджера и окружающего его социума внутренние и внешние процессы, направленные на инновации.

В предлагаемой первой части статьи приводится обоснование ценностно-ориентированного подхода к формированию и развитию креативно-творческого лидерства менеджера как управленческой компетенции; раскрываются возможности приемов и методов выбранного подхода к исследованию, позволившие сформировать ценностно-ориентированную модель креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции, концепцию, направленную на развитие креативно-творческого лидерства, ориентированную на повышение эффекта новаторства в промышленном секторе экономики.

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

Постановка проблемы. Актуальной проблемой современной экономики является формирование «колеи», обеспечивающей стабильную положительную динамику инновационного развития в соответствии с тенденциями постиндустриализации. Одним из основополагающих условий создания такой «колеи» является новаторство трудовых коллективов, массовость и масштабность которого позволит сформировать соответствующий эффект (так называемый эффект новаторства), детерминированный компетентностью работников административно-управленческого аппарата предприятий промышленности инновационного типа в области креативно-творческого лидерства.

Под эффектом новаторства (новатора, новаторов), принимая во внимание и разделяя точку зрения Б. В. Корнейчука [1], следует понимать эффект активного воздействия личности менеджера и/или трудового коллектива (инновационной команды) на изменение общественных (экономических и др.) институтов при осознании морально-нравственной ответственности за инициируемые перемены. Причем данный эффект является определяющим фактором при глубокой трансформации существующих или зарождении новых институтов экономики.

На теоретическом уровне данный эффект обоснован с различных позиций. Известны его философское, психологическое, социологическое,

антропологическое, экономическое обоснования. В частности, экономические основы новаторства аргументированы в рамках научной школы инноватики Й. А. Шумпетера [2], подход которого раскрывает новаторскую сущность предпринимательства и обусловленность инновационного развития социально-экономических систем активностью предпринимательской деятельности, направленной на создание новой комбинации факторов производства, порождающей новые товары, рынки, методы производства, источники привлечения факторов производства, структурные изменения на уровне предприятий, отраслей. Предпринимательство такого рода является инновационным по предмету и сфере деятельности, а следовательно, имеет специфичную ресурсную основу, образуемую интеллектуальными ресурсами работников (на индивидуальном и коллективном уровнях). Именно в связи с этим обостряется потребность развития не только управленческих подходов, но и инструментов их реализации, позволяющих обеспечить формирование и развитие креативно-творческого лидерства, способствующего повышению инновационной компетентности менеджеров различного уровня предприятий промышленности.

Степень разработанности научной проблемы.

Результаты исследования, представленные в статье, получены под влиянием теорий активно развивающихся и являющихся тесно взаимосвязанными в последнее время: постиндустриализации и инновационного развития экономики [3–7]; инновационного менеджмента [8–10]; развития человеческих ресурсов [11]; человеческого и интеллектуального капитала [12–14]; интеллектуализации предприятия [15–17]. Помимо этого, учитывая и разделяя позиции многих российских и зарубежных авторов [18–22], под креативно-творческим лидерством на компетентностном уровне предлагается понимать одну из основных компетенций менеджеров всех уровней инновационно активных предприятий, заключающуюся в способности руководителя как формального лидера обеспечить эффект новаторства посредством организации креативно-творческого процесса производства инноваций.

Между тем при наличии достаточно богатого разнообразия в области теории и методологии управления человеческими ресурсами в России и за рубежом существующие концепции и подходы не являются в достаточной степени специализированными на специфике формирования креативно-творческого лидерства менеджеров и развития данной компетенции в инновационной сфере. Это создает определенную научную проблему, решение которой позволит сформировать требуемый теоретический задел для развития соответствующей области практической деятельности, а именно позволит усовершенствовать на данной основе системную организацию управления персоналом инновационно активных хозяйствующих субъектов промышленности.

До сих пор в области управления персоналом, человеческими ресурсами и интеллектуальными возможностями работников в теории и методологии сохраняется преобладание традиционных подходов к управлению, не вполне эффективных в условиях активных инновационных преобразований, обусловленных динамикой цифровизации экономики. В результате существуют неразрешенные вопросы на уровне теории и методологии HR-менеджмента, оказывающие влияние на практическую невоз-

можность обеспечения эффективного управления персоналом в новых экономических условиях, диктующих необходимость создания и повышения эффекта новаторства.

Восполнению выявленных научных пробелов, имеющих практическое значение в современных условиях инновационного развития цифровой экономики, посвящена данная работа, центральная идея которой состоит в раскрытии принципиально важных и практически значимых закономерностей формирования и развития креативно-творческого лидерства менеджера (КТЛМ — далее) как управленческой компетенции, выявленных на основе ценностно-ориентированного подхода, и детерминирующих эффект новаторства.

Полученные решения, направленные в итоге на максимизацию эффекта новаторства и стабилизацию активности инновационного развития на его основе, позволят активизировать исследования и проектирование соответствующих управленческих систем и механизмов, а также их внедрение в практику современных предприятий промышленности от инновационной активности которых, в первую очередь, зависит масштабная постиндустриализация (новая индустриализация) российской экономики. В том числе полученные результаты могут быть использованы при развитии концепции «обучения на протяжении всей жизни», в частности, при проработке организационных аспектов применения элементов *life-long learning* на уровне предприятий.

В общей сложности, актуальность научной проблематики, недостаточная исследованность теоретических, методологических и практических аспектов формирования и развития на компетентностном уровне креативно-творческого лидерства менеджеров современных инновационно активных промышленных предприятий определили выбор темы исследования и содержание представляемой статьи.

Ценностно-ориентированный подход к формированию и развитию креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции менеджеров инновационно активных предприятий промышленности. В условиях активизации инновационных процессов в экономике на современном уровне все большее значение приобретает качество менеджмента в сфере инноваций, что является основной причиной повышения требований к личностному фактору в данной сфере. Интегрированной характеристикой компетентностного уровня менеджера в таких условиях становится креативно-творческое лидерство.

Авторская позиция в методологии исследования формирования и развития креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции менеджеров инновационно активных предприятий основана на ценностно-ориентированном подходе и исходит из ряда аксиоматизированных тезисов, постулирующих, объединяющую их, ключевую идею о необходимости обеспечения программно-целевого воспроизводства креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции менеджеров инновационно активных предприятий промышленности (рис. 1).

За базовую аксиому авторского ценностно-ориентированного подхода принят тезис о том, что смыслообразующим началом креативно-творческого лидерства менеджеров инновационно активных предприятий промышленности является духовность, определяющая ценностную ориентацию

Положения (тезисы-аксиомы) ценностно-ориентированного подхода к формированию и развитию компетенции креативно-творческого лидерства менеджеров инновационных предприятий промышленности

1. Персонал — главное достояние современного субъекта инновационной экономики, её ресурс стратегического значения.
2. Современные социально-экономические условия (условия инновационного развития экономики в направлении постиндустриализации) обуславливают ускорение темпов развития, и организаций, и работников.
3. Востребовано качественное совершенствование персонала, формирование его инновационных компетенций на данной основе.
4. Экономическое состояние инновационных предприятий промышленности зависит от качества персонала, обусловлено их инновационной активностью.
5. Актуально обеспечение условий для инновационного поведения работников, их стимулирование и мотивация в этом направлении.
6. Гуманистический подход к управлению персоналом инновационных предприятий промышленности является наиболее эффективным.
7. Для своевременной диагностики качественных характеристик персонала с целью преодоления качественной инволюции работников управлять персоналом необходимо с учетом концепции жизненного цикла социально-экономических систем.
8. Креативно-творческое лидерство как управленческая компетенция — потенциальная основа инновационного развития предприятия промышленности.
9. Развитие инновационного предприятия промышленности зависит от управления формированием и развитием креативно-творческого лидерства менеджеров как управленческой компетенции.
10. Итоговая цель формирования и развития креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции менеджеров инновационного предприятия промышленности — достижение целевых показателей предприятия, обусловленных его стратегическими задачами в инновационной сфере.

НЕОБХОДИМОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА КРЕАТИВНО-ТВОРЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА МЕНЕДЖЕРОВ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ДЛЯ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ УДОВЛЕТВОРЕНИИ МОРАЛЬНЫХ И МАТЕРИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

БАЗИСНАЯ АКСИОМА:

смыслообразующим началом креативно-творческого лидерства менеджеров инновационно активных предприятий промышленности является духовность, обуславливающая внутренние ценности управленцев, формирующая нравственные нормы их управленческого поведения в сферах профессиональной деятельности

Рис. 1. Основные положения ценностно-ориентированного подхода к формированию и развитию креативно-творческого лидерства менеджеров инновационных предприятий промышленности

и приоритеты при принятии управленческих решений, обуславливающая внутренние «законы» личности, что формирует нравственные нормы управленческого поведения в сфере профессиональной деятельности, мотивационный выбор коммуникаций и направлений их развития.

Раскрывая содержание ценностно-ориентированного подхода к формированию и развитию креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции менеджеров инновационно активных предприятий промышленности, необходимо характеризовать духовность управленца, являющегося формальным лидером предприятия (организации), как определяющую центральный вектор его развития и глубинные основы мотивации при принятии управленческих решений, понимая при этом под духовностью природу внутреннего мира лица, принимающего управленческие решения.

При оценке процессов, протекающих в бизнесе, лидер основывает своё мнение, прежде всего,

на категориях духовности, таких как нравственные примеры, нормы этики, собственные ценности и принципы, что, в свою очередь, влияет на формирование собственного отношения, управленческие решения и действия. Поэтому идентификация личности руководителя должна включать процедуры количественного определения уровня и особенностей его духовного развития по некоторым шкалам, что предлагается рассматривать в качестве основополагающего метода ценностно-ориентированного подхода к формированию и развитию креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции менеджеров инновационно активных предприятий промышленности.

Уровень духовного развития может быть определён как по шкале, отражающей движение личности в своём творчестве от страхов к любви во всех проявлениях, так и по шкале гунн, принятых в Аюрведе [23]. Гунны раскрывают уровень духовного развития человека от невежества (Тамас),

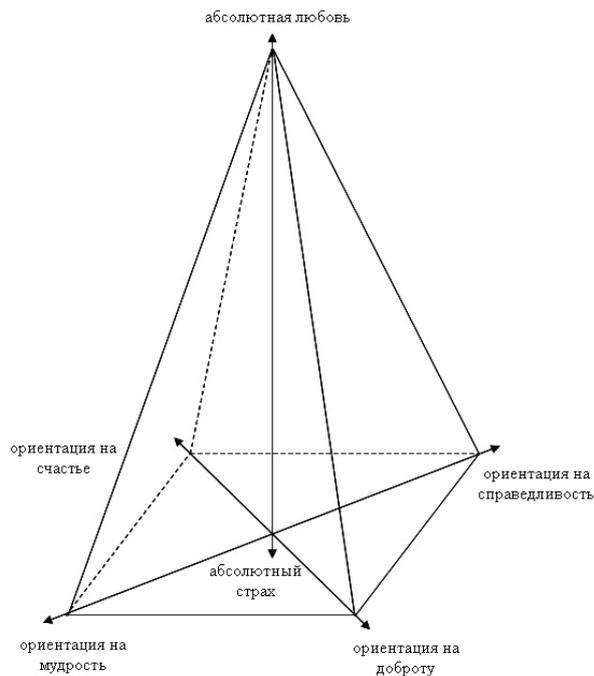


Рис. 2. Ценностная ориентация в развитии креативно-творческого лидера

через страсть (Раджас) к благости (Сатва). Креативная направленность лидера зависит от его ценностей и может быть определена при помощи рис. 2.

Сущность предлагаемого метода ценностно-ориентированного подхода к оценке креативно-творческого лидерства менеджера заключается в определении его места на поверхности правильной четырёхугольной пирамиды в виде некоторой области позиционирования в ценностной ориентации. Абсолютная ориентация на справедливость, доброту, счастье или мудрость даёт позиционирование на соответствующем ребре пирамиды. Некоторые ценности смежные и могут совмещаться даже при сильных страхах. Другие, при наличии страхов у лидера, становятся антагонистами по отношению друг к другу, например, трудно одновременно ориентироваться на собственное счастье и доброту к другим людям, принимать одновременно справедливые и мудрые решения. Если одна из таких ценностей преобладает над другой, то область позиционирования будет смещена к ребру преобладающей ценности пропорционально степени этого преобладания. Все эти ценности могут не противоречить друг другу в креативном творчестве лидера лишь при полном отсутствии страхов, что возможно только в состояниях высокой духовности, высокой степени любви человека во всех её проявлениях. Это состояние соответствует вершине, представленной на рис. 2, пирамиды.

Уровень духовности влияет на способность личности к креативной созидательной деятельности, так как чем выше духовность, тем в большей степени проявляется комплексное понимание законов, по которым существует природа и общество. На уровне невежественного состояния люди подвержены отсутствию понимания причинно-следственных связей в их поступках, инерции в поведении, лени, апатии. Самостоятельно в этом состоянии человек не способен осуществлять креативную творческую деятельность и нуждается в руководстве. В страстных состояниях преоблада-

ют материальные желания, в этих материальных желаниях лидер пытается максимально преуспеть относительно других, что позволяет получать высокие текущие результаты с применением нововведений оперативного масштаба, полностью укладывающихся в существующие парадигмы. Насколько опасно работать с такими лидерами, раскрывается в источнике [24]. В благостном состоянии лидер гармоничен и уравновешен, счастлив, бескорыстен в своём творчестве, стремится к новым знаниям, созданию новых решений, товаров, технологий. Именно в этом состоянии рождаются новые прогрессивные на текущий момент концепции и решения, которые принимаются обществом и позволяют получать с применением минимума ресурсов значимые результаты. О положительном влиянии, например, счастливого состояния на лидерские качества подробно изложено в источнике [25]. Уровень духовного развития человека является определяющим в его потребностях при выборе профессии, с одной стороны, и согласии социальной среды на это — с другой. Кроме уровня духовности, индивидуальные особенности лидера определяются также его психофизиологической конституцией, свойственной ему от рождения и называемой в Аюрведе пракрити. Лидеры с различными пракрити будут отличаться друг от друга по строению тела, развитию физиологических функций и психическим характеристикам. При этом каждый индивидуум может сочетать в себе определённый набор из трёх доши, представленных в разной пропорции: Вата, Питта и Капха. Доши регулируют стратегические жизненные функции на уровне тела и ума [26]. Вата-доша регулирует движение и циркуляцию, устранение отходов, дыхание и поток восприятия и мыслей. Такой человек склонен к творчеству и переменам, прозорлив, но быстро устаёт. Лидеру с весомой долей именно этой доши от природы свойственна креативность, инновационность мышления. Именно лидерам с характерными внешними физическими признаками этой доши следует поручать креативно-творческую деятельность на предприятии. Однако следует помнить, что лидер с этой характеристикой наиболее уязвим и нуждается в защите. Питта-доша регулирует энергию и трансформации, контролируя переваривание пищи и обмен веществ, производство гормонов. Энергичность, «лёгкость на подъём», проектная направленность мышления и деятельности — вот как можно охарактеризовать лидера с преобладающей Питта-дошей. Данный тип лидеров лучше других способен подхватывать креативные начинания в организации и быстро переводить их в практическую плоскость, реализуя на деле задуманное. Капха-доша отвечает за строение тела и иммунитет, поддерживает сохранение данных в памяти и психическую стабильность. Лидер с преобладанием этой доши получает от природы физическую силу, предрасположенность к продолжительной, монотонной функциональной деятельности.

Данный тип лидеров в наименьшей степени склонен к креативно-творческой деятельности. Однако при переводе новшества в ежедневную, часто повторяющуюся деятельность в организации именно лидер с этой дошей способен наиболее устойчиво её реализовывать. В данном материале приведены лишь некоторые свойства дош, активно влияющие на деятельность лидеров. В специальной литературе можно более подробно ознакомиться со спецификой каждой доши, а также с физически-

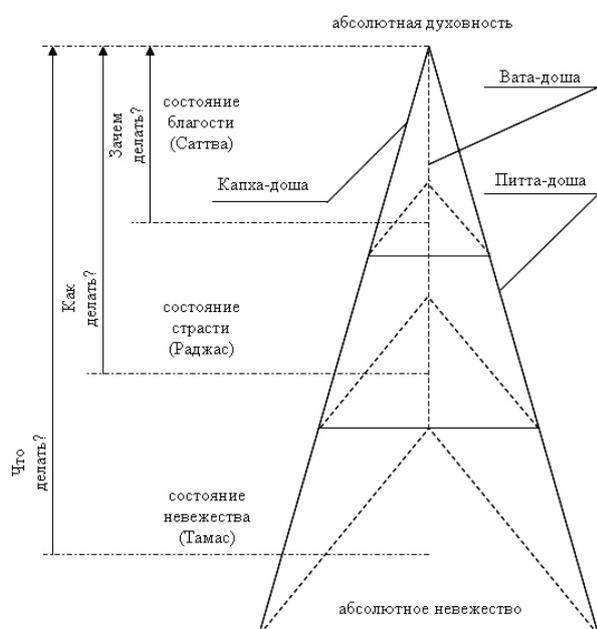


Рис. 3. Модель духовного и психофизиологического портрета административно-управленческого лидера

ми и психологическими признаками их определения в человеке.

Возможно конструирование и дальнейшее использование иных моделей, раскрывающих индивидуальные характеристики лидеров. Например, можно попытаться связать темпераменты по Гиппократу – Галену, типы нервной системы по Павлову и Айзенку [27] и типы конституции тела по Кречмеру [28].

Интересным и не противоречащим атеистичным и материалистичным воззрениям может быть даосский подход к развитию духа, который, по мнению авторов, хорошо дополняет Аюрведу при создании модели духовного и психофизиологического портрета лидера. Для этого требуется определить степень понимания ответов лидера на следующие вопросы в реализуемых направлениях деятельности: что делать, как делать и зачем делать, и сопоставить эту степень понимания с направленностью и масштабом ставящейся цели, степенью предстоящего мотивирующего воздействия. Способность отвечать на все вопросы, подобные первому, позволяет духовно подойти к верхней границе невежественного состояния, уровня выживания. Когда лидер применяет способность правильно отвечать на все вопросы не только подобные первому, но и второму — он духовно подходит к верхней границе страстного состояния. Повседневная практика ответов дополнительно ещё и на вопросы третьего типа переводит лидера в благодатное творческое состояние. Моделируя личностные характеристики менеджера инновационно активного предприятия промышленности необходимо получить информацию о масштабе его возможностей в инновационной области деятельности, что позволит применять индивидуально ориентированную на креативно-творческое лидерство развивающую систему управления.

Использование показанных методов и приемов позволяет разработать ценностно-ориентированную модель креативно-творческого лидерства как управленческой компетенции, учитывающую особенности физиологического, психологического, ду-

ховного, социального уровня менеджера как лидера и сформировать направленную на развитие креативно-творческого лидерства концепцию, ориентированную на повышение эффекта новаторства в промышленном секторе экономики.

На рис. 3 отображена правильная треугольная пирамида, внутри которой, а также на поверхности, можно обозначить область позиционирования лидера по физиологическим, психологическим и духовным признакам его развития. Физиологическое и психологическое развитие определяется согласно правилам Аюрведы через доши: Вата, Питта, Капха, каждая из которых визуально представлена ребром пирамиды. Степень духовного развития определяется его состоянием. Лидер может позиционироваться от основания пирамиды, которое соответствует абсолютному невежеству, до её вершины, которая соответствует абсолютной духовности. При этом он будет находиться в той или иной степени развития одного из трёх состояний (в скобках указаны их обозначения по Аюрведе: невежества (Тамас), страсти (Раджас), благодати (Саттва).

Любовь можно рассматривать как проявление духовности. Таким образом, взаимно отмасштабировав пирамиды, приведённые на рис. 2 и рис. 3, можно получить единую модель. Каждой профессии человека соответствует свой комфортный диапазон духовности. Отличительной особенностью креативно-творческого лидерства является требование обладать способностью хотя бы к временному нахождению в благодатном уровне духовности такому человеку для эффективной работы его и организации.

Не следует думать, что должностное положение априори означает раскрытие требуемых способностей в лидере. Этим способностей может и не быть. Бывает и иная ситуация, когда характер деятельности планомерно не соответствует наименованию должности. Это важно учитывать в требованиях к компетенциям.

Библиографический список

1. Корнейчук Б. В. «Эффект колеи» в контексте эволюционной теории экономических изменений // Terra Economicus. 2016. Т. 14, № 1. С. 78–87. DOI: 10.18522/2073-6606-2016-14-1-78-87.
2. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. М.: Эксмо, 2007. 861 с. ISBN 978-5-699-19290-8.
3. Белл Д., Иноземцев В. Эпоха разобщенности. М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2007. 304 с. ISBN 978-5-90384-401-2.
4. Друкер П. Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века / пер. с англ. Н. Макаровой. М.: МИФ, 2012. 235 с. ISBN 978-5-91657-365-7.
5. Нейсбит Д. Высокая технология, глубокая гуманность. Технологии и наши поиски смысла: пер. с англ. А. Н. Анваера. М.: АСТ: Транзиткнига, 2005. 381 с. ISBN 5-17-027471-8.
6. Тоффлер Э. Шок будущего. М.: АСТ, 2008. 557 с. ISBN 978-5-17-010706-3.
7. Тоффлер Э. Третья волна / пер. с англ. К. Ю. Бурмистрова. М.: АСТ, 2010. 795 с. ISBN 978-5-17-062498-0.
8. 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.
9. Дафт Р. Л. Теория организации / пер. с англ. под ред. Э. М. Короткова; предисловие Э. М. Короткова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. 736 с. ISBN 5-238-01001-X.
10. Санто Б. Инновация и глобальный интеллектуализм // Инновации. 2006. № 9 (96). С. 32–44.

11. Бояцис Р. Компетентный менеджер: модель эффективной работы / пер. с англ. М.: НИППО, 2008. 340 с. ISBN 978-5-98293-083-5.
12. Свейби К. Э. Теория фирмы, основанная на знаниях. Руководство к формулированию стратегии / пер. с англ. Т. В. Емшановой // Интеллектуальный капитал. 2016. Т. 2, № 4. URL: <http://www.systempedagogics.ru> (дата обращения: 20.01.2016).
13. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал: новый источник богатства организаций / пер. с англ. В. А. Ноздриной. М.: Поколение, 2007. 366 с. ISBN 978-5-9763-0010-1.
14. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании. 2016. URL: http://iir-mp.narod.ru/books/inomezcev/page_1429.html (дата обращения: 20.01.2016).
15. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем. М.: Наука, 2004. 238 с. ISBN 5-02-032878-2.
16. Клейнер Г. Б. Стратегия предприятия. М.: Дело, 2008. 568 с.
17. Рубинштейн М., Фристенберг А. Интеллектуальная организация. Привнеси будущее в настоящее и преврати творческие идеи в бизнес-решения. М.: ИНФРА-М, 2003. 190 с. ISBN 5-16-001502-7.
18. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп. М.: Эксмо, 2016. 398 с. ISBN 978-5-699-84481-4.
19. Бьюзен Т. Суперинтеллект. 10 способов открыть свою врожденную гениальность. М.: Попурри, 2014. 400 с. ISBN 978-985-15-2095-0.
20. Джобс С. Стив Джобс о бизнесе. 250 высказываний человека, изменившего мир. М.: Альпина Паблишер, 2012. 264 с. ISBN 978-5-9614-1808-8; 978-1-61608-749-4.
21. Фридман А. Вы или вас. Профессиональная эксплуатация подчиненных. Регулярный менеджмент для рационального руководителя. М.: Добрая книга, 2018. 496 с. ISBN 978-5-98124-482-7.
22. Друкер П. Эффективный руководитель / пер. с англ. О. Чернявской. 3-е изд. М.: МИФ, 2013. 232 с. ISBN 978-5-91657-716-7.
23. Singh K., Jain A., Kaur J. [et al.]. Cross-cultural differences on Gunas and other well-being dimensions // *Asian Journal of Psychiatry*. 2016. Vol. 24. P. 139–146. DOI: 10.1016/j.ajp.2016.09.001.
24. Naseer S., Raja U., Syed F. [et al.]. Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors // *The Leadership Quarterly*. 2016. Vol. 27, Issue 1. P. 14–33. DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.09.005.
25. Jin S., Seo M.-G., Shapiro D. L. Do happy leaders lead better? Affective and attitudinal antecedents of transformational leadership // *The Leadership Quarterly*. 2016. Vol. 27, Issue 1. P. 64–84. DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.09.002.
26. Fave A. D., Negri L., Manohar P. R., Morandi A., Bassi M. The Ayurveda concept of Prakṛti and the Western construct of personality: A comparative pilot study // *European Journal of Integrative Medicine*. 2015. Vol. 7, Issue 4. P. 396–408. DOI: 10.1016/j.eujim.2014.09.133.
27. Ruch W. Pavlov's types of nervous system, Eysenck's typology and the Hippocrates-Galen temperaments: An empirical examination of the asserted correspondence of three temperament typologies // *Personality and Individual Differences*. 1992. Vol. 13, Issue 12. P. 1259–1271. DOI: 10.1016/0191-8869(92)90168-O.
28. Weckowich T. E., Liebel-Weckowich H. P. 10 the constitutional psychiatry of Ernst Kretschmer // *Advances in Psychology*. 1990. Vol. 66. P. 213–221. DOI: 10.1016/S0166-4115(08)61448-X.

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: vitaly-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 I // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2019. Т. 4, № 3. С. 139–143. DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-3-139-143.

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 I

The two parts present the results of the study of the formation and development of creative leadership of the Manager as a managerial competence, which are relevant in modern conditions of active innovative transformations that increase the «demand» for innovation of labor collectives, measured by the effect of innovation. The purpose of the study to identify the fundamentally important and practically significant patterns of formation and development of creative leadership of the Manager as a managerial competence has determined the choice of value-oriented approach that allows a comprehensive description of the ongoing at all stages of the Manager and the surrounding society, internal and external processes aimed at innovation.

In the first part of the article the substantiation of value-oriented approach to the formation and development of creative leadership of the Manager as a managerial competence is given, the possibilities of techniques and methods of approach to the study are revealed, which allowed to form a value-oriented model of creative leadership as a managerial competence, the concept aimed at the development of creative leadership, oriented to increase the effect of innovation in the industrial sector of the economy.

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

References

1. Korneychuk B. V. «Effekt kolei» v kontekste evolyutsionnoy teorii ekonomicheskikh izmeneniy [Path dependence in context of evolutionary theory of economic change] // *Terra Economicus*. *Terra Economicus*. 2016. Vol. 14, no. 1. P. 78–87. DOI: 10.18522/2073-6606-2016-14-1-78-87. (In Russ.).
2. Schumpeter J. A. *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya* [Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung]. Moscow: Eksmo Publ., 2007. 861 p. ISBN 978-5-699-19290-8. (In Russ.).
3. Bell D., Inozemtsev V. *Epokha razobshchennosti* [The Epoch of Disunity]. Moscow, 2007. 304 p. ISBN 978-5-90384-401-2. (In Russ.).
4. Drucker P. F. *Menedzhment. Vyzovy XXI veka* [Management. Challenges for the 21st century] / Trans. from Engl. N. Makarova. Moscow: MIF Publ., 2012. 235 p. ISBN 978-5-91657-365-7. (In Russ.).
5. Naisbitt J. *Vysokaya tekhnologiya, glubokaya gumannost'*. *Tekhnologii i nashi poiski smysla* [High Tech, High Touch. Technology and Our Search for Meaning]: Trans. from Engl. A. N. Anver. Moscow: AST Publ.: Tranzitkniga Publ., 2005. 381 p. ISBN 5-17-027471-8. (In Russ.).
6. Toffler A. *Shok budushchego* [Future Shock]. Moscow: AST Publ., 2008. 557 p. ISBN 978-5-17-010706-3. (In Russ.).
7. Toffler A. *Tret'ya volna* [The Third Wave] / Trans. from Engl. K. Yu. Burmistrov. Moscow: AST Publ., 2010. 795 p. ISBN 978-5-17-062498-0. (In Russ.).
8. 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.).
9. 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.).
10. Santo B. *Innovatsiya i global'nyy intellektualizm* [Innovation and Global Intellectualism] // *Innovatsii*. *Innovations*. 2006. No. 9 (96). P. 32–44. (In Russ.).
11. Boyatzis R. *Kompetentnyy menedzher: model' effektivnoy raboty* [The Competent Manager] / Trans. from Engl. Moscow: HIPPO Publ., 2008. 340 p. ISBN 978-5-98293-083-5. (In Russ.).
12. Sveibi K. E. *Teoriya firmy, osnovannaya na znaniyakh. Rukovodstvo k formulirovaniyu strategii* [Theory of the company, based on knowledge. Strategy Formulation Guide] / Trans. from Engl. T. V. Emshanova // *Intellektual'nyy kapital. Intellektual'nyy Kapital*. 2016. Vol. 2, no. 4. URL: <http://www.systempedagogics.ru> (accessed: 20.01.2016). (In Russ.).
13. Stewart T. A. *Intellektual'nyy kapital: novyy istochnik bogatstva organizatsiy* [Intellectual Capital: The new wealth of organization] / Trans. from Engl. V. A. Nozdrina. Moscow: Pokoleniye Publ., 2007. 366 p. ISBN 978-5-9763-0010-1. (In Russ.).
14. Edvinsson L., Meloun M. *Intellektual'nyy kapital. Opredeleniye istinnoy stoimosti kompanii* [Intellectual Capital. Determination of the true value of the company]. 2016. URL: http://iir-mp.narod.ru/books/inozemcev/page_1429.html (accessed: 20.01.2016). (In Russ.).
15. Kleiner G. B. *Evolutsiya institutsional'nykh sistem* [Evolution of institutional systems]. Moscow: Nauka Publ., 2004. 238 p. ISBN 5-02-032878-2. (In Russ.).
16. Kleiner G. B. *Strategiya predpriyatiya* [The strategy of the company]. Moscow: Delo Publ., 2008. 568 p. (In Russ.).

17. Rubinstein M., Firstenberg I. Intellektual'naya organizatsiya. Privnesi budushcheye v nastoyashcheye i prevrati tvorcheskiye idei v biznes-resheniya [The Minding Organization: Bring the Future to the Present and Turn Creative Ideas into Business Solutions]. Moscow: INFRA-M Publ., 2003. 190 p. ISBN 5-16-001502-7. (In Russ.).
18. Berne E. Lider i gruppy. O strukture i dinamike organizatsiy i grupp [The Structure and Dynamics of Organizations and Groups]. Moscow: Eksmo Publ., 2016. 398 p. ISBN 978-5-699-84481-4. (In Russ.).
19. Buzan T. Superintellekt. 10 sposobov otkryt' svoju vrozhdennuyu genial'nost' [Head First. 10 Ways to Tap into Your Natural Genius]. Moscow: Popurri Publ., 2014. 400 p. ISBN 978-985-15-2095-0. (In Russ.).
20. Jobs S. Stiv Dzhibs o biznese. 250 vyskazyvaniy cheloveka, izmenivshogo mir [The Business Wisdom of Steve Jobs: 250 Quotes from the Innovator Who Changed the World]. Moscow, 2012. 264 p. ISBN 978-5-9614-1808-8; 978-1-61608-749-4. (In Russ.).
21. Fridman A. Vy ili vas. Professional'naya ekspluatatsiya podchinennykh. Regulyarnyy menedzhment dlya ratsional'nogo rukovoditelya [You or you. Professional exploitation of subordinates. Regular management for a rational manager]. Moscow, 2018. 496 p. ISBN 978-5-98124-482-7. (In Russ.).
22. Drucker P. Effektivnyy rukovoditel' [The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done] / Trans. from Engl. O. Chernyavskaya. 3d ed. Moscow: MIF Publ., 2013. 232 p. ISBN 978-5-91657-716-7. (In Russ.).
23. Singh K., Jain A., Kaur J. [et al.]. Cross-cultural differences on Gunas and other well-being dimensions // *Asian Journal of Psychiatry*. 2016. Vol. 24. P. 139–146. DOI: 10.1016/j.ajp.2016.09.001. (In Engl.).
24. Naseer S., Raja U., Syed F. [et al.]. Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors // *The Leadership Quarterly*. 2016. Vol. 27, Issue 1. P. 14–33. DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.09.005. (In Engl.).
25. Jin S., Seo M.-G., Shapiro D. L. Do happy leaders lead better? Affective and attitudinal antecedents of transformational leadership // *The Leadership Quarterly*. 2016. Vol. 27, Issue 1. P. 64–84. DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.09.002. (In Engl.).
26. Fave A. D., Negri L., Manohar P. R., Morandi A., Bassi M. The Ayurveda concept of Prakṛti and the Western construct of personality: A comparative pilot study // *European Journal of Integrative Medicine*. 2015. Vol. 7, Issue 4. P. 396–408. DOI: 10.1016/j.eujim.2014.09.133. (In Engl.).
27. Ruch W. Pavlov's types of nervous system, Eysenck's typology and the Hippocrates-Galen temperaments: An empirical examination of the asserted correspondence of three temperament typologies // *Personality and Individual Differences*. 1992. Vol. 13, Issue 12. P. 1259–1271. DOI: 10.1016/0191-8869(92)90168-O. (In Engl.).
28. Weckowich T. E., Liebel-Weckowich H. P. 10 the constitutional psychiatry of Ernst Kretschmer // *Advances in Psychology*. 1990. Vol. 66. P. 213–221. DOI: 10.1016/S0166-4115(08)61448-X. (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 I // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2019. Vol. 4, no. 3. P. 139–143. DOI: 10.25206/2542-0488-2019-4-3-139-143.

Received 15 April 2019.

© V. N. Ivanov, E. V. Yakovleva