



نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها ابزاری مناسب جهت رشد نوآوری و خلاقیت

در سازمان

نسرین کاظم پور^۱،

n_kazempoor@yahoo.com

مرجان پاغر^۲

mr_paghar@yahoo.com

می‌نا ناصری^۳

Naseri.ma@yahoo.com

چکیده:

تفکر متفاوت و بدیع فرایند نیل به خلاقیت است. خلاقیت و نوآوری از ابزارهای قوی سازمان های نوین برای شرکت در مقوله رقابت جهانی است. از طریق مسلح شدن به سلاح خلاقیت و نوآوری شرکت‌های بزرگ و چند ملیتی، سازمان های ما را به عنوان سازمان های خلاق و نوآوری می شناسند و به عبارت دیگر ما را به بازی می گیرند چون قاعده اصلی این بازی رقابتی، دارا بودن محیطی خلاق و نوآور است. در این مسیر مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادها می تواند عامل قوی و پیش برنده ای در این مسیر باشد .

این مقاله به تشریح مفاهیم و مبانی خلاقیت و نوآوری می پردازد تعاریف متعددی از خلاقیت و نوآوری ارائه می دهد و خلاقیت را از دیدگاه های مختلف مورد بررسی قرار داده و ویژگی افراد خلاق ، عناصر خلاقیت و تکنیک های خلاقیت فردی (توهم خلاق ، DOIT) و گروهی (طوفان فکری، دلفی، سینکتیکس، شش کلاه تفکر) و تکنیک های مشترک (SCAMPER، چرا) را مورد بررسی قرار می دهد و به عوامل موثر بر خلاقیت سازمانی، موانع خلاقیت، نقش مدیریت و نقش نظام پیشنهادها جهت رشد خلاقیت از مطالب این مقاله هستند.

کلمات کلیدی: خلاقیت و نوآوری، تکنیک های خلاقیت ، طوفان فکری ، دلفی ، سینکتیکس ، شش کلاه تفکر ، SCAMPER



مقدمه :

آنچه در بحث خلاقیت و نوآوری بسیار مهم و اساسی است آن است که اگر این بحث در سازمان نهادینه شود می تواند موجب بهبود فرآیند برنامه ریزی استراتژیک در سازمان شود و چشم اندازها در حالت سازمان را دقیق تر و شفاف تر و دوربردتر طولانی نماید. خلاقیت و نوآوری کارکنان بستگی به میزان آموزش های مدیران برای خلاقیت و نوآوری دارد. بدیهی است که مدیران آموزش دیده نقش زیادی در گسترش این بستر ایفا خواهند نمود.

کوشش سازمان ها برای حل مشکلات سازمانی زمانی با موفقیت بیشتر همراه می گردد که منجر به افزایش خلاقیت کارکنان گردد. به همین علت سازمان های نوین به شدت به دنبال خلق روش های جدید برای حذف تدریجی خطرهای بیرونی و بروز خلاقیت بیشتر در سازمان هستند. رفتار مدیران هم می تواند خطری برای خلاقیت و نوآوری و هم تهدیدی برای آن باشد در تحقیقی که درباره تأثیر یورش مغزی در خلاقیت و نوآوری انجام شده است، به این نتیجه رسیده اند که رهبران گروه در مرحله بارش افکار نقش زیادی در ایجاد خلاقیت کارکنان در افزایش خلاقیت کارکنان داشته باشند.

نحوه ارزشیابی عملکرد کارکنان و نحوه هدف گذاری سازمان نیز نقش تعیین کننده ای در ایجاد محیطی خلاق و نوآور دارد. ایجاد محیط خلاق و نوآور و استفاده از حداکثر توانمندی های کارکنان نقش زیادی در صحنه بازارهای رقابتی و مزایای رقابتی و توأم با افزایش رضایت کارکنان ایفا می کنند. در پاره ای از موارد دانشمندان علوم انسانی و رفتاری معتقد بودند که از طریق رشد ارضای رفتارهای انسانی می توانند درجه خلاقیت کارکنان را در محیط سازمان ارتقاء داد.

تعریف خلاقیت

- خلاقیت بکارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است
- خلاقیت یعنی توانایی پرورش یا به وجود آوردن یک انگاره یا اندیشه جدید
- خلاقیت عبارت است از طی کردن راهی تازه یا پیمودن یک راه طی شده قبلی به طرز نوین

تعریف خلاقیت از دیدگاه روانشناسی

- خلاقیت یکی از جنبه های اصلی تفکر یا اندیشیدن است. تفکر عبارت است از فرآیند بازآرایی یا تغییر اطلاعات و نمادهای کسب شده موجود در حافظه دراز مدت .
- تفکر دو نوع است:

- تفکر همگرا: تفکر همگرا عبارت است از فرآیند بازآرایی یا دوباره سازی اطلاعات و نمادهای کسب شده موجود در حافظه دراز مدت.
- تفکر واگرا: تفکر واگرا عبارت است از فرآیند ترکیب و نوآوری اطلاعات و نمادهای کسب شده موجود در حافظه دراز مدت

خلاقیت یعنی تفکر واگرا

بر اساس این تعریف خلاقیت ارتباط مستقیمی با قوه تخیل یا توانایی تصویر سازی ذهنی دارد این توانایی عبارت است از فرآیند تشکیل تصویرهایی از پدیده های ادراک شده در ذهن و خلاقیت عبارت است از فرآیند یافتن راههای جدید برای انجام دادن بهتر کارها ، خلاقیت یعنی توانایی ارائه راه حل جدید برای حل مسائل، خلاقیت یعنی ارائه فکرها و طرحهای نوین برای تولیدات و خدمات جدید و استمرار آن پس از غیبت آن پدیده .

نوآوری

منظور از نوآوری خلاقیت متجلی شده و به مرحله عمل رسیده است، به عبارت دیگر نوآوری یعنی اندیشه خلاق تحقق یافته؛ نوآوری همانا ارائه محصول، فرایند و خدمات جدید به بازار است؛ نوآوری بکارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. تفاوت خلاقیت و نوآوری

خلاقیت (Creativity) : فرایند تولید ایده های نو، فرایند کشف مفاهیم جدید، یافتن راه های جدید برای حل مسائل.



و اما نوآوری :

نوآوری (Innovation): فرایند عملیاتی کردن ایده های نو، تحقق بخشیدن به مفاهیم جدید، اجرای راه حل های جدید، عملیاتی شدن خلاقیت

ویژگیهای افراد خلاق

روانشناسان سعی داشته اند تا مشخصات افرادی که دارای سطح بالایی از خلاقیت هستند مشخص کنند، (استییز) عوامل زیر را برای افراد خلاق بیان داشته است:

- سلامت روانی و ادراکی: توانایی ایجاد تعداد زیادی ایده به طور سریع
- انعطاف پذیری ادراک: توانایی دست کشیدن از یک قاعده و چارچوب ذهنی
- ابتکار: توانایی در ایجاد و ارائه پیشنهادهای جدید
- ترجیح دادن پیچیدگی نسبت به سادگی: توجه کردن و در نظر گرفتن چالش های جدید مسائل پیچیده
- استقلال رأی و داوری: متفاوت بودن از همکاران در ارائه نظرات و اندیشه های نو

تکنیک های خلاقیت

تکنیک های خلاقیت به عنوان ابزاری برای رشد خلاقیت و افزایش توان حل خلق مسئله کمک شایانی به توان فرد در تمام مراحل خلاقیت و فرآیند حل خلاق مسئله می نماید. عبارت دیگر هر یک از تکنیک های خلاقیت، مرحله یا مرحله ای از فرآیند خلاقیت را

تقویت می کنند. این تکنیک ها فردی و گروهی میباشند که تکنیکهای فردی شامل: توهم خلاق، DOIT

تکنیک های گروهی شامل: طوفان فکری، دلفی

تکنیکهای مشترک شامل: اسکمپر، در هم شکستن مفروضات، چرا، مورفولوژیک که محور اصلی این روش ها و تکنیک ها، شکستن قالب های ذهنی است.

تکنیک های فردی

❖ تکنیک توهم خلاق

خیلی اوقات آنچه را که فکر می کنیم واقعیت است، واقعیت نیست. واقعیتها با پنج حس انسان درک می شوند. چیزهایی که چشم می بیند و طوری که مغز آن را تفسیر میکند باعث این خطا می شود. چشم می بیند، اما وظیفه ی ذهن چیز دیگری است. کار ذهن مرتب کردن، دسته بندی و قابل فهم کردن جرقه هایی است که پس از دیدن، مغز آن را ایجاد می کند بنابراین تصاویری که در ذهن است، کپی مستقیم اشیاء نیست بلکه کدهای خلاصه ای است که از طریق شبکه ی عصبی مغز می رسد. منظور و هدف این تکنیک این است که شما بتوانید با قدرت توهم بعضی از اوقات با خطاهای عمدی طور دیگری به مسائل نگاه کرده تا بدین وسیله اصل و واقعیت موضوع را دریابید. این سعی باعث می شود مقداری اطلاعات از شکاف های موجود در بافتهای عصبی، آزاد شده و به وسیله پیوند با اطلاعات قبلی، الگوی ذهنی جدیدی ساخته شود و یا موضوع از الگوی ذهنی قبلی به الگوی دیگری انتقال یابد.

❖ تکنیک DO IT

نام این تکنیک از حروف اول چهار کلمه ی Define به معنی تعریف کردن Open به معنی باز کردن Identify به معنی شناسایی Transform به معنی تبدیل کردن، تشکیل شده است.

منظور از انتخاب این واژگان این است که برای حل مشکل لازم است ابتدا موضوع و مسئله را دقیق تعریف و مشخص نمود و سپس ذهن را برای راه حلها ی مختلف باز نگه داشته تا بهترین راه حل شناسایی و در نهایت آن را به عمل تبدیل کرد.



تکنیک های خلاقیت گروهی

❖ طوفان فکری

اجرای یک تکنیک گروه‌مایی که از طریق آن گروهی می‌کوشند راه حلی برای یک مسئله بخصوص با انباشتن تمام ایده‌هایی که در یک جا به وسیله اعضا ارائه می‌گردد بیابند. یعنی هیچ انتقادی از هیچ ایده‌ای جایز نیست. به هر ایده‌ای هرچند نامربوط خوش آمد گفته میشود. دو اصل اساسی که در طوفان فکری باید رعایت شود عبارتند از:

- اصل اول: تعویق قضاوت

- اصل دوم: تولید ایده بیشتر با رسیدن به بهترین ایده

❖ تکنیک سینکتیکس

واژه سینکتیکس از ریشه یونانی الاصل synetikos به معنی فشار دادن دو چیز به یکدیگر و یا متصل کردن چند چیز مختلف گرفته شده است این واژه به این دلیل انتخاب شده است که خلاقیت نوعی هماهنگ کردن چیزهای مختلف در یک قالب یا ساختار جدید است و هر اندیشه خلاق از تفکر سینکتیکس بی بهره نمی‌باشد این تکنیک روشی است برای برانگیختن تفکر خلاق در میان گروهی از افراد که گرد هم می‌آیند.

❖ تکنیک دلفی

این تکنیک در سال ۱۹۶۴ توسط داکلی و هلمر معرفی شد. بسیار شبیه به تکنیک طوفان ذهنی است با این تفاوت که افراد هیچ گاه به صورت گروه در یک جلسه و دور یک میز جمع نمی‌شوند و در واقع رویارویی مستقیم رخ نمی‌دهد. اساس و فلسفه این تکنیک این است که افراد در تکنیک طوفان فکری به علت شرم و خجالت نمی‌توانستند بعضی از ایده‌هایشان را مطرح نمایند، لذا در این روش افراد به صورت کلامی و رو در رو درگیر بحث نمی‌شوند. بلکه رئیس گروه موضوع را به همه اعلام می‌کند و سپس هر یک از افراد به طور جداگانه ایده‌هایشان را به صورت کتبی (حتی می‌تواند بدون ذکر نام باشد) برای رئیس گروه ارسال می‌کنند. سپس رئیس گروه تمام ایده‌های پیشنهادی را برای تک تک اعضا ارسال می‌کند و از آنها می‌خواهد که نسبت به ایده‌های پیشنهادی دیگران فکر کنند و اگر ایده‌ی جدیدی به نظرشان می‌رسد به آنها اضافه کنند. این عمل چندین بار تکرار می‌شود تا در نهایت اتفاق آرا به دست آید. فن دلفی شامل دعوت به مشورت و مقایسه‌ی قضاوت‌های بی‌نام چند نوبتی اعضای یک تیم درباره تصمیم یا مسئله می‌شود.

❖ شش کلاه تفکر

ادوارد دوبونو پدر تفکر خلاق در کتاب شش کلاه تفکر یک روش خلاقانه ارائه می‌کند و از طریق آن می‌کوشد نشست افراد به دور یکدیگر را به اقدامی ثمر بخش و کارا تبدیل کند. دوبونو سعی می‌کند به کسانی که به دور هم جمع می‌شوند بیاموزد که به تفکر خود نظم دهند و آنگاه در این میان به راه‌های خلاقانه بیان‌دیشند و با یک هماهنگی مدیرانه نتایج طبقه‌بندی و اولویت‌بندی کرده و در تصمیم‌گیری‌ها از آن استفاده کنند یک چهارچوب مرحله شده‌ای برای نحوه اجرای این مدل به شرح ذیل است:

گام اول: حقایق موجود را نشان می‌دهند. (کلاه سفید)

گام دوم: اندیشه خلق می‌کند و اینکه چگونه وقایع در دسترس ما باشد (کلاه سبز)

گام سوم: ارزشیابی نظرات خوب و فهرست بندی منافع (کلاه زرد) اشتباهات و دوباره کاری‌ها را لیست می‌کند. (کلاه سیاه)

گام ۴: کسب احساسات و باور افراد درباره متغیرها (کلاه قرمز)

گام ۵: خلاصه بندی و نتیجه‌گیری از برگزاری جلسات (کلاه آبی)

تکنیک های مشترک

❖ تکنیک SCAMPER

Substitute - چه چیزی را میتوان جانشین چیز دیگر نمود؟

Combine - چه موادی را می‌توان با هم ترکیب کرد؟



Adapt (adopt) - چه فعالیت هایی در راستای متناسب سازی می توان انجام داد؟

Modify (magnify) - آیا می توان X را بزرگ نمود یا تغییر داد؟

Put to other uses - چه استفاده های دیگری می تواند داشته باشد؟

Eliminate - چه موادی را می توان حذف کرد؟

Reverse - چه موادی را می توان برعکس کرد؟

❖ تکنیک چرا

تکنیک چرا دقیقاً مثل چراهای مکرر دوران کودکی است که کودکان برای گسترش فهم خود از دنیای اطرافشان، با روحیه و ذهن کنجکاوانه و پرسشگرانه از والدین و اطرافیان خود می پرسند.

در بزرگسالی نیز باید یاد گرفته ها، روشها و فرایندهای تکراری خود را زیر سوال ببریم.

بدین ترتیب بسیاری از مسائل و مشکلاتی که در اطرافمان به علت تکرار تبدیل به عادت شده، مورد واکاوی و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد و موجب ایده یابی، ایده پردازی و حل مسائل می شود.

خلاقیت از دیدگاه سازمانی

خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت های سازمان، مثلاً افزایش بهره وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و غیره.

روبرت جی استبرگ و لیندالی اوهارا در بررسی های خود شش عامل را در خلاقیت افراد موثر دانسته اند:

۱- دانش: داشتن دانش پایه ای در زمینه های محدود و کسب تجربه و تخصص در سالیان متمادی.

۲- توانایی عقلانی: توانایی ارائه ایده خلاق از طریق تعریف مجدد و برقراری ارتباطات جدید در مسائل.

۳- سبک فکری: افراد خلاق عموماً در مقابل روش ارائه شده از طرف سازمان و مدیریت سبک فکری ابداعی را بر می گزینند.

۴- انگیزش: افراد خلاق عموماً برای به فعل درآوردن ایده های خود برانگیخته می شوند.

۵- شخصیت: افراد خلاق عموماً دارای ویژگی های شخصیتی مانند مصر بودن، مقاوم بودن در مقابل فشارهای بیرونی و داخلی و نیز مقاوم بودن در مقابل وسوسه هم رنگ جماعت شدن هستند.

۶- محیط: افراد خلاق عموماً در داخل محیط های حمایتی بیشتر امکان ظهور می یابند.

این محققان مشخص کردند که عمده ترین دلیل عدم کارایی برنامه های آموزش خلاقیت تاکید صرف این برنامه ها بر تفکر خلاق به عنوان یکی از شش منبع موثر خلاقیت می باشد جایی که سایر عوامل نیز تأثیر بسزایی در موفقیت و شکست برنامه های آموزشی خلاقیت ایفا می کنند جور اف نلر در کتاب هنر و عمل خلاقیت برای خلاقیت مراحل چهارگانه: آمادگی، نهفتگی، اشراق و اثبات را ذکر کرده است.

عوامل موثر بر (خلاقیت سازمانی) کدامند؟

عوامل موثر بر خلاقیت سازمانی عبارتند از:

۱- محیط سازمانی

۲- سبک رهبری سازمان

۳- فرهنگ سازمان

۴- منابع و مهارت های سازمان

۵- ساختار و نظام سازمان



۱- محیط سازمانی:

(جو سازمانی) بیشتر مرتبط با اتمسفر و فضای کلی سازمان است. محیط سازمانی مطلوب برای خلاقیت و نوآوری محتاج مشارکت و آزادی بیان و استانداردهای عملکرد بالاست. در تحقیقی که توسط فرزند شرکت عظیم هولد پاکارد انجام گرفته، چنین بیان شده که برای ایجاد یک فضای باز و مناسب برای خلاقیت و نوآوری باید این مراحل را طی کرد:

* تعامل با موانع و سعی بر حذف موانع

* ایجاد محرک و تشویق کننده های مناسب

* استقلال و آزادی برای کاربردی نمودن تجارب

* امکان ارائه و پرورش تفکر جدید

۲- سبک رهبری مناسب برای خلاقیت و نوآوری

سبک رهبری مناسب برای خلاقیت و نوآوری همانا رهبری مشارکتی، دموکراتیک است. هر چقدر سبک رهبری آمرانه و شدیدتر باشد محیط برای خلاقیت و نوآوری نامناسب است. مدیران و رهبران باید به طور عملی در پی خلاقیت باشند و در این مسیر از همه مجراهای رسمی و غیررسمی خود برای خلاقیت و نوآوری می بایست از بالاترین مقام سازمان تا پایین ترین مقاوم گسترش داشته باشد. از سوی دیگر رهبران باید علاقمندی و اشتیاق خود را بر احساس و نیازهای کارکنان نشان دهند و در پی عمومیت دادن کار خلاق باشند و کارکنان را برای بهبود عملکرد و بازخورد بیشتر تشویق نمایند.

۳- فرهنگ سازمانی:

فرهنگ سازمانی اساسی ترین سطح ارزشها، پیش فرض ها و اعتقادات سازمانی است که باید بوسیله کارکنان محترم شمرده شود و از سویی دیگر در رفتار و تصمیمات مدیران و رهبران این مفاهیم مدنظر گرفته شود. فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه ای از هنجارهای سازمانی که بر رفتار کارکنان اثر می گذارند نیز تعریف نموده اند. فرهنگ سازمانی خودش را در زبان سازمان، بررسی های مدرسی، افسانه ها و داستان ها سازمانی و در نهایت نمادی که در سراسر سازمان وجود دارد نیز نشان داده شده است.

نکته مهم در بحث فرهنگ و خلاقیت اطمینان از مشارکت کارکنان در طرح های خلاق سازمانی است. این موضوع کاملاً روشن است که کارکنانی که از تنبیه و مجازات بترسند هیچ وقت مشارکت نمی کنند و پیشنهاد ارائه نمی دهند. بنابراین مدیر باید دارای تفکر بالایی باشد و با کارکنان به خاطر خطاهای کوچک برخورد سخت نکند. در فرهنگ حمایتی و خلاق، باید راه حل ها را خودشان پیدا کنند و هم به صورت رسمی و غیررسمی نوآور باشند و به راحتی بتوانند مدل های جدید خلاقیت را اجرا کنند.

۴- منابع انسانی و مهارتها

سازمان های خلاق باید مقوله خلاقیت را در مباحث استراتژیک خود وارد نمایند. کوک معتقد است که سازمان های خلاق چنانچه بخواهند خودشان را در محیط های رقابتی پابرجا نگه دارند، باید در راستای جذب، توسعه و پردازش فکر و اندیشه حرکت کنند. سازمانها در جهت استخدام کارکنان خلاق باید بکوشند و حتماً باید کارکنانی را استخدام کنند که دارای دانش، هوش و خلاقیت در فرآیند کاری و تفکر باشند و بخواهند به صورتی فعالانه و هوشمندانه برای نیل به اهداف سازمان تلاش کنند.

اما سوال این است که چگونه می توان سازمان را خلاق نگه داشت و کارکنان خلاق را حفظ کرد؟

در پاسخ باید گفت که مدیران عالی باید منابع کافی برای آموزش، تشویق به فکر جدید، زمان برای کار پروژه ای و حمایت های مالی را فراهم نمایند.

۵- ساختار و سیستم خلاقیت

اگر سازمان ها بخواهند از خلاقیت حمایت کنند باید سیستم هایی مناسب و رویه هایی مطلوبی در سازمان برای خلاقیت در نظر بگیرند و تلاش های مرتبط با خلاقیت در فعالیتهای مدیران و رهبران اولویت باشد. سازمان شامل متغیرهایی چون پاداش، شناخت کارکنان و نظام های شغلی است که می بایست تشویق کننده خلاقیت باشد.



انگیزش درونی عامل محرک خلاقیت است. کنترل انگیزش درونی تعیین کننده خلاقیت است و خود خلاقیت عاملی درونی است. این اصل نشان می دهد که کارکنان اگر احساس کنند که انگیزه های اولیه آنان در رابطه با علائق، رضایت، و شرکت در کار برایشان به وجود آمده است بیشترین خلاقیت را خواهند داشت و البته همه این عوامل بستگی به خود سازمان و ذات سازمان دارد نه فشارهای بیرونی. از سوی دیگر تحقیقات گسترده دیگری که در این خصوص یعنی رابطه انگیزش و خلاقیت انجام گرفته، بیانگر آن بوده اند که مقوله هایی چون پاداش و شناخت در سازمان برای خلاقیت نقش زیادی دارند و می توانند برای ایجاد محیط حمایتی و خلاق و سازنده خلاقیت مفید باشند.

موانع خلاقیت:

موانع خلاقیت به طور اجمالی عبارتند از:

۱. جستجو و تفحص برای یافتن پاسخ صحیح
۲. همواره داشتن تأکید بر منطقی بودن و منطقی شدن
۳. چشم بسته از قوانین و مقررات پیروی کردن
۴. همواره و صرفاً عمل گرا بودن
۵. نگاه به مسائل به صورت سرگرمی و گذرا
۶. بیش از حد تخصصی و ویژه سالاری حرکت کردن
۷. دور شدن و اجتناب از احساسات و عواطف انسانی
۸. ترس از آنکه دیگران ما را احمق فرض کنند
۹. ایمان و اعتقاد به اینکه (من خلاق نیستم)

نکاتی برای نیل به خلاقیت سازمانی:

۱. روحیه ایثار و گذشت داشته باشیم و این روحیه را تقویت کنیم.
۲. همواره در انتظار خلاقیت باشیم.
۳. همواره در انتظار شکست نیز باشیم و آمادگی پذیرش و تحمل شکست را نیز داشته باشیم.
۴. به مشکلات به مثابه عواملی برای رویارویی و چالش و مسابقه نگاه کنیم.
۵. آموزش های خلاقیت را حتماً دیده باشیم.
۶. همواره در خصوص خلاقیت نقش حمایتی داشته باشیم.
۷. در قبال (خلاقیت) پاداش جدیدی را انتظار داشته باشیم.
۸. از الگوهای رفتاری خلاق استفاده کنیم.

نقش مدیران در پرورش خلاقیت

نقش مدیریت در مجموع هایی که خلاقیت و نوآوری از ضروریات و عوامل اصلی است بسیار مهم و حساس است زیرا مدیریت می تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می تواند مانع این امر حیاتی شود. هنر مدیر خلاق عبارت است از استفاده از خلاقیت دیگران و پیدا کردن ذهن های خلاق، مدیر خلاق باید فضایی بیافریند که خودش بتواند خلاق باشد و افراد سازمان را هم نیز برای خلاقیت تحریک کند و این فضا، فضایی است که از کار روزمره به دور است و به نحوی تفویض اختیار می کند تا هر کس خود مشکل خودش را حل کند.

برای این که افراد در سازمان به تفکر بپردازند باید محیطی ایجاد شود که در آن به نظریات و اندیشه ها امکان بروز داده شود یکی از شیوه های بسیار مهم و پرجاذبه پرورش شخصیت انسان ها و همین طور خلاقیت و نوآوری و حتی رشد اجتماعی مشورت است و بدون تردید افرادی که اهل مشورت هستند از عقل و فکر بیشتری برخوردارند و آنان که اهل آن نیستند از این امتیاز بهره ای ندارند. یک



سازمان خلاق تا اندازه زیادی به خود کنترلی کارکنانش وابسته است. خود کنترلی خودش را در خواستن تمایل برای ارائه ابتکار و خلاقیت به نمایش می‌گذارد.

مدیریت مشارکتی

یکی از روشهای رشد خلاقیت و نوآوری در سازمانها، به کارگیری نظامهای مدیریت مشارکتی از جمله نظام پیشنهادهاست. متقابلاً تسری و تعمیم خلاقیت فردی و سازمانی، موجب آرایه پیشنهادهای مفید و اثربخش به تعداد زیاد در سازمان گردیده و این موضوع به نوبه خود موجبات رشد و تعالی نظام پیشنهادها در سازمان را فراهم می‌آورد.

نتیجه گیری

نظام پیشنهادها شیوه های رسمی است که کارکنان را به تفکر خلاق درباره کار و محیط کاری شان ترغیب میکند، همچنین ابزاری است فراهم آورنده ایده هایی که به سازمان فایده خواهند رساند چنانچه ایده ها برای سازمان قابل استفاده باشند این نظام ابزاری قدرتمند در جهت پرورش خلاقیت در سازمانها میباشد پرورش خلاقیت در سازمان از طریق ابزاری چون نظام پیشنهادها، تنها زمانی به درستی میتواند اجرا گردد که کارکنان سازمان مشارکتی فعال در این نظام داشته باشند. فقط به بیان مشکلات پرداخته نمیشود چنانچه هریک از دو مؤلفه خلاقیت و نظام پیشنهادها را درون ارگانهای حیاتی این سازمان ارتقا و بهبود دهیم، در طول زمان شاهد بالندگی و رشد سازمان منجر خواهد شد.

منابع

- دکتر مجید کردرستمی ، دکتر محمد ابراهیم اشکنانی ، فنون مدیریت نوین
استیفن پی. رابینز و دیوید ای. دی سنزو - مبانی مدیریت
دکتر علی رضائیان، اصول مدیریت
دکتر سید مهدی الوانی ، مدیریت عمومی
ادوارد دوبوئو ، شش کلاه تفکر
ناهید محمدی - مقاله خلاقیت و نوآوری تعریف ، مفاهیم و مدیریت آن
مقاله نقش دو سویه خلاقیت و نظام پیشنهادها - دهمین همایش و چهارمین جشنواره ملی