

ما هي مميزات المبدعين ؟

بظواهر الأمور بل تراهم يتعاملون مع كل ما يواجههم بطريقة يغلب عليها الشك، كما أن بهم توقاً شديداً إلى التطور ، وتطلعا دائما إلى حل الإشكالات التي تحمل قدرا من التحدي.

د/ المثابرة العنيدة في مواجهة الصعاب وكثرة العمل الدؤوب . هناك شائعة مغلوطة تقول: إن الأشخاص المبدعين يعتمدون بصورة أساسية على الإلهام العفوي وهذه فكرة خاطئة وتصور ساذج ، فالإبداع يتطلب انضباطا ذاتيا ومثابرة وشجاعة تقاوم بعناد خيار الانهزام المبكر في وجه الفشل . نعم قد يفشل المبدعون لكن الفشل لا يحطمهم، لأنهم يشعرون بأن الظروف غير المواتية التي يمرون بها إنما هي أمر عابر ، وأنهم بمثابرتهم وإصرارهم ستتحول محاولاتهم إلى نجاح ، فهم يعدون الفشل محاولة وخطوة إلى النجاح . وقد نقل عن العالم الفيزيائي (البرت اينشتاين) أنه قال " إنني أقضي الشهور بل السنين في التفكير فأفشل في تسع وتسعين مرة وأنجح في المرة المائة ."

هـ/ التميز بروح المبادرة ، فالمبدعون يجدون لذة لا توصف في ممارسة النشاط الإبداعي ، وعندهم اهتمام كبير بنوع المهام التي يقع عليها اختيارهم . وسوف تتدهش عندما تراقب شخصا مبدعا وهو يعمل من شدة انهماكه وتركيزه على العمل ، كما أنك ستندهش من الاستعداد للانهماك في حل المشاكل لا شيء سوى الرضى الداخلي في نفوسهم .

و/ الاهتمام والتفاعل مع المشاكل أو الظواهر المحيرة أو الغامضة ، فهم في قلق فكري دائم ولا تقنع نفوسهم بالسائد والمألوف ، وهم في تفكير دائم لا ينقطع في تحسين الواقع لأنهم يرون ذلك ضروريا .

ز/ الأصالة في التفكير . لأن عملية التفكير عندهم متحررة من تأثير التصور النمطي التقليدي، فتجدهم يقدمون حلولاً غريبة ومتفردة. وتتبع أصولهم الفكرية في قدرتهم على تفكيك الأنظمة القائمة المحكمة البناء والسبك بغية إيجاد تركيب أو نظام جديد يناسب الواقع ويحسنه .

ومن المفيد أن نعلم أن الأصالة لا تعني على الدوام الإتيان بشيء جديد ، بل هي في الغالب تعني اكتشاف استخدام جديد لمنتج موجود أصلا .

ومن الملاحظات التي سترأها في المبدع الانهماك في تقليب الأفكار والأشكال والمواد والعلاقات بحيث يمكن تشكيلها وتحويلها إلى أشياء مستبعدة وخيالية لكنها مفيدة . فإذا وجدت أشخاصا يتميزون بتلك الصفات فلا تفرط فيهم أبداً، لأنك ستلمس النجاح في شركتك بشكل ملحوظ، وسوف يشار إلى شركتك بأنها فعلا متميزة لأنك اخترت طريق النجاح عن طريق موظفين مبدعين .

كثير من الشركات تبحث عن المبدعين الذين يعتبرون في هذا الزمن من العملات النادرة الحصول عليها ، لذلك تجد أن الشركة إذا تمكنت من الحصول على موظف مبدع ومتميز فإنها تحافظ عليه وتعتبره من أصولها الثابتة التي لا يمكن أن تستغني عنها أبداً . لكن السؤال الذي يعرض نفسه ماهي المميزات التي يتميز بها المبدعون و التي تجعل الشركات لا تفرط في الموظف المبدع ؟ وهذا السؤال يقودنا إلى سؤال آخر وهو هل يمكن الحصول على موظف يمتلك كل الصفات الإبداعية ؟ سنجيب على السؤال الثاني أولا ، الذي يعني الحصول على موظف يمتاز بالطلاقة والقدرة على التكيف واكتشاف المشكلات والمثابرة والثقة في النفس وروح المبادرة ، والأصالة والتميز ، ومجموع هذه المزايا تعطينا شخصا مبدعا مثاليا ، والذي طبعاً لا وجود له في هذه الحياة . لكن قد تتوزع هذه المزايا على موظفي الشركة فتكون فريقاً إبداعياً قوياً يقود الشركة إلى النجاح والفوز بحصة السوق الكبرى، وهذا ما نريد أن نحصل عليه الشركات المتقدمة والمتطورة . إذا فالشركات تحتاج إلى جميع الصفات الإبداعية من عدة موظفين وليس من موظف واحد ، ومن هنا يمكننا الإجابة على السؤال الأول والذي هو ماهي المميزات التي يتميز بها المبدعون ؟ .

إن المبدعين يتميزون بالمميزات التالية :

أ / لديهم طلاقة تتمثل في القدرة على المجئ بكم كبير من الأفكار إذا واجهتهم مشكلة ما، أو حين يرغبون في التجديد والتغيير ، وكلما ازداد الشخص إبداعاً كلما ازدادت قدرته على توليد الأفكار . وقد نقل عن توماس ايدسون قوله: " إنني أجري أحياناً مئات الآلاف من التجارب لإثبات نتيجة رسخت في ذهني ، وقد تتجح واحدة فقط من تلك التجارب في تأييد وإثبات ما ذهبت إليه ."

ب/ القدرة على التفكير المرن ، فبمقدورهم مواجهة مشكلة ما عن طريق حشد عدد كبير من الحلول الممكنة . كما أن لهم قدرة على اختيار واستكشاف كثير من الأساليب لحل مشكلة ما دون أن يفقدوا ذلك رؤية أهدافهم بوضوح . ولا يتردد الأشخاص المبدعون حين تتغير الظروف والتطورات في التخلي بسهولة عن طريقة من طرق تفكيرهم واستبدالها بأخرى ، فهم دائماً يطرحون على أنفسهم السؤال التالي : وماذا بعد ؟ أو كيف ستكون النتيجة إذا نظرنا إلى المشكلة من زاوية مختلفة ؟

ج/ يتمتع الأشخاص المبدعون بقوة ملاحظة حادة ومقدرة عالية على إدراك وملاحظة التحديات التي تغيب عن أنظار الآخرين ، إذ يمكنهم في الغالب رؤية الفرص المستترة والتي لا يراها غيرهم . إن المبدعين لا يغترون

جميع الحقوق محفوظة للنخبة ©

الأفكار الإدارية في النخبة ترجمت أو نقلت عن أصولها العالمية أو العربية دون أي تغيير في المحتوى أو المضمون إلا ما يقتضيه الجانب الفني . وتلتزم النخبة عند ترجمة المقالات بالحفاظ على دقة الترجمة ما أمكن مع التدخل في الصياغة للمحافظة على سهولة وصول المعنى إلى القارئ باللغة العربية .
كما أن المقالات التي لا يوجد لها مصادر هي من إعداد هيئة التحرير ، ما ينشر في النخبة يعبر عن وجهة نظر كاتب المقال ، ولا يعبر بالضرورة عن رأي مركز النخبة أو إدارة تحرير النخبة.

ISSN 1535-1483

الإشتراكات

مركز النخبة للإعلام الإلكتروني بـ 130111
الرمز البريدي 21372 جدة - المملكة العربية السعودية
966 - 2 - 691-4950
966 - 2 - 691-0820

هيئة التحرير

عدي علي حماد
نبيل حماد
بشارة أحمد مرجان

سعر الإشتراك

(١٢ عدد) ٢٥٠ ريال سعودي



الوكيل الوحيد في المملكة العربية السعودية
دار المصادر للنشر والتوزيع



1- المقارنة بالآخرين.

2- الاستعانة بالمبتكرين والاستشاريين.

3- الكشف المبكر عن نقاط الضعف.

4- البحث عن فرص .

الفصل الرابع : الأساليب الابتكارية للتعرف على حل المشكلات :

يركز المؤلف في هذا الفصل على الأساليب التي يتم التعرف بها على المشكلات ومنها :

1- أسلوب الوضع المثالي.

2- أسلوب القوائم.

3- أسلوب العصف الذهني المعكوس.

4- الاستجابة لأفكار الآخرين، تمثيل الأدوار

5- قصائد السخرية والتهكم.

6- برنامج الاقتراحات .

7- تسجيل الشكاوى .

الفصل الخامس : الأساليب الابتكارية لتحديد المشكلات :

نبه المؤلف في بداية هذا الفصل على التأكد من تحديد المشكلة، ثم استعرض الوسائل المختلفة التي تعين على تحديد المشكلة ومنها :

1- تشجيع طرف آخر للمشاركة.

2- الموافقة الجماعية .

3- رسم صورة للمشكلة.

4- إعادة كتابة الأهداف بطرق مختلفة.

5- إعادة تعريف المشكلة أو الفرصة.

6- تقليص وزيادة نطاق المشكلة .

الفصل السادس : أوضح المؤلف في هذا الفصل أهمية الافتراضات الخاصة بالمستقبل أساسا لكل قرار نتخذه، ثم استعرض أسلوب الافتراضات المعكوسة .

الفصل السابع : ناقش فيه المؤلف عددا من الأساليب الفردية الابتكارية لتوليد وإنتاج بدائل الحلول ، ومن الأساليب التي ناقشها :

التناظر والكتابة وهي تشمل : أ- التناظر وقياس التماثل ، ب- التشبيهات ج- تحليل الحلول السابقة.

الارتباط والمشاركة وتشمل : أ- الارتباط الحر ب- الارتباط المنتظم

ج- ارتباط السمات. قائمة السمات : دائرة الفرص، مصادر الأفكار ،

الخريطة الذهنية، تحديد الاستخدامات الممكنة ، جميع الأفكار ، التحفيز

المرئي ، قائمة تطوير المنتج ، أسلوب 7X7 التصور الذهني ، قائمة

الأفعال التصور ، ماذا لو ؟ .

الفصل الثامن : ناقش في هذين الفصلين أهم إيجابيات وسلبيات حل المشكلات واتخاذ القرارات ثم الأساليب الجماعية الرئيسية لتوليد بدائل

الحلول الابتكارية ، وقد ذكر من تلك الأساليب التالي :

1- العصف الذهني.

2- التخيل الابتكاري.

3- صالة عرض الأفكار .

4- التحليل الشكلي.

5- مصفوفة الارتباطات.

6- المجموعة الاسمية.

7- النزهة المصورة.

8- البطاقات المعلقة.

9- كتابة السيناريو .

10- لجنة الإبداع.

الفصل التاسع :

عالج فيه المؤلف الأساليب الابتكارية للاختيار بين البدائل وقد ركز على أسلوبين هما : مصفوفة تصفية الابتكار ، الاقتراح بالنقط.

الفصل العاشر : الأساليب الابتكارية لتطبيق الحلول :

تناول المؤلف كيفية تحويل الأفكار إلى خطط عمل لتتحول تلك الأفكار إلى واقع عملي ومن تلك الأساليب التي ذكرها :

تحليل مجالات القوى، أسلوب المحارب، مخطط تحليل أساليب التطبيق .

الفصل الأخير :

تناول فيه المؤلف التالي :

1/ كيفية استخدام الحواس والبدئية في حل المشكلات.

2/ دليل يوضح كيفية استخدام الأساليب الابتكارية المائة والتي ناقشها المؤلف في الكتاب وأمام كل أسلوب وضح المؤلف أفضل طرق الاستخدام

المثلى في حل المشاكل .

إن هذا الكتاب يحتوي على نماذج وتطبيقات عملية لتجارب شركات ناجحة وهو خفيف الظل لا تشعر فيه بقسوة المشكلة التي تواجهها إذا ما فكرت في

الحل .

100 طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية

تأليف: جيمس م. هينجز

الناشر: مركز الخبرات المهنية للإدارة (ميك) - القاهرة



الفصل الثاني : مراحل الابتكار في حل المشكلات :

تناول المؤلف في بداية هذا الفصل كيفية حل المشكلات بأساليب تتسم بالابتكار بعيدا عن الطريقة التقليدية التي تعودنا عليها في حل المشكلات ، وقد عالج هذا الأمر من خلال الخطوات التالية :

- 1- التحليل البيئي .
- 2- الاعتراف بالمشكلة .
- 3- تحديد المشكلة .
- 4- وضع الافتراضات .
- 5- توليد البدائل .
- 6- التقييم والاختيار .
- 7- التطبيق والرقابة .

واختتم الفصل بوضع جدول يضم مئة أسلوب مقسم على وفق مراحل حل المشكلات .

الفصل الثالث : الأساليب الابتكارية لتحليل البيئة :

يؤكد المؤلف في هذا الفصل على أننا لن نتمكن من حل أي مشكلة أو الاستفادة من أي فرصة إلا بعد أن ندرك أنها موجودة بالفعل ، ثم يذكر أحدى الأساليب الابتكارية في تحليل البيئة ومنها :

في ظل التغير المستمر والتطور السريع والتقنية المتقدمة مع إطلالة القرن الحادي والعشرين تواجه الشركات بشكل عام مجموعة من التحديات المتنوعة بسبب التغير المتزايد والمستمر في شتى مجالات الحياة ، وقد أدى هذا التغير إلى عدم استقرار متطلبات السوق العالمية . ولكي تواكب هذه الشركات متغيرات العصر ، وتلاحق عجلة التغير السريع لتتقدم بدل أن تتقادم ، وتواجه تحدياتها وتحل مشكلاتها بطريقة إبداعية ، اخترنا هذا الكتاب من قائمة الكتب التي تعالج هذا الأمر من زاوية الإبداع الذي يذلل المشكلات ويحل المعضلات ، ويقضي على الجمود والتقليد في التعامل مع المشكلات الإدارية .

وقد احتوى الكتاب على الفصول التالية :

الفصل الأول : الابتكار والإبداع وتحديات العصر الجديد :

وقد استعرض فيه المؤلف نماذج لبعض الشركات التي واجهت تحديات كبيرة ، وقد استطاعت التغلب عليها مثل (شركة أنتل ، جنسون اند جونسون ، نورد ستورم ، هيولت اند باكارد) .

وقد بين المؤلف أن الوسيلة الوحيدة لنجاح الشركات واستمرارها هي الإبداع سواء كان هذا الإبداع في المنتج أو التسويق أو الدعاية والإعلان أو كان في أساليب الإدارة وفنون التعامل مع الموظفين والعملاء .

إصدارات



الإبداع في المشروعات ودور الارتجال الحر

تأليف: جوه كاه ترجمه: أسعد حليم

الناشر: مركز الأهرام للترجمة والنشر - القاهرة

يلقي الكتاب الضوء على كيفية استمرار مشروعات الأعمال في تحقيق مكاسب وأرباح على المدى الطويل عن طريق المواهب والأفكار الجديدة والإمكانيات الخلاقة للعاملين بطريقة إبداعية .



آفاق الإبداع ومرجعياته في عصر المعلوماتية

تأليف: حسام الخطيب - د. رمضان بسطاوي سي محمد

الناشر: دار الفكر المعاصر - بيروت - لبنان

الكتاب عبارة عن حوارية جيدة من سلسلة " حوارات لقرن جديد "، يحاول فيها مفكران عربيان مرموقان؛ أن يجيبا عن العديد من الأسئلة التي أُرقت القراء حول حدود الإبداع، الأخلاقية والدينية والسياسية.



كلنا مبدعون

تأليف: عبدالمعطي سويد

الناشر: دائرة الثقافة والإعلام - الشارقة - الإمارات العربية المتحدة

هذا الكتاب يلقي الضوء على العلاقة بين الإنسان والتفكير والمعرفة والإبداع ويوضح أن الإنسان يملك أدوات التفكير المبدع إن استخدم مهارات عقلية إبداعية لذا وضع المؤلف أسس التفكير الإبداعي وبين كيف نبذل الأفكار، ونحل المشكلات . ووضح العوامل التي تساعد على إبداع الأفكار وتطوير القدرات الذهنية .



تكوين الثقافة الإبداعية

تأليف: فرانسيس هوابي

ترجمة: تحقيق: محمد سمير العطاوي

إن كتاب "تكوين الثقافة الإبداعية" يقدم للمديرين على مختلف مستوياتهم النصائح الاستراتيجية العملية والتي هي في متناول اليد، من أجل تشجيع الإبداع وإدارته مع تجنب الصراعات التي تزيد عن الحد والتي قد تؤدي إلى شلل المنظمة.



اختبارات



ما مدى مراجعتك للقدرة الإبداعية في شركتك ؟

القدرة الإبداعية في شركتك ، تحتاج إلى فحص دوري باعتبارها نظاما لا باعتبارها مبادرات منفصلة ، والغرض من هذا الاختبار هو فهم الكيفية التي تتوافق بها المتغيرات المختلفة فيما بينها ، وعندما تجرى المراجعة بطريقة سليمة فإنها يمكن أن تؤدي إلى ثورة كاملة في النظر إلى القدرة الإبداعية ووضع خطة عمل لتنفيذها. ويجب أن يكون ذلك جهدا تعاونيا ، لأن جزءاً من مهمة المراجعة هو رفع الوعي. وقائمة الأسئلة التالية تساعدك على البدء في ذلك، أخرج قلم الرصاص وابدأ في الإجابة :

- * ما مدى كفاءتنا في إدارة القدرة الإبداعية ؟ ضع تقدير الشخصك على نطاق من الأحسن إلى الأسوأ.
- * متى كانت آخر مرة نجحت فيها شركتك في تحقيق عملية إبداع فذة ؟
- * ماذا يدفعك إلى تصور أنك يمكن أن تحقق الإبداع مرة أخرى ؟
- * ما القدرات المتوفرة لديك والتي يصعب تكرارها والتي تتيح لشركتك تحقيق الإبداع بصورة مستمرة وفعالة ؟
- * ما هي القدرات التي تحتاجها الشركة لكي تنبع ؟
- * متى كانت آخر مرة شعرت بالإثارة حقا إزاء فكرة ؟ وماذا كانت تلك الفكرة ؟
- * متى كانت آخر مرة أجريت فيها مناقشة متعمقة عن استراتيجية شركتك بشأن الإبداع ؟
- * هل تجري هذه المحادثات على أساس منتظم أو على الأقل قريب من الانتظام ؟
- * ما هي الخطوات الملموسة التي تتخذها لتصبح شركتك أكثر الشركات إبداعا في صناعتك اليوم وفي المستقبل ؟

إن إجاباتك الصادقة والدقيقة ، هي التي سوف تحدد لك مدى مراجعتك للقدرة الإبداعية في شركتك . ولا تنس إشراك بعض الموظفين الذين تثق بقدراتهم في شركتك في الإجابة على هذه الأسئلة .



حتى المبدعين يحتاجونك !..



غالبا ما يعتمد المدراء على الأشخاص المتميزين والمبدعين في العمل ، ويسندون إليهم المهام الصعبة ، لأنهم يتقنون أعمالهم ويتصرفون بصورة صحيحة لمصلحة العمل ، ولديهم قدرة على حل المشاكل بسرعة، وغالبا ما يوفقون في حلولهم . إن هؤلاء المبدعين في حاجة منك كمدير إلى دعمهم وتشجيعهم الدائم حتى يحققوا لك ما تهدف إليه . فإذا كان ضمن فريقك في العمل أشخاص مبدعون فلا تنس أنهم في حاجة إلى الأتي :

الحرية : لأنهم يمتلكون روح المبادرة فلا تغلق عليهم باب المبادرة التي يستمتعون بها كثيرا ، وإن رأيت أنهم يؤدون أعمالهم بطريقة غير معهودة فلا توقهم فقط استفسر عن الطريقة غير المعهودة ، وسوف تسر كثيرا بتجديدهم وإضافتهم نكهة جديدة إلى العمل .

وفر لهم ما يحتاجونه : إن المبدعين يستخدمون ما هو متاح لهم من أدوات، و يؤدون أعمالهم بتميز وفقا لما هو متاح لهم ، ولكنهم سيبدعون أكثر إذا وفرت لهم في العمل ما يريدونه ، إن الخطوة المطلوبة منك كمدير أن تسأل الموظف المبدع ما هي الأشياء التي إن وفرت لك ستزيد من إنتاجية العمل ؟ ثم بعد ذلك وفر لهم ما يريدونه ، وستدهشك النتائج .

شجع بالثناء على الإنجاز : إن أعظم جائزة محفزة للمبدعين تكمن في كلمات إطراء وثناء ، لأن كثيرا من المبدعين يتميزون بحس مرهف ، فرغم ثقتهم بإنجازاتهم إلا أنهم يحتاجون إلى الثناء ممن حولهم .

تعزيز روح الإبداع

موظفيهم ما يحتاجون إليه من تحد، وحرية، وموارد، وتشجيع ودعم، بالإضافة إلى منح الأفكار الجديدة وقتا كافيا لنموها وتطورها.

كما يتحتم علينا أن نعلم أن المران يعزز الانفتاح على الأفكار الجديدة . ومن جهة أخرى ، نرى أن الإبداع يقل ويضمحل عندما تلجأ الإدارة إلى استخدام طريقة المكافآت المالية ، وعندما تغير أهدافها بصورة متكررة ، وعندما تعجز عن إيجاد فرق عمل متجانسة ، وحين نعد إلى تحديد مواقيت زمنية غير واقعية لإنجاز المهام .

كتبت إحدى الخبرات العالمية في حقل الإبداع ، وهي السيدة "تيريز امابيل " المدرسة بجامعة هارفرد الأمريكية ، في مجلة هارفرد ريفيو تقول فيها : إن المديرين إذا أرادوا تعزيز روح الإبداع في مكان العمل ، فسيكونون بحاجة إلى تشجيع روح المبادرة والإقرار بخبرات موظفيهم ، وأسهل السبل الموصلة إلى ذلك تتمثل في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وهو أمر يولد حافزا جوهريا في نفس الموظف ويدفعه إلى الشعور بقيمة وأهمية مشاركته في المشروع الذي يراد إنجازه ولا يصدر الإلهام المبدع إلا من المديرين الذين يمنحون

طريقة أديسون في اختبار المبدعين

كان لدى (توماس أديسون) طريقة فريدة في تعيين المهندسين ، فقد كان يعطي المتقدم بطلب للتوظيف (لمبة) مصباحاً ويسأله كم تنتفع هذه اللبة من الماء ؟ وقد كانت هناك طريقتان لمعرفة الجواب ، الأولى هي قياس جميع الزوايا ثم إجراء العمليات الحسابية لمعرفة المساحة الكلية وتحويلها إلى وحدة حجم ، هذه الطريقة قد تستغرق عشرين دقيقة . أما الطريقة الثانية فهي ملء اللبة بالماء في أنبوب مرقم لقياس الحجم ، ولا تستغرق هذه الطريقة أكثر من دقيقة . كان أديسون يشكر المهندسين الذين استخدموا الأسلوب الأول على وقتهم ويخلي سبيلهم دون أن يعينهم .

أما من استخدم الأسلوب الثاني فكان أديسون يقول له : " أنت معين " وهكذا إذا أردت أن توظف أشخاصا مبدعين فإن عليك أن تطور اختبارا شبيها باختبار أديسون لمعرفة المبدعين الذين يتقدمون للعمل لديك .

ديفيد ار مسترونغ ، الإدارة عن طريق الحكايات

مبيعات بـ (٦٧) مليون دولار بسبب حاسة تفكير مبدعة



وقد قامت شركة سكة الحديد ببيع مياه الجبل المعبأ في آلات البيع الإلكترونية في ألف محطة من محطاتها ، إضافة إلى ذلك وفرت الشركة خدمة توصيل المياه للمنازل . وتشتمل منتجات الشركة الآن على الشاي والقهوة والعصير . أما المبيعات السنوية فتبلغ ٦٧ مليون دولار .

يمتلك بعض العمال حاسة التفكير المبدع، فخلال الاستعدادات الأولمبية الشتوية عام ١٩٩٨ في مدينة ناغو اليابانية قامت شركة سكة الحديد اليابانية الشرقية ببناء خط قطار سريع من طوكيو إلى ناغو . ولكن العمل تأجل بسبب وجود مياه في نفق جبلي . وقد حاول المهندسون تطوير طريقة لتصريف المياه إلا أن محاولاتهم باءت بالفشل ، إلا أن أحد العمال أخذ رشفة من هذه المياه وأثناء شربه جاءت فكرة . وذلك بعد ملاحظته أن طعم مياه الجبل أفضل بكثير من طعم المياه المعدنية التي يحملها للعمل كل يوم، فقال لماذا لا تعبأ مياه الجبل في زجاجات ويتم بيعها كمياه معدنية عالية الجودة . انبهر رؤساء العامل من فكرته والتي يمكن في وصفها بفكرة إبداعية، وتم تنفيذ هذه الفكرة .

لغة حديثك باب يفتح أو يغلق الإبداع



إن الحديث الشخصي من أهم أدوات المدير التواصلية ، فهو يضع كل شيء على المستوى الإنساني ، ويمكن أن يقال إن الإدارة تتم من خلال الحديث . الحديث هو الوسيلة لبيان الحدود والتكليف بالمهام، ورصد التقدم وإقرار التوقعات ، وتوجيه الأسئلة الجيدة وتقديم المدخلات . ويمكن إطلاق قدر هائل من الإبداع من خلال الحديث البارع . احصرص على إجابة فن الكلام

الإيجابي، فقد لاحظ كثير من المدراء في هذا القرن أن أسرع شيء يغلق باب الإبداع النغمة السلبية وإصدار الأحكام على الأشخاص ، وحتى إذا كرهت إحدى الأفكار فعليك أن تحترمها وتحترم الشخص الذي قدمها ، وعليك أن تجد وسائل لتقديم النقد أو التغذية المرتدة بطريقة تدفع إلى تفكير جديد ، وأخيرا يجب أن تجيد لغة الإبداع المناسبة مع فريقك الذي يعمل معك .

مقتطفات

إما أن تتعلم كيف تجتذب أو تربى المبدعين ، وإما أن تأكلك الشركات الأخرى حيا .

المدير التنفيذي لشركة " مينيسوتا للتعبدين والتصنيع " (ثري ام)

إن كسب المال لأمد طويل يحتاج إلى تجديد حقيقي وقدرة إبداعية على كل مستويات الشركة .

مايكل فراديت

إن الخطوة الأولى لدى هذه الشركة (هيو ليت - باكارد) في عملية الإبداع هي الاستعانة بأحسن الموجودين ، وهذا يسمح للشركة بالحفاظ على بيئة تزخر بالإبداع والنشاط الفكري .

مارف باترسون (مدير سابق لشركة هيو ليت - باكارد)

السبيل الوحيد لتحقيق المستحيل هو من خلال الجديد .

هامليتيون

الأصالة وليس التقليد بما هو قديم هو إحدى الدعائم الرئيسية للبراعة .

فولر

يقابل الشخص المتعلم المتحرر الأفكار الجديدة بالفضول والافتتان، أما الشخص المتعلم ضيق الأفق فيقابل الأفكار الجديدة بالخوف .

جيمس ستوكال

لا يجب أن نتظاهر بمعرفة ما لا نعرفه، يجب ألا نخجل من سؤال من هم أقل منا والتعلم منهم ، ويجب أن نستمع لوجهات نظر من هم في ذيل القائمة من رؤوسنا . كن تلميذا قبل أن تصبح معلما ، تعلم من رؤوسيك ومن أقل الناس شأنا قبل أن تصدر أوامر .

ماو تسي تونج

لا تطرق الحديد وهو ساخن فقط ، ولكن اجعله ساخنا بطرقك إياه .

اوليفر

يستطيع أي فرد أن ينفذ القانون لكنه يستطيع بالعقل الذي منحه الله إياه أن يعرف متى يكسر هذا القانون .

ويلارد سكوت

اهتم بتقوية ذاكرتك



الذاكرة كالعصلة إذا مرتتها واهتمت بها تكونت لديك ذاكرة قوية ، وإذا أهملتها أصبحت ذاكرتك عادية أو ضعيفة تخونك في كثير من المواقف والأحداث ، والسبب الذي جعلنا نتكلم عن قوة الذاكرة في هذا العدد هو أن الذاكرة القوية وسيلة من وسائل الإبداع الشخصي ، لأنه من الصعب أن تكون إنسانا مبدعا وخلاقا بذاكرة ضعيفة . وقد أعد خبراء العلاقات الإنسانية أكثر من مائة تدريب غير نمطي مبتكر يمكن من خلاله تقوية الذاكرة وتأهيلها للإبداع الفكري .

وفيما يلي بعض التدريبات التي تساعدك على تقوية ذاكرتك وتؤهلك لأن تكون مبدعا .

التدريب الأول:

حاول أن تتذكر تفاصيل ما يحدث في يومك من مواقف وأحداث ، كما لو كنت تستعرض أحد الأفلام التي تشاهدها ، ويمكنك ممارسة هذا التمرين قبل النوم مباشرة وأنت في حالة استرخاء تسبق النوم بعشر دقائق .

احرص على القيام بممارسة هذا التمرين كل ليلة بتواصل ودون انقطاع على مدى شهر كامل ، وبعدها ستحصل على نتائج سندهشك أنت أولا ومن حولك ثانيا .

يبدأ هذا التمرين عندما تذهب فراشك ، وعليك أن تجلس واضعا وسادة خلف ظهرك ، كما يمكنك أن تمارس التدريب وأنت مستلق على فراشك و احذر أن يغلبك النعاس وتنام . استرخ ، وتنفس بهدوء ، خذ نفسا عميقا ثم أخرجه بهدوء تام (شهيق وزفير) ، ثم ابدأ بعملية التذكر ...

تذكر جميع التفاصيل الخاصة بيومك ، ثم أعد استرجاع ما حدث بالتفصيل مرة أخرى ولكن هذه المرة عند استيقاظك صباحا . وقبل أن تغادر منزلك وأنت متجه إلى عملك تذكر هل نسيت أن تقول شيئا أو تفعل شيئا حتى ولو كان بسيطا .

التدريب الثاني : إذا كان التدريب السابق يجعلك تتذكر الأشياء خلال يومك ، فهذا التدريب يجعلك تختزن الأحداث أو الأشياء التي تشاهدها أو تفعلها أو تمر بك لحظة وقوعها ، وهذا الأمر يجعلك في حالة أكثر وعيا وانتباها لما تفعل دائما في كل الأوقات .

يتطلب منك هذا التمرين التركيز في كل شيء تفعله والانتباه لكل شيء حولك وان تختزن الأفكار والأحداث في ذاكرتك بانتباه وتركيز .

التدريب الثالث:

قد يستغرق منك هذا التدريب وقتا طويلا ، ويمكنك القيام به مرة واحدة فقط في الأسبوع . خصص نصف ساعة فقط للقيام بهذا التدريب ، وليكن ذلك وقت راحتك واسترخائك واكتب قائمة بأسماء جميع الأشخاص الذين تعرفهم في الوقت الحالي وخاصة أولئك الذين تعرفت عليهم هذا العام بدءا من اقرب الأصدقاء إليك وحتى أولئك الذين تعرفهم معرفة شخصية .

قسم قائمتك إلى عدة أقسام مثل أسماء زملاء الدراسة الابتدائية - أسماء زملاء الدراسة في المرحلة الثانوية - أسماء زملاء الجامعة - أسماء زملاء النادي الخ.

حاول أن تتذكر كل شيء عن هؤلاء الأشخاص ، حاول أن تتذكر مشاعرهم ومعارفهم واتجاهاتهم ، ومشاعرك تجاههم ، حاول أن تتذكر المواقف التي حدثت بينك وبينهم .

أعد تلك العملية عملية التذكر كل أسبوع مع إضافة المزيد والمزيد من المعلومات ، مع مراجعة الأشخاص الذين تذكرتهم سابقا .

التدريب الرابع :

هذا التدريب يجعلك قادرا على تذكر الأشياء بمجرد أن تغمض عينيك .. ويمكن أن تبدأ فوراً انظر إلى اقرب شيء يمكن أن تراه أمامك بوضوح الآن ، وركز نظرك إليه ثم أغمض عينيك وخلال عدة ثوان حاول إن تتذكر ذلك الشيء بتفاصيله الدقيقة وأنت مغمض العينين ، ثم افتح عينيك بعد ذلك وقارن بين ما رأيته وأنت مغمض العينين و ما تراه في الواقع ، فذا وجدت اختلافا .. أعد هذا التدريب عدة مرات كل ساعة حتى تتعود تماما على أن تتذكر كل شيء يمكن أن تراه .

فجر العبقرية الكامنة



اكتشف د. كيلفن تايلور من جامعة يوتا أن معظم الأطفال موهوبين ومبدعين في العديد من المجالات، فالبعض مبدعون في كلامهم والبعض في حركات أجسامهم ولبعض في الرسم والكتابة وآخرون موهوبون في طريقة ارتباطهم بالآخرين أو تنظيم أمورهم.

ويكشف عالم آخر وهو جورج لاند وبث أن الغالبية العظمى من الأطفال عباقرة مبدعون فقد أجرى اختباراً على مجموعة مكونة من ١٦٠٠ طفل، وقد كان الاختبار يتعلق بالتفكير الإبداعي المتباعد خلال فترة ١٥ عاماً.

وكانت النتائج كالتالي: بالنسبة للأعمار من ثلاث إلى خمس سنوات صنف ٥٨% من الأطفال ضمن العباقرة، وبالنسبة للأطفال في الأعمار ما بين ثمانية إلى عشر سنوات، تم تصنيف ٣٢% منهم عباقرة، والأطفال الذين بين عمر ثلاث عشرة إلى خمس عشرة سنة كان المصنفون منهم كعباقرة أقل من ١٠%. وقد أدّى مائتي ألف من البالغين الذين تزيد أعمارهم عن ٢٥ عاماً نفس الاختبار وكانت النتيجة ٢% منهم فقط من صنف في مستوى العبقرية. وقد كان هناك سؤال محير ما الذي حدث لإبداع الفئات المختبرة بحيث ينخفض إبداعهم؟ وكان الجواب أن الإبداع يقل كلما قبلنا آراء الآخرين وتقيدنا بها خاصة أمام الأجهزة التربوية التي تعتمد على التلقين، ولا تعلم التفكير.

ومن النتائج المهمة في هذه الدراسة إن العبقرية المبدعة تبدأ من عهد خمس سنوات ولا تزال كامنة في الداخل وتنتظر الانطلاق، والخبر الطيب أن العبقرية نملكها جميعاً لكن من يطلقها.

تكوين الإلهام الإبداعي الفردي

إذا أردت تشكيل إلهامك الإبداعي، وتحويل رؤاك إلى أفكار تستطيع أن تستخدمها في العمل، فالخطوات التالية سوف تساعدك كثيراً في تحقيق ما تريده:

أ- **وفر لنفسك صفاءً ذهنياً في مكان محبب إليك:** فالإبداع يأتي إلى العقل المستعد للاستقبال. فأنت بحاجة إلى صفحة بيضاء من الورق العقلي. لأن العقل الممتلئ بأفكار موجودة من قبل لن يكون فيه مكان كاف لأفكار جديدة. وهذا يحتاج منك بوضع دقائق في جو تحبه أنت وترتاح إليه فبعض الناس يصفو ذهنهم في غرفة هادئة مظلمة، وآخرون يصفو ذهنهم بعد مشي نشيط، وبعضهم بعد الفجر في حمام السباحة. أيا كان الأسلوب الذي تختاره، فإنك كلما استخدمته زادت فاعلية إلهامك للإبداع.

ب- **نشط خيالك:** الخيال شبيه بالعضلات تزداد قوته بالاستعمال، وهو من الوسائل التي تطلعك إلى المستقبل دون قيود أو حواجز. حرك خيالك واجعله يفكر في حدود ٢٠ سنة. ضع تصميماً للمنتج الذي تريد أن ينبهر به الناس مثلاً. تخيل ماذا سوف تكون عليه مكانة شركتك وأرباحها في ظل جو مليء بالمنافسين، كيف ستكون جدارة وإمكانية ومناصب موظفيك بعد ٢٠ سنة. المهم ادفع خيالك بالتفكير في المجهول وذلك من أجل قدح زناد الرؤى وإطلاق العنان للأفكار.

ج- **أطلق العنان لرغباتك:** عندما تقول "إنني أريد" فإنك تركز على اهتمامك فيما ترغب أنت فيه. إن رغباتك تعبئ مشاعرك، وأنت لن تحاول تحقيقها كلها، ولكن لها حيوية في إطلاق إمكانياتك.

جون كاو

د- **فكر بطريقة جديدة:** ماذا يمكن أن يقول عن فكرتك ولدك الصغير الذي يبلغ عمر ١١ عاماً، ماذا سيقول جيرانك عن فكرتك. اذهب إلى المدارس وأسأل الطلاب عن فكرتك.

هـ- **اكسر روتين يومك:** غير محيط عملك، وعادات عملك، والطريق الذي تسلكه إلى عملك، وجدولك الزمني، والأشخاص الذين تتكلم معهم. لا تقرأ أكتاباً عن الأعمال، ابحث عن رواية. إذا كنت تقرأ "تقارير الموظفين" اقرأ كتاباً عن شعب من شعوب العالم الذين لا تعرفهم.

و- **توقع أن تكون مبدعاً:** إن الرياضيين الذين يقترّبون من خط البداية مع تصورهم للفوز يكونون أكثر احتمالاً لتحقيق النجاح من الذين يشكون في قدراتهم، وإذا تمكنت من تقمص شخصية المبدع فستكون قريباً جداً من الإبداع.

ز- **تتبع العملية:** الإبداع عمل غير ملموس، ولمساعدته ينبغي أن تجعله ملموساً. ومجرد الكلام عن التحدي الإبداعي الذي يواجهك يمكن أن يساعدك في جعله اقرب من الواقع لكن هذا وحده لا يكفي فمن المهم أن تبحث عن شخص يكون شاهداً على مبادراتك الإبداعية.

كيف تستفيد الشركة من طاقات ومواهب الموظفين

من المسائل الخطيرة أمام العمل التجاري هو كيفية الاستفادة من الطاقات العظيمة والمواهب الكامنة لدى العاملين فيه، وقد كان من المهتمين بهذا الموضوع، (جي آر) المدير المنفذ السابق لشركة IBM حيث ألقى الضوء على أهمية إيجاد سبل لتحقيق الإبداعية في كتيبه الذي بعنوان " العمل التجاري ومعتقداته " ويذكر أنه يعتقد الفرق الحقيقي بين النجاح والفشل في شركة ما يرجع في الغالب إلى كيفية استفادة الشركة من طاقات الموظفين ومواهبهم . ويرى (جي آر) أن هناك عنصرين هامين في تحقيق الإبداعية وهما :

أ/ بناء ثقافة المشاركة في المنظمة:

لكي تبني المنظمة ثقافة المشاركة لابد أن تمر بخمس مراحل وهي : التجديد ، والتعهد ، والانعكاس ، والإنصات ، والتطبيق . وعندما تحاول منظمة ما من تطبيق مبدأ المشاركة لأول مرة فإنها تحتاج إلى أن تعنى بإكمال كل الخطوات من البداية ، ومن المهم في البدايات إن تدع كل الموظفين يعلمون أنهم مدعوون إلى مشاطرة الأفكار وأن آراءهم مهمة . ويبدأ التعهد عندما تقدم المنظمة أو الشركة للموظفين معلومات عن الموقف الذي تعيشه المنظمة في الوقت الحالي، وتتاح لهم الفرصة لتوجيه الأسئلة، وتتم الإجابة علي الأسئلة من الإدارة والمسؤولين بكل مصداقية ودقة ، والانعكاس ضروري حيث يسمح للموظفين بمعرفة المعلومات اللازمة والبحث عن أفكار إبداعية ، وعندما يعود الموظفون بأفكارهم يجب على الإدارة أن تهتم بالسماع التام لهذه الأفكار وهذه هي مرحلة الإنصات ، وعندما تحاول المنظمة المشاركة لأول مرة قد تواجه غضبا وسخرية مكبوتة وهذا طبيعي ، لكنك إذا نزلت غطاء الغلاية فان البخار سوف ينطلق ، وإن كان هناك نقد للإدارة فلا يجب أن تكون هناك محاولة للتبرير أو إيجاد دوافع لأعمال مضت . وإذا شعر الموظفون بمساندة الإنصات من جانب الإدارة فان ذلك سوف ينعكس بلا شك على الموظفين بالإيجاب ويجب أن تأخذ أفكار الجميع حظها من النظر والمناقشة، ويجب أن يشمل التطبيق أكبر قدر من أفكار الموظفين حسب الإمكان، كما ينبغي أن تنتقل النتائج لجميع الموظفين، وأن يهنا كل أولئك الذين تم استيعاب أفكارهم ويكافئوا .

عندما تصبح المشاركة جزءاً من ثقافة الشركة ويشعر الموظفون بأن أفكارهم مهمة للإدارة وأن الإدارة تهتم بما يفكرون يكون مكان العمل مهداً للإبداعية ومصدراً للإحساس المتزايد بالالتزام.

ب/ إضفاء المؤسسية في البحث عن التجديد: يجب على المنظمات لكي تبني ثقافة إبداعية حقيقية أن تدمج التجديد في عملياتها التشغيلية، وإن تحققي بأفكار الموظفين الإبداعية، وإذا كانت المنظمة

جادة في إضفاء المؤسسية على التجديد لابد لها من إنشاء لجنة رسمية مسؤولة عن إدارة البحث عن أفكار ابتكارية. يجب على هذه اللجنة أن تملك سلطة وميزانية كافية لتشكيل فرق شبه إدارية لتدعم استكشاف أفضل الأفكار من خلال دراسات الجدوى، كما يجب على اللجنة أن تدرس كل التجديدات العملية والإنتاجية وإن يناط بها إجراء مراجعة دقيقة للعوامل المؤثرة على سوق المنظمة كل عام، ولا ينبغي أن تقتصر عضوية هذه اللجنة على المتخصصين والفنيين الداخليين والخارجيين بل عليها أن تضم أيضاً من لهم دراية بالاتجاهات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، ويراعى أن تكون اللجنة متنوعة ثقافياً وذات وعي. ومن المهم أن تشمل اللجنة ممثلين من مختلف الفئات العمرية المختلفة كما أنه من الضروري في هذا الشأن أن تسند مسؤولية التجديد إلى شخص مناسب يختار بعناية.

وأخيراً يجب تقييم الأداء التجديدي، وقد قدم (ديرام. اميدون) في كتابه " استراتيجية التجديد للاقتصاد المعرفي " استبياناً قصيراً لتحديد مدى تحسن المنظمات في إضفاء المؤسسية على التجديد وقد اشتمل على الأسئلة الآتية:

هل أوكلت إلى شخص ما المسؤولية الشاملة على عملية التجديد المشتركة وإدارتها؟

هل توجد مقاييس أداء لكل من المنظور وغير المنظور لتقييم جودة ممارسات التجديد لديك؟

هل توجد استراتيجية جمع معلومات رسمية لنقل ومتابعة وضعية كل من المنافسين الحاليين والمحتملين؟

هل لبرامجك التدريبية والتربوية برامج أخرى احتياطية لرعاية وترويج منتجاتك وأعمالك التجارية الجديدة؟.

إدارة الإبداع



الفكرة الجديدة وطريقة تنفيذها فعلياً ، متشككون عادة حول الأفكار الجديدة إلا أنهم يمضون مع مشاعرهم ، يمكنهم التعامل بسهولة مع أكثر من أمر في وقت واحد ، حالهم حال المبدع ، يحتاجون الى الاحترام والسلطة ، يعطون الفريق سبباً مقنعاً .

الخطوة الثالثة - التعديل:

يتم تحديد المفاهيم في هذه المرحلة ، ويتم استخدام عملية منهجية للتحليل من أجل النظر في المشاكل ضمن الأفكار الإبداعية من خطوة الإبداع . إن المعدل يتطلع إلى تنفيذ الخطط من مرحلة التقدم لمحاولة ردم الهوة في المنهاج ، وربما يقوم المعدل أحياناً باقتراح طرق جديدة لحل المشكلة أو ربما يرجعونها إلى القائم بالتعديل أو المبدع .

إن الأشخاص المهمين في دور التعديل يتصفون بالتالي:

يخططون للاحتتمالات ، يفضلون النظام ، منهجيون ، يصلون على القناعة من الممارسة العقلية للنقاش .

تظهر أهمية دور المعدل في ضمان استمرار التفكير بالمبادئ ، ويقودون المجموعة بشكل طبيعي تجاه أفكار أقل مجازفة لتحقيق النجاح في إدارة الإبداع .

الخطوة الرابعة - التنفيذ:

هذه الخطوة الأخيرة ، والتي لا تقل أهمية عن الخطوات السابقة ، وتقوم بأخذ المفاهيم وتنفيذها استناداً إلى الخطوة التي تم تطويرها في خطوة التقديم ، ويتم في هذه المرحلة التركيز على التنفيذ المنتظم الذي يحقق نتائج نوعية عالية . أما بالنسبة للمنفذين فإنهم يكونون مفكرين خطيين والذين يظهرون طريقة الأخذ بتبني المبادرة . ويتصفون بالتالي:

يبدون اهتماماً أكثر بالتفاصيل ، يحاولون ضمان سريان الخطط ضمن عملية منظمة ، منهجيون ، يفكرون في الأشياء بعناية ، يهون كل شيء بدأوه . إن إدارة الإبداع تعني الاستفادة من كل الطاقات المتواجدة في العمل للوصول للأهداف التي تريد إن تصل إليها الشركة ، فهي لا تركز على المفكرين دون غيرهم من أصحاب الأداء العالي والتففيين ، بل توجه كل الطاقات سواء صغرت أم كبرت إلى ما يخدم الأهداف المنشودة .

أصبحت كلمتا الإبداع والابتكار تتردد على أذاننا كثيراً هذه الأيام ، وذلك بغية الوصول إلى النجاح والاستقرار في زمن متغير ومتطور ، فلم يعد واقعنا يتحمل أصحاب الأفكار والطرق التقليدية القديمة ، ولم تعد الشركات تستطيع الصمود في ظل الظروف الاقتصادية العالمية المتغيرة وفي ظل منافسة شديدة وحادة بأفكارها النمطية التقليدية القديمة . لأجل هذا نرى أن الشركات العالمية تبحث عن يتولى فيها إدارة الإبداع وتسعى إلى تعيين موظفين متميزين يقودون دفة الشركة إلى النجاح المنشود .

فإذا كنت ممن اختارهم الشركة لإدارة الإبداع كمدير أو مشرف ، وتريد أن تصل أنت وفريق العمل الذي يعمل تحت إدارتك إلى النجاح ، فإنه يجب عليك أن تقر بأن الإبداع يمثل عملية ، ويعني هذا أن ترسم طريقاً محدداً لإدارة تلك العملية ، وأن تحدد كذلك الأشخاص الذين يشتركون في تلك العملية . وفيما يلي نعرض عليك أربع خطوات تساعدك في إدارتك للإبداع لكي تصل إلى نجاحك ونجاح شركتك .

الخطوة الأولى - الإيجاد:

في هذه الخطوة يتم توليد الأفكار والمفاهيم ، ويتم عادة تأطير المشكلة المراد حلها بحلول غير اعتيادية وفريدة ، وتتميز بخروجها عن المألوف . كما تنتم هذه الخطوة بافتقارها إلى الضغوط التي تتعلق بالقواعد والحدود الموجودة . ويتطلب النجاح في هذه الخطوة مراجعة الصورة الكلية للمشكلة بعقل منفتح على الحلول البديلة .

ولكي تنجح هذه الخطوة لابد أن يكون الأشخاص المشاركون في تقديم الحلول لا يتبعون طريقة التفكير التوقعي بل يتسم تفكيرهم بأنه دقيق ومجرد . إن الأشخاص الذين سيكونون بمقدورهم أن يقوموا بالأداء الجيد في هذه الخطوة يمكن وصفهم بالتالي :

يحبون ابتداء الأفكار . لهم مهارة عالية في اكتشاف البدائل ومناقشة المفاهيم . لهم قدرة على إدراك الخطة الرئيسية . يركزون على المستقبل . لهم القدرة على التحرك بسهولة من موضوع إلى آخر مع القدرة على التركيز . يحبون الاحترام والسلطة . لا يتبعون المألوف .

الخطوة الثانية - التقدم:

في هذه الخطوة يتم تلقي الأفكار والتوجيهات الجديدة في الخطوة السابقة (الإيجاد) ، حيث يتم ترقية تلك الأفكار باستخدام الخبرة السابقة والطرق الناجحة ، كما يتم في هذه الخطوة تطوير خطة للتنفيذ وبفضل في هذه المرحلة الاستعانة بالأشخاص الذين يمتازون بأداء عال ويفكرون بطريقة مألوفة ، إلا أنهم على استعداد لكسر القواعد والمضي وراء الحواجز إذا ما أمكن توجيه العمل قدماً ، ويحققون الأهداف بطريقة مباشرة وفعالة ، ويوضحون أسلوب تفكيرهم بطريقة عملية تسلسلية ، ويقومون بتقدير الإيجابيات والسلبيات . إن الأشخاص الذين سيكون لهم أداء جيد في هذه المرحلة يمكن وصفهم بأنهم :

، يميزون الأفكار والتعليمات بصورة مبكرة ، يفكرون في إمكانية حساب

في هذا العدد

الإدارة والقيادة :

إدارة الإبداع .

كيف تستفيد من طاقات الموظفين ؟ .

تطوير الذات :

فجر العبقرية الكامنة .

تكوين الإلهام الإبداعي .

اهتم بقوة ذاكرتك .

اختبارات :

ما مدى مراجعتك للقدرة الإبداعية في

شركتك ؟

العلاقات والتواصل :

حتى المبدعين يحتاجونك .

تعزيز روح الإبداع .

موضوعات متنوعة :

لغة حديثك باب يفتح أو يغلق الإبداع .

مراجعة كتاب :

100 طريقة إبداعية لحل المشكلات

الإدارية .

الآخيرة :

ماهي مميزات المبدعين ؟

لماذا الإبداع مهم في وقتنا الحاضر؟

تحظى دراسة الإبداع الإداري في وقتنا الحاضر أهمية بالغة بين الدارسين والممارسين في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي على حد سواء، ويرجع السبب في ذلك إلى تزايد تأثير المتغيرات والظروف البيئية المختلفة من سياسية واقتصادية وتكنولوجية، بالإضافة إلى زيادة المنافسة بين المشروعات المختلفة مما أدى إلى زيادة الاهتمام بالأداء الفعال داخل تلك المشروعات.

فإدارة الإبداع أصبحت ضرورة ملحة بسبب تلك المتغيرات والتي أدت إلى ظهور العديد من الظواهر، ومنها مثلاً:

- كبر حجم المنظمات مما أدى إلى زيادة الحاجة إلى تخصصات إدارية دقيقة، وتعقد العملية الإدارية الأمر الذي يتطلب ضرورة تحقيق التنسيق والتنظيم والرقابة الفعالة بطريقة غير تقليدية .

- تزايد المنافسة في الأسواق وهذا يتطلب زيادة مهارات الإدارة في التجديد والابتكار لتحقيق ميزة نسبية في الأسواق، والوصول إلى الوفورات الاقتصادية التي تتمكن معها المنظمة من مقابلة المنافسة .

- التغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والاجتماعية، والذي يظهر أهمية التخطيط والتنبؤ بهذه التغيرات ومواجهتها والتكيف معها بطريقة فريدة .

- الندرة الملحوظة في الموارد البشرية والمادية مما يتطلب الرشد في كيفية استخدام هذه الموارد بأفضل طريقة .

وينبغي التنويه بأن إدارة الإبداع وتطبيقها تعتبر وسيلة وليست غاية في حد ذاتها، فهي بالضرورة وسيلة تستخدم أو نظام يطبق بغرض الوصول إلى هدف أو سلسلة من الأهداف .

فإذا أردت أو أرادت شركتك أن تعيش في زمن المتغيرات والتقلبات الاقتصادية، فعليك الخروج من عالم الإدارة التقليدية القديمة، والدخول إلى عالم الإبداع والابتكار والتميز .