

打破思想同质克隆,激发员工创新活力

陆雪君,肖海兵

(广西大学商学院,广西 南宁 530000)

摘要:激发人才创新活力,是“十四五规划”中的重要内容,也是企业能否在激烈的社会竞争中生存的关键。企业要拥有创新活力,就要消除创新的三大阻力,打破企业员工的思想同质克隆,注入新思想、拓宽思维境界。本文提出“两步走”建议,截断员工形成思想同质克隆的路径,激发员工创新活力。

关键词:思想同质;打破克隆;创新

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.177

1 引言

2020年10月29日,中国共产党第十九届中央委员会第五次全体会议审议通过了《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》。其中提出了坚持创新驱动发展,全面塑造发展新优势,强化企业创新主体地位,激发人才创新活力。(中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议.新华网:http://www.cidca.gov.cn/2020-11/05/c_1210874463.htm)人才是当今社会的第一资源,要保持经济平稳运行、推动高质量发展,还有应对日趋激烈的国际竞争,这就迫切需要主动塑造“人才红利”,增强经济发展的内生动力,解放人才的创新天性。

2 创新的阻力

企业需要创新,才能不断适应社会的发展与进步,才能永葆活力。而创新的本质是突破,即突破旧的思维定势和旧的常规戒律。但思维定势、思维惯性、思维封闭这三个因素,是创新的三大阻力。

2.1 思维定势

企业里每一位员工都是已具备工作能力的成年人,都具有一定的文化程度、教育背景,且具备自己本身的思考模式与办事风格,所以员工本身就已经形成了比较固定的思维模式,有的员工喜于听从权威,有的员工偏好于从众,有的员工固执于自己的主观想法,各有不同。但其共同点就是,这些员工已经形成了思维定势,而思维定势后,就很难突破原有想法从而进行创造性思考,进行创新。

2.2 思维惯性

每个企业都有其独特的企业文化、规章制度和工作方法,员工由入职那一刻开始,无论是在岗前培训中、工作环境里亦或是向前辈和同事们讨教工作经验,都会被潜移默化地影响,会按照企业的规定、前人的经验来进行后续工作的开展,逐渐形成思维惯性。员工会不自觉地大量借鉴或采用企业先前的项目方案和案例经验。当然,不可否认的是,成功的项目和案例都是值得学习和借鉴的,但是与此同时,也会带来后续员工的怕失败、怕担责和怕比较等情绪,这些担忧会给员工带来无形的压力,所以员工会下意识采用前人的方案,甚至是复制前人的做法,来确保自己工作的顺利进行;这种员工甚至会认为,如果按照前人的做法但现下出现失误也不关自己的事,可以把责任推卸给前人,不应由自己担责。这种保守的做法、思维的惯性,让企业失去了创新的原动力,大大阻碍了企业的创新与发展。

2.3 思维封闭

员工在企业中都担任着各自的工作,大部分工作时间的接触的都是各自的岗位工作内容,每一位员工相当于企业这个大机器的各个零部件,而且员工平时工作的时候已经花费了绝大部分的时间去完成本职工作,能够接触新领域、新发展动态的时间与机会都非常少。在原有的工作方法可以继续使用使用的情况下,员工是不愿意或者说是没有动力去额外花费更多的时间去研究新的工作方法、工作流程、工艺技术等等的,也是因为这样,员工的思维得不到锻炼,思维境界也就提升不了,慢慢地就形成了思维封闭,阻碍了员工创新。

3 同质克隆的形成原因与影响

同质是指观察单位(研究个体)间被研究指标的影响因素相同。克隆,在生物学中指利用生物技术由无性生殖产生与原个体有完全相同基因的个体或种群,在本文中指的是复制行为。企业中存在的员工思想同质克隆主要是指员工的思想趋同且大量快速复制。企业中如果出现员工思想同质化,那么,一方面是可以使得企业员工减少摩擦,向着统一目标努力奋斗,增强凝聚力和向心力,但是,另一方面,如果是在工作中对工作方法、工作技术、工艺流程等出现了思想同质,员工与员工之间、部门与部门之间、企业与企业之间进行了思想同质克隆,那么就会直接抹杀了创新的出现,永远处于原地踏步的困境。

员工出现思想同质克隆的行为,主要是由于思维定势、思维惯性和思维封闭这三个阻碍创新的因素产生的。因为员工本身的思维定势、思维惯性和思维封闭为思想同质提供了温床,而员工进行克隆思想能够快速融入新的工作环境和团体、能够快速开展新的项目,速度快、成本低、工作完成效率显著,这无疑是理性经济人会采用的途径。但如果企业中员工的思想被克隆、被禁锢,就会失去创新的能力,从而变得无法创新,这就阻碍了企业的发展。

4 打破思想同质克隆,激发人才创新活力

要打破思想同质克隆,首先要在其形成前截断其发展形成路径,其次要从源头上进行改变,激发企业人才创新活力,使得企业拥有源源不断的活力。基于此,现提出“两步走”的建议,一是打破克隆行为,二是注入新思想。

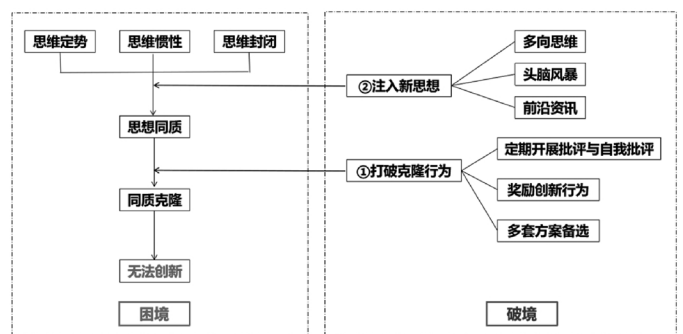


图1 “两步走”建议

4.1 打破克隆行为

在企业中,克隆思想有着速度快、成本低、工作完成效率显著的特点,如果没有强而有效的外力去打破这种思想的克隆,那么企业将会陷入无法创新的困境,所以“两步走”建议中的第一步就是打破克隆行为。

4.1.1 定期开展批评与自我批评

企业的中坚力量是那些拥有一定工作经验、工作技术的员工,他们是企业宝贵的人才,也是企业能够进行创新的力量。但如果他们已经在企业工作中找到了自己的舒适圈,没有意识到自己的优势与短板,没有在企业中发挥自己独特的价值,只求在企业中平稳工

作,那么就会很容易进行思想克隆,别人怎么做,自己就怎么做,别人怎么想,自己也怎么想,甚至认为如果工作出错、要担责,有别人一起,自己也就无所谓,形成了懈怠的态度,进入恶性循环的怪圈。所以,企业可规定员工定期开展批评与自我批评,时刻让自己清晰地认识自己、了解自己在企业中的价值,扬长补短,并能对别人进行批判,见贤思齐,见不贤而内自省也。

当然,开展批评与自我批评不能成为一种形式上的活动,只流于形式的批评与自我批评只会增加员工的工作量,毫无用处。所以,本文所提倡的批评与自我批评,应采用事例说明观点的形式来进行,所进行的批评与自我批评,都以工作实例来开展,包括针对工作方法、工艺流程、技术发明、某项任务等,而且还需要严格纳入到绩效考核中,将批评与自我批评的内容量化并评分,进行后续跟踪,考评其是否有所改进、有所提升,进行反馈。

4.1.2 奖励创新行为

由马斯洛的需求层次理论可知,每个员工的需求可能是不一样的,但相同的都是从生理需求出发,上升到自我实现需求,所以其实每个员工都会有着实现自己价值的期望,企业需要做的就是激发这种期望,转化为员工的实际行动,引导其将自己的想法落实到实际工作中。所以,企业要创新,可设置创新奖项或者奖励,包括物质奖励和荣誉奖励等,营造企业员工全体创新氛围,定期评选员工“创新之星”,举办颁奖典礼或者通报表彰,重视创新的行为、关注创新的员工,给予高度的赞赏。同时也要注意奖励成本的控制,并不是说无限度地进行创新奖励,而是科学地、有度量地进行,可以将创新性行为与绩效挂钩,制定评价指标,适度进行奖励,这样不单只能宣扬创新精神、奖励创新行为,还能防止“注水式”创新、虚假创新等现象。

4.1.3 多套方案备选

打破同质克隆,还可以通过设置多套方案备选的方法,激发员工的创新性。在企业工作中,针对新项目、新任务,提倡要求员工制定多套备选方案,培养员工创造性思维,防止员工照搬老旧方法,形成拿来主义,要根据新的环境、新的变化,制定新的方案,更要根据不同的考虑、不同的侧重点来设置不同的方案,以便在瞬息万变的竞争环境中能有比较周全的对策,而从2012年开始,花费了8年时间进行研发的华为鸿蒙系统就是为了预防极端假设变成现实的经典案例。企业不能一味依靠别人,要试着自己去创造、去研发,才能拥有企业自己独特的竞争力,才能有底气在激烈的社会竞争中脱颖而出,在未知的以后有规避风险的能力,拥有企业自己独特且强壮的生命力。

4.2 注入新思想

“两步走”建议的第二步是从思想源头开始着手,注入新思想,改变企业员工,激发员工创新活力。

4.2.1 培养多向思维

思维的培养,一般的开启都是从上到下、从小到大、从左到右、从前到后、从低到高等常规的序列方向进行思考的,这就是顺向思维。绝大部分的员工也是从小就被培养顺向思维,所以也就很容易形成思维定势与思维惯性,制约了创新的可能性。所以,企业在员工培训中,可增加多向思维的培养,让员工学习逆向思维、发散思维、辐合思维等,从不同的方向、不同的层级、不同的出发点和聚焦点思考问题,让思维活跃起来。利用多向思维模式,提出不同的备选方案,也是创新的一种很好的途径。

创新活动的核心是“新”,它可以是产品的结构、性能和外部特征的变革,可以是造型设计、内容的表现形式和手段的创造,也可以是工作内容的丰富和完善,等等。新事物的出现,都需要从有新想法开始,而多向思维是可以朝多种可能的方向扩散、以引出更多的新信息的发散性思维,可以引导着新想法的出现,所以,多向思维对于员工是否能够进行创新,有着非常重要的影响作用,企业应该重视其培养与提高。

4.2.2 采用头脑风暴

头脑风暴是指无限制的自由联想和讨论,其目的在于产生新观

念或激发创新设想,是一种创造能力的集体训练法。在企业工作中大量采用头脑风暴法,团队讨论中使用没有约束的规则,员工能够更自由地思考,进入思想的新区域,从而很容易能够产生多种新观点和新的问题解决方法。

采用头脑风暴法,集体讨论时员工不会沿用他人已经提出的旧想法、旧观点,而是思考能否提出新观点、新建议。而且,无论是采用直接头脑风暴法,还是质疑头脑风暴法,都会产生尽可能多的设想的方法,发现其现实可行性,都是很好的集体开发创造性思维的途径,同时更是打破员工思想克隆的有效途径。

4.2.3 学习前沿资讯

员工思维封闭,得不到思维境界的锻炼和提升,主要原因是缺乏接纳新事物的动力和接触新事物的机会,所以前文提出了企业奖励创新行为,给到员工创新动力,而这里,主要提出企业要创造给员工接触新事物的机会,即让员工学习前沿资讯,定期考核前沿知识,了解业态发展新趋势,为创新活动铺垫基础。

知己知彼,方能百战百胜。员工要了解行业前沿,才能把握以后的发展方向,才能有创新的源泉,而不是“无根之水”。所以,企业要提倡企业全员学习、与时俱进,营造良好的学习氛围和分享氛围,将每日、每周、每月、每季度、每年度所学所想,记录成册、共同分享,打造员工学习天地、学习角,轮流安排员工定期汇报学习心得体会、主持学习会议,让每一位员工都参与进来,成为学习的主角,让员工保持时常思考、喜欢思考的状态,激发员工创新活力。

5 结束语

企业要适应时代发展,在残酷的社会竞争中存活,就必须要有创新活力。思维定势、思维惯性和思维封闭是员工无法创新的主要阻力,所以,利用“两步走”建议,打破员工思想同质克隆,注入新思想,开拓员工思维和眼界,激发员工创新活力,是非常重要的举措。

参考文献

- [1]龚夏梅.激发人才创新活力[N].中国组织人事报,2021-01-11(006).
- [2]徐迎新.非“同质化”理论人才培养模式探析[J].沈阳工程学院学报(社会科学版),2020,16(04):136-140.
- [3]王帆.创新与融合,打破传统商科教育同质化[J].经理人,2020(09):38-40.
- [4]窦文轩.企业管理创新问题探讨[J].中外企业家,2020(18):62.

作者简介:肖海兵(1990-),女,汉族,广东广州人,硕士,中级经济师、助理讲师,单位:广西大学商学院,研究方向:工商管理;陆雪君(1992-),女,汉族,广东揭阳人,硕士,助理讲师,单位:广西大学商学院,研究方向:工商管理。