**ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДАҒЫ КРЕАТИВТІЛІК**

«Шығармашылық басқару» деген өте әдемі сөз тіркес бар. Көпшілік бұл туралы кем дегенде бір рет естіді, бірақ оның мәнісі немқұрайлы түсінеді. Бұл таңқаларлық емес: ол не екенін түсіну үшін құрғақ ғылыми тұрғыда жазылған көптеген мақалаларға сене аласыз. Бұдан сіз білетіндей, бас аурудың көп бөлігі зақымдай бастайды, қысымның төмендеуі немесе жоғарылауы және көңіл күйі нашарлайды. Дегенмен, мәселе шын мәнінде зерттеуге тұрарлық. Сізге бұл құбылыс туралы жай және қол жетімді тілде айтуға тырысамыз.

Адамдар шығармашылық күш туралы ұзақ уақыт айтады. Тіпті ежелгі грек пәлсапасы Гераклит те «білімнің көбеюі ақыл-ойды үйретпейді» деп айтқан. Мишель де Монтане ғасырлар өткеннен кейін бұл ойды қолдайды: «Ақыл-ойдың жақсы ұйымдастырылғаны ақыл-ойдан жақсы, жақсы толтырылған». Шығармашылық сізге танымал тысқары шығуға және жаңа күтпеген ойлар мен идеяларды табуға мүмкіндік береді. Демек, біз бұрын білмеген нәрселер.Енді адамдар бір-біріне қарағанда әртүрлі ойлау қабілеті мен ойлау мүмкіндігін бұзу мүмкіндігі еңбек нарығындағы ең басты талап болып табылады. Қазіргі заманғы экономикада, шығармашылық және бәсекеге қабілеттілік қатар келе жатыр.

Тізбектегі сілтеме болып табылатын логикалық ойлаудан ерекшеленетін және математикалық тұрғыдан тексерілген шешімді беретін шығармашылық ойлау ауыспалы фокуспен ойластырады, онда хаос, түйсік және кенеттен түсініктер болуы мүмкін. Дегенмен, бұл бақыланатын процестер болады.

Осылайша, шығармашылық тек қана суретшіге не жазушыға тән ұғым болып қалады. Ол біздің өміріміздің барлық салаларына еніп, жаңа қосымшалар сатып алады. Шетелдік басқару теоретиктері алдымен бұл үрдісті ұстады. Олар әлемді «шығармашылық басқару» деп аталатын жаңа өніммен таныстырды.

Адам ресурстарын басқару - қызметкерлерге мақсатты әсер ет, оның әлеуетін барынша толық пайдалану. Пайдалану үшін материалдық жағдайды (жалақыны), рухани, әлеуметтік жағдайды жасау керек жаңа технологияларға қызметкерлерді дер кезінде үйрету.

Шығармашылық басқару, соның ішінде персоналды басқару, көптеген авторларға инновациялық идеялар мен әзірлемелерді қалыптастыру үшін жағдай жасау процесі ретінде қарастырылады. Және бұл процесс бүгінгі күнге дейін айқын анықтамалар мен қалыптасқан тетіктердің жоқтығына қарамастан, айтарлықтай көлемде зерттелді. Сонымен қатар, басқару жүйесінің кез-келген элементі инновациялық, шығармашылық әзірлемелерді пайдалануды талап етеді деп болжанады. Алайда, бұл шешімдерді қолданудың ең маңыздысы қайда екенін түсіну керек. Сондықтан біз басқарудың жекелеген құрамдас бөліктеріне, әсіресе персоналды басқарудың шағын жүйесіне қатысты шығармашылық басшылықты қолдану қажеттілігін негіздейтін болдық.

Барлығына белгілі зат, қызметкерлерге шығармашылық шешімдерді қолдануға мәжбүр болады, мұнда стандартты шешімдер де қажетті нәтиже бермейді немесе мүлдем пайдаланыла алмайды. Дәстүрлі емес процедураға дәстүрлі емес тәсілді қалыптастыруға ықпал ететін екінші фактор - бұл процесті өзі іске асырудың өзіндік құнын төмендету қажеттілігі.

Персоналды басқару жүйесінің кіші жүйелерін қарастырған кезде, күрделі қаржылық жағдайдағы кәсіпорындардың көпшілігінде шығармашылық басқарманың негізгі қолданысы қызметкерлерді ынталандыруға бағытталуы керек деп айтуға болады. Өздеріңіз білесіздер, қызметкерлер ресурс және бақылаушы элемент болып табылады, ол қалған ресурстарға әсер етеді және кәсіпорын шығындарына айтарлықтай әсер етеді. Сонымен қатар, кәсіпорындардың мотивациялық жүйесі көптеген әзірлеушілер мен талдаушылармен қаралды. Бірақ кез-келген ұсыныс практикада, уақыт өте келе, үнемі тиімді жұмысқа ынталандыру ретінде жұмысын тоқтатады. Демек, қызметкерлерді ынталандырудың шағын жүйесі - шығармашылық басқармаларды пайдалану міндетті және тұрақты болу керек.

Өз міндеттерін орындауға стандартты емес тәсіл қажет ететін келесі сала корпоративтік мәдениетті қалыптастыру болып табылады. Бұл еңбек қатынастарының тиісті деңгейінде, еңбек жағдайында, жұмыс жағдайында, ұйымдағы еңбек процесіндегі барлық қатысушылардың әлеуметтік жауапкершілігінің деңгейінде нақты мазмұны мен күтіміне әсер етеді. Және оны тәжірибеде қалыптастырудың стандартты, формальды тәсілдері өздерін ақтайды емес. Корпоративтік мәдениеттің элементтерін отандық және әлемдік экономиканың дамуымен және жұмыс күшінің және әрбір жеке қызметкердің әлеуметтік жауапкершілігін арттыратын көлемі, уақыты мен мазмұны бойынша шығармашылығында шығармашылық дамыту қажет.

Келесі, ең маңыздысы - кадрларды дамыту бағыты. Біздің қоғамымызда осы мәселе бойынша белгілі бір үрдістер пайда болды, бұл кәсіпорындар мен ұйымдардың дамуын бәсеңдетеді, жаңа техникалық, технологиялық және ұйымдық әзірлемелерді әзірлеу және енгізу. Қазіргі уақытта персонал мансап перспективалары, еңбек процесінің жаңа элементтері (әдістер, жабдықтар және т.б.) енгізілсе, дамиды. Және жаңа білімдер мен дағдыларды қажет ететін ішкі қажеттіліктерге байланысты еңбек мазмұнына қарамастан, үнемі үнемі дамып келеді. Дегенмен, ғылымның, технологияның және технологияның үздіксіз дамуын ескере отырып, әлемдік қауымдастық өмірдегі өзгерістерге сәйкес келу үшін команда мүшелерінің үздіксіз даму қажеттілігін мойындады. Бұл кәсіпорындар мен ұйымдардың басшылығынан кадрларды дамыту механизміне осындай креативті көзқарасты қалыптастыруды талап етеді, оны тұрақты режимде, қажетті бағытта жеткілікті жылдамдықпен және сапамен қамтамасыз ете алады. Сонымен бірге, бұл механизм кәсіпорынның мүмкіндіктері мен оның қызметкерлерінің мүмкіндіктері мен қажеттіліктерін, әсіресе ішкі ынталандыруды және оқуға қабілеттігін ескеруі керек.

Жоғарыда айтылғандардың бәріне қол жеткізу үшін кәсіпорындар мен ұйымдардың персоналды басқару жүйесінде шығармашылық шешімдерді шығаруға, негіздеуге және іске асыруға қабілетті қызметкерлер болуы керек. Бұл үшін қызметкерлерді іріктеу мен таңдау тәсілдерін өзгерту қажет, себебі шығармашылық қызметкерді стандартты іріктеу әдістерімен сәйкестендіру қиын, кәсіпорын үшін оның жұмысының оңдылығын бағалау. Яғни, шығармашылық менеджмент, сондай-ақ, қазіргі заманғы қызметкерді іріктеудің түбегейлі жаңа тетіктерін қалыптастыратын шағын жүйені жалдауға арналған қызметкерлерге бағытталуы керек.

*Шығармашылық* (лат. Creatio-дан жаратылған, жаратылған) - шығармашылық, конструктивті, инновациялық қызмет.

*Жаратушы* (лат. Шығармашылығынан - құру, құру) - а) құру; б) ықпалды адамның протеині, оның қамқоршысының ерік-жігерін орындаушы. Мысалы: адам - ​​Құдайды (жаратушыны) құру.

Шығармашылық критерийлері:

-Еркіндік - уақыт бірлігі үшін жасалатын идеялар саны

-Ерекшелік - «бірегей» идеяларды шығару мүмкіндігі

-Сезімталдық - ерекше бөлшектер мен қарама-қайшылықтарға сезімталдылық

-Метафор - фантастикалық, «мүмкін емес» контексте жұмыс істеуге дайындық, ойларды білдіретін символдық, ассоциативті құралдарды пайдалану үрдісі.

Менеджер - мамандандырылған кәсіптік білімі бар және белгілі бір нәтиже алу үшін жалданатын жеке кәсіпкер. Менеджмент - экономикалық қатынастардың нарықтық жағдайында ұйымның тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етуге бағытталған ғылыми-практикалық бағыт. Басшылықтың жеке іс-әрекеттерімен оның мазмұнымен байланысты басқару қызметінің мәні. Басқарма - ұйымдық жүйелердің белгілі бір құрылымын сақтауды, олардың қызмет ету режимін сақтауды, олардың бағдарламаларын және мақсаттарын іске асыруды қамтамасыз ететін функция. Заманауи менеджердің кәсіби қызметі әртүрлі кәсіптік функциялармен сипатталады: өндірісті жоспарлау және ұйымдастыру, өнім сатылымы; басқару шешімдерін қабылдау; Ұйымдағы қақтығыстарды басқару; команда менеджменті. Менеджердің негізгі міндеті - ұйым қызметкерлерінің мүдделері мен қажеттіліктеріне негізделген мақсаттарға қол жеткізу.

Менеджердің қызметіне баға берудің психологиялық критерийлері:

1. Команда мүшелерінің оған мүшелік етудің түрлі аспектілерімен қанағаттануы (мысалы, әріптестермен және менеджерлермен қарым-қатынас, еңбек жағдайлары, жалақы және т.б.). Жұмысқа деген қанағаттану - жұмысшылардың еңбек пен еңбек тәжірибесінің күткені арасындағы сәйкестік.
2. Команда мүшелерінің мотивациясы (біз олардың жұмысқа деген ұмтылысы туралы және командаға мүшелік ету ниеті туралы айтады). Мотивация - бұл қызметтің жекелеген түрлеріне, оның нәтижелеріне, жұмысқа деген қатынасына, сапасына және т.б. мотивациясы. Мотивациялық әрекеттерге мыналар жатады: экономикалық және моральдық ынталандыру, еңбектің мазмұнын байыту және қызметкерлердің шығармашылық әлеуетін көрсетуге және олардың өзін-өзі дамытуына жағдай жасау.
3. Қызметкердің қамқоршысы ретінде менеджер кәсіпорынның салауатты еңбек жағдайлары мен қолайлы моральдық-психологиялық атмосфераға қамқорлық етеді. Менеджердің ресми мәртебесі өте төмен: өнеркәсіптік әлеуметтану (немесе психология) бойынша тренингтер жүргізетін және қызметкерлерге қатысты корпоративтік саясат жүргізу үшін желілік менеджерлерге көмектесетін қызметкер.
4. Менеджер еңбек шартында (келісімшарттарында) маман ретінде қызметкердің еңбек шартының талаптарына сәйкестігін қадағалайды, жұмыс орындарының қозғалысы туралы жазбаларды жүргізеді; кәсіподақтармен келіссөздер барысында еңбек қатынастарын реттейді. Бұл функцияларды орындау, әдетте, HR-менеджерді ұйымдағы өте жоғары мәртебесі бар құқықтық оқытуды талап етеді.

Шығармашылық басқару - нақты ұжымдық тапсырмаларды шешуге бағытталған шығармашылық үдерісті басқару әдісі. Шығармашылық басқару шығармашылық пен командалық жұмыстың заманауи технологияларына негізделген.

Шығармашылық басқару міндеті - команданың шығармашылық шешімдерін қабылдау үдерісін басқару. Қазіргі уақытта өте танымал әдіс тиімділікті көрсетеді, онда басқа жүйелік стратегиялар «жеңе алмайды» және консервативті логикалық ойлауды заманауи басқару заңдарымен және шығармашылық қиялдың ұшуымен біріктірудің өте маңызды жолы.

Интеллектуалды капитал - бұл білім, ақпарат, тәжірибе, ұйымдық мүмкіндіктер, ақпараттық арналар, яғни капиталды көбейту (байлық) жасау үшін пайдаланылатын барлық нәрсе. Басқаша айтқанда, бұл - адамның, ұйымның, корпорацияның, бәсекеге қабілеттілігін қалыптастыратын елдің білімі, тәжірибесі, байланыстары.

Экономикалық жүйелердің барлық қызметі капиталдың жинақталуында және «интеллектуалды капиталдың» жинақталуымен шығармашылық белсенділікте көрініс табады.

Шығармашылық менеджмент зияткерлік капиталдың негізін және келешекте барынша мүмкін кірісті құрудың ең төменгі құнын қамтамасыз етуі керек.

Шығармашылық басқарудың негізгі мақсаты - адами капиталдың қызметін құру және ынталандыру, оның шығармашылық әлеуетін жандандыру.

Шығармашылық басқару мақсаттары:

- Адамға білім беріңіз

- Ақпаратпен қамтамасыз етіңіз

- Адамды шығармашылық қызметке ынталандыру

- Оның шығармашылық (зияткерлік) жұмысының нәтижелеріне құқықтарын қамтамасыз ету

- Адамға білімге, ақпаратқа, шығармашылық қызметтің жағдайына, шығармашылық жұмыс нәтижелерін құқықтық қорғауға мүмкіндік беретін ұйымның (экономикалық жүйенің) құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету.

Ұйымдағы мәселелерді шешу үшін берілетін кеңестер:

Жаңа идеяларға жауап беріңіз. Егер сіз өзіңізге жаңа идея жасасаңыз, оның қаншалықты қиын екендігін білуіңіз керек. Ал бұл туралы өз уақытын және күш-жігерін жұмсаған адам үшін олардың босқа кетпейтінін білу маңызды. Сондықтан әр жаңа идея кері байланыс қажет. Ол неғұрлым сауатты болса, соғұрлым жақсы. Сізге пайдалы әрі пайдалы болып көрінетін идеяны байқасаңыз, кездесуді, ми шабуылын немесе онлайн дауыс беруді ұйымдастырыңыз. Жаңа идея туралы кім және не ойлайды, оны қандай толықтырулар немесе әлсіз жақтар деп атауға болады. Сонымен қатар идея авторы, егер ол жұмыс істемесе, неге бұл түсінікті екенін түсінеді. Олай болмаған жағдайда оның бүлінген ұрпағы жаңа идеялар жолында үлкен мәртебелі белгі бола алады.

Ынтымақтастықты ынталандыру. Жаңа идеяның тууы, басқа туылу процесі сияқты, бір басты қатысушы болса да, бұл көптеген басқаларға әсер ететін іс-әрекет болып қала береді. Біреудің ойлап тапқан өмірін жасайтын топты қосу керек, әсіресе сіз өзіңізге қажетті нәтижеге қол жеткізе алмасаңыз.

Ең жақсы жұмыс үшін жүлделер мен наградалармен емес, бірге жұмыс істеуге ынталандыратын жақсы: жалғыз марапаттар ынтымақтастықты емес, бәсекелестікті ынталандырады. Сондықтан барлық команданы бағалауға қол жеткізе алатын нәтиже үшін бағалаңыз, сонда әркім тең дәрежеде болды.

Уақытша шеңберді құрастырыңыз. Басшы мен бағынатындар жақсарту және даму арқылы түсінетіндіктен айырмашылығы, бірінші жақсарту үшін олар әрдайым бірнеше жыл перспективада қарастырылады, екіншісі - әлдеқайда аз уақыт ішінде. Осылайша, билік көбінесе қарапайым және күнделікті көрінетін идеяларды қабылдамайды, ал мұндай идеялар болашақта күтпеген нәтижелерге әкелуі мүмкін. Жақсы болу үшін барлық өзгерістер әрдайым жақсы екенін айтпаймын. Сондықтан, ықтимал талантты топтың басшысы ретінде сіз өзгерудің жаһандық сипатына қатысты сіздің талаптарды азайтуға ғана емес, сонымен қатар өз қызметкерлеріңізден өзіңіз қалаған нәрселеріңіз туралы айтып беріңіз.

Сәтсіздікке рақмет. Кез-келген шығармашылық үдеріс секілді кез-келген идея, оны жүзеге асыру қаншалықты жақсы болғанына немесе мүмкіндіктері қалай егжей-тегжейлі қарастырылғанына қарамастан, сәтсіз болуы мүмкін. Сондықтан инновацияны «ата-анасының» марапаттауы соңғы нәтиже үшін емес, идеяның өзі үшін қажет. Сонымен қатар, идея идеясының иесі кінәсінен емес, көбінесе сәтсіздікке ұшырауы мүмкін.

Қорытынды

Кадрларды басқарудағы шығармашылық өте маңызды рөл атқарады. Шығармашылық арқылы сіз қиын жағдайларды болдырмауға, ахуалды бұзуға және тағы да қажетті жобаға жақсы нәтиже ала аласыз. Маңызды нәрсе, шығармашылық шығармашылық басқарманың барлық жұмыс процестерінде қиындық туғызбауы керек. Қызметкерлерді басқару оңай емес, сіз тәртіпті, бағынышты және қойылған мақсаттарды сақтауыңыз керек. Мұның бәрі құтқаруға шығармашылық шығар. Басқарудағы шығармашылыққа мыналар жатады: ынтымақтастық, құрылымның тұжырымдамасы, мотивация, сәттілік, сәттілік үшін ғана емес, сәтсіздік. Шығармашылық жұмыс күштерін басқару сізді бөлектей алады, оны түпнұсқалық және жеке етеді. Бұл дағдыларды өзіңізге, қоршаған ортаға дейін дамыту керек. Мүмкіндіктерді барынша пайдалану.

**Қолданылған әдебиет тізімі**

1. К. э. н. Кирьян Е. И. Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина «ПРИМЕНЕНИЕ КРЕАТИВА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»
2. КРЕАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ Текст научной статьи по специальности «Экономика и экономические науки», Анисимов Андрей Леонидович

Құрастырған: Джурканова М., Жулдыбаева Г.