



创造力管理

CHUANGZAOLI
GUANLI

杨晓海 著



國防工業出版社
National Defense Industry Press

创造力管理

◎杨晓海 著

 国防工业出版社
National Defense Industry Press

内 容 简 介

本书针对创造性人才在发挥创造力时的特殊表现,提出了创造力管理这一新的课题。首先,结合复杂性动力学理论和创造力的相关理论,指出了对创造力应采取新的管理方法的重要性。其次,提出了有人参与的“活性”结构的“区域应对”的基本特征。第三,研究了思维与创造性思维的新特点,指出人才的培养与使用的重点在于发掘其最大潜能,并让创造力在其最大潜能领域充分发挥作用。最后,提出应采取复杂性动力学理论对创造力管理进行指导,提出了给创造性人才以充分的空间,用“活性”理念管理创造性人才,加强人才的流动,加强人才的相互协调等原则与方法。

本书可供管理和管理工作读者阅读,也可作为相关院校的培训教材或教学参考资料。

图书在版编目(CIP)数据

创造力管理 / 杨晓海著. —北京: 国防工业出版社,
2006.3
ISBN 7-118-04362-1

I. 创... II. 杨... III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 014664 号

※

国防工业出版社出版发行

(北京市海淀区紫竹院南路 23 号 邮政编码 100044)

北京奥鑫印刷厂印刷

新华书店经售

*

开本 710×960 1/16 印张 17½ 字数 314 千字

2006 年 3 月第 1 版第 1 次印刷 印数 1—4000 册 定价 32.00 元

(本书如有印装错误,我社负责调换)

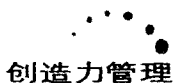
国防书店:(010)68428422

发行邮购:(010)68414474

发行传真:(010)68411535

发行业务:(010)68472764

前言



管理出战斗力,管理出效率。由于创造力是人的一种基本特征,对人的管理势必涉及到对具有创造力的人才的管理。由于具有较高创造力的人才的个性品质非常特殊,因而,对其管理就会带来新的问题。本书是在充分认识创造力的基本特征,充分认识到国家和军队、尤其是空军的发展需要创造力,而创造力管理又缺少专门的理论研究和实践探索等问题的基础上,提出了运用复杂性理论管理创造力、尤其是空军人才的创造力管理这一重要问题。本书分析了国家和军队建设对创造性人才的极大需求,针对创造性人才在发挥创造力时的特殊表现这一特殊对象,提出了创造力管理这一新的课题。从理论研究与实际管理相结合的角度对这一课题进行了探索性研究。从理论研究的角度,本书首先结合复杂性动力学理论和创造力的相关理论,研究了创造与创造力的新观念,指出了对创造力必须采取新的管理方法的重要性。其次,试图采用复杂性理论分析创造力管理以及空军人才创造力管理的相关问题。复杂性理论的深入研究,提供给创造力研究和创造力管理以新的方法和手段。提出了有人参与的“活性”结构的“区域应对”和多样并存的基本特征。第三,研究了思维与创造性思维的新特点,指出人才的培养与使用的重点在于发掘其最大潜能,并让创造力在其最大潜能领域充分发挥作用。最后,提出应采取复杂性动力学理论对创造力管理进行指导,提出了应充分发挥人才的创造性,让其充分表现自己的

个性,给创造性人才以充分的空间;指出应该采用“活性”理念管理创造性人才,构建一个充满“活性”的人才群体;用自组织的理念正确看待人才的成长与使用;加强人才的流动,让人才在流动中寻找自己的最大潜能与创造力有机结合的,最佳领域;鼓励冒险,鼓励创新;加强人才的相互协调等原则与方法。

我们提出这一重要理论问题,还需要广大教育科研工作者共同研究,进而有效地促进人才培养质量和教育创新。本书将对优化教育资源、促进教育思想的有效转变、树立正确的成才观念、促进教育体系和教学方法的更加合理化以及促进物质文明和精神文明的协调发展等都具有重要意义。

本人对书中所引用的思想、资料的作者以及出版单位表示由衷地感谢,而对那些未能准确注明来源的作者表示歉意。在本书的撰写过程中,得到了空军工程大学首长和同志们的亲切关怀和大力支持,在此表示崇高的敬意和深深的感谢。

本书的写作是在缺乏有关资料的情况下进行的,加上作者水平有限,本书的缺点和不足在所难免,恳请专家、读者予以批评指正。

编著者

2006年2月

目 录

CONTENTS

第一章 引言——创造力管理研究的必要性和迫切性	1
第一节 国家发展急需高水平创造性人才	1
第二节 一个创造力充分发挥作用的时期	6
第三节 创造力管理成为突出问题	12
第四节 一个急需创造力管理的时期	17
第五节 本书的内容安排	22
第二章 创造与创造力的理论研究	24
第一节 创造	24
第二节 创造力	37
第三章 创造力管理的理论基础——“活性”理论	46
第一节 管理的理论基础	46
第二节 创造力管理的理论基础	53
第三节 “活性”的基本特征	58
第四节 区域反应性	62
第五节 “活性”是矛盾双方的对立统一	66
第六节 创造的本质在于生命的“活性”	70
第四章 树立正确的人才管理理念	75
第一节 以人为本	75
第二节 认识创造者的个性品质特征,探索管理新方法	81
第三节 保持开放的大脑	96
第四节 改变人才管理的心智模式	100
第五章 以“活性”引导创造力管理工作	104
第一节 建构“活性”	104
第二节 建构“活性”的自组织特征	111
第三节 在继承与创新之间维持平衡	117
第四节 保持目标的坚定性与灵活性	119

第五节	相信非理性思维·····	122
第六章	探索创造力管理新体制·····	126
第一节	建立健全管理体制·····	126
第二节	积极开展研发,重用创造性人才·····	132
第三节	正确评价人才·····	135
第四节	建立有效的激励机制·····	137
第五节	利用高层次创造性人才工程有效管理创造性人才·····	149
第六节	研究与规划人力资源开发战略·····	152
第七节	提高管理体制的适应能力·····	154
第七章	让人才充分发挥自己的最大潜能·····	157
第一节	潜能与最大潜能·····	158
第二节	激发人才的“本能狂热”·····	167
第三节	强化创造者的自主意识·····	172
第四节	在个性张扬与协调当中保持“活性”·····	175
第八章	构建科学有序的人才群体·····	179
第一节	世界的复杂性要求一个相互协调的人才群体·····	179
第二节	创造力群体的基本特征·····	186
第三节	构建一个知识、能力互补的人才群体·····	189
第四节	保持协调·····	192
第五节	关注创造力人才的相互作用·····	195
第六节	通过相互作用形成竞争与合作·····	197
第九章	充分认识人才多样并存的意义·····	203
第一节	多样并存·····	203
第二节	多样并存的现实与合理性·····	208
第三节	构建一个多样并存的人才群体·····	221
第十章	建构自由与开放的环境·····	225
第一节	人的成长与自由环境·····	227
第二节	构建一个自由的环境·····	232
第三节	构建一种自由而包容的环境·····	240
第十一章	建立合理的人才流动机制·····	248
第一节	人才流动与耗散结构·····	248
第二节	选择使最大潜能与创造力有机结合的职业·····	251
第三节	加强人才的流动·····	260
	参考文献·····	270

第一章

引言——创造力管理研究的必要性和迫切性

学术组织始终以其难以管理、尤其是以难以构建适合的管理方法和管理理论而令人费解。在这一生机勃勃的学术组织中,最难的是如何管理才能让人、尤其是那些天才的创造力充分发挥出来,以创造更大的价值。

本书是在充分认识创造力的基本特征,充分认识到国家和军队、尤其是空军的发展需要创造力,而创造力管理又缺少专门的理论研究和实践探索等问题的基础上,提出了运用复杂性理论管理创造力、尤其是高创造性人才创造力——这一重要问题。创造力管理的现状和要求之间的差距以及对这种差距的认识,则进一步增强了这一研究课题的必要性和迫切性。

第一节 国家发展急需高水平创造性人才

1 国家的发展急需高水平人才

1) 培养高水平人才是知识经济的需要

在已经过去的 20 世纪,人类在知识和技术领域所取得的巨大进步表明,科学进步、技术变革和创新成为财富创造、竞争优势以及生活质量提高的关键动力

和主要源泉。在加速科学和技术发展的进程中,起最重要作用的则是人类的创造力,是掌握先进科学理论和技术以及创新能力的高素质人才。当今世界各国的经济竞争、军事竞争和综合国力竞争,正在演化为人才和国民素质的竞争。新一轮国际竞争的焦点,更多地集中在了富有科学、技术竞争力、高文化和高创新素质人才的培养与使用上。大力培养和有效使用各个领域的拔尖创新人才,已经成为当今世界各国实现经济科技发展、提升综合国力和提高部队战斗力的重要途径。《走向全球:美国创新的新发展报告》指出:“没有人去创造、应用和开拓新思想,就不会有创新过程。创新事业不仅需要科学家和工程师来推进,而且需要有文化和思想敏锐的人才来经营和管理。获得智慧型人才是全球化的主要推动力。”德国、法国、英国、日本、俄罗斯、韩国、新加坡、印度等,纷纷出台了加强培养和引进各类高级专门人才的战略规划。在科技进步日新月异、经济全球化深入发展和综合国力竞争日益激烈的当今世界,谁拥有和善于使用更多高素质的拔尖创新人才,谁就会在 21 世纪雄踞世界科技与经济的制高点,谁就能在竞争中取得主动、占据优势、赢得未来。

2) 培养高水平人才是全面建设小康社会的必然要求

在 21 世纪头 20 年,集中力量,全面建设更高水平的小康社会,是我们党和国家在新世纪、新阶段的奋斗目标。要实现这个目标,不仅要根本改变长期以来国民经济增长主要依靠增加投资、扩张规模和对资源巨大消耗的状况,走出一条科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少、人力资源优势得到充分发挥的新型工业化道路,促进经济的持续、快速发展,同时,全面建设小康社会更是一次深刻的社会变革。实现这样巨大的发展和变革,能否紧紧抓住 21 世纪头 20 年的重大战略机遇期,实现我国社会主义现代化的伟大目标,关键在于人才特别是大批高素质创新型人才的培养和使用。在提高国民素质的同时,如果我们不能在经济、社会发展和国家安全等具有关键作用的领域及重要学科,培养一大批能够掌握世界先进核心技术和拥有自主知识产权、在科学技术的若干领域处于世界领先地位的带头人和适应世界激烈竞争的高级经营管理人才,要增强民族创造力,促进我国经济的跨越式发展,实现中华民族伟大复兴的目标,是根本不可能的。

3) 培养高水平人才是新时期教育发展的迫切需要

我国目前的科技和教育发展的基础相对比较薄弱,人才培养与发达国家相比还有很大的差距。尤其是顶尖的创新型人才的严重缺乏——无论从质量上还是从数量上,已经成为我国科技和经济发展、赶超世界发达国家的重要制约“瓶颈”。在我国 7 亿多庞大的从业人员队伍中,最缺少高层次和高水平的专门人

才。据统计,2000 年我国 29 个专业技术系列中,具有副高级以上职称的人员共 157.3 万,仅占人口总数的 5.5%。以自然科学和工程科学领域为例,2000 年每万人中从事研究与开发的科学家和工程师人数,美国为 41 人,日本为 50 人,韩国为 21 人,而我国则为 5 人,仅为美国、日本的 1/8~1/10、韩国的 1/4。这方面的人才不仅在数量上严重不足,在质量上也存在不少关键和新的问题。这是我国在国际科技竞争力、高水平研究成果的数量和质量等方面与发达国家存在很大差距的关键所在。

2 新军事变革催生高水平人才

当前,一场世界性的新军事变革正以前所未有的深度与广度迅猛发展。新军事变革本身包含三个基本层面:首先是器物层面,主要指军事技术和武器装备的变革,其次是制度层面,主要指体制编制、教育训练与军事管理的变革;第三是观念层面,主要包括军事理论、人的意识、精神状态和心理的变革。这三个层面的变革彼此影响、彼此作用的过程,决定了未来新军事变革的基本趋势和方向。

新军事变革的基本特点包括以下几个方面。

1) 信息化成为新军事变革的最主要特征

新军事变革的本质和核心是信息化。现代战争形态正由机械化战争向信息化战争转变,信息优势决定战场优势。

2) “系统集成”成为新军事变革的主线

为了使信息快速特别是实时流动,最重要也是唯一的办法就是重视集成性,实现“系统集成”,把军队、战场建设成无缝连接的“军事大系统”。美国在其防务审查报告中称,系统集成理论并不主张把武器装备建设的重点放在采购先进的武器上,而是要求把美国军事力量中的坦克、飞机、军舰等要素连成一个系统,以发挥更大的效能。美国在系统集成理论的牵引下,通过发展数字化部队、数字化战场和 C⁴ISR,力图建立一个完善的军事大系统。

把系统思想与系统方法引入军队,用于指导新军事变革背景下的军队建设,已经成为一种不可抗拒的潮流。

3) 信息战成为新军事变革的核心

信息化战争是由信息化军队在陆、海、空、天、电、信息、心理等七维战略空间用信息化武器装备进行的。在信息成为战争资源、成为军事力量构成的关键要素,信息能力成为衡量军事力量强弱的主要因素的情况下,信息与信息系统必将成为未来战争中打击与防护的首选目标,而打赢围绕信息与信息系统攻防所开

展的信息战也必将成为新军事变革的核心。新军事变革的主要目的也就成为解决打赢信息战、夺取信息化战争主动权等核心问题。

4) 创新成为新军事变革的主要形式

新军事变革既有客观性,又有主观性,既是人类社会由工业化时代向信息化时代转变过程中的客观军事事物,又是军事活动主体(人)根据军事发展的客观规律进行全面军事创新的过程。以信息化为核心的新军事变革应当是有史以来最深刻的、对旧军事形态进行脱胎换骨式的彻底改造。要完成这种改造,只有创新、创新、再创新。

(1) 更新观念是军事创新的前提,启用开拓型人才是军事创新的保障。各国推行新军事变革、进行军事创新,都把更新观念作为突破口。这主要是因为,只有不断冲破旧观念的束缚,才能从全新的视角、用正确的思维方法看待复杂变化的现实问题和新生事物,从而得出科学的结论,采取正确的态度。一些外国军事理论家认为,军事领域是最少保守、最需不断求新的领域,而在军事变革时期更需要创新活动经常化,更需要观念新颖的军事人才。军事创新的主体是军事人员,努力培养、大胆启用开拓型军事人才特别是军事领导人,就成为搞好军事创新的根本保障。美国新军事变革、军事创新之所以效果好,主要是因为启用了一大批开拓型的军事领导人。这些人思想敏锐、锐意变革,是美国军事创新的带头人。如积极推进军事变革发展的三任国防部长威廉·佩里、威廉·科恩、唐纳德·拉姆斯菲尔德,被称为“新军事变革之父”的国防部评估局局长安德鲁·马歇尔,首创“系统集成”理论的参联会副主席威廉·欧文上将,以及数字化部队建设的开拓者陆军参谋长戈登·沙利文上将等。虽然美国有先进的科学技术,有先进而强大的军力,但美军最高统帅仍不遗余力地提倡创新,如小布什总统2001年6月在美海军战争学院学员毕业典礼上明确指出:“创新性和想象力是美国和美军的巨大优势。今天,我要求你们继承和发扬这一创新传统。我们的国家和军事领导人将为你提供一种支持创新的文化和鼓励创新的机制。”

(2) 以军事理论创新带动军事技术和军事体制创新。在信息化以前,军事理论往往滞后于军事技术。在信息化建设过程中,军事理论的创新往往与军事技术等方面齐头并进。独立研究的军事理论创新特别是战争和作战理论的创新,对军事技术和军事体制的创新还会有巨大的牵引和推动作用。在新军事变革浪潮的冲击下,世界各国已经掀起了一场经久不衰的军事理论创新热,提出了很多新概念、新观点。为军事技术和武器装备的发展,为体制编制的调整指明了方向,注入了持久的活力。

(3) 建立军事创新机制和军事创新体系。任何军事变革都有自身的内在结构,是各种军事要素综合的结果。多种要素创新的运动过程,要求把军事变革作为一项系统工程来实施,成功的关键在于创设一个提出作战概念——开发新军事技术——进行论证、试验与演习——用于战争实践的战斗力快速生成机制。新军事变革要求把上述军事创新机制发展成为军事创新体系,以使军事创新制度化、规范化、系统化、经常化。我们需要顺应国际形势、战略需求和技术发展的不断变化,适应生成的新的军事创新机制,连续创造和加大培养多种能力,以获得持续的军事优势。

美国在新军事变革中走在了前头。美国的方针是“全面变革,率先转型,谋求绝对优势”。在新军事变革方面,美军一直有领先优势,这固然是由于它有全球战略扩张的需求牵引和雄厚的国力条件,同时也由于它在战略谋划上有一系列的独到之处。

(4) 变革先变脑筋,用新的战争理念和思维方式来推进军事变革。美军认为,如果沿用工业时代机械化战争那种观念模式来谋划 21 世纪的美军建设,即使投入再多,也产生不了领先的军事体系和优势的军事能力。因此,他们把重点放在大力营造鼓励创新的文化氛围上。美国国防部长拉姆斯菲尔德在国防部多次强调要营造文化氛围,就是要创造一种风气——一种鼓励创新的风气,并把强化这种军事文化的价值取向作为推进美国防务转型的“关键”,充分认识到这种文化价值取向本身就是倡导和普及新的战争理念和思维方式。美军搞军事变革,最显著的特点就是观念更新在先,理论设计前瞻性强,先设计,后实现,采取主动的态度进行变革。

很多国家把推进新军事变革作为国家行为,把国家、军队、社会三个力量集中起来共同研究。我国要实现跨越式发展,要打赢高技术条件下的局部战争,根据高技术条件下的局部战争的特点,只能保持较高的差异性。要达到这一点,就只有全力开展全民性的创新活动,将创新教育落到实处,将创新活动落到实处。必须尽一切可能将人口大国转化为人力大国,依靠强大的创造力资源,在所具有的优势领域尽可能地领先,在落后的领域奋起直追。

第一,全方面吸引人才。西方各国军队正在采取各种措施,从地方招募优秀人才入伍,在世界范围内争夺和吸引高素质人才。美军以高薪为条件,通过军事技术交流、跨国公司招聘、国际技术合作等渠道,千方百计猎取他国的高技术人才。仅 1999 年从世界各地注入美国的信息人才就高达 10 万人。

第二,多渠道培养人才。各国把军事院校作为军事人才培养的主渠道,摆在

优先发展的战略位置,不断强化基础教育,注重超前教育,实行开放教育,特别重视培养信息战专门人才和联合作战指挥员。同时,充分依托国民高等教育,提高人才培养质量。

第三,高效管理人才。各国都把严格、科学的管理,作为实现人才资源合理配置和高效利用的重要途径,注重建章立制,形成了军官考核、晋升、交流等一整套法规制度;引入竞争机制激励人才,使真正优秀的军事人才脱颖而出;创造良好的环境保留人才,除提高军人工资和生活待遇外,设立超期服役奖金等,激发优秀人才长期在军队服务的积极性和自觉性。

在高素质新型军事人才方面,我军与世界军事强国相比,差距是十分明显的。资料显示(2000年统计),美军军官100%达到大学本科以上文化程度,其中硕士和博士研究生达38.4%;俄军军官98%受过高等教育,指挥军官全都是大学本科以上学历;波兰、印度等国军队,其军官90%以上也是学士。而我军具有大专以上学历的军官比例只有71.8%,博士、硕士的比例还不到2%。改变人才素质滞后局面,是我军履行“打得赢、不变质”的历史使命,完成机械化、信息化双重建设任务的当务之急。

军队的特殊性要求军地双方应有机协作地去共同解决军队建设的关键问题。军队建设人才尤其是创造性人才就尤为珍贵。而军队日常工作的特殊性又为军队创造性人才带来诸多新的问题。

加快人才培养和加强人才管理是实施人才战略工程的两个重要环节。与先进发达国家相比,我国所培养出的工程师,其总人数与美国相当,我们每年的科研经费从总体上讲也不算太少,但为什么我国的人才在“原始创新”方面表现出很大的不足?这其中有人才培养的原因,也有人才使用尤其是人才管理方面的原因。大力实施人才工程,重要的一个方面就是要探索和寻找创造性人才培养和管理的有效途径。

第二节 一个创造力充分发挥作用的时代

这是一个创新的时代,这是一个创造力充分发挥的时代,更是一个培养创造力的时代^[1]。由此所导致的竞争力的加剧,将更会增加人们对创造力的更大需求。

1 这是一个创新的时代

1) 创新时代,人的创造力得到充分的发挥

(1) 参与创新的人增加了。由于问题越来越复杂,人们将希望更多地集中

在一大批天才的研究者身上,而这将意味着我们的社会在创造出惊天动地的科学进展方面已经步履稳健,值得信任。但是,问题本身的复杂性又使得人们不能总是寄期望于那些灵机一动地产生顿悟的天才科学家。个人的洞察力依然非常重要,但整体成果显然已经不能像过去那样依赖于某个天才。“19世纪末,占主要地位的都是民间发明家,”耶鲁大学的历史学家丹尼尔·凯夫利斯说。“如今占主要地位的则是有组织的发明家,科学领域聚集了无数天才。大家都在研究那些重大的问题。”因此,人们不是需要一个,而是需要无数个天才科学家,更为重要的是这些有个性的科学家应该而且必须有效地组织起来。

(2) 人们认识到创新的重要性时,积极主动的创新者多了。在充分认识到人的最为本质的特征是创造力的发挥时,每个人都想在现有条件下充分发挥自己的创造力。

(3) 在力图创新时,每个人都充分认识到了求异的重要性,因此,在创新过程中多方求异的多了。人们力图领先,寻找不同的创新方向的人数和趋势也相应增加。

(4) 创新教育的进一步深化与提高。无论是人们认识到创新的重要性而开展创新教育,还是因为创造知识的增多,使得人们不得不独立出专门的学科进行研究,或者是问题的复杂性要求必须将重点放到开发人的创造力上,创新教育的深入进行,都将会有效地促进创新的加速进行。

2) 信息技术进一步的发展促使人们将注意力关注到创造力上

信息技术为创造的时代戏剧性地大大拓展了想象的空间。人们通过计算机进入广袤的计算机空间,输入许多新的刺激而又充满挑战的内容和不协调,这些内容成为创造过程中的原材料。每个人都可以在计算机空间加入自己的一份贡献。这些新技术从本质上改善了相互作用的基础,在这种基础上的人们的相互合作以及相互合作的基本心态,提高了每个人获得知识的能力,善于学习,从各种各样的创造性输入当中汲取力量,思考和展现最大可能的“点子阵列”。

随着使用者的差异性和创新扩散程度的增加,创造力力度的“指数上升”趋势将带来更大的效果。相互刺激的存在有效地激发了相互作用双方的激情。相互作用、相互激励、相互刺激将产生更多新的概念、关联和新事物。

3) 创新技术的出现

当人工智能进化到可以发明新的东西的时候,人工智能的发明将有效地提高人的发明能力,发明能力的增加又将带来更多的创造,这种发明反过来又将进一步地参与发明,由此而进一步地提高人工智能的发明能力。这种过程正是表

现了发明关于时间的变化率与发明程度成正比的关系。对这种模型描述方程简单的求解就可揭示发明所导致的技术进步以及由此而引起的社会变革,将随着时间的变化而呈现出指数变化的规律。

人工智能的发明有可能使得技术的发展,从人的智能中解脱出来而成为独立的领域。一旦这种技术被发明出来并逐渐成熟,它就会不知疲倦、无限地创造下去。已经产生的创造仍在起作用,新的创造又会在原来创新的基础上进行。当我们从不同的角度研究这个趋势的继续进行时,就会发现,世界将会更加复杂,世界将会更加无序,世界又将会更加有序。创新与创新成果之间确实呈现出正相关,导致了技术在创新方面都表现出关于时间增长的指数规律,而当两者存在相互促进关系时,会表现出更强的关于两者叠加的指数规律。

世界的发展速度之所以增大,一方面是由于知识与以往相比有了非常大的增加,同时,人们又在利用这些已有的知识进行着新的创造。知识越多,创造也就越多,就会产生更多的知识……这种正反馈并不随人们的意愿的转移而转移。正是因为这一点,人们才认为运用科技就像是踏上一条不归路、上了一艘不能回头的航船。

4) 一个知识的时代更加重视创新

在一个重视知识的时代,创造力增加了知识的价值并使知识逐渐地更为有用。

是创造力使知识从一种形式转变到另一种形式成为可能。例如,对数据的非线性、不连续性处理带来对关系的新理解,并在此基础上产生了洞察力。在洞察中理解了其关系,我们方能产生“点子”,我们又运用创造力实现“点子”以产生价值。由于有了创造力、洞察力和理解,才能实现质的飞跃,并最终产生新的价值。创造力并不是精神闪光简单的一现,而是一个有基本规则的过程。人们不断地研究、利用这些规则来创造更多的新产品。

5) 每个人都感到自己有权得到创造性的工作

每个人都认为自己在从事创造性的工作。每个人也都希望在工作中充分发挥自己的创造力。这已经不再是企业对职员的要求,而是他们自己对自己提出的要求。因此,一个职位薪俸的高低已经不再是吸引创造性人才的首要因素,能否提供给他一个创造力充分发挥的环境,在这里工作有没有更加远大的发展前途,才是他更加关心的问题。

6) 人才的流动性比以往任何时候都大

全世界的每个人都在渴望一种可能的新理念——既不是他们村庄的也不是

整个部落的,或许甚至不是全人类的,而是他们自己的。年轻职员成长期恰好是被明确标注——事业化了——亦即个性化——的时代,这不是一个巧合。他们正在接受并形成一条新的择业理念:今天每个人都是自己的老板,而符合这一新角色的基本素养就是想象力、灵感、独创性和主动性——一言以蔽之:创造力。越来越多的各种各样的中介,从风险资本家到人才机构,也都愿意(有偿地)帮助那些心怀梦想的人把他们的梦想变成现实,并在其成功中有所收获。

7) 市场体制的变化,导致创造力成为时代的主要特征

领导者要求员工充分发挥其创造力,发挥积极主动性。应构建一种使员工创造力充分发挥的环境,使员工在工作中最大地发挥自己的创造力。企事业单位本身则致力于研发如何选择、招聘那些创造力达到顶峰的员工——研究如何开展创造力管理。政府、公司、学校一方面根据环境和任务的变化,随时调整结构,并随时进行人员的变更。同时还要考虑如何在保持核心职员稳定的同时,更加有力地促进人才的流动,通过人才的合理流动而以多样性探索寻找企业的多样性适应以及其他更加有效的发展途径。

8) 全球竞争促进思想、人才和创造性组织不断发展

全球竞争的隐含意义是越来越关系到一个国家促进其思想、人才和创造性组织不断发展的能力,忽视全球创造力的形势就是拒绝一套重要的战略思考,虽然这种完整的战略思考是在探索中构建起来并不断变化和发展的。显然,如果创造力来源于差异,那么还有什么争论思想的源泉能比多种文化的世界舞台更好呢?在这个联系越来越紧密的时代,联系不同文化,积极地利用文化的多样性的机会,才使创造成为可能。

9) 一个使人的创造力充分解放的时代

管理的作用正从对创造力的限制、控制转变成为对创造力的促进、解放,这就是新管理思想的基本趋势。

如何才能留住这批新一代自由职业者身上所蕴含的知识资本、并将其转化为创造性产品呢?领导者需要考虑的重大问题是:你能提供怎样的资源、灵感和情感纽带,以鼓励这些创造力表现突出的明星们把本单位的使命同自己的使命合而为一呢?既然创造力产生于模棱两可、复杂错综和即兴而做,寻求创造力就需要专门量体裁定的管理技巧。星星之火需要空气、呼吸的空间和自由才会变成燎原之势。但是如果让空气流动得太自由,创造的火花不但不会“燎原”,反而会很快熄灭。

新一代的管理者应该知道如何培养创造力的火焰,而不是像有些管理者所

认为的:创造力是公司一把手需要发挥的,其下属只是知道如何执行就是。这是一种狭隘的创新管理思想,其结果必然导致其管理创新思想不能被贯彻到底,产品不能迅速有效地占领市场。这是管理的其他方面的问题,不能将其归结为创造力的管理。领导人应该具有更加远大的战略目标。对新时代的领导者来说,更远大的目标——反映了从工业化时代管理的又一个重大转变——是解放资源和人才,应该考虑的是如何让极具创造力的人才以更富有弹性和创造力的方式表达自己。像群体运动项目的教练和艺术家的保护人一样,领导者应该担负制度、方向、激励、倾听、推动、服务、提升和供应的职责。应该有选择、有目的地激励创新。在今天无论是企业还是社会,无论是员工还是老板,从上到下,从里到外——每个人都沉浸在一种不可逆转的试验性、探索性工作和生活方式之中。为维持单位的有效生存,就应使这一过程长期不断地进行下去。

培养创造力,激发创造力,管理创造力,不能采取简单的方法,应该以“活性”理论为出发点,深入研究创造力管理的新特点和新规律,迎接创造力爆发的新时代。

2 复杂性需要创造力

当不确定性理论在 20 世纪 50 多年前被首次提出来时,它的意义甚至让爱因斯坦都感到震惊。时至今日,它仍然令科学家惊奇不已。不确定性原理使我们无法像上帝那样无所不知,却令似乎不可能的事情发生。它掌握了关于万物起源的答案,这个答案却似乎来自于虚无。海森伯格所揭示的不确定性原理明确指出:不确定性是现实不可避免的一部分——是人们达到全知全能的永久障碍。它对因果概念所造成的挑战,削弱了人们预测未来的能力。也许有人认为,这是发生在微观世界里的事情,在宏观世界,由于存在大量微观粒子的协同作用,其所产生的宏观行为是定量的和可以预测的。然而,由于彼此的协同作用,会经常地、不随人们意愿地将这种不确定性在宏观世界里表征出来。

在人们研究问题,尤其是在决策时,往往会得到一些不完整的、自相矛盾的、不相关的、有时候甚至是错误的信息。如果我们完全相信这些信息,一方面会陷入相互矛盾的两难心理状态,另一方面如果硬性地依据理性所给出的逻辑关系,从某些局部特征出发去建构一个新的意义时,又往往会产生完全错误的结果。如此说来,人们将如何做?复杂性包括哪些方面?导致复杂性的原因又是什么?威廉姆·波斯特和本杰明·马丁提出了通过区分基本因素和变动因素来研究不确定性^[2](见表 1.1)。