**МЕНЕДЖМЕНТЕГІ КРЕАТИВТІЛІК**

Нарық пен бәсекелестіктің жаһандануы, техника мен технологиялардың сапалық деңгейі бойынша әр түрлі елдердің жақындауы қазіргі заманғы жағдайларда ұйымдардың маңызды ресурсы сыртқы ортаның өзгерістеріне жылдам ден қоюға, жаңа, стандартты емес шешімдер ұсынуға, бірегей идеялар мен ұсыныстарды генерациялауға, бірегей стратегияларды әзірлеуге қабілетті басқарушылар болып табылады. Осыған байланысты басқарушыларға, атап айтқанда олардың практикадағы стандартты емес, инновациялық идеялар мен шешімдерді әзірлеу және іске асыру дағдыларына, сондай-ақ ұйымдар мен әкімшілік құрылымдардың шығармашылық әлеуетіне қойылатын талаптар артады, өйткені "шығармашылық әлеует ақпараттық қоғамда кәсіпорынның орнын анықтауда басты рөл атқарады.

Басқарушыларға қойылатын талаптардың өсуі көбінесе шетелдегі реформалау және инновациялық қайта құрулар үдерістерінің эскалациясымен байланысты. Креативтілікке қойылатын талаптардың өсуі жаңа технологияларды әзірлеуге және креативті менеджмент тұжырымдамаларын енгізуге маманданған ұйымдар жарнама агенттіктері, сәулет және дизайнерлік бюролар, ғылыми-өндірістік кешендер, консалтингтік компаниялар және т.б. санының ұлғаюына байланысты. Жоғарыда айтылғандардың барлығы осы тақырып бойынша зерттеудің өзектілігіне байланысты.Зерттеу объектісі ретінде креативті менеджмент, зерттеу пәні жеке тұлғаның креативтілігі және креативті менеджмент ұжым әлеуетінің креативтілік факторы болып табылады.

Бұл СӨЖ мақсаты қазіргі жағдайда креативті менеджменттің ерекшеліктерін қарастыру болып табылады.

Қойылған мақсатқа сүйене отырып, жұмыста келесі міндеттер шешілді:

* жеке тұлғаның креативтілік, басқарушылардың креативтілік мәні мен ерекшеліктері қарастырылған;
* әр түрлі дайындық кезеңдерінде басқарушылардың креативтілігін дамыту ерекшеліктері көрсетілді;
* менеджерлердің креативтілігін дамытудың оңтайлы моделі ұсынылды.
* мәселелерді шығармашылық шешу тәсілдері зерделенді;
* креативтілікті диагностикалау мәселесі қаралды;

Қызметтің әр түрлі салаларын басқарумен функционалды менеджменттің әр түрлі түрлері айналысады, жалпы менеджментте Инновациялық менеджмент ерекше орын алады, ал өз кезегінде инновациялық менеджментте негіз, инновациялық қызмет саласының басы идеядан жаңалыққа дейінгі зияткерлік өнімді жасау бойынша адамның шығармашылық қызметі болып табылады және креативті менеджмент айналысады.

“Қазіргі жағдайда креативтілік пен оның факторлары табысты басқару қызметінің детерминанттары болып табылады,өйткені шешімдерді тез қабылдауға, бірегей стратегияларды әзірлеуге, инновацияларды енгізуге және басқа да маңызды басқару функцияларын іске асыруға ықпал етеді.Басқарушылық креативтілік-бұл нәтижелі белсенділікке қабілеттілікті көздейтін қызмет субъектілерінің әлеуметтік-кәсіби құзыреттілігі,оның нәтижесі әлеуметтік топтар мен ұйымдарды басқару бойынша функцияларды жүзеге асырудың жаңа, стандартты емес тәсілдерін, технологиялары мен әдістерін қалыптастыру болып табылады.” Басқарушылардың креативтілігін дамытуды кәсіби даярлаудың алдын ала, бастапқы, орта, жоғары, жоғары оқу орнынан кейінгі және қосымша кезеңдерінде жүзеге асыру қажет; бұл ретте диагностиканың және креативтілікті дамытудың құралдары кәсіби даярлық мақсаттарына, сондай-ақ дайындық процесіне қатысушылардың психологиялық және әлеуметтік жасына сәйкес болуы тиіс. Кәсіби даярлықтың жоғары, жоғары оқу орнынан кейінгі және қосымша кезеңдерінде басқарушылардың креативтілігін дамытуды келесі бағыттарда жүзеге асырған жөн: ойлаудың дивергенттілігі, ойлаудың бірегейлігі, объектіні пайдаланудың жаңа тәсілін ұсыну қабілеті, идеялардың көп санын генерациялау қабілеті, талдауға қабілеттілігі, қиял, проблеманы табу және қою қабілеті, көптеген қауымдастықтарды табу қабілеті, кемелділікке ұмтылу, индивидуализм, стереотиптерді жеңу қабілеті, мақсатқа ұмтылу, интуиция, мотивация, бейнелі жады, назар" тізбектілігі".Креативтілік-бұл жаңа материалдық және материалдық емес құндылықтарды жасау шарты болып табылатын қоғам үшін маңызды жалпы шығармашылық қабілет; кәсіби дайындық процесінде – кәсіби қызметтің нақты түрін табысты жүзеге асыру үшін қажетті білімді, дағдыларды, жеке тұлғаның қабілетін қалыптастыру және дамыту процесінде жеке тұлғаның креативтілігін дамыту мүмкіндігі мен қажеттілігі бар.

“Креативтілік-бұл тұлғаның кәсіби қызметтің түрлі салаларындағы шығармашылық белсенділікке қабілеттілігі, оның нәтижесі кәсіби қызметті жүзеге асырудың жаңа, стандартты емес тәсілдерін, техникалық-нологиялар мен әдістерін қалыптастыру, жаңа, бірегей өнімдерді әзірлеу және алу болып табылады; жеке тұлғаның креативтілігін дамыту – бұл тұлғаның шығармашылық қызметке тұрақты бағыттылығын қалыптастыру және жеке тұлғаның креативтілігін сандық және сапалық қайта құруына жағдай жасау.; кәсіби қызметтің детерминанты ретінде креативтілікті одан әрі зерттеудің аса өзекті бағыттары жеке тұлға креативтілігінің жеке және әлеуметтік-мәдени факторларын анықтау болып табылады.”[1]

“Менеджер-экономикалық жүйенің нақты қызмет ету саласында (кәсіпорындар, фирмалар және т. б.) басқару қызметімен кәсіби айналысатын маман. Басқару-қоғамда, табиғатта, техникада өтетін процестерді ретке келтіру, олардың дезорганизациясын жою, белгісіздікті төмендету және олардың даму үрдістерін және ортаның өзгеруін ескере отырып, жағдайға келтіру жөніндегі қызмет. Менеджмент-басқару қызметінің ерекше түрі. Әр түрлі қызмет салаларын басқарумен әр түрлі функционалды менеджмент түрлері айналысады. Инновациялық қызмет саласының басы идеядан жаңалыққа дейінгі зияткерлік өнімді жасау бойынша адамның шығармашылық қызметі болып табылады-бұл қызмет саласы және креативті менеджмент айналысады.

Креативті менеджмент-өзекті ұжымдық міндеттерді шешуге бағытталған шығармашылық процесті басқару әдісі. Креативті менеджмент шығармашылық және командалық жұмыстың заманауи технологияларына негізделген.

Креативті менеджменттің міндеті - ұжымда шығармашылық шешімдер қабылдау процесін басқару. Қазіргі уақытта ерекше танымал әдістеме қалған жүйелік стратегияларды "жеңе алмайтын" жерде тиімділікті көрсетеді және консервативті логикалық ойлауды қазіргі заманғы менеджмент заңдарымен және шығармашылық қиялдың ұшуымен үйлестірудің аса өзекті тәсілі болып табылады.

Зияткерлік капитал-бұл білім, ақпарат, тәжірибе, ұйымдастырушылық мүмкіндіктер, ақпараттық арналар, яғни капиталды (байлықты) өсіру үшін пайдалануға болатын барлық нәрсе. Басқаша айтқанда, бұл адам, ұйым, корпорация, ел білетін барлық білімнің, тәжірибенің, байланыстардың жиынтығы, бұл олардың бәсекеге қабілеттілігін қалыптастырады.

Бүгінгі түсінікте капитал физикалық және зияткерлік болып қалыптасады. Физикалық капитал – өткендегі белгілі бір іс-әрекеттердің нәтижесі; зияткерлік капиталөткендегі шығындар, болашақтағы кірістер. Капиталдардың айырмашылықтары мен ортақтығы кестеде көрсетілген.

|  |  |
| --- | --- |
| Физикалық | Зияткерлік |
| Материалдық табиғат  Өткен іс-әрекет нәтижесі  Аддитивті  Негізінен қаржылық Бағалау  Ұйым барлығына ие  Капиталмен | Материалдық емес табиғат  Болашақта іс-қимылдарды бағалау  Неаддитивті емес  Құндық  Ұйым капиталды ішінара ғана иеленеді  Бағалау тәсілі |

Креативті менеджмент зияткерлік капитал негізін құруға арналған ең аз шығындарды және болашақта ең жоғары әлеуетті табыстарды қамтамасыз етуі тиіс.’’[2]

“Креативті білім - білім беру адамның шығармашылық қабілеттерін дамыту, оның мен нұсқаларын талдауды қамтитын инновацияларға арналған қондырғыны кәсіби санасезіміне талдау жасау. Бұл өз бетінше ойлауды ынталандыратын білім шындығында, өзінөзі тану, білімді ойлау және өзін-өзі дамыту әлеуетіне айналдыру. Креативті білім беру репродуктивті, негізінен прагматикалық білім беруге, білімге балама болып табылады "тәжірибені білу", нормативтік (орындаушылық). Креативті білім беру бекітуге және тек туылатын және көрінетін басқару өнерінің дамуы белгілі бір жағдайларда және белгілі бір жағдайларда білім беру. Креативті білім проблеманы көру ауқымын кеңейтеді оларды шешу нұсқаларын дамыту және жобалау. Бұл болуы керек қазіргі менеджердің басты қызметінде және оны қамтамасыз ету технологиялық прогресті жеделдету және уақытты тығыздау үдерістеріндегі экономикалық конъюнктураның күтпеген өзгерістері, қазіргі заманғы адамның әлеуметтік-саяси құрылымының күрделенуі, урбанизация процестерінің, ақпараттық жарылыстың, әр түрлі техникалық құралдардың әсерімен өмір сүру салтының түбегейлі өзгеруі кезіндегі бәсекелі күрес күрделене түскен табыс мақсаттағы. Қазіргі менеджер көп және көп дәрежеде болуы керек жасаушысы, зерттеушісі, бастамашысы, дем беретін. Өйткені, мысалы, Жапонияда менеджер басшы емес ешкім, мұғалім және ол басқаратын адамдар қарастырылады олар (және олар өздерін өздері санайды) бағынышты емес, ізбасарлар ретінде. Бұл даму үрдісін ашатын терең мағына бар қазіргі заманғы менеджмент. Тек жаратушы өзі ұстай алады. Бірақ мұндай жасаушы менеджер білім беру процесінде болуы керек. Бұл,мүмкін, "Білім" және "дайындық" ұғымдарының айырмашылығы болуы мүмкін. Менеджерді белгілі бір қызметке дайындау ғана емес. Креативті менеджментті қалыптастыру үшін жағдай жасау қажет. Креативті менеджмент тұжырымдамасы күрделі және көпаспективті жүйе болып табылады.” [3]

“Жаңа арнада ақпаратты өңдеу процесінде жаңа шешімдерді іздеу-креативті менеджменттің негізгі міндеті. Сіз командада креативті ма немесе онымен жеке айналысасыз ба? Дегенмен, мақсатты белгілеу жеткіліксіз. Менеджменттің мұндай түрі:

* компания қызметкерлерімен бірлесе отырып, нақты бағытталған идеяны және іс-қимыл тактикасын әзірлеу;
* персоналдың үздіксіз даму процесі;
* сенім мен ынтымақтастық негізінде көшбасшылық стилі;
* ынтымақтастық пен жаңалықтарды ынталандыру;
* компания бөлімшелерінде шығармашылық климатты дамыту.

Креативті менеджмент стандартты емес есептерді қабылдауға мүмкіндік береді. Ол басқару объектісінің даму процесінің барлық фазаларында қолданылады:

* проблеманы анықтау және оның неғұрлым маңызды салаларын таңдау кезінде;
* бар және жаңғыртылған үдерісті (объектіні) сипаттау кезінде);
* зерттеу объектісін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу кезінде;
* топта шығармашылық климаттың жағдайын және келісілген мінез-құлықты қамтамасыз ету кезінде;
* нәтижелерді бағалау және бақылау кезінде.

Ақырында: неге ойлаудың жаңа түріне баруға тура келді? Барлығы өте қарапайым:

қазіргі заманғы ең жоғары белгісіздік және сыртқы ортаның болжамсыздығы жағдайында бүгілмеген болып қалу қиын. Компанияларға басқару барысында икемділік қажет болды.”[4] “Менеджмент жүйесі, егер оның элементтерінің бірі уақтылы және барабар бақылау болып табылған жағдайда ғана тиімді болуы мүмкін - басқару объектілерінің жай-күйін және осы күйлердің өткен немесе берілген күйлерден айырмашылықтарын анықтау жөніндегі қызмет. Мұндай қызмет есепке алуды, тексеруді және талдауды жүзеге асыруды көздейді. Бақылау функциясын жүзеге асырудың маңызды аспектісі өзінің тиісті шешімін таппады, кәсіпорынның ерекшеліктеріне және оған бағдарланған қажеттіліктерге барабар Басқару есебі жүйесін құру даусыз болып табылады. Креативті ұйымда менеджментті қарастыра отырып, кәсіпорынның дамуы мен қызметіне менеджерлер жауапты. Жоғары санатты басшылық жаңа команда құру үшін ең алдымен команда жарғысын құруы тиіс, онда еркіндік мақсаттары мен дәрежесі жазылады, содан кейін командаға "тәжірибе мектебі"бар менеджерлерді жинауы тиіс. Тәжірибе мектептері теориясының ғылыми негіздемесі профессор Морган Макколдың "жоғары ұшу құстары: көшбасшылардың келесі ұрпағын құру"жұмысында ұсынылған. Негізгі қызметте табысты "қажетті" қызметкерлерді іздеудің орнына, компаниялар бизнестің жаңа бағыттарын анықтауға және дамытуға көмектесетін тәжірибе мектептері қажет болған басшыларды іздеуі қажет. Морган Макколл басқару дағдылары мен түйсігі, соның арқасында міндеттерді орындау кезінде табысқа жетуге болатын, алдыңғы міндеттерді орындау процесінде қалыптасатынын атап өтті. Сонымен, бизнес-бөлімшені мектеп ретінде қарастыруға болады, ал менеджерлер тап болатын мәселелерді оқу бағдарламасы ретінде осы мектеп ұсынады. Сондықтан менеджерлерді меңгере алатын немесе меңгере алмайтын дағдылар олардың түрлі мектептерде тәжірибелерді оқыған-оқығандығына байланысты. Креативті менеджментті ұйымдастыруға идеялар генерациясы жатады, кәсіпорынның қызметін бағыттайды және дамытады.”[5] “Креативті менеджментті дамыту шарттары:

Білімді, инвестицияларды және материалдық ресурстарды кәсіпорын қызметінің соңғы өніміне түрлендіру процесін үнемі жетілдіру зияткерлік техниканы қамтамасыз етеді. Ол ақпаратпен жұмыс істеудің шығармашылық әдістеріне сүйенеді. Бұл көбінесе жеке жұмыс техникасы.

Зияткерлік техника басқару мәдениетімен қатар креативті менеджменттің даму шарттарын анықтайды. Мұндай менеджмент

* осы операцияларға қызметкерлерді тарта отырып, нақты бағытталған идеяны және тактиканы әзірлеу;
* персоналдың үздіксіз даму процесі;
* сенім мен ынтымақтастық негізінде көшбасшылық стилі;
* ынтымақтастық пен жаңалықтарды ынталандыру;
* ұйымның (кәсіпорынның) бөлімшелерінде шығармашылық ахуалды дамыту.

Креативті менеджмент ғылымды көп қажетсінетін өндірістер мен шығармашылық ұжымдарды басқаруға ғана емес, сонымен қатар стандартты емес міндеттерді шешуге де арналған. Креативті менеджменттің әдістері, тәсілдері мен құралдары менеджердің интеллектуалды техникасы деп аталады. Мұндай техника әртүрлі. Ол басқару объектісін дамыту процесінің барлық фазаларында қолданылады:

* проблеманы анықтау және оның неғұрлым маңызды салаларын таңдау кезінде;
* бар және жаңғыртылған үдерісті (объектіні) сипаттау кезінде);
* зерттеу объектісін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу кезінде;
* топта шығармашылық климаттың жағдайын және келісілген мінез-құлықты қамтамасыз ету кезінде;
* нәтижелерді бағалау және бақылау кезінде. Зияткерлік техниканың мысалдары ретінде
* процестің блок-схемасы-бақылау парағы немесе ақпаратты жинауды қамтамасыз ететін проблеманы анықтау кестесі, мысалы, уақытты, ақауларды және олардың санын белгілей отырып;
* Парето әдісі, 80% мәселені анықтайтын 20% себептерге назар аударатын "80 на 20" ережесі;
* "ми шабуылы" — ұжымдық ойлаудың еркін атмосферасындағы қызметкерлер тобы мәселе бойынша оймен бөліседі;
* бақылау графиктері мен диаграммалары — процестің дамуын қадағалаудың статистикалық құралдары;
* проблеманы анықтау бойынша ақпарат жинауға арналған сауалнамалар мен сауалнамалар — тәсілдер;
* сапа үйірмелері-қызметкерлерді өндірістің даму жолдарын және өнім сапасын талқылау бойынша топтық жұмысқа тарту тәсілі;
* "бенчмаркинг" - "эталонды анықтау", сіздің облысыңыздағы ең үздік қызметке қатысты өз қызметін бағалау процесі-өнеркәсіптік көшбасшыны таңдау;” [6]

*Креативті білім беру ұғымы*

Креативті менеджмент қай жерде жүзеге асырылса да креативті білімнен басталады университетте немесе бизнес мектебінде, өздігінен білім алу процесінде немесе практикалық қызметте.

Білім маманның одан әрі кәсіби қызметінде табыс әлеуетін қалыптастыратыны бұрыннан белгілі. Білім беру үдерісінде қажетті білім мен дағды, кәсіби қондырғылар кешені, белгілі бір қызмет түрлеріне және оның рөлдік құрылымына дайындық қалыптасады.Білім беру қандай да бір қабілеттердің даму деңгейін анықтайды және тіпті түзетеді, маманның жеке немесе жеке қасиеттерін қалыптастырады.

Оның түрлері, мазмұны, нысандары, ұзақтығы, мақсатты қондырғылары, әдістері бойынша білім беру әртүрлі болуы мүмкін. Білім беруді жүйелік, креативті, үздіксіз, іргеліпрактикалық, қызмет сапасына бағдарланған, озық (перспективалы) білім бөледі. Осы түрлердің әрқайсысы арнайы зерттеуді талап етеді. Бірақ олардың арасында креативті білім бар. Ол барлық басқа түрлерді біріктіріп, оларды менеджердің кәсіби қалыптасуы мен қалыптасуының аса маңызды, оң сипаттамаларының кешеніне қосады.

Креативті білім — бұл білім:

1. адамның шығармашылық қабілетін дамытуға, оның кәсіби санасында инновацияларға деген орнатуды бекітуге бағытталған, қызметтің проблемалары мен нұсқаларын талдауды қамтитын;
2. шындықты өз бетінше ұғынуды, өзін-өзі тануды, білімді ойлау және өзін-өзі дамыту әлеуетіне айналдыру;
3. репродуктивті, негізінен прагматикалық, "тәжірибені білу", нормативтік (орындаушылық));
4. белгілі бір жағдайларда және белгілі бір білім беру жағдайларында ғана туылатын және көрінетін басқару өнерін бекіту мен дамытуға бағытталған;
5. даму проблемаларын көру және оларды шешу нұсқаларын жобалау ауқымын кеңейтетін болады. Бұл қазіргі заманғы менеджердің қызметінде басты болу керек және оған бәсекеге қарсы күрестің аса қауіпті дауылдарында, экономикалық конъюнктураның күтпеген өзгерістері кезінде, технологиялық прогресті жеделдету және уақытты тығыздату процестерінде, қазіргі адамның әлеуметтік-саяси құрылымының күрделенуі, урбанизация процестерінің, ақпараттық жарылыстың әртүрлі мақсаттағы техникалық құралдардың әсерінен өмір сүру салтының түбегейлі өзгеруі кезінде табысты қамтамасыз ету керек.Қазіргі менеджер көп және көп дәрежеде Жаратушы, зерттеуші, бастамашы, шабыттандырушы болуы тиіс.Мысалы, Жапонияда менеджер бастық емес, мұғалім болып саналады және ол басқаратын адамдар (және олар өздерін осындай деп санайды) бағынышты емес, ізбасарлар ретінде қарастырылады. Бұл қазіргі заманғы менеджменттің даму үрдісін ашатын терең мағына бар.

“Креативті менеджмент – стандартты емес (шығармашылық) тәсілдерді пайдалана отырып, берілген мақсаттарға жету үшін құрылымдарды, үдерістер мен ресурстарды тиімді басқару.

Креативті (ағылш. "creative") - бұл сөзбе-сөз "шығармашылық, жасампаз". Бұл ретте шығармашылық ерекше, стандартты емес тәсілдерді іздеу, зияткерлік қиялды ашу, болашақты көруге ұмтылу, даралықты іске асыру ниеті мен мүмкіндігі ретінде қарастырылады. Шығармашылық деп әмбебап шығармашылық қабілеті түсініледі (В. Н. Дружинин, Б. М. Теплов), жеке тұлғаның салыстырмалы тұрақты сипаттамасын құрайтын шығармашылық дарындылық деңгейі, сондай-ақ белгісіздік немесе тепе-теңсіздік жағдайында туындайтын кернеуді алып тастаудағы адамның қатты қажеттілігінен туындайтын табиғи процесс (Е. П. Торренс). Креативті менеджментте шығармашылық басқару объектісі ретінде ғана емес, сонымен қатар инновация көзі, басқару стилі, даму әлеуеті, адами фактор ретінде тиімділікті арттыру құралы ретінде де әрекет етеді. Креативті менеджмент ұғымы Инновациялық менеджмент ұғымымен қиылысады ("innovate" сөзінен - жаңалықтарды енгізу, өзгерістер енгізу), бірақ ол толық емес. Инновацияның креативтікпен байланысы " инновациялар – бұл креативті элементті (яғни қосылған құны бар өнімді) үшінші тараптың қарызға алуы, бейімделуі немесе іс жүзінде пайдалануы "деген анықтамада байқалады. Сонымен қатар инновация, яғни экономикаға, технологияға, қызметке жаңалықты енгізу шығармашылық элементтерді қамтуы мүмкін. Креативті менеджментте қажеттілік стандартты принциптер мен басқару тәсілдері нәтиже бермесе туындайды, атап айтқанда:

* проблеманың және басқаруға қайшы талаптардың болуы;
* басқару жүзеге асырылатын ортаның толық анықтығы мен өзгергіштігі;
* қозуды өтеу үшін басқару тетіктерінің жеткіліксіздігі (әртүрлілік қағидатын орындамау);
* бәсекелестерге және жалпы сыртқы ортаға белсенді қарсы тұру, сондай-ақ белгілі құралдарды тиімді басқаруды қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейтін басқа да жағдайлар.

Креативті менеджменттің механизмі-бұл қызметке шығармашылық көзқарасқа қол жеткізуде, жеке қабілеттерін дамытуда және осының негізінде кәсіпорын жұмысының тиімділігін арттыруда қолданылатын әсер ету құралдарының жиынтығы. Егер оның басты сипаты тән емес және стандартты емес болса, онда бұл жағдайды бағалауда да, проблеманы анықтауда да, басқарушылық шешімде де, мақсатты болжамда да көрінбеуі мүмкін емес.”[7] Креативті менеджменттің негізгі құраушылары:

* креативті адамдар;
* ойлау жұмысы;
* креативті кәсіпкер;
* тұрақсыз жұмысы;
* уақытында адам;
* уақытша компания;
* желілік офис немесе бизнес-кластер;
* командада жұмыс істеу;
* қаржы;
* мәмілелер мен хиттер.

“Ұйым-экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық және әлеуметтік бірліктермен сипатталатын күрделі организм (немесе объект). Ұйым-өз тәуекеліне мүлікті пайдаланудан, тауарды сатудан, жұмыстарды орындаудан немесе қызметтерді көрсетуден түсетін пайданы жүйелі түрде алуға бағытталған және заңда белгіленген тәртіппен осы сапада тіркелген Дербес қызметті жүзеге асыратын кәсіпкерлік қызмет субъектісі. Ұйымжеке тұлғаның, топтың және ұжымның мүдделері, ынталандырулар мен шектеулер, қатаң технологиялық тәртіп пен инновациялар, еркін шығармашылық, нормативтік талаптар мен формальды емес бастамалар өріліп, үрейленетін организм. Ұйымдардың өз келбеті, мораль, өз мәдениеті, өз дәстүрлері, өз имиджі бар. "Экономикалық жүйе", "корпорация", "фирма", "кәсіпорын", "бірлестік" және басқа да шаруашылық объектілері. Ұйымның өзінің ішкі құрылымы мен сыртқы байланыстары бар. Ұйымның ішкі құрылымы шарттар жүйесінде, кең мағынада, ойын ережелерінде құрылады: заңдар, қызметкерлермен келісім-шарттар, еңбекақы төлеу туралы ережелер, ынталандыру туралы ережелер, соның ішінде шығармашылық қызметті ынталандыру туралы ережелер. Заңды актілерден басқа (заңдар, шарттар, ережелер) ұйым құрылым ретінде біртұтас организм ретінде өзінің дәстүрлері, имиджі, байланыстары, мораль, өндіріс мәдениеті есебінен, ең бастысы ұжымның шығармашылық (зияткерлік) әлеуеті, бірлескен қызмет процесінде адами қатынастардың тұрақтылығы есебінен, яғни ұйымның зияткерлік капиталы ұғымына жататыны есебінен қызмет етеді.Зияткерлік өнімді, зияткерлік меншікті, зияткерлік капиталды құруды басқарудың кіші жүйесінің қызмет етуінде креативті менеджменттің мүдделері.Ұйым теориясында адами қатынастардың маңыздылығы туралы көптеген қорытындылар баяндалады, адами қатынастар мектептерінің жұмысы сипатталады. Мұндай қорытындылар келтіріледі.

Осындай қорытындылар тізімі адамның мінез-құлқының көптеген уәждемесі туралы айтады, бізді адамның шығармашылық қызметке деген уәждемесі қызықтырады. Бұдан бұрын, бірінші дәрісте біз адамның бейтаныс адамды тануға, ешкім жасамаған нәрселерді жасауға деген уәждемесі жасамаған, адам тек қана ауырсынуды ғана емес, сонымен қатар денсаулықты, материалдық және әлеуметтік ынталандыруларды елемегенін көрмедім деп қорытынды жасадық. Мұның бәрі адамның жеке мақсаты ретінде қабылдаған тиісті мақсатпен ғана мүмкін. Егер бұл мақсат басқа адамдардың мақсатына сәйкес келсе, онда адамның шығармашылық қызметі топтардың, ұжымдардың шығармашылығына айналады. Менеджменттің дұрыс мінез-құлқында шығармашылық қызмет ұйымның мүддесінде жүзеге асырылады. Тек осының арқасында тұлға мен ұйым арасындағы тиімді және жайлы келісімге қол жеткізуге болады. Бірінші дәрісте біз инновациялық менеджменттің негізі ретінде функционалдық менеджменттердің жалпы жүйесіндегі креативті менеджменттің орнын анықтадық. Ұйым теориясынан біз мотивацияның маңыздылығын анықтадық-ұйым мен персоналдың (тұлғалардың) шығармашылық мақсаттарының сәйкес келуі және ұйымды басқару жүйесіндегі креативті менеджменттің орнын анықтадық. Ұйымның негізгі мақсаттарына жету бағытында білімді басқару, персоналды іріктеу, оқыту және оны шығармашылық қызметке ынталандыру жүйесі. Білімді басқаруға қызығушылықтың жоғары себептерінің бірі ақпараттық технологияларды дамыту болып табылады. Бұл технологиялар үлкен ақпарат алуға мүмкіндік береді, осы білім ағынынан пайда табуға қабілетті жаңа адамдар қажет.

Айқын білім – бұл адамдар сөздердің және басқа да қарым-қатынас тәсілдерінің көмегімен еркін алмасуға болатын білім. Егер адам, білім иесі оның бар екенін білсе және ол оларды басқара алады. Егер адам өз білімін еңбек қызметі процесінде білмейтін болса және басқа жолмен шеше алмайтын болса, білім танылмаған болып табылады. Ұйым (менеджмент) персоналды оқыту мақсатында білім алмасу жүйесін ұйымдастыра алады. Егер білім анық болса, онда білім алмасуды ұйымдастырудағы қиындықтар жоқ. Егер білім жеткіліксіз болса, онда білімдерді зерделеу және оларды Айқынға айналдыру бойынша арнайы тәсілдер қажет. Мұндай тәсілдердің мысалдары операциялық хронометраж, бақылау, статистикалық деректерді жинау және оларды өңдеу, қызметкерлерге сауалнама жүргізу болуы мүмкін. Жасырын білімді бір қызметкерлерден екіншісіне беру тәлімгерлік, озық тәжірибе мектебі және басқа да жеке оқыту сияқты әдістермен ұйымдастырылады. Персоналды оқыту жүйесі кәсіби қайта даярлауды, қосымша білім алуды, біліктілікті арттыруды, қысқа мерзімді курстарды, консалтингтік семинарларды, шеберлік мектептерінде оқытудың түрлі жүйелері арқылы, сондай-ақ ғылыми кадрларды аттестаттау жүйесі (ғылым кандидаттары, ғылым докторлары) және оқытудың басқа да тәсілдері арқылы білім алуды қамтуы мүмкін.”[8]

“Креативті ойлау бизнесте, ғылымда, мәдениетте, өнерде, саясатта, — сөзбен айтқанда, бәсекелестік дамыған барлық серпінді өмірлік салаларда құндылыққа ие. Бұл оның қоғам үшін құндылығы болып табылады.

Мысалы, кәсіпкерлерге креативтілік бұрыннан жоқ жерде перспективаны көруге мүмкіндік береді. Егер белгілі бір тауаша бәсекелестермен толтырылған болса, олар жаңа нәрсе ойлап табуы мүмкін. Жазушыларға креативті қабілеттер оқудан арылу қиын бастапқы сюжеттерді табуға мүмкіндік береді. Психологтарға клиенттермен қарым-қатынастың жаңа әдістерін ойлап табуға көмектеседі. Ғалымдардың креативтілігі адам прогресінің маңызды факторы болып табылады. Ал инженер, дизайнер, PR агент, жарнама менеджері (жарнама менеджері, жарнама агенті...) сияқты мамандықтар үшін креативті тәсіл қалай маңызды ...

Креативті адам болу – бұл әлемде белгілі бір артықшылықтар мен артықшылықтарға ие болу, мысалы, жұмыс бойынша әріптестерінен ерекшелену, неғұрлым қызықты әңгімелесуші болу (нудность и банальность-креативті тұлғалардың қасиеттері), өмірлік қиын жағдайлардан күтпеген шешімдер таба білу. Креативті адамдар неғұрлым теңдестірілген және айналадағыларға шыдамды, өйткені олар әр адамның әлемді өзінше көретінін біледі. Өз креативті қабілеттеріңізді жаңа қызықты идеялар жасау үшін ғана емес (өмірді жақсарту немесе оның жеке аспектілерін жақсарту үшін), сонымен қатар өзін-өзі жетілдіру және жеке тұлғаның жалпы дамуы үшін де пайдалануға болады. Кез-келген шығармашылық сабақ бізге жеке мағына алып, өз құндылықтарымызды түсінуге көмектеседі. Және бұл адамның ең маңызды рухани қажеттілігі, ол оны басқа тірі заттардан ажыратады. Табысты адамдардың өмірбаяны мен тарихын зерттей отырып Дэвид Галенсон (экономист, зерттеуші) креативті қабілеттердің шыңы кез келген жаста болуы мүмкін деген қорытындыға келді. Галенсон креативті тұлғалардың екі түрін бөлді. Біреулері, барлық әсемдіктерде өздерін шақыру жасында танытады, басқалары өте баяу піседі, олардың ең жоғары туындысы мен идеялары өмірдің екінші жартысына келеді. Содан кейін екі топтың екі жарқын мысал келтіреді: Өнер тарихына енген Пабло Пикассо 26 және 30 жылдар арасында ең қымбат картиналарын жазды. Міне, суретші өзінің креативті таланты туралы айтқан — "Мен сирек тәжірибе жасадым. Егер маған айтарым, мен ешқашан іздеген тәсілі қалай, ал оның таппады..." Тікелей қарама-қарсы мысал-Пол Сезанн. Ол 15 жаста сурет сала бастады, бірақ тек оған 61 жыл болған кезде ғана табыс пен ерекше көзқарас келді. Сезан "өнерде мен өз жолымды іздеймін"деп айтқан. Соңғы мысал адамның шығармашылық қабілеттерін, креативтілігін кез келген жаста дамытатынын айқын көрсетеді. Алайда, біздің көпшілігіміз шығармашылық сыйлықты мойындауға дайын емес, ал көптеген адамдарда креативті ойлау қабілеті бар. Бұл қабілеттер адам бағаланбайды немесе мүлдем байқалмайды, және ол өзін үмітсіз деп санайды.” [9]

“Басқарудың заманауи даму тенденциялары менеджерге жаңа талаптар тудырады. Өткен жылы басшылар үшін нақты орындауға ұмтылу тән болды. Жоғары тұрған инстанциялардың өкімдерін немесе нұсқаулықтарды, нормативтерді орындай алатын, қабылданған іскерлік мінез-құлықтың түрлеріне сәйкес келетін басшы жақсы деп саналды. Кейіннен менеджердің дербестігін бағалай бастады. Дербестік-бұл жақсы сапа, бірақ ол да әртүрлі болуы мүмкін. Мақсатты дамудағы дербестік және дербестік болады, іскерлік мінезқұлықтың белгілі бір тұжырымдамасымен шектелген бастамашыл дербестік және дербестік болады, тәжірибенің дербестігі және іздеудің дербестігі болуы мүмкін. Бүгінде зерттеу түрінің менеджері немесе креативті менеджер деген ұғым туады. Оның ерекшелігі? Әрбір менеджер өз жұмысында жеке қасиеттерді көрсетеді. Бірақ әрдайым жалпы нәрсе бар, ол қызметтің ерекшелігі мен ол жүзеге асырылатын шарттармен анықталады. Басқарудың қазіргі жағдайы-зерттеулерге қажеттілік. Бұл қажеттілік әртүрлі көріністерде іске асырылады: басқаруды ұйымдастыру, басқару шешімдерін әзірлеу әдіснамасы, фирманы қайта құрылымдау, адам капиталын қалыптастыру және т. б. Бірақ бұл қажеттілікті іске асыру салдарының бірі менеджерлердің пайда болуы болып табылады, оларды зерттеу үлгісіндегі менеджерлер немесе креативті менеджерлер деп атауға болады. Олардың ерекшелігі-сыртқы және ішкі жағдайларды бағалауда, барлық проблемаларды шешуде, басқарушылық шешімдерді әзірлеуде зерттеу тәсіліне баса назар аудару.

Егжей-тегжейлі көріністе келесі зерттеу менеджерінің сипаттарын анықтауға болады:

1) әлемнің проблемалық көрінісі, өзгелер үшін бәрі анық жерде проблемаларды тану қабілеті;

2) алдын ала, яғни алдын ала, алдын ала, олар әлі пайда болған кезде проблемалар қоя білу;

3) басқарылатын объектінің болмысын, жұмыс істеу және даму процестерін жүйелі және панорамалық қабылдау;

1. антиномикалық – жеке немесе тіпті қарама-қарсы көзқарастарды қабылдау, түсіну, қабылдау және пайдалану қабілеті;
2. экспрезентность – ақпарат тапшылығы кезінде дұрыс және сәтті қорытынды жасау қабілеті.
3. проблемалар мен оларды бағалауға көзқарасты айқындайтын дамыған психологиялық өзін-өзі реттеу;
4. ұжымның әртүрлі мүшелерінің функцияларын имитациялау қабілеті;
5. адамдардың қызметінде көрінген немесе көрсеткенінен көп көруге мүмкіндік беретін психологиялық өткізушілік.” [10]

“Біздің елде реформаларды жүзеге асыру кезінде ұйымдарға келешекте бәсекеге қабілеттілікті қолдауға мүмкіндік беретін осындай шаруашылық саясат пен стратегияны әзірлеу проблемасы туындайды. Өзгерістерді алдын ала болжаудың, реттеудің, ұйымның мақсаттарына, өзгермелі сыртқы жағдайларға бейімдеудің ғылыми негізделген рәсімдеріне сүйене отырып, саналы басқару қажеттілігі көбірек танылады. Сыртқы ортада өсіп келе жатқан өзгерістер және осыған байланысты белгісіздік жағдайында ұйымның дамуын басқарудың қазіргі заманғы құралы стратегиялық басқару әдіснамасы болып табылады, оның негізі стратегиялық ойлау және креативті менеджмент болып табылады. Табысқа жету үшін күштерді мақсатты шоғырландыру, дұрыс таңдалған стратегия және кешенді стратегиялық басқару қажет. Қазіргі уақытта Стратегиялық басқару күрделенетін нарықтық жағдайларда табысты өмір сүрудің маңызды факторы болып табылады. Кәсіпорында стратегиялық басқаруды тиімді дамытудың шешуші факторы қажетті кәсіби білім деңгейі мен ойлаудың стратегиялық түріне ие басқару командасының рухы бойынша бірыңғай ұйымдастырубасқару әлеуетін құру болып табылады. Қазіргі заманғы стратегия басшылықтың ғана емес, бүкіл ұжымның, яғни фирманың оң имиджі мен өркендеуіне мүдделі көпшіліктің кәсібилігіне негізделеді. Сондықтан креативті менеджмент тетігі бағытталған Ұйымның барлық персоналының әлеуетті мүмкіндіктерін пайдалану қажет. Креативті түрдегі менеджердің ерекшеліктері тұлғаның әлеуетті мүмкіндіктері негізінде қалыптасады.

Креативті түрдегі менеджердің негізгі ерекшеліктері:

* + Әлемнің проблемалық көрінісі, стратегиялық ойлау қабілеті, перспективаларды көру, мәселелерді алдын ала тану;
  + Олар әлі пайда болған кезде мәселені алдын ала қоя білу.
  + Басқарылатын объектінің жұмыс істеу және даму үдерістерін, болмысты жүйелі және панорамалық қабылдау
  + Логикалық ойлау, ақпарат тапшылығы кезінде дұрыс және сәтті қорытынды жасау қабілеті
  + Проблемаларға және оларды бағалауға көзқарасты анықтайтын дамыған психологиялық өзін-өзі реттеу.
  + Ұжымның әртүрлі мүшелерінің функцияларын имитациялау қабілеті •
  + Адамдарда олардың мінез-құлқының ерекшеліктерін көруге және ажыратуға мүмкіндік беретін психологиялық проницизмалық, жеке немесе тіпті қарама-қарсы көзқарастарды қабылдау, түсіну, қабылдау және пайдалану іскерліктері
  + Ойлаудың инновациялық және стратегиялық сипаты, формальды, үйреншікті, тексерілген, дәстүрлі шегінен шығу қабілеті
  + Белсенділік-материалдық немесе әкімшілік мәжбүрлеу құралдарына жүгінбей, адамдарды бірлескен қызметке тарту қабілеті.
  + Іс-әрекет шарттарын өзгерту немесе принципті жаңа міндеттерді шешуге көшу кезінде психологиялық тұрғыдан тез қайта құру қабілеті.
  + Тек билік пен жауапкершілікті ғана емес, сондай-ақ көшбасшының беделін де табыстай білу.
  + Адамдарды қызметке формальды субординациялық негізде емес, "көлеңкеге күтім жасау" жолымен қосуды болжайтын жасырын (жасырын) басшылыққа қабілеттілік.

Бұл қасиеттердің барлығы өзі емес, әр түрлі ретсіздік жиынтықта емес, өзара ісқимыл жүйесінде бар. Бұл креативті менеджерді сипаттайды.”[11]

“Креативті менеджментте теориялық және қолданбалы аспектілер бөлінеді. Креативті менеджмент теориясы шығармашылық теориясының құрамдас бөлігі болып табылады. Креативті менеджменттің қолданбалы аспектілері ең алдымен инновациялармен және жаңалықтармен байланыстырады.

Қазіргі уақытта креативтілікті дамыту негізінен тренингтік компаниялар шеңберінде жүзеге асырылады. Жоғары білімі бар мамандарға бағдарланған, басқарушылардың шығармашылық қабілеттерін дамытудың қысқа мерзімді тренингтері кеңінен таралды. Алайда қысқа мерзімді тренингтер мен курстар проблеманы шешпейді, өйткені креативтіліктің тұрақты дағдыларын дамыту тек ұзақ уақыт бойы тұрақты негізде ғана мүмкін болады.

Креативті менеджмент түсінігімен креативті кәсіпкерлік тығыз байланысты. Бастапқыда кәсіпкерлік-өз тәуекелімен жүзеге асырылатын, мүлікті пайдаланудан, тауарларды сатудан, жұмыстарды орындаудан немесе қызметтерді көрсетуден түскен пайданы жүйелі түрде алуға бағытталған жеке қызмет.

Креативті кәсіпкерлік-бұл ең алдымен өзіне жұмыс істеу немесе қандай да бір шығармашылық салада бизнес құру. Креативті кәсіпкер өзіне тән кәсіпкерден шығармашылық немесе зияткерлік капиталды құрумен немесе пайдаланумен айналысады. Креативті кәсіпкерлер инвестиция құюда таланттарды дамыту, өзінің немесе басқа да адамдардың

Креативті тұжырымдаманың негізінде кез келген ұйым бірегей бола алатын барлық мектептер мен бағыттардың жетістіктерінің шығармашылық интеграциясы жатыр. Креативті менеджмент сыртқы және ішкі орта арасындағы прогрессивті өзара байланысты жолға қоюға, сондай-ақ осы ортаны қалыптастыруға ықпал ететін бірегей шешімдер қабылдайды. Бұл өзара іс-қимыл бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін тану және іске асыру негізінде жүзеге асырылуы тиіс. Басқаруға креативті тәсілді қалыптастыру ұйым персоналының шығармашылық әлеуетін ашуға және мотивациялық әлеуетін арттыруға, бірлескен жұмыстың нәтижелілігін күшейтуге мүмкіндік беретін қазіргі заманғы құрылымдарды құру қажеттілігін анықтайды.

Креативті ұйымда топтық және командалық жұмыстың шығармашылық үйлесімі орынды. Креативті ұйымды қалыптастыру үшін кадрлық, командалық және ұйымдастырушылық жобалауды дәйекті жүзеге асыру қажет. Мақсатты, функционалдықтехнологиялық және құрылымдық модельдер шеңберінде ұйымдастырушылық құру кезінде бөлінген үш деңгей ескерілуі және байланыстырылуы тиіс: жеке, топтық және ұйымдастырушылық. Осылайша, креативті басқару креативті әлеуетке ие креативті басқару құрылымдарын қалыптастыру негізінде іске асырылуы мүмкін.”[12]

“Нәтижелілікті арттырудың маңызды факторы менеджмент болып табылады еңбек бөлінісі, менеджерлер, т. е. басқарушылық қызметкерлерді орындауға мамандандыру сондай-ақ оларды шектеу құқық және жауапкершілік салалары. Еңбек функциялық бөлінуі үш ұйымдағы менеджердің негізгі рөлі. Біріншіден, бұл рөл шешімдер қабылдау. Менеджер қозғалыс бағытын анықтайды ресурстарын бөлу мәселелерін шешеді, ағымдағы түзетуді жүзеге асырады. Бола тұра заңнамасының құрамдас бөлігі болып табылады шешім қабылдау құқығы бар менеджер қабылданған шешімнің салдары. Екіншіден, бұл ақпараттық рөл. Менеджер ақпаратты жинайды ұйымның ішкі және сыртқы ортасына таратады, оны ұйымның ішкі және сыртқы фактілер мен нормативтік ұйымның негізгі мақсаттары. Қалай менеджер ақпаратты біледі, оны қаншалықты анық және анық жеткізе алады барлық қызметкерлерге оның жұмысының нәтижелері көп жағдайда байланысты. Үшіншіден, менеджер басшы ретінде әрекет етеді ұйым ішінде және одан тыс қарым-қатынасты қалыптастырады, қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін, олардың күш-жігерін үйлестіру. Менеджер жоғары тұрған ұйымдарға қатысты ұйымның өкілі және басқа да осындай ұйымдар. Ұйымдағы менеджердің позициясына байланысты деректер рөлдер оларға үлкен немесе аз дәрежеде тән болуы мүмкін. Кез келген деңгейдегі менеджерге жоғары осылайша тұжырымдауға болатын талаптар:

* басқару саласында жалпы білімнің болуы ұйым;
* өндіріс технологиясы саласындағы құзыреттілік саласына жататын ұйымдастыру түрі бойынша және қызметінің сипаты;
* тек әкімшілендіру ғана емес, сонымен қатар білу, нарықтағы жағдайды білу, бастама білдіруге және белсенді қайта бөлуге ресурстар қолданудың неғұрлым тиімді салаларындағы ұйымдар;
* негізделген және құзыретті шешімдер қабылдау төмен тұрған басшылармен келісу негізінде қызметкерлердің олардың орындалуына әрқайсысының қатысуын бөлу
* облыста практикалық тәжірибе мен білімнің болуы нарықтық жағдайларды және проблемалық сипаттағы жағдайларды талдау;
* іс-әрекет пен қызметті талдай білу бәсекелестер;
* экономикалық жағдайдың дамуын болжай білу саяси және саяси үрдістерге ие болу.” [13]

“Ұсынылған тақырыптың өзектілігі бүгінгі таңда тауарлар мен қызметтер нарығына бірдей өндіруші фирмалармен қанығуына байланысты. Осы фирмалардың айырмашылығы олардың атауларының әр түрлілігіне ғана, ал олар ұсынатын тауарлар немесе қызметтер, әдетте, бір типті болып табылады. Мысал ретінде шектеулі номенклатураның бір типті өнімдерін ұзақ уақыт бойы үлкен көлемде дайындайтын жаппай өндіріс кәсіпорындары қызмет ете алады. Жаппай өндіріс тамақ өнімдерін, автомобильдерді, тоқыма өнеркәсібін шығаруға тән. Мен, әдетте, олар ірі нарық сегменттерінде. Бұл бәсекелестіктің жоғары деңгейін тудырады. Тиісінше, аталған фирмалар басшыларының алдында мынадай сұрақ туындайды: өз ісінде қалай көшбасшы болу керек және бұл орынға басқаларына ие болмау керек? Осы себепті үздіксіз дамуға, инновацияларды, сондай-ақ жаңа стандартты емес, бірегей идеяларды енгізуге қажеттілік туындайды. Жоғарыда көрсетілген, сондай-ақ басқа да көптеген факторлар креативті менеджменттің пайда болуына алып келді. Менің Зерттеудің мақсаты: менеджер жұмысында креативті ойлауды енгізу, қолдану және қалыптастыру процестерін, сондай-ақ креативті қызметкерлер мен ұжымдардың шығармашылық шешімдерді қабылдау процесін басқару тәртібін анықтау. Зерттеу әдістері. Ғылыми журналдар мен мақалалар, библиографиялық және әдеби дереккөздермен жұмыс, аналитикалық әдіс қолданылды. Нәтижелер. Бүгінгі тауарлар мен қызметтер нарығында үлкен бәсекелестік күрес өлшемдеріне байланысты көптеген ұйымдардың жұмыс берушілері бірегей ойлауға, басқарудың жаңа идеялары мен тәсілдерін анықтауға дайын адамдарға мүдделі. Жыл сайын міндеттерді шешуде иррационалдық тәсілді табу қабілеті үлкен құндылыққа ие болады. Қызметкердің креативті мүмкіндіктерінің болуы, оларды жетілдіру және пайдалану қабілеті барлық әлемдік ұйымдарда басқарушылардың ортасында жоғары бағаланады. Ең танымал және тиімді жеті әдіс қаралды. Осы әдістердің нәтижелері әртүрлі. Әдістердің бірін дұрыс таңдау және барынша оң нәтижеге қол жеткізу үшін ұжымның міндеттері мен мақсаттарын нақты анықтау, сондай-ақ кәсіпорынның шығармашылық тобының мөлшерін және онда креативті көшбасшылардың болуын ескеру қажет.” [14] “Креатив-стандартты емес, түпнұсқа, жарқын тәсілмен тапсырмаларды шешу. Мұнда 80 % - шешім және 20 % - стандарт емес. Бизнес, жеке қарым-қатынас, адамдармен немесе қоршаған ортамен өзара іс-қимыл болсын. Тапсырманы шешуге стандартты емес көзқарас бар жерде креатив пайда болады.

Біздің денемізде креативтік деп аталатын бұлшықет бар. Жүрек, бауыр, бүйрек және өкпе сияқты бұл орган бізге туған кезде берілді. Біз оларды кішкентай кезінен бастап белсенді пайдаландық-сурет салдық, пластилиннен мүсіндедік, қағаздан кесіп алдық, жастықтар мен қораптардан автомобильдер, мата мен сабан кесектерінен жасалған шалаштар, таяқтардан қылыштар, мектеп парталарынан бомбалар мен сіріңкеден жасалған күкірттен жасалған болттар жасадық.

Ал шпаргалка жасау кезінде қандай креативті ғажайыптар қолдандық! Бізде ресурстардың болмауы қорқып қалмады, біз үшін бюджет болған жоқ, бізге мүлде тең болды, біз сурет сала аламыз немесе жоқ, біз бөлінген уақытта плевать келеді.

Біз тапсырмаларды біз мұны ең жақсы жасай алатындай шештік — стандартты емес. Ал содан кейін біз креативті екенін ұмытдық. Дәлірек айтқанда, бізді басқалардың өз міндеттерін шешуге үйрететін білім беру жүйесі бұған сендірді. Біз барлық ықтимал теоремалар мен аксиомаларды үйрендік, біз сопроматты білдік, біз Менделеев кестесін және Эйнштейннің салыстырмалылық теориясын меңгердік. Бірақ біз күн сайын кездесетін міндеттерді шешу жолдарын жасау дағдысын талдады.” [15]

“Көптеген компаниялар әлі күнге дейін бірдей резюме бар үміткерлердің жұмыс істеу үшін таңдау әдетін сақтайды, сондай-ақ бизнес-мектептер мен дизайн мектептерінде де болады. Бірдей адамдар тобынан не күтесіз? Бірдей жауап.Сондықтан әртүрліліккреативтілік негізі. Әр түрлі жасырын мүмкіндіктерді көру керек. Мультикультурализм мәселе емес, жауап. Қатысушылар әртүрлі мәдениетке тиесілі командалар дұрыс басқару жағдайында инновацияларды жасау және енгізу әлеуетіне ие, бұл ретте мұндай топтарда білім алу әлдеқайда жоғары және айтпақшы, Көңілді.Бақылау, зерттеу және визуализациямаңызды дағдылар. Мақалаларды, хабарландыруларды, суреттерді, заттарды, фильмдерді, музыканы, күнделікті өмірдің бөліктері мен бөліктерін жинаңыз. Әр түрлі газеттер мен журналдарды дизайн бойынша оқыңыз. Сізге ұнайды тарих немесе дизайн мұражайына барыңыз. Дизайн саласында детектив болыңыз-бүкіл әлем бойынша дүкендерге кіріңіз. Бұл көңіл-күй тақтасын жасауға мүмкіндік беретін материал болады. "Көңіл-күй тақтасы" - бұл идея тудыратын атмосфераны немесе сезімді бейнелеуге мүмкіндік беретін көрнекі иллюстрация, құрал. Бұл сізге және сіздің команда шабыт және импульс беруге көмектеседі.

Ең шығармашылық адамдар креативті кәсіпкерлер ретінде жұмыс істейді,олар бастықтардың өздері еркіндікті жақсы көреді. Экономикалық құндылығы бар шығармашылық идеяларды құру есебінен өмір сүретін адам ретінде сіз құқықтық мәселелерде түсінгеніңіз жөн. Интернетте зияткерлік меншік туралы көбірек білуге болады, сондай-ақ зияткерлік меншік бойынша анықтамалықтар бар, онда оның ең жалпы түрлері сипатталған, Сіздің құқықтарыңыз көрсетілген және оларды қайда және қалай қорғай алатыныңыз көрсетілген.” [16]

Қорытынды

Қазіргі уақытта креативтілікті дамыту негізінен тренингтік компаниялар шеңберінде жүзеге асырылады. Басқарушылардың шығармашылық қабілеттерін дамытудың қысқа мерзімді тренингтері кеңінен таралды, ең алдымен, Аяқталған жоғары білімі бар мамандарға бағытталған. Алайда қысқа мерзімді тренингтер мен курстар проблеманы шешпейді, өйткені креативтіліктің тұрақты дағдыларын дамыту тек ұзақ уақыт бойы тұрақты негізде ғана мүмкін болады. Болашақ басқарушылар негізгі кәсіптік даярлықтан өтетін жоғары оқу орындары мен басқа да оқу орындарында шығармашылық қызметке қабілеттілікті мақсатты дамыту іс жүзінде жүргізілмейді. Сондықтан кәсіби даярлықтың қалыптасқан жүйесін қайта қарау қажеттілігі туындайды: креативтілікті негізгі Кәсіби құзыреттілік ретінде дамыту кәсіби даярлықтың барлық кезеңінде басты мақсат болып табылады. Осыған байланысты басқару қызметінің детерминанты ретінде креативтілік ерекшеліктерін, креативтілік факторларын, сензитивтілік аймақтарын, басқарушылардың шығармашылық қабілеттерін дамытудың принциптері мен тиімді әдістерін анықтауға бағытталған теориялық және қолданбалы зерттеулер жүргізу қажеттілігі туындайды. Сондай-ақ, басқарушылардың креативтілігін диагностикалаудың ерекшеліктерін анықтауға, кәсіби даярлаудың әртүрлі кезеңдерінде, сондай-ақ ұйымдардағы басқару кадрларын іріктеу, бағалау және аттестаттау процесінде шығармашылық қабілеттерін дамыту динамикасын өлшеуге арналған диагностикалық құралдарды әзірлеуге бағытталған зерттеулер жүргізу қажет. Кәсіби дайындық процесінде басқарушылардың креативтілігін дамыту модельдерін әзірлеудің өзектілігі жоғары, себебі моделдеу кәсіби дайындықтың әр түрлі кезеңдерінде шығармашылық қабілеттілікті дамыту тәсілдерін жүйелеуге ғана емес, сонымен қатар түрлі ұйымдар арасында іс-шараларды жүзеге асыру үшін жауапкершілік аймағын бөлуге, кәсіби дайындық процесінде басқарушылардың креативтілігін дамытуды бақылау нысандарын әзірлеуге, осы үдеріске қатысушы әлеуметтік институттардың өзара ісқимылының тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Психологиялық, физиологиялық, физикалық және әлеуметтік детерминанттармен негізделген шығармашылық тәсіл біздің қоғамда өте баяу және тиімсіз қалыптасады. Осыған байланысты көптеген ресейлік бизнес өкілдерінің экономикалық санасы да жақсара түседі. Біздің елімізде әлеуметтік жауапты бизнес жүйесін қалыптастыру ойлау тәжірибесінде, содан кейін материалдық - заттық шаруашылық қызметінде креативті әлеуетті өзектендірусіз мүмкін емес.

Стратегиялық ойлауға, іс-әрекеттерді оңтайландыруға, барабар шешімдер қабылдауға, әлеуметтік-экономикалық процестерді тиімді басқаруға креативтілікті дамытып, оны өзінің экономикалық және шаруашылық мінез-құлқы. Тек осы міндетті шешу homo economicus – "экономикалық адам" (XVIII ғ.өнеркәсіптік революция кезінде құрылған шаруашылық жүргізуші тұлғаның теориялық моделі) бастап әлеуметтік жауапты экономикалық тұлғаға көшуге, осы модельді теориялық тұрғыдан әзірлеуге және оны іс жүзінде жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Қолданылған әдебиеттер тізім

1. <https://topref.ru/referat/110168.html>
2. <https://works.doklad.ru/view/2dS2AYzXRFE.html>
3. <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2012/Makarenko.pdf>
4. [http://donskih.ru/2016/11/kreativnyjmenedzhment/](http://donskih.ru/2016/11/kreativnyj-menedzhment/)
5. [https://studbooks.net/73286/investirovanie/kreativ nyy\_menedzhment](https://studbooks.net/73286/investirovanie/kreativnyy_menedzhment)
6. <https://articlekz.com/article/5838>
7. <https://helpiks.org/3-10277.html>
8. <https://translate.yandex.kz/?ui=ru&lang=ru-kk>
9. [https://constructorus.ru/uspex/kreativnostkreativnoe-myshlenie.html](https://constructorus.ru/uspex/kreativnost-kreativnoe-myshlenie.html)
10. [http://libraryno.ru/1-2-osnovnye-chertymenedzhera-issledovatel-skogo-tipa-isslsysypr/](http://libraryno.ru/1-2-osnovnye-cherty-menedzhera-issledovatel-skogo-tipa-isslsysypr/)
11. <http://textb.net/121/6.html>
12. <https://scienceforum.ru/2016/article/2016026912>
13. <http://rmebrk.kz/book/1167303>
14. [https://cyberleninka.ru/article/n/sposobyaktivizatsii-kreativnogo-myshleniya-vmenedzhmente-kak-faktor-razvitiyainnovatsionnoy-ekonomiki](https://cyberleninka.ru/article/n/sposoby-aktivizatsii-kreativnogo-myshleniya-v-menedzhmente-kak-faktor-razvitiya-innovatsionnoy-ekonomiki)
15. <https://interesno.co/mag/c51ca8492fa2>
16. [https://biz.mann-ivanovferber.ru/2018/03/24/osobennosti-kreativnogomyshleniya-v-biznese/](https://biz.mann-ivanov-ferber.ru/2018/03/24/osobennosti-kreativnogo-myshleniya-v-biznese/)

Құрастырған: Джанузаков Н., Аскаров Д.