بیکاری، دغدغه ی فارغ التحصیلان

دژبخش- مدیر موسسه مشاوره شغلی و کاریابی هستی

دانشجویان ورودی اواسط دهه ۷۰ همان کودکانی بودند که در چند سال اول انقلاب به دنیا آمده و چنان جمعیتی از کودکان ساخته بودند که با رشد تدریجی، به هر جا که پا می گذاشتند مزایا و معایبی را همراه داشتند.

به دبستان که رفتند مدرسه ها ۳ شیفته شد، به دوران نوجوانی که پا گذاشتند بحران چگونگی رفتار با نوجوانان و اوقات فراغت و تعلیم آداب اجتماعی همه جا را فرا گرفت، به پشت درهای کنکور که رسیدند، کمبود ظرفیت دانشگاه ها و تلاش های طاقت فرسا برای ورود به دانشگاه به اوج رسید، بنابراین همواره با انباشت نیروی جوان در مقاطع مختلف رو به رو بوده ایم و حالا که این جوانان به سن کار و ازدواج رسیده اند، غده بیکاری و همسریابی و گاهی اعتیاد، ناجورتر از گذشته سر باز کرده است.

یکی از شاخص های مهم قوی بودن اقتصاد یک مملکت درصد جوانان بیکار آن کشور می باشد. تا به حال دقت کرده اید که کشورهایی مانند نروژ و بلژیک و حتی انگلیس به دنبال نیروهای تازه نفس و جوان کاری از کشورهای دیگر هستند و نیز سن بازنشستگی در اینگونه کشورها پائین تر می باشد. اما در کشورهای جهان سوم معمولا سن مشخصی برای بازنشستگی تعیین نمی شود و گاهی نیز کودکان پنج ساله ای را مشاهده می کنیم که مشغول به کار هستند.

این مشکل یعنی کاهش بازده در کار و کاهش سطح سواد در جوانان آینده. حال اگر به ایران نگاه کنیم برخی از مشاغل فعلی در ایران مشاغل کاذب محسوب می شوند. این گونه مشاغل عمدتا تاثیر منفی بر اقتصاد کشور در دراز مدت می اندازد و هیچ گونه سودی برای دولت متبوع خود ندارند. مطمئنا افرادی که دارای شغل کاذب هستند اگر کار بهتری پیدا کنند و بتوانند مثلا در جایی استخدام شوند، به هیچ وجه حاضر به مسافرکشی نخواهند بود.

با توجه به جوان بودن جامعه ما و نیز به علت رشد سریع جمعیت و اینکه هر فرد با تولد خود بهداشت، مسکن، آموزش، تغذیه و کار نیاز دارد، رشد ظرفیت های آموزشی، بهداشتی و ... کندتر از رشد جمعیت بوده وجوابگوی جمعیت نیست و نتیجه آن بیکاری، پشت کنکور ماندن و مشکلات عدیده ناشی از آن است. این وضعیت منحصر به ایران نیست و در همه جوامع در حال توسعه دیده می شود.

یکی از دلایل عمده کثرت داوطلبان ورود به دانشگاه و دوره های تحصیلات تکمیلی، بیکاری به خصوص افراد تحصیلکرده جامعه است. اصولا همه کسانی که چنین تصمیمی اتخاذ می کنند بر مبنای محاسباتی ادامه تحصیل در دانشگاه را ترجیح می دهند. بیکاری سطوح قبل از دانشگاه باعث شده که نظام آموزش عالی با موج فزاینده متقاضیانی مواجه باشد که درصد بسیاری از آنها واجد شرایط آموزش های دانشگاهی نبوده و صرفا برای فرار از بیکاری

سطوح پایین تر به این دوره ها رو می آورند. به عبارت دیگر نظام آموزش عالی با ایجاد یک فرایند تاخیری، در واقع بیکاری سطوح متوسطه را به بیکاری سطوح عالی انتقال می دهد. این واقعیات نشان می دهد که آنچه که بیش از هر چیز ضروری می نماید، اصلاح الگوهای انتقال به بازار کار در سطوح قبل از دانشگاه است.

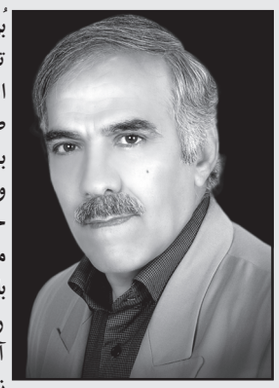
اغلب افراد هدف دستیابی به شغل بهتر را در تحصیلات دانشگاهی دنبال می کنند و زمان طولانی که صرف حضور مکرر در آزمون‌های سراسری می شود در صورتی که برای کسب قابلیت های دیگری استفاده می شد شاید نافع تر بود، به ویژه که موفقیت ورود به دانشگاه در برخی از رشته ها فقط مساله بیکاری فرد را چند سال دیگر به تاخیر می اندازد و پس از گذراندن مقطع کارشناسی دوباره به بازار بیکاری گسترده تری وارد می شود.

بارها مسوولان آموزش عالی (از نوع دولتی و آزاد) اعلام کرده اند که دانشگاه ها همچون ظرفی هستند که بیکاران را برای مدت ۲ یا ۴ سال در خود جای می دهند و برنامه ریزان کشور می توانند از این فرصت استفاده کرده و به فکر ایجاد فرصت های شغلی مرتبط با آموزش ها و رشته های تحصیلی فارغ التحصیلان باشند و از سوی دیگر مدیران و تصمیم گیرندگان کلان کشور بر این مهم تاکید دارند که آموزش های دانشگاه ها هرگز با نیاز بازار کار همخوانی ندارد و در اصل آنچه که آموزش داده می شود نه تنها بر اساس نیاز بازار کار داخل نیست بلکه امکان مال خودکردن فرصت های شغلی خارج از کشور نیز با این مدارک تحصیلی فراهم نمی شود. اگر بخواهیم بر اساس واقعیت های موجود اظهار نظر کنیم، باید بپذیریم که مدارک دانشگاهی در اکثر رشته ها هرگز با نیاز بازار کار همخوانی نداشته که بهترین دلیل برای این ادعا وجود بیشترین بیکاری در بین تحصیلکردگان دانشگاهی رشته علوم انسانی است. بر اساس اعلام نظرهای مسوولان رسمی و آنچه میزان استقبال از آزمون های استخدامی نشان می دهد، هنوز بسیاری از تحصیلکردگان کشور تمایل دارند که یک کار دولتی بی دردسر یا به عبارت بهتر آب باریکه داشته باشند و این ادعا به معنای آن است که فارغ التحصیلان دانشگاهی تمایلی به خلاقیت و کارآفرینی ندارند و با کمال تاسف شاهد هستیم که بسیاری از این تحصیلکردگان به استخدام کارآفرینانی در می آیند که به جای سواد دانشگاهی، از قدرت ریسک پذیری برخوردارند. اما بخت برگشتگان تحصیلکرده کسانی هستند که برای موسساتی خصوصی کار می کنند که بسیاری از آنان را به راحتی بیمه نمی کنند و امنیت شغلی وجود ندارد. رییس شرکت هر گاه اراده کند خیلی راحت می تواند می گوید اگر نمی خواهید بروید، زیرا یک فارغ التحصیل بیکار دیگر در پشت در ایستاده است. بنابراین وقتی کار نیست، یک کارفرما می تواند هر جور که اراده کرد فرمانروایی کند. بدترین حالت کار برای موسسات، ناامنی شغلی است، زیرا مدیران شرکت ها می دانند که یک نفر تا آخر عمر برای آنها کار نمی کند. برای همین سعی نمی کنند به کارکنانشان آموزش‌های تخصصی بدهند و بیشتر دنبال کسی می گردند که با شرایط کار از قبل آشنا باشد. اگر هم چیزی به او یاد بدهند، با گرفتن چک و سفته های سفید امضا، کاری می کنند که این تحصیلکرده دانشگاهی به راحتی نتواند از آنجا برود. این یعنی عدم امنیت شغلی و داشتن دغدغه ای که هر لحظه جوان را در بر می گیرد و او را از داشتن زندگی شاددور می سازد.

براستی پاسخگوی ایجاد این عدم امنیت شغلی کیست؟

بکّه؛ پژوهشی پیرامون، کعبه و حج

محمد رجبی — **قسمت سوم**



بُراق؛ مرکب تندروی است که صبح دمشق بود، ظهر مکّه وعصر دمشق، حضرت محمد(ص) با آن به معراج رفت، تا آسمان ششم زیرعرش که جبرئیل و بُراق تا آنجا می توانستند بروند! آسمان هفتم را با "رفرف" که فرش سبز رنگی بود طی کرد و خدمت خدا رسید! وبا فاصله ای اندک کنار او نشست و با خدا گفتگو کرد!

امام صادق (ع) در روایتی می فرماید: جبرائیل و میکائیل و اسرافیل با بُراق خدمت رسول خدا آمدند، یکی لجام گرفت، دیگری رکاب را و سومی لباس او را مرتب می کرد، بُراق حرکتی نمود [سرکشی کرد] جبرئیل به او ضربه ای زد و گفت: آرام باش ای براق، تا کنون پیامبری مانند وی نه قبل و نه بعد از او بر تو سوار نشده است، بُراق آرام شد." (فاتحی، معراج پیامبر، ص ۳۱)

رَفرَف: امام ششم (ع) می فرماید: "پیامبر اکرم (ص) زمانی که او را به معراج بردند، فرمود است: پس از آنکه مرا به آسمان بالا بردند و تا زیر عرش قرار گرفتم، فرش سبز رنگی برایم گسترده شد که چه نیکو وصفی داشت، آنگاه آن دیبای اخضر، به اذن خدا مرا به سوی بالا برد تا آنکه نزد او قرار گرفتم. همانگونه که جبرئیل اجازه و قدرت گذشتن از سدرةالمنتهی [درختی درزیر عرش] را ندارد، براق هم ندارد." (فاتحی، معراج، ص۳۱)

معراج: "درسوره نجم توصیف شده: در افق روشن، میان پیامبرو پروردگارکه به بیان نمی گنجد به اندازه‌ی دوکمان یا کمترفاصله بود، امّا چشمان محمد(ص) در حضور حق، از شعشه ی آفتاب الاهی به سوی دیگرخیره نشد، و دید آنچه را باید می دید! واژه ی معراج درفرهنگ ها به نردبان و وسیله عروج معنا شده، در "المنجد" به معنای از نردبان بالا رفتن آمده است، در "دهخدا" به معنای نردبان ومَصعَد و آلت عروج است، واژه معراج درقرآن نیامده؛ امّا مشتقات آن مانند: تعرج، یعرجون، معارج بکار رفته، در بحارالانوار از قول رسول گرامی و ائمه اطهاربا لفظ معراج و "اسری" گزارش شده، ازمعراج به "اسراء" هم تعبیرشده، اسراء به معنی سیر مطلق و سیر درشب آمده است، در اشعاربه معنای "صعود" و صعود رسول الله به کار برده اند:

بر تخت جم که تاجش معراج آسمان است
همت نگر که موری با آن حقارت آمد (حافظ)

چون به یک شب مه برید ابراح را از چه منکر می‌شوی معراج را (مولوی)

سوره اسری، (ترجمه ی آیه ی یک): منزه است آن خدایی که شبی بنده ی خود [محمد] را از مسجدالحرام تا مسجدالا قصی - که اطراف آنرا برکت ساخته ایم - سیر داد، تا برخی از نشانه های خود را بر او بنمایانیم، همانا او شنوا وبیناست." (قاتحی، معراج پیامبر اکرم ص ۵ و ۷)

ابتدا دریهود و سپس درمسیحیت و اسلام؛ اعتقاد بر این است که آسمان هفت طبقه دارد و خدا در طبقه هفتم آن قرار گرفته و زمام امور را بدست دارد! سوره بقره، آیه: ۲۹ "او خدایی است که همه ی آنچه را در زمین قرار داد، برای شما آفرید، سپس به آسمان پرداخت و آنها را به صورت هفت آسمان مرتّب نمود." سوره رعد، آیه ۲: "آسمان ها را بدون ستونی که برای شما دیدنی باشد برافراشت، و سپس بر عرش استیلا یافت و زمام تدبیر جهان را به کف گرفت." (ترجمه، آیت الله مکارم)

"قبل از پیامبر(ص) ادریس، الیاس، موسی، عیسی، هم به معراج رفته اند؛ ولی هیچ کدام مرتبه ی حضرت رسول را نیافته اند، حضرت عیسی تا طبقه‌ی چهارم آسمان رفته و همان جاست، به قول **مولوی**:

پهلوی عیسی نشینم بعد از این
بر فراز آسمان چارمین
جست عیسی تا رهد از دشمنان
بردش آن جستن به چارم آسمان

عطار: رفت موسی بر بساط آن جناب
خلع نعلین آمدش از حق خطاب

ادامه دارد....

آیا گاز CNG مورد استفاده خودروها همان گاز مصرفی منازل است ؟

اگر بخواهیم از جنبه شیمیایی به موضوع بپردازیم باید گفت بله زیرا مخلوط گاز هر دو به طور عمده شامل متان و مقادیر ناچیزی اتان، پروپان، بوتان و پنتان می باشد و تفاوت در تغییرات فیزیکی است که ایستگاههای سی ان جی (پمپ های گاز) بر روی این مخلوط انجام می دهند که این تغییرات شامل افزایش فشار گاز و از بین بردن بخار آب (خشک کردن) تا جای ممکن است. برای این منظور ایستگاه CNG گاز مورد نیاز خود را از شبکه گاز شهری دریافت می کند نخست گاز وارد اتاقک میترینگ و میزان گاز ورودی اندازه گیری و فیلتر می شود سپس گاز فیلتر شده وارد دستگاههایی به نام خشک کن (دریر) می شود این دستگاه را می توان در انتهای مسیر نیز قرار داد اما حالت بهینه استفاده از ان در ابتدای خط است. کار دستگاه خشک این است که رطوبت موجود در شبکه گاز شهری را جذب کند و گاز خشک شده ای را به درون کمپرسور می‌فرستد. دلیل این امر این است که آب بزرگترین دشمن تجهیزات CNG است آب می تواند سبب خوردگی اتصالات و جدار داخلی سیلندرها شود. خشک کن های مورد استفاده در جایگاه های CNG معمولا از نوع جذبی هستند و درون برج های دو قلوی آنها معمولا مواد جذب کننده رطوبت مانند گلیکول یا سیلیکاژل قرار داده می شود که با یک سیستم کنترلی به طور متناوب عمل جذب رطوبت گاز ورودی را انجام می دهند پس از این مرحله کمپرسور گاز خشک را می مکد و در ۳ تا ۴ مرحله گاز را از فشار ۲۲۰-۲۵۰ پاسکال به ۳۰۰۰تا ۳۶۰۰ پاسکال می رساند.

این کمپرسورها از نوع رفت و برگشتی هستند و کارایی قابل قبولی دارند ولی معایب آنها بزرگی ابعاد و ارتعاشات زیاد از حد و گرم شدن به دلیل اصطکاک مولکولهای گاز با یکدیگر و با جدار سیلندر است در نتیجه می باید در میان مسیر عبور آن خنک کن میانی (اینترکولر) قرار داد.

کمپرسورهای مورد استفاده در ایستگاه های سی ان جی معمولا ۲-۲۰۰متر مکعب در ساعت ظرفیت تولید گاز فشرده دارند نیروی محرک کمپرسورهای CNG بیشتر موتور الکتریکی است این موتورها با برق سه فاز کار می کند. برای این که پس از خاموش شدن کمپرسور به هر دلیلی گاز فشرده در پشت سیلندرها باقی نماند لوله کشی جداگانه به مخزن بازیافت انجام می پذیرد گاز تخلیه شده در این مخزن دوباره به وسیله رگولاتوری به جریان ورودی بازگردانده می شود. در مرحله پایانی تراکم گاز فشاری در حدود(۳۶۰۰ پاسکال) یا ۲۵۰ بار کمپرسور را ترک می کند خودروها با فشاری حدود ۲۰۰ بار سوخت گیری می کنند.

۸۴۵۸ **حمید رضا عبدالهی- دبیر شیمی ناحیه ۱ آموزش و پرورش شیراز**

خطاهای نوشتن و ارتباط با اختلال در نوشتن

اختلال یادگیری در مدارس ابتدایی به وضوح دیده می شود یکی از انواع آنها اختلال در نوشتن است. می بایست که آن را شناخت و سپس به درمان آن پرداخت. گاهی اوقات دانش آموزانی که در زبان شفاهی و خواندن مشکل دارند در نوشتن دچار خطاهایی می شوند اما نوشتن به تنهایی نیز می تواند نمود پیدا کند بیان نوشتاری نیازمند وجود مهارت در سه حوزه اصلی است. دست خط- هجی کردن - انشا

خطاهای متداول در نوشتن:

کج نویسی ممکن است به دلایل متعددی مثل بسیار نزدیک بودن بازو به بدن و بسیار سفت گرفتن شست و دوربودن نوک قلم از انگشتان و صحیح نبودن جهت کاغذ و درست نبودن جهت حرکت قلم اتفاق بیافتد.

راست نویسی که دور بودن بازو از بدن بسیار نزدیک بودن انگشتان به سر قلم هدایت قلم به تنهایی توسط انگشت سبابه و ناصحیح بودن جهت کاغذ در ایجاد آن موثر است. پر فشار نوشتن که در اثر فشار دادن بیش از حد کج یا راست نگه داشتن قلم و چرخش نوک قلم به یک سمت و قطر بیش از حد قلم بستگی دارد. زاویه دار نویسی به دلیل سفت بودن بی از حد شست یا شل نگه داشتن قلم یا حرکت بیش از حد قلم است. نامرتب نویسی که به دلایل عدم آزادی حرکت حرکت کند دست محکم گرفتن قلم و نادرست یا ناراحت بودن وضعیت بدن است.

و نهایت فاصله گذاری که به واسطه چپ و حرکت بیش از حد و سریع جانبی ایجاد می شود.

بسیاری از کودکان مبتلا به اختلال نوشتن یا دیس گرافی از به کار بردن شکل نوشتاری زبان به عنوان ابزاری برای ارتباط موثر ناتوان هستند. عده ای از دانش آموزان مبتلا به دیس گرافی نمی توانند نظرات خود را کلمه کلمه بندی کرده و به صورت نوشتاری برگردانند و عده‌ای دیگر خطاهای دستوری و نحوی مرتکب می شوند. کودکان مبتلا به دیس گرافی یا اختلال نوشتن در دراز مدت احساس بی کفایتی و از دست دادن عزت نفس و جدایی از همسالان پیدا می کنند و در طی دریافت شکستهای پی در پی و گاهی سرزنش معلم نسبت به مدرسه بی علاقه شده و اگر در کودکی درمان نشوند معمولا در بزرگسالی مشاغلی را انتخاب می کنند که حداقل مهارتهای مربوط به نوشتن را نیاز داشته باشد. توجه: وجود یک اختلال عمده مثل اوتیسم یا عقب ماندگی ذهنی تشخیص دیس گرافی را منتفی می کند همچنین باید اختلالهای ارتباطی دانش آموز و نارسایی های بینایی و شنوایی را از این اختلال متمایز کرد.

۸۴۵۸ **آرام جان پرور- آموزگار استثنایی آموزش و پرورش ناحیه ۱ شیراز**

روش های بهبود بهره وری در مدارس

بسیاری از کشورهای پیشرفته بخصوص کشورهای در حال توسعه قسمت اعظم از رشد تولید ناخالص داخلی خود را از طریق بهبود بهره وری و بخصوص استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود بدست می آورند. لذا وظیفه کلیه سازمانها خصوصا آموزش و پرورش است تا در زمینه استقرار چرخه مدیریت بهبود و شیوه‌های مدیریتی مناسب برای افزایش بهره‌وری و برنامه و راهبردهای بهبود بهره‌وری درمدارس، دوره‌های آموزشی و ارائه خدمات کارشناسی و... صورت گیرد. تا بهبود بهره‌وری یعنی استفاده موثر از منابع اعم از نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی، ماشین آلات و ابزار و تجهیزات و اطلاعات در فرآیند تولید کالاها و خدمات صورت پذیرد و همچنین منبع زمان یکی از شاخص های مهم در اندازه گیری بهره‌وری می باشد، مدیریت زمان یعنی به کنترل درآوردن زمان و زمانبندی درست کارها و فعالیت های به موقع که از عوامل مهم و موثر در بهره‌وری می باشد. افزایش و بهبود بهره‌وری در گرو کار هوشمندانه و آگاهانه است نه در گرو کار سخت تر و استفاده بیشتر از عوامل تولید. با استفاده از برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت می توان بهره‌وری را افزایش داد.

امید است این فعالیت ها در استقرار چرخه مدیریت بهبود بهره‌وری و ارتقای بهره‌وری ملی کشور مفید واقع شود، بدیهی است تحقق این امور مستلزم عنایت و توجه مدیران با لیاقت و کارکنان می باشد تا در اهداف برنامه‌ریزی و فرآیند اجرایی آن مشارکت داشته باشند.

کارکنان، سرمایه‌های با ارزش هر سازمان می باشند. نیروی کار عامل موثری در بهره‌وری است. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی. اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد بهره‌وری او بالا تر خواهد بود. مجموعه‌ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان، بر روی بهره‌وری نیروی کار موثر می باشند. مهمترین عاملی که بر روی بهره‌وری کار تاثیر دارد، انگیزه در انجام کار است.

عوامل مادی به میزان حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با سطح قیمتها در جامعه و برآورد نیازهای اولیه افراد بستگی دارد.

عوامل فرهنگ سازمانی به این مساله می پردازد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارکنان چگونه است؟ یعنی مدیریت سازمان آیا امکان بروز عقاید و افکار مختلف به زیردستان خود می دهد یا خیر؟ آیا معیار انتخاب و بکارگیری افراد در مشاغل براساس شایستگی و صلاحیت ها می باشد یا این که معیار صرفا براساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است؟ آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد؟ یعنی سازمان بین کسی که کار می کند و کسی که کم کاری می کند تفاوت قائل می شود میزان مشارکت در سازمان چقدر است؟

مدیریت موفق منابع انسانی در ارتقاء بهره‌وری سازمان اهمیت بسزایی دارد. مدیریت منابع انسانی با استفاده بهینه از استعدادها و توانایی‌های بالقوه نیروی انسانی موجود در سازمان، طراحی یک سیستم مناسب پرداخت براساس عملکرد، شایستگی و مهارت فردی و نگهداری نیروی انسانی و آموزش و رشد نیروی انسانی می تواند بهره‌وری انسان را ارتقاء دهد.

شیوه و سبک مدیریت در دنیای امروز مبتنی بر مشارکت. کار گروهی در رشد و یادگیری در سازمانها می باشد افزایش بهره‌وری مسئولیت اصلی مدیریت است.

برخورداری از رهبرانی بصیر در اراده سازمانها در رشد و پیشرفت بهره‌وری بسیار مهم است. نظام آموزشی و تربیتی باید مدیران و رهبران بصیر تربیت کند.

رهبرانی که مشارکت کنارکنان را به خدمت گرفته و موجب می شوند کارکنان رده‌های مختلف سازمان در تحقق بسوی اهداف سازمان با انگیزه، جدیت و پشتکار کار کنند. رهبران ضمن جلب توجه زیردستان به اهداف متعالی سازمان روابط حسنه کاری با کارکنان خود برقرار کرده و احترام به یکدیگر را در سازمان متجلی می سازند.

مدیران رهبر، اشخاصی بسیار باثبات بوده و با ایجاد شور و شوق بین افراد انگیزه آنها را نسبت به انجام کار افزایش می دهند که این خود نخستین قدم در بستر سازی افزایش بهره‌وری است.

۸۴۲۷ **سهیلا حبیبی برومند- سرپرست هنرستان گلستان اداره آموزش و پرورش ناحیه دو شیراز**

آگهی ثبتی

آگهی تغییرات موسسه انجمن معلولین ضایعات نخاعی کازرون موسسه غیر تجاری به شماره ثبت ۱۵۷ و شناسه ملی ۱۴۰۰۳۴۳۳۶۴۳

به استناد صورتجلسه هیئت مدیره مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۰۱ تصمیمات ذیل اتخاذ شد: الف: -۱ آقای امراله دهقانی به سمت رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل موسسه

- آقای علی صفری. به سمت عضو اصلی هیئت مدیره و خزانه دار موسسه
- آقای مسلم مزارعی. به سمت عضو اصلی هیئت مدیره
- آقای حسین طیبی به سمت عضو اصلی هیئت مدیره
- آقای عبدالرحیم رزمجوئی به سمت عضو اصلی هیئت مدیره

ب: کلیه اسناد و اوراق بهادار و تعهدآور شرکت از قبیل چک، سفته، بروات، قراردادها و عقوداسلامی با امضاء امراله دهقانی و علی صفری همراه با مهر موسسه معتبر می باشد.

باثبت این مستند تصمیمات تعیین دارندگان حق امضاء، تعیین سمت مدیران انتخاب شده توسط متقاضی درسوابق الکترونیک شخصیت حقوقی مرقوم ثبت ودرپایگاه آگهی های سازمان ثبت قابل دسترس میباشد. ۷۷۲/م الف

۴/۹۹۱ **اداره کل ثبت اسناد و املاک استان فارس مرجع ثبت شرکت ها و موسسات غیرتجاری کازرون**

آگهی ثبتی

آگهی تغییرات موسسه انجمن معلولین ضایعات نخاعی کازرون موسسه غیر تجاری به شماره ثبت ۱۵۷ و شناسه ملی ۱۴۰۰۳۴۳۳۶۴۳

به استناد صورتجلسه مجمع عمومی عادی بطور فوق العاده مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۰۱ تصمیمات ذیل اتخاذ شد:

ب: -۱اعضای هیات مدیره عبارتند از آقای امراله دهقانی و آقای علی صفری و آقای مسلم مزارعی و آقای حسین طیبی و عبدالرحیم رزمجوئی اعضای اصلی هیئت مدیره و آقای مهدی رئیسی و آقای علی کریمی بعنوان اعضای علی البدل هیئت مدیره برای مدت سه سال انتخاب و آقای امراله دهقانی با حفظ سمت به عنوان مدیرعامل برای مدت دو سال انتخاب گردید

خانم نیلوفر دشتی و آقای محمدصادق شاه کرمی به سمت بازرسان اصلی و آقای احمد شفیعی. به سمت بازرس علی البدل برای مدت سه سال مالی انتخاب شدند.

روزنامه کثیرالانتشار طلوع جهت نشر آگهی های موسسه انتخاب شد.

باثبت این مستند تصمیمات انتخاب روزنامه کثیرالانتشار، انتخاب مدیران، انتخاب بازرس انتخاب شده توسط متقاضی درسوابق الکترونیک شخصیت حقوقی مرقوم ثبت ودرپایگاه آگهی های سازمان ثبت قابل دسترس میباشد. ۷۷۱/م الف

۹۹۱ /۴ **اداره کل ثبت اسناد و املاک استان فارس/مرجع ثبت شرکت ها و موسسات غیرتجاری کازرون**

آگهی ثبتی

آگهی تغییرات موسسه انجمن معلولین ضایعات نخاعی کازرون موسسه غیر تجاری به شماره ثبت ۱۵۷ و شناسه ملی ۱۴۰۰۳۴۳۳۶۴۳

به استناد صورتجلسه مجمع عمومی فوق العاده مورخ ۱۳۹۳/۰۳/۰۱ تصمیمات ذیل اتخاذ شد:

اساسنامه جدید تیپ سازمان بهزیستی کشور که مشتمل بر ۳ فصل و ۳۶ ماده و ۲۷ تبصره جایگزین اساسنامه قبلی انجمن گردید باثبت این مستند تصمیمات تصویب اساسنامه جدید انتخاب شده توسط متقاضی درسوابق الکترونیک شخصیت حقوقی مرقوم ثبت ودرپایگاه آگهی های سازمان ثبت قابل دسترس میباشد. ۷۷۳/م الف

۴/۹۹۱ **اداره کل ثبت اسناد و املاک استان فارس/مرجع ثبت شرکت ها و موسسات غیرتجاری کازرون**