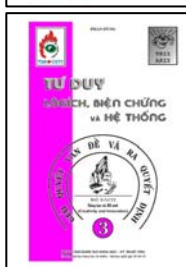


Tủ sách Sáng tạo và đổi mới

BTSK xin đăng trích đoạn, rút ra từ Bộ sách “Sáng tạo và đổi mới” của thầy Phan Dũng tới các anh, chị quan tâm môn học Phương pháp luận sáng tạo. Anh, chị nào muốn đọc đầy đủ, xin đọc cuốn số 1: **Giới thiệu Phương pháp luận sáng tạo và đổi mới**



3.3.3. Nguyên nhân thành công ở thế kỷ 21: Sáng tạo và đổi mới – Tri thức

- Con người vốn có nhu cầu tồn tại và phát triển. Để thỏa mãn các nhu cầu này, con người gặp hoặc đề ra các bài toán cần giải. Tuy nhu cầu có nhiều loại, nhưng do đặc điểm của kinh tế thị trường: nhiều sản phẩm, dịch vụ có thể mua được bằng tiền, xuất hiện nhu cầu tương đối vạn năng: nhu cầu có nhiều tiền (trở nên giàu, thành công về kinh tế).

Theo Lester Thurow, các nghiên cứu phát triển kinh tế ở thế kỷ 19 và 20 cho thấy: một cá nhân, công ty hoặc quốc gia đều đã trở nên giàu nếu có một hoặc kết hợp vài trong số bốn nguyên nhân sau:

1. Có tài nguyên thiên nhiên nhiều hơn những người xung quanh.
2. Sinh ra đã giàu (được thừa kế tài sản lớn từ đời trước), có vốn tính theo đầu người lớn hơn những người xung quanh.
3. Có công nghệ tiên tiến hơn những người xung quanh.
4. Có nguồn nhân lực tốt hơn những người xung quanh.

Có câu hỏi đặt ra: Ở thế kỷ 21, nguyên nhân nào làm cho một cá nhân, công ty hoặc quốc gia thành công về kinh tế? Câu trả lời là, do tác động của ba khuynh hướng lớn nêu ở phần đầu mục này, ba nguyên nhân đầu càng ngày càng giảm bớt vai trò.

Toàn cầu hóa kinh tế thị trường làm cho các tài nguyên thiên nhiên luân chuyển khắp thế giới. Điều này có nghĩa, không có sẵn tài nguyên thiên nhiên, có tiền, bạn vẫn mua được các tài nguyên thiên nhiên dưới dạng các quặng khoáng sản, nguyên, nhiên, vật liệu thô... Các tiến bộ khoa học-kỹ thuật làm tỷ trọng nguyên, nhiên, vật liệu trong sản phẩm càng ngày càng giảm, làm giá của các tài nguyên thiên nhiên có khuynh hướng rẻ đi. Giá thực (sau khi trừ đi lạm phát..) của các nguyên liệu thô năm 1990 chỉ bằng 60 % năm 1980 và năm 1980 chỉ bằng 70 % năm 1970. Điều này làm cho những ai giàu vì nguyên nhân duy nhất là có tài nguyên thiên nhiên nhiều hơn những người xung quanh không còn giàu như trước nữa. Cuối thế kỷ 19, Argentina là một trong những nước giàu nhất thế giới. Đến năm 1929 họ vẫn còn giàu ngang với nước giàu nhất châu Âu. Ngày nay, Argentina chỉ được xếp vào danh sách các nước đang phát triển, thậm

chí, trở thành con nợ lớn và suýt bị vỡ nợ. Điều tương tự cũng xảy ra với Chile. New Zealand đã có lúc đứng thứ ba thế giới về thu nhập tính theo đầu người. Hiện nay, New Zealand được xếp vào cuối danh sách của các nước châu Âu thuộc Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), chỉ đứng trên Hy Lạp và Bồ Đào Nha. Chính người New Zealand đang lo lắng nói về “*hội chứng New Zealand*” và sợ rằng, nếu không có các biện pháp tích cực thì có thể biến thành “*căn bệnh Argentina*”. Trong khi đó, Việt Nam ta trong suốt lịch sử của mình, chưa bao giờ là đất nước giàu vào loại nhất thế giới nhờ tài nguyên thiên nhiên.

Tương tự, người ta tạo ra được thị trường vốn toàn cầu luân chuyển khắp thế giới, hoạt động theo kiểu ở đâu sinh lời nhanh thì dòng vốn đổ đến. Điều này có nghĩa, ưu thế của người sinh ra đã giàu (nhờ vốn tích lũy từ các đời trước để lại) dần bị mất, vì một người khởi nghiệp với hai bàn tay trắng có thể vay được từ ngân hàng số tiền lớn nếu người đó có dự án khả thi và vấn đề vốn được giải quyết.

Ngày nay, cũng do toàn cầu hóa, các loại công nghệ cũng luân chuyển khắp thế giới. Nếu bạn có tiền và không bị cấm vận, bạn có thể mua ngay được công nghệ sản xuất tiên tiến nhất thế giới và đối thủ của bạn không còn ưu thế công nghệ so với bạn.

Trong khi đó, với thời gian, nguyên nhân thứ tư: Có lực lượng lao động tốt hơn những người xung quanh nổi lên thành nguyên nhân quan trọng nhất và dần trở thành nguyên nhân duy nhất để thành công về kinh tế.

Ở thế kỷ 19 và 20, lực lượng lao động tốt hơn những người xung quanh được hiểu là lực lượng lao động được đào tạo bài bản, có các kỹ năng nghề nghiệp tốt hơn những người khác. Ở quy mô quốc gia, phát triển nguồn nhân lực (Human Resource Development) để có được lực lượng lao động tốt hơn các quốc gia khác là một trong các nhiệm vụ chính của hệ thống giáo dục-đào tạo.

Người ta gọi nhóm các nước giàu nhất thế giới là “*Câu lạc bộ các nước giàu nhất thế giới*”. Từ năm 1870 đến những năm 1990, ba nước giàu về tài nguyên thiên nhiên là Argentina, Chile và New Zealand bị loại ra khỏi Câu lạc bộ. Cũng trong suốt hơn một trăm năm đó, duy nhất Nhật Bản với tư cách quốc gia công nghiệp được gia nhập Câu lạc bộ chính bằng con đường phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục-đào tạo. Đối với ba nguyên nhân khác: tài nguyên thiên nhiên, vốn tính theo đầu người, công nghệ, Nhật Bản đều có xuất phát điểm thua kém các nước phát triển khác.

Việc chú ý phát triển nguồn nhân lực còn có tính truyền thống vì triết lý cổ của Nhật dạy rằng:

Ông chủ kém là ông chủ để đất mọc toàn cỏ dại.

Ông chủ giỏi là ông chủ biết trồng lúa.

Ông chủ thông minh: biết làm cho đất màu mỡ.

Ông chủ sáng suốt: biết chăm sóc người làm.

M. Morishima cho biết, chính phủ Nhật Bản đã bắt tay vào việc tạo dựng một hệ thống trường học hiện đại cùng với việc ban hành *bakusei* (Luật giáo dục) vào năm 1872, tức là chỉ hai năm sau khi Anh thực hiện Luật giáo dục và 7 năm sau khi Mỹ xóa bỏ chế độ nô lệ. Để làm điều này, người ta chia đất nước thành khoảng 50.000 khu vực trường học phổ thông, trên cơ sở là mỗi khu vực đảm nhận 600 người và đã áp dụng chế độ học tập bắt buộc trên toàn quốc, thông qua việc xây dựng một trường học tại mỗi khu vực. Hơn thế, những trường học này được tiêu chuẩn hóa và không phân biệt vị trí xã hội, lý lịch hay giới tính của người học. Năm 1873 mới chỉ 28% tổng số

dân cư ở độ tuổi đến trường đi học, năm 1882, con số này là 50%, năm 1895 là 67% và năm 1904 đã đạt 98%.

Ở thế kỷ 21, lực lượng lao động tốt hơn những người xung quanh được hiểu cao hơn: Ngoài việc được đào tạo bài bản để có các kỹ năng nghề nghiệp tiên tiến, lực lượng lao động còn phải có thêm các kỹ năng mới, đặc biệt trong đó là các kỹ năng sáng tạo và đổi mới.

Trước đây, nói đến sáng tạo và đổi mới, thường người ta cho rằng, chỉ lĩnh vực nghiên cứu khoa học-kỹ thuật mới cần những nhân viên suy nghĩ sáng tạo. Điều này được phản ánh trong câu chuyện sau:

“Một buổi tối E. Rutherford (nhà vật lý được giải thưởng Nobel) ghé vào phòng thí nghiệm. Mặc dù đã rất muộn, một nhân viên của ông vẫn đang miệt mài làm thí nghiệm với các máy đo. Rutherford hỏi: “*Anh làm gì muộn vậy?*”. Người nhân viên trả lời: “*Thưa giáo sư, tôi làm việc*”.

- Thế ban ngày anh làm gì?
- Tôi làm việc, tất nhiên.
- Và sáng sớm anh cũng làm việc?
- Vâng, thưa giáo sư, sáng sớm tôi cũng làm việc.

Người nhân viên xác nhận và chờ đợi lời khen từ nhà bác học nổi tiếng. Rutherford sa sầm mặt và bực bội hỏi: “*Hãy nghe đây, khi nào thì anh suy nghĩ?*”

Cũng chính Rutherford thường sử dụng tiêu chuẩn sau để chọn nhân viên: Ông giao một đề tài cụ thể cho người mới được tuyển. Sau khi hoàn thành, nếu người đó còn đến hỏi ông làm gì tiếp theo thì ông cho thôi việc. Ông đòi hỏi nhân viên phải biết suy nghĩ độc lập và có ý tưởng sáng tạo để phát triển tiếp công việc được giao.

Còn trong các lĩnh vực khác, người ta cho rằng chỉ những nhà lãnh đạo, quản lý cấp cao mới cần sáng tạo, các cấp dưới là những người thừa hành, thậm chí, thiên lồi chỉ đâu đánh đấy. Dưới đây là câu chuyện xảy ra trong các công ty: Nhà quản lý bắt gặp nhân viên của mình không những không làm việc mà còn có dáng vẻ trầm tư bèn hỏi: “*Anh làm gì vậy?*”. Nhân viên trả lời: “*Báo cáo sếp, tôi suy nghĩ về công việc*”. Nhà quản lý sa sầm nét mặt, bực bội nói: “*Anh đã được đào tạo nghề nghiệp, vậy cứ thế mà làm. Người ta trả lương cho anh để anh làm việc chứ không phải suy nghĩ về công việc. Hãy vứt các suy nghĩ của anh đi mà bắt tay vào làm việc, nếu không, anh sẽ gặp rắc rối to đấy*”.

Ngày nay, tình hình đã thay đổi. Vào đầu những năm 1990, Bộ lao động Mỹ đặt hàng Hiệp hội Hoa Kỳ về huấn luyện và phát triển (The American Society for Training and Development) nghiên cứu để trả lời câu hỏi: “*Những người tìm việc trong tương lai cần có những kỹ năng cơ bản nào mới có việc làm?*” Kết quả, 13 kỹ năng được đưa ra, trong đó, tư duy sáng tạo được xếp đầu tiên, xem Hình 1: Các kỹ năng mới của tương lai.

1	Tư duy sáng tạo Creative Thinking	Khi công việc ngày càng trở nên linh động hơn thì các giải pháp của người lao động cũng cần phải sáng tạo hơn.
2	Xác định mục tiêu / Thúc đẩy hành động Goal-Setting/Motivation	Người lao động cần phải xác định được mục tiêu cần đạt và kiên trì để đạt mục tiêu đó.

3	Các kỹ năng quan hệ giữa người và người Interpersonal Skills	Có khả năng làm việc ăn ý với nhà cung cấp, đồng nghiệp và khách hàng sẽ là yêu cầu thiết yếu cho các công việc trong tương lai.
4	Khả năng lãnh đạo Leadership	Người lao động ngày càng được yêu cầu nhận lãnh nhiều trách nhiệm hơn và hướng dẫn các đồng nghiệp của mình khi cần thiết.
5	Học cách học Learning to Learn	Người lao động cần biết cách học để có được các thông tin và kỹ năng mới, và biết áp dụng chúng vào công việc của mình.
6	Biết lắng nghe Listening	Biết lắng nghe sẽ giúp cho người lao động hiểu được những bận tâm của đồng nghiệp, những nhà cung cấp và khách hàng.
7	Thương thuyết Negotiation	Người lao động cần có khả năng xây dựng sự thỏa thuận thông qua việc cho và nhận.
8	Kỹ năng giao tiếp bằng lời nói Oral Communications	Người lao động phải có khả năng trả lời một cách rõ ràng những mối bận tâm của đồng nghiệp, nhà cung cấp và khách hàng.
9	Tính hiệu quả của tổ chức Organizational Effectiveness	Nhân viên phải hiểu rõ cách thức đáp ứng các mục đích của công ty và họ cần phải làm việc như thế nào để góp phần đạt được những mục đích đó.
10	Kỹ năng phát triển nghề nghiệp/nhân cách Personal/Career Development Skills	Những nhân viên đáng quý nhất là những người hiểu được rằng họ cần phải luôn luôn phát triển trong công việc của họ.
11	Giải quyết vấn đề Problem Solving	Các tổ chức lao động mới sẽ luôn đòi hỏi tất cả nhân viên giải quyết vấn đề và tìm kiếm lời giải.
12	Tự trọng Self-Esteem	Các cán bộ quản lý công ty nói rằng họ muốn có những người lao động tự hào về chính bản thân và các khả năng của mình.
13	Làm việc đồng đội Teamwork	Làm việc một cách hợp tác có nghĩa: người lao động phải biết phân chia công việc một cách công bằng, hiệu quả và cùng làm việc với nhau để đạt được mục đích chung của cả nhóm.

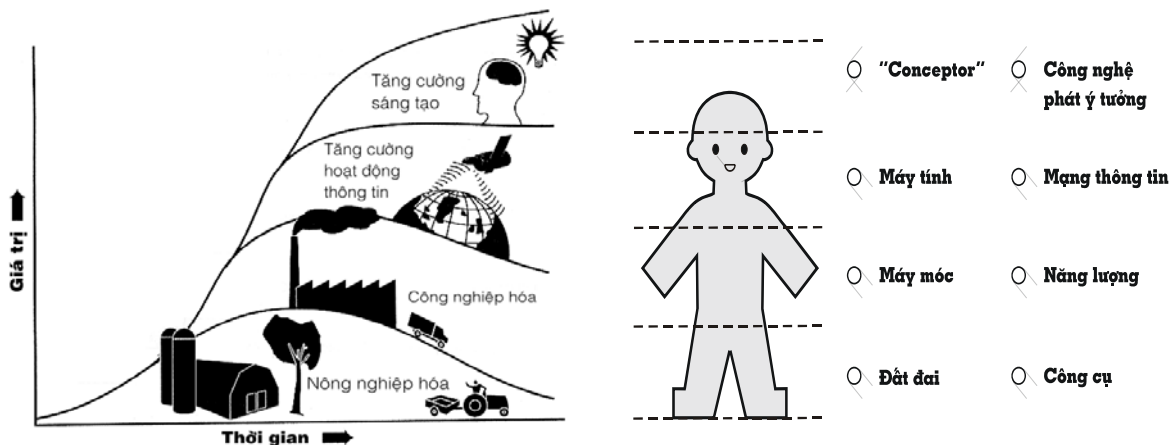
Hình 1: Các kỹ năng mới của tương lai

Như vậy, nguyên nhân duy nhất còn lại để một cá nhân, công ty, quốc gia thành công về mặt kinh tế ở thế kỷ 21 là có nguồn nhân lực tốt hơn những người xung quanh: nguồn nhân lực

có khả năng tạo ra nhiều giá trị thặng dư hơn những người xung quanh bằng sáng tạo và đổi mới.

Bạn có thể hình dung cách làm ăn đã bắt đầu từ thế kỷ 20 và ngày càng phổ biến ở thế kỷ 21 như sau: Bạn khởi sự doanh nghiệp với vốn tự có rất ít nhưng bạn có khả năng phát hiện vấn đề và tìm được lời giải. Bạn lập dự án và có thể vay từ ngân hàng hoặc quỹ tư bản mạo hiểm (Venture Capital) một số tiền lớn. Với số tiền đó, bạn có thể mua công nghệ tiên tiến, các nguyên, vật liệu cần thiết và trả tiền thuê nhân công. Nếu bạn và lực lượng lao động của bạn sáng tạo và đổi mới hơn những người khác, lợi nhuận của bạn sẽ cao hơn những người khác. Bạn trả được vốn vay và nâng lương cho các lao động của mình. Bạn lại lập dự án mới, cần tiền lại vay tiếp và cứ như thế... Tóm lại, bạn và nguồn nhân lực của bạn phải sáng tạo và đổi mới tốt hơn những người xung quanh mới hy vọng thành công về kinh tế ở thế kỷ 21. Đây là cách đi của nhiều công ty nhỏ để sau này trở thành các tập đoàn lớn như Sony, Honda... và để Bill Gates trong vòng chưa tới 30 năm trở thành người giàu nhất thế giới.

• Theo nhiều tác giả, ví dụ, T. Murakami và những người khác, xã hội loài người phải trải qua bốn thời đại, còn gọi là bốn lần sóng phát triển hoặc là bốn lần sóng văn minh: *nông nghiệp, công nghiệp, thông tin và sáng tạo* (hay còn gọi là *tri thức*) với những công cụ lao động (hiểu theo nghĩa rộng nhất) tương ứng với các bộ phận của cơ thể người, xem Hình 2.



Hình 2: Bốn nền văn minh của xã hội loài người và những yêu cầu tương ứng với các bộ phận trên cơ thể người

Thực tế cho thấy, sự phát triển liên tục, ổn định và bền vững chỉ có thể xảy ra khi sự phát triển, vào những thời kỳ lịch sử cần thiết, phải chuyển từ nguyên lý/hệ thức (Paradigms) này sang nguyên lý khác. Ví dụ, nhờ cải tiến, tốc độ xe do ngựa kéo ngày càng tăng nhưng ở đây có giới hạn của sự phát triển: xe loại đó không bao giờ đạt được tốc độ của con ngựa phi một mình. Nếu bạn muốn phát triển tiếp, bạn phải chuyển sang ô tô, hoạt động theo nguyên lý khác. Tương tự như vậy, xã hội loài người phải chuyển từ nguyên lý phát triển này sang nguyên lý phát triển khác để có được sự phát triển mãi.

Thời đại nông nghiệp chấm dứt thời kỳ săn bắn, hái lượm, du cư, sử dụng đôi chân rất nhiều bằng việc định cư, trồng trọt và chăn nuôi, sử dụng các công cụ lao động còn thủ công khai thác đất đai. Ở thời đại công nghiệp, mọi người lao động dùng tay điều khiển các máy móc. Còn chính các máy móc đó hoạt động bằng năng lượng ngoài cơ bắp, giúp tăng sức mạnh và nối dài đôi tay của con người. Ở thời đại thông tin, tương tự, máy tính, các mạng lưới thông tin giúp tăng sức mạnh, nối dài các bộ phận thu, phát thông tin trên cơ thể người như các giác quan, tiếng nói, chữ viết, hình vẽ... và một số hoạt động logic của bộ não.

Ở những nước phát triển, người ta đã bắt đầu nói về thời đại sáng tạo (hay tri thức) cùng các công cụ sử dụng trong thời đại đó (cách tạo khái niệm – Conceptor; công nghệ phát ý tưởng – Idea Engineering đều là những công cụ thuộc PPLSTVĐM) như là thời đại hậu thông tin từ cuối những năm 1980, đầu những năm 1990.

J. Kao có liệt kê tám nguyên nhân để trả lời câu hỏi “*Tại sao thời đại tiếp theo thời đại thông tin là thời đại sáng tạo (tri thức)?*”

- 1) Vì chính công nghệ thông tin muốn chúng ta đi tiếp đến thời đại sáng tạo.
- 2) Vì đây là thời đại tri thức. Trong các lĩnh vực cần tri thức, chính sáng tạo làm tăng giá trị thặng dư của tri thức, làm cho tri thức đem lại nhiều ích lợi hơn.
- 3) Vì các công ty càng ngày càng thấy trách nhiệm phải nhanh chóng tái sáng chế chính mình để phát triển.
- 4) Vì nhiều người làm việc hôm nay thấy họ có quyền làm các công việc sáng tạo và những người tài thường thay đổi chỗ làm việc hơn bao giờ hết.
- 5) Vì lĩnh vực thiết kế chiếm vị trí đứng đầu mới.
- 6) Vì đã có sự thay đổi quan hệ trên thị trường: khách hàng bây giờ là ông (bà) chủ đòi hỏi, so sánh, không còn là khách hàng trung thành như xưa. Ông (bà) chủ mới chỉ có một câu hỏi: “*Các người sẽ làm gì cho ta ngày mai?*” Chỉ có sáng tạo mới trả lời được câu hỏi này.
- 7) Vì cạnh tranh toàn cầu đòi hỏi mỗi nước phải huy động các ý tưởng, tài năng và các tổ chức sáng tạo. Công ty nào coi thường điều này sẽ đánh mất những cách xem xét quan trọng về chiến lược.
- 8) Vì quản lý đang thay đổi vai trò từ kiểm soát sang giải phóng sức sáng tạo. Đây chính là tư duy quản lý mới.

Để trả lời câu hỏi: “*Tại sao sau thời đại thông tin là thời đại sáng tạo (hay tri thức)?*”, trước hết, chúng ta làm quen với khái niệm “*tri thức*” (kiến thức).

Tri thức (Knowledge) là thông tin mang lại ý nghĩa và ích lợi cho người có thông tin đó. Theo nghĩa tốt đẹp, “*ích lợi cho người có thông tin đó*”, ít nhất, không làm hại ích lợi của cộng đồng và xã hội.

Theo định nghĩa này, tri thức là thông tin nhưng không phải thông tin nào cũng là tri thức. Người có thông tin, có nghĩa là, thông tin phải nằm trong đầu người đó. Do vậy, bạn cầm trong tay quyển sách chưa đọc, băng, đĩa CD chưa xem, chưa nghe... bạn chưa thể nói rằng bạn có thông tin. Ngay cả trường hợp, thông tin nằm trong trí nhớ bạn rồi mà bạn chẳng thấy nó liên quan gì đến mình, chẳng suy ra thêm được điều gì, chẳng thấy giúp ích mình hơn trước ngay lập tức, hay trong tương lai thì nó vẫn chỉ là thông tin. Bởi vì, thông tin phải mang lại ý nghĩa và ích lợi cho bạn mới là tri thức. Như vậy, tri thức nói đến ở đây là tri thức của từng cá nhân cụ thể chứ không phải tri thức nhân loại theo cách hiểu thông thường: Tri thức nằm trong các quyển sách.

Khi chúng ta đi học, chúng ta kế thừa tri thức nhân loại để biến thành tri thức của cá nhân. Tùy theo chuyên môn, nghiệp vụ, những người khác nhau sẽ kế thừa các tri thức khác nhau mà người không được đào tạo thì không có các tri thức đó. Ví dụ, tấm phim phổ với người bình thường chỉ là thông tin, với bác sỹ chuyên môn đấy là tri thức. Điều tương tự cũng xảy ra đối với các lĩnh vực khác.

(*còn tiếp*)