



به نام خالق خلاقیتها

خلاقیت و نوآوری در رفتار سازمانی





انسانهای خلاق آنقدر که اغلب فکر می کنیم سرکش نیستند،

مساله اینست که با یک گروه از افراد فوق العاده با هوش سر و کار داریم.

چرا خلاقیت و نوآوری در سازمان



دنیای کسب و کار امروز به قدری پیچیده ، پویا و نامطمئن است که ما مجبوریم برای رشد ، پیشرفت و حتی **بقای** سازمانمان هر لحظه مشکل جدیدی را حل کنیم.

فهرست مطالب

1. تعاریف

1-1 . خلاقیت

2-1 . نوآوری

2. ابعاد رفتاری-سازمانی خلاقیت و نوآوری

3. ویژگیهای افراد خلاق

4. پرورش کارمندان خلاق

5. حفظ و مدیریت کارمندان خلاق

6. خلاق شدن و خلاق ماندن



1. تعاریف

1.1. خلاقیت

1-2. نوآوری

پروسه‌ی توسعه و اجرای ایده‌ها ی نوین

تولید ایده‌ای هم نوین (اصیل و غیر منتظره) و هم کاربردی

innovation is the result of creative thinking

آستانه خلاقیت : ضریب هوشی 125

عدم وجود رابطه خلاقیت با هوش بعد از نمره 125



2. ابعاد رفتاری-سازمانی خلاقیت و نوآوری



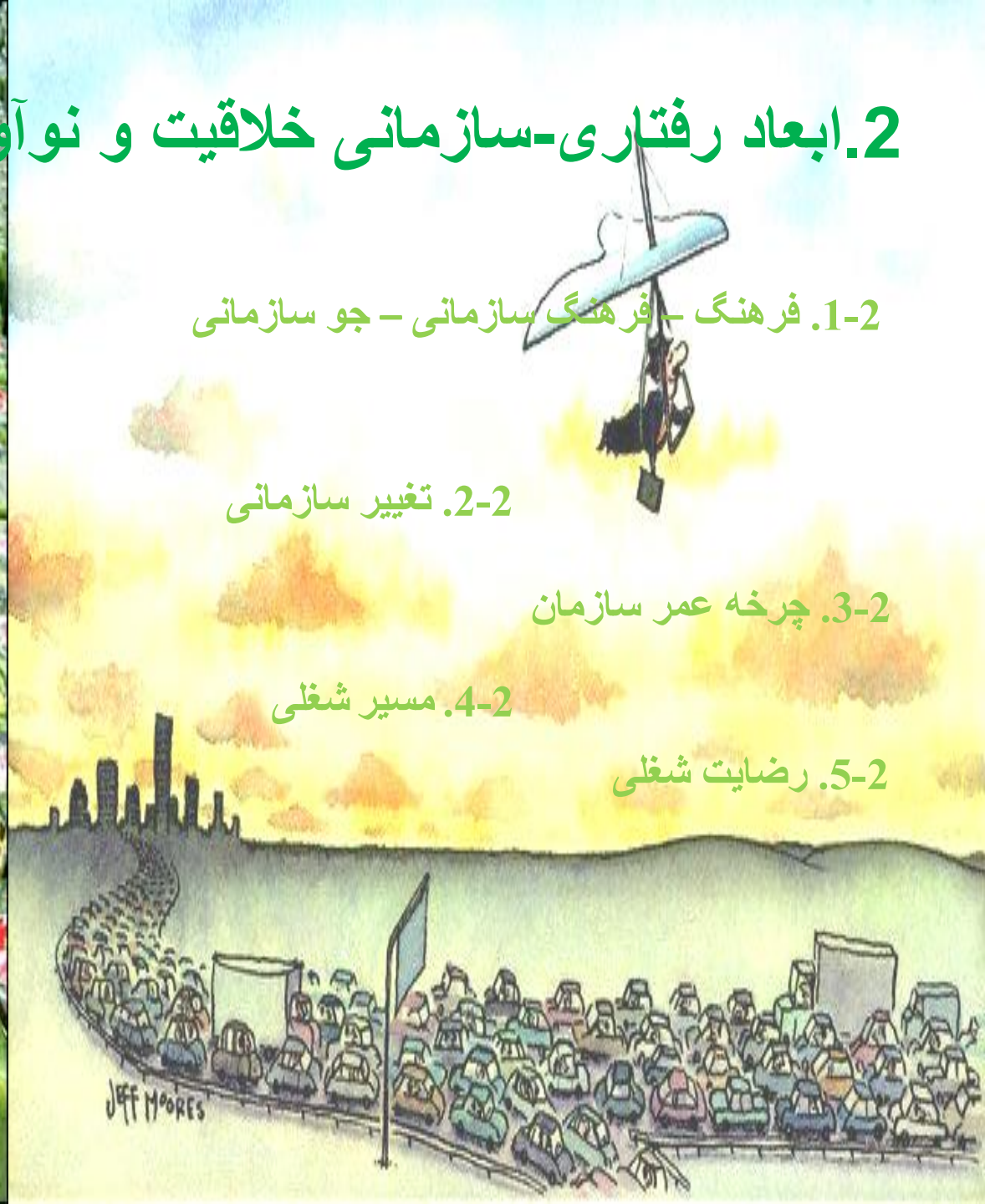
1-2. فرهنگ - فرهنگ سازمانی - جو سازمانی

2-2. تغییر سازمانی

3-2. چرخه عمر سازمان

4-2. مسیر شغلی

5-2. رضایت شغلی



3. ویژگیهای افراد خلاق



- اعتماد به نفس بالا، حتی گاه تا حد غرور
- اشتیاق به کار بالا
- خوشبینی
- آزمودن مسائل به روش تجربی و شهودی
- جاه طلبی
- پویایی
- علاقه مندیهای متنوع
- صداقت با خود
- عدم رضایت و خشنودی از خود
- عدم ترس از پرسید سوالهایی که ممکن است نشانه ی غرور تلقی شوند-
- عدم ترس از اشتباه و ریسک پذیری
- عدم توقع تایید از دیگران و جامعه
- هوش بالاتر از نرمال
- سازش ناپذیری در مواردی که برایشان مهم است
- انتخاب تفریحاتی که شامل خلاقیت و توانایی حل مسئله است
- میل به کمال گرایی
- ظرفیت خارق العاده برای خود سازی
- انعطاف پذیری و تحمل بالا در موارد پیچیده
- انگیزه ی بالا
- پیشنهاد غیر معمول
- توانایی تمرکز خارق العاده
- توسعه مداوم دانش
- گریز از نظارت و مرئوس بودن
- غرق شدن شدید در کار

4. پرورش کارمندان خلاق

4-1. **فضا دادن:** در های باز - زمان کافی - پذیرش آزمون و خطا و شکست های احتمالی

4-2. **تحمل و تحریک:** اگر کارمند خلاق اتاق کار ارغوانی خواست به او بدهیم

4-3. **به رسمیت شناختن و پاداش:** استقلال کاری بیشتر خود یک پاداش قوی است، شریک نکردن خود در نتیجه کار افراد خلاق

4-4. **بازخورد غیر مستقیم و موثر:** نه از سوی رییس، بدون بازخورد آنها در حالت جستجو باقی میمانند

4-5. **حمایت:** دور کردن افراد مزاحم که خلاقیت را ارج نمی نهند یا درک نمی کنند

اگر قرار بود همه ی موارد مذکور فقط در یک کلمه خلاصه شود

تشویق

از مقاله

"How to Nurture Creative Sparks" in Fortune puts forth several rules for nurturing people



5. حفظ و مدیریت کارمندان خلاق -- ویژگی مدیران موفق

- 
- احترام به تفاوت‌های فردی
 - درک یک فرایند خلاقانه
 - دانش تخصصی بالا
 - مهارت تعامل همراه با درک
 - تزریق اعتبار و به رسمیت شناختن
 - ریسک پذیری حساب شده
 - الهام بخشیدن با روش تشویق و حمایت از ایده های نو
 - شکوفا کردن اعتماد به نفس
 - انعطاف پذیری و انعطاف پذیر کردن سازمان
 - پذیرفتن عدم تمکن و تفرد گرایی سازنده ، و تنوع
 - انتصاب افراد خلاق به پست های نیازمند فرایند تصمیم گیری در اسرع وقت
 - اجازه عملی کردن پروژه های آزمایشی برای افراد خلاق بدون ترس از عواقب آن

6. خلاق شدن و خلاق ماندن



دیدگاهمان را نسبت به مشکلات تغییر دهیم : مشکلات زاینده ی خلاقیت هستند

روش روبرو شدن با استرس را بیاموزیم

سرعت کار خود را تغییر دهیم

مسیر کاری خود را تغییر دهید

افراد با تجربه کاری متفاوت قدرت خلاقیت بالاتری دارند

نیازهای اولیه خود را رها نکنید : تعطیلات ، مصاحبت با دوستان ، زندگی خانوادگی