

مهندس حمید رستمی، مدیرعامل مجموعه صنعتی تیتان بنیان ماندگار:

تحول راهبردی در تیتان بنیان ماندگار؛ مهندس رستمی: شایسته‌سالاری، سکوی پرتاب به سوی خلاقیت‌های بی‌نهایت صنعتی است

مهندس حمید رستمی، مدیرعامل مجموعه صنعتی تیتان بنیان ماندگار، در این گفت‌وگو با تشریح نگاه خود به مدیریت، خلاقیت و نوآوری، مهم‌ترین عوامل موفقیت یک مدیر را دانش تخصصی، توان مدیریتی، روحیه رهبری و استفاده درست از نیروهای متخصص دانست. او با اشاره به تجربه خود در مسیر فعالیت حرفه‌ای، بر اهمیت تشکیل تیم‌های توانمند، اندیشه‌ورزی پیش از اقدام، مهارت‌محوری در آموزش و قرار گرفتن افراد متخصص در جایگاه متناسب با توانایی‌هایشان تأکید کرد.

به گزارش شبکه خبری مدیران نابغه، مهندس حمید رستمی، مدیرعامل مجموعه صنعتی تیتان بنیان ماندگار، در تشریح چالش‌های پیش روی خلاقیت و ابتکار در مدیریت، دانش تخصصی و توان مدیریتی را دو عامل اساسی برای موفقیت مدیران عنوان کرد و توضیح داد، یک مدیر برای هدایت صحیح یک مجموعه باید بر دانش حوزه کاری خود تسلط داشته باش

دانش تخصصی؛ نخستین پایه مدیریت اثربخش

مهندس رستمی با اشاره به تجربه خود در حوزه کاری‌اش اظهار کرد، یکی از مسائل مهم، فاصله گرفتن نیروهای متخصص از حوزه تخصصی خود است. به اعتقاد او، فردی که مسئولیت مدیریت یک مجموعه را بر عهده می‌گیرد، باید دانش لازم درباره آن حوزه را داشته باشد تا بتواند چالش‌ها و موانع موجود را به‌درستی شناسایی و برای عبور از آنها راهکار ارائه کند.

او در تشریح نگاه خود به مدیریت افزود که یک مدیر خوب باید نسبت به امور مجموعه اشراف داشته باشد. به گفته وی، منظور از این موضوع الزاماً برخورداری از مهارت اجرایی در بالاترین سطح نیست، بلکه مدیر باید دانش لازم را داشته باشد تا بتواند بر فرایندهای کاری مسلط باشد و درک درستی از مسائل مجموعه پیدا کند.

مهندس رستمی دومین عامل مهم را توان مدیریتی و روحیه رهبری دانست و ادامه داد دانش تخصصی زمانی می‌تواند اثربخش باشد که با توان فکری، حسی و مدیریتی همراه شود. از نگاه او، مدیر باید توانایی هدایت مجموعه و استفاده صحیح از ظرفیت‌های موجود را داشته باشد.

استفاده از نیروهایی توانمندتر از مدیر

این مدیر صنعتی در ادامه به اهمیت تشکیل تیم‌های متخصص اشاره کرد و گفت تجربه او نشان داده است که مدیر نباید تصور کند باید در همه حوزه‌ها از اعضای مجموعه خود باسوادتر باشد. بلکه استفاده از نیروهایی که در حوزه تخصصی خود توانایی بیشتری دارند، می‌تواند قدرت مجموعه را افزایش دهد.

مهندس رستمی با اشاره به تجربه خود بیان کرد که در ابتدای فعالیت در این صنعت، تنها تعداد محدودی محصول شناخته‌شده در این حوزه وجود داشت. او که پیشینه فعالیتش در حوزه ساختمان بوده است، با مشاهده برخی ضعف‌ها و نیازهای موجود، برای ورود تخصصی‌تر به این حوزه از نیروهای متخصص و توانمند بهره گرفته است.

او توضیح داد که در بخش‌های مختلف مجموعه نیز از متخصصان استفاده شده و در حوزه تولید از دانش و تجربه متخصصان این بخش بهره گرفته است. همچنین در حوزه منابع انسانی نیز بر شکل‌گیری تیمی متشکل از افراد خلاق و متخصص تأکید داشته است.

مهندس رستمی مهم‌ترین اصل در این زمینه را استفاده از افرادی دانست که در حوزه تخصصی خود از مدیر توانمندتر و باسوادتر هستند. او این رویکرد را عاملی برای افزایش توان مدیریتی دانست و خاطرنشان کرد که حضور یک متخصص توانمند در کنار مدیر، در عمل مانند اضافه شدن یک توانمندی جدید به مجموعه است.

خلاقیت از اتاق فکر و اندیشه آغاز می‌شود

مهندس رستمی در بخش دیگری از این گفت‌وگو، خلاقیت و نوآوری را فرایندی دانست که پیش از اقدام عملی، به اندیشه و بررسی نیاز دارد. او توضیح داد که در مواجهه با یک چالش تخصصی، نخست باید مسئله را به‌درستی شناسایی کرد و سپس با همفکری، راهکارهای مختلف را مورد بررسی قرار داد.

وی با اشاره به تجربه تشکیل اتاق فکر در مجموعه گفت که در مواجهه با مسائل، اعضای تیم دور هم جمع می‌شوند، درباره چالش موجود گفت‌وگو می‌کنند و تلاش دارند مشخص کنند چه راهکاری می‌تواند مشکل را برطرف کند.

به باور مهندس رستمی، حتی در ساده‌ترین امور زندگی نیز انسان پیش از اقدام، ابتدا درباره شیوه انجام کار فکر می‌کند. بنابراین در امور تخصصی و مدیریتی، این مرحله اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

چهار مرحله برای تبدیل ایده به نتیجه

مهندس رستمی فرایند انجام یک کار را در چهار مرحله فکر و اندیشه، احساس و نیت، اقدام و نتیجه تشریح کرد. او مرحله نخست را اندیشه درباره مسئله و یافتن راه مناسب برای انجام آن دانست.

وی مرحله دوم را مرتبط با انگیزه و احساسی دانست که فرد نسبت به انجام کار دارد و توضیح داد که مدیر باید بررسی کند آیا هدف از انجام کار صرفاً کسب منفعت برای خود و مجموعه است یا اینکه می‌تواند خدمتی به جامعه و دیگران نیز ارائه کند

به اعتقاد او، هنگامی که فرد با نیت و احساس مثبت وارد یک کار می‌شود، بخش قابل‌توجهی از مسیر طی شده است؛ زیرا ابتدا درباره شیوه انجام کار اندیشیده و سپس با انگیزه مناسب وارد مرحله اجرا شده است.

مهندس رستمی مرحله سوم را اقدام دانست و تأکید کرد که اقدام باید مبتنی بر اندیشه، اصول علمی و هدف مشخص باشد. او برای توضیح این موضوع به تفاوت میان دست‌وپا زدن نادرست در آب و حرکت صحیح در استخر اشاره کرد و گفت ممکن است فردی با تلاش زیاد، به دلیل نادرست بودن شیوه حرکت، به زیر آب برود، در حالی که فرد دیگری با حرکت آرام اما اصولی، روی آب باقی بماند و به جلو حرکت کند.

او مرحله چهارم را نتیجه عنوان کرد و افزود که اگر سه مرحله نخست به‌درستی انجام شوند، احتمال دستیابی به نتیجه درست افزایش می‌یابد. با این حال، مهندس رستمی نتیجه نهایی را خارج از اختیار کامل انسان دانست و تأکید کرد که وظیفه فرد، انجام صحیح و اصولی اقدامات است.

پشت موفقیت‌های سریع، اندیشه‌ای طولانی قرار دارد

مهندس رستمی در ادامه برای نشان دادن اهمیت برنامه‌ریزی و اندیشه پیش از اجرا، به نمونه‌ای از ساخت یک برج در چین اشاره کرد که در مدت ۳۰ روز ساخته و تکمیل شده است. او تأکید کرد، نباید این موضوع را صرفاً به ۳۰ روز عملیات اجرایی محدود کرد؛ چراکه بخش مهمی از کار، طی سه سال پیش از آن و در قالب طراحی، برنامه‌ریزی و اندیشه انجام شده بود و آنچه در ۳۰ روز صورت گرفته، بیشتر مرحله مونتاژ و اجرای نهایی بوده است.

از نگاه او، بسیاری از موفقیت‌هایی که در ظاهر سریع اتفاق می‌افتند، حاصل فرایند طولانی‌تری از تفکر، برنامه‌ریزی و آماده‌سازی هستند.

سرمایه انسانی متخصص؛ نقطه قوتی که نباید نادیده گرفته شود

مدیرعامل مجموعه صنعتی تیتان با تأکید بر ظرفیت نیروهای متخصص، اظهار کرد که در کشور نیروهای بسیار باسواد و توانمندی وجود دارند و اگر این افراد در جایگاه مناسب قرار گیرند و امکان فعالیت در حوزه تخصصی خود را پیدا کنند، می‌توانند گروه‌هایی توانمند و رقابتی تشکیل دهند.

او بر اهمیت استفاده درست از نیروهای انسانی تأکید کرد و افزود که ممکن است فردی از نظر تخصصی بسیار توانمند باشد، اما توانایی رهبری نداشته باشد؛ در چنین شرایطی باید جایگاه مناسب برای استفاده از تخصص او تعیین شود.

مهندس رستمی در همین زمینه خاطرنشان کرد که استفاده صحیح از نیروهای متخصص می‌تواند به تشکیل گروه‌هایی منجر شود که از نظر توانایی چیزی از مجموعه‌های فعال در کشورهای دیگر کم نداشته باشند.

رشد در شرایط دشوار، توانمندی ایجاد می‌کند

مهندس رستمی در توصیف ظرفیت نیروهای متخصص، به شرایط دشواری که بسیاری از آنان در مسیر رشد با آن مواجه بوده‌اند اشاره کرد و این شرایط را عاملی برای افزایش توانمندی دانست.

او برای بیان این دیدگاه، رشد یک درخت در محیطی سخت مانند صخره را با رشد درختی در باغ یا جنگل مقایسه کرد و توضیح داد، درختی که در محیط دشوار رشد می‌کند، شرایط متفاوتی را تجربه کرده و می‌تواند در برابر سختی‌ها مقاوم‌تر شود.

از نگاه او، بسیاری از نیروهای متخصص نیز در شرایط دشوار رشد کرده‌اند و همین تجربه می‌تواند به شکل‌گیری توانمندی و استقامت بیشتر در آنان منجر شود.

شایسته‌سالاری و قرار گرفتن افراد در جایگاه تخصصی

مهندس رستمی، شایسته‌سالاری را یکی از اصول اساسی دانست.

او با اشاره به یک حکایت قدیمی درباره شکست جوامع در نتیجه سپردن مسئولیت‌های بزرگ به افراد ناتوان، نتیجه‌گیری کرد که یکی از مهم‌ترین اصول در مدیریت، قرار دادن افراد شایسته در جایگاه مناسب است.

وی تأکید کرد برای پیشرفت، باید نیروی متخصص در جایگاه تخصصی خود قرار گیرد و امکان فعالیت و بروز توانایی‌هایش را داشته باشد. او همچنین بر ضرورت تفکیک وظایف و تخصص‌ها تأکید کرد و برای توضیح این موضوع به یک مثال ساده از رستوران اشاره کرد؛ اینکه نمی‌توان از

مسئول پذیرایی انتظار داشت وظایف آشپز را انجام دهد و برعکس.

پیوند آموزش و مهارت؛ از دانشگاه تا محیط واقعی کار

یکی دیگر از محورهای مورد تأکید مهندس رستمی، ضرورت ارتباط میان آموزش و مهارت عملی بود. او معتقد است آموزش دانشگاهی نباید صرفاً جزوه‌محور باشد و دانشجویان باید در کنار آموزش نظری، فرصت تجربه عملی و حضور در محیط واقعی کار را نیز پیدا کنند.

وی با اشاره به تجربه خود در حوزه ساختمان بیان کرد، در مواردی دانشجویان ممتاز رشته‌های معماری یا عمران پس از ورود به محیط شرکت و مواجهه با یک نقشه اجرایی، به دلیل نداشتن تجربه عملی کافی، با مشکل مواجه شده‌اند.

مهندس رستمی همچنین به تجربه کارآموزی برخی دانشجویان در محیط‌های کاری اشاره کرد و توضیح داد که گاهی کارآموزان به جای آنکه آموزش هدفمند و مرتبط با تخصص خود دریافت کنند، صرفاً به دنبال پرونده‌ها فرستاده می‌شوند. از نگاه او، کارآموزی نیز باید با هدف مشخص و در راستای تقویت مهارت‌های حرفه‌ای انجام شود.

آموزش مهارت‌محور برای ساختن آینده

مهندس رستمی بر ضرورت توجه به آینده نیروی انسانی تأکید کرد و آموزش مهارت‌محور را یکی از الزامات این مسیر دانست. او معتقد است اگر آموزش از سال‌های تحصیل به صورت هدفمند با مهارت‌های واقعی پیوند بخورد، می‌توان نیروهایی را تربیت کرد که در آینده به عناصر توانمند و اثرگذار تبدیل شوند.

وی تأکید کرد که در برخی حوزه‌ها، فرد به دانش عمیق نیاز دارد و در برخی حوزه‌های دیگر، داشتن اطلاعات عمومی و شناخت کافی می‌تواند کفایت کند؛ بنابراین میزان عمق دانش نیز باید متناسب با نوع مسئولیت و مهارتی باشد که فرد بر عهده دارد.

مهندس رستمی در پایان، توانمندی حرفه‌ای را حاصل ترکیب دانش، مهارت، تجربه، اندیشه و اقدام صحیح دانست و بر این باور تأکید کرد که استفاده درست از ظرفیت نیروهای متخصص و ایجاد زمینه برای خلاقیت و نوآوری، می‌تواند مسیر رشد و پیشرفت را هموارتر کند.