

توسعه منابع انسانی در نیروی دریایی رویکردی در جهت خلاقیت و نوآوری سازمانی

امیر دریا دار دوم عرشه ستاد محمد رضا عباسیان

فرمانده منطقه دوم نیروی دریایی ارتش- بوشهر

چکیده

در محیط متغیر و ناپایدار امروز لازم است که تمامی سازمانها به منظور حفظ و بقاء خود، نیروی انسانی خود را به عنوان یک سلاح رقابتی به کار گیرند تا بدین طریق بتوانند همراه با این تغییرات گام بردارند. واضح است که در چنین محیطی با تغییرات سریع، افراد باید برای مقابله با چالش های جدید قادر به انطباق خود با این تغییرات باشند که این امر، کارکنان سازمانی را مستلزم می کند تا علاوه بر کسب دانش و مهارت های جدید، خلاق و نوآور باشند و خود را با تغییرات جدید منطبق نمایند از این رو در محیط ناپایدار کنونی اهمیت توسعه و بهسازی منابع انسانی در جهت بهره وری بر کسی پوشیده نیست. لذا درمقاله حاضر سعی گردیده است که ضمن پرداختن به مفهوم شناسی خلاقیت و نوآوری نقش توسعه منابع انسانی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی در نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار گرفته شود.

واژگان کلیدی: نیروی دریایی، منابع انسانی، خلاقیت، نوآوری

۱- مقدمه

هزاره سوم میلادی عصری که در آن زندگی می کنیم عصر تغییر و تحولات شتابنده است در چنین فضایی سازمان ها به منظور حفظ و بقاء خود و همچنین به منظور دست یابی به رشد و تعالی باید دائما آماده تحولات و رویارویی با تغییرات باشند و خود را با تحولات آن هماهنگ سازند. سازمان های امروزی از ارکان مهمی از قبیل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته اند که به زعم بسیاری از صاحب نظران نیروی انسانی مهمترین رکن در این زمینه است (عباسیان، ۱۳۸۵). و در بازار جهانی امروز که تمامی سازمان ها به وسیله ی رقبایشان محاصره شده اند برای ایجاد یک برتری رقابتی لازم است که شرکت ها نیروی کارشان را به عنوان یک سلاح رقابتی به کار بگیرند (وان^۱، ۲۰۰۷). برای عقب نماندن از تغییرات دائمی محیط کار، بسیاری از سازمان ها سرمایه گذاری قابل ملاحظه ای در زمینه ی توسعه منابع انسانی انجام می دهند و با وجود چالش هایی از قبیل پیشرفت های فنی، افزایش رقابت، و به روز نبودن دانش کارکنان برای سازمان هایی که با رقابت جهانی روبرو هستند ضروری است که به طور پیوسته دانش، مهارت ها، توانایی ها و نگرش های کارکنان را ترفیع دهند (تنینت و دیگران^۲، ۲۰۰۲). و این دانش های کسب شده توسط کارکنان را در سازمان مدیریت کنند تا کارکنان را خلاق و نوآور به بار آورند و در نتیجه سازمانها نیز بتوانند با توجه به خلاقیت کارکنانشان همگام با تغییرات فنی و تکنولوژیکی جهان امروز گام بردارند. خلاقیت کارکنان سازمان به این صورت به بقای سازمان کمک می کند که وقتی کارکنان در کارهایشان خلاق و نوآور باشند قادر خواهند بود ایده های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات و رویه های سازمان ارائه داده و به کار گیرند و بدین ترتیب سازمان ها نیز می توانند با توجه به خلاقیت کارکنانشان از تهدیدهای ارائه شده از جانب رقبایشان به دور بمانند و از بدین ترتیب از همتایان خود نیز عقب نمانند (دافی^۳، ۱۹۹۸). لذا با توجه به اهمیت خلاقیت و نوآوری در سازمانها و نقش منابع انسانی در توسعه نوآوری و خلاقیت در یک سازمان مقاله حاضر بر آن است تا در ادامه ضمن بررسی مفهوم شناسی خلاقیت و نوآوری و نقش آن در سازمانها به نقش منابع انسانی را در گسترش خلاقیت و نوآوری سازمانی با تاکید بر سازمان نیروی دریایی بپردازد که در ادامه قبل از هر چیز مفهوم شناسی خلاقیت و نوآوری سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد.

¹. Wan

². Tenant & others

³. duffy

خلاقیت

یکی از ویژگی های ممتاز تفکر آدمی، آفرینندگی یا خلاقیت^۴ است (سیف، ۱۳۸۲). توانایی تفکر خلاق به طور فطری در انسان به ودیعه نهاده شده است، اما ظهور آن مستلزم پرورش آن است. تورنس معتقد است انسان نیازمند است که برای بقا؛ قدرت خلاق افراد را توسعه و مورد استفاده قرار دهد. خلاقیت بشر مهم ترین اسلحه اوست و با آن می تواند فشارهای روحی ناشی از زندگی روزانه را از میان ببرد (حسینی، ۱۳۸۵).

خلاقیت واژه عربی است که ریشه آن "خلق"، به معنی آفریدن است. در لغت نامه دهخدا خلاقیت، خلق کردن و بوجود آوردن است و خلاق شخصی است که دارای عقاید نو باشد. در فرهنگ روانشناسی وبر خلاقیت عبارت از ظرفیت دیدن روابط جدید و پدید آوردن اندیشه های غیرمعمول و فاصله گرفتن از الگوی سنتی تفکر است (سلیمانی، ۱۳۸۱).

تورنس^۵، از جنبه ادبی خلاقیت^۶ را به "بریدن گوشه ها، خط زدن خطاها، عمیق ترحفرکردن، رفتن به آب های عمیق و اتصال به خورشید" تعبیر می کند و اریک فروم^۷ معتقد است که خلاقیت توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است. به این ترتیب می توان گفت که به طور کلی، خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانایی های ذهنی، برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید (تورنس، ۱۹۶۷).

به عبارتی دیگر خلاقیت، استعداد و قابیت انسان در تولید اثرهای ابتکاری، نوآورانه و سودبخش است (ریزال^۸، ۱۹۹۲). تاکید خلاقیت بر اثر یا بازده فکری تازه است. همیشه هسته اصلی تمام مفاهیم مربوط به خلاقیت را مفهوم تازگی تشکیل می دهد (سیف، ۱۳۸۲).

به نظر مکینون برخی از ویژگی های شخصیتی افراد خلاق به شرح زیر است:

- سیالی اندیشه و پرهیز از راه حل های سنتی و متداول
- انعطاف پذیری
- عدم پیروی از سنت ها و الگو های قرار دادی
- برخورداری از حساسیت اجتماعی
- انتقاد پذیری
- داشتن دامنه علایق گسترده
- برخورداری از استعداد برجسته در یک یا چند زمینه مانند نقاشی موسیقی (شریفی، ۱۳۸۳).
- مازلو ازدو نوع خلاقیت یاد می کند: اولیه و ثانویه.

خلاقیت اولیه از ناخودآگاه سرچشمه می گیرد و در همه ی انسان ها در زمان کودکی مشترک است، اما اغلب پس از پشت سر گذاشتن کودکی، آن را از دست می دهد.

خلاقیت ثانویه مبتنی بر عقل سلیم ومنطق صحیح است و فرد سالم خلاق کسی است که موفق به پیوند این دوفراآیند هشیار و ناهشیار می شود.

مؤلفه های خلاقیت

آمابلی به نقل از هدایتی خلاقیت را متشکل از سه عنصر می داند:

^۴. creativity

^۵. Torrance

^۶. Creativity

^۷. Erich Fromm

^۸. Rissal

۱- مهارت های مربوط به موضوع

این مهارت ها عبارتند از: دانش و شناخت ما نسبت به موضوع، حقایق، اصول و نظریات و انگاره های نهفته در آن موضوع. این مهارت به منزله مواد اولیه استعداد، تجربه و آموزش در یک زمینه خاص به شمار می رود.

۲- مهارت های مربوط به خلاقیت

مهارت های خلاقیت با شکستن قالب ها، مهارت های موضوعی را در راه جدیدی به کار می گیرد. مهارت های خلاقیت با ارزش های فکری، شکستن عادت، تفاوت دیدن مسائل، درک پیچیدگی آن و غیره همراه است.

۳- مؤلفه های مربوط به انگیزه

یکی از عناصر اساسی و شاید مهم ترین اجزای خلاقیت، انگیزه است. انسان، بدون انگیزه درونی و بیرونی نمی تواند کارخلاقانه ای انجام دهد. مؤلفه های شناختی خلاقیت عبارتند از، هوش، انعطاف پذیری، ابتکار، ترکیب و تحلیل (هدایتی، ۱۳۸۷).

نوآوری

نوآوری (innovation) یعنی بکارگیری نظرها و فکر های حاصل از خلاقیت؛ نظیر ارائه محصولات، خدمات، و راههای جدید برای انجام کارها) کونتز و همکاران، ۱۹۹۸). گاهی اوقات منظور از نوآوری عبارت است از کاربرد یک فن قدیمی در حل یک مسئله جدید؛ به گونه ای که قبلاً به این صورت از آن استفاده نشده باشد (فلیپو و همکاران، ۱۹۷۵)

رابرتز^۹ (۱۹۸۸)، معتقد است که نوآوری فرایندی است که یک اختراع یا ایده را به محصول یا خدمتی که به بازار قابل عرضه است تبدیل می کند. اگر سازمان ها و مدیرانشان بخواهند به حیات خود ادامه دهند و در بلند مدت کامیاب باشند، باید نوآور باشند و به طور مستمر خود را با وضعیت های جدید تطبیق دهند. فراگرد ایجاد فکرهای جدید و تبدیل آن فکرها به عمل و کاربرد های سودمند را نوآوری گویند. در سازمان ها این کاربرد ها به دو صورت انجام می شود:

الف- نوآوری در فراگرد؛ که موجب بهینه شدن راههای انجام کار می گردد؛ ب- نوآوری در محصول؛ که به تولید محصولات یا ارائه خدمات جدید و بهبود یافته منجر می شود. مدیریت نوآوری در فراگرد و محصول، شامل ابداع حمایتی یا عمل کشف و کاربرد یا عمل استفاده می شود (رابرتز و همکاران، ۱۹۹۸).

در همین زمینه درارتباط با نوآوری، نظری زاده (۱۳۸۲)، بیان نموده که؛ علیرغم اهمیت و کاربرد گسترده واژه نوآوری، توافق عمومی در مورد مفهوم و تعریف آن وجود ندارد. معمولاً این واژه در معنای عام آن، به هر محصول یا پدیده جدیدی که توسط انسان ایجاد شده باشد، اطلاق می گردد. ولی در معنای دقیقتر و در حوزه مدیریت تکنولوژی، تعریف خاصی برای آن ارائه می گردد که با مفاهیمی نظیر خلاقیت، اختراع و تغییر، متفاوت است. وی همچنین بطور کلی نوآوری را فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات، دانسته اند.

توسعه منابع انسانی و خلاقیت و نوآوری سازمانی با تاکید بر نیروی دریایی

علی رغم سابقه طولانی خلاقیت در حیات بشری، سازمان ها اخیراً به واسطه سرعت شگرف تغییرات تکنولوژیکی، رقابت جهانی و عدم اطمینان اقتصادی کشف کرده اند که یکی از منابع کلیدی و مستمر مزیت رقابتی و بقا، جهت خلاقیت سازمانی منابع انسانی توانمند می باشد. خلاقیت سازمانی به عنوان توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در سازمان بوده که برای کل سازمان جدید می باشد و همچنین واقعیت ساختن تکنولوژیکی یا کار های مدیریتی جدید در ارتباط با محصولات یا فرایند های جدید می باشد (سیمون^{۱۰}، ۱۹۹۱). این مزیت رقابتی مستمر در قالب ایده ها محصولات و خدمات تازه ظاهر

^۹. Roberts

^{۱۰}. simon

می شود که مستقیماً از تفکر خلاق منابع انسانی آن ناتشی می شود توسعه منابع انسانی به این صورت به بقای سازمان کمک می کند که وقتی کارکنان در کارشان خلاق و نوآور باشند قادر خواهند بود ایده های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات و یا رویه های سازمان ارائه و به کار گیرند. وجود چنین ایده هایی باعث افزایش این احتمال می شود که کارکنان دیگر این ایده ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند. بعلاوه آنها این ایده ها را توسعه داده و آنها را به کارکنان دیگر برای توسعه و به کارگیری در کارشان منتقل می کنند از این رو تولید و بهره گیری از ایده های تازه این امکان را به سازمان می دهد که بتواند با شرایط متغیر دنیای کنونی منطبق شده، به تهدیدها و فرصت ها پاسخ به موقع داده و رشد و توسعه یابد. با وجود اینکه تغییر و تحولات فزاینده محیطی سازمان ها را در برابر دو راه خلاق بودن و یا از بین رفتن قرار داده اما سازمان ها غالباً خلاقیت کارکنان خود را سرکوب می کنند تا اینکه زمینه های ظهور و بروز و ارتقای آن را فراهم نمایند در حقیقت سرکوبی خلاقیت در سازمان ها به قدری رایج است که کمتر مورد سوال قرار می گیرد اما اکثر مدیران نادانسته خلاقیت را سرکوب می کنند و زمانی که خلاقیت سرکوب شود سازمان یک ابزار رقابتی قدرتمند یعنی تولید و بهره گیری از ایده های تازه را از دست خواهد داد در واقع مدیران درک درستی از مفهوم خلاقیت و عوامل موثر بر آن نداشته و بیشتر افراد نمی دانند که چگونه خلاقیت خود را افزایش دهند (جانسون^{۱۱}، ۲۰۰۸). تبدیل شدن به یک سازمان خلاق وسیله ای جهت رقابتی شدن در محیط پویا و تغییر پذیر امروز شده است لذا ترکیبی از ایده های خلاق و مدیریت نوآوری سازمانی کلید اصلی جهت باقی ماندن در حالت نوآوری سازمانی در دراز مدت می باشد) آدامز و دیگران^{۱۲}، ۲۰۰۶).

۲- بحث و نتیجه گیری

همان طور که مشاهده می گردد منابع انسانی یکی از عوامل کلیدی برای خلاقیت در هر سازمانی می باشد اما منابع انسانی برای خلاق و نوآور بودن نیازمند حمایت و توسعه می باشند لذا هر سازمانی که بیشتر در جهت رشد و توسعه منابع انسانی خود عمل نماید منابع انسانی آن خلاق تر و نوآور تر خواهند بود و در نتیجه آن سازمان می تواند همگام با تغییر و تحولات تکنولوژیکی جدید گام بردارد و از رقبای خود عقب نماند از این رو هر سازمانی که بخواهد خلاق و نوآور باشد باید در درجه اول در جهت رشد و توسعه منابع انسانی خود عمل نماید از آنجایی که هدف از پرداختن به این مقاله پرداختن به موضوع و نقش منابع انسانی در نیروی دریایی می باشد لذا نیروی دریایی جمهوری اسلامی ایران برای عقب نماندن از تغییرات فنی و تکنولوژیکی دنیای حاضر و گام برداشتن همپای این تغییرات باید در درجه اول منابع انسانی خود را رشد و توسعه دهد و از آنجایی که آموزش یکی از مولفه های کلیدی برای منابع انسانی جهت رشد و توسعه می باشد با فراهم کردن هر چه بیشتر آموزش و دانش کارکنان زمینه رشد و توسعه آنان را فراهم آورد و در نتیجه خلاق و نوآور باشد تا بتوانیم شاهد هر چه بیشتر یک نیروی دریایی قدرتمند و پراقتدار در دنیا برای کشور مان باشیم

فهرست منابع:

۱. عباسیان، عبدالحسین (۱۳۸۵). اثربخشی دوره های آموزشی (مدل کرک پاتریک)، مجله تدبیر، شماره ۱۷۰.

۲. سیف، علی اکبر (۱۳۸۲). روانشناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزش). تهران: انتشارات آگاه.

^{۱۱}. joheannesson

^{۱۲}. Adams & others

- حسینی، افضل السادات (۱۳۸۵)، الگوی رشد خلاقیت و کارایی آن در ایجاد مهارت تدریس، **فصلنامه نوآوری های آموزشی**، سال پنجم، شماره ۱۵.
- سلیمانی، افشین (۱۳۸۱). **کلاس خلاقیت**، تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- شریفی، حسن (۱۳۸۳). رابطه خلاقیت و ویژگیهای شخصیتی دانش آموزان دبیرستانهای تهران. **فصلنامه نوآوری های آموزشی**، شماره ۷، صص ۱۱-۳۱.
- هدایتی، علی اصغر (۱۳۸۷)، **خلاقیت و نوآوری: چیستی و چگونگی آن**. تهران: جهاد دانشگاهی علوم پزشکی شهید بهشتی.
- نظری زاده، فرهاد (۱۳۸۲)، **نوآوری، آشنایی با فرایند و مدلها**، تهران: دفتر سیاست پژوهی فناوری دفاعی
- Wan, .H. L. (2007). Human capital development policies: enhancing employee's satisfaction. **Journal of industrial training**. Vol.31, No.4, pp.297-322
- Tennant.C & others. (2002), the design of a training programme measurement model.**Journal of European industrial training**. Vol.26, No.5, pp.230-240
- Duffy. D. (1998). **Knowledge champion**, CIO(enterprice section 2)
- Torrance. E. P. (1967). **Scientific views of creativity**. In **Kagan, J. Creativity and Learning**. New York: McGraw-Hill
- Rissal,R(1992).**A Study Of The Characteristics Of Entrepreneurs In Indonesia**. Disseration, George Washington University
- Koontz.H & Others (1988) **management**; 8th ed., New York: McGraw-Hill, Inc
- Flippo,E.B. & Gary,M. Munsinger (1975) **Management**; 3rd ed., Boston: Allyn & Bacon, Inc.
- Management; Roberts, Edwards.B., (1988), "**Managing Invention and Innovation**," Research Technology January-February.
- Simon.H.A (1991). Bounded rationality and organizational learning . **journal of organizational science**. Vol. 2, No.1 ,pp:124-134.
- Johannessen. J.A.(2008). Organizational innovation as part of knowledge management. **Inter national journal of information management**. Vol.28, pp: 403-412.
- Adams,R & others(2006). Innovation management measurment: a review. Vol.8, No.10, pp:21-47.