

TIẾP CẬN TRÍ SÁNG TẠO TRONG HÌNH THÀNH KỸ NĂNG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP CHO TƯƠNG LAI CỦA NHÀ QUẢN LÝ

158135

152135

Dương Thị Hoàng Yến

Khoa Tâm lý – Giáo dục, Trường Đại học sư phạm Hà Nội

TÓM TẮT

Dưới tiếp cận nhân cách sáng tạo, tác giả Lowenfeld đề xuất bốn năng lực của nhân cách sáng tạo bao gồm: năng lực định nghĩa mới, năng lực phân tích, năng lực tổng hợp, năng lực cố kết các tổ chức. Rèn luyện các năng lực thành phần này của nhân cách sáng tạo sẽ giúp nhà quản lý hình thành kỹ năng phát triển nghề nghiệp cho tương lai của họ, theo ba con đường là tạo ra một nghề nghiệp mới, phát triển song song nghề nghiệp thứ hai và lập ra các tổ chức xã hội sau khu thành công với sự nghiệp thứ nhất.

Từ khóa: *Sáng tạo; Phát triển nghề nghiệp cho tương lai; Kỹ năng*

Ngày nhận bài: 11/2014; **Ngày duyệt đăng bài:** 15/2/2015

1. Sáng tạo dưới góc nhìn của các khoa học khác nhau

Tính sáng tạo được nghiên cứu từ thế kỷ thứ 3 sau công nguyên, nhưng rồi nó bị lãng quên 16 thế kỷ liên tiếp, cho đến thế kỷ XX lại được bùng phát nghiên cứu trở lại, như là một dạng năng lực trí tuệ. Trí tuệ sáng tạo mở rộng, nâng cao tri thức con người về thế giới, lập những mối quan hệ mới giữa những kinh nghiệm để tạo ra sự vật hiện tượng mới, độc đáo và tối lợi đối với con người cũng như xã hội trong những thời điểm lịch sử xã hội tương ứng.

Trong triết học, sáng tạo (create, creation) mang nghĩa chung của các thuật ngữ sản xuất, sự tạo ra, sự khai sinh ra một cái gì đó mới mà trước đó chưa hề có.

Theo quan điểm xã hội học thì sáng tạo được hiểu là thành phần, kiểu và chất lượng đặc biệt của hoạt động cá nhân và nhóm xã hội định hướng vào sự nhận thức những hiện tượng, những quan hệ và những quy luật mới, cũng như

sự tạo ra thế giới tinh thần và thế giới vật chất mới, hoàn thiện, theo hướng tiến bộ xã hội. Sáng tạo có mặt trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội: trong sản xuất, trong khoa học, trong chính trị, văn hoá, trong quản lý, lãnh đạo, trong xây dựng kế hoạch...

Dưới góc nhìn tâm lý học, sự khởi đầu đích thực nghiên cứu khoa học về sáng tạo được tính từ khi ra đời tác phẩm của Galton *Sự di truyền tài năng* (Hereditary Genius) vào năm 1869. Nhưng, nhà tâm lý học Mỹ Terman (1954) đã khẳng định thì, cho đến năm 1950 cũng chỉ mới có những nghiên cứu rất tản mạn về lĩnh vực này. Sự kiện Liên Xô phóng thành công tàu vũ trụ vào năm 1961 đã thúc đẩy các quốc gia trên thế giới đề ra yêu cầu cấp thiết cho các nhà khoa học và đã đầu tư lớn cho những nghiên cứu tâm lý học về sáng tạo của con người dưới khẩu hiệu: “*Để cho quốc gia có thể sống sót thì mỗi cá nhân phải suy nghĩ sáng tạo*” (Donald Taylor, 1961, Toynebee, 1964).

Các nhà khoa học, trước hết là các nhà tâm lý học đã phát hiện ra tính nhiều mặt của sáng tạo, có bao nhiêu hoạt động của con người thì cũng có bấy nhiêu dạng sáng tạo. Từ phân tích sự sáng tạo, so sánh nó với tư duy, các nhà tâm lý học nhận ra nó *tương tự như tư duy giải quyết vấn đề* (Arnold 1962, Guilford 1967). Tính sáng tạo trở thành một thuộc tính nhân cách, tồn tại như một tiềm năng ở con người. Được gọi là sự sáng tạo cá nhân khi cái mới nằm trong thế giới kinh nghiệm của một người và được gọi là sáng tạo xã hội khi cái mới liên quan đến cả một nền văn hoá. Sáng tạo cá nhân có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển của nhân cách cụ thể và cũng là tiền đề của sáng tạo xã hội, điều kiện không thể thiếu cho sự phát triển của một xã hội, một nền văn hóa.

2. Những cách tiếp cận nghiên cứu sáng tạo

Vấn đề đặt ra trong khoa học, đặc biệt trong tâm lý học hiện nay là tiếp cận bản chất của sự sáng tạo như thế nào: qua phân tích nhân cách sáng tạo, phân tích sản phẩm sáng tạo hay qua quá trình sáng tạo và việc đánh giá cũng như giáo dục và phát huy tính sáng tạo của thế hệ trẻ và người lao động nói chung.

2.1. Tiếp cận sự sáng tạo dưới góc độ nhân cách

Guilford là người đầu tiên nói về các đặc điểm nhân cách của nhân cách sáng tạo và biểu diễn nó thành một mô hình. Ông cho rằng nhân cách sáng tạo được xác định bởi một tổ hợp các đặc điểm và năng lực sau: tính lưu loát (fluency), tính mềm dẻo (flexibility), tính chi tiết (elaboration), tính độc đáo (originality), tính nhạy cảm vấn đề (sensibility) và sự định nghĩa lại (redefinition). Những

ngiên cứu ở Viện nhân cách của trường Đại học Tổng hợp California đã đi đến kết luận như sau:

- Người sáng tạo trội hơn về tính phức hợp trong tư duy;
- Người sáng tạo tinh tế hơn và phức hợp hơn trong tâm vận động;
- Người sáng tạo có tính độc lập hơn trong đánh giá;
- Người sáng tạo tự ý thức cao hơn, tự tin cao hơn;
- Người sáng tạo luôn chống lại sự áp đặt và sự hạn chế.

Từ góc độ nhân cách, năm 1988, Pippig, nhà tâm lý học người Đức, định nghĩa: “Tính sáng tạo là thuộc tính nhân cách đặc biệt, thể hiện khi con người đứng trước hoàn cảnh có vấn đề. Thuộc tính nhân cách này là tổ hợp các phẩm chất tâm lý, mà nhờ đó con người trên cơ sở kinh nghiệm của mình và bằng tư duy độc lập tạo ra được ý tưởng mới, độc đáo, hợp lý trên bình diện cá nhân hay xã hội. Ở đó, người sáng tạo gạt bỏ được các giải pháp truyền thống và đưa ra giải pháp mới, độc đáo và thích hợp đối với vấn đề đặt ra”.

2.2. Tiếp cận sự sáng tạo dưới góc độ quá trình

Arnold (1964) và Guilford (1967) coi sáng tạo như là quá trình giải quyết vấn đề, vì mỗi tình huống giải quyết vấn đề đòi hỏi cá nhân tư duy sáng tạo. Đứng trước một vấn đề, con người huy động vốn kinh nghiệm của mình, kết hợp chúng thành cấu trúc mới và với cấu dạng mới này của kinh nghiệm thì vấn đề đặt ra được giải quyết.

Tâm lý học ngày nay chia quá trình sáng tạo thành bốn pha: *chuẩn bị, ấp ủ, bùng sáng và chứng thực*. Mỗi pha đòi hỏi ở cá nhân sáng tạo một trạng thái tâm lý nhất định. Trạng thái đầu tiên mà người sáng tạo phải trải nghiệm là *căng thẳng* (hung phấn), sau đó là *thất vọng*, ở pha thứ ba là *niềm vui* và trong pha cuối cùng là sự *tập trung cao độ*.

Dưới góc độ quá trình, năm 1962, Torrance đưa ra định nghĩa được coi là tốt nhất, mà theo đó “*Sáng tạo được hiểu là một quá trình tạo ra ý tưởng hoặc giả thuyết, thử nghiệm ý tưởng này đi đến kết quả. Kết quả này có ít nhiều mới mẻ, có chút ít cái gì đó trước đây con người chưa bao giờ nhìn thấy, chưa có ý thức về nó*”. Quá trình sáng tạo ở đây bao gồm tư duy tưởng tượng bay bổng, phát hiện, tò mò, thử nghiệm, thăm dò và đánh giá, v.v... Như vậy, dưới góc độ quá trình, sáng tạo là một quá trình hoạt động được kết thúc ở một sản phẩm mới độc đáo, được một nhóm người nào đó ở một thời điểm tương ứng thừa nhận là có ích. Tiêu chí đánh giá sự sáng tạo ở đây là: mới, độc đáo, cần thiết và được thừa nhận của một nhóm người.

2.3. Tiếp cận sự sáng tạo dưới góc độ sản phẩm

Định nghĩa của Ghiselin (1956) về sản phẩm sáng tạo được thừa nhận rộng rãi nhất, theo đó “sản phẩm sáng tạo là cấu dạng mới nhất của thế giới kinh nghiệm, được tạo nên bằng sự cấu trúc lại thế giới kinh nghiệm đã có trước đó, thể hiện rõ nhất sự nhận thức của chủ thể sáng tạo về thế giới và bản thân cũng như quan hệ giữa anh ta với thế giới ấy”.

Theo Guilford có hai loại sản phẩm sáng tạo: (i) Sản phẩm sáng tạo cụ thể có thể cảm nhận được hay sản phẩm sáng tạo được một nền văn hoá thừa nhận và (ii) Sản phẩm tâm lý không chỉ đạt được bằng hoạt động cụ thể bên ngoài, không nhất thiết cảm nhận được bằng giác quan mà có thể chỉ là những ý tưởng được bộc lộ ra hay chỉ tồn tại trong dạng sản phẩm của tư duy.

Tính mới mẻ của sản phẩm sáng tạo là tiêu chuẩn, thước đo về mức độ của tính sáng tạo. Ban đầu, sáng tạo được phân ra hai mức độ: được coi là trình độ cao khi sự sáng tạo mang tính khai sáng dẫn đến sự phát triển, đổi mới một xã hội, một nền văn hoá; còn sáng tạo ở mức độ thấp chỉ mở rộng thêm kinh nghiệm cá nhân.

Để có thể thực thi việc đánh giá tính sáng tạo trong hoạt động khoa học - kỹ thuật và kinh tế - xã hội, Irving Taylor đã phân chia sự sáng tạo ra năm cấp độ: cấp độ *biểu hiện*, đó là sự sáng tạo trẻ thơ, cấp độ *tạo tác* là khi cá nhân đã có những kỹ năng nhất định để thực hiện ý tưởng; cấp độ *đổi mới*, cá nhân đã có thể thao tác được, tức tìm thấy những quan hệ mới giữa những sự vật được tác động đến; cấp độ *cải tiến* là cá nhân sáng chế cái mới; cấp độ *khai sáng* là khi người sáng tạo đưa ra được ý tưởng hay sản phẩm mới, độc đáo có ý nghĩa khai sáng văn hoá.

Mặc dù nhìn từ góc độ truyền thống văn hoá toàn xã hội, tính sáng tạo ở cấp độ cá nhân là không có ý nghĩa, nhưng chính sáng tạo cá nhân tạo ra tính sáng tạo xã hội, cấp độ sáng tạo mà cái mới do nó tạo ra dẫn đến sự phát triển của một nền văn hoá, của một xã hội mới. Trong quan niệm này thì việc giáo dục tính sáng tạo ở cấp độ cá nhân là con đường, điều kiện tất yếu để tạo ra sự sáng tạo ở cấp độ xã hội.

2.4. Lý thuyết trí sáng tạo của Lowenfeld

Dưới tiếp cận nhân cách sáng tạo, tác giả Lowenfeld phân biệt ra bốn yếu tố và bốn năng lực mà ông coi như các tiêu chí đánh giá nhân cách sáng tạo.

Những yếu tố của trí sáng tạo gồm: Tính nhạy cảm (sensitivity); tính lưu loát, trôi chảy (fluency); tính linh hoạt, mềm dẻo (flexibility) và tính độc đáo (originality).

Còn các năng lực sáng tạo là: định nghĩa mới (new definition), phân tích (analyse), tổng hợp (synthese) và liên kết các tổ chức (cohesion of organization).

a. Các yếu tố của trí sáng tạo

- *Tính nhạy cảm (sensitivity)*: Người sáng tạo luôn cảm thấy không yên ổn, không thoả mãn đối với mọi cái mà anh ta nhìn thấy, nghe thấy, sờ mó thấy v.v... điều mà người ít nhạy cảm không để ý, không thắc mắc.

- *Tính lưu loát (fluency)*: Lowenfeld hiểu tính lưu loát theo nghĩa của Guilford, tức là tính *sẵn sàng tiếp nhận ý tưởng mới*, là thuộc tính thứ hai của người sáng tạo.

- *Tính mềm dẻo (flexibility)*: Đây là năng lực của người sáng tạo làm cho họ *thích ứng rất nhanh*. Theo quan niệm này thì *mẫu* là cái phá hỏng tính mềm dẻo của người sáng tạo vì phải so sánh ý tưởng của mình với một loạt các bản vẽ mẫu khô cứng, dập khuôn.

- *Tính độc đáo (originality)*: Yếu tố này được hiểu là cái *ngược lại* trong sự so sánh, đối chiếu với *cái quen thuộc*. Người sáng tạo thường đưa ra cách thức giải quyết vấn đề không quen thuộc và tìm ra câu trả lời lạ cho vấn đề đặt ra, những giải quyết này nảy sinh trong tưởng tượng riêng của họ, khác với những gì chúng ta đã nghe hoặc đọc được một lần nào đó.

b. Các năng lực sáng tạo

- *Năng lực định nghĩa mới (new definition)*: Người sáng tạo có khuynh hướng luôn thay đổi chức năng của vật liệu mà họ đang sử dụng. Năng lực này thể hiện ở sự kết hợp một cách có ý nghĩa nhiều sự vật, đối tượng khác nhau thành cái mới.

- *Năng lực phân tích (analyse)*: Lowenfeld hiểu phân tích là tìm ra từng cái riêng trong sự xem xét toàn thể thống nhất. Người sáng tạo tìm cách phân tích, tìm sự khác nhau giữa những sự vật hiện tượng.

- *Năng lực tổng hợp (synthese)*: Người sáng tạo biết kết hợp có ý nghĩa những yếu tố khác nhau thành một cái mới hơn một chút.

- *Năng lực cố kết các tổ chức (cohesion of organic)*: Theo nguyên tắc này, người sáng tạo tìm ra cách giải quyết vấn đề hay tình huống nảy sinh tạo thành một tổng thể hài hòa, hấp dẫn, tiết kiệm hơn, kinh tế hơn... và được Lowenfeld cho rằng chất lượng của chúng đạt được nhờ sự cố kết hài hòa bên trong.

3. Kỹ năng phát triển nghề nghiệp cho tương lai của nhà quản lý

Peter Drucker đã đưa ra một nhận định về hiện tượng phổ biến đối với nhà quản lý là *khủng hoảng tuổi trung niên của các nhà quản lý*, vì hầu hết đều do buồn chán. Lý giải cho hiện tượng này, P.Drucker cho rằng, sau khoảng 20

năm làm cùng một công việc, họ trở nên rất thành thạo với công việc của mình, nhưng họ không còn học hỏi hay đóng góp hay đổi mới với nguy cơ trong công việc nữa. Tuy vậy, họ vẫn phải tiếp tục đổi mới với 20, thậm chí 25 năm và có thể còn nhiều năm làm việc hơn nữa. Đó là lý do tại sao quản lý bản thân ngày càng hướng những nhà quản lý tới nghề nghiệp thứ hai.

Dựa trên quan điểm của P.Drucker, có thể hiểu *kỹ năng phát triển nghề nghiệp cho tương lai là khả năng xác định thời điểm, lựa chọn con đường phù hợp nhất để xây dựng nghề nghiệp thứ hai cho bản thân của nhà quản lý trên cơ sở thấu hiểu bản thân, khả năng vận dụng năng lực chuyên môn và kinh nghiệm quản lý cũng như sự say mê cống hiến, nhờ vậy bản thân có cơ hội đóng góp lâu dài và hữu ích cho cộng đồng.*

P.Drucker đã đặt ra câu hỏi làm thế nào để có thể “có việc làm” trong suốt 50 năm của cuộc đời làm việc? Và câu trả lời, đó là cần phải tìm kiếm cho mình một lĩnh vực hoạt động khác, một lĩnh vực hoạt động mới, để phát triển tiềm năng cá nhân, sử dụng hiệu quả hơn năng lực chuyên môn, năng lực quản lý và tạo ra động lực mới cho bản thân. Có thể coi đây là một cách *tái cấu trúc nghề nghiệp*.

3.1. Trí sáng tạo trong hình thành kỹ năng phát triển nghề nghiệp cho tương lai của nhà quản lý

Để tìm kiếm cho mình một lĩnh vực hoạt động mới nhằm phát triển tiềm năng cá nhân, sử dụng hiệu quả hơn năng lực chuyên môn, năng lực quản lý và tạo ra động lực mới cho bản thân, nhà quản lý có thể sử dụng nhiều cách thức khác nhau. Một trong những cách thức là có thể giúp nhà quản lý thành công trong tìm kiếm nghề nghiệp cho tương lai cho riêng mình, phù hợp nhất với mình, tạo ra sự độc đáo khác biệt cho tổ chức mình tiếp tục cống hiến, là phát triển trí sáng tạo cho bản thân.

- Rèn luyện năng lực định nghĩa mới lĩnh vực hoạt động của cá nhân

Nhà quản lý tìm cách nhìn nhận nghề nghiệp bản thân đang theo đuổi dưới một góc độ mới, không cố định, không tuyệt đối duy nhất. Tìm kiếm xem có bao nhiêu lĩnh vực gắn với nó, có thể sử dụng những kiến thức và kinh nghiệm, phẩm chất, hệ giá trị của nhà quản lý đang sở hữu để thành công với lĩnh vực gắn đó. Một cách khác nữa, để tìm kiếm nghề nghiệp thứ hai, nhà quản lý tìm ra một lĩnh vực hoạt động hoàn toàn mới mà ở đó, họ có thể phát huy được lợi thế của bản thân, để trở thành người sáng lập.

- Rèn luyện năng lực phân tích bản thân và các lĩnh vực hoạt động

Nhà quản lý cần tìm cách phân tích nghề nghiệp bản thân và phân tích những yêu cầu khác nhau của lĩnh vực đang hoạt động, từ đó có thể tìm ra được lĩnh

vực hoạt động mới. Mặt khác, khi đi sâu phân tích lĩnh vực hoạt động khác, có thể khám phá ra sự phù hợp giữa đặc điểm cá nhân với yêu cầu công việc mới, để từ đó có thể tham gia vào lĩnh vực hoạt động đó một cách thuận lợi.

- *Rèn luyện năng lực tổng hợp đặc điểm cá nhân và các lĩnh vực hoạt động*

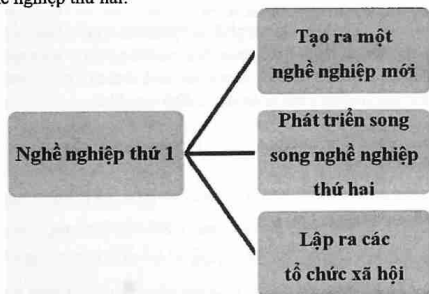
Nhà quản lý sáng tạo biết tìm cách kết hợp có ý nghĩa những yêu cầu của lĩnh vực hoạt động khác nhau, yêu cầu xã hội khác nhau thành một cái mới, nhờ vậy có thể tạo lập một lĩnh vực hoạt động mới. Cũng có thể, nhờ việc kết hợp những yêu cầu công việc với đặc điểm cá nhân theo một cách hoàn toàn mới, sẽ tạo ra lĩnh vực hoạt động mới, để tiếp tục phát triển nghề nghiệp cá nhân.

- *Rèn luyện năng lực cổ kết các lĩnh vực khác nhau theo một logic mới*

Theo nguyên tắc này, nhà quản lý sáng tạo tìm ra cách để cùng tham gia cả hai lĩnh vực hoạt động và hỗ trợ các lĩnh vực hoạt động với nhau, hoặc tìm cách sắp xếp thời gian hài hòa để cùng tham gia các lĩnh vực hoạt động khác nhau mà không làm giảm hiệu quả hay hiệu suất hoạt động nhờ sự kết hợp hài hòa bên trong.

3.2. Các con đường phát triển nghề nghiệp cho tương lai của nhà quản lý

Sử dụng trí sáng tạo, như một công cụ tư duy, nhà quản lý có thể lựa chọn các con đường khác nhau để tìm kiếm cho mình một nghề nghiệp thứ hai, tạo cơ hội kéo dài thời gian làm việc, tạo động lực làm việc, tạo niềm vui sống và tăng thêm sự cống hiến cho tổ chức và cộng đồng. Có ba con đường để phát triển nghề nghiệp thứ hai:



Hình 1: Ba con đường để phát triển nghề nghiệp của nhà quản lý theo P.Drucker

Lựa chọn *con đường thứ nhất*, tạo ra một nghề nghiệp mới, nhà quản lý có thể lựa chọn cách thức chuyển từ tổ chức này sang tổ chức khác cùng trong lĩnh

ực hoạt động, sang lĩnh vực hoạt gần, hoặc chuyển sang một lĩnh vực hoạt động hoàn toàn mới và có thể thành công, dựa trên những phẩm chất chung của nhà quản lý, sự đúc kết kỹ năng quản lý trong yếu từ khi khởi nghiệp.

Lựa chọn *con đường thứ hai*, phát triển song song nghề nghiệp thứ hai. Nhà quản lý có thể lựa chọn hình thức làm việc bán thời gian, toàn thời gian hay tư vấn, đầu tư... Con đường này giúp họ có điều kiện tiếp cận vấn đề một cách đa diện hơn cho cả hai lĩnh vực nghề nghiệp, nhờ vận dụng được cách thức quản lý của lĩnh vực hoạt động này vào lĩnh vực hoạt động kia.

Con đường thứ 3 để nhà quản lý, lãnh đạo lựa chọn là sau khi đã rất thành công với lĩnh vực nghề nghiệp thứ nhất, họ giảm dần thời gian cho lĩnh vực này để đầu tư cho lĩnh vực hoạt động mới, thường là phi lợi nhuận như lập ra các tổ chức xã hội (quỹ học bổng, quỹ từ thiện, quỹ bảo vệ thiên nhiên...).

Tuy nhiên, cũng cần nhấn mạnh rằng, tiếp tục phát triển nghề nghiệp sau khi đã có được thành công trong một lĩnh vực cụ thể không phải là trường hợp phổ biến đối với các nhà quản lý, lãnh đạo. Có thể không hiếm trường hợp, nhà quản lý, lãnh đạo “nghỉ hưu ngay khi còn tại vị”. Tuy nhiên, với điều kiện sống ngày càng được nâng cao, tuổi thọ ngày càng tăng, và nghề quản lý là một nghề đặc biệt đòi hỏi sự tích lũy kinh nghiệm, thì làm việc suốt đời là một cơ hội cho bản thân nhà quản lý và cho cả xã hội.

Như vậy, những thách thức trong quản lý bản thân có vẻ rất đa dạng và ngày càng nâng cao. Giờ đây, không phải tổ chức tồn tại lâu hơn cá nhân nữa, mà cá nhân có thể tồn tại lâu hơn tổ chức, nhờ sự năng động, không ngừng học hỏi và chấp nhận thách thức để tạo ra sự khác biệt cho cá nhân trong một lĩnh vực họ đạt được thành công nhất hoặc nhiều lĩnh vực khác.

Tài liệu tham khảo

1. James H.D (*chủ biên*) (2008), *Quản trị học căn bản*, NXB Lao động-Xã hội.
2. Trần Kiều (2005), *Trí tuệ và đo lường trí tuệ*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Peter Drucker (2011), *Những nguyên lý quản trị bất biến mọi thời đại*, NXB Trẻ.
4. Nguyễn Huy Tú (2002), *Xu thế và phương pháp đánh giá tiềm năng trí tuệ con người*, Báo cáo khoa học, Hội thảo của chương trình KHCN cấp Nhà nước KX-05.