سخن تازه

هفته‌نامه سیاسی، اجتماعی

صاحب امتیاز: بتول‌هاشمی‌معصومی

مدیرمسوول: ابوالقاسم محمودآبادی

دریافت سوژه و آگهی:

مصطفی کریمی ۰۹۱۳۳۴۷۵۱۹۱

چاپ: مهدوی کرمان

نشانی: سیرجان، بلوار دکتر صادقی روبروی داروخانه آریا

تلفن: ۴۲۲۳۱۳۳۵

سایت‌اینترنتی: www.sokhanetazeh.com

پست الکترونیکی: sokhan.tazeh@Gmail.com

اینستاگرام: Sokhan_Tazeh

کارمند خوب چرا ناگهان تبدیل به کارمند بی انگیزه می شود؟

عصر ایران : گاهی یک کارمند خوب، همان کسی که همیشه زودتر از دیگران کارش را تحویل می‌دهد، برای حل مشکلات پیش قدم می شود و لازم نیست مدیر مدام پیگیر کارهایش باشد، ناگهان تغییر می‌کند.

کمتر حرف می زند، کمتر ایده می دهد، دیگر برای انجام کارها هیجان سابق را ندارد و حتی ممکن است شروع به شمردن روزهای باقی مانده تا پایان ساعت کاری کند.اولین واکنش مدیران در چنین شرایطی معمولا این است: «انگیزه اش را از دست داده.»

اما احتمالا سوال مهم تری وجود داشته باشد: چه چیزی انگیزه او را گرفت؟وقتی کار بیشتر می شود اما اختیار نه

یکی از ساده ترین راه‌ها برای از بین بردن انگیزه یک کارمند خوب، اضافه کردن مداوم وظایف بدون افزایش اختیار و منابع است.کارمند ابتدا ممکن است با اشتیاق مسوولیت جدید را بپذیرد. حتی ممکن است آن را نشانه اعتماد مدیر بداند. اما اگر این روند ادامه پیدا کند، شرایط تغییر می کند. در چنین شرایطی، کارمند ممکن است هنوز کارهایش را انجام دهد، اما دیگر همان انرژی قبلی را برای آن‌ها نداشته باشد. این تفاوت مهم است: ممکن است کارمند هنوز «حاضر» باشد، اما دیگر «درگیر» کار نباشد.

کارمند خوب همیشه بیشتر کار نمی کند

یک اشتباه رایج در مدیریت این است که کارمند توانمند به تدریج به محل تخلیه تمام کارهای اضافه سازمان تبدیل می شود. وقتی یک نفر همیشه کارش را درست انجام می دهد، طبیعی است که مدیر برای پروژه بعدی هم سراغ همان فرد برود: یک بار، دو بار و چند بار.

اما همین ویژگی مثبت می تواند به یک مشکل تبدیل شود. کارمند خوب ممکن است به جای اینکه به خاطر عملکرد مناسبش فرصت رشد، اختیار بیشتر یا پاداش دریافت کند، صرفا کار بیشتری دریافت کند. در این حالت، سازمان عملا یک پیام خطرناک به او می دهد: «هرچه بهتر کار کنی، کار بیشتری نصیبت می شود.»

وقتی تلاش دیده نمی شود

انسان‌ها فقط برای دریافت حقوق کار نمی کنند. احساس دیده شدن، احترام و قدردانی نیز بخشی از تجربه کاری است.این به معنی آن نیست که هر کارمندی باید بعد از هر پروژه مورد تشویق قرار بگیرد. اما وقتی تلاش‌های مستمر یک فرد برای مدت طولانی نادیده گرفته می شود، ممکن است رابطه روانی او با کار تغییر کند. بنابراین گاهی مساله این نیست که کارمند دیگر علاقه ای به کار ندارد؛ مساله این است که دیگر احساس نمی کند تلاش بیشتر تفاوتی ایجاد می کند.

مدیر کنترل گر، انگیزه را می خورد

مدیری که برای کوچک ترین تصمیم‌ها دخالت می کند، روش انجام هر کار را تعیین می کند و به کارمند اجازه نمی دهد درباره نحوه انجام مسئولیتش تصمیم بگیرد، ممکن است تصور کند در حال مدیریت دقیق است. اما کنترل بیش از حد می تواند نتیجه معکوس داشته باشد.یک فراتحلیل گسترده که ۷۲ مطالعه و بیش از ۳۲۰۰۰ نفر را بررسی کرده است، نشان داد حمایت مدیر از استقلال کارکنان با انگیزه خودمختار، رفاه و رفتارهای مثبت کاری ارتباط دارد و با پریشانی روانی رابطه منفی دارد.

به زبان ساده، کارمند باید بداند چه نتیجه ای از او انتظار می رود، اما لازم نیست برای رسیدن به آن نتیجه، تک تک حرکاتش توسط مدیر تعیین شود. اعتماد به کارمند بخشی از مدیریت است، نه نقطه مقابل مدیریت.حقوق مهم است، اما همه چیز نیست وقتی از بی انگیزگی کارکنان صحبت می کنیم، معمولا اولین پاسخ این است: «حقوقش را زیاد کنید.»

حقوق قطعا مهم است و نمی توان نقش آن را نادیده گرفت. اما مسئله انگیزه پیچیده تر از عدد فیش حقوقی است.اگر کارمند حقوق مناسبی دریافت کند اما دائما تحت فشار باشد، اختیار نداشته باشد، فرصت رشد نداشته باشد یا احساس کند با او منصفانه رفتار نمی شود، افزایش حقوق به تنهایی لزوما مشکل را حل نمی کند. حتی پژوهش‌های مربوط به انگیزه و منابع شغلی نشان داده اند که رابطه میان منابع کاری و فرسودگی می تواند به کیفیت انگیزه فرد نیز وابسته باشد.

بنابراین مدیر باید به جای پرسیدن «چقدر پول بیشتر به او بدهیم؟» گاهی سوال‌های دیگری هم مطرح کند: آیا این فرد امکان رشد دارد؟ آیا اختیار کافی دارد؟ آیا می داند چرا این کار را انجام می دهد؟ آیا تلاش او دیده می شود؟

وقتی مسیر پیشرفت ناپدید می شود

یک کارمند ممکن است سال اول با انگیزه زیادی کار کند؛ مهارت یاد بگیرد، مسئولیت قبول کند و امیدوار باشد که در آینده موقعیت بهتری می یابد. اما اگر بعد از چند سال همچنان در همان نقطه باشد، در حالی که افراد جدیدتر به سرعت رشد می کنند، انگیزه او ممکن است کاهش پیدا کند. این اتفاق به ویژه زمانی خطرناک است که سازمان از کارمند انتظار وفاداری و تلاش بیشتر داشته باشد، اما مسیر مشخصی برای رشد حرفه ای او ارائه نکند. کارمند در چنین شرایطی ممکن است به تدریج به این نتیجه برسد که تلاش بیشتر تاثیری بر آینده اش ندارد و وقتی ارتباط میان تلاش امروز و فرصت فردا از بین برود، انگیزه نیز می تواند آسیب ببیند.

آیا هر کارمند بی انگیزه ای قربانی مدیریت است؟

نه. این نکته هم مهم است که همه افت‌های عملکرد را نمی توان به مدیر یا سازمان نسبت داد. گاهی فرد مشکل شخصی دارد، شغل انتخابی اش برای او مناسب نیست، انتظاراتش تغییر کرده یا اساسا دیگر به آن نوع کار علاقه ندارد.

بنابراین مدیر نباید با دیدن افت عملکرد بلافاصله نتیجه بگیرد که خودش مقصر است. اما نباید برعکس، همه چیز را هم به گردن کارمند بیندازد. بهترین واکنش، گفت و گو است. به جای جمله «چرا دیگر مثل قبل کار نمی کنی؟» می توان پرسید: «چه چیزی در شرایط کاری تو تغییر کرده؟»همین سوال ساده ممکن است اطلاعاتی به مدیر بدهد که هیچ گزارش عملکردی نمی تواند نشان دهد.

وقتی دو شغل هم کفاف زندگی را نمی‌دهد

تسنیم، در حالی که احمد میدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأکید کرده است که «هنوز درخواستی از سوی کارگران در شورای عالی کار برای بازنگری حداقل مزد دریافت نشده»، محسن باقری، عضو گروه کارگری شورای عالی کار، روایت متفاوتی را بازگو می‌کند. باقری از «انعطاف وزارت کار» و «موافقت اولیه دولت» با تشکیل جلسه کمیته بازنگری مزد خبر داد.

وی اشاره کرد که علی‌رغم مقاومت گروه کارفرمایان، رأی دولت و نمایندگان کارگری بر تشکیل جلسه مقرر شده است؛ هرچند این موافقت هنوز به صورت مصوبه کتبی در نیامده است. این تضاد در روایت‌ها، پرسش‌های جدی‌ای را ایجاد می‌کند: آیا وزارت کار در تلاش است تا با انکار دریافت درخواست، زمان بازنگری دستمزدها را به تأخیر بیندازد یا اینکه میان لایه‌های مختلف تصمیم‌گیر در دولت و شورای عالی کار، عدم هماهنگی وجود دارد؟

بحران معیشت؛ وقتی دو شغل هم کفاف زندگی نمی‌دهد

بعد انسانی و اقتصادی این تناقض، در ارقام تکان‌دهنده سبد معیشت نهفته است. به گفته محسن باقری، هزینه زندگی خانوار که در دی‌ماه سال گذشته حدود ۴۳میلیون تومان برآورد شده بود، اکنون به بیش از ۸۰میلیون تومان رسیده است.

وی با اشاره به تورم ۱۴۰درصدی اقلام خوراکی هشدار داد که «تاب‌آوری نیروی کار حدی دارد» و در شرایط فعلی، حتی داشتن دو شغل هم کفاف حداقل نیازهای زندگی را نمی‌دهد. این وضعیت، کارگر را در نقطه‌ای قرار داده است که برای تأمین قوت غالب خانواده، ناچار به پذیرش شرایط غیرمنصفانه در محیط کار است.

تاوان ناترازی بانک‌ها بر دوش کارگر

در بخشی از این تحلیل، نماینده کارگری ریشه بحران معیشت را در ناترازی‌های ساختاری اقتصاد کشور می‌بیند. از نظر او، چاپ بی‌رویه پول، نوسانات ارزی و ناترازی بانک‌ها، موتور محرک جهش قیمت‌هاست. باقری تأکید می‌کند که «سرکوب مزد» راهکاری برای کنترل تورم نیست، بلکه این اقدام باعث کاهش تقاضای مؤثر کل و سوق دادن اقتصاد به سمت رکود تورمی عمیق‌تر می‌شود.

وی صراحتاً اعلام کرد که ناترازی‌های بانکی و اقتصادی نباید با «فریز کردن» دستمزد نیروی کار جبران شود.

مطالبات صریح؛ از بازنگری فوری تا واقعی‌سازی سبد هزینه

جامعه کارگری از طریق نمایندگان خود، سه خواسته کلیدی و غیرقابل مصالحه را از دولت مطرح کرده است:

۱- تشکیل فوری جلسه فوق‌العاده شورای عالی کار برای بازنگری در دستمزدها متناسب با تورم نیمه اول سال.

۲- واقعی‌سازی سبد معیشت با احتساب سهم واقعی هزینه‌های مسکن و درمان.

۳- تفکیک شفاف مسوولیت‌ها بین حمایت‌های عمومی دولت و وظیفه پرداخت مزد پایه توسط کارفرمایان.

اختلاف‌نظرها نباید به تفرقه تبدیل شود

ایسنا: حمیدرضا فولادگر نماینده پیشین مجلس با اشاره به تأثیر جنگ‌های اخیر بر وعده‌های انتخاباتی دولت چهاردهم گفت: بخشی از وعده‌ها به‌دلیل شرایط جنگی امکان تحقق نداشت یا با درصد کمتری محقق شد، اما بخشی دیگر با تدبیر و مدیریت قابل انجام بود.

فولادگر درباره میزان تحقق برنامه‌ها و وعده‌های دولت چهاردهم باتوجه به شرایط جنگی، اظهار کرد: دولت چهاردهم برنامه‌ها و وعده‌هایی داشت که برنامه‌های وزرای پیشنهادی بخشی از آن بود. برنامه کلی دولت نیز بیشتر اجرای برنامه هفتم توسعه بود. بخشی از این برنامه‌ها به‌دلیل شرایط خاصی که از ابتدای کار این دولت پیش آمد، تحت تأثیر قرار گرفت. این شرایط بر اثر حوادث منطقه و ترورهایی که اسرائیل انجام داد، به‌نوعی حالت سایه جنگ را ایجاد کرد و نهایتاً از ۲۳ تیرماه ۱۴۰۴ جنگ تحمیلی دوم و بعد از آن در ۹ اسفند ۱۴۰۴ جنگ تحمیلی سوم آغاز شد و در این فاصله نیز حوادث دی‌ماه رخ داد.وی تاکید کرد: یک‌سری وعده‌ها به‌طور طبیعی به‌دلیل شرایط جنگی یا امکان تحقق نداشت یا با درصد کمتری امکان تحقق داشت، اما یک‌سری از وعده‌ها نیز در حوزه‌های اقتصادی و چه در حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و بخش‌های دیگر قابل انجام بود.

بخشی از مشکلات اقتصادی ناشی از شرایط جنگی ا ست

نماینده پیشین مجلس با اشاره به مشکلات اقتصادی و تأثیر جنگ بر آن، گفت: در ارتباط با مسائل اقتصادی، قطعاً بخشی از مشکلاتی که اکنون در اقتصاد وجود دارد، مانند شدت گرفتن و افزایش نرخ تورم، مسائل ارزی و مشکلاتی که در حوزه کسب‌وکار وجود دارد، ناشی از شرایط جنگی است. البته بخشی از آن را می‌شود با تدبیر و مدیریت و بهتر اداره کردن امور حل کرد، اما واقعیت این است نمی‌شود گفت این مسائل هیچ تأثیری از شرایط جنگی نداشته‌اند.

وی در زمینه تأثیر جنگ بر مسائل ارزی و مبادلات تجاری نیز اظهار کرد: در مسائل ارزی، تأمین کالاها، واردات و صادرات، مبادلات تجاری و تورمی که ناشی از همین وضعیت است، شرایط جنگی تأثیر داشته است. بخشی از مشکلات نیز ناشی از وضعیت ارزی و مشکلات تبادل تجاری است. بخش دیگر به انتظاراتی مربوط می‌شود که تحت شرایط جنگی پیش می‌آید؛ تقاضاها افزایش پیدا می‌کند و وضعیت بازار، عرضه و تقاضای اقتصادی تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

شرایط جنگی بر تحقق برخی وعده‌های دولت تأثیر می‌گذارد

فعال سیاسی اصولگرا درباره تأثیر شرایط جنگی بر وعده‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی دولت گفت: در موضوعات فرهنگی و سیاسی نیز محدودیت‌هایی که به‌خاطر شرایط جنگی و شرایط امنیتی پیش می‌آید، بر تحقق یک‌سری از وعده‌ها تأثیر می‌گذارد. در موضوع انسجام و اتحاد مردم هم واقعیت این است که در شرایط جنگ تحمیلی دوم و سوم شاهد اتفاق و انسجام بهتر مردم بودیم.

شاخص‌های اتحاد ملی و انسجام ملی بهبود یافت و رشد کرد. خصوصاً در این شش ماه، مردم را در تجمعات خیابانی دیدیم که از انقلاب، نظام، نیروهای مسلح و یکپارچگی ایران در مقابل استکبار جهانی حمایت می‌کنند.نماینده پیشین مجلس با اشاره به نقش حضور مردم در پشتیبانی از عملکرد دولت و سایر بخش‌ها اظهار کرد: حضور مردم پشتوانه فعالیت‌های دولت بوده است. مقاومت، نیروهای مسلح و دیپلماسی نیز در این زمینه نقش داشته‌اند. میدان نظامی، دیپلماسی، حضور مردم و خدمات دولت و بقیه دستگاه‌های اجرایی، همه مؤثر بوده‌اند.

اختلاف‌نظرها نباید به تفرقه تبدیل شود

فولادگر با اشاره به ضرورت حفظ انسجام ملی در کنار طرح نقد و وجود اختلاف‌نظر اظهار کرد: نقد و نظر و انتقاد همیشه هست. اختلاف‌نظر و اختلاف سلیقه سیاسی هم وجود دارد، این مسائل همیشه بوده است. در شرایط جنگی، در عین حالی که می‌شود نقد و انتقاد کرد اما باید بیشتر مراقب بود؛ نسبت به شرایط عادی، مراقبت بیشتری لازم است تا اختلاف‌نظرها، سلیقه‌ها، نقد و نظرها، انسجام ملی، اتحاد ملی و انسجام اجتماعی جامعه را تحت تأثیر قرار ندهد.

وی با اشاره به تأکیدات رهبر معظم انقلاب بر حفظ وحدت و انسجام گفت: در اکثر پیام‌های رهبر معظم انقلاب در این مدت بر حفظ وحدت و اینکه اختلاف‌نظرهای موجه و غیرموجه نباید ایجاد شود یا حتی اختلاف‌نظرهای موجه نیز نباید به تفرقه تبدیل شود، تاکید شده است. اخیراً نیز بر انسجام اجتماعی تأکید شده است. هم مردم، جریان‌های سیاسی، گروه‌های مخاطب این پیام‌ها بوده‌اند و هم مسئولان. در تازه‌ترین پیام نیز بر وحدت تأکید و از مردم خواسته شده اجازه ندهند بین آنان اختلاف و تفرقه ایجاد شود.

فولادگر درباره نسبت میان نقد دولت و حفظ انسجام اجتماعی اظهار کرد: همان‌طور که در پیام رهبر انقلاب برای هفته دولت نیز مشخص بود، تأکید شده که حتی نقد منصفانه هم نباید موجب تضعیف، تخریب و تفرقه شود. می‌شود نقد منصفانه داشت، ولی باید مراقب باشیم مرزهای اتحاد شکسته نشود.

گهر امداد
GOHAR EMDAD
| سهامی خاص |

آگهی مناقصه عمومی شماره ۱۴۰۵/۰۶/۰۱

خرید تجهیزات ارتباطی

ساختمان سوله پشتیبانی فرماندهی (ستاد) (نوبت اول)

شرکت گهر امداد سیرجان در نظر دارد نسبت به **خرید تجهیزات ارتباطی ساختمان سوله پشتیبانی فرماندهی (ستاد)** از طریق برگزاری مناقصه عمومی اقدام نماید.

لذا از کلیه شرکت های ذیصلاح دعوت به عمل می آید. از تاریخ ۱۴۰۵/۰۶/۱۴ جهت اخذ اسناد مناقصه و توضیحات بیشتر به سایت این شرکت به آدرس www.goharemdad.ir مراجعه نمایند.

۱ آخرین زمان ارائه پاکت ها و پیشنهادات **روز شنبه مورخ ۲۸ / ۰۶ / ۱۴۰۵ ساعت ۱۳:۳۰**

۲_شرکت در قبول یا رد پیشنهادات مختار است.

۳– سپرده شرکت در مناقصه **۹۰۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال (نه صد میلیون ریال)**

۴– هزینه درج آگهی بر عهده برنده مناقصه می باشد.

۵_کلیه مشخصات لازم در اسناد مناقصه ذکر گردیده است.

۶_محل تحویل اسناد ، پیشنهادات سیرجان کیلومتر ۵۰ جاده محور سیرجان شیراز ، شرکت گهر امداد سیرجان

۷_ تلفن جهت هر نوع هماهنگی : **۰۹۱۳۱۴۲۰۶۴۲** آقای بلوردی به غیر از ایام تعطیل

شرکت گهر امداد سیرجان

شرکت جهاد نصر سیرجان — شرکت آرمان گهر نصر

شرکت آرمان گهر نصر

جهت کار در معدن گل‌گهر به تعدادی

مزدا دو کابین و KMC

(مدل ۱۴۰۰ به بالا)

نیاز دارد.

جهت کسب اطلاعات بیشتر درخصوص شرایط همکاری با شماره‌های ۰۹۱۳۶۲۱۲۹۴۳ و ۰۳۴۴۱۵۲۵۱۷۲ و ۰۳۴۴۱۵۲۵۱۷۰ تماس حاصل فرمایید.

شهریور ۱۴۰۵

واحد امور قراردادها شرکت آرمان گهر نصر

آگهی مناقصه عمومی طراحی، تامین، اجرا، تست و راه‌اندازی سامانه هوشمند پایش آنلاین دانه‌بندی و تعیین کیفیت دانه بندی خروجی کارخانه خردایش شرکت معدنی و صنعتی گهرزمین

(فراخوان شماره ۲۳–TC–۴۰۵)

شرکت معدنی و صنعتی گهرزمین (سهامی عام) در نظر دارد پیمانکار واجد شرایط و صلاحیت به منظور؛

آگهی مناقصه عمومی طراحی، تامین، اجرا، تست و راه‌اندازی سامانه هوشمند پایش آنلاین دانه‌بندی و تعیین کیفیت دانه بندی خروجی کارخانه خردایش شرکت معدنی و صنعتی گهر زمین

را از طریق مناقصه عمومی به‌همراه انجام فرآیند ارزیابی کیفی ، شناسایی و انتخاب نماید. متقاضیان جهت شرکت در مناقصه می‌بایست ابتدا نامه اعلام آمادگی و فیش واریزی را از طریق آدرس ایمیل و شماره تماس کمیسیون معاملات در نرم افزار *بله* به دبیرخانه کمیسیون معاملات ارسال نمایند.

شرایط لازم مناقصه‌گران برای شرکت در مناقصه:

* پیمانکار باید سابقه کار مشابه (طراحی، تامین، اجرا، تست و راه‌اندازی سیستم های پردازش تصویر) داشته باشد.
* گواهی صلاحیت پیمانکاری و ایمنی از وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با تاریخ معتبر
* ارائه معرفی‌نامه و تسلیم **فیش واریزی به مبلغ ۱۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال به حساب شماره ۱۱۳۷۸۰۰۲۰۰۰۷۵ نزد بانک سپه و یا حساب شماره ۵۰۷۷۹۵۵۷۲۱ و شماره شبا ۲۷۰۱۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۵۰۷۷۹۵۵۷۲۱ نزد بانک ملت به نام شرکت معدنی و صنعتی گهرزمین** جهت شرکت در فراخوان عمومی انتخاب پیمانکار طراحی، تامین، اجرا، تست و راه‌اندازی سامانه هوشمند پایش آنلاین دانه‌بندی و تعیین کیفیت دانه بندی خروجی کارخانه خردایش شرکت معدنی و صنعتی گهرزمین
* متقاضیان واجد صلاحیت پس از دریافت پاکت‌های خالی فراخوان از دبیرخانه کمیسیون معاملات واقع در مجتمع سیرجان یا دبیرخانه دفتر مرکزی تهران، به آدرس تهران، بلوار آفریقا، بلوار آرش غربی، شماره ۱۲ ، طبقه همکف پیشنهادات خود را تا قبل از مهلت مقرر به سیرجان کیلومتر ۶۰ جاده شیراز، سایت شرکت معدنی و صنعتی گهر زمین، دبیرخانه کمیسیون معاملات تحویل دهند.
* مهلت ارسال نامه اعلام آمادگی جهت حضور در فراخوان: **از شنبه مورخ ۱۴۰۵/۰۶/۱۴ تا شنبه مورخ ۱۴۰۵/۰۶/۲۸ ساعت ۱۳:۰۰**
* متقاضیان باید پاکت در بسته و مهر و امضا شده، حاوی مدارک کاغذی و فلش (شامل کلیه مدارک اسکن شده) که نام و نشانی درخواست کننده و موضوع فراخوان به وضوح روی آن درج شده را **حداکثر تا ساعت ۱۳:۰۰ روز شنبه ۱۴۰۵/۰۷/۱۱** به دبیرخانه کمیسیون معاملات کارفرما تحویل داده و رسید دریافت کنند.
* کارفرما در انتخاب شرکت‌ها جهت دعوت به فراخوان و همچنین در رد یا قبول پیشنهاد پیمانکاران بر اساس صلاحدید خود کاملاً مختار بوده و لذا شرکت در فراخوان، حقی برای ایشان در خصوص تصمیمات کارفرما در بر نخواهد داشت.
* جهت اطلاعات بیشتر متقاضیان می‌توانند با شماره تلفن‌های **۴۱۵۲۷۱۱۶– ۰۳۴ و ۴۱۵۲۷۱۱۵–۰۳۴–۰۹۱۳۹۵۶۵۲۷۵** و آدرس الکترونیکی **(TC@GoharZamin.com)** مکاتبه نمایند.

دبیرخانه کمیسیون معاملات شرکت معدنی و صنعتی گهرزمین