

کارآفرینی دو رویه یک دیکه

مهندس وحید جابر انصاری (مدیر عامل گروه صنعتی سپاهان)



در رابطه با امنیت شغلی افراد است، در کشورهای جهان اول کارفرما این اختیار را دارد که هر کسی را در هر روزی که اراده نمود، از کار برکنار کند، لذا افراد می بایست برای اینکه در سر کار بمانند، با هم مسابقه دهند، مطالعه کنند، آموزش ببینند و در زمینه کاری خودشان مهارت پیدا کنند و خودشان را شایسته شغل نمایان کنند.

جدی و بحث برانگیز کشور بوده و نیازمند بررسی های بیشتری است لذا گفتگویی را با مهندس وحید جابر انصاری مدیرعامل گروه صنعت سپاهان ترتیب دادیم، ایشان متولد سال ۱۳۳۸ می باشد تحصیلات دوره متوسط خود را در ایالت میشیگان آمریکا به اتمام رسانده و فوق لیسانس مدیریت را در دانشگاه کالیفرنیا ادامه داده است.

ایشان سوابق کاری زیادی در کشورهای آمریکا، کانادا و ژاپن داشته و به شدت به مطالعه و کسب علم روز دنیا اعتقاد دارد تا آنجا که حدود ۲۴ سال از عمر خود را در این راه صرف نموده است. آنچه می خوانید حاصل گفتگوی ما با ایشان است. ■ باتوجه به آنکه ضرورت ایجاد زمینه های لازم به منظور اشتغال جمعیت جوان کشور بیش از پیش احساس می شود و فراهم آوردن زیر ساخت های تحقق این امر بخصوص از لحاظ آموزش و مهارتهای

به سرمایه های دیگری همچون امنیت افراد از لحاظ قوانین و مقررات، امنیت بازار فروش و امنیت سرمایه گذاری و رفح موانع تولید و... نیاز دارد.

تا زمانی که کارآفرینان و فعالان در بخش خصوصی به گوشه عزلت رانده می شوند و همواره با اعمال قوانین مختلف مورد تهدید قرار می گیرند، تا زمانی که دروازه های کشور برای ورود هرگونه محصول خارجی بدون در نظر گرفتن کیفیت و حجم آن گشوده است و مردم نیز با رویی باز از این محصولات استقبال می کنند و ایران یک عرصه وسیع برای حضور و جولان محصولات خارجی باشد و محصولات تولید داخل در انبار کارخانجات مانده و اجازه تنفس در بازارهای کشور را نداشته باشند، آیا تنها با دادن وام های خوداشتغالی می توان بحران بیکاری را که دامن گیر جوانان امروز و فردای این مملکت است را حل نمود؟

باتوجه به آنکه اشتغال یکی از موضوعات

تبعات تصمیمات که اخیراً دولتمردان در حوزه های مختلف اقتصادی اتخاذ نموده اند نشان از آن دارد که دولت بر آن است، مشکلات ریشه داری که گاهی قدمت بعضی از آنها به سالیان متمادی می رسد را در مدت زمان کوتاهی و شاید در عرض چندین ماه حل و فصل نماید. به عنوان مثال از یک سو دولت به منظور افزایش سطح رفاه عمومی مردم اقدام به افزایش حقوق و دستمزد کارگران می نماید که این امر ابتدا باتوجه به تورم در جامعه معقول به نظر می رسد ولی تبعات منفی را نیز در پی داشته تا جاییکه طبق آمار رسمی ۵۰ هزار کارگر ظرف دو ماه و پس از اعلام این تصمیم از کار برکنار شدند و به جمع بی کاران جامعه پیوستند، از سوی دیگر نیز هزینه های فراوانی را به منظور اجرای سیاست های اشتغالزایی و کاهش میزان بی کاری در کشور صرف می نماید. اما باید توجه داشت ایجاد اشتغال در کشور غیر از سرمایه های مالی،



ضروری است، وضعیت اشتغال را در کشور در مقایسه با سایر کشورها از ابعاد گوناگون آن چگونه مقایسه می کنید؟

مشکلات متعددی در رابطه با اشتغال وجود دارد که آنها را می توان به چندین دسته تقسیم نمود. اول آنکه جوانان آمادگی ورود به اجتماع و محیط های کاری ندارند و کسانی که به عنوان فارغ التحصیل از دانشگاه خارج می شوند تنها یک مدرک لیسانس داشته و نیازمندی های احراز یک شغل که همانا شناخت اجتماعی و آموزش های کافی است را در خود ندارند. این مساله دلایل متعددی دارد که می توان ریشه آن را در دوره های مختلف زندگی افراد جستجو کرد. در خارج از کشور افراد قبل از اتمام دروسشان، حتما در جایی مشغول به کار می شوند، حتی اگر این کار به مدت بسیار کوتاه و با یک دستمزد بسیار کم صورت بگیرد. در بعضی اوقات حتی خانواده ها از همسایه خود خواهش می کنند که اجازه دهد فرزندشان در خانه آنها کاری انجام دهد، مثلا چمن های حیاط آنها را کوتاه کند. آنها همچنین پولی به همسایه خود می دهند که به عنوان دستمزد به فرزندشان پرداخت نمایند.

این کار به این علت صورت می گیرد که افراد از همان دوران نوجوانی (که شخصیتشان در حال شکل گیری است) مزه کار کردن، پول در آوردن و بابت آن زحمت کشیدن را بچسند و آمادگی لازم برای ورود به محیط های کاری را داشته باشند. اما در حال حاضر در ایران، اکثر جوانان آماده ورود به بازار کار بی تجربه واقعی هستند و به طور حتم در اوایل کار دچار مشکل خواهند شد. دوم اینکه جوانان روابط را نمی شناسند، قسمت های مختلف یک سازمان را نمی شناسند، نمی دانند امور مالی، اداری، بازرگانی تحقیق و توسعه، تولید، تعمیرات، و نگهداری، بازاریابی و... یعنی چه، آنها با این مقولات نا آشنا هستند و فقط در رابطه با موضوع تخصصی خودشان تحصیل کرده اند و متأسفانه تحصیلات آنها، این موارد را پوشش نمی دهد.

من پیشنهاد می کنم، راجع به شناخت سازمانها،

طراحی شده و محصول جدیدی ساخته نمی شود، لذا از مهندسان کشور در حد افرادی که تنها آشنایی جزئی با کار داشته باشند، بهره گرفته می شود. مثلاً مهندسين متالورژی زیادی در کشور داریم، اما در کشور هیچ متال جدیدی اختراع نشده و ساخته نمی شود و چنانچه اطلاعات آنها در حد خرید و فروش و نصب و راه اندازی و فرایند تبدیل در حیطه متالورژی باشد، کفایت می کند.

به همین جهت است که مهندسين در ایران، مهندسی واقعی نمی کنند و بیشتر تکنسین هستند و تعداد افرادی که در کشور کار مهندسی انجام می دهند، بسیار بسیار کم است.

لذا نقش آموزش های تخصصی و نیز اطلاعات عمومی در آمادگی آنها برای ورود به محیط های کاری بسیار مهم است.

از دیدگاه شما بخش خصوصی، دولت و نهادهای دیگری که در کشور در امر اشتغالزایی بسیار تاثیر گذار هستند، با چه مسائل و مشکلاتی درگیرند؟

یکی از مشکلات و مسائلی که کارفرمایان با آن مواجه هستند مربوط به شغل های مصنوعی است. من از این جهت اصطلاح مصنوعی را استفاده کردم که در بعضی از سازمانها دیده ام که صد نفر پرسنل داشته ولی به اندازه ۵ نفر هم کارایی ندارند، حتی اتفاق افتاده که افراد طبق یک بخش نامه و آیین نامه ای تنها برای پرشدن جارت سازمانی استخدام می شوند و سازمان هیچ گونه برنامه ای برای استفاده از آنها ندارد، در یک جلسه ای من شنیدم که حدود ۱۰ هزار پروژه متوقف شده داریم که بالغ بر ۲۰۰ میلیارد دلار هزینه در بر داشته است. پروژه هایی که نه تنها سود نداشتند و تکمیل نشده اند بلکه افراد زیادی در آنها مشغول به فعالیت می باشند، سؤال من این است پرسنل پروژه هایی که متوقف شده و کاری در آنها انجام نمی شود، مشغول انجام چه کاری هستند؟ درواقع ایجاد شغل های مصنوعی، کشور را به سمت ساماندهی بهتری هدایت نمی کند.

دست اندرکاران کشور از یک سو برنامه ریزی های زیادی را در حوزه اشتغالزایی انجام می دهند ولی از سوی دیگر قوانینی همچون قانون افزایش حقوق و دستمزد را تصویب می نمایند و چنانچه شرکت ها نتوانند، این افزایش هزینه ها را جبران کنند، به طور حتم چاره ای جز تعدیل نیرو نخواهند داشت. در حال حاضر در صنعت ما، مطلع هستیم که افزایش حقوق و دستمزدها، باعث بی کار شدن ۲۵-۲۰ درصد نیروهای انسانی شده است.

در مجموعه تحت مسوولیت ما نیز چنین اتفاقی رخ داد، ما تمام شرایط را مورد بررسی قرار دادیم و به این نتیجه رسیدیم که اگر بخواهیم طبق روندی که در گذشته در پیش داشتیم، ادامه بدهیم و میزان سود مجموعه همچون حداقل گذشته باشد، باید حدود ۲۰ درصد از پرسنلمان را تعدیل نماییم، زیرا با افزایش هزینه هایی که در سال جاری نسبت به سال گذشته داشتیم، تلاوم تولید تعداد زیادی از

محصولات ما، موجب ضرر و زیان خواهد شد لذا خط تولید آنها را متوقف نمودیم و طبیعتاً پرسنل مربوط به آن قسمت ها نیز بی کار خواهند شد. درحقیقت همه اینها نشانگر آن است که قوانین بدون تبعات آن تصویب می شوند.

مسئله بعدی در رابطه با امنیت شغلی افراد است، در کشورهای جهان اول کارفرما این اختیار را دارد که هر کسی را در هر روزی که اراده نمود، از کار برکنار کند، لذا افراد می بایست برای اینکه در سر کار بمانند، با هم مسابقه دهند، مطالعه کنند، آموزش ببینند و در زمینه کاری خودشان مهارت پیدا کنند و خودشان را شایسته شغل نمایان کنند. نگرش آنها به کار به گونه ای است که می گویند کارفرما نباید کسی را پیدا کند که بیشتر از آنها بلدان و تنها افزایش آگاهی ها، اطلاعات و مهارت در کار است که می تواند ضامن حفظ شغل آنها باشد. به همین دلیل است که راندمان و بازده آنها حداقل ۴-۵ برابر ایرانی هاست.

اگر در ایران هم این امنیت شغلی کاذب ازین برود به گونه ای که شرکت ها، اختیار کاملی در مورد نیروی انسانی خود داشته باشند، در این صورت افراد با راندمان بالاتری و با دلسوزی بیشتری کار می کنند و همواره در پی این هستند که اطلاعات خود را به روز نمایند و درواقع موفقیت شرکت ها هم از اینجا حاصل می شود.

شما در مجموعه خود به منظور افزایش بهره وری و راندمان افراد چه اقداماتی را ترتیب داده اید؟

به نظر من به منظور رسیدن به چنین جایگاهی، می بایست بسترهای لازم از سوی مدیران مجموعه ها و سازمانهای مختلف فراهم شود، به عنوان مثال درمجموعه خودمان، آموزش ها را قوی تر کردیم، دوره های آموزشی زیادی برگزار نمودیم، کتابهای مفیدی را تهیه کرده و دراختیار پرسنل قرار دادیم و از مدیران خواسته شد تا برای پرسنل جلساتی را به منظور افزایش سطح اطلاعات آنها برگزار نمایند و در کل شرایط را فراهم آوردیم که آنها با هم به رقابت سالم بپردازند.

من کارخانجات زیادی مشابه کارخانه خودمان در نقاط مختلف دنیا دیده ام، در تمامی آنها خطوط تولید با ۵ نفر در حال فعالیت می باشد اما در ایران خطوط با ۸-۷ نفر کار می کنند و این اصلاً صحیح نیست. ما اگر بخواهیم با خارجی ها رقابت کنیم، باید بسیاری از شرایط خود را مشابه آنها نماییم و در کار از آنها الگو بگیریم و مانند آنها کار کنیم. ما بررسی هایی در این زمینه انجام دادیم و مفهومی را به عنوان کارگر استاندارد تعریف کردیم و در مجموعه خود اعلام نمودیم، کسانی که بتوانند با ترکیب مثل خارجی ها، روی دستگاه ها کار کنند، به عنوان کارگر استاندارد شناخته می شوند و مزایای زیادی برای او قائل خواهیم شد. به عنوان مثال ۱۵ درصد افزایش حقوق و مزایا خواهد داشت. در حال حاضر نیز مشغول اجرای این برنامه در خطوط تولید خود هستیم و موفقیت آمیز هم بوده است.

بازدهی افراد در کشورهای جهان اول حدود ۵-۴ برابر و شرکت های ترکیه ای حدود ۲/۵ برابر ماست. بنابراین ما باید ابتدا تلاش کنیم تا مثل شرکت های ترکیه ای، کار کنیم و به تدریج راندمان خود را به کشورهای جهان اول برسانیم. اگر ایران عضو WTO شود و مرزهای جغرافیایی و اقتصادی کشور شکسته و دنیا تبدیل به یک دهکده جهانی شود، ما تنها با افزایش بازدهی و راندمان کار خود، توانایی رقابت با شرکت های خارجی را خواهیم داشت.

گفته می شود در ایران، هزینه های تولید نسبت به سایر کشورهای پایین تر است و این را به عنوان یک مزیت مطرح می کنند، اما اینگونه نیست. در مقام مقایسه، کارگران ایرانی نسبت به کارگران خارجی، حقوق و مزایای کمتری دریافت می کنند، اما چون تعداد آنها زیاد بوده و به دلیل پایین بودن راندمان و بازدهی کمتر کار می کنند، لذا مجموعه هزینه حقوق کارگران ایرانی بیشتر از خارجی ها خواهد بود و در حقیقت هزینه سازمانها در کشور ممکن است به تفکیک کم باشد ولی در مجموع زیادتر از کشورهای خارجی خواهد شد. ایرانی ها باید یاد بگیرند که کارشان بازدهی بیشتری داشته باشد، در خارج از کشور کار ساخت یک ساختمان ۳۵ طبقه در مدت ۹ ماه به پایان می رسد. یعنی از شروع تا تحویل آن ۹ ماه طول می کشد ولی در ایران ۹ ماه یا بیشتر زمان صرف می شود که جواز صادر شود و کار ساخت آن حدود ۵-۴ سال طول می کشد و طولانی بودن پروسه های مختلف حاکی از آن است که در اینجا زمان اصلا مطرح نیست و معمولا بر روی پروژه ها هیچ کنترلی از لحاظ زمانی و مالی صورت نمی گیرد با کنترل پروژه صحیح ما یک کارخانه را در مدت یکسال ایجاد کردیم.

ما در سازمان خود تصمیم گرفته ایم که به این سمت حرکت کنیم و حتی در مورد محصولات خود نیز برنامه هایی را اجرا نموده، به عنوان مثال تمامی محصولات ما، بالاتر از حد استاندارد تولید و عرضه می شوند. خیلی جالب است وقت من به ایران آمد، متوجه شدم که همه تولیدکنندگان تلاش می کنند که خود را به استاندارد برسانند در حالی که استاندارد حداقل کیفیت بوده و تولیدکنندگان حق ندارند که زیر خط استاندارد تولید داشته باشد. لذا هر کدام از ما چنانچه بخواهیم جزء شرکت های ماندگار باشیم، می بایست در کیفیت محصولات و قیمت تمام شده نیز به جایگاه خوبی برسیم.

دولت راهکاری را برای اشتغالزایی در پیش گرفته و آن نیز ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی است به نظر شما تا چه اندازه زمینه و بستر در کشور ما برای تحقق این امر وجود دارد؟

ما برای پاسخ به این سؤال می توانیم به تجربه کشورهای دیگر در زمینه کارآفرینی مراجعه کنیم

و یا نگاه کنیم که این برنامه تا به حال در کشور چه نتایجی را دربر داشته و تا چه اندازه ساختارهای اجتماعی از این کار حمایت می کنند. یک آماری را از کشور کانادا برای شما ارائه می کنم. در این کشور در یک سال ۴۲۰ هزار کسب و کار کوچک ایجاد می شود و از بین آنها تنها ۶۰ هزار شرکت بعد از یکسال می توانند به کار ادامه دهند و مابقی همه تعطیل می شوند و در پایان سال پنجم حدود ۱۲ هزار کسب و کار کوچک به حالت پایداری رسیده و می توانند ماندگار شوند. در کانادا تحقیقات زیادی در رابطه با این آمار انجام شد. نتایج نشان می داد افرادی که موفق به حفظ مشاغل خود شده اند یا خود تخصص و اطلاعات انجام آن کار را داشته اند و یا افراد بی تجربه با مشارکت کسانی که در گذشته، سابقه آن کار را داشته اند، همراه بوده اند و به هر حال مزیت نسبی به سایرین را داشته اند.

در بحث کارآفرین سرمایه های مالی، اطلاعات تخصصی و ارتباطی موثرند و جوانان کمی وجود دارند که همه این سرمایه ها را به صورت توأم داشته باشند، لذا در قسمت بازاریابی، فروش، بانک ها، ارتباط با سایرین برای انعقاد قراردادها و انجام مذاکرات لازم، استخدام پرسنل و اخراج آنها، قراردادهای کاری، ارتباط با رقبا، همکاران، سازمانها و انجمن های مرتبط و ... همه و همه مواردی هستند که لازمه موفقیت افراد می باشند و خیلی از جوانان ما آشنایی زیاد با اینها ندارند و قبلا آنها را تجربه نکرده اند، بنابراین مشارکت جوانانی که در یک حوزه خاص دارای اطلاعات هستند با افراد باتجربه می تواند پایداری شغل ایجاد شده باشد. افرادی که به تنهایی و فقط با اتکا به وام هایی که می گیرند، اقدام به ایجاد کسب و کار می نمایند، این افراد با احتمال بسیار زیادی جز آن ۹۷ درصدی خواهند بود که در میانه راه می مانند و قادر به ادامه عواملی در عدم موفقیت افراد موثر بوده است و افرادی که موفق شده اند از چه راهکارهایی بهره گرفته اند و این نتایج با آمارهای دقیق می بایست در اختیار افرادی که می خواهند در این راه قدم بردارند قرار گیرد.

یکی دیگر از اقداماتی که در کشور کانادا به منظور تسهیل کارآفرینی صورت گرفته است، تهیه دفترچه های راهنمای مشاغل می باشد. شما هر شغلی را که انتخاب کنید، می توانید در مرکز کسب و کارهای کوچک (small business administration) یک دفترچه راهنما حاوی تمامی اطلاعات مورد نیاز در رابطه با آن کار تهیه نمایید که در آنجا جزئی ترین اطلاعات همراه با تشریح تمامی مراحل انجام کار که شامل مراحل تاسیس، راه اندازی و رشد و توسعه آن می باشد، آورده شده است. همراه با این اقدام دولت مشاوره هایی را به صورت رایگان در اختیار افراد قرار می دهد، این مشاوره دهندگان که بیشتر بازنشسته هایی هستند که از لحاظ تجربه کاری در سطح بسیار بالایی بوده و در صنف خود شناخته شده هستند و حقوق خود را از دولت می گیرند دولت کانادا در واقع با این کار از بازنشستگان صنوف مختلف که سرمایه های

گراهنمایی از لحاظ تجربه کاری هستند را جذب کرده و از این سرمایه ها در جهت ارتقاء اقتصاد کشور بهره می گیرد. آنها به افرادی که برای مشاوره مراجعه می کنند، در یک جمع بندی می گویند که آیا آمادگی و کفایت شروع کسب و کار جدید را دارند یا نه؟ و در چه جنبه هایی از کجا کمک بگیرند. این کار باعث می شود افراد با دست بازتری وارد کار شوند و راه روشن را پیش روی خود متصور شوند، درحقیقت بعد از این مرحله است که افراد به دنبال گرفتن تسهیلات و وام اقدام می نمایند. اما متأسفانه در ایران به افراد تنها یک وامی داده می شود و بعد گفته می شود که خودتان بروید سعی کنید، آزمایش کنید و جزء آن ۴۰۰ نفری باشید که تنها ۱۰ نفرشان موفق می شوند.

دولت چنانچه درصد حمایت از افراد برای کارآفرینی و اشتغالزایی است، باید از تجربیات کشورهای که در این زمینه موفق عمل کرده اند، استفاده کند و شرایط و بسترهای لازم را به این منظور فراهم آورد.

راهکارهایی که کشور کانادا در پیش گرفته و به چندین مورد آن نیز اشاره شد، می تواند به کسانی که می خواهند در این راه قدم بردارند یاری رساند، در غیر این صورت جز مقروض شدن پشیمانی برای کسانی که اقدام به این کار کرده اند، حاصل دیگری نخواهد داشت.

باتوجه به آماري که ارائه فرمودید و باتوجه به شرایط کنونی، به نظر شما چند درصد از مشاغل ایجاد شده پایدار می مانند؟ و آیا می توانید پایداری مشاغل را در ایران با کشورهای خارجی مقایسه کنید؟

در خارج از کشور از میان شرکت هایی که در یک زمینه خاص فعالیت می کنند شرکتی که عملکرد موفق تری نسبت به دیگران داشته باشد، معمولا ۹۸ درصد رقیبای رتبه دوم و سوم ۲ درصد از بازار را از آن خود می کنند و برای بقیه هیچ فرصتی برای عرض اندام باقی نمی ماند. ولی در ایران شرایط حضور در بازار تا این اندازه دشوار نیست زیرا از یک سو هنوز افراد زیادی هستند که مصارف محلی دارند و از سوی دیگر فقر و عدم شناخت از محصولات و کیفیت و استاندارد آنها بخصوص در شهرستانها وجود دارد، لذا افرادی که در شهرستان ها در زمینه کارهای سنتی و مصارف محلی فعالیت می کنند و ارتباطات قبلی نیز در آن دارند، درصد موفقیتشان حدود ۳۰ درصد بوده و شانس بیشتری برای ماندگاری نسبت به افرادی که در خارج از کشور کسب و کاری را آغاز می کنند، دارند. اما کسانی که می خواهند در تهران کار کنند، می باید محصولات تخصصی ارائه کنند، لذا درصد موفقیتشان کمتر خواهد بود.

به علت عقب ماندن ایران از پیشرفت های تکنولوژیکی که در خارج از کشور صورت پذیرفته، کسانی که درصد خلق محصولات جدید در این حوزه ها و ارائه آن به بازار باشند، مطمئنا موفق نخواهند بود، زیرا کالای نوری آنها می باید با کالاهای خارجی که بعضا چندین دهه قدمت دارند، رقابت نماید ولی با کار سخت و جدی و سالیان

متمادی به آنها نزدیک شد. در این مورد تجربه خوبی از شرکت ژاپنی که در آن کار می کردم، دارم. من هرروز صبح که وارد شرکت می شوم، عده ای را می دیدم که قبل از من آمده اند و مشغول به کار هستند و هرچه صبح ها زودتر به سر کار می رفته، باز آنها را می دیدم که قبل از من آمده اند و شبها نیز هرچه دیرتر می رفته، آنها را می دیدم که مشغول به کار هستند. روزی از یکی از ژاپنی ها در رابطه با ساعت کاریشان پرسیدم. او به من گفت: "ما فقط روزها شنبه شب به خانه می رویم و یک شنبه شب بر می گردیم." از او علت را جویا شدم و در جواب من گفت: "ما در اینجا کیسه خواب داریم و تا پروژه مان تمام نشود، به همین منوال خواهد بود." از او درمورد پروژه ای که تا این اندازه احتیاج به زمان و همچنین شتاب دارد پرسیدم، گفت: "پروژه ما در زمینه ساخت یک پرینتر لیزری مشابه و حتی بهتر از پرینترهای لیزری *lensize* آلمان (که در آن زمان بهترین مارک این نوع محصولات بود) می باشد.

از او پرسیدم چرا به خانه نمی رود؟ گفت: "آلمانی ها یک بار آن را ساخته اند پس ابتدا باید دانشم به اندازه اطلاعات روز آنها باشد و از سوی دیگر از زمان ساخت آن، آنها نیز بیکار نبوده اند و روزی ۸ ساعت کار کرده اند و من باید از یک سو عقب ماندگی ام را جبران کنم و از سوی دیگر در کارم رشد داشته باشم و هم محصول را طراحی کنم که از آن بهتر باشد." در پایان صحبت هایش از من پرسید حالا به نظر تو چند ساعت کار برای این پروژه کافی است؟

وقتی آنها این اعتقاد را دارند که بایستی آنگونه جلو رفت، تا این حد نیز کار می کنند. و برای آنها کار، زندگیشان بوده و زندگی، کارشان است. در ایران کسانی که بخواهند به دنبال ساخت محصولاتی بروند که رقیب خارجی دارد، به صورت بسار جدی و با تمام توان باید کار کنند. متأسفانه در اطراف خود افراد زیادی را می بینیم که مشغول تولید محصولات تکنولوژیکی و یا الکترونیکی هستند ولی هیچ گاه توان رقابت با محصولات خارجی را ندارند. این گونه است که تولیداتشان به فروش نرفته و بعد از مدتی پشیمان می شوند. در مجموع دولت نباید مردم را در جهت اشتغالزایی و کارآفرینی سوق داده و آنها را تشویق به این امر نماید زیرا آنها بعد از مدتی متوجه خواهند شد که ابزارهای لازم را ندارند.

در نتیجه افراد باید قبل از اقدام، آگاهی کسب نموده و اطلاعات دقیقی راجع به شرایط، قوانین و مقررات موانع موجود و دیگر مسائل مرتبط بدست آورند. دولت نباید تنها مشکل امروز را حل کند و باید تبعات تصمیمات خود را چند سال آینده در نظر بگیرد.

با اینکه تشویق دولت برای تولید زیاد است اما موفقیت در این زمینه درصد بالایی ندارد و جزء کم بازده ترین کارهاست.

و به نظر من در حال حاضر کسی که واقعا مسلط به کار تولید نیست، نباید در این حوزه شروع به کار نماید و سرمایه گذاری کند.