УДК 338 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-3-74-81

МЕТОДОЛОГИЯ И ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Ларкина Наталья Георгиевна кандидат экономических наук, доцент кафедры «Маркетинг и коммуникации в бизнесе», Южный федеральный университет (344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42). E-mail: nat1-la@yandex.ru

Овчаренко Георгий Васильевич доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: menedjment@uriu.ranepa.ru

Аннотация

В статье рассматривается вектор методологии управления инновационным производством с учетом анализа кризисной ситуации в экономике. Предложены модели взаимодействия руководителей и персонала на основе нравственности и этики. Обоснована необходимость реализации «Стратегии-2026» для создания условий инновационного рывка в развитии экономики нового уровня. Раскрыта значимость интеллектуального потенциала, определяющего социально-этические и моральные аспекты в поведении коллектива. Обосновано инновационное мышление руководителей как инструмент инновационного предпринимательства.

Ключевые слова: *инновационное образование, инновационное предпринимательство, инновационные знания, инновационное мышление, инновационная культура, инновационный потенциал, самореализация личности, личная ответственность, эффективность труда.*

В современном неоинформационном обществе возросла роль культуры взаимопонимания между руководителями и работниками в процессе их взаимодействия, так как в рабочем коллективе важен и нужен каждый человек с учетом его мнения для создания творческо-психологической атмосферы в коллективе, что позволит достичь желаемой цели при личной ответственности каждого участника этого процесса и умении руководителя его организовать с чувством доброжелательности и признательности за достижение результата.

Руководитель-организатор – это новатор с духовностью и высокой степенью нравственности, создающий в коллективе гармонию социальной справедливости на основе элементов инновационной культуры, обуславливающей уровень этичности поведения персонала в своей деятельности, как источник инновационных ценностей с личной ответственностью за реализацию достойной жизни, самосовершенствуя и самореализуя себя с учетом традиций, нравов и обычаев на взаимодоверии и уважении человеческого достоинства.

В связи с вышеизложенным авторы утверждают, что осознание ценности знаний человека не только определяется появлением гармонии интересов, но и обуславливает создание уникальных способностей в каждой личности.

Так, в инновационной деятельности руководители компании «КЗ "Ростсельмаш"» предложили работникам участие в системе «ПУСК», предусматривающей подачу рацпредложений по увеличению эффективности и производительности труда на каждом рабочем месте, что позволяет рабочим получать вознаграждение за реализацию своих идей на производстве. Такой инновационный подход определяет основу инновационных доверительно-уважительных отношений руководителей и работников.

Как писал Бернард Шоу: «Есть 50 способов сказать слово “да” и 500 оттенков слова “нет”» [1], иначе говоря, руководитель-организатор инновационной организации обязан создавать консенсус общения с работниками в совместном творческом взаимодействии, что обуславливает интеллигентность, образованность, культуру и взаимопонимание.

Вместе с тем авторы отмечают, что руководителю в своей жизнедеятельности надо понимать и осознавать, что взаимодействие с людьми необходимо вести не только с учетом возраста, заслуг в коллективе, но и вниманием к человеку – источнику развития и созидания успеха коллектива.

Умение руководителя реализовать культуру улыбки [2] – это обязательное условие вежливого и доброжелательного человеческого общения, особенно в критических ситуациях, что

обуславливает не только создание в коллективе положительных эмоций, но и определяет психологическую потребность вызывать в человеке чувство уважения.

На практике реализация взаимного доверия руководителей и персонала определяет не только повышение эффективности деятельности организации, но и создание социально-психологического равновесия, способствующее формированию нравственного здоровья каждой личности в коллективе, то есть творческая адаптация молодых рабочих, их гибкое самостановление как личности – осознанной моральной уверенности в достоинстве и совместимости, а руководитель должен быть лидером-воспитателем при непрерывном нравственном совершенствовании [3].

В силу вышеизложенного, руководители-организаторы должны обладать не только уникальными способностями и инновационными компетенциями, но и владеть научными этическими знаниями и нормами нравственности с постоянным их обновлением для стремления к гуманному творчеству в коллективе, создавая нравственную логику мышления, осознавая свою личную ответственность, общественный долг и профессиональную честь перед коллективом.

Одновременно рефлексия руководителей на понимание себя в коллективе определяется нравственной этикой поведения, обуславливающей создание в организации социально-доверительно-уважительных взаимоотношений, что позволит создать ее нравственный имидж, определяющий самообновление коллектива и самореализацию каждой личности с учетом сформированной инновационной культуры.

Становится совершенно очевидным, что руководителям следует осознавать и понимать, что работники являются партнерами при взаимодействии, и их творчество определяет эффективность деятельности организации, то есть подчиненных надо уважать и ценить, так как они являются источником развития своим достоинством и интеллектом.

Как отмечал П. Дизель и др., «…искусство управления людьми стало одним из критических моментов в оценке конкурентоспособности предприятия и эффективности работы руководства» [4], даже сейчас люди и особенно квалифицированные специалисты стали самым дефицитным ресурсом в деятельности любой организации.

Российский философ Н. Бердяев писал, что «…личность человеческая более таинственна, чем мир. Человек – микрокосмос и заключает в себе все», то есть необходим научный подход для раскрытия человеческого потенциала и творческой инициативы и социальной ответственности руководителей. Одновременно нужно восстановить человеческое достоинство и высокую нравственность руководителей – это и есть эффективность инновационного предпринимательства в инновационном прорыве.

Реализация такого прорыва определяется осуществлением инновационной стратегии инновационным предпринимательством при создании инновационной инфраструктуры в государстве и регионах, обуславливающей гармонию во взаимодействии ключевых факторов производства.

В настоящее время при разработке Стратегии-2026 государства и регионов целесообразно делать ставку на опережающее развитие инновационной инфраструктуры как катализатора совершенствования инновационного предпринимательства, определяющего устойчивое становление новой экономики с учетом факторов внутреннего и внешнего воздействия при взаимовыгодном партнерстве государства, науки, образования, инновационного производства и общества.

На региональном уровне необходимо разрабатывать стратегию инновационного развития с учетом создания новых элементов инновационной инфраструктуры – научно-инновационных центров, определяющих совершенствование механизмов стимулирования и мотивации инновационной активности организаций в научно-технических и высокотехнологичных отраслях экономики.

Согласно классической теории менеджмента, целью организационных изменений является переход организации в новое состояние, в большей степени соответствующее миссии организации и повышающее эффективность ее функционирования, чтобы создать социально-экологическое равновесие в коллективе для реализации инновационных совершенствований при самореализации личности в своей деятельности с учетом гармоничного сочетания структурных и технологических изменений, что обуславливает инновационную восприимчивость коллектива при создании инновационных товаров-услуг.

В инновационном предпринимательстве обратную связь обеспечивают процессы нового уровня развития организации в обществе при трансфере инновационной информации в цифровые технологии в управляющей системе, являясь ключевым инструментом взаимодействия и взаимопонимания между руководителями и сотрудниками в создании инновационных ценностей коллектива.

На практике каждый человек ежедневно выполняет определенные роли, что помогает ему лучше приспособиться к изменяющимся требованиям общества, так как он находится в постоянном развитии, то есть личность – это человек, стремящийся стать самим собой [5].

С научной точки зрения, интеллект, эмоционально-волевые качества, характер являются базой, определяющей: профессиональные качества, талант, чувство собственного достоинства, патриотизм, справедливость и нравственность человека.

В своих исследованиях В. Кноринг отмечал, что «умение руководителя раскрывать интеллектуальный потенциал коллектива является высшим показателем управленческого мастерства» [6].

Авторы отмечают, что инновационная деятельность человека не должна быть единственной целью, ведь есть еще радости жизни: семья, дети, друзья, внуки, музыка, литература, театр и духовное спокойствие для здоровья, достойный отдых и спорт, осознание того, что он и коллектив – единое целое.

Анализируя приведенные выше аспекты профессиональной этики, становится совершенно очевидным, что объективная оценка уровня профессиональной компетентности руководителя в инновационном предпринимательстве позволяет создать в организации необходимые условия для развития профессиональных способностей каждой личности при совершенствовании одновременно системы мотивации и стимулирования каждого участника процесса.

Пример. Руководители ООО «КЗ "Ростсельмаш"» по мере осознания необходимости принципа доверительного партнерства в инновационной деятельности с персоналом вынуждены были перестраивать свою профессиональную ответственность для реализации инновационной стратегии – создание новых моделей комбайнов, то есть понимать необходимость осуществления профессонально-нравственных норм – выполнять кодекс этического поведения в коллективе.

Становится совершенно очевидным, что профессиональные и этические аспекты определяют профессионально-нравственное сознание каждой личности, ее моральное поведение, удовлетворяющие потребностям и развитию творчества и новаторства в своей деятельности, способствующей созданию новых профессий, способностей, опыта и навыков.

В силу вышеизложенного нужно научное осмысление того, что в новой экономике требуется не только умение руководителей создавать партнерские трудовые отношения в коллективе, но и формировать профессиональную этику с учетом знания законов циклического развития общества и традиций в коллективе, так как профессионализм становится объективно необходимым социально-этическим моральным аспектом личности в контексте возрождения духовно-нравственной культуры нового общества.

В социально-психологическом контексте нравственным аспектом в профессиональной деятельности руководителя является его поведение при реализации инновационной деятельности, а отношения, возникающие в ходе этой деятельности, являются ключевым критерием оценки цельности профессионального сознания [3] при понимании этических норм.

Соотношение профессионального и нравственного носит не теоретический, а методологический контент в зависимости от цели и задач развития, а также взглядов, убеждений и чувств-эмоций на основе инновационной культуры в коллективе.

Кроме того, теория управления рекомендует руководителям не терять время в процессе адаптации в коллективе, а определять важнейшие задачи, решение которых обеспечит высокую эффективность инновационного предпринимательства, что позволит завоевать авторитет, показывая организаторские способности и профессиональные знания и компетенции, достигая определенной цели вместе с коллективом.

В этом случае необходимо повышение уровня управления для увеличения эффективности инновационного производства, то есть производительности труда, обуславливающей создание инновационной активности во всех отраслях промышленности на основе внедрения отечественных инновационных технологий и сформированной инновационной культуры в организации.

Как отмечают исследователи института Карнеги, руководитель достигает больших успехов благодаря 15% своим специальным знаниям, а остальные 85% – своей способности руководить людьми, таланту и знанию человеческой инженерии, то есть умению убедить сотрудников для достижения цели особым образом мышления.

Практика лидеров-руководителей показывает, что неформальное общение руководителя с коллективом не только увеличивает авторитет, но и формирует у руководителя вежливость, чуткость, приветливость и искренность с умением понимать друг друга. Вследствие этого руководитель обязан мыслить творчески, любить свою работу и коллектив, не бояться личной ответственности – это и есть проявление управленческого профессионализма в инновационном предпринимательстве и утверждение нравственности с ее гармоничным вектором, и «…становление профессиональной морали, способствующие ответственности перед обществом в контексте честности и порядочности с пониманием своего профессионального долга» [7].

В своих исследованиях Ф. Кузин отмечал, что «…кто умеет устанавливать деловые связи, сотрудничать с людьми и управлять ситуацией, коллективом и самим собой, тот является культурным бизнесменом» [8], так как честность и порядочность руководителей – будущее развитие неообщества.

По мнению авторов, гарантия быстрой адаптации в коллективе – это создание социально-психологических условий для человека, определяющих его интерес к труду при стабильности и уважении его в коллективе с вѝдением справедливости, ценностей и традиций.

Научная задача руководителей всех уровней – не только в создании вышеуказанных условий для творчества человека, но и реализации нового уровня развития – инновационного, то есть инновационное предпринимательство во всех отраслях экономики на основе инновационных знаний персонала и инновационных отечественных технологиях, определяющих высокую степень производительности труда, так как в России она в разы ниже, чем в развитых странах, то есть производительность труда в новой экономике должна быть в контексте 6-го технологического уклада.

Авторы ранее отмечали, что «…технологическое обновление производства экономики инициируется не только логикой технологического совершенства, но и степенью соответствия состояния производительных сил и производственных отношений» [9, с. 41], что обуславливает эффективность становления новой экономики с вектором инновационного уровня ее развития.

При осознании и понимании складывающейся социально-экономической ситуации в стране видится несколько иная последовательность решений и действий в области отечественного инновационного предпринимательства, необходимо осмыслить высокотехнологичное развитие производительных сил России [10, с. 95]. Согласно майскому Указу Президента РФ от 07 мая 2018 г. «…обеспечение темпов экономического роста выше мировых при сохранении макроэкономической стабильности».

Однако авторы отмечают, что для каждого государства характерен свой исторически и экономический путь развития, своя идеология, культура, традиции, обычаи и специфический и тонкий менталитет, определяющие особенности, правила и стереотипы поведения. Так, академик Е. Александров отмечал, что «…возрождение России откроет эру сотрудничества и процветания человечества» [12].

Анализируя логику вышеизложенного, руководителям нужно понять, что в данной ситуации переход экономики на новый уровень развития – инновационный – будет предопределяться степенью патриотизма, высокой эстетической культурой, гуманными инновационными технологиями, инновационными знаниями персонала, а также инновационными компетенциями руководителей всех уровней с вектором нравственной ответственности и гармонией социальной справедливости в жизнедеятельности.

Вследствие этого важнейшей задачей руководителей, особенно в кризисной ситуации, является проявление креативной способности по эффективной организации инновационного предпринимательства с творческой деятельностью различных исполнителей, раскрывая их интеллектуальный потенциал при взаимовыгодном доверительном партнерском взаимодействии для реализации инновационных изменений в моделях инновационного управления, то есть создание новых инновационных товаров или услуг нужных обществу.

Тем не менее, необходимо отметить, что искусство управления инновационным предпринимательством будет эффективным при создании особых и уникальных морально-нравственных ценностей в коллективе, которые определяют новый уровень не только развития организации,

но и обуславливают творческое общение руководителей с работниками, что образует атмосферу уважительного взаимного доверия, способствующего пониманию и осознанию лояльности в контексте формирования творческого коллектива, создающего гуманно-нравственные ценности для будущих поколений [12] на основе гуманитарного образования в России.

Совершенно очевидно, что сейчас решается архизадача определения пути дальнейшего развития инновационного предпринимательства в инновационном неообществе. Следует решить, какие модели инновационного управления соответствуют специфике совершенствования экономики с переходом на инновационный уровень, чтобы реализовать инновационный прорыв при творческо-интеллектуальном потенциале каждого участника этого процесса с вектором социальной справедливости и целостной духовной структуры неообщества при условии, что руководители – «это новаторы, наставники, мыслители, интеллектуалы, созидатели и партнеры должны быть на всех уровнях управления [13].

В связи с последним следует заметить, что эффективность инновационного предпринимательства в производственно-технологических процессах будет определяться умением руководителей применять математическое моделирование прогнозирования разработки и создания технологических инноваций в контексте инновационного уровня развития новой экономики – инновационной модели с информационно-цифровым обеспечением всех уровней управления и производственных подразделений, что позволит постоянно совершенствовать методы инновационного предпринимательства с учетом:

– кризиса экономики;

– изменяющихся постоянно потребностей общества;

– будущих пожеланий клиентов;

– формирования новых элементов организационной культуры и мотивации [13].

В связи с вышеизложенным руководителям необходимо понимать и осознавать, что эффективность системы управления инновационным предпринимательством определяется созданием в коллективе высокого уровня гуманно-нравственного социально-психологического климата, определяющего:

– доверительно-партнерские отношения во взаимодействии;

– уверенность в будущем;

– возможность самореализоваться;

– гибкость мотивации каждого работника;

– доступность повышения квалификации;

– доброжелательное отношение руководителей к персоналу;

– формирование инновационной культуры руководителей с работниками;

– умение руководителей видеть будущее развитие организации инновационным мышлением.

При этом нетрудно понять, что сейчас происходит становление 6-го технологического уклада, изменяющего не только систему ценностей, но и обуславливающего переход развития экономики на новый технологический уровень – инновационный на основе информационно-цифровых технологий, определяющих как инновационный уровень экономики, так и критические вызовы в существовании общества, то есть надо руководителям всех уровней управления уловить момент плавного перехода общества на новый уровень – искусственнного интеллекта с учетом демографического аспекта.

Становится очевидным, что необходима самоорганизация системы, основателем теории которой является Г. Хакен [14], то есть «направленность инновационных действий, определяющих эффективность и совершенствование организации на новые уровни развития» на базе инновационно-цифровых отечественных технологий,

На современном этапе взаимодействие и развитие науки, образования, инновационных технологий во всех отраслях промышленности предопределяется профессиональной деятельностью руководителей в контексте умений создать инновационные знания персонала путем инновационного обучения – переход теоретических знаний в деловую командную игру, формируя инновационное их мышление на основе инновационных компетенций [15], что определит увеличение производительности труда и конкурентоспособность инновационной организации, а также самореализацию каждой личности при сформированной инновационной культуре, обуславливающей создание новых ценностей и творческий энтузиазм работников.

Как показывает практика, становление инновационной экономики – это новый уровень общественного развития в условиях мгновенно изменяющихся инновационных технологий и потребностей нового общества, то есть «…экономику, генерирующую и применяющую наукоемкие инновации» [16] с учетом демографической ситуации и специфики регионов.

В данный период необходимо научное осмысление руководителями всех уровней управления необходимости овладения не только инновационными компетенциями, но и умениями создавать квазикоманды с уникальными инновационными знаниями, способными на основе наукоемких компьютерных технологиях организовать эффективность инновационного предпринимательства и трансфер новых особых знаний во всех производственных подразделениях, что обеспечит инновационное развитие организаций и творческую активность всего персонала для достижения инновационной цели – создание инновационных товаров или услуг обществу.

Отражением данной ситуации является трансформация трудовых ценностей, традиций и мотивов в контексте изменений в неообществе социальной и трудовой деятельности, обуславливающая вектор самореализации личности в своем постоянном самосовершенствовании для четкой ориентации приоритетности в сфере жизнедеятельности, что будет определять поведение для социально-профессиональной адаптации в обществе с учетом кризиса в экономике [12].

С точки зрения понимания вышеизложенного, ценностные предпочтения работников в творческой жизнедеятельности при трансформирующейся экономике России обусловлены:

– высоким качеством жизни;

– высокой степенью справедливости;

– служебным ростом и материальным обеспечением;

– условиями поддержки здоровья;

– уровнями инновационной культуры.

На практике реализация самосовершенствования, адаптации и ценностных предпочтений работников обязывает государство (правительство) нести ответственность за мировой уровень жизни каждого человека и его здоровье на благо Родине.

В качестве ключевых черт «завтрашней» системы государственного управления Президент РФ указал самостоятельность, смелые и неординарные решения, поддержку инициативы в регионах и инноваций на основе применения информационных технологий и развития космической инфраструктуры, отмечая, что реализация этих задач в регионах относится к общефедеральной «зоне ответственности», фактически Президент РФ определил новые рубежи в политике, то есть главная задача государственного аппарата и элиты России – инновационное управление страной в современном обществе[1].

Анализируя вышеизложенное, авторы отмечают, что становится совершенно очевидным: только реализация определенной «Стратегии-2026» обусловливает инновационное развитие страны («Ключевая задача – создание условий для формирования у руководителей компетенций для реализации инновационной деятельности – интеллекта инновационного человека как субъекта всех инновационных преобразований»).

Низкий уровень конкурентоспособности экономики России, высокая инфляция, падение курса рубля и жесткие санкции определяют необходимость понимания руководителями министерств и регионов, что надо искать решения, которые позволили бы нам преодолеть складывающуюся одностороннюю технологическую зависимость, …необходимо выстроить эффективный механизм обновления экономики …с эффективным сельским хозяйством, …нам нужно тщательно выбрать приоритеты и сохранить научный и производственный потенциал[2].

В то же время РАН и руководители университетов всех регионов должны осознавать величайшую обеспокоенность Президента РФ В.В. Путина развитием инновационных руководителей-организаторов с инновационными компетенциями и инновационным мышлением, способных уметь:

– работать эврико-командой;

– осуществлять инновационную деятельность в новых технологических средах;

---

[1] *Путин В.В.* Выступление на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года» [Электронный ресурс] // URL: http://archive.kremlm.ru/text/appears/2008/02/159528.shtml (дата обращения: 19.10.2009)

[2] *Путин В.В.* Нам нужна новая экономика. Газета «Ведомости». №3029 от 30.01.2012. URL: https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2012/01/30/o_nashih_ekonomicheskih_zadachah

– создавать инновационные ценности;
– формировать инновационную культуру с нравственной справедливостью;
– реализовать точно в срок национальные инновационные проекты;
– вектор инновационной деятельности мировой уровень качества жизни людей;
– быть руководителями: новаторами, наставниками и креативными.

Предложенный выше алгоритм взаимодействия обуславливает руководителей всех уровней управления владеть умениями и способностями иметь высокий уровень профессионального имиджа, который определяет:

– саморазвитие;
– вектор влияния в обществе;
– эффективность инновационной деятельности;
– конкурентоспособность организации;
– приоритетность создания и внедрения новшеств;
– компетентности, создающие новые инновационные ценности;
– степень инновационных знаний персонала;
– приоритетность отечественных инновационных технологий.

Авторы отмечают, что в кризисной ситуации руководителям-организаторам всех уровней управления надо реализовать переход экономики социального развития в научно-инновационную фазу, гибко определить аспекты инновационных идей, ценностей, восстановить гуманные традиции в коллективах, которые обуславливают становление инновационной управленческой парадигмы для перехода к инновационному предпринимательству, реализующего инновационные изменения с пониманием персоналом новой философии, создавая социально-экологические условия для качественной жизнедеятельности человека.

Становится совершенно очевидным, что необходимо инновационное мышление – это внутреннее осознание и восприятие руководителями и персоналом необходимость инновационных изменений, инновационной культуры, определяющие инновационные ценности на основе морально-нравственной этики в коллективах.

Только инновационное мышление руководителей-организаторов и интеллект персонала являются ключевым вектором гибкого инновационного предпринимательства при их способности генерировать новые особые знания в синергию инновационного прорыва в кризисной ситуации.

Инновационная когнитивность организации инновационной деятельности – изменение мышления всего персонала для взаимодействия обуславливает инновационное развитие организации и общества в новых условиях, так как такой подход реализуется регионами научным управлением отраслями экономики и организациями с применением эмпатии, синекики и инсайта.

Анализируя вышеизложенное, нужно осознать и оценить степень культуры знаний и управления ими, что позволит применить концепцию инновационного предпринимательства на основе информационно-цифровой технологической логистики, обеспечивающая его эффективность и увеличение производительности труда в разы, одновременно реализуя компьютерное управление всеми процессами производства на всех его уровнях при сформированной руководителями-организаторами и коллективом инновационно-информационной культуры организации.

Литература

1. *Денисова И.В.* Наше поведение – взгляд со стороны. М., 2003. 240 с.
2. *Васильева Ю.Д.* Особенности национальной улыбки // Ведомости. 2004. 18.06.2004. № 104 (1144).
3. *Овчаренко Г.В., Ларкина Н.Г., Овакимян М.А., Мелихова Б.С.* Инновазия социально-технологических систем в новой экономике. Монография. Ростов н/Д.: Изд-во ЮРИУ РАНХиГС, 2019. 126 с.
4. *Дизель П. Раньян У.* Поведение человека в организации. М.: Фонд «За экономическую грамотность», 1993. 269 с.
5. *Швальбе Б., Швальбе Х.* Личность, карьера, успех: пер. с нем. – М.: А/О Издательская группа «Прогресс», «Прогресс-Интер», 1993. 240 с.
6. *Кноринг В.И.* Искусство управления. Учебник. М.: БЕК, 1997. 288 с.
7. *Рассел Б.* Почему я не христианин. М.: Политиздат, 1987. 340 с.
8. *Кузин Ф.А.* Делайте бизнес красиво. М.: ИНФРА-М, 1995. 287 с.
9. *Сухарев О.С.* Инвестиционная модель экономического роста и структурная политика // Экономист. 2019. №1. С. 23 – 52.
10. Аналитическое приложение. Качество экономической динамики в 2000-2018 гг., и что оно говорит о качестве пореформенной системы // Экономист. 2019. №1.

11. *Александров Е.А.* Запад и Восток: размышление об особенности экзистенционального менталитета. М., 1995.
12. *Овчаренко Г.В., Ларкина Н.Г.* Инновационное управление. Учебник. Ростов н/Д.: ЮРИУ РАНХиГС, 2019. 333 с.
13. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. Пер. с англ. А. Токарева / Под науч. ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 310 с.
14. *Хакен Г.* Синергетика: иерархия неустойчивости в самоорганизующихся системах и устройствах. М.: Мир, 1989. 423 с.
15. *Овчаренко Г.В., Ларкина Н.Г., Некрасова В.В.* Институциональные императивы инновационного развития технолого-социоэкологических систем. Монография. Ростов н/Д.: Изд-во ЮРИУ РАНХиГС, 2020. 124 с.
16. Доклад Института современного развития (ИНСОР). Россия XXI века: образ желаемого завтра – М.: Экон-Информ, 2010. 66 с.

Larkina Nataliya Georgievna, Candidate of Economic Science, Docent of Cathedra "Marketing and Communications in Business"; Southern Federal University (105/42, Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344006, Russian Federation). E-mail: nat1-la@yandex.ru

Ovcharenko Georgy Vasilyevich, Doctor of Economic Science, Professor of Cathedra of Management; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).
E-mail: menedjment@uriu.ranepa.ru

METHODOLOGY AND VALUES OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP IN NEO-ECONOMY

Abstract

The article considers the vector of the methodology of management of innovative production taking into account the analysis of the crisis situation in the economy. The models of interaction between managers and staff on the basis of morality and ethics are proposed. The necessity of implementation of the "Strategy 2026" to create conditions for innovative breakthrough in the development of a new level of economy. The importance of intellectual potential determining social, environmental and moral aspects in the behavior of the team is revealed. The innovative thinking of managers as a tool of innovative entrepreneurship is substantiated.

Keywords: *innovative education, innovative entrepreneurship, innovative knowledge, innovative thinking, innovative culture, innovative potential, self-realization of the individual, personal responsibility, efficiency.*

References

1. Denisova I.V. Nashe povedenie – vzglyad so storony. M., 2003. 240 p.
2. Vasil'eva YU.D. Osobennosti nacional'noj ulybki // Vedomosti. 2004. 18.06.2004. № 104 (1144).
3. Ovcharenko G.V., Larkina N.G., Ovakimyan M.A., Melihova B.S. Innovaziya social'no-tekhno-logicheskih sistem v novoj ekonomike. Monografiya. Rostov n/D.: Izd-vo YURIU RANHiGS, 2019. 126 p.
4. Dizel' P. Ran'yan U. Povedenie cheloveka v organizacii. M.: Fond «Za ekonomicheskuyu gramotnost'», 1993. 269 p.
5. SHval'be B., SHval'be H. Lichnost', kar'era, uspekh: per. s nem. – M.: A/O Izdatel'skaya gruppa «Progress», «Progress-Inter», 1993. 240 p.
6. Knoring V.I. Iskusstvo upravleniya. Uchebnik. M.: BEK, 1997. 288 p.
7. Rassel B. Pochemu ya ne hristianin. M.: Politizdat, 1987. 340 p.
8. Kuzin F.A. Delajte biznes krasivo. M.: INFRA-M, 1995. 287 p.
9. Suharev O.S. Investicionnaya model' ekonomicheskogo rosta i strukturnaya politika // Ekonomist. 2019. №1. P. 23 – 52.
10. Analiticheskoe prilozhenie. Kachestvo ekonomicheskoj dinamiki v 2000-2018 gg., i chto ono govorit o kachestve poreformennoj sistemy // Ekonomist. 2019. №1.
11. Aleksandrov E.A. Zapad i Vostok: razmyshlenie ob osobennosti ekzistencional'nogo mentaliteta. M., 1995.
12. Ovcharenko G.V., Larkina N.G. Innovacionnoe upravlenie. Uchebnik. Rostov n/D.: YURIU RANHiGS, 2019. 333 p.
13. Kameron K., Kuinn R. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury. Per. s angl. A. Tokareva / Pod nauch. red. I.V. Andreevoj. SPb.: Piter, 2001. 310 p.
14. Haken G. Sinergetika: ierarhiya neustojchivosti v samoorganizuyushchihsya sistemah i ustrojstvah. M.: Mir, 1989. 423 p.
15. Ovcharenko G.V., Larkina N.G., Nekrasova V.V. Institucional'nye imperativy innovacionnogo razvitiya tekhnologo-socioekologicheskim sistem. Monografiya. Rostov n/D.: Izd-vo YURIU RANHiGS, 2020. 124 p.
16. Doklad Instituta sovremennogo razvitiya (INSOR). Rossiya HKHI veka: obraz zhelaemogo zavtra – M.: Ekon-Inform, 2010. 66 p.