

خلاقیت همراه با مدیریت تغییر

مترجم: محبوبه ادراکی

منبع: اینترنت

edraki_mah@yahoo.com

مقدمه

در مقاله حاضر، ضمن بیان نمونه ای از طوفان ذهنی، که سبب کسب موفقیت در زمینه کوهنوردی شده است، ضمن ارائه پندهایی برای تجار، ارتباط مستقیم استعداد را با ژن ها انکار کرده، معتقد است هرکسی صلاحیت خلاقیت را دارد و تنها چیزی که در زمینه بروز خلاقیت موثر واقع می شود، تحریک مغز است و هرچه بیشتر در جهت رشد ذهن از آن استفاده شود، نتایج بهتری را به ارمغان می آورد. این مقاله همچنین برای مدیران سازمانها، راهکارهایی جهت هدایت و پرورش خلاقیت ارائه کرده است که با بهره گیری از آن خواهند توانست محیطی مناسبتر برای رشد و پویایی افراد فراهم سازند و از این طریق عملکرد سازمان خود را نیز بهبود بخشند. در مورد طوفان ذهنی و طراحی ابزار برای ایجاد این صاعقه ذهنی، «مک گارتلند» تکنیک های جرقه زدن عقاید جدید را برای رهبری سازمانها به وسیله این عقاید نو و بهبود اجرای کار، پیشنهاد می کند با «گریس» در آدرس <http://www.thunderboltthinking.com> ارتباط برقرار کنید. در سال ۱۹۷۵ «کولینز» به عنوان اولین فرد به قله سایکو واقع در «دورادوکایون» نزدیک «بولدر» در «کلرادو» صعود کرد. سالها بود که کوهنوردان تلاش کرده بودند این قله را فتح کنند. آنها ناموفق بودند چون گستردگی صخره بیش از پهنای بازوان آنها بود. «کولینز» دریافت هنگامی که بازوانش بیش از اندازه برای رسیدن به نوک صخره کوتاهند، پاهایش این چنین نیستند سپس او راهی برای نگهداشتن صخره برای رفتن معکوس، پیشنهاد کرد. راه او این بود: استفاده از پاها وانگشتان پا برای نگهداشتن صخره. پس از آن او موفق شد که به کمک بازوانش به نوک کوه برسد. به عبارت دیگر، با چرخاندن خودش به سمت بالا، «کالینز» روش جدیدی برای صعود به یک صخره غیرقابل صعود پیدا کرد. او ارتباطات موجود در فرایند صعود با روش جدید را پیدا کرد که ثمره اش یک راه حل ابداعی بود.

درسهایی برای تجار

چه موقعی لازم است شما فکرتان را به روش معکوس منعطف سازید؟ داستان «کولینز» درسهایی برای به کارگیری خلاقیت در محیط کار داشت. هریک از ما ظرفیت پیروزی بر خلاقیت به کار گرفته شده توسط رقبای تجاری را دارد. خلاقیت یک مهارت است که می توان آن را آموخت.

همان گونه که خلاقیت، فرایند به کارگیری منابع موجود در زمینه های جدید است. نوآوری، فرایند تنظیم عقاید موثر و یافتن راههایی برای عملی نمودن این ارتباطات است.

نوآوری عبارت است از: «یک تغییر جهت اصولی به منظور دستیابی به نتایج بهتر».

نوآوری = خلاقیت + تغییر

موانع دست و پاگیر

بیشتر از تضمین بقای سازمان، خلاقیت نقش ویژه ای در دستیابی به موفقیت بازی می کند. بیشتر بازرگانان از تحلیل احتمال در تصمیم گیریهایشان استفاده می کنند. «جیم کالینز» هشدار می دهد که اگر شما زندگیتان را صرف این کنید که عقاید آزاد داشته باشید این تمام آن چیزی است که شما همیشه تصمیم داشته اید که انجام دهید، اما شما نمی توانید به نوک کوه برسید در حالی که یک پای شما روی زمین باشد. پس چه چیز است که مانع پیشرفت ما می شود؟ افسانه ای هست که می گوید خلاقیت

یک استعداد ذاتی و ارثی است که مستقیماً در ارتباط با ژن هاست. اما مطالعات و پژوهش در زمینه خلاقیت و اساس آموزش و پرورش می گوید که هرکسی صلاحیت خلاقیت را دارد. به علاوه پژوهشهای پزشکی نشان می دهد زمانی که قربانیان ضربه مغزی تحت معالجه قرار می گیرند، اغلب مشاهده می شود که برخی از اعمال مغز مثل ارتباطات جدیدی است که از آن منشعب می شود. در واقع تحریک مغز سبب ایجاد رشد می شود. با وجود این به نظر می رسد بیشتر مردم ظرفیتهای خلاق خود را در هنگام پیری از دست می دهند. یک مطالعه دانشگاه کلرادو نشان می دهد که در ۵ سالگی ما ۹۸ بار در روز از خلاقیت در کارها بهره می بریم. ۱۱۳ بار می خندیم و ۶۵ بار سوال می پرسیم. در ۴۴ سالگی که سن جفافادگی است، تعداد دفعات به کارگیری خلاقیت به ۲ بار در روز و خندیدن به ۱۱ بار و سوال پرسیدن به شش بار تقلیل می یابد. گروه مطالعاتی دانشگاه کلرادو همچنین دریافت که یک نرخ واکنش منفی بین افزایش سن و ارائه ایده های نو وجود دارد.

راه برداشتن موانع

تحریک ذهن، رشد ذهنی اشخاص و تحریکهای مثبت، همه برای غلبه بر موانع بروز خلاقیت مفیدند. مدیران باید آشکارا مشکلات را مطرح سازند و خلاقانه کار کنند تا افراد را در پرورش عقایدشان برای رسیدن به راه حلهای ارزشمند یاری کنند. سخت ترین روش برای ازبین بردن موانع بر سر راه خلاقیت، ایجاد یک محیط ذهنی اثربخش است. راهنمایان باید فرایند خلاقیت را به وسیله ایجاد ارتباط بین خلاقیت و ذهن تحلیلگر به منظور شکوفایی ایجاد کنند. بین ذهن خلاق و تحلیلگر، ارتباط دوجانبه ای برقرار است به این نحو که شما برای نوآور بودن به هر دوی آنها نیاز دارید. ذهن تحلیلگر، بحث در مورد ماهیت یک راه حل یا مشکل را انجام می دهد و تعیین می کند که کدام دسته اعمال بهتر به نتیجه می رسند. تصحیح و انتخاب عقاد و تهیه طرحهای انجام کار به همان اندازه برای ابداع مهمند که کسب عقاید جدید مهم هستند.

۱۳ خوش یمن

اگر شما می خواهید شرایط جدیدی در محیط کارتان ایجاد کنید، سعی کنید «۱۳ خوش یمن» را که راههایی برای تغذیه، پرورش و هدایت خلاقیت آزمون کرده است، پیاده کنید.

۱ - در پی رازی برای دستیابی به خلاقیت نباشید: پیشامدهای قابل انتظار را تعریف کنید؛

۲ - پیدا کنید که اشخاص چگونه خلاق تر می شوند؛

۳ - نظارت را معنا و بویژه روی قسمتی که راه حلهای خلاقیت مورد نیاز واقع می شوند تمرکز کنید؛

۴ - ترس از شکست را به حداقل برسانید: راههایی برای ازبین بردن مخاطره بیابید. به اشتباهات به عنوان فرصتهایی برای یادگیری توجه کنید؛

۵ - بازی را بپذیرید: به افراد فرصت دهید که مهارتهای بازی را خوب یاد بگیرند؛

۶ - برای ارتقای یک سازمان به افراد برای تقویت نوآوری مسئولیت بدهید؛

۷ - در رفتارتان یک روند مشخص را به کار ببرید. به افراد نشان دهید که برای آنها کار می کنید و به عقیده ها و ایده های تکمیل شده، شانس مجددی بدهید؛

۸ - به خاطر داشته باشید که رفتار نوآور به خودی خود اتفاق نمی افتد. ابزار و مدل های مختلف اندیشیدن را که توسط آنها، افراد می توانند آزمایش کنند و بپذیرند فراهم سازید؛

۹ - ارتباطات فعال را تشویق کنید: بین گروههای مختلف موانعی قرار دهید تا تبادل متقابل اندیشه ها در یک گروه رشد کند و سریعتر انجام گیرد؛

۱۰ - به عقاید فرصت کافی دهید تا رشد کنند و پرورش یابند؛

۱۱ - مسیرهایی ایجاد کنید که از آنها عقایدخلاق به مرحله عمل وارد شوند؛

۱۲ - خلاقیت در امر یافتن پست به عنوان یک اصل، به نحوی که موفقیت سازمان را به ارمغان آورد و نه به صورت تقلب در این امر. سعی کنید خلاقیت را به اهداف حرفه خود بیفزایید؛

۱۳ - مهارتها و رفتارهای خلاق خود را افزایش دهید. برای مثال، اگر شما جایی را برای شروع، جستجو می کنید ناحیه ای را انتخاب کنید که از آنجا لازم است تغییر در سازمان شما صورت پذیرد. یا جایی که بهتر به تغییر واکنش نشان می دهد.

نتیجه گیری

اغلب ما عادت داریم عدم کامیابی به هدفهای خود را که ناشی از کم کاری، کم توجهی و بی دقتی است، با بهانه های واهی مانند نداشتن استعداد ذاتی، موافق نبودن تقدیر و عواملی مشابه توجیه کنیم. لیکن در بسیاری از مواقع در نهاد خود به این مسئله واقفیم که با تلاش، جدیت و نگاه دقیق تر به مسائل می توانستیم روشهای جدیدی ابداع کنیم که ما را به سمت موفقیت راهنمایی کند. در سازمانها نیز اغلب شکستها و شکافهای موجود بین وضعیت حال واهدافی که در برنامه مشخص شده است به این موضوع برمی گردد که مدیران از شکوفایی خلاقیت در کارکنان استقبال نمی کنند و به دلایل مختلف از جمله سن بالا و عدم ریسک پذیری، تمایلی به استفاده از نوآوری و روشهای جدید پیشنهادی ندارند. در نتیجه، محیط اثربخش برای رشد و پرورش ذهن کارکنان نیز وجود نخواهد داشت. همچنین کارکنان تمایل بسیار زیادی به کارهای تکراری دارند و این گونه است که حتی بسیاری از کارشناسان در سالهای انتهایی خدمت نیز برای نوشتن یک نامه ساده به دنبال نامه مشابه آن هستند تا از آن الگو بردارند. تاکید بر صرفا موروثی نبودن خلاقیت می تواند راهگشای ما در بسیاری از مشکلات این چنینی باشد.