

تا توانی به جهان خدمت محتاجان کن به دمی یاد می یاقدمی یا قلمی

گفت و گو با مهندس بهزاد نقی زاده - مدیر عامل شرکت ارکان ارزش

مسائل موجود در این مقوله مهم توضیحاتی ارائه می کند و با اشتیاق این گفت و گوی دو ساعته را انجام می دهد. به گرمی از ما استقبال می کند و سوالات را هیجان زده و پر شور پاسخ می دهد؛ این شور زمانی به اوج خود می رسد که نام دانشگاه صنعتی امیر کبیر و اشتغالزایی برای تعداد زیادی از جوانان کشور مطرح می شود.

ارکان ارزش واجد شرایط آیین نامه تشخیص صلاحیت پیمانکاران در رشته تاسیسات و تجهیزات و راه و ترابری و ساختمان از سازمان معاونت برنامه ریزی و مدیریت راهبردی رئیس جمهور می باشد و تاکنون پروژه‌هایی مانند پردیس سینمایی پارک ملت تهران، سینما آزادی تهران، تاسیسات مجموعه تجاری و فرهنگی تاشا، باز سازی و بهینه سازی بیمارستان هاشمی نژاد، مجتمع تفریحی جفرو، باز سازی تاسیسات مهدیه غرب تهران امام حسن مجتبی (ع)، ساختمان‌های لجستیک و انبار مواد شیمیایی آریا ساسول، بیمارستان ۱۰۰ تختخوابی دکتر انصاری و سالن ورزشی بوستان مادر را انجام داده است. از مهمترین سوابق وی می توان به مواردی همچون؛ طراحی بیمارستان های متعدد از ۳۲ الی ۳۰۰ تختخوابی پایانه مرزی مسافری و تجاری و ترمینالها و فرودگاهها، ساختمان های فرهنگی ورزشی، مسکونی و اداری که در سایت www.arkanarزش.com قابل مشاهده است؛ اشاره نمود و در حال حاضر عضو کمیته تخصصی تاسیسات توسعه فضاهای فرهنگی شهرداری تهران می باشند.

فارغ التحصیل رشته مهندسی مکانیک (گرایش حرارت و سیالات) از دانشگاه صنعتی امیر کبیر است و پس از گذشت ۱۸ سال از فارغ التحصیلی، با علاقه و عشق عجیبی از دانشگاه خود یاد می کند و حتی به صراحت یادآور می شود روز پیش از مصاحبه، تمام خاطرات زمان تحصیل در دانشگاه را مرور کرده است و مدارک و کارت خوابگاه و عکس و ... را مانند اشیا قیمتی هنوز نزد خود حفظ می کند. شایسته ایران است و قاب کوچکی روی دیوار اتاقش با عنوان "ایران؛ سرزمین زیبای من" بر این گفته صحنه می گذارد. شرکت ارکان ارزش با مدیریت مهندس بهزاد نقی زاده در پروژه سینما آزادی که در ذهن اهالی سینما، یکی از ماندگارترین و خاطره سازترین سینماهای کشور محسوب می شود، حضور پر رنگی دارد. اما پیش از راه اندازی ارکان ارزش به عنوان یکی از شرکت های فعال و معتبر در زمینه پیمانکاری تاسیسات، مهندس نقی زاده سال ها در یک شرکت دولتی مشغول به فعالیت بوده است و این فعالیت از همان دوران دانشجویی شروع می شود؛ اما آرزوی دستیابی به خدمت، موقعیت مناسب و مطمئن شغلی و مالی، باعث توقف وی در آن شرکت نمی شود و سودای راه اندازی کسب و کار مهندس نقی زاده را از یک شرکت دولتی راهی بخش خصوصی می کند و بدین ترتیب پایه های ارکان ارزش در یک اتاق کوچک در دفتر یکی از دوستان وی پایه ریزی می شود و تا امروز در دفتری ۳ طبقه واقع در خیابان شریعتی، مسیری طولانی، دشوار اما لذت بخش را ادامه می دهد.

پیش از آن که بخواهد در مورد کارآفرینی خود بحث کند، در مورد مدیریت و

صنعتی امیرکبیر" تاکنون در زندگی شخصی و حرفه ای ام از این نوع ارتباطات به کرات داشته ام و از آنها بهره کافی برده ام. دوران تحصیل در دانشگاه بسیار به یادماندنی و شیرین بود. آن زمان فضای دانشگاه بدلیل ساخت و ساز وسعت زیادی نداشت و دانشکده مکانیک بسیار کوچک بود. همیشه و در هر حال به تحصیل در دانشگاه صنعتی امیرکبیر

تهران بهره مند شده اند.

رشته مهندسی مکانیک را دوست داشتم ولی از دامنه وسیع کاری آن آگاهی کامل نداشتم و زمانی که وارد دانشگاه شدم هیچ چشم اندازی از آینده شغلی ام نداشتم. نکته بسیار جالب این است روی برخی جزوات دوران دبیرستان (که هنوز تعدادی از آنها را نگه داشته ام)؛ می نوشتم " دانشجوی مهندسی مکانیک دانشگاه

پذیرفته شوم.

در آن سال ها امکانات، اجتماعی و حتی ورزشی بسیار محدودی در اکثر شهرستان ها وجود داشت و تمام امکانات در تهران متمرکز بود به همین دلیل تهران، برای ما دارای جذابیت های متعددی بود اما در حال حاضر این تفاوت ها کاهش یافته و شهرستان ها نیز تا حدودی از امکانات مناسب و قابل مقایسه با

لطفاً مهندس بهزاد نقی زاده را معرفی کنید.

متولد سال ۱۳۴۶ در تبریز و دوران کودکی و تحصیلات ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان را در شهر خوی سپری کردم. پس از دریافت دیپلم در کنکور دانشگاه شرکت کردم و موفق شدم در رشته مهندسی مکانیک - گرایش حرارت و سیالات - دانشگاه صنعتی امیرکبیر

افتخار کرده ام و حتی در گزینش نیروی انسانی برای تشکیلات، فارغ التحصیلی از این دانشگاه برای من یک امتیاز محسوب می شود و به طور کلی تعصب خاصی نسبت به دانشگاه خود دارم و فکر می کنم اکثر افراد نسبت به دانشگاه محل تحصیل خود چنین نگرشی داشته باشند. بواسطه ارتباط با اساتید، از طریق واحد کارآموزی دانشکده، سالیانه چند نفر از دانشجویان را به عنوان کارآموز می پذیرفتم و در حال حاضر یکی از قدیمی ترین پرسنل شرکت ارکان ارزش از همین کارآموزان هستند.

سال آخر دانشگاه، برای کارآموزی به شرکت خانه سازی ایران که طرح های بیمارستانی سازمان تأمین اجتماعی را انجام می داد، مراجعه و مشغول به کار شدم، حضور مهندسان با تجربه، آرشیفی فنی کامل و تجربه کاری بناهای درمانی و حمایت مدیریت بخش، عاملی برای حضور ۱۲ ساله در جامعه مهندسی مشاور به عنوان طراح تاسیسات را برای من فراهم نمود. انگیزه و اشتیاق، علاقه مندی و شرایط حاکم برای سازندگی کشور و نیروی جوانی از جمله عواملی بوده اند که باعث حضورم به مدت ۸ سال در آن شرکت شد. پایان نامه ام را با موضوع طراحی تاسیسات بیمارستان ۳۲ تخت خوابی سقر ارائه دادم که این امر حدود یک سال به طول انجامید و مورد رضایت خودم و اساتید قرار گرفت. این پایان نامه به منبعی برای دانشجویان سال های بعد در زمینه طراحی تاسیسات بیمارستانی تبدیل شد.

نخستین حقوقم را در سال ۱۳۷۱ از شرکت خانه سازی ایران دریافت کردم که مبلغی حدود ۱۰ هزار تومان بود. در کنار این امر به تدریس ریاضی و فیزیک هم می پرداختم و حق الزحمه تدریسم به مراتب بیشتر از حقوق شرکت خانه سازی ایران و ساعات کاری هم کمتر بود. سال های پایانی تحصیل در دانشگاه، چالشی در ذهنم شکل گرفت که میان تدریس و مهندسی باید یک گزینه را انتخاب کنم؛ شرکت خانه سازی ایران از نظر شغلی و کسب تجربه و ارتقای تخصص فضائی مناسب بود و از سوی دیگر منابع مالی حاصل شده از تدریس قابل توجه به نظر می رسید اما در نهایت به این نتیجه رسیدم که رسالت ادامه تحصیل بنده و فرآیند آن مهندسی است نه مدرسی، به همین دلیل در سال ۱۳۷۱ تصمیم گرفتم وارد جامعه مهندسی شوم و تدریس را رها کردم.

در دوران خدمت سربازی صبح ها به اداره مهندسی سپاه می رفتم و بعد از ظهرها به

کار در شرکت خانه سازی ایران ادامه دادم. تا سال ۱۳۷۸ در این شرکت به عنوان کارشناس طراحی کار کردم و تمام مأموریت هایی که در سراسر کشور به من محول می شد؛ انجام می دادم. در آن زمان، شرایط حاکم بر جامعه و امکانات موجود در شرکت خانه سازی ایران، دست در دست هم در زمینه ارتقا توانائی های مهندسی تاسیسات و شکوفائی استعدادها را فراهم نموده بود، که از این لحاظ قابل تقدیر می باشد. امید راه اندازی سازمانی در زمینه طراحی و اجرای تاسیسات باعث جدائی از شرکت فوق شده و بعد از آن وارد کسب و کار بخش خصوصی شدم. خروج از شرکت خانه سازی برایم دشوار بود زیرا به کار در این شرکت علاقه خاصی داشتم اما ایده و چشم انداز راه اندازی یک کسب و کار موفق موجب شد، علیرغم تمایل به حضور در شرکت خانه سازی ایران؛ از آن خارج شوم.

در ابتدای امر یک اتاق از شرکت یکی از دوستان را اجاره کردم و با حداقل امکانات شروع به کار کردم. مدتی سپری شده و هنوز رونقی در کار مشاهده نمی شد، در آن زمان از دست دادن امنیت شغلی موجبات تردید و گاهی سرزنش اطرافیانم می شد. اما اطمینان داشتم که مسیر را به درستی انتخاب کرده ام و آن چشم انداز روشن از آینده باعث می شد تمام مشکلات را تحمل کنم. به تدریج چندین پروژه ارجاع شد و از محل انجام آنها در کمتر از یکسال وضعیت کاری و امنیت شغلی و درآمدی بهتری را احساس کردم.

چگونه پروژهها به شرکت تازه تأسیس شما ارجاع می شد؟

به دلیل سابقه فعالیت و طراحی پروژههای تاسیسات بیمارستانی، کارفرمایان انجام پروژههای مذکور را به من می سپردند. به دلیل علاقه به کار، حتی پروژههای راه دور را هم می پذیرفتم و درآمدم از زمان فعالیت در شرکت خانه سازی بیشتر شده بود، البته در آن زمان فقط یک نقشه کش پاره وقت داشتم. پس از مدتی به دفتر کوچکی در خیابان جمهوری نقل مکان کردم و یک سال در این دفتر فعالیت خود را ادامه دادم. شرایط سخت و دشوار بود و با حداقل نیروی انسانی کار می کردم و چالش فکری ام سازمانی بزرگ با توانمندی قابل توجه و رشد روز افزون آن بود.

به لطف خداوند، به تدریج روند فعالیت رونق گرفت مدتی بعد در راستای رشد تشکیلات، به دفتری بزرگتر واقع در میدان فاطمی نقل مکان

کردم. زمانی که در حال تخلیه دفتر جمهوری بودم، صاحبخانه تصور می کرد به دلیل مسائل مالی آن جا را ترک می کنم به همین دلیل اعلام کرد مبلغ اجاره بهای ساختمان را کاهش خواهد داد، این امر نشان از آن دارد که مردم معمولاً کسانی را می پذیرند که از جنس خودشان باشند. به اعتقاد من، پیشرفت انسانها در مسائل کاری و تعالی شخصیتی باید با یک تعادل همراه باشد. تعادل میان موفقیت و پیشرفت کاری باید به نوعی رعایت شود که عدل، انصاف، مردم داری و مروت کاری نیز در آن وجود داشته باشد. الگو قراردادن قوانین تعادلی طبیعت و پیروی از آن زمینه های رشد را فراهم می سازد.

همان طور که می دانید، بهره مندی از دانش فنی و تخصصی در هر حوزه ای، برای اداره یک شرکت کافی نیست و مواردی مانند آشنایی با قوانین و مقررات بیمه، مالیات، مسائل مربوط به حسابداری و ... اجتناب ناپذیر به نظر می رسند؛ در سال های ابتدایی راه اندازی شرکت به عنوان مدیر تا چه اندازه با قوانین و

مقررات آشنایی داشتید؟

در شروع کار با قوانین و مقررات چندان آشنا نبودم و به همین دلیل از سال ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۲ که سال تاسیس شرکت می باشد به صورت دفتر مهندسی کار می کردم. البته در صورت آشنایی کامل با قوانین حتماً شرکت را در سال ۱۳۷۸ ثبت می کردم پس از گذشت ۱۸ سال فعالیت مستمر، متوجه شده ام پیشرفت در کار یک روی سکه است روی دیگر سکه حفظ مناسبات موزون خانوادگی، دوستی های پایدار و مراقبت از خویشتن است و مدیری موفق است که دو روی سکه را مدنظر قرار دهد. که این امر باعث آرامش ذهنی و زمینه ساز پیشرفت انسانی می گردد.

پس از مدتی با پیشنهاد اجرای پروژه ای مواجه شدیم در واقع همان تحقق اهداف با انتخاب چشم اندازی روشن و شفاف و برنامه ریزی بر اساس نگرش شهودی که چالش فکری چندین ساله ام بوده و آینده شغلی مطلوب خود را حس کردم چیزی که سالیان سال آمادگی پذیرش آن را داشتم. سال ۱۳۸۲ شرکت ارکان ارزش را ثبت کردم و طی این مدت با قوانین کار، مسائل مالی و بیمه و حقوقی آشنا شدم. اعتقاد دارم رشد هدایت شده شرکت ضامن



و بعد؟

بقای آن می باشد و در این راستا مستند سازی و بایگانی صحیح و استفاده از مشاوران توانا و رعایت قوانین جاری مملکتی الگوی رفتاری ما می باشد.

فروردین سال ۱۳۸۳ تحت عنوان شرکت، طراحی و اجرای نخستین پروژه ای که شروع کردیم مجتمع تفریحی در شهر جفروود (سواحل دریای خزر و بین رشت و انزلی) بود. این پروژه بستر مناسبی برای همکاری و آشنایی با متخصصین باتجربه و متبحر بود و طی انجام این پروژه نگرش نسبت به تشکیلات سازمانی و اهمیت کار گروهی تکمیل تر شد.

به تدریج حجم پروژهها افزایش یافت، پروژه بعدی بازسازی بیمارستان هاشمی نژاد تهران بود. این پروژه حدود ۲ سال به طول انجامید بازسازی تاسیسات بیمارستان در حال کارکرد، که خود موجب تقویت اطلاعات فنی و طراحی و برنامه ریزی ما شد. پروژه بعدی مربوط به بازسازی تاسیسات مهدیه غرب تهران بود. اسفند سال ۱۳۸۳، پروژه تاسیسات مجموعه تجاری و فرهنگی تماشا را آغاز کردیم که کارفرمای آن شهردار منطقه ۱۸ بود. سال ۱۳۸۳ متوجه شدم که باید یک بار دیگر میان مهندسی و مدیریت و رهبری سازمان یک گزینه را انتخاب نمایم و در نهایت مدیریت را انتخاب کردم.

بر پایه چه دیدگاهی این تصمیمات را اخذ می کردید؟

نیاز آن را احساس می کردم. همان طوری که در ابتدای امر میان ماندن در شرکت خانه سازی ایران و راه اندازی یک شرکت این نیاز را احساس کردم. سال ۱۳۸۳ هم فکر کردم ارکان ارزش به حضور یک مدیر بیش از یک مهندس نیاز دارد زیرا مهندسی یک تخصص است اما تفکر مدیریت برای تبیین راه و اداره تشکیلات، برنامه ریزی و حفظ انگیزه و ارتقاء سازمانی ضرورتی غیر قابل انکار است. یک مدیر تا زمانی می تواند موفق باشد که بتواند آن چشم انداز و انگیزه را در سازمان ایجاد کند و در واقع اثر بخش باشد.

پس از انجام چندین پروژه بیمارستانی، پروژه تاسیسات سینما آزادی به شرکت ارکان ارزش محول شد و در مدت ۱۰ ماه باید این پروژه انجام می شد. پروژه به دلیل محدودیت زمانی و مکانی بسیار دشوار محسوب می شد، وفاق و همدلی موجود و حفظ آرمان های والا، حمایت های مدیران و مشاوران از جمله عواملی بودند تا بتوانیم پروژه را در موعد مقرر انجام دهیم. اجرای موفق این پروژه اعتماد به

نفس بسیار خوبی برای ما به ارمغان آورد و باعث شد اجرای پروژه مرکز علمی و فرهنگی پارک ملت تهران را با انگیزه بیشتری انجام دهیم. این پروژه آبان سال گذشته افتتاح شد. و به جرأت می توان گفت پروژه های انجام شده توسط شرکت ارکان ارزش، از لحاظ کیفیت کار و تامین شرایط آسایش، سهولت نگهداری و بهره برداری و رعایت استاندارد روز جهانی در حد قابل قبولی می باشند.

چه پروژه هایی در دست اجرا دارید؟
در حال حاضر دو پروژه در دست اجرا داریم پروژه باشگاه پرستاران « بانوی آفتاب» که یک مجموعه فرهنگی ورزشی واقع در غرب تهران با متراژ تقریبی ۱۸۵۰۰ مترمربع و پروژه باغ موزه دفاع مقدس در اراضی عباس آباد

و مشتری مداری، راهکارهای اتخاذی ما در مقابله با مسائل مالی و انتفاعی بودن سازمان می باشد.

از تخصص و توصیه های مشاورین بخش های مختلف اقتصادی و ... هم بهره مند می شوید؟

بله، به فراخور نیاز از تجارب و اطلاعات مشاوران و متخصصین در حوزه های مختلف بهره می گیرم در واقع مشاوران امکان تصمیم گیری صحیحی را برای مدیر فراهم می کنند. مدیری موفق است که بتواند از وجود مشاوران توانمند و کاردان در تصمیم سازی استفاده درست کند. همیشه شعارم این بوده که یک تصمیم به موقع هر چند نادرست بسیار بهتر از تصمیم درست اما دیر هنگام است

مهندسی یک تخصص است اما تفکر مدیریت برای تبیین راه و اداره تشکیلات، برنامه ریزی و حفظ انگیزه و ارتقاء سازمانی ضرورتی غیر قابل انکار است. یک مدیر تا زمانی می تواند موفق باشد که بتواند آن چشم انداز و انگیزه را در سازمان ایجاد کند و در واقع اثر بخش باشد.

تهران که می توان گفت بزرگترین مجموعه فرهنگی کشور می باشد را شامل می گردد، این مجموعه شامل باغ دره آب نما و دریاچه و محوطه زیبا و پیاده راه بوده و قسمت دیگر آن باغ موزه با مساحتی بیش از ۴۰۰۰۰ مترمربع برای حفظ آثار و ارزش های دفاع مقدس (موزه جنگ) می باشد.

سال های ابتدایی تأسیس شرکت با مشکلات مالی و تأمین نقدینگی مواجه بودید؟ با اتخاذ چه راهکارهایی این مشکلات را برطرف می کردید؟

بله. به یاد دارم که گاهی فقط می توانستم حقوق پرسنل را بپردازیم و درآمد شرکت صرفاً پاسخگوی پرداخت مخارج و هزینه های جاری و حقوق پرسنل بود. پس از تأسیس ارکان ارزش، متوجه شدم بیشترین شرط دوام مدیران در جامعه ما؛ وابسته به مواردی همچون ارتقاء کیفیت کار، بهبود مستمر، کاهش هزینه ها و تربیت نیروی انسانی است. این نکات را از همان زمان الگوی کاری خود قرار دادم؛ همیشه بر اساس آن پیش می روم و سعی کرده ام در کارم صادق و امانت دار باشم. آشنایی با مسائل مالی و استفاده صحیح از منابع مالی و انسانی و نهایتاً کسب اعتبار

که در واقع تا قاطعیت یک مدیر می باشد. آیا تاکنون روند انجام پروژه ها به نحوی بوده که ادامه کار موجب خستگی و دلزدگی شما از ادامه مسیر شود؟ با چه انگیزه ای به کار ادامه دادید؟

بله دقیقاً این اتفاق در مقاطع مختلف برایم پیش آمده است. پیمانکاری و فعالیت عمرانی از جمیع جهات کاری سخت و فرسایشی بوده و هر پروژه مجموعه ای از فعالیت های منحصر به فرد و غیر تکراری می باشد که نهایتاً تبدیل به خدمات محسوس و قابل استفاده می گردد. تنوع در نتایج و اهداف هر پروژه و تحقق آنها خود عاملی برای ادامه فعالیت برای من می باشد.

نیروی انسانی مورد نیاز را از چه طریق انتخاب می کنید و معیار انتخاب یک پرسنل از نظر شما چیست؟ آیا برای رشد و ارتقای سطح کاری ارکان ارزش، تفویض اختیار می کنید؟

دلیل رفت و آمد نیروی انسانی به ارکان ارزش قابل توجه است. در همین رفت و آمدهاست که نیروهای کارآمد و نخبه شناسایی، جذب و حفظ می شوند. پرهیز از این باور که همه انسان ها مثل هم هستند و وجود این تضاد و اختلاف بین افراد باعث تشکیل تیم های کارآمد می گردد مبنای انتخابی پرسنل در شرکت ما می باشد در حقیقت وجود یک رابطه خوب میان مدیران و پرسنل یک نیاز مهم محسوب می گردد. تجربه ثابت کرده است که قدرت و اختیار مدیران از طریق پرسنل ظهور یافته و از طرف دیگر احترام و انصاف مدیران به پرسنل مستقیماً به دریافت تعهد و مسئولیت پذیری آنان منتهی می گردد.

اما مدیرانی که مهارت تفویض اختیار را فراگرفته اند در واقع مسئله کفایت و پختگی تیم کاری را تا حدود زیادی حل کرده اند. هرگاه مدیری وقت کافی در شرح جزئیات وظایف پرسنل را داشته باشد بازخورد آن ارائه عقاید و راهکارها و مشارکت و علاقه و تقویت حس تعهد پذیری در همکاران می گردد.

تنها ضرورت در تفویض اختیار آگاهی افراد از محدودیت ها و چگونگی ارزیابی آنها می باشد که لازم است به صورت کاملاً روشن بیان و تفهیم گردد، حتی اگر این محدودیت ها برای مدیر کاملاً واضح باشند.

تصمیم ندادید حوزه فعالیت های ارکان ارزش را به خارج از مرزهای کشور گسترش دهید؟

امیدوارم شرایط دانش فنی و ارتقاء کیفیت کاری و مدیریتی در کشور ما به قدری رشد کند که شاهد حضور جامعه مهندسی در سطح وسیعی در پروژه های عمرانی خارج از کشور باشیم. برای ما نیز این موضوع ایده آل هست و در چشم انداز خود آن را مشاهده می کنیم.

نکته پایانی؟

گاهی مهندسان جوان از من می پرسند اگر همسن آنها بودم چه اقدامی می کردم، پاسخ من این است که به همین کاری که انجام می دهم مشغول می شدم از کارم بسیار راضی هستم و از انجام آن لذت می برم، توانمندی استفاده از شرایط و موقعیت و تشخیص صحیح آنها بی آمدی به جزء تحول تکاملی انسان را ندارد. با این دیدگاه لازم نیست تلاش کنیم تا حتماً شرایط و موقعیت های پیش رو را تغییر دهیم، بلکه بپذیریم با ارتقاء سطح خلاقیت موجبات موفقیت را در زندگی فراهم کرده ایم، لذا لزوماً داشتن امکانات رمز پیروزی نبوده و چه بسا بی امکانی به عنوان نقطه قوت، موجبات پروازمان را فراهم می آورد.