



اغلب کارفرماها، به ویژه در مشاغل فناورانه، خواستار استخدام کارکنان خلاق هستند. آن‌ها در رزومه‌ها و مصاحبه‌ها، آگاه یا ناخودآگاه، به دنبال نشانه‌های خلاقیت در داوطلبان می‌گردند. می‌خواهند ببینند که متقاضیان قبلاً در مشاغل خود، چه روش‌های تازه‌ای برای ارائه محصولات یا خدمات و یا حل مشکلات به کار برده‌اند. بنابراین یک متقاضی شغل باید در رزومه و مصاحبه خود بتواند به جنبه‌هایی از تفکر و یا عمل خلاق خود اشاره کند. او باید بتواند از قبل با زمینه شرکت یا سازمانی که برای آن درخواست شغل داده است، آشنا شود و بتواند به به شکلی خلاق پیشنهاداتی را در آن حوزه ارائه دهد.

برای مطالعه قسمت اول مقاله مهارت خلاقیت [اینجا](#) کلیک کنید

جرأت یا حقیقت...

- جرأت یا حقیقت؟

- گفت: جرأت.

نگاهی به صفحه گوشی انداخت و بلند خواند: «بروید لب پنجره و با بلندترین صدایی که می‌توانید فریاد بزنید: من و شما، همه دیوانه‌ایم!»

ساعت حدود یک نیمه‌شب بود و تصور اینکه در آن ساعت، در مجمعی که بیش از صد خانوار زندگی می‌کنند لب پنجره فریاد بزنند من و شما دیوانه‌ایم، واقعاً دیوانگی بود. اما دوستان گفت که من این کار را انجام می‌دهم. همه فکر کردیم شوخی می‌کند. اما او بلافاصله به سمت پنجره رفت، دستش را روی لبه پنجره گذاشت و با صدای بسیار بلند فریاد زد: «من و شما، همه دیوانه‌ایم.»

هر سه ما اعتراض کردیم که باید پنجره را باز می‌کردی و فریاد می‌زدی؛ این قبول نیست. اما دوستان با کمال خونسردی گفت که کجا نوشته بود یا کی گفته بود که باید پنجره را باز می‌کردم و فریاد می‌زدم؟ شما گفتید بروید لب پنجره و فریاد بزنید... من هم زدم. اگرچه همه ما می‌دانستیم که منظور، فریاد زدن در پنجره باز بود اما حق با دوست ما بود. نه به لحاظ حقوقی و نه قواعد زبانی و نه قوانین بازی نمی‌توانستیم اعتراضی بکنیم و دوست ما با اندکی خلاقیت خودش و ما را از یک مخمصه نجات داد.

شاید بتوان مثال‌های مناسب‌تری برای خلاقیت ذکر کرد اما من با ذکر این خاطره فقط خواستم به چیزی اشاره کنم که به نوعی جان کلام مفهوم خلاقیت است: حضور، دقت در جزئیات و دیدن چیزهایی که دیگران نمی‌بینند و یا آن را دانسته فرض می‌کنند. پیش از فلمینگ، طی هزارها سال، مردم دیده بودند که مواد غذایی کپک می‌زنند، اما این او بود که به این موضوع دقت کرد و جرأت به چالش کشیدن پیش‌فرض‌ها را داشت. چنین است افتادن سیب از درخت.

آن اولین سببی نبود که از درختی می‌افتاد، اما نیوتن احتمالا اولین کسی بود که یک چرا در ابتدای جمله «سبب از درخت افتاد» گذاشت و به سراغ جواب آن رفت. البته ناگفته نماند که تنها پرسیدن یک سوال به خلاقیت منجر نمی‌شود. پرسش، ابتدای مسیر خلاقیت است. هم فلمینگ و هم نیوتن در حوزه کاری خود استادان برجسته‌ای بودند. به عبارتی ما تنها نمی‌توانیم یک سوال از یک حوزه بپرسیم و بعد در دنیای خلاقیت شیرجه بزنیم. باید در حوزه خود، مقدمات را کاملا طی کرده باشید تا بتوانید خلاقیت قابل ملاحظه‌ای ارائه دهید. خلاقیت از آگاهی سرچشمه می‌گیرد و در عین حال خود آگاهی‌دهنده است.

آیا آموختنی است...

بسیاری از پژوهشگران برجسته به این سوال پاسخ مثبت می‌دهند. آن‌ها معتقدند که انسان‌ها، خلاق به دنیا می‌آیند اما به تدریج که رشد می‌کنند، بخش زیادی از توانایی خلاق بودن را از دست می‌دهند. کافی است که به بچه‌های زیر پنج سال دقت کنید. اگر اسباب‌بازی‌ای را که بسیار می‌خواهند برایشان بخرید، ممکن است حتی به یک روز هم نکشد. آن‌ها قصد خراب کردن اسباب‌بازی دلخواه خود را ندارند. تنها می‌خواهند سر در بیاورند که زیر این بدنه چیست، آن پیچ چگونه پایه‌ها را نگه می‌دارد و ... این‌ها نشانه‌های خلاقیت هستند. برای بچه‌ها اشیا و اتفاقات تازگی دارند و همانطور که در [یادداشت قبلی](#) گفتم نو بودن و تازگی یکی از دو پایه خلاقیت است. بچه‌ها با دقت به جزئیات نگاه می‌کنند؛ آن‌ها سوال می‌کنند. هر کس که یک روز را با کودکی خردسال سپری کرده باشد می‌داند که باید به ده‌ها سوال پاسخ دهد. اما، اغلب بزرگسالان، این ویژگی‌ها را از دست می‌دهند. اشیا و پیرامون برایشان عادی می‌شود، اتفاقات برایشان روزمره و پرسش‌ها، پاسخ داده شده هستند.

جورج لند (George Land) متفکر و نظریه‌پرداز سیستم‌ها، در دهه شصت میلادی، آزمون‌های را برای تشخیص دانشمندان و مهندسان خلاق در ناسا ابداع کرده بود. این آزمون به خوبی کار کرد و او بعدها آن را برای تشخیص خلاقیت در کودکان ۳ تا ۵ ساله به کار گرفت و سپس این آزمون را روی همان کودکان در ۱۰ سالگی و بعدتر در ۱۵ سالگی اجرا کرد و به نتایج حیرت‌انگیزی دست یافت. ارتباط سن و خلاقیت در کودکانی که لند آزموده بود از قرار زیر است:

- نتایج کودکان ۵ ساله: ۹۸ درصد خلاق
- نتایج کودکان ۱۰ ساله: ۳۰ درصد خلاق
- نتایج نوجوانان ۱۵ ساله: ۱۲ درصد خلاق
- نتایج همان آزمون بر روی ۲۸۰ هزار آدم بالغ: ۲ درصد خلاق

به عبارتی خلاقیت با افزایش سن رابطه‌ای معکوس دارد. جورج لند از این آزمون چنین نتیجه گرفت که رفتار غیرخلاق در طول زمان آموخته می‌شود. به عبارتی ما در نونهالی ظرفیت و نشانه‌های خلاقیت را در خود داریم اما به تدریج می‌آموزیم که غیرخلاق شویم. از دید او، طی دویست سال گذشته و در طول انقلاب صنعتی، نهادهای آموزشی و قوانین و مقررات مرتبط با آن‌ها و قواعد عمومی در کارخانه‌ها و ادارات باعث شده‌اند که اغلب انسان‌ها گوش به فرمان باشند و دست از خلاق بودن بردارند. نمونه بارز چنین وضعیت در فیلم «عصر جدید» چارلی چاپلین به تصویر کشیده شده است که در آن انسان‌ها تبدیل به ابزارهایی شده‌اند که تنها یک پیچ را سفت می‌کنند و از خلاقیت در کار خبری نیست.

پایه‌های خلاقیت...

همان‌طور که پیشتر هم گفتم، خلاقیت - فارغ از خلاقیت طبیعی نهاده شده در کودکان - بر پایه مفاهیمی استوار است. به عبارتی برای خلاق بودن باید این مفاهیم را به کار گرفت. عمده مفاهیمی که با خلاقیت گره خورده‌اند عبارتند از:

- تسلط بر یک رشته خاص؛ دانش، اساس خلاقیت است.
- یادگیری انضباط، که بدون آن هیچ خلاقیتی پایدار نیست.
- فراگیری یک شیوه تفکر، از جمله تفکر خلاق، تفکر تحلیلی و [تفکر انتقادی](#).
- تجربه، کاوش و تخیل برای به زیر سوال بردن آنچه که بدیهی می‌پنداریم.
- ترکیب اطلاعات و ایده‌ها، که به پیدایش ایده‌ها و ابتکارات جدید منجر می‌شود.

DNA نوآوران...

گلیتون کریستین (Clayton M. Christensen) نویسنده مشهور و برجسته کسب و کار و همکارانش، جف دیر Jeff Dyer و هال گرگرسن Hal Gregersen در کتاب مشهور: The Innovator's DNA: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators پس از مصاحبه با ۵۰۰۰ انسان مبتکر و خلاق در حوزه‌های مختلف، از کارفرما و کارآفرین گرفته تا مهندس و کارمند به نتایج جالب توجهی دست یافتند. از جمله این افراد مبتکر می‌توان به استیو جابز، جف بزوس و پیر امیدیار اشاره کرد. آن‌ها نتیجه گرفتند که الگوهای رفتاری خاصی در این افراد وجود دارد که به طور مدام تکرار می‌شوند. توانایی افراد در خلاقیت و ایجاد نوآوری و ارائه ایده‌های مبتکرانه، تنها وابسته به توانایی‌های ذهنی آن‌ها نیست، بلکه تابعی است از رفتارهای آن‌ها. مطابق این نظریه شما می‌توانید خلاق‌ترین و مبتکرترین افراد در تجارت، علم یا هر حوزه دیگری باشید تنها اگر بتوانید این پنج رفتار که آن‌ها را «DNA نوآوران» می‌خوانند داشته باشید.

- **Associating یا مرتبط‌سازی:** ترسیم ارتباط بین پرسش‌ها، مسئله‌ها و ایده‌ها در زمینه‌های متفاوت.
- **Questioning یا پرسشگری:** پرسیدن سوال‌هایی که خرد عام را به چالش می‌کشد (به داده‌های درست‌پنداشته شده شک می‌کند).
- **Observing یا مشاهده:** بررسی دقیق و موشکافانه رفتار دیگران، از جمله مشتریان، تامین‌کنندگان و رقبا برای شناسایی روش‌های جدید انجام کارها.
- **Networking یا شبکه‌سازی:** ایجاد ارتباط و تعامل با افراد با ایده‌ها و دیدگاه‌های متفاوت.
- **Experimenting تجربه و آزمون:** ایجاد تجربه‌های تعاملی و برانگیختن پاسخ‌های غیرمنتظره و مشاهده نتایج و بینش‌هایی که پدید می‌آیند.

در واقع این نظریه، بر رفتارهایی که می‌توانیم انجام دهیم به جای ویژگی‌هایی که از بدو تولد داریم، تاکید دارد.

«حضور» و خلاقیت...

اغلب کارفرماها، به ویژه در مشاغل فناورانه، خواستار استخدام کارکنان خلاق هستند. آن‌ها در رزومه‌ها و مصاحبه‌ها، آگاه یا ناخودآگاه، به دنبال نشانه‌های خلاقیت در داوطلبان می‌گردند. می‌خواهند ببینند که متقاضیان قبلا در مشاغل خود، چه روش‌های تازه‌ای برای ارائه محصولات یا خدمات و یا حل مشکلات به کار برده‌اند. بنابراین یک متقاضی شغل باید در رزومه و مصاحبه خود بتواند به جنبه‌هایی از تفکر و یا عمل خلاق خود اشاره کند. اون باید بتواند از قبل با زمینه شرکت یا سازمانی که برای آن درخواست شغل داده است، آشنا شود و بتواند به به شکلی خلاق پیشنهاداتی را در آن حوزه ارائه دهد. بدیهی است توانایی خلاق بودن برای شرکت‌ها و سازمان‌هایی مهم است که برای آن ارزشی قائل هستند؛ وگرنه در سازمان‌های بله قربان‌گو، خلاقیت جایی ندارد. اما چیزی که شاید در بسیاری از منابع مربوط به خلاقیت به آن اشاره نمی‌شود، «حضور» است. حضور به معنای حضور ذهن و تیزی حواس است. با اطمینان بالا می‌توانم بگویم که حضور، نه تنها شرط لازم برای خلاقیت است، بلکه برای موفقیت در هر کار و ارتباط دیگری عنصری اساسی است. برای آن که بتوانید بین پدیده‌های نامرتبط خط ارتباطی رسم کنید، برای آن‌ها بتوانید مشاهده‌ای دقیق داشته باشید و بر مبنای آن سوالاتی اساسی بپرسید، برای ارتباط و تعامل موثر با دیگران در جهت شبکه‌سازی و برای تجربه و آزمون، حضور، شرطی اساسی است. حضور به معنای آگاهی از هر لحظه‌ای است که می‌گذرد و هر اتفاقی که می‌افتد. بسیاری از ما عادت کرده‌ایم که کارهایمان را انجام بدهیم در حالی که فکرمان در جای دیگری است. هیچ ارتباط موثر و دوسویه‌ای شکل نمی‌گیرد اگر با تمام حواسمان در رابطه حضور نداشته باشیم. شما نمی‌توانید یک مذاکره با مشتری و یا مدیر و حتی همکاران داشته باشید اگر در لحظه حاضر نباشید. هرگونه حضور تقلبی و ساختگی، از سوی دیگر رابطه بی‌درنگ کشف می‌شود. زبان بدن ما و حرکات عضله‌های صورت، ما را لو می‌دهند و این لو رفتن یعنی پایان واقعی یک رابطه. آیا می‌دانید که چرا ۹۸ درصد کودکان خلاق هستند و تنها ۲ درصد بزرگسالان؟ قطعاً باید پاسخ را در حضور جستجو کرد. کودکان در اغلب کارهایشان، حضور دارند. تنها کافی است یک کودک در حال بازی را برای چند دقیقه زیر نظر بگیرید. شش دانگ حواس او به بازی است. کودکان هم، خیال می‌کنند اما خیال آن‌ها در جهت ساختن و خلاقیت است. در عرض چند ثانیه زیر میز ناهارخوری، خانه‌ای می‌سازند با چند اتاق و آشپزخانه پذیرایی و قوانینی وضع می‌کنند که در این خانه چگونه زندگی کنند. آن‌ها خیال می‌کنند و نه خیالیابی. آن‌ها در حسرت گذشته غرق نمی‌شوند و اضطراب آینده نیامده را هم ندارند؛ آن‌ها در حال حضور دارند به همین دلیل ۹۸ درصد آن‌ها خلاق هستند.

تاریخ انتشار:

نشانی منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/success-and-entrepreneurship/16725/%D8%A2%DB%8C%D8%A7-%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%DB%8C%D8%AA-%D8%A2%D9%85%D9%88%D8%AE%D8%AA%D9%86%DB%8C-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%9F>