



Социологические науки

УДК 005.96

Митрукова В.Е.

Митрукова Вероника Евгеньевна, студент 2 курса группы УКИ/бак-23 факультета гуманитарного образования Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: NikaMi201536@gmail.com

Научный руководитель: **Павлова Ольга Александровна**, доктор филологических наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: lexfati72@mail.ru

РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В УПРАВЛЕНИИ КРЕАТИВНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Аннотация. В статье исследуется роль лидерства в управлении креативными процессами в современных организациях. На основе анализа теоретических подходов и эмпирических данных рассматриваются ключевые аспекты влияния лидерства на формирование инновационной культуры и управление креативными командами. В работе раскрываются механизмы, посредством которых лидеры способствуют созданию благоприятной среды для генерации идей, управлению разнообразием мнений и реализации инновационных проектов.

Ключевые слова: лидерство, креативность, инновации, трансформационное лидерство, креативная экономика, управление персоналом.

Mitrukova V.E.

Veronika Mitrukova Evgenievna, 2nd year student of the UCI/bak-23 group of the Faculty of Humanitarian Education of the Krasnodar State Institute of Culture (Krasnodar, 40-letiya Pobedy str., 33), e-mail: NikaMi201536@gmail.com

Scientific supervisor: **Pavlova Olga Alexandrovna**, Doctor of Philology, Associate Professor of the Department of Socio-Cultural Activities of the Krasnodar State Institute of Culture (Krasnodar, 40-letiya Pobedy str., 33), e-mail: lexfati72@mail.ru

THE ROLE OF LEADERSHIP IN MANAGING CREATIVE PROCESSES

Abstract. The article examines the role of leadership in managing creative processes in modern organizations. Based on the analysis of theoretical approaches and empirical data, the key aspects of leadership's influence on the formation of an innovative culture and the management of creative teams are considered. The paper reveals the mechanisms by which leaders contribute to creating an enabling environment for generating ideas, managing diversity of opinions, and implementing innovative projects.

Keywords: leadership, creativity, innovation, transformational leadership, creative economy, personnel management.

В условиях глобализации и цифровизации экономики креативность становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности организаций. Креативные процессы, определяемые как совокупность методов и подходов, направленных на генерацию и реализацию новых идей, играют важную роль в создании инновационных продуктов, услуг и бизнес-моделей. Однако управление такими процессами представляет собой сложную задачу, требующую не только технических и организационных ресурсов, но и особое внимание к человеческой составляющей. Креативность, как социально-психологический феномен, зависит от множества факторов, включая

индивидуальные способности сотрудников, организационную культуру и стиль лидерства. Лидерство в контексте управления креативными процессами приобретает особое значение, ведь лидер выступает не только как организатор, но и как вдохновитель, который мотивирует команду на достижение общих целей.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения роли лидерства в формировании креативной среды, а также выявления ключевых характеристик лидера, способного управлять инновационными процессами. Цель статьи – проанализировать роль лидерства в управлении креативными процессами и предложить практические рекомендации для руководителей.

Способность создавать новые и полезные идеи – ключевой компонент инноваций, который требует грамотного управления и поддержки. В контексте организационного управления креативность рассматривается не только как индивидуальная характеристика, но и как коллективный процесс, требующий грамотного руководства. Современный лидер, воплощающий в жизнь творческие идеи, может привести свою команду к высоким эффективным результатам. Как отмечает Е.А. Тен, лидер должен обладать креативным мышлением, чтобы понимать природу творческих процессов и эффективно управлять ими [1].

Креативность представляет собой сложный феномен, который зависит от взаимодействия когнитивных, эмоциональных и социальных факторов. Когнитивные аспекты включают способность к нестандартному мышлению, ассоциативному анализу и решению проблем. Эмоциональные аспекты связаны с мотивацией, уверенностью в себе и готовностью к риску. Социальные аспекты, в свою очередь, предполагают наличие благоприятной среды, которая поддерживает эксперименты и поощряет обмен идеями.

Лидерство в креативной экономике, по мнению В.А. Спивака, требует особого подхода, основанного на понимании специфики творческих процессов [2]. Успешный лидер в креативной среде не только ставит задачи,

но и внимательно следит за эмоциональным климатом в коллективе, создавая факторы для продуктивной работы. Это особенно важно в условиях, когда креативность становится ключевым ресурсом для достижения конкурентных преимуществ.

Одним из ключевых аспектов лидерства в управлении креативными процессами является способность лидера балансировать между свободой и структурой. С одной стороны, креативность требует свободы для экспериментов и выражения идей. С другой, без определенной структуры и дисциплины, даже самые гениальные идеи могут остаться нереализованными. Системный подход к управлению креативным персоналом, как подчеркивает А.М. Салогуб, позволяет не только повысить уровень инновационности организации, но и укрепить социальные связи внутри команды [3].

Кроме того, важным элементом лидерства в контексте креативности является способность лидера управлять разнообразием мнений. Разные точки зрения и подходы способствуют генерации новых идей, но также могут приводить к конфликтам. Лидер должен уметь создавать условия для конструктивного диалога, где каждый член команды чувствует себя услышанным и ценным.

Одним из наиболее эффективных стилей, который отвечает всем этим требованиям, является трансформационное лидерство. Рассмотрим его как фактор развития креативности, а также как одну из наиболее изученных и эффективных моделей управления. Согласно классическому определению Д.М. Бернса, трансформационное лидерство – стиль руководства, при котором лидер вдохновляет своих последователей на достижение выдающихся результатов, выходящих за рамки их обычных возможностей [4]. В контексте управления креативными процессами такой подход становится особенно актуальным, так как он способствует созданию среды, где сотрудники чувствуют себя мотивированными и вовлеченными в процесс генерации идей.

В контексте управления креативными процессами трансформационное лидерство выполняет несколько важных функций. Оно формирует среду доверия и открытости, где сотрудники не боятся высказывать свои идеи, способствует развитию эмоционального интеллекта, а также содействует в эффективном управлении конфликтами, которые могут возникать в процессе творческой работы.

Трансформационное лидерство, безусловно, играет важную роль в развитии креативности, но для успешного управления инновационными процессами этого недостаточно. Помимо вдохновения и мотивации, необходима четкая структура, которая обеспечивает реализацию идей. Именно здесь на помощь приходит системный подход, который позволяет интегрировать творчество в рабочие процессы. Рассуждая об системном подходе к управлению креативными командами, важно заметить, что он предполагает интеграцию различных элементов, таких как цели, ресурсы, процессы и люди, в единую систему, направленную на достижение инновационных результатов. Как подчеркивает А.М. Салогуб, такой подход позволяет не только повысить уровень креативности, но и обеспечить устойчивость инновационных процессов в долгосрочной перспективе [3].

Одним из основополагающих факторов системного подхода является управление разнообразием, так как оно способствует генерации новых идей и нестандартных решений. С другой стороны, различия в мнениях и подходах могут приводить к конфликтам и замедлению процессов. Лидер должен уметь управлять этим разнообразием, создавая условия для конструктивного диалога и сотрудничества.

Также одним важным элементом системного подхода является создание культуры обучения. Для поддержания высокого уровня креативности командам необходимо регулярно обновлять свои знания, осваивая передовые методы и технологии. Руководитель является движущей силой в формировании культуры. Системный подход к управлению креативными командами не только повышает уровень инновационности, но и

обеспечивает устойчивость процессов в долгосрочной перспективе. Однако для успешного внедрения этого подхода лидерам необходимо учитывать ряд практических аспектов. На основе анализа современных вызовов и теоретических подходов, можно выделить несколько ключевых рекомендаций, которые помогут руководителям эффективно управлять креативными процессами.

Управление креативными процессами в современных организациях требует от лидеров не только глубокого понимания теоретических основ, но и применения практических инструментов, которые позволяют эффективно управлять инновациями.

Первым ключевым аспектом является создание культуры доверия и открытости. Для раскрытия творческого потенциала сотрудников необходимо создать атмосферу, в которой они могут свободно выражать свои идеи и экспериментировать. Руководителю важно культивировать среду, где эксперименты приветствуются, а ошибки воспринимаются как часть процесса обучения и роста. Это включает регулярное проведение мозговых штурмов, поддержку инициатив сотрудников и открытую коммуникацию.

Не менее важным является развитие эмоционального интеллекта, где практические шаги будут включать проведение индивидуальных встреч для обсуждения потребностей сотрудников, использование техник активного слушания и создание механизмов для разрешения конфликтов.

Кроме того, систематизация креативных процессов, где лидер должен уметь сочетать гибкость с дисциплиной, чтобы обеспечить эффективную реализацию идей. Это включает четкое определение этапов работы над проектами, установление реалистичных сроков и использование инструментов управления. Креативный лидер, как отмечает Д.М. Бернс., реализует задачи по неформальному управлению организацией, благодаря наличию у него таких «мягких» навыков, как социально ориентированное

управленческое мышление, эмоциональный интеллект, дополненный эмоциональной креативностью, и ненасильственное общение[4].

Не менее важна поддержка постоянного обучения и развития, чтобы оставаться конкурентоспособными. Лидер является главным инноватором в создании культуры обучения, которая включает организацию и поддержку сотрудников в получении новых навыков и создание системы наставничества.

Подводя итог, можно сказать, что современные лидеры должны не только глубоко понимать теоретические основы, но и активно применять практические инструменты, которые позволяют создавать условия для генерации и реализации инновационных идей. В условиях быстро меняющейся среды именно такой подход обеспечивает долгосрочную конкурентоспособность организаций. В перспективе дальнейших исследований можно выделить изучение влияния цифровых технологий на креативные процессы, а также анализ роли эмоционального интеллекта лидера в управлении инновационными командами. Практические рекомендации, предложенные в статье, могут быть адаптированы для различных отраслей, что открывает новые возможности для применения теоретических выводов на практике.

Список использованной литературы

1. Тен Е.А. Креативность как ключевая характеристика современного лидера // Управление персоналом. 2020. № 5. С. 45–52.
2. Спивак В.А. Лидерство в креативной экономике как научная специальность // Экономика и управление. 2019. № 3. С. 12–18.
3. Салогуб А.М. Системный подход к управлению креативным персоналом: эффективный путь к инновациям // Инновации. 2021. № 4. С. 22–29.

4. Овчарова Т.Н. Креативное лидерство и управление организацией в условиях информационной экономики URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnoe-liderstvo-i-upravlenie-organizatsiey-v-usloviyah-innovatsionnoy-ekonomiki> (дата обращения: 22.03.2025).