

همیشه دنبال حلاقت هستم



گفت و گو با دکتر مهدی جبرائیلی

مدیرعامل موسسه مدیریت و فناوری اطلاعات پارسیان

اشاره:

در گفت و گو با اغلب مدیران موفق یک فصل مشترک و همیشگی وجود دارد: منتظر وقوع معجزه نماندن و ادامه دادن به راه پس از مواجهه با شکست های بزرگ و کوچک. دکتر جبرائیلی نیز می گوید: همیشه فکر می کنم مهم این نیست چند بار به زمین می افتید، مهم این است که با چه فاصله زمانی دوباره می ایستید، به راه ادامه می دهید، چگونه بلند شوید و ادامه می دهید. هیچوقت مأیوس نشدم. اگر شرکت منفجر شود و تمام امکانات و سرمایه ام از بین برود باز هم ادامه می دهم و دوباره شرکت را راه اندازی می کنیم. هیچوقت منتظر وقوع معجزه نمی مانم. وی در تکمیل سخنان خود می افزاید: نباید در انتظار یک اتفاق بزرگ فرصت ها را از دست بدهید یا بخواهید از یک دفتر مجلل و بسیار شیک کار خود را شروع کنید. کسانی که می خواهند کاری برای خود شروع کنند حتی با یک تلفن همراه هم می توانند کسب و کار راه اندازی کنند و بعداً به دفتر مجلل و شیک برسند! به نظرم این شعار که کار برای جوانان وجود ندارد؛ درست نیست و هر کس می تواند توانمندی های خود را در تمام زمینه های شغلی بروز دهد.

مدیرعامل جوان موسسه مدیریت و فناوری اطلاعات پارسیان توصیه ای هم به مدیران تازه کار و آنهایی که به تازگی می خواهند کسب و کاری برای خود راه اندازی کنند ارائه می دهد: برای شروع عجله ای نداشته باشند. بلکه در مورد کاری که قرار است انجام دهند به خوبی فکر کنند و چشم انداز و آینده آن را هم در نظر بگیرند، در واقع از امروز بدانند که می خواهند به چه جایگاهی دست یابند. به مدیرانی که به تازگی کار را شروع کرده اند توصیه می کنم که در کار از هیچ کس خجالت و رودربایستی نداشته باشند، همیشه رک، صریح و روشن صحبت کنند و نظرات خود را اعلام نمایند، به روی تمام موضوعات پیش آمده تعمق کنند و عجله ای برای اخذ تصمیم نهایی از خود نشان ندهند نباید هر پیشنهادی را که می شنوند مورد تأیید قرار دهند، همچنین هرگز اجازه ندهند طرف مقابل با چرب زبانی آنان را وادار به پذیرش نظرات یا اهداف خود نمایند. متن گفت و گوی ما با وی از نظر تان می گذرد:

کرده بودم (یعنی ۸۰ هزار تومان) به دوستش فروخت. سال های بعد هم در بازار فرش کار کردم و علاقه ام به تجارت افزایش یافت. دقیقاً روز تولد ۱۷ سالگی ام، پدرم یک ماه فرصت داد تا کاری پیدا کنم و از همان روز پول توجیبی مرا قطع کرد! ابتدا بسیار شوکه شدم و حتی از برخورد پدر در روز تولدم ناراحت بودم. ساعت ها فکر کردم و عصر همان روز دنبال کار رفتم و سرانجام موفق شدم در تاکسی تلفنی به عنوان اپراتور شیفت شب مشغول کار شوم. وضعیت ظاهری داخل آژانس چندان منظم و مرتب نبود، همان شب به کمک رانندگان آنجا را تمیز و مرتب کردیم. فردا صبح تمیزی و نظم حاکم مورد تعجب و خوشحالی صاحب آژانس شده بود و همین

را نمی دانم اما قیمت فروش ۸۰ هزار تومان است. وی از طرز برخورد من خوشش آمد و منتظر آمدن عمویم در مغازه ماند، زمانی که عمویم بازگشت دوباره قیمت فرش را از وی پرسید، عمویم اعلام کرد که قیمت این فرش یکصد هزار تومان است. دوستش تعجب کرد و گفت اما برادر زاده ات قیمت دیگری را به من گفته است!! با ناراحتی به عمویم نگاه کردم و فکر کردم مرا کودک فرض کرده که قیمت واقعی فرش را به من نگفته است بنابراین به وی اعتراض کردم و گفتم مگر شما قیمت آن فرش را ۸۰ هزار تومان اعلام نکردید؟ نحوه برخورد و سرسختی که در مقابل قیمت فرش نشان دادم توجه عمویم قرار گرفت و فرش را با همان قیمتی که من اعلام

نوجوانی با افراد بزرگتر از سن خودم نشست و برخاست می کردم و هیچگاه دوستانم افراد همسن و سالم نبودند! در ایام تابستان که به زادگاه خود یعنی اردبیل سفر می کردیم به مغازه فرش فروشی عمویم می رفتم و از نزدیک با تجارت، خرید و فروش آشنا می شدم. ۱۰ ساله بودم که عمویم جهت انجام کاری مغازه را ترک کرد و مسئولیت نگهداری مغازه را تا زمان بازگشت به من سپرد. قیمت یکسری از فرش ها را به خوبی می دانستم مخصوصاً یکی از فرش ها که بسیار نفیس و ارزشمند بود و در آن زمان حدود ۸۰ هزار تومان قیمت داشت. یکی از دوستان عمویم در ساعتی که وی حضور نداشت به مغازه آمد و قیمت همان فرش را پرسید. پاسخ دادم که قیمت خرید

بهبتر است گفت و گو را با آغاز راه تا امروز که مدیریت یک شرکت بزرگ را در اختیار دارید، آغاز کنیم؟

متولد ۸ تیرماه ۱۳۵۹ هستم. مدارک دکترای و کارشناسی ارشد را در رشته کامپیوتر و کارشناسی را در رشته مهندسی پزشکی اخذ کرده ام.

پدر بزرگم سال ۱۳۴۶ کارگاهی جهت فروش فرش و تولید الیاف راه اندازی کرده بود و به طور کلی کار در زمینه فرش در خاندان ما به صورت نسل اندر نسل ادامه دارد. عمومی بزرگم در سال ۱۳۵۴ پروانه کسب فرش فروشی را گرفت و کارش را شروع کرد. من از کودکی علاقه فراوانی به فعالیت و تجارت در بازار داشتم و از همان سنین کودکی و بعدها

مسأله باعث شد مبلغ قرارداد من از ۳۰ هزار تومان به ۵۰ هزار تومان افزایش پیدا کند که رقم قابل توجهی در آن سال ها محسوب می شد. در ساعات فراغت به سه شغل کامپیوتر ، بوتیک و فرش فروشی فکر می کردم و در نهایت کار در عرصه کامپیوتر را انتخاب کردم زیرا جای پیشرفت زیادی داشت و به علایق من نیز بسیار نزدیکتر بود؛ لذا شرکت تقدیس رایانه را راهاندازی کردم و به کار ۲۷ روزهام در آنس پایاں دادم . از پدرم خواستم تا در شروع کار یک میلیون تومان به عنوان سرمایه در اختیارم قرار دهد. وی این مبلغ را به شرط بازپس دادن پس از ۶ ماه به من قرض داد و دقیقاً هم دو سه روز مانده به اتمام مهلت ۶ماهه توانستم پول پدرم را پس بدهم و به تدریج توانستم محل دفتر را از داخل یک خیابان فرعی به چهارراه اصلی شهر تغییر دهم و کارمان توسعه یافت. البته شرکت را به تنهایی راهاندازی کردم که به دو بخش دفتر و مغازه تقسیم بندی می شد و مغازه را برای فروش سختافزار و دفتر را جهت انجام امور دفتری در نظر گرفتم. یک هفته پس از راهاندازی شرکت یکی از دوستانم هم اعلام همکاری کرد و دو نفری به کار ادامه دادیم اوایل فعالیت عواید مالی چندانی نداشتیم مالی نداشت اما قرار شد ۳۰درصد سود شرکت متعلق به دوست شریکم باشد و در مقابل ۳۰ درصد اجاره محل را هم وی بپردازد.

کار تا حدود یک سال ادامه داشت ، به سود خوبی هم رسیدیم و تعدادمان به ۳ نفر افزایش یافت اما هنوز بیمه نبودیم و به دلیل

برایم لوازم و کامپیوتر بفرستد ، سپس ۳ میلیون تومان وام گرفتم و توانستم مقداری از بدهی ها را بپردازم و ۷-۶ ماه به طول انجامید تا توانستم به نقطه اول برسم. شوک بسیار بدی بود اما در نهایت به نفعم بود زیرا متوجه شدم توانمندی من به اندازه‌ای است که می توانم کار را از صفر شروع کنم و آن را توسعه دهم. به تدریج بازار کامپیوتر با رکود شدیدی مواجه شد و رقیبان افزایش یافتند. در مراکز متعدد به آموزش کامپیوتر پرداختم و سال ۱۳۷۹ به همراه یکی از دوستان، مجتمع آموزشی مهر راهاندازی کردیم ، محل آموزشگاه هنوز اجاره نشده بود اما در ذهن چیدمان وسایل و اتاق‌ها را ترسیم کرده بودیم! از دو نفر از دبیرانم نیز جهت همکاری دعوت به عمل آوردم. آموزشگاه به مدرسه غیرانتفاعی تبدیل شد. ۲۰۰ شاگرد راهنمایی و دبستان داشتیم که آن زمان تعداد قابل توجهی بود. وام دریافت کردیم و مدرسه ده کلاسه تأسیس کردیم. به تدریج یکسری سهامدار وارد سیستم شدند و تعداد شرکاء به ۱۲ نفر رسید.

در این مدت در مجتمع فنی تهران (بخش امور نمایندگی‌ها) مشغول فعالیت شدم، این امر باعث شد به صورت عمیق‌تر وارد بحث آموزش شوم . به طور کلی چند سال به روی بحث فناوری اطلاعات مطالعه و فعالیت کرده‌ام. در حال حاضر هم فعالیت‌های ما به ۳ گرایش تقسیم می‌شود:

۱- بحث آموزش و انعقاد قرارداد با آموزشگاه‌ها
۲- ارائه برنامه و سیستم به آموزشگاه‌ها و

به مدیرانی که به تازگی کار را شروع کرده اند توصیه می‌کنم که در کار از هیچ کس خجالت و رودربایستی نداشته باشند، همیشه رک، صریح و روشن صحبت کنند و نظرات خود را اعلام نمایند ، به روی تمام موضوعات پیش آمده تعمق کنند و عجله ای برای اخذ تصمیم نهایی از خود نشان ندهند نباید هر پیشنهادی را که می شنوند مورد تأیید قرار دهند، همچنین هرگز اجازه ندهند طرف مقابل با چرب زبانی آنان را وادار به پذیرش نظرات یا اهداف خود نمایند.

معرفی اساتید توانمند

۳- فعالیت‌های مربوط به فناوری اطلاعات که چند پروژه ملی را مد نظر قرار داد مانند مهارت الکترونیکی برای کودکان و نوجوانان. در حال حاضر ۴۲ مرکز مربوط به این بخش است و در هر مرکز ۲ نفر به صورت غیر مستقیم کار می‌کنند، در آموزشگاه‌ها هم نزدیک ۸-۷ نفر شاغل هستند.

توصیه‌ام به افرادی که به تازگی می خواهند کسب و کاری برای خود راه اندازی کنند این است برای شروع عجله ای نداشته باشند. بلکه در مورد کاری که قرار است انجام دهند به خوبی فکر کنند و چشم انداز و آینده آن را

هم در نظر بگیرند، در واقع از امروز بدانند که می‌خواهند به چه جایگاهی دست یابند. نکته دیگر اینکه حتماً از مشاور استفاده کنند و همچنین تجارب افراد موفق آن رشته را به عنوان الگو مدنظر قرار دهند، در کارشان برنامه‌ریزی داشته باشند و همیشه این دغدغه را در ذهن خود داشته باشند که "برای پیشرفت چه باید کرد"

بحث شراکت و داشتن شریک چندان مورد توجه مدیران نیست و وجود نمونه‌های ناموفق شراکت باعث می شود مدیران در این امر احتیاط به خرج دهند یا به طور کلی از آن چشم پوشی کنند ، در این زمینه شما با مشکلی مواجه بودید؟

بله ، در ایران بحث شراکت چندان مورد قبول نیست اما اگر بتوانید در انتخاب شریک خوب و متعهد دقت کنید ؛ موفقیت شما دوچندان خواهد شد. با شراکت مهندس محمدی که دانش آموخته دانشکده فنی هستند شرکت را راهاندازی کردیم و تا امروز هیچ مشکلی با هم نداریم، در تمام موارد کاری اعم از کوچک یا بزرگ با همدیگر مشورت می‌کنیم و سپس تصمیمات اتخاذ می‌شوند. البته در ابتدای شراکت یکسری سوءتفاهم به وجود می‌آید. ما پیش از راهاندازی شرکت جلسات متعددی با هم برگزار کردیم و چون مکانی مشخصی هم نداشتیم در لابی هتل‌ها قرار می‌گذاشتیم و تمام مسائل را در این جلسات عنوان می‌کردیم.

موسسه مدیریت و فناوری اطلاعات پارسیان را چه زمانی راه اندازی کردید و چه برنامه‌هایی دارد؟

موسسه مدیریت و فناوری اطلاعات پارسیان با تجربه ۱۲-۱۰ ساله، در سال ۱۳۸۵ ثبت شد. به کارهای مدیریتی ، فناوری اطلاعات، برنامه نویسی، تولید و کنترل سیستم‌های نرم افزاری و انجام پروژه‌های مختلف می‌پردازیم. در حوزه مدیریت ، طراحی سیستم‌های مدیریتی برای صنایع و مؤسسات را در دستور کار قرار داده ام. یک فاز هم که جنبه آموزشی دارد و به آموزش مدیریت و فناوری اطلاعات متمرکز شده است. در تمام این زمینه‌ها نیز به ارائه مشاوره می‌پردازیم.

شیوه مدیریتی و رفتار شما با پرسنل نسبت به روزهای ابتدای مدیریت چه تفاوت‌هایی کرده است؟

در موسسه مدیریت و فناوری اطلاعات پارسیان به صورت مستقیم ۹ نفر کار می‌کنند. روزهای اول به اشتباه فکر می‌کردم هیچ کس جز من نمی‌تواند از عهده انجام درست و خوب کارها بر آید اما بعدها متوجه شدم که این طرز تفکر چندان درست نیست لذا انجام بسیاری از کارها را به پرسنل تفویض کرده ام.

در حال حاضر در انتخاب پرسنل بسیار دقت

می‌کنم تا شاخصه‌های مورد نظر ما را داشته باشد. برای ما داشتن استعداد جهت رشد و بالندگی و پیشرفت سریع در کار بسیار مهم است ، تمام پرسنل باید وظایف محوله را به خوبی و درستی مدیریت کنند ما هم وظایف تفویض شده به آنان را در مرحله پایانی مورد بررسی قرار می‌دهیم.

ببینید در این شرکت سخت‌گیری خاصی وجود ندارد اما نباید لطمه‌ای به کار اصلی وارد شود. سیستم مدیریتی ما مشارکتی است و طی برگزاری جلسه با حضور تمام پرسنل اهداف ۶-۵ سال آینده را برای خود روشن می‌کنیم و مسائل در این جلسه از سوی مدیران و پرسنل عنوان و تصمیم گیری می‌شود. بدین ترتیب می‌دانیم قرار است به چه نقطه‌ای برسیم و حتی درآمدها را پیش‌بینی کرده‌ایم.

همیشه به دنبال خلاقیت هستیم به همین دلیل موسسه مدیریت و فناوری اطلاعات پارسیان هر ماه ایده و طرح‌های جدیدی ارائه می‌دهد. تصمیم گیرنده اصلی هسته مرکزی مدیریت است که تعیین می‌کند چه چیزی به صلاح سیستم است تا آن را اجرا کنیم. به طور کلی تمام کارها و وظایف با دقت و شفافیت تعیین شده است.

تا چه میزان به پرسنل خود در انجام درست کارها و وظایف اعتماد دارید و چگونه به این اعتماد دست پیدا می‌کنید؟

ابتدای کار که قرار است همکاری را شروع کنیم در انتخاب پرسنل بسیار دقت نشان می‌دهیم و شاید ۲ تا ۳ هفته به طول انجامد تا شخص مناسب و واجد خصوصیات مدنظر را استخدام کنیم زیرا وسواس زیادی در این امر به خرج می‌دهیم، اما پس از گزینش و استخدام به پرسنل اطمینان و اعتماد همه جانبه پیدا می‌کنم، حتی بارها پیش می‌آید که مدیران در شرکت حضور ندارند و تمام تجهیزات، کامپیوترها و سیستم مالی در اختیار پرسنل است اما اتفاقی رخ نمی‌دهد که منجر به سلب اعتماد ما شود.

هر کسی در هر جایگاهی از شرکت که قرار دارد به نحوی با سایرین هماهنگ است. به مدیرانی که به تازگی کار را شروع کرده‌اند توصیه می‌کنم که در کار از هیچ کس خجالت و رودربایستی نداشته باشند، همیشه رک ، صریح و روشن صحبت کنند و نظرات خود را اعلام نمایند ، به روی تمام موضوعات پیش آمده تعمق کنند و عجله ای برای اخذ تصمیم نهایی از خود نشان ندهند نباید هر پیشنهادی را که می شنوند مورد تأیید قرار دهند، همچنین هرگز اجازه ندهند طرف مقابل با چرب زبانی آنان را وادار به پذیرش نظرات یا اهداف خود نمایند.

خوشبختانه تاکنون موردی پیش نیامده که اعتماد نسبت به پرسنل کاهش یابد و یا

از بین برود. ما در این شرکت تزی به نام پراتنز باز و پراتنز بسته داریم. بدین ترتیب که وقتی از همدیگر ناراحت و دلخور هستیم یا در موردی اشتباهی صورت گرفته است سریع پراتنزی باز می‌کنیم، مورد را یادآور می‌شویم و همانجا پراتنز را می‌بندیم. آن صحبت فقط و فقط متعلق به همان لحظه و ساعت است و وقتی پراتنز بسته شد باید موضوع به اتمام برسد. این تکنیک بسیار جالبی است و باعث می‌شود سوءتفاهم‌های موجود در سیستم از بین برود و دیگر تکرار نشود.

با اتخاذ چه سیستم و تکنیکی می‌توان خلاقیت و نوآوری پرسنل را افزایش داد تا صرفاً مجری دستورات مدیران مافوق نباشند؟

واحدها و سیستم‌های مختلف باید از هم تفکیک شده باشند. شرکت‌های بزرگ با ۳ هزار نفر پرسنل به سیستم مدیریت هلدینگ نیاز دارند. در رأس مخروط باید مؤسسه بزرگ قرار بگیرد اما شرکت‌های کوچک متعددی راه اندازی شوند بدین صورت سهامدار اصلی همان مؤسسه بزرگ است و کارها به شرکت‌های کوچک تفویض می‌شود.

اشاره کردید که همان روز سرقت مغازه و با وجود از بین رفتن سرمایه به کار خود ادامه دادید و حتی سفارش خرید هم دادید. آن لحظات چه فکری کردید که باعث شد ناامید نباشید و مانند یک ورزشکسته رفتار نکنید؟

همیشه فکر می‌کنم مهم این نیست چند بار به زمین می‌افتید، مهم این است که با چه فاصله زمانی دوباره می‌ایستید، به راه ادامه می‌دهید، چگونه بلند شوید و ادامه می‌دهید. هیچوقت مأیوس نشدم. اگر شرکت منفجر شود و تمام امکانات و سرمایه ام از بین برود باز هم ادامه می‌دهیم و دوباره شرکت را راه‌اندازی می‌کنیم. هیچوقت منتظر وقوع معجزه نمی‌مانم.

ببینید! نباید در انتظار یک اتفاق بزرگ فرصت‌ها را از دست بدهید یا بخواهید از یک دفتر مجلل و بسیار شیک کار خود را شروع کنید کسانی که می‌خواهند کاری برای خود شروع کنند حتی با یک تلفن همراه هم می‌توانند کسب و کار راه‌اندازی کنند و بعداً به دفتر مجلل و شیک برسند! به نظرم این شعار که کار برای جوانان وجود ندارد؛ درست نیست و هرکس می‌تواند توانمندی‌های خود را در تمام زمینه‌های شغلی بروز دهد.

چطور تصمیم گرفتید مدیر شرکتی برای خود باشید آیا به این مسأله فکر کرده بودید که اگر مدیر میانی یک شرکت دیگر بودید دیگر مسائلی مانند سرقت دفتر، برخورد با پرسنل و .. پیش نمی‌آمد و دغدغه شما به مراتب کمتر بود؟

مدتی در مجتمع فنی تهران کار کرده‌ام اما نمی‌توانم در سیستم‌های اداری کار کنم چون محدوده بزرگی دارند و بنگاه هرچه بزرگتر باشد ایجاد تغییر و تحول آن سخت‌تر است. یک شرکت کوچکتر، وظایف خود را به آسانی و سریع‌تر انجام می‌دهد به پیش می‌رود. البته تفکر راه‌اندازی شرکت ریشه در خصوصیات فردی ام دارد؛ برای مثال از همان دوران کودکی همیشه کاپیتان تیم فوتبال محله بودم و همیشه دوست داشتم در کارها اول باشم. بلندپروازی ام باعث شد شرکتی را برای خودم راه‌اندازی کنم و همین روحیه موجب انجام ریسک‌های بسیاری شد مثلاً سرمایه در اختیارم ۲۰ میلیون تومان بود و ۱۸ میلیون آن را در یک سرمایه‌گذاری ریسک کردم که

امکان سوخت آن وجود داشت اما موفق شدم ۲-۳ برابر سود به دست آورم.

چگونه توانستید فعالیت‌های شرکت را به مخاطبان خود معرفی کنید و این معرفی چه مدت به طول انجامید؟

از ابتدا ارتباطات موثر و قوی با مخاطبین داشتیم و آنها ما را می‌شناختند. اعتماد به نفس خوبی در تکلم داشتیم و با قدرت هر چه بیشتر از کارمان دفاع می‌کردیم. وجود اعتماد به نفس در انجام کارها بسیار مهم است. در تجارت‌های کوچک ۹ تا ۱۲ ماه به طول می‌انجامد تا سیستم شناخته شود، ۲ سال طول می‌کشد که مورد بهره‌برداری قرار بگیرد، گردش مالی قابل توجهی داشته باشد و جایگاه خود را پیدا کند.

در مذاکره با شرکت‌ها چه نکاتی را مورد توجه قرار می‌دهید؟

به دلیل داشتن مطالعات مدیریت و روان‌شناسی مستمر، پیش از برگزاری جلسه با طرف‌های قرارداد، با تعدادی از همکاران جلسه‌ای برگزار می‌کنیم و در این جلسه یک نفر نقش طرف قرارداد را ایفا می‌کند، ما صحبت‌ها و حتی عکس‌العمل‌های وی را پیش‌بینی می‌کنیم و سپس در جلسه نهایی رفتارها، نوع حرکات و رفتارهای خود را تنظیم و هماهنگ می‌کنیم. تمایل بیشتری داریم با بخش خصوصی کار کنیم زیرا در ایران، حرکات ناوگان‌های بزرگ دولتی مانند وزارت علوم و وزارت آموزش و پرورش بسیار سخت و کند است، مانند یک کشتی بزرگ که تا می‌خواهد از سمت شمال به سمت جنوب تغییر مسیر بدهد مدت‌ها به طول می‌انجامد.

اما نهادهای دولتی‌ها که از توان مالی به مراتب بهتری نسبت به بخش خصوصی برخوردار هستند؟!

ظاهراً اصل ۴۴ بر این امر استوار است که امور دولتی به بخش خصوصی واگذار شود. امیدوارم این مورد با کنترل درست مدیران و مسئولین ذیربط عملی شود و به بیراهه نرود. در این صورت قطعاً شاهد پیشرفت مملکت خواهیم بود.

نکته خاصی باقی مانده است؟

یکی از پروژه‌های ما برقرار ارتباط با کارآفرینان و مدیران است. در این مورد تجارب، شکست‌ها، موفقیت‌ها، رفتارها و... کارآفرینان مطرح کشور را مورد بررسی قرار دهیم، گزارش تصویری تهیه می‌کنیم و یک گروه روان‌شناسی و علوم اجتماعی آن را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند. سعی می‌کنیم نکاتی که برای جوانان مفید و مثر ثمر باشد را پررنگ‌تر کنیم.

یک پروژه دیگر که قطعاً اشتغالزا خواهد بود؛ پروژه مهارت‌های الکترونیکی کودکان و نوجوانان ایران است. گروه ما مهارت‌های زندگی را با مهارت‌های کامپیوتر تلفیق کرده و مجموعه‌ای را تحت عنوان "مهارت‌های الکترونیکی کودک و نوجوان" به مخاطبین آموزش می‌دهد. مسائلی مانند طرز صحیح آداب معاشرت، نحوه صحیح مطالعه و تحصیل و... را در این زمینه در نظر گرفته‌ایم. از تمام مسئولین و دست‌اندرکاران دعوت می‌کنم ضمن بازدید از شرکت ما از این طرح حمایت کنند. حمایت یعنی مانع انجام فعالیت‌های ما نشوند، ما نیاز مالی نداریم بلکه خواهان تسریع فعالیت‌هایمان هستیم.

