



انتصاباتى در راه شهردارى تهران كه فاقد تجربه هستند

کارآموزان در بهشت

نورا حسینی: موج دوم انتصابات در شهرداری آغاز شده، سخنگوی شهردار تهران گفته این تغییرات ادامه دارد. او اولویت را با حوزه حمل و نقل عمومی دانسته؛ اما جزئیاتی از این تغییرات اعلام نکرده است. گفته می‌شود به زودی تعدادی از شهرداران مناطق تغییر می‌کنند. حتی در لیست‌های منتشرشده در کانال‌های خبری جابه‌جایی مدیران شهرداری در سطح معاونان است؛ اما شهردار تهران به رسانه‌ها گفته است که تغییرات در شهرداری چندان نیست. او ادامه داد: زمانی که در شهرداری کار را شروع کردیم، همه احکام را یک‌ساله ردیم. بنابراین این بود که طی یک سال برآورد می‌کنیم مابازای مجموعه‌ای که از طریق شایسته‌سالاری افراد انتخاب شده‌اند. در مسیر آزمون عملی کاری قرار می‌گیرند و کار انجام می‌شود. بسیاری از مدیران آزمون خوبی را پس دادند و خدماتی که امروز شاهد آن هستیم و هر هفته یک افتتاح تا عید داریم، محصول کار همین مدیران است. ما نقش مدیریتی را مجدداً بررسی می‌کنیم.

حقوقی شورای شهر تهران، مدتی پیش گفته بود: برخی انتصاب‌ها، شهرداری با برنامه‌ها و ابردهایی که دکتر زاکانی به شورا ارائه داده، فاصله دارد. اصلاح و تغییر تیم مدیریتی در پایان سال اول، باید یکی از ضرورت‌هایی باشد که حتماً شهردار تهران به آن توجه کند. تاکنون مدیران عامل شرکت بهره‌برداری متروی بهشت ۱ را تغییر کرده‌اند. گفته می‌شود این دو مدیر هم چند دقیقه‌ای قبل از رسانه‌ای شدن تغییرات از عزل خود مطلع نشده‌اند. تغییر مدیران شهرداری واکنش برخی از اعضای شورای شهر تهران را برپا می‌داده است. معینق بودن که شهرداری تهران مکانی برای مآین استعداد در میدان عمل و مدیریتی نتواند از پس کارها برنیاید

مهدی چمران، رئیس شورای شهر تهران اما در ابتدای صحن روز گذشته شورا از رسانه‌ها می‌خواهد آنها را وارد موضوع انتصابات نکنند. او گفت که شورا اساساً نباید دخالتی در انتصابات شهرداری داشته باشد و ما نیز به همین شکل عمل خواهیم کرد. البته ما به شهردار معاش مشورت و مشاوره می‌دهیم و این کار نیز از سبوی تمام اعضا انجام می‌شود و هر جا که صلاح باشد، مشاوره‌ها ارائه می‌شود. او دربار احکام یک‌ساله هم مدیران شهرداری گفت: این به معنای این نیست که شهردار تهران بخواهد همه مدیران شهری را تغییر بدهد. البته عملکرد آنها در یک سال گذشته بررسی می‌شود و نهایتاً در این زمینه تصمیم‌گیری

می‌شود. اما تغییرات در شهرداری موضوع تذکره سیدجعفر تشکرچی‌اشمی، رئیس کمیسیون عمران و حمل‌ونقل شورای شهر تهران، بود. او در رد واکنش به انتصابات اخیر شهرداری تهران گفت: انتصابات حق طبیعی شهردار است؛ اما اگر به قاعده‌ای متداول تبدیل شده که هر سال شاهد تغییر مدیران باشیم، دستاورد جز فرصت‌سوزی در بر ندارد. این طبیعی است که یک مدیر ارشد تلاش کند تا با انتصاب مدیران مدنظر به اهداف پیش‌بینی شده خود پیوسته و در این راستا، از افرادی استفاده کند که هدف‌های سازمانی و مأموریتی محوله را به نحو شایسته‌ای انجام داده و تحقق می‌بخشند؛ اما ما شهیدیم که این اتفاق در شهرداری تهران به دلیل به قاعده‌ای شده که مدیران در وقت‌آماد باشند و سال به سال تغییر کنند. او با انتقاد از عمر یک ساله و کمتر از یک سال مدیریت‌ها در شهرداری تهران گفت: عمر مدیریت اگر کمتر از یک سال باشد، مدیر نه آن‌قدر فرصت برای کار کردن دارد که بتواند اقدامات اثرگذاری باقی بگذارد و نه آن‌قدر کار برای مردم، ناچیز و کم‌ارزش است که در انتصابات از عنصر آزمون و خطا استفاده کنیم.

تشکری هاشمی با اشاره به موضوع مدیریت تخصصی در شرکت بهره‌برداری مترو و سازمان بهشت زهرا (س) که مدیران آنها به‌تازگی و به‌طور ناگهانی تغییر کردند، گفت: یک مدیر از زمان آغاز به کار خود نیاز به زمان دارد تا با کاری که او به‌سپرده شده و محیط را آشنا شود، با تیم تخصصی و همکاری‌شان ارتباط بگیرد و اشکالات و ایرادات در مجموعه تحت مدیریت خود را شناسایی و برطرف کند. او با بیان اینکه مدیر مجموعه‌ای که در مدت‌زمان کمتر از یک سال تغییر می‌کند، اگر کسی غیر از مدیران و کارشناسان با تجربه آن مجموعه در جایگاه مذکور منصوب شوند، بی‌شک فرصت‌سوزی رخ می‌دهد، گفته: همان‌قدر که ثبات مدیریتی می‌تواند به مدیران در تحقق برنامه‌های‌شان کمک کند، تزلزل در مدیریت، آسیب و طعمه‌دهی به کار می‌زند.

تشکرهای ششمی با انتقاد از انتصابات منزلزل در شهرداری تهران، گفت: آقایان هوشیار فقط شش ماه، هدایت هفتاد و نه شهروید، جعفری یک ماه و ۱۰ روز، روزی هشتاد و نه شهروید، ۹ ماه، نصفی ۱۱ ماه و ۱۰ شهروید هفت ماه مدیر بودند. دوران کوتاه مدیریت‌ها ضرر و زیان به شهرداری، هیچ دستاورد دیگری ندارد و امیدوارم در انتصابات، ضمن توجه به جوانان و توانایی آنها، شاهد تغییرات مکرر نباشیم و مراقب باشیم تا جوانان گرامی مدیران به جوانی مگر نباشند. گفت: «نشد. او به انتصابات غیرقانونی در شهرداری اشاره کرد و افزود: انتصابات باید با اساسنامه سازمان‌ها و شرکت‌ها مرتبط باشد و مدیران جدید از شرایط احراز برخوردار باشند. چرا همچنان بعد از گذشت یک سال از مدت‌زمان آغاز به کار دور جدید مدیریت شهری، شاهدی خطی از اساسنامه سازمان‌ها و شرکت‌ها در روند انتصابات نیست؟ بدون تردید، چرخه موجود در فرآیند انتصابات باید بازنگری شده و نقایص آن برطرف شود.

چهران در توضیح ذکر تشکری هاشمی گفت که اگر مدیری عوض می‌شود، مدیران زرمجموعه‌ها را تغییر ندهند، این رویه سازمانی است که در مروه هم اتفاق افتاد و نتایج خوبی داشت. او به مدیران جدید پیشنهاد کرد مدیریتی زرمجموعه‌ها را که دارای توانمندی و سابقه هستند و بسیاری از آنها از گذشته در شهرداری فعالیت می‌کنند، تغییر ندهند تا باعث به هم ریختگی مجموعه و ناامیدی و نارضایتی کارمندان باسابقه نشوند.

علی اصغر قائمی، عضو شورای شهر تهران، درباره تغییرات مدیریتی در شهرداری از گذشت یک سال به «شرق» گفت: سال

گذشته که شهردار تهران تازه مستقر شده و احکام کوتاه مدت برای بیشتر مسئولین‌ها صادر کرد و بیشتر احکام هم با عنوان سرپرست بود. این موضوع محل طرح اشکال در صحن شورای شهر تهران بود. تجربه ما هم نشان می‌دهد که مدیریت با هر بهشت و کمک‌کننده را پیشبرنده اداره است. این‌که شما با سعی و بهشت مدیری را به‌عنوان سرپرست بگذارید، آن فرد هم احساس کند که ماندنی نیست، طبیعتاً به‌سبب کارهای بزرگ‌مقیاس نمی‌رود و به‌سبب حفظ وضعیت موجود می‌رود. این احکام یک‌ساله مسیر روشنی را پیش‌روی شهرداری باز نمی‌کند و آت‌آژ را می‌بینیم و شهرداری تهران باید برای جایی‌که کلییدی احکام قرض و محکم‌کار صادر کند.

ناصر امانی، عضو دیگر شورای شهر تهران، هم در این زمینه به «شرق» گفت: این ریسک است و این تغییرات که در چند روز اخیر اتفاق افتاد، نشان داد این ریسک هزینه‌اش هم برای شهر و هم برای شهرداری و هم شهروندان بوده است.

به گفته او ما واقعا نگران هستیم و شهرداری جای آزمون و خطای مدیریت نیست و شهرداری از مدیرانی استفاده کند که بین ۷۵ درصد به بالا توانمندی تخصصی آنها اعتقاد داشته باشد.

هنوز از مدیران جدید شهرداری تهران رونمایی نشده است؛ اما به نظر می‌آید به‌زودی لیست مدیران سال دوم شهرداری اعلام شود.

مدیریت ترافیک مهرزاده دور

اعضای شورای شهر شهردار تهران گران افزایش بار ترافیک مهرزاده دور

با بازگشتی مدارس شهرستان: اما هنوز برنامه مدیریت شهری تهران

میرانی مسافران تازه خیابان‌های تهران اعلام نشده است. مهدی

چمران درباره اینکه شهرداری تهران چه تمهیداتی را برای آغاز

سال تحصیلی جدید در نظر گرفته است، گفت که در این زمینه

همانند سنوات گذشته ستاد بازگشتی مهر با همراهی و مشارکت

مدیران شهری، آموزش و پرورش، راهنمایی و رانندگی تشکیل

می‌شود و در این زمینه تصمیماتی اخذ خواهد شد.

او ادامه داد: پیش‌بینی می‌شود که هزمان با سال تحصیلی و بازگشایی مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی شاهد از دو سال وقفه به صورت غیرحضور به دلیل کرونا، باشد. ترافیک ۲۰ درصدی هزمان با سال جدید تحصیلی آشنیم که در این زمینه نیز باید تمهیداتی در نظر گرفته شود. ناصر امانی عضو شورای شهر تهران، اما یک هشدار درباره روند مدیران شهری در زمانی که تهران باید آماده همراه شود، داد و گفت: پیش‌بینی می‌شود که از سال همراه و سال تحصیلی جدید، درحال حاضر ۳ درصد افزایش ترافیک در تهران داشته باشیم. درحال تردد در هشت برابر ظرفیت معابر تهران ضروری در حال تردد در تهران داریم و با افزایش ساعات طرح ترافیک هیچ کمکی به حل مشکل ترافیک شهر تهران نخواهد شد و تغییر ساعات ادارات را در حوزه طرح ترافیک خیلی مؤثر ندانست.

امانی گفت: چون در آستانه ایامربعین هستیم، اکثر معناتان و شهرداران مناطق در پایانه‌های مرزی مستقر هستند. اینجانبان گرده‌آمانگران این هستیم که برای ترافیک و شروع سال تحصیلی تحت تأثیر این موضوع قرار بگیرد. در همه مشکلاتی که در حوزه ترافیک گفتیم، مجدداً در آستانه شروع سال تحصیلی با یک ترافیک سنگین و یک فشار روانی از طرف رسانه‌ها و مردم مواجه می‌شویم که برای شروع سال تحصیلی چه کار کردید؟ امیدوارم این‌ان تذکر بنده مورد توجه دولت، شهرداری و خود ما به‌عنوان شورا قرار بگیرد.

داود گودرزی، رئیس سازمان بازرسی شهرداری تهران، هم که این روزها در مراسم‌های تودیع و معارفه مدیران جدید شرکت می‌کند، از احکام یک‌ساله شهردار دفاع کرده و گفته است: یکی از بکارگاه‌های خوب شهردار تهران، صدور احکام یک‌ساله مدیریت است. تغییر مدیران لزوماً به معنای ناکارآمدی یا دارای مفهوم منفی نیست؛ بلکه فرصتی برای ظهور ظرفیت‌های جدید و جایگزینی سیستم‌های گذشته است. نام او هم در لیست‌های غیررسمی تغییرات به چشم می‌خورد؛ اما گفته می‌شود اختیارات او فراتر است. افزایش پیدا کند.

برخی از اعضای شورای شهر تهران هم مدافع تغییر مدیریت‌ها در شهرداری هستند. مهدی اقراریان، رئیس کمیسیون نظارت و

برنامه‌های توسعه ایران: فقدان کنش‌های اجتماعی

ادامه از صفحه اول

ادامه از صفحه اول

به این شکل، افزایش در موجودی عوامل تولید یعنی نیروی کار و سرمایه که در تولید کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرند، دلیل بخشی از افزایش تولید هستند. دلیل دوم برای تغییر محصول ناخالص داخلی یا ملی این است که بهره‌وری عوامل تولید تغییر کند. یعنی طی زمان همین عوامل موجود می‌توانند محصول بیشتری را تولید کنند. این افزایش در بهره‌وری، در نتیجه تغییر در دانش و فناوری حاصل می‌شود؛ زیرا مردم از طریق کسب تجربه و مهارت یاد می‌گیرند وظایف مشابه را بهتر انجام دهند. افزایش در بهره‌وری تولید در ادبیات علم اقتصاد به عامل پسماند مشهور است و با پیشرفت دانش و داده‌ها و مشاهدات هر روز روزی پنهانی از آن بی‌روشن می‌شود. فناوری و دانش، ریزساخت‌های اجتماعی شامل نهادهای سیاسی و اقتصادی استثماری و فراگیر، باورها و فرهنگ، رابطه دولت و ملت و شکل‌گیری پدیده اثر ملکه سرخ، قفسی هنجارها، لایاتان کاغذی و... همگی تقریباً در تبیین چگونگی توضیح این افزایش در بهره‌وری کل عوامل تولید جوامع هستند. این تبیین که تعریفی که سایمون کوئنزس از رشد اقتصادی کرد، مخمخواری از سازگاری ابایی دارد. کوئنزس رشد اقتصادی را چنین تعریف کرد: افزایش بلندمدت ظرفیت تولیدی

به منظور عرضه کالاها و هرچه متنوع‌تر اقتصادی به مردم، این رشد ظرفیت بر پایه فناوری پیش‌رونده و تعدیلات نهادی و ایدئولوژیکی استوار است. در این باره اشاره است: «شود که ناآواری‌ها فائزانه ایند ناآواری‌ها اجتماعي شیه لامپ بدون برق است. نیرو باقیه وجود دارد اما بدون عوامل مکمل اتمامي نمی‌افتد.

حال با این وصف، اگر سراغ عملکرد پیش از نیم‌قرن برنامه‌ریزی و تدوین برنامه‌های عمرانی و توسعه کشور برویم، این نکات به شکل کلی درباره رشد اقتصادی دستگیرمان می‌شود. رشد اقتصادی ایران بسیار پرتوان بوده است. نفت یک عامل مهم در رشد اقتصادی ایران بوده است. شتاب رشد اقتصادی به جز در یکی دو تورام عمرانی و توسعه که ایجاد شده، دآوام نداشته است. بهروری عوامل تولید نقش بسیار ناچیزی در توضیح رشد اقتصادی ایران داشته است. محیط منطقه‌ای (بین‌کشوری) و محیط داخلی (داخل کشور) برای رشد اقتصادی دآوام آن شکل گرفته است. کیفیت نیروی انسانی تحصیل‌کرده و به‌کارگیری آن در مشاغل مربوطه همواره از مشکلات کشور بوده است. رویکرد برنامه‌های توسعه و عمرانی کشور عمدتاً با بالا به پایین با حداقل مشارکت غیروثلی و بی‌تغافل توسعه گرفته است. تعارض منافع شدید در همه ارکان فعالیت‌های اقتصادی و مالی و

وجود داشته است. اکنون با بیش از نیم قرن برنامه‌ریزی در کشور درآمد به ازای هر نیروی کار در آلمان، ژاپن، کره جنوبی، مالزی و ترکیه به ترتیب برابر ۱۰،۱۰،۸،۲،۴ و ۱،۴ و دو برابر ایران است. این مسئله به طور متوسط ۸۰،۲ سال سرمایه‌های دانه‌د که به ازای هر نفر نیروی کار ایران تقریباً ۹،۹ درصد همین رقم در آمریکا است. سؤال مهمی که اینجا می‌توان طرح کرد، این است که با این مقدار سرمایه فیزیکی و انسانی موجود در ایران با سطح فناوری مرز دنیا چه مقدار تولید می‌توان انجام داد؟ پاسخ این است که اگر ایران به مزه‌های دانش و فناوری دنیا دسترسی داشته باشد، درآمد هر نیروی کار ایرانی تقریباً دو برابر خواهد شد. این درآمد حکایت از تأثیر عظیم فناوری و دانش بر تولید و درآمد کشور دارد. علاوه بر این اگر ایران سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی به ازای هر نفر نیروی کار را تا سطح مثلاً آمریکا افزایش دهد، این به معنای افزایش ۱،۶ برابری دیگر در درآمد سرانه نیروی کار می‌شود. این محاسبات حکایت از نقش مهم دانش و فناوری در تولید و درآمد کشور (تقریباً معادل کل اهمیت ترکیب کارای واحدهای نیروی کار و سرمایه فیزیکی) دارد، اما متأسفانه محدود به تفاوت‌ها در دانش قابل دسترس برای اقتصاد و نگاه‌ها به منظور تولید نیست. این موارد حاکی از تفاوت‌ها در کارایی تولید را نیز منعکس می‌کند و اگر عوامل تولید به هر دلیل اشتباه اندازه‌گیری شود، این موضوع به صورت تفاوت‌های فناوری و دانش ظاهر می‌شود.

به‌عنوان مثال در عمل سرمایه‌آسانی در میان کشورها نه‌فقط از طریق متوسل سال‌های تحصیل (که ما اینجا از آن استفاده کردیم)، بلکه از طریق تفاوت‌های عمده در کیفیت تحصیل نیز متفاوت می‌شود. اگر کیفیت تحصیلی در برخی کشورهای جهان به شکل فزاینده‌ای بالا برود، این روش محاسبه تفاوت درآمدها برای نیروی کار به تفاوت‌های تفاوت‌ها و دانش کشورها بیشتر خواهد شد. محاسبات نویسنده نشان می‌دهد اگر به‌عنوان مثال اهداف شش برنامه توسعه بعدی از انقلاب اسلامی در زمینه رشد اقتصادی محقق می‌شد، در اواخر سال ۱۴۰۰ باید تولید ناخالص داخلی ایران به قیمت ثابت سال ۲۰۱۵، رقمی حدود ۱۴۵۰ میلیارد دلار می‌بود که عملکرد فعلی ایران از رقمی در حدود ۴۴۸ میلیارد دلار را نشان می‌دهد و این کارکننده شکافی رشد و توسعه بین اهداف و عملکرد در این زمینه است. سوال این است که چرا چنین اتفاقاتی افتاده است و چرا هنوز در درصد تدوین چنین برنامه‌هایی هفتصد درصد، برخی از دلایل این نحوه عملکرد به شکل تلویحی در بالا اشاره شد؛ ولی تمرکز این یادداشت بر نحوه تدوین برنامه‌های توسعه است. برنامه‌های ایران تا قبل از برنامه سوم توسعه بعد انقلاب عمدتاً به شکل جامع (به جز چند برنامه اول عمرانی) و دربرگیرنده موارد متعددی بود. از برنامه سوم توسعه، برنامه‌های ایران دارای یک سری سیاست‌های کلی شده که با برنامه‌های قبل از این نظر متفاوت بود. ولی عملکردها نشان داده که این مجموعه برخورد هم کارساز نبوده است. برای نوشتن برنامه توسعه همه ذی‌نفعان جامعه باید در قانون‌گذاری دخیل باشند تا همه به قوانین باور داشته باشند و در اجرای آن مشارکت داشته باشند. رویکرد سنتی اقتصاد و حقوق در برخورد با این گزاره، به شکل هزینه و فایده اقتصادی بر خورد می‌کند و احتمال عدول از قانون و جرمه و مجازات در محور کار خود قرار می‌دهد. رویکرد جایگزین جدید، رویکرد نظریه بازی‌هاست. نظریه بازی‌ها به این مفهوم است که در آن مطالعه موقعیت‌هایی که در آن «دستاوردها» به عامل تنها به اقدامات خود او بستگی ندارد، بلکه به اقدامات

می‌دارد، اما این رویکرد نظریه‌ی بازی‌ها هم به شکل متعارف با توجه به مسائل در ترازوی منابع متضاح جایگاه عقابنت را برنی سیستم مورد توجه دارد. چندان کامل نیست و دچار ناسازگاری و بی‌دردی است. به‌دردی قرار گرفته است، در اصل برنی نوشتن برنامه توسعه و پیاده‌سازی آن به‌دین برنامه هفتم توسعه موجب، مطالعه بر روی «همه» و پیادکردن این نقاط کانونی با لحاظ پتانسیل‌های همه علوم و رویکردهای سنتی تدوین برنامه توسعه است؛ یعنی تا زمانی که کانونی «به مفهوم بازوین‌روان‌شناختی درباره هم‌گرایی اقدامات فردی و دولت ایجاد کند، نمی‌تواند موفق باشد. نقطه کانونی یک برنامه توسعه است که در این حوزه‌ها اهدافی که پیشینه فرهنگی‌های است که به هریک از آنها اشاره می‌دهد حس برزند که رارنی دارند و دیگران چه کارهایی را انجام خواهند داد. به‌عنوان همه افرادی که وارد ایران می‌شوند، ممکن است استدلال کنند: به خود استفاده می‌کنند و در سمت راست رانندگی می‌کنند؛ رانندگی را انتخاب می‌کنند. این نوع رانندگی یک نقطه کانونی و چنین استدلالی برای برنی در کشور خارجی، در این زمینه در بدو. در این رویکرد، در جامعه نه‌تنها اقدامات و منافع شخصی افراد را در قوانین پیروی کنند، در نظر گرفته می‌شود؛ بلکه همچنین رفتار باستمداران، قضات و دیوان‌سالاران - که مجریان قانون هستند - و برنی پیوند بین بن‌های اجتماعی و قانون به‌خوبی شرح می‌شود که چگونه باورهای ذهنی متأثر از این بن‌های رفتاری تأثیر دارند. این به این معناست که اگر تعادل خوبی در جامعه است، باید برنامه و قوانینی دنبال شود که باورهای افراد خود را به‌توجه و نتیجه مطلوب را پشتیبانی و ممکن کند. به عبارتی قانون می‌تواند به ایجاد نقاط کانونی در بازی زندگی یا بازی اقتصاد رفتارها را نیز تأثیر می‌گذارد. قانون بر رفتار فردی و نتایج جمعی تأثیر می‌گذارد. این رفتارها می‌تواند است به افراد کمک می‌کند به‌توجه به‌همان‌گونه که به‌هم‌ریختن این نقاط کانونی در جامعه و دستگاهی باعث عدم دستیابی به اهداف تنظیم‌شده می‌شود. موضوع برنامه و قانون‌گذار باید این باشد که مشکل هماهنگی در و نظارت برای کاهش فساد و حل تعارض منافع در تنظیم‌گری و برگیر. فلسفه اکثر برنامه‌های عمرانی و توسعه ایران این بوده است که بدون مشارکت همه افراد جامعه و از سوی دولت تنظیم‌شده این برنامه‌ها اثرات تبدیل به «همان‌ها جمعی» شدند. هدف‌های جمعی به‌فهم اینکه به شکل رسمی در اسناد قانونی آمده‌اند؛ ولی بی‌اعتقاد و حتی اعتقاد به اجرای اهداف مواد و سیاست‌های قانونی و وجود ندارد. به عبارتی باید نقاط کانونی جامعه، شناسایی به‌برنامه‌های توسعه به‌ویژه برنامه هفتم توسعه در این و به عبارتی «جمهوری توسعه» در تنظیم و سیاست‌گذاری برنامه‌ها در صورت اصلاح‌نشدن این رویه تجربه نشان داده که به برنامه هفتم توسعه نیز در نمایان‌کردن چهره مشکوفاقتصاد ایران شد اقتصادی به احتمال زیاد به محاق خواهد رفت.

مناقصه عمومی فعالیت‌های عیب‌یابی، ترمیم و آب‌بندی منهول‌ها، حوضچه‌ها و سایر مقاطع
شماره مناقصه: PGSOC-LEC-MANHOLE-TE-01852

شرکت نفت ستاره خلیج فارس (سهامی عام) در نظر دارد فعالیت‌های عیبهایی، ترمیم و آببندی منتهول‌ها، حوضچه‌ها و سایر مقاطع (شامل آببندی و بازشایب مسیر مابین منتهول‌ها و OSW، CRW و پیت‌های در حال بهره‌برداری، پالایشگاه، تهیه مصالح مورد نیاز برای ترمیم و آببندی، تجهیزات و ابزارآلات مورد نیاز برای آببندی، مراحل تست آببندی خط و منتهول، خاکبرداری، لایروبی، چینیگ، تهیه و اجرای مواد ترمیمی، اجرای مواد آببند و نیز اجرای ماستیک پیرامون درزهای دروش منتهول‌های OSW مطابق دستورالعمل‌ها و استانداردهای جاری پروژه) را از طریق مناقصه عمومی به شرکت واجد شرایط واگذار کند، بنابراین از همه شرکت‌های معتبر دعوت می‌شود برای تهیه اسناد مناقصه تا تاریخ ۱۳۰۱/۰۶/۲۰ با ارسال نامه، اعلام آمادگی و فیض خرید اسناد را از طریق پست الکترونیکی ارسال کنند.

[illegible]

مهلت تحویل بسته پیشنهادی مناقصه: تا پایان وقت اداری مورخ ۱۴۰۱/۰۷/۱۰
محل تحویل بسته پیشنهادی مناقصه: بندرعباس، کیلومتر ۱۳ محور بندرعباس به بندر خمیر، بلوار صنعت نفت، میدان نفت، بلوار خودکفایی، شرکت نفت ستاره خلیج فارس، امور حقوقی و قراردادهای.

تلفن: ۰۰۰۰ ۳۱۳۱-۰۷۶ داخلی ۳۷۰۶،

دورنگار: ۰۷۶-۳۱۳۱۳۱۳۱
کد پستی: ۷۹۳۱۱۸۱۱۸۳
ایمیل: Legal@pgsoc.ir

