گزارش خبر
NEWSREPORT

کد خبر: ۵۳۵۶۴۴
چهارشنبه ۱۱ شهریور ۱۴۰۵ ۲۲:۴۸

حسین کیانی، رئیس اتحادیه آرایشی و بهداشتی کرج:

بهره‌وری و تحول پایدار در بخش خصوصی با محوریت آموزش هدفمند، اعتماد سازمانی و میدان‌دادن به ایده‌های نو

آموزش مستمر، تفویض اختیار مؤثر و اعتماد به مدیران، از مهم‌ترین پایه‌های شکل‌گیری مدیریت موفق و توسعه پایدار بخش خصوصی است. این رویکرد با تکیه بر ظرفیت نیروهای متخصص، آموزش هدفمند و ایجاد فضای مناسب برای رشد و تصمیم‌گیری، زمینه‌ساز شکوفایی استعدادها و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها خواهد بود. سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی و فراهم‌کردن فرصت برای رشد، خلاقیت و نقش‌آفرینی مدیران، مسیر را برای ایجاد تحول پایدار، اثربخش و رو به جلو در عرصه مدیریت هموار می‌کند.

به گزارش شبکه خبری مدیران نابغه، کیانی با اشاره به ماهیت چالش‌برانگیز مدیریت، اظهار کرد، مدیریت در هر حوزه‌ای با مسائل و چالش‌های خاص خود همراه است و نمی‌توان برای تمامی مجموعه‌ها یک نسخه واحد در نظر گرفت. به گفته وی، نوع چالش‌ها در حوزه‌های مختلفی همچون جامعه، کشور، کسب‌وکار، اتحادیه‌ها و مجموعه‌های آموزشی متفاوت است و طبیعتاً برای هر بخش باید متناسب با شرایط و اقتضائات آن، راهکارهای مشخصی طراحی و اجرا شود.

وی افزود، مدیریت مؤثر، پیش از هر چیز نیازمند شناخت دقیق ساختار و ظرفیت‌های هر مجموعه است. استفاده از نیروهای متخصص، توجه به توانمندی‌های موجود و ایجاد هماهنگی میان بخش‌های مختلف نیز می‌تواند نقش مهمی در تصمیم‌گیری صحیح، افزایش بهره‌وری و مدیریت چالش‌های موجود داشته باشد.

او در تشریح یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیریتی کشور، به استفاده ناکافی و نادرست از نیروهای متخصص اشاره کرد و تخصص‌گرایی را یکی از موضوعاتی دانست که نیازمند توجه جدی است. به باور او، زمانی که افراد متخصص به شکل صحیح در جایگاه متناسب با توانایی‌هایشان قرار نگیرند، ظرفیت‌های موجود به‌درستی مورد استفاده قرار نخواهد گرفت و مسیر رشد و شکوفایی نیز با مشکل مواجه می‌شود.

آموزش؛ حلقه مفقوده مدیریت

رئیس اتحادیه آرایشی و بهداشتی کرج، تقویت آموزش‌های مدیریتی را از جمله ضرورت‌های مهم برای ارتقای عملکرد اتحادیه‌ها دانست و بر اهمیت توانمندسازی مدیران در مسیر انجام بهتر وظایف صنفی تأکید کرد.

کیانی با اشاره به اینکه تخصص و تجربه در کنار آموزش‌های هدفمند می‌تواند نقش مؤثری در بهبود مدیریت صنفی داشته باشد، اظهار کرد، حضور نیروی متخصص زمانی می‌تواند بیشترین اثربخشی را داشته باشد که آموزش‌های متناسب با حوزه فعالیت نیز در اختیار مدیران قرار گیرد.

رئیس اتحادیه آرایشی و بهداشتی کرج خاطرنشان کرد، ایجاد یک نظام آموزشی منسجم و کاربردی برای مدیران اتحادیه‌ها می‌تواند ضمن افزایش دانش و مهارت آنان، زمینه‌ساز تصمیم‌گیری دقیق‌تر، تعامل مؤثرتر با اعضای صنف و ارائه خدمات بهتر به فعالان اقتصادی باشد.

کیانی تأکید کرد، سرمایه‌گذاری بر روی آموزش مدیران صنفی، در نهایت به تقویت تشکل‌های صنفی و ارتقای کیفیت خدمت‌رسانی به جامعه منجر خواهد شد و می‌تواند گامی مؤثر در مسیر حرفه‌ای‌تر شدن مدیریت اتحادیه‌ها باشد.

او تأکید کرد، متخصص بودن به‌تنهایی کافی نیست و نیروی انسانی باید متناسب با جایگاهی که در آن قرار می‌گیرد، آموزش ببیند و جزئیات مربوط به همان حوزه کاری را به‌درستی فرا بگیرد.

کیانی در ادامه سخنانش اظهار کرد، در شرکت‌های هواپیمایی، به‌ویژه مجموعه‌های بین‌المللی، آموزش کارکنان و توسعه سرمایه انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و ارتقای افراد بر اساس شایستگی، تخصص و توانمندی‌های حرفه‌ای دنبال می‌شود.

وی اضافه کرد، این رویکرد نشان می‌دهد که میزان توجه سازمان‌ها به آموزش و توسعه نیروی انسانی، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری، عملکرد و جایگاه آن مجموعه داشته باشد.

وی گفت، آموزش نیروی انسانی را می‌توان یکی از مؤلفه‌های مهم در شکل‌گیری نگاه مدیریتی دانست؛ رویکردی که بر توسعه مستمر کارکنان، شناسایی ظرفیت‌های افراد و فراهم کردن زمینه رشد و ارتقای نیروهای توانمند تأکید دارد.

تخصص‌گرایی؛ شرط استفاده درست از ظرفیت‌های انسانی

کیانی تخصص‌گرایی را یکی از پایه‌های مهم مدیریت موفق می‌داند و معتقد است انتخاب افراد برای مسئولیت‌ها باید بر اساس توانمندی و صلاحیت واقعی آنان انجام شود.

او با اشاره به تجربه خود در محیط‌های کاری مختلف، بر ضرورت شناخت دقیق ظرفیت‌های افراد تأکید کرد و توضیح داد که هر حوزه مدیریتی، اقتضائات و چالش‌های خاص خود را دارد. بنابراین، راهکارهای مدیریتی نیز باید با شناخت دقیق همان حوزه و با اتکا به نظر متخصصان طراحی و اجرا شوند.

از دیدگاه او، مدیریت یک کسب‌وکار با مدیریت یک اتحادیه تفاوت دارد و حتی مدیریت یک مدرسه نیز با این دو حوزه چالش‌های متفاوتی خواهد داشت. به همین دلیل، ارائه راهکارهای عمومی و یکسان برای همه حوزه‌ها نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای مدیریتی باشد.

تفویض اختیار واقعی؛ ضرورت توسعه بخش خصوصی

کیانی یکی از مسائل مهم در مسیر توسعه بخش خصوصی را محدود بودن آزادی عمل می‌داند. به اعتقاد او، در برخی موارد مسئولیت یا فعالیتی به بخش خصوصی واگذار می‌شود، اما در عمل اختیار کامل برای انجام مسئولیت به مدیر یا مجموعه خصوصی داده نمی‌شود.

او تفویض اختیار واقعی را یکی از الزامات مدیریت کارآمد عنوان کرد و افزود، فردی که مسئولیت را پذیرفته است باید متناسب با آن مسئولیت، امکان تصمیم‌گیری و عملکرد داشته باشد.

کیانی همچنین بر رقابتی و آزادانه بودن فرآیند انتخاب افراد برای مسئولیت‌ها تأکید کرد و معتقد است برای تصدی یک جایگاه باید معیار و سطح مشخصی تعریف شود تا افرادی که از توانایی و صلاحیت لازم برخوردارند، بتوانند در یک فضای رقابتی به آن جایگاه دست پیدا کنند.

او معتقد است اگر امکان فعالیت و تصمیم‌گیری به مدیران داده می‌شد، دست‌کم در حوزه خدمات فرودگاهی می‌توانست بسیاری از چالش‌ها کاهش پیدا کند.

وی بر ضرورت کنترل و نظارت صحیح از راه دور در کنار فراهم‌کردن زمینه برای عملکرد آزادانه بخش خصوصی تأکید کرد و گفت، چنین رویکردی می‌تواند ضمن حفظ نظارت و مدیریت مؤثر، به ارتقای بهره‌وری و بهبود عملکرد مجموعه‌ها منجر شود.

اعتماد به مدیران؛ پیش‌شرط پیشرفت

کیانی بخش مهمی از نگاه خود به مدیریت را به موضوع اعتماد مرتبط می‌داند. او معتقد است وقتی فردی به عنوان رئیس اتحادیه یا مدیر در جایگاهی قرار می‌گیرد، باید به او اعتماد شود و تا حد مشخصی اختیار تصمیم‌گیری داشته باشد.

از نگاه او، مدیری که دائماً با محدودیت در تصمیم‌گیری مواجه باشد، نمی‌تواند ظرفیت‌های خود را به‌طور کامل به کار بگیرد. وی این موضوع را به زندگی شخصی نیز تعمیم داد و توضیح داد که کنترل بیش از اندازه حتی در تربیت فرزند می‌تواند مانع شکل‌گیری توانایی تصمیم‌گیری و مواجهه مستقل با چالش‌ها شود.

کیانی بر این باور است که ترس از احتمال خطا یا سوءاستفاده نباید به حذف کامل اختیار منجر شود؛ بلکه باید سازوکار نظارت وجود داشته باشد و در کنار آن، فضای لازم برای تصمیم‌گیری مدیر نیز فراهم شود.

چالش‌های مدیریتی در اتحادیه‌ها

کیانی نبود آزادی عمل کافی را یکی از چالش‌های جدی مدیریت اتحادیه‌ها عنوان کرد. او توضیح داد، در برخی موارد، حتی برای موضوعات ساده‌ای که به اعضای صنف مربوط می‌شود، اختیار کافی برای تصمیم‌گیری وجود ندارد.

او با اشاره به مشکلاتی که ممکن است میان واحدهای صنفی و دستگاه‌های مرتبط، از جمله حوزه بهداشت، ایجاد شود، بیان کرد، مکاتبات و پیگیری‌های متعدد همیشه به نتیجه ملموس منجر نمی‌شود و این مسئله می‌تواند توان مدیریتی اتحادیه را محدود کند.

کیانی تأکید کرد، اگر مسئولیتی به یک رئیس اتحادیه واگذار می‌شود، باید اعتماد و اختیار متناسب با آن نیز وجود داشته باشد تا مدیر بتواند برای حل مسائل اعضای صنف اقدام مؤثر انجام دهد.

آموزش؛ از مهارت مدیریتی تا فرهنگ حرفه‌ای

کیانی آموزش را تنها محدود به مهارت‌های مدیریتی نمی‌داند و معتقد است حوزه فرهنگ، رفتار حرفه‌ای و نحوه تعامل با مردم نیز نیازمند آموزش جدی است.

او یکی از برنامه‌ها و آرزوهای خود را فراهم کردن امکان یک برنامه آموزشی گسترده برای فعالان صنفی عنوان کرد؛ آموزشی که از نظر روحی، روانی و رفتاری نیز مورد توجه قرار گیرد.

به اعتقاد او، نحوه برخورد با مراجعه‌کنندگان و مشتریان، بخشی مهم از کیفیت فعالیت هر صنف است و آموزش رفتار حرفه‌ای می‌تواند در بهبود ارتباط

میان ارائه‌دهندگان خدمات و مردم مؤثر باشد. کیانی تأکید کرد، حتی آموزش شیوه صحیح گفت‌وگو و برخورد با مشتری می‌تواند آثار مثبتی در فضای کسب‌وکار داشته باشد.

او در کنار موضوع آموزش، مشکلات مالیاتی را نیز از جمله مسائلی دانست که فعالان صنفی را با چالش مواجه کرده است.

پیگیری مسائل صنفی با رویکرد جمعی

کیانی با اشاره به تعامل میان اتحادیه آرایشی و بهداشتی کرج، اتحادیه تهران و رؤسای اتحادیه‌های مرتبط در کشور، از برگزاری جلسات و پیگیری‌های جمعی برای حل مسائل صنفی خبر داد.

او توضیح داد، این پیگیری‌ها با هدف ایجاد تحول در برخی مسائل مشترک انجام شده، اما با وجود گذشت حدود یک سال از آغاز این روند، هنوز نتیجه ملموس و مشخصی حاصل نشده است.

رسانه‌ها و ضرورت روایت تجربه‌های موفق

کیانی در بخش دیگری از سخنان خود، نقش رسانه‌ها را در معرفی تجربه‌های موفق فعالان صنفی مهم ارزیابی کرد. او معتقد است تمرکز رسانه‌ای بر حوزه اصناف نباید صرفاً به برخورد با متخلفان محدود شود.

به گفته او، رسانه‌ها می‌توانند سراغ کسب‌وکارهایی بروند که در شرایط دشوار اقتصادی توانسته‌اند فعالیت خود را حفظ یا رونق دهند و تجربه مواجهه آنان با چالش‌ها و شیوه حل مسائل را برای دیگران روایت کنند.

او این نوع گزارش‌ها را فرصتی برای انتقال تجربه دانست و توضیح داد، ممکن است مشکلی که یک واحد صنفی با آن مواجه شده، برای واحد دیگری نیز وجود داشته باشد و تجربه حل آن بتواند برای دیگران قابل استفاده باشد.

نگاه به آینده مدیریت؛ آموزش، خلاقیت و اعتماد

مجموع دیدگاه‌های حسین کیانی نشان می‌دهد، در نگاه او، مدیریت موفق بیش از آنکه صرفاً یک جایگاه سازمانی باشد، مجموعه‌ای از مسئولیت، آموزش، تخصص، اعتماد، خلاقیت، تصمیم‌گیری و پذیرش مسئولیت است.

او با تکیه بر تجربه فعالیت در محیط‌های کاری داخلی و بین‌المللی و همچنین تجربه حدود سه سال مدیریت صنفی، بر این باور است که استفاده درست از نیروهای متخصص، آموزش مستمر، انتخاب افراد بر اساس صلاحیت، تفویض اختیار واقعی و اعتماد به مدیران می‌تواند زمینه بهتری برای رشد و شکوفایی ایجاد کند.

در نگاه کیانی، مدیر زمانی می‌تواند اثربخشی بیشتری داشته باشد که علاوه بر دانش و تخصص، فرصت تصمیم‌گیری و امکان مواجهه با چالش‌ها را نیز در اختیار داشته باشد؛ رویکردی که از نظر او می‌تواند مسیر توسعه و پیشرفت مجموعه‌های مختلف را هموارتر کند.