

## Como Alcançar a Criatividade Nas Organizações?

A atividade de criar significa produzir algo de onde antes não havia nada e por isso muitos autores consideram a criatividade como a capacidade de lidar com o desconhecido, produzindo resultados a partir da convivência com o imponderável. Para as empresas, criar é uma condição básica para sua sobrevivência, pois a criatividade traz inovação nos produtos e serviços. Thomas Edison dizia que a invenção é 99% transpiração e 1% inspiração e que, por isso mesmo, as organizações deveriam trabalhar bastante uma determinada ideia para alcançá-la. Mas, ainda existem pessoas que acreditam ser a criatividade uma característica nata ou seja, para elas os seres humanos nascem criativos ou não. Porém, a realidade é que para serem bem sucedidas as organizações devem se esforçar bastante para serem criativas e, as empresas com muitas ideias inovadoras, acabam formando essas ideias nas suas equipes. Na verdade, os fracassos são vistos como oportunidade para o aprendizado. Dessa forma, o primeiro passo é estimular as pessoas na empresa a darem ideias e sugestões, não como uma atividade passiva ou com uma caixa de sugestões. Na verdade, uma das técnicas mais utilizadas nas organizações para gerar novas ideias é o "Brainstorming", o qual dá liberdade às pessoas para contribuírem de forma significativa sem serem criticadas pelos demais participantes. Alguns estudiosos acreditam que são necessários três ingredientes para dotar uma empresa de ideias criativas:   
• Uma liderança que apóie as sugestões de todos.   
• Uma estrutura que funcione envolvendo secretários a fim de tomarem nota dessas sugestões e permitirem compartilhar essas ideias com toda a organização.   
• Supervisores a fim de promover as sugestões.   
Barreiras   
A) Barreiras de Percepção: Dificuldades em isolar o problema; Tendência para delimitar o problema; Incapacidade de enxergar o problema de vários ângulos; Ver o que se espera ver; Saturação; Dificuldade em utilizar todos os estímulos sensoriais.   
B) Barreiras Culturais e Ambientais: (Culturais: Tabus - como pensar que a fantasia e a reflexão são uma perda de tempo, que o divertimento é só para crianças, que a tradição é preferível; mudanças e que todos os problemas podem ser resolvidos de maneira científica e com muito dinheiro) (Ambientais: Falta de cooperação entre colegas, um chefe autocrático que valoriza suas prioridades e a falta de aceitação de sugestões).   
C) Barreiras Emocionais: Às vezes, algumas pessoas não compartilham suas ideias com medo do ridículo. Sendo assim, as barreiras emocionais incluem o medo de cometer erros e a preferência em julgar, em vez de gerar ideias.   
D) Barreiras Intelectuais e de Expressão: Resultam numa escolha ineficiente de técnicas mentais ou numa falta de habilidades intelectuais. As de expressão inibem a nossa capacidade de comunicar ideias a nós mesmos e aos outros. Além disso, observa-se que muitos líderes não são "anteados" com os tempos modernos e muitos deles ainda afirmam os seguintes absurdos:   
• "Vocês aqui não são pagos para pensar; vocês são pagos para fazer!"   
• "Isso não é hora para ter ideias... não estamos no meio de uma crise!"   
É impressionante como algumas empresas, justo em um momento de crise perdem completamente o senso de direção e tentam moldar o mundo ao seu modelo; e não ao contrário. Porém, uma das principais tarefas de um líder "anteadado" com o seu tempo é justamente criar um ambiente favorável; gerar o de ideias e soluções criativas. Ou seja, fazer o seu colaborador pensar. Mas, para isso, a primeira providência seria abolir toda e qualquer formalidade, pois é exatamente em um ambiente informal que a imaginação se liberta e o trânsito das boas ideias descongestiona. Dessa forma, deve-se acabar de vez com a reverência às pessoas com cargos mais elevados que, na maioria das vezes, é pura perda de tempo - e tempo é o bem mais precioso de uma organização. Na verdade, um ambiente irreverente desafia as normas, a lógica e a autoridade, mas é assim que surgem as soluções de maior valor para as empresas. A alegria, o sorriso e o bom humor desinfetam o ambiente das velhas ideias, dos preconceitos e torna a empresa "viva". Um pouco mais barulhenta, é claro, mas ao mesmo tempo mais inovadora. A inquietude de um líder em aceitar o mundo como ele é promove um ambiente inquieto, muito parecido com uma oficina de criação artística, mas desbloqueia os dons artísticos de cada um de nós. Sendo assim, o líder deve desafiar os processos perguntando:   
• "Por que fazemos desse jeito?"   
• "Por que não fazer de forma completamente diferente?"   
Diante disso, o líder deve estipular metas desafiadoras, energizando os membros da sua equipe e remunerando as pessoas para pensar, imaginar e sonhar com uma empresa e produtos melhores.

## Sobre o Autor

Professor, consultor e palestrante. Articulista do Jornal do Commercio (RJ) e co-autor do livro: "Trabalho e Vida Pessoal - 50 Contos Seleccionados" (Ed. Qualitymark, Rio de Janeiro, 2001). Por mais de 20 anos treinou equipes de Atendentes, Supervisores e Gerentes de Vendas, Marketing e Administração em várias empresas multinacionais de bens de consumo e de serviços. Elaborou o

curso de "Gestão Empresarial" e atualmente ministra palestras e treinamentos "in Company" nas áreas de Marketing, Administração, Técnicas de Atendimento ao Cliente, Secretariado e Recursos Humanos. Graduado em Administração de Empresas, especialista em Marketing e Gestão Empresarial, com MBA em Marketing no Mercado Globalizado e complementação pedagógica. Contatos: [jcss\\_sc@click21.com.br](mailto:jcss_sc@click21.com.br); (21) 2233-1762 / (21) 9423-9433 [www.profigestao.blogspot.com](http://www.profigestao.blogspot.com) <http://br.linkedin.com/pub/julio-cesar-s-santos/25/544/1b8> &nbsp; &nbsp;

Source: <http://www.artigopt.com>