گزارش خبر
NEWSREPORT

کد خبر: ۵۳۶۴۳۶
پنج شنبه ۲۱ آبان ۱۴۰۵ ۱۰:۰۶

فرید تیزویر، مدیر موسسه ذهن پویا؛ معمار نگرش نوین به خودمدیریتی و توانمندسازی سرمایه انسانی

نگاه به داشته‌های انسان، گاهی می‌تواند مسیر رشد او را بیش از تمرکز بر کاستی‌هایش تغییر دهد. این رویکرد، مبنای دیدگاه مدیریتی فرید تیزویر، رئیس هیئت‌مدیره مؤسسه ذهن پویا است؛ مدیری که معتقد است بخش مهمی از چالش‌های محیط کار و زندگی، با شناخت ظرفیت‌های فردی و تقویت مهارت‌های خودمدیریتی قابل مدیریت است. او با تکیه بر بیش از دو دهه تجربه در صنعت پالایش و پتروشیمی و بیش از ۱۵ سال فعالیت در حوزه مدیریت فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و مشاوره سازمانی، توسعه توانمندی‌های انسانی را یکی از مسیرهای مؤثر برای ساختن سازمان‌هایی پویاتر و اثربخش‌تر می‌داند.

به گزارش شبکه خبری مدیران نابغه، احمد محمدزاده تیزویر، که با نام فرید تیزویر شناخته می‌شود، از متخصصانی است که فعالیت حرفه‌ای خود را در دو شاخه فنی و مدیریتی دنبال کرده است. تخصص فنی او در زمینه سیستم‌های کنترل هوشمند پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌ها شکل گرفته و بیش از ۲۰ سال سابقه فعالیت در این حوزه دارد. در کنار آن، بیش از ۱۵ سال تجربه در مدیریت فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و مشاوره مدیریت سازمانی با تمرکز بر موضوعاتی همچون منابع انسانی، بازاریابی و سیستم‌های سازمانی، پشتوانه فعالیت‌های مدیریتی او را تشکیل می‌دهد.

وی در حال حاضر ریاست هیئت‌مدیره مؤسسه ذهن پویا را بر عهده دارد؛ مجموعه‌ای که با هدف توسعه توانمندی‌ها و ارتقای مهارت‌های مدیریتی افراد در زندگی شخصی و محیط‌های شغلی فعالیت می‌کند و به گفته او، سومین مجموعه‌ای است که با چنین رویکردی راه‌اندازی کرده است.

خودمدیریتی؛ حلقه مفقوده مدیریت تفاوت‌های فردی

فرید تیزویر با اشاره به تجربیات خود در سازمان‌های مختلف، یکی از مسائل مهم محیط‌های کاری را تفاوت در نگرش، دیدگاه و شیوه عملکرد افراد می‌داند. به اعتقاد او، این تفاوت‌ها اگر به شکل آگاهانه مدیریت نشوند، می‌توانند زمینه‌ساز تعارض و اختلاف شوند و مجموعه را از مسیر تحقق اهداف سازمانی دور کنند.

وی در تشریح این موضوع می‌گوید: در سازمان‌های مختلف به این تجربه رسیده‌ام که تفاوت نگاه‌ها و نوع نگرش افراد، فارغ از جایگاه سازمانی آن‌ها، اگر به‌صورت آگاهانه مدیریت نشود، ممکن است به تعارض و اختلاف منجر شود و مجموعه را از تحقق اهداف سازمانی دور کند.

او راهکار مدیریت این تفاوت‌ها را در تقویت مهارت‌های خودمدیریتی می‌بیند و تأکید می‌کند: برای مدیریت بهتر تفاوت‌ها، لازم است افراد در تمام سطوح سازمانی مهارت‌های خودمدیریتی را بیاموزند و این توانایی را در خود تقویت کنند.

از نگاه این مدیر خلاق، خودمدیریتی به افراد کمک می‌کند شناخت دقیق‌تری از رفتارها، ظرفیت‌ها و واکنش‌های خود داشته باشند و در مواجهه با مسائل و اختلافات، تصمیم‌های آگاهانه‌تری بگیرند. چنین مهارتی علاوه بر ارتقای عملکرد فردی، می‌تواند کیفیت تعاملات و همکاری‌های سازمانی را نیز بهبود ببخشد.

مؤسسه ذهن پویا؛ شناسایی ظرفیت‌ها و طراحی مسیر تحول فردی

رئیس هیئت‌مدیره مؤسسه ذهن پویا، محور فعالیت این مجموعه را شناسایی توانمندی‌های افراد و فراهم کردن زمینه توسعه آن‌ها عنوان می‌کند. به گفته وی، این مؤسسه با طراحی شیوه‌ها و روش‌های نوین آموزشی و مشاوره‌ای تلاش دارد افراد را با ظرفیت‌های خود آشنا کند و ابزارهای لازم برای مواجهه مؤثرتر با مسائل زندگی و محیط کار را در اختیارشان قرار دهد.

فرید تیزویر در این خصوص توضیح می‌دهد: در مؤسسه ذهن پویا، روش‌هایی را طراحی کرده‌ایم که با شناسایی توانمندی‌های افراد و تقویت و توسعه آن‌ها، امکان مدیریت و حل‌وفصل مسائل، کمبودها و تعارضات فراهم شود. افراد با استفاده از این روش‌ها و تکنیک‌های آموزشی یاد می‌گیرند چگونه بر مشکلات شغلی و زندگی خود غلبه کنند.

او مهم‌ترین دستاورد مجموعه را تغییراتی می‌داند که افراد پس از دریافت مشاوره‌ها و آموزش‌های تخصصی در زندگی و فعالیت حرفه‌ای خود تجربه می‌کنند.

به اعتقاد وی، زمانی که فرد به شناخت بهتری از قابلیت‌های خود دست پیدا کند و روش صحیح استفاده از آن‌ها را بیاموزد، می‌تواند در مواجهه با چالش‌ها عملکرد متفاوتی داشته باشد و مسیر رشد شخصی و شغلی خود را با آگاهی بیشتری دنبال کند.

از تمرکز بر کمبودها تا کشف و پرورش توانمندی‌های انسانی

یکی از دیدگاه‌های قابل‌توجه فرید تیزویر در زمینه مدیریت منابع انسانی، ضرورت تغییر نگاه مدیران به کارکنان است. او معتقد است بسیاری از

ظرفیت‌های ارزشمند نیروی انسانی، به دلیل تمرکز بیش از اندازه بر ضعف‌ها و کمبودها، کمتر مورد توجه قرار می‌گیرند؛ در حالی که شناسایی و تقویت داشته‌های افراد می‌تواند زمینه‌ساز رشد فردی و موفقیت جمعی باشد.

وی در بیان دیدگاه خود درباره چگونگی ایجاد تحول در سازمان‌ها می‌گوید: اگر اختیار طراحی و اجرای برنامه‌ای فراگیر در سازمان‌ها را داشتم، کمپین‌هایی راه‌اندازی می‌کردم که به جای مرور و تمرکز بر کمبودهای هر فرد، به داشته‌ها و توانمندی‌های او توجه شود و کارکنان را به تقویت این قابلیت‌ها در مسیر تحقق اهداف تیمی و سازمانی تشویق کنند.

این نگاه، بر ضرورت حرکت از مدیریت مبتنی بر شناسایی صرف نقاط ضعف به سمت مدیریت توانمندی‌محور تأکید دارد؛ رویکردی که در آن هر فرد به عنوان برخوردار از مجموعه‌ای از قابلیت‌های قابل توسعه دیده می‌شود و آموزش، بستری برای بالفعل کردن این ظرفیت‌ها خواهد بود.

آموزش حرفه‌ای؛ فرصتی برای ارتقای چندسطحی کارکنان

فرید تیزویر با اشاره به افزایش سطح آگاهی عمومی جامعه، معتقد است افراد امروز آمادگی بیشتری برای یادگیری فنون و تکنیک‌های خودمدیریتی دارند و سازمان‌ها نیز می‌توانند از این ظرفیت برای ارتقای کیفیت عملکرد نیروی انسانی بهره بگیرند.

او در این زمینه بیان می‌کند: به نظر من، تقریباً تمام کارکنان سازمان‌ها این ظرفیت را دارند که با دریافت آموزش‌های حرفه‌ای از مربیان باتجربه، چند سطح بالاتر بروند و اثربخشی خود را در مجموعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند افزایش دهند.

به اعتقاد وی، سرمایه‌گذاری بر آموزش مهارت‌های فردی و مدیریتی، صرفاً اقدامی برای ارتقای دانش کارکنان نیست؛ بلکه می‌تواند بر رضایت شغلی، کیفیت ارتباطات، مسئولیت‌پذیری و توانایی حل مسئله نیز تأثیرگذار باشد. از همین رو، توجه به آموزش‌های کاربردی و مستمر باید بخشی از برنامه توسعه منابع انسانی سازمان‌ها باشد.

از تجربه پالایشگاه فاز یک پارس جنوبی تا دستاوردهای مشاوره مدیریت

کارنامه حرفه‌ای فرید تیزویر، علاوه بر فعالیت‌های مدیریتی و آموزشی، با تجربه‌های فنی در صنعت پالایش و پتروشیمی نیز همراه است. او یکی از خاطرات ماندگار خود را به فعالیت تیمی در پالایشگاه فاز یک پارس جنوبی در سال ۱۳۸۱ مرتبط می‌داند؛ تجربه‌ای که از نظر او، نمونه‌ای ارزشمند از توان تخصصی و همکاری گروهی در مواجهه با چالش‌های فنی بود.

وی درباره این تجربه می‌گوید: یکی از ماندگارترین خاطرات من در حوزه فنی، فعالیت تیمی ما در پالایشگاه فاز یک پارس جنوبی در سال ۱۳۸۱ است. در آن مقطع توانستیم ایرادهای فنی شرکت‌های خارجی را شناسایی و مطرح کنیم و در نهایت اصلاحات لازم در آن‌ها انجام شود.

در حوزه مشاوره مدیریت نیز، همکاری با کارکنان دادگستری، به‌ویژه شعبه بین‌الملل، و همچنین پرسنل شوراهای حل اختلاف، از تجربیات ارزشمند او به شمار می‌رود.

او درباره نتایج این فعالیت‌ها تأکید می‌کند: اثربخشی آموزه‌هایی که به کارکنان دادگستری شعبه بین‌الملل و همچنین پرسنل شوراهای حل اختلاف ارائه کردیم، برای من بسیار ارزشمند بود. این افراد توانستند مهارت‌های خودمدیریتی را تجربه کنند و رضایت شغلی خود را ارتقا دهند.

رسانه‌ها؛ ظرفیت اثرگذار در گسترش فرهنگ یادگیری

فرید تیزویر در بخش دیگری از این گفت‌وگو به نقش رسانه‌ها در توسعه آگاهی عمومی و ترویج مهارت‌های مدیریتی اشاره می‌کند. از دیدگاه او، رسانه‌ها به دلیل ارتباط مستقیم و مستمر با مخاطبان، جایگاه مؤثری در معرفی مفاهیم کاربردی و ایجاد انگیزه برای یادگیری دارند.

وی در این خصوص می‌گوید: رسانه‌ها به دلیل ارتباط مستقیم و مداوم با افراد جامعه، می‌توانند نقش بسزایی در ارتقای آگاهی عمومی درباره اهمیت مهارت‌های فردی و مدیریتی و همچنین جایگاه منابع انسانی در سازمان‌ها ایفا کنند.

او معرفی منابع آموزشی، انتقال تجربیات کاربردی و تبیین ارزش‌های افزوده حاصل از یادگیری مهارت‌ها را از جمله اقداماتی می‌داند که رسانه‌ها می‌توانند برای توسعه فرهنگ خودمدیریتی در جامعه دنبال کنند.

به باور وی، استمرار چنین فعالیت‌هایی می‌تواند توجه مدیران و کارکنان را بیش از گذشته به اهمیت آموزش و توسعه قابلیت‌های انسانی جلب کند و زمینه بهره‌گیری گسترده‌تر سازمان‌ها از ظرفیت‌های نیروی انسانی را فراهم آورد.

یادگیری و رشد در سایه پایبندی به ارزش‌های انسانی

فرید تیزویر در پایان این گفت‌وگو، یادگیری و به‌کارگیری آموخته‌ها را تجربه‌ای ارزشمند و ارتقادهنده در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود توصیف می‌کند؛ البته با این تأکید که پیشرفت و موفقیت زمانی معنا و ماندگاری بیشتری پیدا می‌کند که با پایبندی به ارزش‌های انسانی و اجتماعی همراه باشد.

این مدیر خلاق در بیان نگاه شخصی خود به مسیر زندگی و فعالیت حرفه‌ای می‌گوید: تجربه من نشان داده است که یادگیری و به‌کارگیری آموزه‌ها

همواره موجب ارتقای زندگی می‌شود؛ به شرط آنکه ارزش‌های انسانی و اجتماعی را فراموش نکنیم و به آن‌ها پایبند باشیم. به بیان دیگر، در هر مسیری که در زندگی و شغل خود قرار داریم، خدا را به یاد داشته باشیم و اهداف و چشم‌اندازهایمان را در سایه ایمان به خدا محقق کنیم؛ در چنین مسیری هرگز پشیمان نخواهیم شد.

نگاه فرید تیزویر به مدیریت و توسعه انسانی، بر یک اصل اساسی استوار است: رشد پایدار زمانی شکل می‌گیرد که افراد ابتدا توانایی‌های خود را بشناسند، مسئولیت مدیریت رفتار و عملکردشان را بپذیرند و سپس این ظرفیت‌ها را در مسیر اهداف مشترک به کار بگیرند. مؤسسه ذهن پویا نیز با تکیه بر همین رویکرد، توسعه مهارت‌های خودمدیریتی و پرورش توانمندی‌های فردی را به عنوان مسیری برای بهبود کیفیت زندگی و ارتقای اثربخشی سازمان‌ها دنبال می‌کند.