

۴ نوآوری: در این مرحله، فرد به آزمودن یا ارزشیابی چیزهایی می‌پردازد که از طریق «الهام»، دریافت گردیده است. به طور معمول، در این مرحله است که فرد، دیگران را آگاه و درگیر آن چیزی می‌نماید که برای آن، کار کرده است. درگیر نمودن دیگران، بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا اگر فرد نتواند به گونه‌ای مؤثر با دیگران ارتباط برقرار کند و آن چه را که باید انجام دهد، به مرحله‌ی عمل برساند، آن اختراع ممکن است از دست برود و یا با تأخیر صورت گیرد.



ویژگی‌های افراد خلاق

روان‌شناسان، ویژگی‌های افراد خلاق را به این، شرح اعلام می‌دارند: (۱) سلامت روانی و ادراکی (یعنی فرد می‌تواند تعداد زیادی ایده را به طور سریع ارائه دهد) (۲) انعطاف‌پذیری ادراکی (توانایی دوری‌جستن از یک قاعده و پذیرش قاعده‌ی جدید) (۳) ابتکار (توانایی و تمایل به ایجاد جواب‌های غیرمرسوم و غیرمعمول) (۴) ترجیح پیچیدگی به سادگی (۵) استقلال رأی (۶) اعتمادبه‌نفس (۷) تمرکز ذهنی (۸) مخاطره‌پذیر بودن (۹) داشتن نیاز به کسب موفقیت و دانش

فنون خلاقیت و نوآوری

– یادداشت‌برداری

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حدود ۱۵ درصد از اطلاعاتی که فرد می‌خواند یا می‌شنود، در ۲۴ ساعت اول و ۸۵ درصد آن در عرض یک هفته فراموش می‌شوند. از این رو، بهتر است هنگامی که فکر یا بخش‌هایی از یک فکر به ذهن می‌رسد، نوشته شود.

– انتخاب زمان و مکان مناسب

انتخاب یک مقطع خاص زمانی از شبانه‌روز برای فکر کردن که در آن، ذهن آدمی، بیشترین فعالیت خلاقانه‌ی خود را آشکار می‌نماید، برای افراد مختلف، متفاوت می‌باشد. نکته‌ی مهم این است که این زمان را تشخیص دهیم و بهترین زمان را به اندیشیدن خلاق اختصاص دهیم. انتخاب مکان مناسب نیز دارای اهمیت می‌باشد. برخی از افراد در محل‌های ساکت و برخی دیگر در مکان‌های شلوغ، بازدهی بیشتری دارند.

– تقویت حس کنجکاوی

بنابر عقیده‌ی یکی از صاحب‌نظران، انگیزه‌ی کنجکاوی غیراکتسابی در همه‌ی افراد وجود دارد و توان ایجاد پرسش را امکان‌پذیر می‌نماید. از آنجایی که ترس از انتقاد و شکست و مورد تمسخر قرار گرفتن دیگران، موجب تضعیف این حس می‌شود، در نتیجه باید با تقویت حس اعتمادبه‌نفس، از تضعیف آن جلوگیری کرد.

– راه‌حل قیاسی غیرمستقیم

این روش ابتدا توسط «ویلیام جی گوردون» مطرح گردید. ایجاد محیط آرام و مناسب که در آن، افراد احساس امنیت کنند و انتخاب اعضایی که با مسأله متناسب باشند؛ می‌تواند در بیرون کشیدن ایده‌های تازه، بسیار مؤثر باشد. به کار بردن روش‌های زیر، برای این راه‌حل مناسب می‌باشد: – قبل از تشکیل جلسه، از هر یک از شرکت‌کنندگان بخواهید که خود را برای ارائه‌ی ۲ تا ۳ ایده‌ی جدید آماده کنند و در صورت امکان، ایده‌ها و

خلاقیت، روش‌ها و انواع آن

امروزه سازمان‌ها برای رشد و بقا در محیط پرتلاطم و متغیر جهان کنونی، نیازمند اندیشه‌های نو و نظریه‌های جدید می‌باشند. این فکرها و نظرها، خون تازه‌ای را به کالبد سازمان تزریق نموده و آن را از شکست، نجات خواهد داد. عبارت «نوآوری کن یا بمیر!» به طور فزاینده‌ای، شعار مدیران امروزی در همایش‌ها شده است. بر همین اساس، مدیران باید با تأکید در این زمینه، پرورش خلاقیت و نوآوری را فراهم آورند تا بتوانند به حیات خود ادامه دهند.

خلاقیت: به پدیدار شدن و تولید یک اندیشه و فکر نو و ایجاد یک فعالیت ذهنی و عقلانی اطلاق می‌شود.

نوآوری: به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت می‌باشد. به عبارتی، نوآوری، عملی ساختن ایده‌ی ناشی از خلاقیت را امکان‌پذیر می‌نماید.

فرآیند آموزش خلاقیت

خلاقیت شامل چهار مرحله می‌باشد:

(۱) ادراک: به معنای نحوه‌ی دیدن می‌باشد. فرد خلاق، مسأله را طوری می‌بیند که دیگران نمی‌توانند ببینند.

(۲) پرورش: در این مرحله، فرد باید داده‌های زیادی را که در مغز خود ذخیره، بازیابی، مطالعه و شکل‌دهی مجدد نموده است، در قالب چیزی جدید بریزد. صرف سالیان طولانی برای این مرحله، امری طبیعی می‌باشد.

(۳) الهام: در این مرحله، تمامی تلاش‌های فرد به صورت موفقیت‌آمیزی به نتیجه می‌رسد. نوآوری یعنی گرفتن آن «الهام» و تبدیل آن به تولیدی مفید.

نظریه‌های خود را با افراد مختلف در میان بگذارند.

– به همه‌ی افراد به‌طور مساوی فرصت دهید تا به‌نوبت، نظریه‌های خود را ارائه دهند.

– با پیش‌داوری و اعمال محدودیت‌های نابه‌جا، جریان ارائه‌ی ایده‌های خلاق را از بین نبرید.

– مراقب باشید که با بحث‌های بی‌مورد، از موضوع اصلی دور نشوید.

– عقیده‌های مشابه را در قالب گروه‌های متعدد دسته‌بندی کنید و سپس ایده‌ها را به‌ترتیب اولویت بنویسید.

– هیچ‌گاه در حضور جمع، به انتقاد از عقیده‌ها و نظریه‌های دیگران نپردازید.

– **تأکید بر نتیجه‌ها تا وسیله‌ها:** در این حالت، هدف‌ها به‌طور واضح و روشن، مشخص می‌شوند و از افراد خواسته می‌شود که مسیرهای مختلف رسیدن به هدف را بررسی کنند.

– **ایجاد واحد مخصوص خلاقیت:** می‌تواند توانایی خلاقیت کارکنان مستعد را تقویت نماید. این واحدها با شناسایی و جذب، اعضای علاقه‌مند را دعوت به فعالیت در ساعت‌های غیراداری می‌کنند.

– **ایجاد زمان برای ارائه‌ی فعالیت:** به‌منظور تدارک زمینه‌ی خلاقیت، بهتر است زمان را در ساعت‌های کار روزانه تدارک دید تا در یک فضای مناسب، فرصت تفکر یافته و به بررسی وضعیت آینده و ارائه‌ی نظر و ایده‌های خلاقانه بپردازند.

مانع‌های خلاقیت

برخی از مانع‌های خلاقیت عبارت

است از: هم‌رنگ جماعت شدن،

تأکید بر عادت‌های قبلی، انتظار

تأیید فکرهای مافوق توسط

زیردستان، عکس‌العمل منفی از

سوی مدیران نسبت به عقیده‌ها

و نظریه‌های خلاق، ترس مدیر از

شکست ابتکارهای خود و همکاران

روش‌های ترغیب خلاقیت در سازمان

– **ساختار انعطاف‌پذیر:** ساختار انعطاف‌پذیر و به

دور از قیدوبندهای سخت، می‌تواند زمینه‌ی مناسبی را

جهت خلاقیت کارکنان فراهم آورد.

– **تشویق نظام‌مند خلاقیت:** منظور، پشتیبانی و

حمایت نظام‌مند از افرادی است که ایده‌های تازه و

خلاق، بروز می‌دهند.

– **ایجاد فضای فرهنگی خلاقیت:** سازمان‌های

خلاق و نوآور، به تجربه کردن، اعم از شکست یا

موفقیت، پاداش می‌دهند تا از شکست‌ها و موفقیت‌ها

تجربه کسب شود. یک فرهنگ نوآور، شامل مواردی به

شرح زیر می‌باشد:

– **پذیرش ابهام:** زیرا تأکید روی عینیت و دقت، باعث

محدود شدن نوآوری می‌شود.

– **صبر و شکیبایی در امور غیرعملی:** در این سازمان‌ها افراد حتی اگر

پاسخ‌های غیرمعقول به پرسش‌ها بدهند، سرکوب نخواهند شد؛ زیرا آنان

معتقدند که راه‌حل‌های غیرعملی، به راه‌حل‌های خلاق منجر می‌شود.

– **بردباری در مخاطره:** کارکنان تشویق می‌گردند که بدون ترس از

احتمال شکست، تجربه کسب کنند و با اشتباه‌ها به‌مثابه‌ی فرصت‌های

یادگیری، برخورد می‌شود.

– **تأکید بر نظام باز:** در این سازمان، تغییرهای محیط به‌سرعت

بررسی می‌شود و سازمان به تغییرهای محیطی، سریع پاسخ می‌دهد.

ویژگی‌های مدیر خلاق و نوآور

مدیریت سازمان، نقش مهمی در ایجاد توانایی و استعداد

خلاقیت و نوآوری در افراد ایفا می‌نماید. به این معنی

که با تشویق مناسب می‌تواند آنان را به نوآوری

و خلاقیت تشویق نماید. اگر مدیر سازمان،

این نکته را در نظر داشته باشد که سازمان

به‌عنوان یک مجموعه‌ی زنده‌ی انسانی در

تعامل با محیط، ابزار و تجهیزها می‌باشد؛

خواهد توانست عامل‌های انسانی را در جهت

رشد و توسعه و بهبود توانایی یادگیری آنان

تحریک نماید.

ویژگی‌های مدرسان و مشاوران کارآفرینی

– **ویژگی‌های شخصیتی:** علاقه به آموزش

کارآفرینی، مهارت در برقراری ارتباط با دیگران، توانایی

انتقال قدرت خطرپذیری به فراگیران، توانایی اداره‌ی کلاس،

اعتقاد داشتن به مؤثر بودن آموزش‌های کارآفرینی.

– **ویژگی‌های علمی و تجربی:** آگاه بودن از مفاهیم

کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری، تحلیل و ارزیابی

طرح کسب و کار، مدیریت مالی و نحوه‌ی تأمین پروژه‌ها،

بازاریابی، مدیریت کسب و کار، مسائل حقوقی مربوط به کسب

و کار و نحوه‌ی تبدیل ایده به محصول و تجاری‌سازی آن.

منابع:

«اصول مدیریت» «کونتر هارولد» «سریل اودانل» «همینز ویسج»

ترجمه‌ی «محمدهادی چمران»

«مدیریت عمومی» «مهدی الوانی»

«رفتار سازمانی» «پی، رابینز، استیفن»

ترجمه‌ی «دکتر علی پارسایان و دکتر سید محمد اعرابی»

«مدیریت پایانی سازمان» «فقهی، فرهنگ، ناصر»



نرگس نیرکیش

کارشناس آموزش