

چهارم

نشریه علمی-فرهنگی انجمن علمی مهندسی عمران دانشگاه تهران



شماره دوم: تابستان ۱۴۰۴



چهار فصل

نشریه علمی-فرهنگی انجمن علمی مهندسی عمران دانشگاه تهران



شماره دوم: تابستان ۱۴۰۴



فصلنامه‌ی چمروش

شماره دوم ۱۴۰۴
موضوع این شماره: بوم

صاحب امتیاز:
انجمن علمی مهندسی عمران دانشگاه تهران

مدیر مسئول:
مهدی ابراهیمی موسوی

سردبیر و ویراستار:
دلینا شیخ رباط

ناظر علمی:
دکتر محمدضیاء علوی

صفحه آرایی و طراحی گرافیک:
استودیو ولگرد (امیرحسین ظریفیان و فاطمه معادی)

تیم تحریریه:
یکی بود: دلینا شیخ رباط، پارسا نجارزاده، یکی نبود: سریر دیوسالار، نقطه نظر: حسین صومعه
جای خالی: تیم نویسندگان

رسانه:
امیرحسین شمسیان، فرنام حسینی منش

با تشکر از شرکت ساختمانی صفی، مهندس روزبه صالح آبادی، دکتر غلامرضا هروی، دکتر مهدی قاسمیه، دکتر علی فاخر

این شماره با حمایت مؤسسه **فرهنگی آموزشی قلم‌چی** به چاپ می‌رسد.
تیم چمروش صمیمانه از این پشتیبانی ارزشمند سپاس‌گزار است.

مقدمه

این بار، چمروش در دومین گامش به سراغ **بوم** می‌رود. در این شماره، «یکی بودش» از هوش هیدرولیکی در تاریخ ایران می‌گوید؛ از شوشتر و شادروان، سامانه‌هایی که قرن‌ها پیش، زمین و آب را می‌فهمیدند و با آن‌ها وارد گفت‌وگو می‌شدند. و «یکی نبودش»، پروژه‌ای است مدرن و پیشرو؛ حاصل نگاهی که سرعت توسعه را زیاد می‌کند. «نقطه‌نظرش» روایت مهندسی‌ست از دل همین دانشکده؛ تجربیاتی که تنها از پروژه‌ها نیستند بلکه درس‌هایی برای زندگی هستند. و نگاهی انداختیم به «جای خالی‌هایی» که در سال ۱۴۰۳ پر شدند. (یا شروع به پر شدن کردند)

چمروش بال‌هایش را باز کرده و در میان آب و خاک به دنبال تمدن و توسعه می‌گردد.

خاکِ وطن، بومِ طراحی ماست

مصاحبه با مهندس روزبه صالح آبادی

بوم نه فقط بستر نقاشی هنرمند، که زیرساختِ زندگی ست؛ جایی که تاریخ، معماری، و آینده بر بستر آن شکل می گیرد. در سرزمین ها، خاک همان بوم است؛ بومی که هر خط و نشانی از توسعه، هر تصمیم مهندسی و هر چشم انداز ملی، بر روی آن ترسیم می شود.

برای شنیدن نقطه نظرهای مهندس روزبه صالح آبادی، با او گفت و گویی صمیمی و تحلیلی داشتیم. کسی که نگاهش به این بوم، نگاهی ست ژرف، تحلیلی و ریشه دار. از تجربه اش در مهندسی ژئوتکنیک می گوید، و از نسبت این بستر خاموش با آینده ای که هر روز بر آن بنا می کنیم.

«شایان ذکر است که حرف های ایشان با حالت بیان خودشان نوشته شده است.»



دوران تحصیل در دانشکده‌ی فنی چگونه مسیر علمی و ارتباطی شما را شکل داد و چه تأثیری بر نحوه‌ی فکر کردن و عمل کردن تان گذاشت؟

خب، واقعیتش اینه که توی دانشکده‌ی فنی به فضای خاصی حاکمه. به روحیه‌ی مشترک بین همه‌ی اون‌هایی که توی این ۹۰ سال اومدن و توی ساختمان درس خوندن. به حس و عرق خاصی بینشون وجود داره. من اینو نه فقط از روی احساس، بلکه از تجربه‌ی شخصی و مطالعه‌م دارم می‌گم؛ حاصل سال‌ها در جمع فارغ‌التحصیل‌های دانشکده‌ی فنی بودن. این حس تعلق، این عرق، شاید توی هیچ دانشگاه دیگه‌ای توی ایران به این شکل پیدا نشه. همین حس بود که باعث می‌شد، من که فارغ‌التحصیل سال ۱۳۸۰ هستم، بتونم با خیال راحت برم سراغ فارغ‌التحصیل‌های دهه‌ی ۲۰ و ۳۰ و راحت باهاشون حرف بزنم و بگم: «منم هم دانشگاهی شمام.» یا این که راحت‌تر بتونیم با بچه‌هایی که بعد از ما اومدن دانشگاه، ارتباط بگیریم. به نظرم این به حس کاملاً منحصر به فردی که فقط توی دانشکده‌ی فنی میشه پیداش کرد. برای ما، دانشکده‌ی فنی فقط به ساختمان یا به مرکز آموزشی نیست؛ بیشتر شبیه به باشگاه، یا حتی به معبد. به چیزی فراتر از به جایی برای درس خوندن.

واسه همین، تجربه‌ای که هر دانشجو یا فارغ‌التحصیل از اونجا به دست میاره، به جور ارتباط عمیقه با جمعی از آدم‌های تأثیرگذار در تاریخ ایرانه. چون اگه به تاریخ اجتماعی صد سال اخیر ایران نگاه کنیم، اگه دانشکده‌ی فنی رو ازش حذف کنیم، به جای بزرگش واقعاً خالی می‌مونه. چه در صنعت، چه در پیشرفت، چه حتی در اتفاقات تلخ یا تصمیم‌های غلط، در هر حال، همیشه تأثیرگذار بوده.

اولین تجربه‌ی مواجهه با فضای واقعی بازار کار چه چیزی به شما آموخت که در دانشگاه یاد نگرفته بودید؟

به چیزی که من تو بازار کار و تجربه‌ی حرفه‌ای خودم باهاش مواجه شدم، و واقعاً قبلش هیچ آشنایی باهاش نداشتم، اینه که ما چطور باید قابلیت‌هامون رو عرضه کنیم. تو دانشگاه اینو بهمون یاد نمی‌دن که چطوری به ارائه‌ی درست

و حسابی از خودمون داشته باشیم. نه این که بخوایم اغراق کنیم یا خودمون رو بزرگ‌تر از چیزی که هستیم نشون بدیم؛ فقط همون چیزی که هستیم رو بلد باشیم چطوری درست و جذاب نشون بدیم. به نظرم این تو آموزش ما واقعاً به جای خالیه، و من تو بازار کار خیلی باهاش دست و پنجه نرم کردم. اگه بخوام به موضوع دیگه هم اضافه کنم - که شاید بیشتر از این که به آموزش دانشگاه برگرده، به فرهنگ جامعه‌ی ما برمی‌گرده - اینکه من از سن نسبتاً کمی وارد کار حرفه‌ای شدم و کسب و کار خودم رو راه انداختم. وقتی مدیرعامل شرکت‌م شدم، همیشه با به چالشی روبه‌رو بودم که خودم اسمشو گذاشتم «چالش موی مشکی»؛

چالش موی مشکی یعنی این که وقتی به آدم جوون جلوی بقیه می‌ایسته، خیلی وقتاً جدی گرفته نمی‌شه. تو فرهنگی که من توش بزرگ شدم، جا افتاده که جوون‌ها رو به سختی می‌پذیرن. بارها برام پیش اومده بود که وقتی به چیزی ارائه می‌کردم، به ناباوری تو نگاه مخاطبم می‌دیدم. انگار پیش خودش می‌گفت: «این بچه واقعاً می‌دونه چی می‌گه؟ بهش اعتماد بکنیم یا نه؟» و این شک کارو سخت می‌کرد.

عبور از این چالش صبر می‌خواست و زمان. نه این که طرف حتماً موهاش سفید بشه، نه! باید این هنر رو داشته باشه که بتونه آدم‌ها رو قانع کنه. و این دقیقاً دوباره برمی‌گرده به همون بحث اول: ما چجوری خودمون رو عرضه کنیم؟ نه خجالتی، نه اغراق‌آمیز. درست و مؤثر.

تو دانشگاه‌های غربی این موضوع رو خیلی جدی می‌گیرن. شما نگاه کنین ارائه‌هایی که اونجا می‌دن؛ جوون‌ترین مدیرعامل‌ها رو می‌بینی که شرکت‌های بزرگ رو اداره می‌کنن و خیلی خوب بلدن حرف بزنین، به جلسه رو مدیریت کنن، به محصول رو معرفی کنن. از اپل بگیر تا مایکروسافت و تسلا. اینا بخشیش آموزشیه، ولی بخش بزرگیش هم تمرینه.

از نظر شما، کدام مهارت‌های تخصصی (Hard Skills) و مهارت‌های نرم (Soft Skills) بیشترین نقش را در موفقیت شغلی ایفا می‌کنند؟ چه خلأها یا چالش‌هایی را در بازار کار ایران تجربه کرده‌اید و چطور با آن‌ها مواجه شده‌اید؟ در همین راستا، اگه بخوام بگم که چه مهارت‌های سخت و نرمی هست که باید یاد بگیریم، واقعیتش اینکه به نظرم خیلی مهمه که دانشجو‌ها فکر کنن چه قابلیت‌هایی رو لازمه برای ورود به دنیای کسب و کار داشته باشن. حالا چه بخوان برای خودشون کار کنن، چه برن توی به سازمان یا شرکت دیگه. خیلی وقتاً بحث فقط سر این نیست که چی رو تو دانشگاه یاد نمی‌گیریم. مخصوصاً تو رشته‌های مهندسی، به سری مهارت‌ها هست که شاید لزوماً مهندسی نباشن، ولی عمیقاً به کار ما گره خوردن. مثلاً چی؟ مثل اقتصاد، مدیریت مالی، اصول مدیریت یا حتی تأمین مالی. اینا تو دنیا مباحث خیلی جدی‌ای هستن. کسی که وارد فضای کسب و کار می‌شه، اگه به این چیزها مسلط نباشه، واقعاً نمی‌تونه موفق عمل کنه. در نهایت هم مجبور می‌شه بره اینا رو یاد بگیره. حالا هرچی دیرتر، خب با هزینه و خطای بیشتر.

/نقطه نظر: خاکِ وطن، بومِ طراحی ماست

برای همین من همیشه به دانشجوها و آدم‌های جوون‌تر توصیه می‌کنم که تا جایی که می‌تونن، مهارت‌های مدیریتی و مخصوصاً مدیریت مالی رو به شکل علمی و آکادمیک تو خودشون تقویت کنن. به مدیر وقتی به صورت مالی می‌دارن جلوش، حتی اگه کارش حسابداری یا مالی هم نباشه، باید بفهمه داره چی می‌بینه. باید بتونه تحلیل کنه، بفهمه کجا مشکل داریم، کجا می‌شه بهتر عمل کرد. اینا چیزیه که با آموزش و تمرین می‌تونه به دست بیاد.

در مواجهه با بازار کار جهانی، چه تفاوت‌هایی نسبت به ایران احساس کرده‌اید؟ چه چیزهایی را آنجا دیدید که در ایران کمتر وجود دارد؟

من تو دانشگاه شریف داشتم درباره این موضوع صحبت می‌کردم. واقعیت اینه که تو حوزه منابع انسانی، به خاطر اتفاقاتی که تو یکی دو دهه اخیر افتاده، با یه خلأ جدی نیروی متخصص و کارآمد مواجه‌ایم. دلیلش هم واضحه: مهاجرت. خیلی از بچه‌های بااستعداد و درس‌خون، کشور رو ترک کردن و رفتن. الان واقعاً تو تأمین نیروی انسانی، مشکل داریم. مثلاً ما توی شرکت خودمون، حدود ۵۰۰ نفر پرسنل ثابت داریم. خب طبیعتاً هر سال هم استخدام داریم. ولی هر بار که می‌خوایم مثلاً ۵ نفر جذب کنیم، باید با چند ده نفر مصاحبه کنیم تا اون چند نفر مناسب رو پیدا کنیم. چون نیروی مناسب واقعاً کم پیدا می‌شه.

از طرف دیگه، یه تهدید دیگه هم تو بازار کار هست. اونم اینه که به خاطر فضای فرهنگی‌ای که این سال‌ها شکل گرفته، ارزش «کسب‌وکار داشتن» یا «یه کار واقعی و تولیدی انجام دادن» کم شده. یعنی چی؟ یعنی همه چی فقط با معیار مالی سنجیده می‌شه. جوون‌ها هی می‌پرسن: «خب این همه زحمت کشیدم، آخرش چی؟ صرف داشت؟ نمی‌صرفه برم این کار رو انجام بدم.» در حالی که من می‌گم: باید بری! باید بری، کار یاد بگیری. حتی اگه پول هم نگیری، باید بری یه جا شاگردی کنی، یاد بگیری، تجربه کنی. من خودم با اینکه دانشکده فنی رفته بودم و یه عالمه مهارت فنی داشتم، ولی باز می‌گفتم باید برم کارآموزی کنم. باید برم تو دل کار. اون روحیه‌ی اوستا-شاگردی که قدیم بود، هنوزم جواب می‌ده. باید وارد محیط بشی، تجربه کسب کنی، تا بتونی با دانشی که داری، سریع‌تر رشد کنی و پله‌های موفقیت رو بالا بری.

واقعیت اینه که شرایط خارج از کشور با ما خیلی فرق داره. اونجا آدم‌ها واقعاً بر اساس علاقه، مسیر کاری خودشون رو انتخاب می‌کنن. ممکنه یکی دو سال هم پشت انتخاب رشته یا آزمون بمونه، ولی نهایتاً دنبال چیزی می‌ره که بهش علاقه داره و تو همون مسیر هم کار می‌کنه.

در مورد ارزش کار و تولید هم، به نظرم این موضوع عمیقاً ریشه در فرهنگ جامعه داره. وقتی در جامعه ما به کارهای واسطه‌ای و دلالتی بیشتر بها داده می‌شه تا تولید، و ثروت ساختن از مسیر خلق واقعی جای خودش رو به انتظار «یک اتفاق خوب» یا «یک منجی که بیاد ما رو نجات بده» می‌ده، طبیعیه که انگیزه برای کار واقعی کم بشه. نتیجه‌اش هم می‌شه اینکه خیلی‌ها منتظر یه فرصت آسمونی‌ان، نه دنبال ساختن یه فرصت واقعی.

ولی این رو اگر با کشورهایی مثل ژاپن یا آلمان مقایسه کنیم، تفاوتش عجیبه. تو اون کشورها، کار کردن یه ارزش بزرگه. اولین باری که من رفتم ژاپن، یه صحنه‌ای دیدم که برام خیلی تأثیرگذار بود. تو فرودگاه، افرادی بودن که مسیر رو نشون می‌دادن، راهنمایی می‌کردن. لباس فرم داشتن و کارشون رو با جدیت انجام می‌دادن. یکی از اون‌ها، که به من رسید، واقعاً به نظرم حداقل ۸۰ سال سن داشت. اما با تمام انرژی داشت کار می‌کرد.

بعد که از دوستای ژاپنیم پرسیدم، گفتن تو فرهنگ اونجا، اگر به کسی بگی «بازنشسته شو»، معنی‌اش اینه که «برو بمیر»! چون کار کردن بخشی از هویت آدم‌هاست. مقایسه‌اش کنید با ایران؛ اینجا گاهی وقتی کسی سنش بالا می‌ره، منتظر بازنشستگی، نه ادامه خلق و تولید.

با این نگاه فرهنگی نمی‌شه به سمت توسعه واقعی حرکت کرد. چون پیشرفت، بدون زحمت، بدون باور به ارزش کار، امکان‌پذیر نیست.

اگر یک فرد ۲۲ ساله امروز بخواهد وارد مسیر حرفه‌ای شود، از کجا و چگونه باید شروع کند؟

به نظر من هر کسی، در هر رشته‌ای که هست، باید مسیر کاری خودش رو مشخص کنه و برای خودش یک تصویر واضح از آینده بسازه. یعنی باید واقعاً به این سوال فکر کنه «من ۱۰ سال، ۲۰ سال یا حتی ۳۰ سال دیگه کجا هستم؟ چه کسی هستم؟ چه تصویری از خودم می‌خوام داشته باشم؟» مثلاً فکر کنید یک مهندس هستید، یا می‌خواید استاد دانشگاه بشید، یا کار در بخش خصوصی بکنید، یا کار آزاد، یا حتی هنرمند باشید. جواب این سوال خیلی حیاتی است. خود من به شخصه هیچوقت نخواستم استاد دانشگاه بشم، حتی دکترای تخصصی نرفتم و امتحانشو هم ندادم، چون می‌دونستم می‌خوام کار مهندسی انجام بدم. این هدف‌گذاری از ۱۵ سال پیش بود و حالا که به ۱۵ سال آینده فکر می‌کنم، مثلاً وقتی ۶۰ سالم باشه، می‌دونم چطور می‌خوام باشم و چه تصویری از خودم می‌خوام.

پس اول باید هر کسی به خودش جواب بده که چطور می‌خواد دیده بشه، چه تصویری از خودش داشته باشه، چه می‌خواد به خانواده، بچه‌ها و حتی جامعه ارائه کنه. البته این تصویر شخصیه و مهم‌تر اینکه خود فرد چه می‌خواد باشه، نه دیگران.

نکته مهم بعدی اینه که باید مسیرش رو شروع کنه. مثلاً من وقتی می‌خواستم کار مهندسی انجام بدم، دنبال یک شرکت مهندسی خوب گشتم، رفتم سراغش و با هر روشی که شد استخدام شدم. چون فکر می‌کردم تو این مسیر هر چیزی که می‌تونم یاد بگیرم، باید یاد بگیرم.

به نظر شما آینده‌ی بازار کار تحت تأثیر چه روندهایی (فناوری، سیاست، جامعه، آموزش و...) شکل خواهد گرفت؟

امروز جهان با سرعتی بی‌سابقه تحت تأثیر تکنولوژی‌های نوینی مثل هوش مصنوعی و توسعه‌های مختلف قرار گرفته و آینده ما هم به شدت تحت

/نقطه نظر: خاکِ وطن، بومِ طراحی ماست

تأثیر این تحولات است. کسانی که از این جریان عقب بمونن، طبیعتاً از قافله جهانی عقب می‌مونن.

از طرفی وقتی درباره ایران صحبت می‌کنیم، با چالش‌های متعددی در حوزه جمعیت، اقتصاد، سیاست و ارتباط با جهان روبه‌رو هستیم. من اما جزو اون آدم‌هایی هستم که به آینده کشور خوشبینم و به همین دلیل پای کار ایستادم و اینجا مشغول فعالیت هستم.

نسل جدید ما نسبت به نسل‌های قبلی محدودیت‌ها و تابوهای کمتری داره، همین باعث می‌شه که ظرفیت‌های بیشتری برای رشد و توسعه وجود داشته باشه. البته شرایط منطقه‌ای سخت و نفس‌گیر است و همه این‌ها هزینه خودش رو داره، اما من معتقدم هر کسی که خودش رو بسازه، در هر نقطه‌ای از دنیا می‌تونه جای خودش رو پیدا کنه و کار کند.

یک نکته‌ای که دوست دارم بگم اینه که خیلی‌ها می‌گویند شرایط ایران سخت است و کار سالم ممکن نیست؛ من که مسئولیت ۵۶۰ نفر پرسنل و خانواده‌هایشان را دارم، کاملاً با این حرف مخالفم. هنوز هم می‌شود در ایران کار سالم و درست انجام داد، البته باید برایش جنگید و تلاش کرد. هیچ چیز راحت و بدون هزینه به دست نمی‌آید، اگر هم راحت بود، باید در آن شک کرد. در نهایت، ناامیدی‌ای که گاهی از بیرون به جامعه ما تزریق می‌شود، اغلب با واقعیت تطابق ندارد. همین الان در برنامه‌هایی مثل TEDx دانشگاه تهران، شما می‌بینید افراد موفق بسیاری که در همین کشور رشد کرده‌اند و توانسته‌اند در عرصه‌های مختلف بدرخشند.

پس باید به آینده امیدوار بود، کار کرد، تلاش کرد و به ظرفیت‌های خودمان ایمان داشت.

کدام رشته‌ها یا حوزه‌ها را در سال‌های آینده، دارای بیشترین ظرفیت رشد و جذب نیروی متخصص می‌دانید؟

واقعیتش در حوزه رشته‌های مهندسی به صورت کلی شاید نتوانم خیلی نظر بدهم، اما درباره مهندسی عمران، بعضی گرایش‌ها نیاز بیشتری داریم. مثلاً محیط زیست موضوع جدی است، بحث مهندسی آب و مدیریت آب اهمیت بالایی دارد، یا ژئوتکنیک به خاطر نوع سازه‌هایی که در نقاط مختلف ایران داریم اهمیت دارد. همچنین موضوع زلزله به دلیل لرزه‌خیزی کشور ما مسئله بسیار مهمی است.

به نظر من، اگر از امروز شروع کنیم و بخواهیم روند توسعه را سرعت ببخشیم، باز هم حداقل صد سال زمان نیاز است تا ساختار این مملکت ساخته شود. در رشته مهندسی عمران، تا صد سال آینده کار وجود دارد. البته فضا‌های نوین مهندسی، مصالح جدید و هوش مصنوعی هم جای خود را دارند.

اما در رشته‌های دیگر مثل مدیریت مالی و اساساً مدیریت به مفهوم عام، یا مدیریت‌هایی که با کارهای اجرایی ترکیب می‌شوند مثل MBA، این‌ها هم تخصصی و مهم هستند و باید به آنها توجه شود. شاید بچه‌ها باید بدانند که رشته‌هایی مثل مالی که ممکن است اسم و رسم کمتری نسبت به برخی

چـمـرـوش /

رشته‌های دیگر داشته باشند، می‌توانند افراد موفق‌تری تربیت کنند. برای مثال، مدیر مالی یا معاون مالی موفق در مجموعه ما ممکن است حقوق و جایگاهش بالاتر از خیلی از معاونت‌های مهندسی باشد.

رشته‌ی عمران در آینده چگونه می‌تواند به خلق راه‌حل‌هایی متناسب با بحران‌های اقلیمی و زیست‌محیطی کمک کند؟

به نظرم بخش زیادی از مسئله این است که باید از بچگی به مردم آموزش دهیم که محیط زیست چقدر مهم است. ما خیلی با حفظ محیط زیست فاصله داریم؛ یعنی دقیقاً در نقطه مقابل آن هستیم. برای ما اصلاً مهم نیست که فاضلاب‌ها به کجا می‌رود یا مسائل دیگری مثل نشست زمین، خشکسالی، کنترل سیلاب‌ها و این‌ها، موضوعاتی هستند که ما اصلاً درست یاد نگرفته‌ایم. من معتقدم اول باید به صورت فرهنگی این مسائل را یاد بگیریم و سپس قوانین سخت‌گیرانه‌ای وضع کنیم. طی این سال‌ها چقدر زمین‌های باغ و فضاهای سبز شهری را در تهران از بین برده‌ایم؟ چقدر در تهران آب‌های زیرزمینی را دستکاری کرده‌ایم و رژیم طبیعی آن را به هم زده‌ایم؟ چقدر با حفر چاه‌های کشاورزی بی‌رویه به محیط زیست آسیب زده‌ایم؟ در بحث آبخیزداری هم آسیب زده‌ایم.

مثلاً تولید هندوانه یا برنج در استان‌های کم‌آب مثل فارس و اصفهان از نظر محیط زیستی کاملاً اشتباه است چون آب کافی نداریم. بنابراین همه این سیاست‌ها باید در بستر محیط زیست تعریف شوند. به نظرم محیط زیست اصل است و بقیه مسائل فرع.

هوش مصنوعی از نگاه شما چه تأثیری بر مشاغل و ساختار بازار کار خواهد داشت؟ و چگونه باید خودمان را برای آن آماده کنیم؟

ببینید، قطعاً تکنولوژی همیشه یک فرصت است. ما در مفاهیم مذهبی خودمان هم داریم که «زکات علم نشر آن است». پس قطعاً اگر بخواهیم از هوش مصنوعی فرار کنیم، آن شغل حتماً از بین می‌رود. ما باید خودمان را با این شرایط جدید تنظیم و به‌روز کنیم، وگرنه محکوم به شکست خواهیم بود و نمی‌توانیم با تکنولوژی مقابله کنیم.

مثلاً شرکت‌های بزرگ مثل نوکیا را در نظر بگیرید. شاید یادتان نباشد، وقتی موبایل تازه آمده بود، همه گوشی‌ها خوب نوکیا بودند، اما چرا حالا نوکیا نیست؟ چون نتوانست خودش را با فضایی که اپل، سامسونگ و دیگران ایجاد کردند، به‌روز کند. نوکیا ایستاد و مقاومت بی‌جا کرد، و الان دیگر وجود ندارد. آن مدیرعاملی که در آن نقطه باید تصمیم درست می‌گرفت، نگرفت و نتیجه این شد.



چه رؤیا یا دغدغه‌ای دارید که دوست دارید در قالب مسیر شغلی‌تان محقق شود؟

این مملکت باید به جایی برسه که شایسته مردمانش باشه. به نظرم ما در این کشور انقدر فرصت، ذخایر و امکانات داریم که حتی از یک دهم درصدش هم استفاده نمی‌کنیم. شرایط فعلی اجازه نداده تا روزی این مملکت به شکوفایی واقعی برسد، به گونه‌ای که همه استعدادهایی که داریم، بتوانند به خوبی از آن بهره ببرند.

برای خودم در عرصه کاری، واقعیت این است که روزی می‌خواستیم در زمینه ژئوتکنیک شرکتی داشته باشیم که حرفی برای گفتن در کشور داشته باشد. الحمدلله خدا لطف کرده و به این جایگاه رسیدیم و موقعیتی که در بازار داریم را دوست دارم حفظ کنم. هدفم این است که خدماتمان را به خارج از ایران گسترش بدهم؛ کاری که

شروع کردیم تا شرکت ما به صورت حرفه‌ای شناخته شود و کارفرمایان خارج از کشور با ما همکاری کنند و ما را به خوشنامی بشناسند.

در کنار این اهداف، معتقدم نیروی انسانی که می‌تواند ما را به این موفقیت برساند، نیازمند آموزش، توجه و فضایی امن است تا بتوانند با خیال راحت کار کنند. چون موفقیت صرفاً با سخت‌افزار به دست نمی‌آید؛ به نظر من مهم‌ترین عامل رشد، سرمایه انسانی است.

این آرزویی است که همیشه دارم. به عنوان جمله آخر، همیشه فکر می‌کنم شرکتی که من حدود هجده سال پیش تاسیس کردم، قطعاً من تا آخر عمرم نباید مدیرعاملش باشم. شاید در فاصله‌ای کوتاه، فردی جوان‌تر و با ایده‌های نو بیاید جای من را بگیرد و من در جایگاه دیگری در شرکت به او کمک کنم. یکی از مشکلات ما در جامعه این است که فکر می‌کنیم چون مالک یک چیزی هستیم، باید مدیر آن هم تا آخر عمر باشیم. در حالی که مدیریت مفهومی است که می‌تواند واگذار شود، اما مالکیت تا زمانی که خودم بخواهم، باقی می‌ماند. امیدوارم بتوانم این نگرش را در مجموعه خودمان هم پیاده کنم تا دیگر لازم نباشد تا آخر عمر در یک نقطه بمانیم.

«در پایان، از طرف تیم نویسندگان چمروش از مهندس روزبه صالح‌آبادی صمیمانه سپاسگزاریم که وقت گرانبهای خود را در اختیار ما گذاشتند و اجازه دادند از تجربیات ارزشمندشان بهره‌مند شویم.»

CHAMROOSH²

📷 [chamroosh.mag](#)



📍 [chamrooshmag](#)

