



برگزاری جلسه طوفان ذهنی در ۷ گام

طوفان ذهنی یکی از سریع‌ترین راه‌ها برای آزادسازی تفکر خلاق و ایجاد انگیزه در هر سازمان و یکی از مهم‌ترین ابزارهای مدیر برای حل مشکلات، غلبه بر موانع، دستیابی به اهداف کاری و ایجاد تیمی قدرتمند از افراد بسیار متعهد است.

فرایند طوفان ذهنی برای نخستین بار در سال ۱۹۴۶ و توسط یک مدیر تبلیغات به نام الکس آزبورن مطرح شد. این مفهوم در طول سال‌ها توسعه و بهبود یافته و اکنون به‌طور دائم در همه سازمان‌های سریع‌الرشد و رقابتی مورد استفاده قرار می‌گیرد. اگر در حال حاضر برای پیشرفت کسب‌وکار خود از طوفان ذهنی استفاده نمی‌کنید، شروع آن بسیار آسان است.

هدف طوفان ذهنی آزادسازی خلاقیت همه افراد در سازمان است که اغلب از نتیجه آن شگفت‌زده می‌شوید. گاهی کارمندانی که برون‌گرا یا پرحرف نیستند، ایده‌هایی باورنکردنی دارند که می‌تواند اثر عمیقی بر نتایج کسب‌وکار داشته باشد.

یک تمرین طوفان ذهنی

چند سال پیش، شرکت IBM از من خواست تا مجموعه‌ای از سمینارهای حل مشکل و تصمیم‌گیری را در سراسر کشور برگزار کنم که سال بعدازآن انجامش دادم. یکی از تمرین‌های این برنامه سمینار یک‌روزه آموزش فرایند طوفان ذهنی بود. هر شش یا هفت نفر از شرکت‌کنندگان پشت یک میزگرد می‌نشستند. سپس تمرین‌هایی را به آن‌ها محول می‌کردم که با مشارکت هم انجام می‌دادند.

شرکت‌کنندگان در تمرین طوفان ذهنی می‌بایست هر ایده‌ای که به ذهنشان می‌رسید را برای حل یک مشکل خاص ارائه کنند. در این مورد، مشکل یک کارخانه آجرسازی بود که هزاران آجر را بیش از نیاز تولید کرده بود و نمی‌توانست آن‌ها را در بازار فعلی بفروشد. کارخانه به دنبال روش‌های مختلفی برای استفاده از آجرها به منظوری غیر از دیوارسازی بود. شرکت‌کنندگان ۲۰ دقیقه وقت داشتند تا بیشترین تعداد ایده ممکن را ارائه کنند. همه مشغول رقابت با میزهای دیگر بودند تا بیشترین تعداد ایده‌ها و پاسخ‌های ممکن را ارائه کنند.

یک نفر در هر میز وظیفه نوشتن ایده‌ها به محض مطرح شدن را بر عهده داشت. سر هر میز افرادی با رتبه و عنوان شغلی یکسان نشسته بودند. افراد بعضی میزها فقط مدیران یا مسئولان اجرایی بودند؛ سایر میزها نیز از افراد فنی تشکیل شده بود. به یاد دارم که یک میز متشکل از هفت منشی بود که همه خانم بودند.

کمیت در برابر کیفیت

من برای برگزاری سمینارهای IBM به همه جای کشور سفر کردم و حداکثر تعداد پاسخ هر میز در این تمرین طوفان ذهنی ۷۰ تا ۸۰ ایده بود. اما در این سمینار خاص، میزی که متعلق به منشی‌ها بود بیش از ۲۰۰ ایده برای حل مشکل اضافه‌تولید آجر ارائه کرد. تعداد ایده‌های مطرح شده توسط آن‌ها در مدت بیست دقیقه آن‌قدر زیاد بود که سه نفر از هفت نفر مسئول نوشتن آن‌ها شده بودند. آن‌ها بسیار خلاق‌تر از میز رؤسا یا سایر مدیران ظاهر شدند.

نکته اینجاست که هرگز نباید توان خلاقیت کارمندان را دست کم بگیرید. گاهی، فردی ایده یا دیدگاهی دارد که می‌تواند مسیر کسب و کارتان را تغییر دهد، به شرطی که از ظرفیت خلاقانه او بهره ببرید.

هفت بخش فرایند طوفان ذهنی

۱. گروهی با اندازه بهینه انتخاب کنید. اندازه گروه ایده‌آل برای طوفان ذهنی چهار تا هفت نفر است. در گروه‌های کمتر از چهار و بیشتر از هفت نفر یا ایده‌های کافی ارائه نمی‌شود یا فرصت حداکثر همکاری برای هر شخص وجود ندارد.

۲. یک رهبر و یک نگارنده برای هر میز انتخاب کنید. وظیفه رهبر این است که جلسه را هدایت کرده و اطمینان یابد که همه فرصت همکاری دارند و هیچ‌کس سررشته بحث را در دست نگرفته است. وظیفه نگارنده ثبت ایده‌ها به محض مطرح شدن است. از شرکت‌کنندگانی که می‌خواهند رهبر یا نگارنده باشند بخواهید که قبل از شروع جلسه طوفان ذهنی انتخاب‌هایشان را انجام دهند.

۳. بازه زمانی مشخصی برای جلسه طوفان ذهنی مشخص کنید. زمانی بین ۱۵ تا ۴۵ دقیقه پیشنهاد می‌شود. جلسه را به موقع آغاز کرده و به پایان ببرید. وقتی افراد بازه زمانی مشخصی دارند، سریع‌تر تمرکز کرده و ایده‌های بهتر و بیشتری را مطرح می‌کنند.

۴. مشکل یا سوال خاصی را مطرح کنید که نیازمند پاسخ عملی است. «چگونه می‌توانیم دفعات پاسخ مشتری را افزایش دهیم؟» بسیار بهتر از «چگونه می‌توانیم مشتریان را خوشحال‌تر کنیم؟» است. هر چه سوال دقیق‌تر باشد، پاسخ‌ها ارزشمندتر خواهد بود.

۵. به جای کیفیت ایده‌ها بر کمیت آن‌ها تمرکز کنید. تولید بیشترین تعداد ایده ممکن به سریع‌ترین شکل در بازه زمانی جلسه را به یک بازی یا مسابقه تبدیل کنید.

۶. همه قضاوت‌ها را به تعویق اندازید. فقط بر خلق ایده تمرکز کنید، همین. در طول جلسه طوفان ذهنی هیچ ایده‌ای را مسخره نکنید، درباره‌اش نظر ندهید یا آن را

ارزیابی نکنید. ایده‌های بکر، خوش‌اخلاقی و تفکر متفاوت را تشویق کنید. ایده‌های دیگران را بسط داده و مطالبی را به آن‌ها اضافه کنید. اگر شرکت‌کنندگان در طول جلسه خندان و خوشحال نیستند، چیزی سر جایش نیست.

۷. همه ایده‌های ارائه شده برای ارزیابی را بعداً جمع‌بندی کنید. این گام به شما اطمینان می‌دهد که در «به‌حق» بودن یا ارزش دادن به یک ایده نسبت به ایده دیگر هیچ فردیتی دخیل نیست.

روش کار طوفان ذهنی

وقتی هر میز پنجاه تا هشتاد ایده را در پاسخ به یک سوال خاص ارائه کرد، تمرین را متوقف کرده و تنفس اعلام کنید. بعد از استراحت، از نگارنده هر میز بخواهید که ایده‌ها را به رهبر میز بعدی بدهد. سپس آن رهبر و گروهش به بحث و ارزیابی کیفیت ایده‌های میز قبلی می‌پردازند. در این حالت، هیچ فردیتی دخیل نیست، زیرا هیچ‌یک از اعضای میز هیچ‌کدام از ایده‌های موردبحث را مطرح نکرده است. در انتهای جلسه، بهترین ایده‌ها از نظر جمع را به همه اعضای گروه ارائه می‌کنید.

من از این روش در جلسات طوفان ذهنی حتی با حضور هشت نفر یا بیشتر استفاده کرده‌ام. سپس می‌توانید این افراد را به دو یا چند گروه تقسیم کنید و از هر گروه بخواهید که ایده‌های ارائه شده توسط گروه‌های دیگر را ارزیابی کند.

فواید طوفان ذهنی

فواید طوفان ذهنی فراوان هستند. طوفان ذهنی مشارکت، تعهد، وفاداری و اشتیاق ایجاد می‌کند. شرکت در جلسات طوفان ذهنی استعدادهای خلاق افراد را برانگیخته و آزاد می‌کند. طوفان ذهنی موجب عزت‌نفس هم می‌شود، زیرا از افراد خواسته می‌شود که مشارکت کرده و ایده‌هایشان را مطرح کنند.

با استفاده از طوفان ذهنی، می‌توانید جو بهتری برای همکاری و کار تیمی ایجاد کنید. زمانی که افراد با هم در فعالیت‌های طوفان ذهنی شرکت می‌کنند، دوستی و روابط بهتر میان آن‌ها تشویق می‌شود. مهم‌ترین بازده این است که تعداد زیادی ایده‌های خوب دریافت می‌کنید که گاهی مسیر کسب‌وکار را تغییر می‌دهند. بنا به تجربه من، تمرین‌های طوفان ذهنی منجر به مجموعه‌ای از ایده‌های درجه‌یک برای افزایش فروش و سودآوری سازمان می‌شود.

یکی از وظایف اصلی مدیران برگزاری جلسات منظم طوفان ذهنی است. اگر در حال حاضر این کار را انجام نمی‌دهید، از یکی از نیرومندترین ابزار مدیریت غافل هستید و قدرت ذهنی بکر ارزشمندترین منابع شرکت را هدر می‌دهید.

وقتی جلسات طوفان ذهنی را به‌طور منظم مثلاً یک‌بار در هفته برگزار می‌کنید، از تعداد ایده‌های خوب افراد متوسط برای کمک به انجام کار و مدیریت بهتر شرکت شگفت‌زده می‌شوید.