فرهیختگان
farhikhteganonline
WWW.FDN.IR

فرسودگی شغلی چگونه ایفای نقش‌های گوناگون دانشگاه را مختل می‌کند؟

۵ راهبرد تقویت فعالیت کارکنان دانشگاه

علیرضا پورسعید
مدیرکل دفتر تحلیل و پردازش دبیرخانه هیات‌موسس دانشگاه آزاد

نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. کارایی صحیح نیروهای انسانی در هر سازمان، می‌تواند موجبات بازدهی بیشتر و پیشرفت آن سازمان را فراهم کند. از طرفی مهم‌ترین دغدغه مسئولان سازمان‌ها، افزایش بهره‌وری و کارایی نیروی کار است. در فضای پرشتاب و سرشار از رقابت دنیای امروز، آنچه منجر به کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها می‌شود نیروی انسانی باکیفیت، سالم و پویاست. امروزه بیشتر سازمان‌ها به اهمیت حفظ سلامت روان کارکنان خود پی‌برده‌اند و آن را جزء اهداف خود قرار داده‌اند. یکی از معضلات اساسی که طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به‌سمت زندگی به سبک مدرن گریبان‌گیر جوامع بشری شده پدیده فرسودگی است و با صنعتی شدن جهان این پدیده اهمیت ویژه‌ای یافته و به‌طور گسترده و فزاینده‌ای سلامتی شاغلان را تحت تاثیر قرار داده، به‌طوری که عوامل روانی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و بیولوژیک یکی از عوامل خطرساز اصلی در محیط‌های کاری محسوب می‌شوند. عدم توجه به این عوامل در درازمدت می‌تواند تاثیرات منفی شدیدی در کارکنان ایجاد کند و قابلیت‌های آنان را در انجام فعالیت‌ها تحت‌تاثیر قرار داده، باعث ایجاد فرسودگی شغلی در کارکنان یک سازمان شود.

در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد فرسودگی شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد، سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه‌گیر در جهان اعلام کرد. گروهی از صاحب‌نظران فرسودگی شغلی را بیماری شایع قرن می‌نامند؛ چراکه بیش از هر دوران دیگر انسان در معرض عوامل تنش‌زا قرار گرفته است.

پدیده فرسودگی شغلی ازجمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران حیطه نیروی انسانی را به خود جلب کرده است. امروز فرسودگی شغلی به‌عنوان یک سندرم شناخته می‌شود. فرسودگی شغلی در زمره مسائلی است که نه نادر و نه موضوع جدیدی است، این عارضه مختص جامعه خاصی نیست، بلکه مشکلی است که گریبان‌گیر تمامی سازمان‌هاست و مختص کارکنان یک سازمان خاص نیست. این عارضه از دید عده‌ای نوعی استرس شغلی است و از دید عده‌ای دیگر نوعی بیماری به‌شمار می‌رود که عوارضی جهانی، دولتی، اجتماعی و اقتصادی زیادی بر پیکره جامعه وارد می‌کند. واژه فرسودگی شغلی اصطلاحی است که از بین معادل‌های فارسی مختلف پیشنهاد شده که به واژه (Burn out) نزدیک‌ترین معنی و بیشترین مقبولیت را داراست. از دیگر معادل‌های پیشنهادی می‌توان تحلیل رفتگی، بی‌رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، سقوط شغلی، خستگی مفرط کاری، وازدگی، تهی‌شدگی و فرسایش روانی را نام برد. امروزه یکی از عوامل اساسی در کاهش کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی، فرسودگی شغلی کارکنان است. فرسودگی شغلی نوعا با واکنش نابهنجار در برابر تعارض، ناکامی و فشارهای شغلی شروع می‌شود. این واکنش‌ها سرانجام به قدری شدید می‌شوند که کارکرد شخص را به‌طور چشمگیری کاهش می‌دهد. به همین دلیل بیماری‌های روانی و جسمانی در فرد ایجاد می‌شود به‌ویژه در افرادی که دارای مشاغلی سخت، پرکار و پرمسئولیت هستند. زمانی که شخص به‌مدت طولانی در معرض فشار روانی قرار می‌گیرد، دچار فرسودگی شغلی می‌شود.

فرسودگی شغلی یا کارزدگی پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر به‌شمار می‌رود، به این ترتیب که شخص در محیط کارش به‌علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار کرده و این فشار پیوسته و مداوم، سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌شود (حداد، ۱۳۹۲). بنابراین توجه سازمان‌ها به موضوع فرسودگی شغلی سبب ارتقای سلامت روانی، بهبود روابط بین‌فردی، افزایش کیفیت ارائه خدمات و کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت، بازنشستگی پیش از موعد و ترک شغل می‌شود (امیری و همکاران، ۱۳۹۰). این گزارش به‌منظور بررسی عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی، پیامدها و ارائه راهکارها برای کاهش یا رفع آن در بین کارکنان دانشگاه‌های داخل کشور تهیه شده است.

عوامل موثر در ایجاد فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی تنها مساله برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان دانشگاه‌ها نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و عدم‌هماهنگی بین خصوصیات ذاتی افراد و ماهیت شغل‌شان نیز هست. به هر میزان عدم‌هماهنگی بیشتر باشد به همان میزان پتانسیل فرسودگی شغلی بالا می‌رود.

فرسودگی شغلی در کارکنان به‌تدریج رخ می‌دهد و ممکن است از یک فرد شاغل باانگیزه و پرانرژی، یک کارمند بی‌میل و بی‌رغبت نسبت به انجام کار و وظایف شغلی خود بسازد. عدم‌شناخت کافی از اهداف اصلی سازمان و محل کار؛ سیاست‌های دانشگاه، تعریف اهداف دست نیافتنی و بلندپروازانه برای سازمان؛ وجود قوانین و چهارچوب‌های خیلی سخت و جدی در محل کار؛ تعداد بالای ارباب‌رجوع، نوع وظایف محوله، نبود انگیزه لازم برای پیگیری مشتاقانه کار و مسئولیت‌ها؛ عدم‌توجه مدیران به کارکنان خود؛ علاقه‌مند نبودن فرد به شغل و محیط کاری، عدم‌رعایت انصاف در بین کارکنان و معاونت‌های مختلف، فقدان حمایت اداری، سپردن مسئولیت‌های مختلف و بیش از حد به کارمند؛ نبود یا کمبود موقعیت‌های لازم برای رشد و پیشرفت فرد؛ نبود آموزش‌های لازم جهت به‌روز شدن اطلاعات و دانش نیروی شاغل؛ قدردانی نشدن از زحمات کارمند و عدم‌پرداخت تشویقی و پاداش مناسب؛ مناسب نبودن مقدار حقوق و درآمد با میزان مسئولیت‌های سپرده شده، محیط کاری جدی و رسمی، شرایط نامناسب کاری، احساس ناکارآمدی سازمانی، احساس عدم‌پیشرفت فردی، فرصت‌های کم برای ارتقا، وجود قوانین و مقررات خشک و دست‌وپاگیر، حجم کار، فقدان حمایت اداری، قدردانی ضعیف، ساعات طولانی کار، پاداش ناکافی، حقوق پایین، عدم‌رعایت انصاف در بین حوزه‌های مختلف از عوامل موثر در ایجاد و گسترش فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه‌ها است.

درمجموع عواملی که منجر به فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه‌ها می‌شوند را می‌توان به دو دسته عوامل فردی و عوامل موقعیتی (سازمانی) تقسیم‌بندی کرد.

عوامل فردی: به نگرش‌ها، باورها، پیش‌زمینه‌ها، حس دوگانگی و بلاتکلیفی، احساس بی‌تفاوتی، بی‌اعتمادی و بدبینی، خشم، پرخاش‌جویی و مشکلات خانوادگی، تمایلات ایده‌آل‌گرایی، نیاز به کنترل کردن و بی‌میلی به واگذار کردن وظایف به دیگران و ویژگی‌های شخصی مثل سن، جنسیت، نوع تاهل، محل سکونت و امثال آن اشاره می‌کند.

عوامل موقعیتی (سازمانی): به ویژگی‌های شغل، سبک مدیریت، محیط کار، فرهنگ سازمانی، مطلع نبودن از اهداف سازمان و نقش خود، حقوق اندک، عدم‌تناسب اختیار و سطح مسئولیت، مورد قدردانی قرار نگرفتن یا پاداش نگرفتن بابت عملکرد خوب، انتظارات شغلی نامشخص یا بیش از حد زیاد، کار یکنواخت یا تکراری و کار کردن در یک محیط تحت فشار یا پر هرج‌ومرج اشاره کرد.

چالش‌ها و پیامدهای فرسودگی شغلی

از مهم‌ترین چالش‌های به‌وجود آمده بر اثر فرسودگی شغلی می‌توان به تاخیر و غیبت‌های مکرر نیروی شاغل، افزایش درگیری با ارباب‌رجوع سازمان، ناسازگاری و تعارضات بین فردی با همکاران، زیر پا گذاشتن قوانین سازمان و به‌طور کلی گسترش خشونت توسط کارمندان، احساس نداشتن کنترل روی کار، محیط کاری دلگیر، کاهش کیفیت ارائه خدمات به مراجعان، کم‌کاری، شکایات مختلف و کشمکش و تضاد در محیط کار اشاره کرد.

از مهم‌ترین پیامدهای فرسودگی شغلی می‌توان به نارضایتی کارکنان اشاره کرد که منجر به کاهش عملکرد، کاهش کارایی و بهره‌وری، پایین آمدن کیفیت خدمات، کاهش مسئولیت‌پذیری، عدم‌تعهد، کاهش انگیزه، کاهش کفایت در انجام وظایف نرخ بالای تغییر کارمندان؛ مشارکت کمتر کارمندان؛ تاثیرات منفی روی سلامتی؛ مشکلات جسمی-روانی، خلق و خوی پرخاشگرانه و تغییر شغل اشاره کرد.

به‌طور کلی ایجاد هزینه‌های آشکار و پنهان (کاهش کیفیت زندگی، کاهش احساسات) برای دانشگاه و جامعه ازجمله پیامدهای فرسودگی شغلی در بین کارکنان است. به‌طوری که گاهی منجر به کنارگذاشتن کارکنانی که هزینه‌های زیادی برای آموزش و آماده‌سازی آنان صورت‌پذیرفته، می‌شود.

ارزیابی و تحلیل

به‌طور کلی تحقیقات مختلف و متعدد نشان داده است سازمان‌هایی که از مدیران با تدبیر و با کفایت در زمینه‌های مختلف بهره می‌برند، کمتر در معرض فرسودگی کاری کارمندان هستند. شناسایی عوامل مختلف استرس‌زا و ایجادکننده فرسودگی شغلی در بین نیروهای کاری از اقدامات مهمی است که هر مدیری باید درجهت پیشگیری از این معضل و کنترل آن انجام دهد. نقش مدیران در به حداقل رساندن تنش‌های به‌وجود آمده و ناشی از فرسودگی در بین نیروهای کاری را به‌هیچ‌وجه نمی‌توان نادیده گرفت. آنها با شناسایی عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی، تشخیص روش‌های صحیح پیشگیری، درمان، درک نیازهای دقیق کارکنان، ایجاد خلاقیت در محیط کار، اتخاذ رویکردهای مثبت و برنامه‌ریزی دقیق و اصولی جهت کنترل اوضاع و مواجهه صحیح و درست با این معضل در مجموعه کاری و سازمانی می‌توانند تا حدود زیادی در رفع این معضل یا کاهش اثرات و پیامدهای آن موثر باشند.

تحقیقات نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین عوامل فرسودگی شغلی در محیط‌های دانشگاهی سبک مدیریتی سرپرستان و مدیران سازمان است. به بیان ساده دانشگاه‌هایی که کمتر ملاحظه کار هستند، کارکنان خود را بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار می‌دهند. مدیران و سرپرستانی که رفتار کاملا خشک و رسمی در سازمان دارند باید بدانند که به فرسودگی شغلی کارمندان خود دامن زده و درنتیجه کارایی، بهره‌وری و اثربخشی خود را کاهش می‌دهند.

به‌طور کلی عدم‌توجه به پدیده فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد منجر به:

۱. بدبینی کارکنان به‌دلیل نادیده گرفتن توانایی‌های آنان در ارائه خدمات شغلی می‌شود که تداوم آن موجب بی‌علاقگی، ناامیدی و درنهایت عدم‌تعهد سازمانی است که نشانه‌های بارز آن واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه همراه با طعنه در بین حوزه‌های مختلف است.

۲. خستگی عاطفی آنان یعنی احساس خستگی و تحلیل هیجانی به‌دلیل شرایط کاری، حجم کار و مخاطبان پرتعداد به‌ویژه در بین کارکنان حوزه معاونت آموزش، منابع انسانی و بخش فارغ‌التحصیلان معاونت دانشجویی که تداوم آن موجب افت کارایی و کاهش اعتمادبه‌نفس (عدم‌اعتقاد به توانایی‌ها و پتانسیل‌های خود) می‌شود. خستگی عاطفی بعد اصلی فرسودگی شغلی در محیط دانشگاهی است که آشکارترین نشانه آن شکایت مداوم و ابراز ناراحتی از شرایط است.

۳. احساس کاهش موفقیت فردی به‌دلیل احساس بی‌فایده بودن و ناکارآمد بودن می‌شود. احساس کاهش شایستگی، بهره‌وری و کارآمدی در بین تقریبا تمام کارکنان دانشگاه به‌دلیل عدم‌اعتماد به آنان به‌ویژه در سپردن مسئولیت، عدم‌رعایت اصل شایسته‌سالاری و انصاف، حداقل قدردانی و عدم‌پرداخت تشویقی و پاداش مناسب دیده می‌شود که درنهایت به کاهش عملکرد ختم شده است.

درنهایت شناسایی عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی و پی بردن به پیامدهای آن و درنتیجه ارائه راهکار برای رفع یا کاهش اثرات آن ضروری به‌نظر می‌رسد.

راهبردها

رفع یا کاهش فرسودگی شغلی کارکنان ازجمله وظایف مهم و مسئولیت‌های خطیر مسئولان و مدیران آن است. در راستای رفع یا کاهش فرسودگی شغلی به‌کارگیری راهبردهای راهبرد حمایتی (پرداخت کارانه، پرداخت به‌موقع حقوق، ایجاد چرخش شغلی)، راهبرد آموزشی (ادامه تحصیل به‌صورت ماموریت آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی جهت همسو کردن دانش، مهارت و رفتار کارکنان در موقعیت شغلی جدید)، راهبرد انگیزشی (مشارکت کارکنان در تمام مراحل مدیریت من‌جمله فرآیند تصمیم‌گیری، تفویض اختیار و دادن مسئولیت، اعتماد و افزایش استقلال شغلی)، راهبرد امنیت شغلی (مانند تغییر وضعیت به‌موقع و ارتقای شغلی براساس رعایت اصل شایسته‌سالاری) و راهبرد نظارت و ارزیابی (مانند ارزیابی عملکرد و اعطای تشویق و پاداش براساس آن) ضروری به‌نظر می‌رسد.

مدرک فارغ‌التحصیلی امید ثابتی دهکردی فرزند حسین به شماره شناسنامه ۱۷۴۰۷۸۱۳۶۸ صادره از اهواز در مقطع کاردانی پیوسته رشته تحصیلی مکانیک خودرو صادره از واحد دانشگاهی اهواز به شماره ۱۲/۹۰۲۱۷۶ مورخ ۹۰/۰۳/۰۷ مفقود گردیده است و فاقد اعتبار می‌باشد. از یابنده تقاضا می‌شود اصل مدرک را به دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به نشانی اهواز فلکه کارگر (فرهنگشهر) خیابان کارگر جنوبی کد پستی ۶۱۳۴۹-۶۸۸۷۵ و صندوق پستی ۱۹۱۵ ارسال نماید.

مدرک فارغ‌التحصیلی سیدهاشم بت‌شکن فرزند سیدقاسم به شماره شناسنامه ۳۰۳۴ صادره از اهواز در مقطع کارشناسی رشته تحصیلی علوم سیاسی صادره از واحد دانشگاهی اهواز به شماره ۱۷۹۵۱۰۶۰۲۲۵۳ مورخ ۹۶/۰۴/۱۷ مفقود گردیده است و فاقد اعتبار می‌باشد. از یابنده تقاضا می‌شود اصل مدرک را به دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به نشانی اهواز فلکه کارگر (فرهنگشهر) خیابان کارگر جنوبی کدپستی ۶۱۳۴۹-۶۸۸۷۵ و صندوق پستی ۱۹۱۵ ارسال نماید.

مدرک فارغ‌التحصیلی اینجانب محمود بیگ‌زاده جلالی فرزند اسفندیار دارای کد ملی ۳۱۳۱۵۱۴۳۱۰ صادره از بافت در مقطع کاردانی پیوسته الکترونیک - الکترونیک عمومی صادره از واحد دانشگاهی رامسر با شماره سریال ۲۱۶۳۳۸۹ مفقود گردیده است و فاقد اعتبار می‌باشد. از یابنده تقاضا می‌گردد اصل مدرک را به دانشگاه آزاد اسلامی واحد رامسر به نشانی: رامسر- خیابان شهید عباس مفرد - واحد رامسر ارسال نماید.

مرحله دوم

آگهی مناقصه

موضوع: واگذاری انجام امور انتشارات (کپی) دانشگاه واقع در سایت دانشگاه

بدینوسیله به اطلاع می‌رساند دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان قصد دارد کلیه امور مربوط به انتشارات (کپی) خود را از طریق مناقصه به بخش خصوصی واگذار نماید. بدینوسیله از کلیه متقاضیان حقیقی و حقوقی دعوت می‌شود جهت بازدید و دریافت مدارک همه روزه به جز ایام تعطیل رسمی به دانشگاه یا به سایت دانشگاه به شرح ذیل‌الذکر مراجعه نمایند.

مهلت و مکان دریافت اسناد و مدارک و بازدید از محل: از تاریخ درج آگهی لغایت یکشنبه ۱۴۰۲/۶/۱۲ - دبیرخانه کمیسیون معاملات دانشگاه آزاد اسلامی واقع در ساختمان اداری شماره یک

مهلت و مکان تسلیم مدارک: تا پایان وقت اداری یکشنبه ۱۴۰۲/۰۶/۱۲ - اداره حراست دانشگاه.

دانشگاه در رد یا قبول یک یا کلیه پیشنهادات دارای اختیارات تام بوده و هزینه درج آگهی‌ها در روزنامه سراسری و محلی استان بر عهده برنده مزایده می‌باشد.

دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

آگهی مزایده

دانشگاه آزاد اسلامی قم به استناد مجوز کمیسیون معاملات استان در نظر دارد مزایده غرفه‌های خدمات دانشجویی خود را به شرح زیر به افراد واجد صلاحیت واگذار نماید:

انتشارات مجتمع پردیسان (مبلغ ضمانت مزایده ۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال)

پارکینگ دانشجویی مجتمع پردیسان (مبلغ ضمانت مزایده ۲۵۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال)

هزینه خرید اسناد به مبلغ ۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال (دویست هزار تومان) برای هریک از موضوعات مزایده، به حساب سپیای بانک ملی شماره ۰۱۰۹۶۰۹۷۷۶۰۰۱ شبای: IR۲۹۰۱۷۰۰۰۰۰۰۱۰۹۶۰۹۷۷۶۰۰۱ به نام دانشگاه آزاد اسلامی قم می‌باشد.

شرکت‌ها و اشخاص واجد شرایط و دارای تجربه می‌توانند جهت خرید اسناد و تحویل آن، حداکثر ده روز بعد از درج این آگهی به دفتر کمیسیون معاملات دانشگاه واقع در قم، ابتدای پردیسان، مجتمع دانشگاه آزاد اسلامی استان قم، ساختمان اداری، طبقه اول، مدیریت پشتیبانی، تلفن: ۰۲۵۳۲۸۱۳۳۷۳ مراجعه نمایند.

هزینه درج آگهی بر عهده برنده یا برندگان می‌باشد. ضمنا دانشگاه در رد یا قبول هر یک از پیشنهادات مختار است.

اداره کل روابط عمومی دانشگاه آزاد اسلامی قم

نوبت دوم

آگهی فراخوان مناقصه عمومی یک‌مرحله‌ای

شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی در نظر دارد اقلام مورد نیاز خود را با شرایط ذیل به‌صورت برگزاری مناقصه عمومی دومرحله‌ای از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (سامانه ستاد) تامین نماید:

شماره فراخوان در سامانه ستاد ایران	۲۰۰۲۰۹۶۳۴۷۰۰۰۰۵۸
شماره مناقصه و تقاضا	تقاضای EL-۰۱۴۰۰۴۸-NM - مناقصه شماره RS/۱۴۰۲/EL-۰۱۴۰۰۴۸-NM-۱
موضوع مناقصه/شرح مختصر اقلام درخواستی	خرید سیستم حفاظت کاتودیک
مبلغ تضمین شرکت در فرآیند ارجاع کار	۱,۱۰۲,۵۰۰,۰۰۰ ریال
نوع تضمین شرکت در فرآیند ارجاع کار	تضمین شرکت در فرآیند ارجاع کار به‌صورت یکی از تضامین قابل قبول وفق آیین‌نامه تضمین شماره ۱۲۳۴۰۲/ت۵۰۶۵۹ مورخ ۹۴/۰۹/۲۲ هیات وزیران طبق موارد مندرج در سامانه ستاد می‌باشد.
مبلغ برآوردی مناقصه	۲۲,۰۵۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال
آخرین مهلت دریافت اسناد ارزیابی کیفی در سامانه ستاد	طبق مواعد مندرج در سامانه تدارکات الکترونیکی دولت
آخرین مهلت بارگذاری و ارسال مستندات ارزیابی کیفی (رزومه) در سامانه ستاد	
آخرین مهلت بارگذاری پیشنهادات فنی/مالی در سامانه ستاد	پس از ارزیابی کیفی مناقصه گران، مستندات دریافت پیشنهاد فنی و مالی به همراه برنامه زمانی از طریق سامانه ستاد ارسال می‌گردد.
آدرس مناقصه گذار	استان بوشهر-شهرستان عسلویه-شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی-ساختمان اداری ۲-اداره خرید-اتاق ۱

بدیهی است کلیه فرآیند برگزاری مناقصه الکترونیکی از طریق درگاه سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (سامانه ستاد) به نشانی: WWW.SETADIRAN.IR انجام می‌پذیرد و به پیشنهادهای خارج از سامانه ستاد هیچ‌گونه ترتیب اثری داده نخواهد شد و مناقصه گران بایستی نسبت به ثبت‌نام در سامانه ستاد و دریافت گواهی امضای الکترونیکی اقدام نمایند. مناقصه گران می‌توانند جهت کسب اطلاعات با شماره تلفن‌های ۷۲۴۵-۷۷۳۱۳۱۷۲۴۱ تماس حاصل فرمایند.

روابط عمومی شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی — **شماره شناسه ۱۵۴۷۱۶۸**

آگهی فراخوان عمومی شناسایی متقاضی

شرکت تدبیرسازه تامین (سهامی خاص) در نظر دارد «امتیاز بهره‌برداری از معدن سنگ‌تزئینی گرانیت و سنگ چینی به همراه واگذاری اعیان املاک تابعه» خود را واقع در استان مازندران، شهرستان کلاردشت، از طریق مزایده عمومی واگذار نماید. لذا از کلیه متقاضیان دعوت به عمل می‌آید به منظور دریافت اسناد فراخوان از تاریخ ۱۴۰۲/۰۵/۲۸ به آدرس: تهران، سعادت‌آباد، خیابان علامه طباطبایی جنوبی، خیابان شهید حق‌طلب (۲۶) شرقی، پلاک ۸ مراجعه نمایند.

تلفن: ۳۰۶-۳۰۵-۲۰۳ داخلی ۸۸۶۹۳۰۵۶-۸۸۶۹۳۰۵۴

محل بازدید: مازندران، جاده فرعی مرزن‌آباد، کلاردشت، انتهای رودبارک

زمان بازدید: از تاریخ ۱۴۰۲/۰۵/۲۸ لغایت ۱۴۰۲/۰۶/۰۶ (از ساعت ۹:۰۰ لغایت ۱۵:۰۰)

تلفن جهت هماهنگی بازدید: ۰۹۱۲۷۷۶۹۲۱۹-۰۹۱۲۸۱۱۸۳۷۰

مهلت عودت اسناد: پایان وقت اداری روز چهارشنبه مورخ ۱۴۰۲/۰۶/۰۸

فرهیختگان
صدای نخبگان، نگاه جوانان FARHIKHTEGAN
روزنامه فرهیختگان WWW.FDN.IR
farhikhteganonline