

بررسی الزامات و پیامدهای کاربست یادگیری و توسعه منابع انسانی مجازی در آموزش عالی ایران

# ناگزیر از طی این مسیر فناورانه هستیم

نى

مدير كل منابع انساني وزارت علوم، تحقيقات  
و فناوري

از تحقیق است که نشان دهند تغییر پارادایم (نت، ۲۰۱۰). زیرادری مجازی در این منطقه جدید، تمرکز بر محیط مجازی که در آن فرآیندهای توسعه منابع انسانی رخ می‌دهد مورد توجه است و نه فقط خود فرآیندها (نت، ۲۰۰۹). همچنین توسعه منابع انسانی مجازی اگر به‌طور مناسب و استفاده‌گرا، سایر فعالیت‌های ضروری سازمانی (از یک سیستم مبتنی، از قبیل گردش کار و سیستم‌های مدیریت به منظور ایجاد همکاری سازمانی متصل می‌گردد. نمونه‌های زیادی از فناوری‌های غیرسازمانی و مخرب همچون: وب‌رنامه‌ها و مراکز ارتباطی جاسوسی نیز وجود دارند که در بستر فناوری‌ها توسعه منابع انسانی مجازی باید مورد توجه باشند. توسعه منابع انسانی تحول توسعه تخصص، سازندگی و بهبود عملکرد منابع انسانی است. هرچند همچنین ورود فناوری در دنیای امروز و عصر مجازی بسیاری از فرآیندهای کاری را درگیر کرده و پیامدهای بسیاری را برای سازمان‌ها از جمله آموزش عالی به‌مرغان آورده است. توسعه منابع انسانی نیز از این امر مستثنی نیست و رویکرد جدیدی در این حوزه مطرح شده است که از جمله این رویکردها مدل VHRD طی دو دهه گذشته از زمانی که توسعه منابع انسانی مبتنی بر عنوان یک ساختار در حال توسعه در زمینه توسعه منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفت (هاتر، ۲۰۱۰)، در پیچیدگی جذب فرآیندهای یادگیری رسمی و غیررسمی در یک محیط مجازی رشد کرده و به‌طور اساسی با اهداف سازمانی در هر دو سطح فردی و اجتماعی سازمانی مطرح شد. به همین ترتیب، تمرکز توسعه منابع انسانی مجازی به هدفی بزرگتر و هماهنگی همه سطوح سازمان با مأموریت سازمانی تبدیل شد (نت و اسمی هاتر، ۲۰۱۴).

در حقیقت، توسعه منابع انسانی مجازی درون سیستم VHR دیده می‌شود. به گفته بنت (۲۰۱۰)، VHRD شاخه‌ای از VHR است و گاهی با VHRD درگیر و گاهی همسواست. مطالعه بنت (۲۰۰۶) از یک اینترنت‌نشان داده که سازمان‌ها از بررسی عملکرد الکترونیکی، ردیابی آموزش ایمنی و سایر نیازهای HRM همگام با یادگیری غیررسمی، توسعه



برای ایجاد جامعه در یک سیستم مشابه استفاده می‌کند. در واقع توسعه شامل تقویت همکاری، محیط کار معتبر، بازخورد و ارتباط است اگر چه اینها اغلب در زندگی واقعی سازمان‌ها به هم پیوند نمی‌خورند و تلاش مستمر سازگار و بهبود دارند. به‌طور خلاصه توسعه نیاز به یادگیری دارد، اما یادگیری می‌تواند به محدودیت‌های سازمانی و تکنولوژی منجر شود (بنده، ۲۰۱۰). VHR می‌تواند VHRM و VHRD قرار گیرد و هماهنگی ایجاد کند. VHRD شامل فعالیت‌های آموزش فردی و گروهی، بهبود عملکرد، شبکه اجتماعی - حرفه‌ای، تکنولوژی آموزشی / تیم‌های مجازی، مربیگری - اشتراک دانش و فناوری‌های عملی است. VHRM شامل سیاست‌ها و افعال‌ها، ارزیابی عملکرد، استخدام آنلاین، اختیارات الکترونیکی، منافع خود ختمی، قبول آموزش، تجزیه و تحلیل نیروی کار، ارتباطات شرکت و مسائل مالی - حقوقی است. به‌توجه به جایز (جذب فناوری) می‌توانیم بگوییم سیستم اسلانی مشابه (جذب فناوری) یک تئوری از عمل، فرهنگ، دانش و توانایی برای توسعه افراد در یک محیط تکنولوژیکی غنی از رسانه‌ها و فرهنگ است. بنابراین، یک تصویر کامل از دانش سازمانی می‌تواند در سیستم‌های فعلی یافت شود. نقش توسعه منابع انسانی مجازی به‌طور استراتژیک هماهنگی با مأموریت اصلی سازمان و حفاظت از فعالیت‌های یادگیری و همکاری در توسعه تخصص، نوآوری، عملکرد و ایجاد جامعه است که توسط تکنولوژی حمایت می‌کند (بنده، ۲۰۱۰).

اما کاربرد فناوری‌ها در فرآیندهای توسعه منابع انسانی در سیستم‌ها از جمله آموزش عالی در سه دوره زمانی متنوع تا به امروز وجود داشته است.

دوره اول از سال ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ است که ارتباط با تکنولوژی در سازمان‌های مدیر است در دوره دوم که از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۰ را دربرمی گیرد ارتباط از طریق فناوری و کارهای انسانی ممکن شده و در سوم که از سال ۲۰۰۰ به بعد است اتصال درون تکنولوژی و ورود کاربران در محیط مجازی ممکن شده است. توسعه منابع انسانی مجازی در دوره دوم و سوم ظهور کرده است. در حقیقت یکی از اجزای اصلی توسعه منابع انسانی مجازی فضای ایجاد مشارکتی است که از طریق و درون فناوری و شبکه‌های اجتماعی (مانند ویکی، ویکی‌پدیا، فیس‌بوک، آپ‌اس، یوتیوب و...) میسر شده است. آنها همچنین می‌توانند «صنوبر» (مجازی) را از طریق یک برنامه‌هایی که کنفرانس ویدیویی فراهم‌ایش دهند.

اما لازم به ذکر است که فناوری‌های متعدد در تازیه امروز رشد یادگیری و توسعه منابع انسانی ایجاد کرده است. اگرچه هوش مصنوعی و یادگیری عمیق مورد استفاده بوده است، اما چرخه‌های بازآموزی و بازنگری در سازمان آموزش عالی فناوری‌های نوین را به کار برده و در زمینه توسعه منابع انسانی مجازی را مطرح کنیم، ذکر چند فناوری قابل توجه است: از جمله آموزش آنلاین یکپارچه با واقعیت افزوده و توسعه منابع انسانی مجازی، از جمله برنامه‌های و نقش بازی است که با یادگیری تجربی همراه است. انواع مختلفی از سیستم‌های مدیریت یادگیری برای مدیریت دوره‌های آنلاین وجود دارند. برنامه‌های فردی مانند اتاق بازی گفت‌وگو، کنفرانس‌های صوتی و تصویری و آموزش‌های مبتنی بر بازی می‌توانند برای تقویت یادگیری غیر رسمی یا خودگردانی مفید باشند (بانگ، کلی و کلی، ۲۰۲۰؛ به نقل از ستال، ۲۰۰۹). برنامه‌ریزی سناریوی مجازی (VSP) مثال دیگری از محیط توسعه منابع انسانی مجازی است که در حوض سازمان برای جمع‌آوری دیدگاه‌ها و داستان سناریو، مصاحبه با افراد قابل توجه و آشنایی با منابع داخلی و خارجی که بیش از هزاران داده‌ای را جمع‌آوری می‌کنند، ارائه می‌شود (هاربرت و لیندهام، ۲۰۱۴). به همین ترتیب، یک وبسایت و پلتفرم (۲۰۱۴)، تکنولوژی تلفن همراه را به عنوان کلیدی برای توسعه منابع انسانی مجازی مشاهده کردند و به عنوان روشی برای یک کارمند خارج از حوزه فیزیکی سازمان برای ارتباط با فرصت‌های یادگیری سازمان و همکاری با همکاران و مشتریان را



پیرکاربرد در زمینه توسعه منابع انسانی مجازی را شناخته‌اند (امسی هارتر، ۲۰۱۴).

شده است، این نمونه کارهای کترونیکی جدید بسیار قابل حمل و یکپارچه با دیگر سیستم‌ها هستند، شامل سیستم‌های مدیریت دوره و سیستم عامل‌های رسانه‌ای اجتماعی (باسون، ۲۰۱۲). مطالعات تجربی کاربردهای نمونه کار الکترونیکی را در تنظیمات علمی برای یادگیری دانشجوین (چانگ، ۲۰۱۰؛ بیت، لون، گورین، بویر، تمپس، و مارا، ۲۰۱۱؛ به نقل از بیت و ماسی هارتر، ۲۰۱۴، ص. ۵۷۷)، ارزیابی آموزشی و توسعه و ارزیابی برنامه حمایت کرده‌اند. علاوه بر این، مقاصد جدید نمونه کار الکترونیکی دارد. معنی‌دار در توسعه منابع آموزشی مجازی است. آموزش پزشکی نمونه‌ای از گنجینه استفاده از نمونه کار الکترونیکی برای توسعه منابع انسانی مجازی به حساب می‌آید. به‌طور فزاینده، نمونه کار الکترونیکی برای مدیریت سوابق تحصیلی و فعالیت‌های یادگیری در آموزش پزشکی استفاده می‌شود. اینها به‌طور مشخصی با واقع می‌سازند تا بتوانند شکاف یادگیری خود را شناسایی کنند، در ارزیابی‌های رسمی از اعضای هیأت علمی پزشکی، بنابر تمات اتحاد در توسعه حرفه‌ای و برنامه‌ریزی مشارکت کنند (بنت، هارتر و ساکی، ۲۰۱۲). همچنین می‌توان آنها را برای

ضبط اطلاعات عملکرد واقعی از نمونه کارهای سلامت الکترونیک که در بسیاری از بیمارستان‌ها و کلینیک‌ها اجرا می‌شود، مورد استفاده قرار داد. داده‌های این نمونه کارها نه تنها به بیمار، بلکه به عملکرد پزشکان و عملکرد کلی مراقبت‌های بهداشتی نیز بستگی دارد.

بنابراین اگر بخواهیم چنین بستر فناوری را در سیستم آموزشی ایران به منظور توسعه منابع انسانی اموزش عالی کنیم، الزاماتی وجود می‌تواند داشته باشد. این الزامات را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد: محیط فرهنگی موجود، همکاری متخصصین منابع انسانی با دانش‌آشنان فناوری، بحث توسعه رهبری مبتنی بر فناوری و وجود چالش‌های متعددی در فرآیندهای توسعه منابع انسانی آموزش عالی. ضعف نیازسنجی، ضعف کارآزمایی شغلی، ضعف سازوکارهای مناسب در برگزاری دوره‌های آموزشی توسعه‌ای، ضعف سیستم جبران خدمات، ضعف سیستم بازخوردی، ضعف سند جامع، ضعف منابع انسانی، ضعف فعالیت آموزش عالی در بحث HRD، ضعف سازوکارهای مناسب برای تعاملات توسعه‌ای (رحیمی، خراسانی و رضایی زاده، ۱۳۹۹).

اما زمانی که در سیستم‌ها از جمله آموزش عالی به الزامات مذکور توجه شود و بسترهای مناسب توسعه منابع انسانی مجازی فراهم شوند، می‌توان به پیامدهای توجیه‌ی یادگیری توسعه منابع انسانی مجازی (دیجیتال) در بستر فناوری‌انه نیز اشاره کرد. پیامدهایی چون: اکتشاف استعدادها در سیستم، دسترسی به فرصت‌های توسعه شغلی، تقویت همکاری، ایجاد شفافیت در ارتباطات، توسعه تیم‌های مجازی، تغییر فرآیندهای کاری، تقویت عملکرد خودگردانی در سیستم، شناسایی مؤثرترین کاتال‌های یادگیری، یکپارچه‌سازی یادها در سیستم، تقویت توسعه فردی، درجه‌بندی یادگیری در عملکرد، ایجاد اعتماد و اطمینان به قابلیت‌های فناوری، از این رفتن ترس از فناوری، تقویت مدیریت دانش در سیستم، صرفه‌جویی در زمان و هزینه، تقویت نیاز به یادگیری، تقویت فرهنگ یادگیری و تنوع یادگیری (برگرفته از بخش ادبیات موضوع توسعه منابع انسانی مجازی).

در نهایت اگر بخواهیم به عنوان نتیجه پایانی بحث توسعه منابع انسانی مجازی (دیجیتال) صحبت کنیم، گروه ذی‌نفعان پیاده‌سازی و

اجرای زمینه‌ها و برنامه‌های توسعه منابع انسانی مجازی در آموزش عالی قابل توجه هستند. همان‌طور که در شکل مطرح شده است، چهار گروه: سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش عالی، مدیران و کارکنان، اساتید و دانشجویان و در نهایت دریافت‌کنندگان خدمات آموزش عالی به عنوان ذی‌نفعان اصلی مطرح هستند.

■ گروه ذی نفعان توسعه و یادگیری منابع انسانی مجازی

شاید بتوان این گونه مطرح کرد که گروه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان در آموزش عالی به واسطه پیاده‌سازی توسعه منابع انسانی مجازی به سیستم، بسیاری از پیامدها را شامل شوند. جمله ایجاد شفافیت در ارتباطات، یکپارچه‌سازی فرآیندها در سیستم، ایجاد اعتماد و اطمینان به قابلیت‌های فناوری، از بین رفتن ترس از فناوری، مدیریت دانش در سیستم، صرفه‌جویی در زمان و هزینه و تقویت نیاز و فرهنگ یادگیری. در گروه مدیران و کارکنان پیامهای اکتشاف استعدادها در سیستم، تست‌رسی به فرصت‌های توسعه شغلی، تقویت همکاری، ایجاد شفافیت در ارتباطات، توسعه تیم‌های مجازی، تغییر فرآیندهای کاری، تقویت عملکرد خودگردانی در سیستم، شناسایی مؤثرترین کانال‌های یادگیری، تقویت توسعه فردی، در هم تنیدگی یادگیری در ایجاد اعتماد و اطمینان به قابلیت‌های فناوری، از بین رفتن ترس از فناوری، تقویت مدیریت دانش در سیستم، صرفه‌جویی در زمان و هزینه، تقویت نیاز به یادگیری، تقویت فرهنگ یادگیری و تنوع یادگیری است. در گروه اساتید و دانش‌جوین نیز چند پیامد: تقویت عملکرد خودگردانی، شناسایی مؤثرترین کانال‌های یادگیری، تقویت توسعه فردی، ایجاد اعتماد و اطمینان به قابلیت‌های فناوری، از بین رفتن ترس از فناوری، صرفه‌جویی در زمان و هزینه، تقویت نیاز به یادگیری، تقویت فرهنگ یادگیری و تنوع یادگیری به شکل برتری قابل توجه هستند. در نهایت در گروه دانش‌کنندگان خدمات آموزش عالی شاید بتوان گفت چند پیامد: ایجاد اعتماد و اطمینان به قابلیت‌های فناوری، از بین رفتن ترس از فناوری، صرفه‌جویی در زمان و هزینه و تقویت نیاز به یادگیری بیشترین میزان توجه را به خود اختصاص خواهند داد.

**منابع در رفرنسنامه «ایران» موجود است.**

## آگهی تمدید مدت زمان تحویل اسناد مناقصه ساخت یک دستگاه مبدل کامل 60-E-3090 واحد بوتلکین مجتمع پتروشیمی چم



شرکت پتروشیمی چم در نظر دارد مدت زمان تحویل اسناد مناقصه ساخت یک دستگاه مبدل کامل 60-E-3090 مورد نیاز خود را با توجه به شرایط تصدیق نماید.

وقت اداری روز شنبه (ساعت ۱۴:۰۰ تا ۱۷:۰۰) مورخه ۹۹/۱۲/۰۹ به نشانی دفتر مرکزی: تهران، خیابان توانیر، خیابان نظامی گنجوی، روبهروی شهرداری منطقه ۳، پلاک ۳۷، واحد حراست (طبقه همگف) اقدام نمایند.

⚡ لازم به ذکر است کلیه شرکت‌هایی که اسناد دریافت نموده‌اند به‌ایست نسبت به تحویل پاکت الف، ب، ج و د به‌صورت یکجا و در پاکت جداگانه و در بسته و مهرور به مهر مناقصه‌مد در جهت مقرر اقدام نمایند.

⚡ به پیشنهاداتی که پس از این تاریخ ارائه گردد هیچ‌گونه ترتیب اثری داده نخواهد شد.

⚡ تنها در صورت تأیید پیشنهادات فنی، نسبت به بازگشایی پاکت مالی اقدام می‌گردد.

➡ شماره مناقصه: 99-PJL-980026

➡ مبلغ تضمین شرکت در مناقصه: ۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰ (ششصد میلیون ریال)

➡ سایر اطلاعات و جزئیات مربوط در اسناد مناقصه مندرج می‌باشد.

➡ شرکت پتروشیمی چم در رد یا قبول هر یک یا تمام پیشنهادها بدون آنکه محتاج به ذکر دلیلی باشد مختار است.

➡ تمامی شرکت‌هایی که در مدت زمان مقرر اسناد را دریافت نموده‌اند می‌توانند تا تاریخ اعلامی در زیر، کلیه پاکت خود را تحویل دهند.

➡ تحویل کلیه پاکت‌ها: اسناد مناقصه بایستی توسط اشخاص مجاز تکمیل، امضا و مهرور شود و نماینده شرکت با در دست داشتن معرفی‌نامه و کارت شناسایی حداکثر تا پایان

### روابط عمومی شرکت پتروشیمی چم

➡ تلفن تماس: ۰۲۱-۸۸۶۵۶۴۸۲-۷

➡ نماینده: ۰۲۱-۸۸۶۵۶۴۸۹-۱



## آتهی مناقصه عمومی دومرحلهای شماره ۹۹/پ/۷



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت امور خارجه

فرماندهی آماد و پشتیبانی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران

در نظر دارنده نیازمندی مشروحه ذیل را از طریق مناقصه عمومی تأمین نماید.

متقاضیان میتوانند جهت دریافت اوراق شرایط و مشخصات را در دست داشتن فرستاده یا به هر شرکت و امضای فیش واریزی به مبلغ ۵۰۰/۰۰۰ ریال (بابت هر یک از موارد ذیل) در وجه حساب شماره ۵۵۱۵۱۷۹۰۱۵۵۰۰۰ بانک سپه نزد شعبه خیابان نیروی دریایی کد ۷۶۰ به نام دارایی فرماندهی آماد و پشتیبانی نداجا از تاریخ ۱۳۹۷/۱۳/۳۰ الی ۱۳۹۷/۱۳/۳۱ ساعت ۰۸/۰۰ الی ۱۲/۰۰ آدرسهای ذیل مراجعه نمایند و در صورت لزوم تلفن ۰۲۱-۴۲۳۳۳۴۵۰ و ۰۲۱-۴۲۳۳۳۴۵۰ و درونگار ۰۲۱-۴۲۳۳۳۴۵۰-۰۲۱-۴۲۳۳۳۴۵۰-۰۲۱-۴۲۳۳۳۴۵۰-۰۲۱-۴۲۳۳۳۴۵۰ خواهد بود.

تهران - میدان رسالت - انتهای خیابان نیروی دریایی - پادگان کوهک

دفتر نمایندگی فرماندهی آماد و پشتیبانی نداجا

سیرجان - بلوار امام رضا (ع) - پادگان نیروی دریایی - فرماندهی آماد و پشتیبانی نداجا - فرماندهی خرید

روتین سربازی ۳۴۰ جفت

فرماندهی آماد و پشتیبانی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران

**آگهی دعوت از سهامداران شرکت آرد پکت (سهامی خاص)**  
**نیت شده به شماره ۱۲۹۱ و شناسه ملی ۱۰۹۸۰۲۷۲۷۴۶۱**

**جهت تشکیل مجمع عمومی عادی به طور فوق العاده**

بدینوسیله از کلیه سهامداران شرکت آرد پکت (سهامی خاص) نیت شده به شماره ۱۲۹۱ و شناسه ملی ۱۰۹۸۰۲۷۲۷۴۶۱ دعوت می شود تا در جلسه مجمع عمومی عادی به طور فوق العاده شرکت کرده و در ساعت ۱۴ صبح مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۰۲ در محل دفتر شرکت به آدرس گرگان-آق قلا- کیلومتر ۳ جاده، حضور بهم رسانند.

**دستور جلسه:** ۱- انتخاب مدیران ۲- انتخاب بازرسان ۳- انتخاب روزنامه انتشارات ۴- تصویب باز و صورت های مالی

**نیت مدیره شرکت آرد پکت**

**آگهی دعوت مجمع عمومی عادی به طور فوق العاده نوبت اول**

مجمع عمومی عادی به طور فوق العاده نوبت اول شرکت تعاونی مسکن شماره ۱۸ آرد پکت در ساعت ۱۴ روز سه شنبه مورخ ۱۳۹۹/۰۲/۰۲ در محل دفتر تعاونی به نشانی: شهریار، بلوار آذر، شهرک بهاران، خیابان بهار ۱۸ برگزار می شود. از کلیه اعضا محترم به دعوت می شود شخصاً یا بخواه از وکلاء، اشخاص معتمد نسبت به موضوعات ذیل در این جلسه حضور بهم رسانند. تصمیمات و صورت های مجمع عمومی در صورت عدم طایریت با ضوابط و مقررات قانونی برای کلیه اعضا از حاضران و غایبان نافذ و معتبر می باشد.

**دستور جلسه:**

۱- گزارش احوال هیأت تصفیه و تائیدین ۲- طرح و تصویب باز و صورت های مالی متبته به سال ۱۳۹۸ ۳- تجدید دعوت و صورت و تجدید نوبت مجمع انتخاب هیأت تصفیه ۴- انتخاب نظارین ۵- تعیین روزنامه گزیر انتشارات جهت طرح آگهی های شرکت تعاونی

**نیت هیأت تعاونی مسکن ۱۸ آرد پکت**

# آگهی فراخوان مناقصه (تجدید نوبت سوم)

وزارت راه و ترابری  
شرکت عمران  
شهر جدید پردیس

کد: ۹۹/۶۰-۲۰۰-ر • نوبت: اول • نوع: عمومی یک مرحله‌ای

شرکت عمران شهر جدید پردیس در نظر دارد بر اساس بند ۱۳ صورت جلسه شماره ۷۹۰/۱۶ مورخ ۱۳۹۹/۰۵/۰۶ نسبت به انتخاب پیمانکار اقدام نماید.

۱ **موضوع:** چاپ دفترچه‌های ضدجعل عرصه و اعیان مسکن مهر شهر جدید پردیس

۲ **نوع مناقصه:** عمومی یک مرحله‌ای

۳ شماره ثبت در سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) ۲۰۹۹۰۰۱۰۹۸۰۰۱۰۹۰ است. کلیه مراحل مناقصه از دریافت و تحویل اسناد مناقصه و بازگشایی پاکت‌ها از طریق سامانه ستاد ([www.setadiran.ir](http://www.setadiran.ir)) انجام می‌شود.

۴ **نام و نشانی دستگاه مناقصه‌گزار:** شرکت عمران شهر جدید پردیس. شهر جدید پردیس، فاز یک، ضلع شمال میدان عدالت، خیابان عمران، تلفن: ۷۴۹۰۲، داخلی ۲۵۷

۵ **مدت پیمان:** ۳ ماه شمسی

۶ **مبلغ برآورد اولیه:** ۱۱٫۹۵۰٫۰۰۰٫۰۰۰ ریال (یازده میلیارد و نهصد و پنجاه میلیون) ریال

۷ **تضمین فرآیند شرکت ارجاع‌کار:** مطابق جدول ۴ از بند الف ماده ۶ آیین‌نامه تضمین معاملات دولتی به مبلغ ۵۹۸٫۰۰۰٫۰۰۰ ریال (پانصد و نود و هشت میلیون) ریال

۸ **مجوز فعالیت:** اشخاص حقیقی یا حقوقی دارای مجوز طراحی و تولید اسناد امنیتی و ضدجعل از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی یا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۹ **دریافت اسناد مناقصه از سامانه ستاد:** از ساعت ۰۸:۰۰ روز چهارشنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۲۹ تا ساعت ۱۶:۳۰ روز چهارشنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۰۶

۱۰ **تحویل اسناد مناقصه:**

۱-۱- به صورت الکترونیکی تا ساعت ۱۶:۳۰ روز شنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۶ در سامانه ستاد بارگذاری شود.

۲-۱- به صورت فیزیکی تا ساعت ۱۴:۰۰ روز شنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۶ به دبیرخانه شرکت عمران شهر جدید پردیس تحویل شود.

۱۱ **زمان و محل بازگشایی پاکت‌ها:** ساعت ۱۱:۰۰ روز دوشنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۸، در سالن اجتماعات شرکت عمران شهر جدید پردیس

۱۲ هزینه خرید اسناد مناقصه از سامانه ستاد ۵۰۰٫۰۰۰ ریال (پانصد هزار) ریال است.

۱۳ سایر اطلاعات و جزئیات مربوط در اسناد مناقصه مندرج است.

روابط عمومی شرکت عمران شهر جدید پردیس

# آگهی فراخوان مناقصه (تجدید نوبت دوم)

---

کد: ۹۹-۲۰۰-نوبت: دوم نوع عمومی یک مرحله‌ای

**وزارت راه و شهرسازی  
شرکت عمران شهر جدید پردیس**

**شرکت عمران شهر جدید پردیس در نظر دارد براساس بند ۲ صورت جلسه شماره ۷۹۴/۲۰ مورخ ۱۳۹۹/۰۵/۲۸ نسبت به انتخاب پیمانکار اقدام نماید.**

- ➊ موضوع : باز خوانی، ویرایش وثبت اطلاعات پرونده های واگذاری و نامه های اتوماسیون اداری شرکت عمران شهر جدید پردیس در سامانه GIS
- ➋ نوع مناقصه : عمومی یک مرحله ای
- ➌ شماره ثبت در سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) ۰۰۰۰۹۸۰۰۰۹۹۹۰۰ است. کلیه مراحل مناقسه از دریافت و تحویل اسناد مناقصه و باز گشایی پاکت ها از طریق سامانه ستاد ([www.setadiran.ir](http://www.setadiran.ir)) انجام می شود.
- ➍ نام و نشانی دستگاه مناقصه گزار : شرکت عمران شهر جدید پردیس . شهر جدید پردیس ، فاز یک ، ضلع شمال میدان عدالت ، خیابان عمر ان ، تلفن : ۷۴۹۰۲ ، داخلی ۲۵۷
- ➎ مدت بپمان : ۱۲ ماه شمسی
- ➏ مبلغ بر آورد اولیه : ۳۳/۶۵۰/۰۰۰/۰۰۰ ( سی و سه میلیارد و شش صد و پنجاه میلیون ) ریال
- ➐ تضمین شرکت در فر آئند ارجاع کار : ۱/۶۸۳ /۰۰۰/۰۰۰ (یکمیلیارد و شش صد و هشتاد و سه میلیون ) ریال
- ➑ مجوز فعالیت : شرکت در مناقصه با داشتن گواهی نامه صلاحیت در هر یک از موارد زیر بمنتهائی مجاز است :

- ۱- گواهی نامه صلاحیت شرکت های خدماتی، پشتیبانی و فنی مهندسی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در رشته موضوع مناقصه
- ۲- گواهی نامه صلاحیت خدمات مشاوره از سازمان برنامه و بودجه کشور در رشته سیستم های اطلاعات جغرافیایی (GIS)

➒ دریافت اسناد مناقصه از سامانه ستاد : از ساعت ۰۸:۰۰ روز سه شنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۲۸ تا ساعت ۱۶:۳۰ روز شنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۰۲

➓ تحویل اسناد مناقصه:

- ۱- به صورت الکترونیکی تا ساعت ۱۶:۳۰ روز سه شنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۲ در سامانه ستاد بار گذاری شود.
- ۲- به صورت فیزیکی (فقط پاکت «الف») تا ساعت ۱۴:۰۰ روز سه شنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۲ به دبیرخانه شرکت عمران شهر جدید پردیس تحویل شود.

⚡ زمان و محل باز گشایی پاکت ها : ساعت ۱۱:۰۰ روز شنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۶ ،در سالن اجتماعات شرکت عمران شهر جدید پردیس

🔗 هزینه خرید اسناد مناقصه از سامانه ستاد ۵۰۰/۰۰۰ (پانصد هزار ) ریال است.

**رابط عمومی شرکت عمران شهر جدید پردیس**