طوِّر ملكات الإبداع لدى موظفيك

◄يعتقد كثير من الناس أن الإبداع صفة فطرية لا يمكن تعلمها أو اكتسابها أو تطويرها، ويمكن أن يكون في هذا الاعتقاد شيء من الحقيقة، لكن من غير المنطقي التوقع بتولُّد أفكار طموحة من موظفين مبدعين من دون وجود بيئة خصبة تحفزهم، وتسهل لهم إبراز إبداعاتهم في كلّ مستويات الإنتاج.

الإبداع سمة أساسية صارت تركّز عليها كبريات الشركات في العالم لقبول موظفيها وعامليها العاديين، بل وتعمل على إطلاق العنان لإبداعهم في مجالات عملهم، من خلال اعتمادها على وسائل وطرق كفيلة بتنميتهم وتشجيعهم على الابتكار والتميز.. ومن أهم طرق التحفيز على الإبداع مايلي:

اخلق بيئة عمل إيجابية

كشفت الدراسات النفسية التأثيرات الكبيرة للبيئة الإيجابية على الإبداع، لأن المزاج الإيجابي للعامل يمكن أن يحفزه على المزيد من الإبداع والابتكار، بسبب تمتعه بحرية أكبر ومرونة في التفكير، وهو ما يوسع وجهات نظره، ويجعله قادراً على استكشاف البدائل المناسبة، فحصوله مثلاً على أوقات للهو والراحة يُمثل له مصدراً للإلهام واقتناص الأفكار الرائعة، بعكس تضييق الخناق من قبل عقلية جادة تتسم بها بعض الإدارات التي لا تهتم بمنح العاملين فيها فترة وجيزة للراحة أو للهو أثناء العمل، وتساهم بهذا السلوك في خلق بيئة عمل مجهدة، تقود العامل فيها للاكتئاب فيغدو كالآلة، مفتقداً لمزاج التفكير في فعل أشياء بطريقة مختلفة مبدعة، وكلّ همه انتظار نهاية دوامه بضيق وبفارغ صبر.

كافئ المبدعين

الحصول على موظفين يمتازون بخيال واسع يحتاج إلى ذكاء إداري، يعتمد مبدأ التحفيز والمكافأة، مع الإهتمام بأخذ اقتراحاتهم حتى يتشكل لديهم استعداد ذاتي لاكتشاف طرق جديدة أكثر إبداعاً، تؤدي لتحسين العمل.. لتحقيق هذه الطريقة يمكن وضع أهداف محددة للموظفين حتى يفكروا في طرق ممكنة لجعل العمل أكثر فعالية (تكليف كلّ موظف بتقديم رؤية أو اقتراح) ثم القيام بتقييم هذه الأفكار لاختيار الفكرة الأفضل، وتقديم مكافأة لصاحبها، والبدء بتنفيذها، لإعطائها قدراً من الأهمية، ولتقدير جهد الموظف المبدع الذي قدّمها.

احرص على سرية المقترحات

يتحاشى بعض الموظفين التصريح عن أفكارهم الخلاّقة بسبب عدم امتلاكهم وسائل تعبير مناسبة، بينما يستطيع البعض الآخر طرحها بصراحة، والتحدث بها إلى إدارات عملهم بسلاسة.. قد يكون امتناع أولئك الموظفين عن إبداء مقترحاتهم عائد لإحساسهم بالخجل أو الخوف من القيام بذلك بنفس طريقة الآخرين، الذين يمتلكون قدراً كبيراً من الصراحة.. لذا فتوفير صناديق مقترحات أو ما شابه، يمنحهم دافعاً لإطلاق روح الإلهام الخلاقة وكتابة آرائهم المبدعة، طالما كُسِرُ حاجز ترددهم عن طريق عدم الكشف عن هويتهم وسرية المقترحات التي وضعوها.

تشكيل فرق للابتكار

تشكيل فرق الابتكار من الطرق الأكثر منهجية لتعزيز الإبداع في أماكن العمل، فمن خلالها يتم تكليف كلّ فريق بالتوصل لأفكار جدية تتعلق بتحسين مسار العمل في أي جانب منه، في إطار مواعيد محددة، لضمان طرح الأفكار في وقتها، ولمعرفة الفرق بأنها ستتلقى مكافأة إذا وضع فريقها أفكاراً ممتازة.. فاعلية هذه الطريقة، وأثرها في تنمية قدرات الموظفين في نطاق العمل، وشحذ عقولهم على التفكير الخلاّق خارج نطاق العمل لإيجاد حلول مبدعة مختلفة عن تلك التي تتم بها الأعمال، تعني تطوير ثقافة إدارية إيجابية تتميز بالانفتاح، وتتقبل كلّ مقترحات موظفيها، وبالتالي تواكب التوجه لأبعاد أخرى من النجاح والريادة، وتحقيق مكسب الولاء من أسرة العمل الكبيرة (الموظفين).

ادعم الإبداع

عادة ما يتجنب الموظفون المخاطرة في تقديم مقترحات مبتكرة تتناول تعزيز الأداء للمؤسسة أو الشركة، كونها لا تدعم الإبداع، أو أنها تغفل أهمية هذا الجانب، بالرغم من أن دعم الإبداع يمثل بوصلة ضرورية لتوجيهها في الاتجاه الصحيح، ويُكسب إدارتها ميزة الاهتمام بقيمة المبدعين العالية فيها، ويبث الثقة لديهم بأن هذه (المؤسسة/ الشركة) قائمة على الإبداع والتحفيز.

نوّع موظفيك

الحرص على التنوّع بين الموظفين، بحيث يكونوا خليطاً قابلاً للمقارنة - سواء من ناحية المؤهلات، أو الخبرات، أو غيرها من المواصفات - يساعد في خلق بيئة عمل متجانسة، تتبادل فيها الأفكار، وتتلاقح، لتنتج تجانساً إيجابياً بينهم كموظفين، وتخلق مشاريع أفكار متباينة تخدم العمل، وتصنع الفارق.. بل وتطلق العنان لمزيد من الابتكار والإنجاز .. فما الفائدة إذا كانوا يفكرون ويخططون بطريقة واحدة؟!►