الإبداع الإداري

◄ينطلق مفهوم الإبداع الإداري من المفاهيم العامّة للإبداع ذاتها، فالإبداع في الإدارة متعلّق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتطوير المنتجات وقيادة فرق العمل وتحسين الخدمات للعملاء، وكلّ وظائف الإدارة المعروفة، وباختصار.. فالإبداع الإداري هو كلّ فكرة أو إجراء أو منتج يقدّمه الموظفون صغارهم وكبارهم يتسم بالتجديد والإضافة، ويعود بمنافع إدارية أو اقتصادية أو اجتماعية على المؤسّسة أو الأفراد أو المجتمع.

وقد عرّف بعض العلماء الإبداع الإداري بتعريفات خاصّة منها:

1- (الإبداع الإداري هو عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلّاق، تمسّ شتّى مجالات الحياة، وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل، فضلاً عن أنّ الإبداع ناتج تفاعل متغيرات ذاتية أو موضوعية أو شخصية أو بيئية أو سلوكية، يقودها أشخاص متميزون).

2- (يشمل الابتكار الإداري عمليات اتّخاذ القرارات الرشيدة وتطوير العقلية البشرية وتطوير الهيكل التنظيمي، ويؤثّر كلّ ذلك في التصرّفات التي ترتبط بالنواحي الفعلية أو التفكير الابتكاري).

3- (في مجال التفكير الإبداعي تبرز قدرات القائد على تصوّر النتائج البعيدة والقريبة وابتكار الحلول، فالقائد المبدع لا يعتمد على الحلول التقليدية، بل لديه الجرأة والقدرة على المخاطرة في تبني أفكار وحلول جديدة تختلف عن التفكير النمطي والأسلوب التقليدي).

4- (الإبداع الإداري هو عملية تسعى إلى إحداث نقلة متميزة على مستوى التنظيم، من خلال توليد مجموعة من الأفكار الابتكارية وتنفيذها من قبل أفراد العمل ومجموعاته).

وبذلك نرى أنّ تعريف الإبداع الإداري ينطلق من تعريفات الإبداع العامّة التي تركّز على دور الفرد في عملية الإبداع والقدرة على ابتكار الأفكار الجديدة والخلّاقة، سواء أكان ذلك الإبداع فردياً أو جماعياً.

دوافع الإبداع في بيئة الإدارة العامّة

كيف يصبح الإنسان مبدعاً وكيف يمكن للإداري أو القائد أن يكون مبدعاً في عمله؟.. وما هي الدوافع التي تشجع القائد على ابتكار الأفكار وتبنّي القيادة الإبداعية في عمله؟

توجد عدّة دوافع تدعو الإداري إلى الإبداع في عمله، وقد تكون هذه الدوافع ذاتية أو دوافع بيئية أو دوافع مادّية أو معنوية.

وليس من الضرورة أن يكون القائد وحده مبدعاً، بل يفترض فيه تجاوز ذلك ليكون حاضناً للإبداع في إدارته فيقتنص الموظفين المبدعين ويرعاهم وينمّي مَلكة الإبداع فيهم بما يمثّلونه من ثروة للمؤسّسة وفريق العمل الذي يشرف عليه (وفي هذا الصدد يجب على المنظمات أن تختار الأفراد العاملين فيها ممّن يتوافر فيهم سمات الإبداع والابتكار، مثل اليقظة والفطنة والصدق والتأهب وسرعة التكيف مع الأوضاع.. ويجب على المنظمة أن تضطلع بدور فعّال تجاه المجتمع من منطلق المسؤولية الاجتماعية بالمساهمة في خلق كوادر مبدعة).

وهذه بعض دوافع الإبداع

1- الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية.

2- الرغبة في معالجة الأشياء الغامضة والمعقّدة.

3- الحصول على رِضا النفس والذات.

4- الرغبة في تقديم مساهمة مبتكرة قيّمة.

5- الحصول على مكافآت مالية.

6- الحصول على الثناء والشهرة والسمعة الحسنة.

7- الحصول على مرتبة علمية مرموقة.

8- الحصول على وظيفة متميزة.

9- الرغبة في خدمة الأُمّة والوطن.

إنّ هذه الدوافع وغيرها أو بعضاً منها تدعو الإنسان إلى الاندفاع نحو ابتكار الأساليب الجديدة في التفكير وفي العمل، وفي حلّ المشكلات، ومن الأدوار المهمّة للمنظمات الحكومية والخاصّة البحث واكتشاف أي من هذه الدوافع الموجودة لدى العاملين فيها لاستنهاضها في نفوسهم وتشجيعهم على الإبداع الإداري بما يعود بالفائدة على العاملين أنفُسهم وعلى هذه المؤسّسات.►