

## گزارش هفته پیک برق شماره 521

## عملکرد صنعت برق در پیاده سازی نظام جامع آموزش تشریح شد

با ابلاغ نظام جامع آموزش کارکنان دولت که برگرفته از نظامهای پیشین آموزش در وزارت نیرو است، بخش برق به عنوان پیشروترین بخش وزارت نیرو، عملکرد عمیق و پرباری از طراحی و پیاده سازی این نظام در مجموعه برق کشور ارائه کرد که می‌تواند الگوی مناسبی برای سایر بخشهای دولتی به شمار آید. این نظام هم‌اکنون با شناسایی 702 شغل در صنعت برق شامل 271 شغل در بخش تولید، 227 شغل در بخش توزیع و 204 شغل در بخش انتقال، وارد مرحله انتخاب پیمانکار شده است که پس از آن حداکثر طی 8 ماه نیازهای مهارتی، دانش، توانایی، روانی و ... شاغلان هر یک از 702 شغل تعیین و در قالب بانک اطلاعات گردآوری می‌شود.

نظام جامع آموزش کارکنان که در سطح مشاغل دولتی طراحی و در دست اجرا قرار دارد یکی از موثرترین اقدامات در جهت ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و افزایش مهارت‌های شغلی - تخصصی شاغلان دستگاههای دولتی محسوب می‌شود. با پیاده سازی این نظام علاوه بر شناسایی مشاغل سازمان و نیازهای آموزشی کارکنان، آموزشها متناسب با نیازهای خاص هر شغل به کارکنان ارائه می‌شود که ضمن افزایش مهارت‌های شغلی، ارتقای بهره‌وری منابع انسانی را در پی دارد.

از منظر دیگر عوامل انگیزشی در این نظام به گونه‌ای طراحی شده که علاوه بر ارتقای مدرک تحصیلی، پاداش مالی و ارتقای رتبه، انگیزه رقابت افراد را برای احراز پست و تلاش برای ارتقای مهارت‌هایشان افزایش می‌دهد.

نقش نظامهای آموزشی وزارت نیرو در تکوین نظام جامع آموزش نظام جامع آموزش کارکنان دولت برگرفته از نظامهای پیشین وزارت نیرو است دکتر یزدی زاده مدیر کل دفتر آموزش وزارت نیرو گفت: "این نظام در واقع مبتنی بر نظام جامع آموزش کارکنان دولت است که مسوولان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی آن را الهام گرفته از نظامهای آموزشی قبلی وزارت نیرو نظیر طرحهای رشد و ارتقاء و سایر برنامه‌های آموزش این وزارتخانه می‌دانند. بنابراین اگرچه این نظام مبتنی بر نظام کل دولت است اما منشاء اولیه آن وزارت نیرو بوده و از این نظر می‌توان گفت سیستم آموزشی وزارت نیرو در جهت تدوین و تکوین سیستم آموزش کارکنان دولت جمهوری اسلامی ایران نقش ایفا کرده است. از سوی دیگر وزارت نیرو منشاء معرفی ادبیات آموزشی علمی کاربردی و ورود آن به سیستم آموزش کشور نیز هست، به طوری که دانشگاه جامع علمی کاربردی که امروزه با حدود 400 مرکز در سطح کشور فعال است، شباهتهای زیادی با سیستم آموزشی علمی کاربردی وزارت نیرو دارد که با همت شهید عباسپور وزیر وقت نیرو بنیانگذاری شد.

مدیر کل دفتر آموزش وزارت نیرو درباره چگونگی استفاده از پیشنهادها و مشارکت کارکنان در این نظام گفت: "کارکنان شرکتهای تابعه و کارکنان صنعت آب و برق می‌توانند نظریات خود را از طریق آدرس الکترونیکی دفتر آموزش وزارت نیرو در ارتباط با محتوای برنامه‌های آموزش به ما ارائه کنند. همچنین همکاران می‌توانند از طریق (Training.moe.org.ir) معاونت منابع انسانی شرکت خود، نقطه نظرات خود را به شرکت مادر تخصصی مربوطه ارسال کنند. معاونان منابع انسانی شرکتهای مادر تخصصی در کمیته‌های تخصصی ذیربط عضو هستند و می‌توانند موضوع را با در کمیته طرح کنند یا با دفتر آموزش وزارت نیرو مکاتبه کنند به این ترتیب مجموع همکاران صنعت آب و برق می‌توانند در شکل‌گیری برنامه‌های آموزشی سهمیم باشند.

این نظام به شرکتهای مادر تخصصی ابلاغ شد و از این شرکتهای خواسته شده نظام جامع آموزش را به شرکتهای زیرمجموعه خود ابلاغ کنند. اگرچه طراحی نظام برای بخش دولتی صنعت آب و برق است با این وجود آنچه مسلم است آموزش برای همه کارکنان از جمله بخش خصوصی فعال در عرصه صنعت آب و برق مورد نیاز است مواردی که اینجا تصویب می‌شود به عنوان دوره‌های آموزشی مطرح است که شاغلان باید بنابر شرح وظایف و نیاز شغلی آن را بگذرانند. از دیدگاه آموزشی آنچه که در کمیته‌های پنجگانه و زیر کمیته‌ها به تصویب می‌رسد نیاز آموزشی است که در شرح شغل کارکنان به آن اشاره شده است و ما براساس پست سازمانی یا شغل فرد برنامه‌های آموزشی را بوسیله خبرگان "صنعت، اعضای هیئت علمی دانشگاه و نمایندگان حوزه ستادی تدوین و ابلاغ می‌کنیم".

گفتنی است در مجموعه وزارت نیرو 5 کمیته تخصصی با زیر کمیته‌های مربوط به خود فعال هستند که شامل کمیته تخصصی آموزش مدیریت (زیر کمیته‌های تخصصی بهبود و توسعه مدیریت، منابع انسانی، ارتباطات، حقوقی و قراردادهای مالی و بازرگانی، حراست، اقتصاد) - کمیته تخصصی آموزش برق و انرژی (زیر کمیته‌های تخصصی تولید، انتقال، توزیع و انرژی) - کمیته تخصصی آموزش آب و فاضلاب (زیر کمیته‌های تخصصی بهره‌برداری و نگهداری تاسیسات فاضلاب، آب و کنترل کیفی و بهداشت آب و فاضلاب)

## عملکرد صنعت برق در پیاده سازی نظام جامع آموزش تشریح شد

با ابلاغ نظام جامع آموزش کارکنان دولت که برگرفته از نظامهای پیشین آموزش در وزارت نیرو است، بخش برق به عنوان پیشروترین بخش وزارت نیرو، عملکرد عمیق و پرباری از طراحی و پیاده سازی این نظام در مجموعه برق کشور ارائه کرد که می‌تواند الگوی مناسبی برای سایر بخشهای دولتی به شمار آید. این نظام هم‌اکنون با شناسایی 702 شغل در صنعت برق شامل 271 شغل در بخش تولید، 227 شغل در بخش توزیع و 204 شغل در بخش انتقال، وارد مرحله انتخاب پیمانکار شده است که پس از آن حداکثر طی 8 ماه نیازهای مهارتی، دانش، توانایی، روانی و ... شاغلان هر یک از 702 شغل تعیین و در قالب بانک اطلاعات گردآوری می‌شود.

نظام جامع آموزش کارکنان که در سطح مشاغل دولتی طراحی و در دست اجرا قرار دارد یکی از موثرترین اقدامات در جهت ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و افزایش مهارت‌های شغلی - تخصصی شاغلان دستگاههای

دولتی محسوب می‌شود. با پیاده سازی این نظام علاوه بر شناسایی مشاغل سازمان و نیازهای آموزشی کارکنان، آموزشها متناسب با نیازهای خاص هر شغل به کارکنان ارائه می‌شود که ضمن افزایش مهارتهای شغلی، ارتقای بهره وری منابع انسانی را در پی دارد. از منظر دیگر عوامل انگیزشی در این نظام به گونه ای طراحی شده که علاوه بر ارتقای مدرک تحصیلی، پاداش مالی و ارتقای رتبه، انگیزه رقابت افراد را برای احراز پست و تلاش برای ارتقای مهارتهایشان افزایش می دهد.

نقش نظامهای آموزشی وزارت نیرو در تکوین نظام جامع آموزش نظام جامع آموزش کارکنان دولت برگرفته از نظامهای پیشین وزارت نیرو است دکتر یزدی زاده مدیر کل دفتر آموزش وزارت نیرو گفت: "این نظام در واقع مبتنی بر نظام جامع آموزش کارکنان دولت است که مسوولان سازمان مدیریت و برنامه ریزی آن را الهام گرفته از نظامهای آموزشی قبلی وزارت نیرو نظیر طرحهای رشد و ارتقاء و سایر برنامه‌های آموزش این وزارتخانه می دانند. بنابراین اگرچه این نظام مبتنی بر نظام کل دولت است اما منشاء اولیه آن وزارت نیرو بوده و از این نظر می‌توان گفت سیستم آموزشی وزارت نیرو در جهت تدوین و تکوین سیستم آموزش کارکنان دولت جمهوری اسلامی ایران نقش ایفا کرده است. از سوی دیگر وزارت نیرو منشاء معرفی ادبیات آموزشهای علمی کاربردی و ورود آن به سیستم آموزش کشور نیز هست، به طوریکه دانشگاه جامع علمی کاربردی که امروزه با حدود 400 مرکز در سطح کشور فعال است، شباهتهای زیادی با سیستم آموزشهای علمی کاربردی وزارت نیرو دارد که با همت شهید عباسپور وزیر وقت نیرو بنیانگذاری شد." مدیر کل دفتر آموزش وزارت نیرو درباره چگونگی استفاده از پیشنهادهای و مشارکت کارکنان در این نظام گفت: "کارکنان شرکتهای تابعه و کارکنان صنعت آب و برق می توانند نظریات خود را از طریق آدرس الکترونیکی دفتر آموزش وزارت نیرو (Training.moe.org.ir) در ارتباط با محتوای برنامه‌های آموزش به ما ارائه کنند. همچنین همکاران می توانند از طریق معاونت منابع انسانی شرکت خود، نقطه نظرات خود را به شرکت مادر تخصصی مربوطه ارسال کنند. معاونان منابع انسانی شرکتهای مادر تخصصی در کمیته‌های تخصصی ذیربط عضو هستند و می‌توانند موضوع را یا در کمیته طرح کنند یا با دفتر آموزش وزارت نیرو مکاتبه کنند به این ترتیب مجموع همکاران صنعت آب و برق می توانند در شکل‌گیری برنامه‌های آموزشی سهیم باشند. این نظام به شرکتهای مادر تخصصی ابلاغ شد و از این شرکتهای خواسته شده نظام جامع آموزش را به شرکتهای زیرمجموعه خود ابلاغ کنند. اگرچه طراحی نظام برای بخش دولتی صنعت آب و برق است با این وجود آنچه مسلم است آموزش برای همه کارکنان از جمله بخش خصوصی فعال در عرصه صنعت آب و برق مورد نیاز است مواردی که اینجا تصویب می‌شود به عنوان دوره‌های آموزشی مطرح است که شایعاً باید بنابر شرح وظایف و نیاز شغلی آن را بگذرانند. از دیدگاه آموزشی آنچه که در کمیته‌های پنجگانه و زیر کمیته‌ها به تصویب می رسد نیاز آموزشی است که در شرح شغل کارکنان به آن اشاره شده است و ما براساس پست سازمانی یا شغل فرد برنامه‌های آموزشی را بوسیله خیرگان صنعت، اعضای هیئت علمی دانشگاه و نمایندگان حوزه ستادی تدوین و ابلاغ می‌کنیم."

گفتنی است در مجموعه وزارت نیرو 5 کمیته تخصصی با زیر کمیته‌های مربوط به خود فعال هستند که شامل کمیته تخصصی آموزش مدیریت (زیر کمیته های تخصصی بهبود و توسعه مدیریت، منابع انسانی، ارتباطات، حقوقی و قراردادهای، مالی و بازرگانی، حراست، اقتصاد) - کمیته تخصصی آموزش برق و انرژی (زیر کمیته های تخصصی تولید، انتقال، توزیع و انرژی) - کمیته تخصصی آموزش آب و فاضلاب (زیر کمیته های تخصصی بهره برداری و نگهداری تاسیسات فاضلاب، آب و کنترل کیفی و بهداشت آب و فاضلاب) - کمیته تخصصی آموزش آب (زیر کمیته های تخصصی مطالعات پایه منابع آب، طرح و توسعه، بهره برداری و حفاظت و برنامه ریزی) - کمیته های تخصصی آموزش رایانه و زبان خارجی (زیر کمیته های تخصصی رایانه و فناوری اطلاعات و زبان تخصصی) است.

عوامل انگیزشی و اخذ گواهینامه معتبر تحصیلی

دکتر یزدی زاده برنامه آموزشی نظام جامع آموزش را در سه گروه تقسیم بندی کرد و گفت: "یک گروه آموزشهای است که برای افراد دارای مدرک دیپلم و رده‌های شغلی 10 هزار و 20 هزار برنامه ریزی می‌شود. بعد از اینکه فرد آموزشهای مرتبط در سه بخش آموزشهای توجیهی، آموزشهای عمومی و آموزشهای شغلی - اختصاصی را پشت سر گذاشت می تواند گواهینامه معادل کاردانی دانشگاهها را دریافت کند. این دوره هزار و 200 ساعت آموزش شامل 400 ساعت آموزشهای عمومی توجیهی و 800 ساعت آموزشهای شغلی - اختصاصی را دربر می گیرد. گواهینامه این دوره‌ها از نظر سازمان مدیریت و برنامه ریزی هم مورد تایید است و فرد هنگام بازنشستگی دچار مشکل نمی‌شود. گروه دوم آموزشهای است که به افراد دارای مدرک فوق دیپلم در مشاغل 10 هزار و 20 هزار ارائه می شود و هزار ساعت آموزش را دربر می گیرد. افرادی که موفق به طی این دوره ها شوند

در نهایت می توانند مدرک معادل کارشناسی را دریافت کنند. گروه سوم دوره هایی است که برای همکاران دارای مدرک کارشناسی و مشاغل 30 هزار و 40 هزار ارائه می شود این همکاران پس از طی کردن آموزشها و 100 ساعت تحقیق که در مجموع 800 ساعت آموزش را شامل می شود می توانند گواهینامه معادل کارشناسی ارشد را دریافت کنند که تمامی مدارک فوق مورد تایید سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور است."

مدیر کل دفتر آموزش وزارت نیرو درباره سایر عوامل انگیزشی نظام جامع آموزش گفت: "هر فردی که بتواند دوره‌های مصوب کمیته‌های تخصصی آموزش وزارت نیرو را بگذراند و جمع ساعات دوره‌ها به 176 ساعت برسد براساس ابلاغ وزیر نیرو می‌تواند یک ماه حقوق و پاداش دریافت کند." همچنین هر یک از شاغلان که 176 ساعت دوره آموزشی را با موفقیت پشت‌سر بگذارد می‌تواند یک سال تعجیل در رتبه اش را از شرکت ذیربط درخواست کند."

دکتر یزدی زاده با قدردانی از تلاشهای شرکت مادر تخصصی توانیر در پیاده‌سازی نظام جامع آموزش کارکنان در صنعت برق گفت: "در شرکت توانیر با تشکیل منظم زیر کمیته‌ها و واگذاری بخش قابل توجهی از این فعالیتها به سایر بخشها کار به خوبی در حال انجام است و امیدواری زیادی وجود دارد که اولین سری دوره‌های مصوب کمیته‌های تخصصی آموزشی که دوره‌های شغلی - اختصاصی هم خواهد بود در بخش برق اجرا شود."

عملکرد بخش برق در پیاده‌سازی نظام جامع آموزش مهندس توکلی معاون منابع انسانی و بهبود بهره‌وری شرکت توانیر درباره روند پیاده‌سازی نظام جامع آموزش در صنعت برق گفت: "پس از ابلاغ نظام و صدور دستورالعمل اجرایی، براساس آن کمیته‌های تخصصی فعال شدند. وظیفه کمیته‌های تخصصی در واقع طراحی آموزشی است که در نظام پیش‌بینی شده و شاخه‌های مختلفی را شامل می‌شود. یکی از این کمیته‌ها کمیته تخصصی برق و انرژی است که به طور مرتب دو هفته یکبار جلسات آن تشکیل می‌شود. برای سرعت دادن به کار و طراحی بهتر در این کمیته چهار کمیته تولید، انتقال و توزیع در توانیر و کمیته انرژی در معاونت انرژی تشکیل شد که این زیر کمیته‌ها هر دو هفته یکبار تشکیل جلسه می‌دهند. علاوه بر آن نمایندگان شرکت توانیر در کمیته‌های زبان، رایانه و کمیته‌های اداری مالی، مالی و مدیریت حضور دارند. در حال حاضر کمیته زبان و رایانه فعال است و اخیراً پیشنهاد شد برای کمیته مدیریت هم کمیته‌های فرعی تشکیل شود اولین جلسه زیر کمیته‌های کمیته مدیریت در وزارت نیرو برگزار شد و طبق برنامه‌ریزی، این کمیته‌های فرعی هر دو هفته یکبار تشکیل جلسه می‌دهند."

معاون منابع انسانی و بهبود بهره‌وری شرکت توانیر افزود: "در کمیته تخصصی برق و انرژی ابتدا مشاغل موجود در سه شاخه تولید، انتقال و توزیع مشابه سازی و استخراج شد. مرحله بعد مرحله شناسایی و تحلیل این مشاغل، طراحی آموزشی مناسب و چگونگی ارزیابی این آموزشها بود.

در این زمینه استعلام گرفتیم و طی آگهی چند شرکت پیشنهاد انجام کار، مدت زمان و قیمت طرح خودشان را اعلام کردند در حال حاضر در حال بررسی پیشنهادها هستیم موضوع در هیئت مدیره توانیر مطرح و لزوم این قرارداد تایید شد. حتی تاکید شد روی مشاغلی که در آینده برون سپاری می‌شوند نیز کار کنیم هدف این است که اگر بخواهیم کاری را به یک شرکت محول کنیم بدانیم فردی که می‌خواهد این کار را انجام بدهد صاحب چه مهارتها و دانشی باید باشد."

مهندس توکلی درباره وضعیت پیاده‌سازی طرح در سایر دستگاههای دولتی گفت: "تاکنون مجموعه ای از وزارت کار ارایه شد که طراحی آنها به تصویب سازمان مدیریت و برنامه ریزی هم رسید اما این کار با عمق و گستردگی که بخش برق پیگیری می‌کند انجام نشده و در واقع یک روال معمولی برای طراحی آموزشی عمومی مشاغل بود."

صادق صاحبی مدیر دفتر منابع انسانی توانیر درباره تجارب قبلی توانیر در این طرح گفت: "شرکت توانیر قبلاً در زمینه شرح شغل نویسی کارکرده و شرح شغل 62 شغل تدوین شده بود. همچنین در بعضی از شرکتها برق منطقه ای مانند برق منطقه ای خراسان حدود 60 شغل به همین روش تدوین شد علاوه بر آن شرح شغل حدود

40 شغل مدیریتی نیز در توانیر پیگیری و به انجام رسید. توانیر از فرصت بوجود آمده در نظام جامع به دلیل برخورداری از تجربه واندوخته متراکم، بهتر از بقیه بهره برد و بلافاصله آن را به یک حرکت منطقی و عالمانه تبدیل کرد. در نتیجه کار نیز با سرعت پیش رفت تا آنجا که اطلاع دارم کمیته‌های آموزشی در سایر شرکتها مادر تخصصی نیز براساس روال و نتایجی که کمیته‌های توانیر داشتند روند کاری خود را شکل دادند و آنها هم دارند همین مسیر را طی می‌کنند."

مدیر دفتر منابع انسانی شرکت توانیر درباره چگونگی شناسایی مشاغل صنعت برق گفت: "نظام آموزشی بیشتر براساس نیازهای شغل و شاغل تجویز می‌شود بنابراین لازم بود شغلها صنعت برق تحلیل شوند که کار علمی و فرایند مشخصی دارد در مرحله اول پیمانکار دو هزار و 500 شغل را شناسایی کرد که در مرحله بعد این شغلها واحدسازی شد و به 702 شغل واقعی شامل 271 شغل در بخش تولید، 227 شغل در بخش توزیع و 204 شغل در انتقال کاهش یافت. در مرحله بعد کمیته‌های تولید، توزیع و انتقال برای تحلیل و تدوین شرایط احراز شغلها، شناسایی پیمانکاران را آغاز کردند. علاوه بر آن پیمانکاران باید ابزارهایی در اختیار توانیر قرار بدهند که هر شرکتی بتواند با استفاده از آن ابزارها، نیروی مورد نیاز آن شغل را به درستی جذب کند. در این شرح خدمات یک نرم افزار نیز از سوی پیمانکاران به ما ارایه می‌شود.

پیمانکاران برای مجموع 702 شغل بین 6 تا حداکثر 8 ماه فرصت دارند و تاکنون 8 پیمانکار وارد استعلام قیمت شدند و طرحهایشان را ارایه دادند اخیراً با بازشدن پاکتها، کمیته در مرحله انتخاب قرار دارد. احتمالاً صنعت برق به دلیل گستردگی مشاغل و اینکه هر پیمانکار نمی‌تواند بیش از 100 شغل را برعهده بگیرد، بیش از سه

پیمانکار را انتخاب کند. در پی انجام این طرح که در صنعت برق بی سابقه است برای هر شغل نیازهای مهارتی، دانش، توانایی، روانی و ... مشخص می شود که با حدود 20 جدول متقاطع اطلاعات برای هر شغل، بانک اطلاعاتی عظیمی تشکیل خواهد شد.

مدیر دفتر منابع انسانی توانیر در پایان تاکید کرد: "انتظاری که از مدیران و شاغلان صنعت برق و تمامی کسانی که به نوعی پیمانکار به سراغ آنها می رود وجود دارد این است که به طور اساسی به شغلایشان بپردازند در صورتی که این همکاری با جدیت و درایت انجام نشود این کار عملاً کار ضعیف و کم نتیجه ای می شود بنابراین فردی که پیمانکار به او مراجعه می کند باید واقعیات شغل را ارایه کند تا نتایج واقعی حاصل شود."

#### پویایی نظام جامع آموزش

نظام جامع آموزش نظامی متحول و پویا محسوب می شود به طوریکه با پیشرفتهای فناوری و ورود تجهیزات فنی و دانش جدید، آموزشهای این نظام قابلیت هماهنگی و تطابق با شرایط جدید را دارد. معاون منابع انسانی و بهبود بهره وری توانیر با اشاره به اینکه توانیر با آموزش ضمن خدمت به صورت یک فرصت برخورد کرد گفت: "در واقع براساس ارزیابیها طرح قبلی یعنی طرح رشد و ارتقاء با اشکالاتی روبرو بود بزرگترین اشکال این طرح که جنبه ساختاری داشت این بود که با سایر نظامهای نیروی انسانی پیوند نداشت به طوریکه ارزیابی عملکرد فرد، مستقل از آموزش بود. در حالیکه در نظام جدید پیش بینی شده اگر در ارزیابی مشخص شد فرد با کمبود دانش و مهارت روبه رو است، سازمان موظف است برای او آموزش طراحی کند در صورتیکه به رغم سرمایه گذاری سازمان برای آموزش، فرد نتواند مهارت لازم را کسب کند ممکن است مجبور شود مجدداً این آموزش را با هزینه خود طی کند. بنابراین پیوند بین ارزیابی عملکرد و برنامه ریزی نیروی انسانی و آموزش در نظام جامع برقرار شده است."

مهندس توکلی درباره پویا بودن نظام جدید گفت: "در نهایت می خواهیم به یک دفترچه با عنوان استاندارد مشاغل صنعت برق دست یابیم که این کار سالها است در کشورهای صنعتی و پیشرفته انجام می شود همچنین با تغییراتی که در روشهای کار به وجود می آید این استانداردها به طور متناسب به روز می شوند. در نظام جامع پیش بینی شده کمیته های تخصصی مانند کمیته برق و انرژی یک کمیته دائمی خواهد بود هرچند ما دوره هایی را طراحی می کنیم اما شرکتها می توانند متناسب با نیازشان دوره طراحی کنند تا پس از ارسال بررسی به تایید برسد. کمیته ها با این روش در جریان نیازهای جدید شرکتها قرار می گیرند. اگر تغییرات در سطح کلی باشد به عنوان مثال توانیر تصمیم بگیرد نیروگاههای بادی را در کل کشور رواج بدهد به طور معمول باید افرادی برای این کار تربیت شوند که احتیاج به ارایه دانش جدید در زمینه های مختلف طراحی، بهره برداری، تعمیرات و غیره دارد. از این رو دستور کار از توانیر به کمیته تخصصی ارسال می شود تا آموزشهای مناسب با موضوع طی مدت مشخصی طراحی شود. بنابراین پویایی آموزش با توجه به این دو مسیر کاملاً حفظ می شود."

منبع : هفته نامه پیک برق

تاریخ چاپ : Saturday 08 Bahman 1384

شماره چاپ : 521