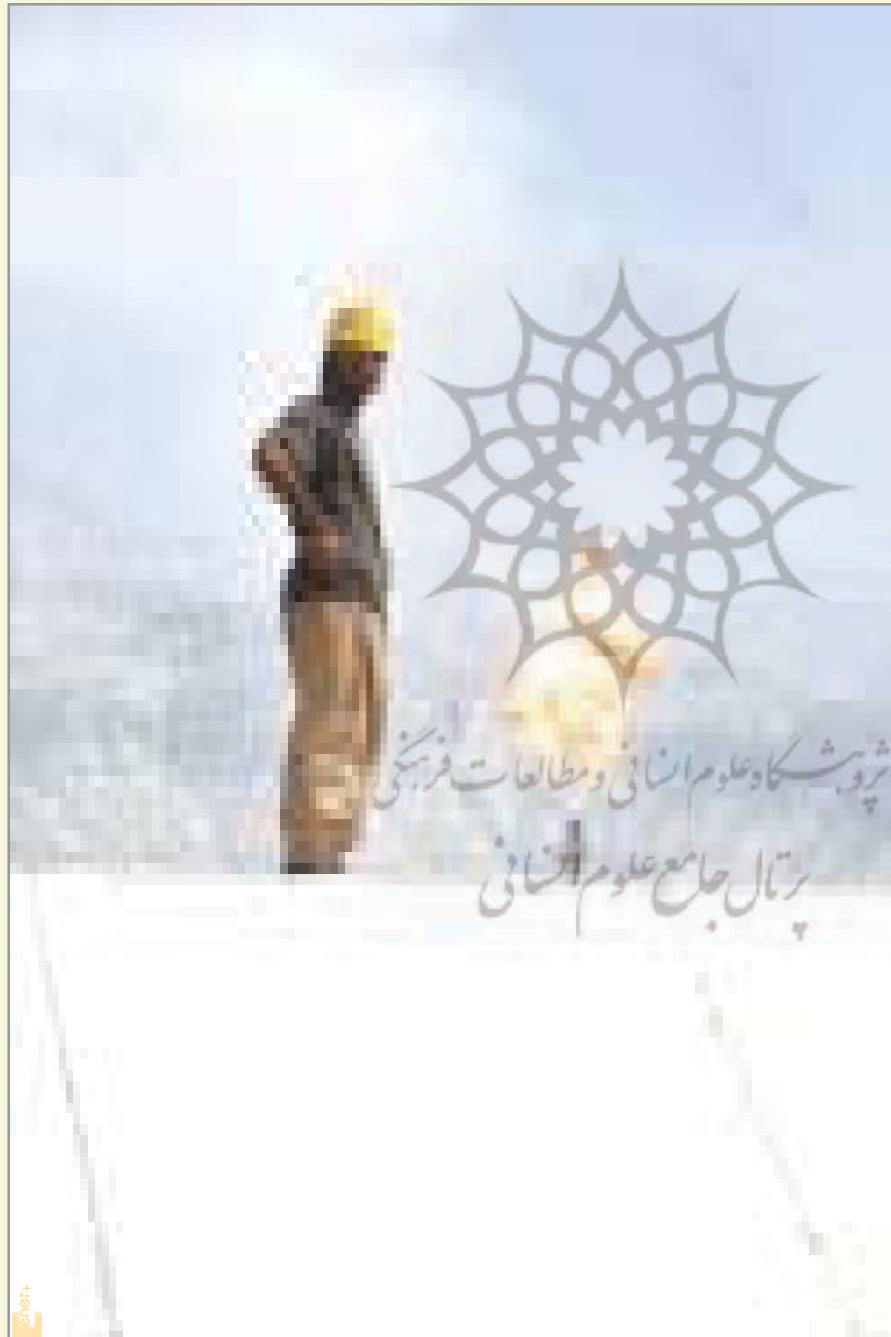


آموزش نیازمند کلان نگری



انتخاب

آموزش نیروی انسانی در بسیاری از شرکت های طراز اول دنیا جایگاه نخست را در برنامه ریزی های کلان و راهبردی مجموعه به خود اختصاص داده است. صنعت نفت در ابعاد بین المللی با توجه به درجه بالای وابستگی آن به تکنولوژی، رویکرد جدی تری به مقوله آموزش داشته است و این الزامی است که شرکت های ملی مرتبط نیز ناچار به تبعیت از آن هستند. صنعت نفت ایران با قدمتی در حدود یک قرن مدعی است آموزش در آن هم سابقه خود صنعت است. اما به درستی استراتژی تدوین برنامه های آموزش در استراتژیک ترین وزارتخانه کشور چگونه در راستای برنامه های بلندمدت و چشم انداز وزارتخانه و شرکت های زیرمجموعه آن است؟

برای پاسخ به این سوال مدیران آموزش دو شرکت مادر وزارت نفت: آقای «صالحی»؛ مدیر آموزش شرکت ملی گاز ایران و آقای «آز»؛ مدیر آموزش شرکت ملی صنایع پتروشیمی و آقای «محمد مهدی رشیدی»؛ مدیر آموزش موسسه مطالعات بین المللی انرژی و آقای «علیرضا قندچی»؛ یکی از مدیران آموزش بخش خصوصی در دفتر ماهنامه جهان انرژی گرد هم آمدند. آنچه در ادامه می خوانید حاصل این نشست است.

می کردند و کسی که آموزش‌های لازم را نمی‌دید نمی‌توانست مسیر شغلی خود را طی کند. شاید یکی از مسائلی که به نیروی انسانی و مدیریت آسیب زیادی وارد کرد این بود که در صنعت نفت این باور وجود دارد که آموزشی انجام نشده است و بایستی همه کارها را از صفر شروع کنیم بنده به جرات می‌توانم بگویم که حدود ۱۰-۲۰ پروژه بزرگ شروع شد و هر زمان هم بخشی از صنعت نفت متولی آن بود اما آسیب از جایی شروع شد که یک متولی اصلی شناخته شده که دید منسجم و هماهنگ برای پیش‌بینی، جذب، بهسازی و نگهداشت نیروی انسانی داشته باشد وجود نداشت اگر هم وجود داشت سازمان‌های موازی بودند که هر کدام خود متولی کار می‌شدند. و این در مجموع باعث نیمه کاره‌ها شدن پروژه‌ها می‌شد. در حالی که با ارائه یک برنامه بلند مدت، میان مدت و یا کوتاه مدت متولی می‌توانست با اعلام نیازها به روش علمی کار را به راحتی جلو ببرد. حالا هم هنوز دیر نشده است. اگر نهادی در صنعت مشخص شود و اقدامات انجام شده و اهداف را بررسی کند



آقای صالحی:

می‌توانیم ثابت کنیم در ایران نیروی انسانی اصلا ارزان نیست، چون اگر بخواهیم یک پروژه صنعتی را تمام کنیم بیش از دو برابر، قیمت تمام شده خواهد داشت

آقای آژ:

پتروشیمی با افزایش سرمایه گذاری‌ها به منظور رسیدن به ۲۰ میلیارد دلار صادرات باید نیروی انسانی متخصص اضافه کند و این احتیاج به برنامه‌ریزی استراتژیک آموزشی دارد



و طبق آن پیش برود می‌تواند موفق باشد.

جهان انرژی: صحبت‌های شما درست است متنها تا مقصد را نشناسیم حتی اگر بهترین کارها را انجام دهیم مثل این است که کار خاصی انجام نشده است. آقای آژ آیا سازمان شما چشم اندازی را تعیین کرده است که شما در راستای آن حرکت کنید؟

آقای آژ: به نظر بنده شاید تنها جایی که در آن در حد ابتدایی چشم اندازی تعیین شده است شرکت ملی صنایع پتروشیمی است. از ۳-۴ سال پیش با کمک مشاورینی از دانشگاه صنعتی شریف- دانشکده مدیریت و اقتصاد- این چشم انداز تدوین شد ولی خودش به تهنایی هیچ مشکلی را حل نمی‌کند. داشتن چشم‌انداز فقط برای برنامه‌ریزی‌های استراتژیک لازم است. چشم انداز مشخص شده است. اگر به سایت ما مراجعه کنید به تفکیک محصولات مشخص کرده‌ایم که به عنوان مثال ۱۰ سال دیگر چه محصولاتی را با چه ارزشی تولید خواهیم کرد. متنها برنامه‌ریزی، استراتژیک نداریم. در حال حاضر در مورد ۳۰ سال آینده کار می‌کنیم. و برای اینکه ما در راستای چشم انداز ۲۰ ساله کشور حرکت کنیم ستاروبوهای مختلفی نیز تدوین شده است ولی مشخصا یک برنامه‌ریزی استراتژیک آموزش که هدف وضع موجود را بررسی کند و چگونگی پر کردن خلاها و فاصله‌ها را کاملا ملون نشان دهد وجود ندارد. بالطبع آموزش مدیریت‌های دیگر هم کمی سر در گمی دارند. مشخصا مدیریت اداره آموزش که بحث مدیریت منابع انسانی را دنبال می‌کند در تدوین برنامه‌ریزی استراتژیک خودش مشکل دارد و باید در راستای برنامه‌ریزی استراتژیک کلی کشور گام بردارد و اگر آن برنامه مشخص نباشد بخش آموزش نیز نمی‌تواند کاری انجام دهد. آموزش باید مشتریان خود را بشناسد و ببیند مشتریان در چشم‌انداز شرکت کجا قرار دارند و چه نیازهایی دارند. ما عمدتا می‌بینیم که در ۱۰ سال آینده تعداد واحدهای عملیاتی و پروژه‌هایمان در شرکت خیلی زیاد خواهد بود. به خاطر حجم سرمایه گذاری‌ها، حجم تولیدات قرار است به حدی برسد که از ۲ میلیارد دلار صادرات در سال گذشته به ۲۰ میلیارد دلار صادرات برسیم. لازمه این مسئله این است که نیروی انسانی متخصص به مجموعه اضافه شود و این احتیاج به برنامه‌ریزی استراتژیک دارد. ما چشم‌انداز کلی را داریم و با توجه به آن کارهایی را انجام داده‌ایم. اولاً گفتیم برای انجام این کارها مدیر نیاز داریم تا حالا باورمان این بود که یک نفر که متخصص است قاعدتا بایستی یک مدیر خوب نیز باشد که در بعضی موارد این تفکر درست است اما لزوما در تمام موارد اینطور نیست. ولی مجموعه مدیریتی شرکت ملی صنایع پتروشیمی نشان می‌دهد که هر جایی که مدیری را انتخاب کرده‌ایم عمدتا از کارشناسان و کارمندان بوده‌اند که خوب عمل کرده‌اند. ولی کمتر به این مقوله پرداخته‌ایم که این‌ها باید متخصص باشند بدین معنی که مدیریت یک تخصص است. از ۳-۴ سال

جهان انرژی: با مطالبی از رئیس برنامه‌ریزی شرکت شل مواجه شدیم مبنی بر اینکه توانایی یادگیری زودتر و سریعتر از رقبا، تنها مزیت نسبی است که در آینده واقع می‌شود یعنی غیر از اینکه از دید ایشان باید به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شد، همچنین باید سعی کرد که از دیگر سازمان‌های یادگیرنده پیشی گرفت. با این مقدمه به عنوان اولین سوال بفرمایید چه چشم‌اندازی برای مدیریت آموزش در شرکت ملی گاز ایران وجود دارد؟

آقای صالحی: قبل از پاسخ دادن به سوال شما باید در مورد مطالبی بیشتر صحبت کنیم و آن اینکه نگاه ما به صنعت نفت دقیق نیست. از نظر ما صنعت محل تولید علم است و این دانشگاه‌ها هستند که علم را آنالیز کرده و به دروس دانشگاهی تبدیل می‌کنند. در کشور ما برخی صنایع سابقه طولانی ندارند ولی صنعت نفت سابقه‌ای ۱۰۰ ساله دارد. آموزش و دانش نیز در صنعت نفت همین سابقه را دارد که متأسفانه این مقوله جدی گرفته نشده است. و تا حدودی مطلب مغفول مانده است. در واقع سیستم اجرایی نتوانسته از پس طراحی یک برنامه مرتب و منسجم بر بیاید. زمانی که احساس شد نیاز به نیروهای متخصص در صنعت وجود دارد با این دیدگاه که شاید بتوان سطح علمی مجموعه را بالا برد شروع به استخدام فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها در سازمان کردند. شاید این راه به نظر خوب و مفید بیاید ولی مسئله قابل توجه اینجاست که در کشورهای اروپایی، صنایع هستند که دانش را می‌سازند، تجربه می‌کنند بعد به دانشگاه انتقال می‌دهند و در دانشگاه این دانش به اسنادی تبدیل می‌شود که زمینه‌ساز یک علم خواهند شد. و همیشه صنایع از دانشگاه‌ها جلوترند. به طوری که به عنوان مثال صنعت خودروسازی جلوتر از مطالبی است که در دانشگاه‌ها تدریس می‌شوند. ولی در کشور ما قضیه معکوس است. یعنی دانش از دانشگاه وارد صنعت می‌شود که این مشکلات را پدید می‌آورد. در شرکت ملی گاز- که به سرعت به سمت خصوصی‌سازی پیش می‌رود - هدف آموزشی ما این است که در جایی که دانش توزیع می‌شود آن را مکتوب کرده و گسترش دهیم امروز علم مدیریت- خوب یا بد- در سازمان ما وجود دارد. ولی بایستی با دانش مدیریتی دنیا آشنا شویم برای این کار خودباوری لازم است مقدماتی نیز آماده شده است اما معمولاً سرنوشت بخش‌های صنعتی را مسائل سیاسی تعیین می‌کند و این تحولات سیاسی نیز همان‌طور که می‌دانیم دستخوش عوامل دیگری هستند و با ورود مسائل سیاسی به سازمان‌ها مشکلات جدی برای صنعت ایجاد می‌شود. و حداقل ایده‌های شخصی را وارد سازمان می‌کند. سازمان به سختی ایده‌های شخصی را می‌پذیرد و به محض ورود این افکار به سازمان مقابله با آن شروع می‌شود. سازمان بایستی زمان زیادی را صرف رشد دانش کند. ولی این قبیل مسائل باعث کندی کار می‌شوند. شرکت‌هایی مثل شل و بی‌پی فارغ از مسایل سیاسی کشورشان فعالیت می‌کنند به همین دلیل هم اولین اصل مهم برای ما جدایی صنعت از سیاست است. بخش صنعتی بخش بزرگی است طرح‌ها و برنامه‌ها و اهداف آن اجازه نمی‌دهد به مسائل سیاسی آلوده شود و در صورت آلودگی مشکلات جدی پیدا می‌کند. در برنامه‌های توسعه پنج ساله و بیست ساله و غیره ارزان بودن نیروی انسانی به عنوان یک فرصت تلقی می‌گردد. در حالی که ما می‌توانیم ثابت کنیم در ایران نیروی انسانی اصلا ارزان نیست. چون اگر در ایران بخواهیم یک کار صنعتی را تمام کنیم بیش از ۲ برابر قیمت تمام شده است. علی‌رغم اینکه قیمت کارگر به نظر ما ارزان است و به عنوان مثال در ساخت یک کارخانه اگر در غرب ۲۰ نفر کار را انجام می‌دهند در ایران ۲۳ نفر این کار را می‌کنند. متخصص جوشکار نداریم در حالی که تعداد زیادی جوان بیکار داریم که همه در محاسبات لحاظ می‌شوند.

آقای رشیدی: در رابطه با چشم‌انداز مدیریت آموزش در سال‌های آینده باید عرض کنیم نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند. از بین نیروی انسانی، سرمایه، منابع و امکانات، تکنولوژی و تجهیزات و اطلاعات قطعاً نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در یک سازمان است. اگر مجموعه عوامل دیگر را بدون نیروی انسانی داشته باشیم سازمان موفق نخواهیم داشت همه شرکت‌ها و سازمان‌های موفق نیز موفقیت و پیشرفت خود را مرهون و مدیون نیروی انسانی متخصص و متبحر خود هستند.

آقای صالحی: به نکته خوبی اشاره کردند و آن اینکه در صنعت نفت که مجموعه عظیمی را شامل می‌شود و ۱۶۰-۱۷۰ شرکت فرعی و اصلی دارد. مجموعه‌های نزدیک به ۱۱ هزار نفر مشغول کار هستند که پیاده کردن مدیریت دانش مهم است. امروزه داشتن دانش قدرت محسوب نمی‌شود بلکه علمای مدیریت معتقدند که این sharing (تبادل) دانش مهم است. متأسفانه این اتفاق به دلایلی هنوز در مجموعه‌های صنعت نیفتاده است. ضمن اینکه هر کسی که وارد این صنعت شده است اصل را در این گذاشته که تاکنون هیچ کاری در زمینه آموزش انجام نشده است در حالی که صنعت نفت اولین تشکیلات منسجم در کشور است که به بحث نیروی انسانی در همه ابعاد آن از قبیل آموزش، تجهیزات و سازماندهی آن‌ها توجه داشته است. و مبنای نیازسنجی آن تفسیر مشاغل بوده است و این باور را داشته و به آن عمل می‌کرده‌اند که ابتدا بایستی مشاغل را تجزیه و تحلیل کنیم بعد بر این اساس افراد مناسب را جذب کنیم. حتی مسیر حرکت یک فرد استخدام شده را تعیین

پیش شرکت ملی صنایع پتروشیمی به این باور رسید که مدیر نیاز دارد و طرحی را شروع کرد که اولین گروه در نیمه دوم پاییز امسال فارغ التحصیل خواهند شد و همین کار را در جاهای دیگر دنبال می‌کنیم. به عنوان مثال در مدیریت ساخت و نصب و به دلیل نداشتن تخصص مشکل داریم بایستی از مولفه‌های دانش و مهارت و توانایی حداقل دانش را به مدیرها بدهیم. دوره مدیریت ساخت و نصب را نیز با کمک دانشگاه‌های خارجی و ایرانی شروع کرده‌ایم. برای دوره‌های MBA - که یکی از آن‌ها در حال اتمام است، دوره دوم هم به زودی آغاز خواهد شد- با دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف و کالجی کانادا کار می‌کنیم. دوره مدیریت ساخت و نصب را از طریق دانشگاه گرانویل فرانسه با دانشگاه صنعتی اصفهان در اصفهان برگزار می‌کنیم و برای مدیریت بازاریابی برنامه‌هایی داریم تا محصولاتمان را به راحتی در کشورهای دیگر به فروش برسانیم. مدیریت منابع انسانی را به خاطر مشکلات جدید منابع انسانی در دستور کار داریم برای اینکه به سمت جهانی شدن پیش برویم باید طبق معیارهای دنیا عمل

هم عقب می‌مانیم.

جهان انرژی: شما چه خدمات مشخصی را ارائه می‌کنید که بخش دولتی نمی‌تواند آن را از جای دیگری تامین کند؟

آقای قندچی: بخش دولتی اگر فعال باشد-بعضی بخش‌های آن نیز هست- معمولاً از نظرات خودشان برای آموزش استفاده می‌کنند البته این افراد باسواد هستند ولی آنچه که ما داریم این است که ما بیشتر روی ساختارها کار کرده‌ایم و این موضوعی است که بخش دولتی خیلی به آن نپرداخته است.

به عنوان مثال CD های آموزشی شرکت پتروشیمی که حدود یک سال پیش آماده شده است را دیده‌ام ما سه سال پیش این CD ها را آماده کردیم ولی متأسفانه به ما امکان همکاری نمی‌دهند ما برای حفظ بقای خودمان دست به نوآوری می‌زنیم و خیلی جلوتر از بخش دولتی هستیم.

جهان انرژی: آقای رشیدی شما در پاسخ به وضعیتی که آقای قندچی مطرح می‌کنند، به عنوان یک مدیر آموزش دولتی، چه توضیحی دارید؟

آقای رشیدی: موسسه در دوره مدیریت جدید با این دید که همه چیز را همگان دانند کار می‌کند. بدین معنی که فقط روی قسمت‌هایی متمرکز شده‌ایم که تاکنون کسی به آن نپرداخته است. آمار نشان می‌دهد که به دلیل عدم انجام تحلیل‌های مناسب-تحلیل اقتصادی، اجتماعی و ... - پروژه‌های بسیاری شروع شده و نیمه کاره رها شده‌اند.

موسسه سعی کرده با فعالیت خود این نقاط ضعف را بپوشاند. به عنوان مثال بررسی عملکرد شرکت‌های نفت و گاز در سطح دنیا را انجام داده‌ایم. بحث رژیم‌های مالی در این صنعت در دنیا را مورد مطالعه قرار داده‌ایم و ... و سعی کردیم از طریق سمینارهای متعدد و دیدارهایی با نمایندگان مجلس دید مردم را تغییر دهیم. به دنبال این فعالیت‌ها سعی کردیم فعالیت‌های آموزشی را پیش ببریم و تا حد امکان از موزی کاری پرهیز کنیم. در سال اول تقریباً بخش آموزشی موسسه غیرفعال بود ولی در سال ۸۳ کار را شروع کردیم و به برگزاری بیش از ۵۳ دوره در امسال رسیدیم. و طیف گسترده‌ای از صنعت را اعم از دولتی و خصوصی پوشش دادیم. بنابراین چشم‌انداز مدتی را برای خود ترسیم کرده‌ایم. در مورد برنامه‌های بلندمدت نیز با استفاده از تجربیات سال‌های گذشته دوره فوق لیسانس اقتصاد انرژی برگزار کردیم. در این چهارچوب سعی کردیم تنها دوره‌های مرتبط با صنعت را برگزار کنیم.

آقای اژ: اگر فرآیند آموزش را به ۵ زیر فرآیند تقسیم کنیم اولین زیرفرآیند آن نیازسنجی است. ما در آموزش تا مدیران بالای سطح میانی را از طریق تجزیه و تحلیل شغل، نیازسنجی می‌کنیم. این تجزیه و تحلیل شغل چند روش دارد که جدیدترین آن را که به Data مشهور است شروع کرده‌ایم و تا آخر سال برای ۱۰۰ شغل این فرآیند انجام می‌شود و برای بقیه آن‌ها نیز آنرا انجام خواهیم داد یعنی تا حدود یکسال دیگر کلیه شغل‌هایی که داریم را بدین روش تجزیه و تحلیل کرده و نیازسنجی می‌کنیم. بر اساس این نیازسنجی به طراحی دوره می‌رسیم باز همان روش را ادامه می‌دهیم. بعد به این می‌رسیم که چه کسی چه چیز نیاز به دوره دارد یعنی آموزش برای شخص customiez می‌شود. هر شخصی دقیقاً تحت آموزشی که به آن نیاز دارد قرار می‌گیرد نه کمتر و نه بیشتر. در مورد آموزش مدیران ما به اجماع مدیران می‌رسیم یعنی به صورت غیرمستقیم نظرسنجی می‌کنیم و بعد بر اساس نوع کار و این که چه شایستگی و چه دانش و مهارت و توانایی نیاز است و بر اساس دانشت‌هایمان دوره‌هایی را طراحی می‌کنیم.

آقای صالحی: در صنعت نفت مدیران از داخل صنعت انتخاب می‌شوند. پس ما از ابتدا در سطح کارآموزان باید به فکر تربیت مدیر باشیم وقتی نگاه ما به یک کارآموز، نگاهی در سطح مدیر آینده باشد در این زمینه او تلاش و اهتمام کرده و طی چند سال آینده با خیال آسوده می‌توانیم صنعت را به دست او بسپاریم. ولی وقتی مدیری از بیرون صنعت وارد می‌شود و همه زیر دستانت دانش بیشتری نسبت به او دارند واکنش خوبی ایجاد نمی‌شود. آموزش‌های پودمانی را برای هر شغلی تدوین کرده‌ایم و سلاسه تعداد زیادی دوره آموزشی برگزار می‌کنیم. آموزش در صنعت نفت به قیمت خود صنعت است اما استراتژی‌ها باید درست تعیین شوند. شرکت گاز یکباره تبدیل به ۳۵ شرکت با ۳۵ دسته مدیر شده است، با مدیرانی که از داخل انتخاب شده‌اند، اما ما مشکلی نداریم. مشکل ما با مدیرانی است که از خارج صنعت منصوب می‌شوند. اینگونه مدیران متأسفانه به صنعت آشنا نیستند و چون در سطح بالایی قرار می‌گیرند با برنامه ریزی‌های خود تمام مجموعه را دچار چالش می‌کنند. این حادثه چندین بار تاکنون اتفاق افتاده است. با تمام این مشکلات ما برای اداره صنعت هیچ نیازی به خارجی‌ها نداریم. هر چند کمبودهایی در برخی سطوح وجود دارد.

جهان انرژی: با تشکر از تمامی شما عزیزان که در این میزگرد حضور به هم رساندید، امیدواریم با حضور خود در چنین نشست‌هایی به صورت مستمر، بتوانید ریشه مشکلات موجود در بخش آموزش را شناسایی و به کمک مجموعه‌های متبوع تان رفع نمایید.



آقای رشیدی:

موسسه مطالعات بین المللی انرژی در دوره مدیریت جدید فقط روی قسمت‌هایی از آموزش متمرکز شده که تاکنون کسی به آن نپرداخته است



آقای قندچی:

متأسفانه بخش دولتی آموزش، به ما امکان همکاری نمی‌دهد، اما ما برای حفظ بقای خود با نوآوری، خیلی جلوتر از بخش دولتی هستیم

کنیم.

در بعد دیگر قضیه ما شرکتی هستیم با وسعت جغرافیایی زیاد- عسلویه، آبادان، تبریز و ... یعنی هر چهار طرف نقشه ایران وسعت عملیاتی داریم اگر بخواهیم آموزش را به صورت متمرکز در یک نقطه برگزار کنیم جمع آوری نیروها هزینه سنگینی به ما تحمیل می‌کند بنابراین شروع کرده‌ایم بحث فرهنگ‌سازی آموزش‌های از راه دور را جا بیندازیم. فرهنگ سازی برای اینکه بعداً بتوانیم آموزش از راه دور را انجام دهیم. اگر بتوانیم فرهنگ استفاده از کلاس‌های مجازی را به کارکنان یاد بدهیم بعداً می‌توانیم از کلاس‌های Online استفاده کنیم.

جهان انرژی: مهندس قندچی به عنوان مدیر یک مجموعه آموزشی از بخش خصوصی که با شرکت‌های مختلفی از جمله صنعت نفت کار می‌کنید وقتی چنین چشم اندازی در شرکت‌ها وجود دارد شما چگونه برنامه ریزی می‌کنید؟

آقای قندچی: برای من بسیار جالب بود وقتی شنیدم شرکت‌های تابعه نفت برای آموزش نیروهای خود برنامه‌ریزی کرده‌اند. قبل از پاسخ به سوال شما دوست دارم کمی راجع به نحوه ارتباط بخش خصوصی با بخش دولتی صحبت کنم. متأسفانه گلابه ما از بخش دولتی- که کارفرمای واقعی ماست- این است که در زمینه آموزشی دست بخش خصوصی را باز نمی‌گذارند و ما را وارد کار نمی‌کنند. در بخش نفت، گاز و پتروشیمی ما یک کارفرمای دولتی داریم که خود این شرکت‌ها هستند و یک سری شرکت‌های خصوصی که به عنوان مشاور خدمات مهندسی این شرکت‌ها ارائه می‌دهند بخش آموزش هم به عنوان مشاوره برای این شرکت‌ها مطرح است. متأسفانه طی ۵-۶ سال فعالیتیمان بیشترین حمایت از سوی بخش خصوصی مشاوره‌های مهندسی بوده است. خیلی به ما جای فعالیت نمی‌دهند. چون بخش خصوصی مجبور به تامین نیازهای مالی خود است کیفیت کار را تا حد امکان بالا می‌برد و این قانون کار شرکت‌های خصوصی است- شاید بخش خصوصی نیز در زمینه آموزش ضعیف عمل کرده است. ولی در مجموع به نظر بنده اگر این ارتباط بهتر برقرار می‌شد قطعاً موفقیت در زمینه آموزش بیشتر می‌شد. با توجه به این مسائل می‌توانم به راحتی بگویم در مورد این چشم اندازها بنده بیگانه‌ام. با وجود اینکه بنده ۸-۷ سال در صنعت کار کرده‌ام حدود ۷-۶ سال هم در موسسه کار کرده‌ام و موسسه ما بیش از ۸ هزار دانشجو برای صنعت آموزش داده است ولی در این مدت فقط در حد صحبت ما را وارد کار کرده‌اند و موقع عمل دیده‌ایم که بخش دولتی خود را دارد و اگر ما بخواهیم دنباله رو آن‌ها باشیم نه تنها به هدف نمی‌رسیم بلکه از داشته‌هایمان