

چند درصد اشتغال کشور در دست تعاونی‌هاست؟



طبق آمارها بیش از ۵۲ درصد از تعاونی‌ها در حوزه تولید فعالیت دارند و بیش از ۹ درصد اشتغال کشور و ۶ تا ۷ درصد تولید ناخالص داخلی در اختیار بخش تعاون است؛ این مساله ضرورت استفاده حداکثری از ظرفیت‌های مغفول مانده بخش تعاون را نشان می‌دهد.

به گزارش ایسنا، بر اساس قوانین بالادستی، بخش تعاون یکی از ارکان اقتصاد کشور در کنار دو بخش دولتی و خصوصی است. طبق اصول ۴۲ و ۴۴ قانون اساسی، یکی از بخش‌های مهم اقتصادی، بخش تعاونی است که با پویایی آن بخش اعظمی از مشکلات اقتصادی از نظام توزیع تا بیکاری برطرف و گام موثری در جهت ایجاد اشتغال پایدار و حذف دلالی و واسطه‌گری برداشته می‌شود.

به اعتقاد کارشناسان، بخش تعاون دارای ظرفیت‌های اقتصادی و اجتماعی بالایی است و انعطاف‌پذیری در بنگاه‌های تعاونی باعث می‌شود که در رشد و توسعه اقتصادی، تولید ناخالص داخلی ایجاد اشتغال مولد و پایدار و تجمع سرمایه‌های خرد مردمی سهم بسزایی داشته باشند.

بر اساس گزارش‌ها هزینه ایجاد شغل در بخش تعاون ارزان‌تر از سایر بخش‌هاست و با سرمایه اندک می‌توان در حوزه تعاون اشتغالزایی کرد. آمارهای نشان می‌دهد که ۱۰۴ هزار شرکت تعاونی در کشور در حوزه‌ها و گرایش‌های مختلف مشغول فعالیت هستند که برای یک میلیون و ۹۰۰ هزار نفر اشتغالزایی کرده‌اند. این میزان اشتغال حدود ۹ درصد اشتغال کشور را دربر می‌گیرد؛ این در حالی است که

توجهی از اقتصاد کشور تحت تاثیر بخش تعاون قرار دارد. رئیس اتاق تعاون ایران از تعاونی‌ها به عنوان بهترین مدل مردمی‌سازی اقتصاد یاد کرده و می‌گوید: با توجه به گستردگی فعالیت‌های بخش تعاون در تمام حوزه‌های اقتصادی، همه اقشار جامعه می‌توانند در قالب عضویت در تعاونی‌ها نقش مؤثری در اقتصاد مردمی ایفا کنند.

عبداللهی با یادآوری نقشش موثر تعاونی‌ها در توسعه اشتغال پایدار تاکید دارد که بنگاه‌های تعاونی از ظرفیت‌های بسیار خوبی برخوردارند و از طریق آنها ایده‌های کسب و کار ظهور و بروز می‌یابد.

وی با بیان اینکه ۶ تا ۷ درصد تولید ناخالص

داخلی در اختیار بخش تعاون است بر لزوم استفاده حداکثری از ظرفیت‌های مغفول مانده بخش تعاون تاکید کرد.

پیشتر احمد میدری – وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواستار طراحی مدلی برای اتصال تعاونی‌ها و کسب و کارهای کوچک به کسب و کارهای بزرگ شده و یکی از اولویت‌های خود در دوره جدید فعالیت را کاهش زمان صدور مجوز فعالیت تعاونی‌ها عنوان کرده بود.

هم اکنون تعاونی‌ها با ایجاد شبکه و حلقه‌های زنجیره‌ای در حوزه‌های مختلف و جلب مشارکت‌های اجتماعی، فضای کسب و کار و تولید و اشتغال کشور را بهبود می‌بخشند. تعاون یکی از بخش‌های کلیدی اقتصاد کشور است که با تجمع امکانات، منابع و سرمایه‌های اندک مردم می‌تواند در توسعه فعالیت‌های اقتصادی، افزایش سطح رفاه اجتماعی و خلق فرصت‌های شغلی نقش آفرینی کند.

به گزارش ایسنا، طبق آمارهای موجود ۹ درصد کل اشتغال کشور در اختیار بخش تعاون است در حالی که ظرفیت ایجاد اشتغال در این بخش دستکم ۱۵ درصد است و باید برای استفاده از این ظرفیت بزرگ برنامه‌ریزی کرد.

رئیس خانه صنعت استان مازندران:

اشتغال، کمبود نیروی کار و زمین مشکل اصلی اقتصاد مازندران است



رئیس خانه صنعت مازندران با اعلام اینکه مشکل اصلی اقتصاد استان ایجاد اشتغال، کمبود نیروی کار و زمین است، گفت: با ایجاد اشتغال و رفع موانع تولید باید جلوی مهاجرت به خارج از کشور گرفته شود.

سید مجتبی رضوی، در حاشیه جلسه کارگروه اشتغال، سرمایه‌گذاری و اقتصاد استان مازندران با بیان اینکه در صنعت استان به هر شهرک صنعتی که مراجعه می‌کنیم با بحران کمبود نیروی کار بصورت عام و متخصص مواجه هستیم، اظهار کرد: با بحران کمبود نیروی ماهر در کارخانجات استان مازندران مواجه هستیم.

وی با اعلام اینکه مشکل اصلی اقتصاد مازندران ایجاد اشتغال، کمبود نیروی کار و زمین است، افزود: با ایجاد اشتغال و رفع موانع تولید باید جلوی مهاجرت به خارج از کشور گرفته شود. رئیس خانه صنعت استان مازندران، افزود: مسیر اقتصادی استان مازندران باید اصلاح شود تا شاهد تغییر وضع موجود باشیم لذا می‌بایست بعنوان متولی اشتغال به این موضوعات توجه ویژه داشته باشیم. این مسئول تصریح کرد: بنابر گزارش دستگاه‌های مسئول بیش از ۷۰۰ واحد تولیدی نیمه فعال و بیش از ۳۰۰ واحد راکد در مازندران داریم که نیازمند ۱۲ هزار میلیارد تومان اعتبار برای احیای این واحدهای صنعتی است.

رضوی خاطرنشان کرد: پیشنهاد می‌کنیم به ۲۰ درصد از واحدهای راکد و نیمه تعطیل که ظرفیت‌های بیشتری دارند تسهیلات داده شود چرا که این ۲۰ واحد تاثیرشان در اقتصاد استان ۸۰ درصد است و به نوعی مشکل واحدهای بزرگ اقتصادی حل خواهد شد.

شرکت‌های پیمانکاری به کارگران ظلم می‌کنند؟

وزیر کار با تاکید بر اینکه استخدام نیروی کار از طریق شرکت‌های واسطه، ظلم است، گفت: می‌توان در پتروشیمی‌ها استخدام نیروی انسانی را به صورت مستقیم انجام داد و می‌توانیم ۳۰ درصد سود پیمانکاری را به کارگر بدهیم.

به گزارش خبرنگار اقتصادی خبرگزاری تسنیم، در دهه‌های اخیر، شرکت‌های پیمانکاری به‌عنوان یکی از بازیگران اصلی در بازار کار ایران مطرح شده‌اند. این شرکت‌ها با هدف تسهیل فرآیند استخدام و ارائه خدمات تخصصی در زمینه مدیریت منابع انسانی فعالیت می‌کنند. شرکت‌های پیمانکاری به‌عنوان واسطه‌ای میان کارفرمایان و نیروی کار عمل می‌کنند. آن‌ها با انعقاد قراردادهای پیمانکاری با سازمان‌ها، مسئولیت جذب، استخدام و مدیریت نیروهای انسانی را بر عهده می‌گیرند. این شرکت‌ها به‌ویژه در صنایع بزرگ نظیر نفت و گاز، پتروشیمی، ساختمان و حمل‌ونقل نقش برجسته‌ای دارند.

مزایای استفاده از شرکت‌های پیمانکاری شامل موارد زیر است:

تسهیل در فرآیند جذب نیرو: شرکت‌های پیمانکاری با دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی گسترده از کارجویان، فرآیند جذب نیرو را برای کارفرمایان تسریع می‌کنند. کاهش هزینه‌ها: کارفرما: این شرکت‌ها با بهره‌ده گرفتن امور اداری، حقوقی و بیمه‌ای مرتبط با نیروهای انسانی، هزینه‌های جانبی سازمان‌ها را کاهش می‌دهند. تخصص در مدیریت منابع انسانی: پیمانکاران با بهره‌گیری از کارشناسان متخصص در مدیریت منابع انسانی، انتخاب افراد مناسب برای هر موقعیت شغلی را تضمین می‌کنند.

تأمین نیروی انسانی از طریق شرکت‌های پیمانکاری ظلم است

احمد میدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی اخیراً در این باره با تاکید بر اینکه استخدام نیروی کار از طریق شرکت‌های واسطه، ظلم است، گفت: می‌توان در پتروشیمی‌ها استخدام نیروی انسانی را به صورت مستقیم انجام داد و هزینه‌ها هم کنترل شود. در بعضی موارد مشاهده می‌کنیم شرکت پیمانکار تأمین نیروی انسانی ۳۰ درصد سود می‌گیرد. می‌توانیم برای استخدام این واسطه را برداریم و ۳۰ درصد را به کارگر بدهیم.

یادداشت

تأثیر هوش مصنوعی بر مدیریت کارکنان

(مزایا و معایب هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی)



زینب امامی پور
کارمند رسمی شهرداری

محل خدمت: معاونت ریزی و توسعه سرمایه انسانی
عنوان رشته شغلی: کارشناس امور اداری
هوش مصنوعی (AI) تأثیر قابل توجهی بر مدیریت کارکنان دارد و جنبه‌های مختلفی از فرآیند های مدیریتی را بهبود می‌بخشد. برخی از مهم ترین تأثیرات هوش مصنوعی بر مدیریت کارکنان عبارتند از:

- استخدام و جذب نیرو: هوش مصنوعی می‌تواند در غربالگری رزومه‌ها، تحلیل مهارت های متقاضیان و حتی انجام مصاحبه های اولیه از طریق چت بات‌ها کمک کند. این امر باعث کاهش هزینه‌ها و افزایش دقت در انتخاب بهترین افراد برای یک موقعیت شغلی می‌شود
- ارزیابی عملکرد کارکنان: هوش مصنوعی می‌تواند در غربالگری رزومه‌ها، تحلیل مهارت های متقاضیان و حتی انجام مصاحبه های اولیه از طریق چت بات‌ها کمک کند. این امر باعث کاهش هزینه‌ها و افزایش دقت در انتخاب بهترین افراد برای یک موقعیت شغلی می‌شود
- افزایش بهره‌وری و بهینه‌سازی وظایف: هوش مصنوعی می‌تواند وظایف روزمره و تکراری را خودکار کند، مانند پردازش داده‌ها، پاسخ به ایمیل‌ها و برنامه‌ریزی جلسات. این امر باعث آزاد شدن زمان کارکنان برای انجام کارهای خلاقانه‌تر و استراتژیک‌تر می‌شود.
- بهبود تجربه کارکنان و رفاه سازمانی: سیستم‌های هوش مصنوعی می‌توانند نیازهای کارکنان را شناسایی کرده و پیشنهادهایی برای بهبود رفاه آن‌ها ارائه دهند. به عنوان مثال چت بات های منابع انسانی می‌توانند به سوالات کارکنان در مورد مزایا، مرخصی‌ها و سیاست های شرکت پاسخ دهند.
- آموزش و توسعه مهارت‌ها: هوش مصنوعی می‌تواند مسیرهای آموزشی شخصی سازی شده برای کارکنان را طراحی کند و به آن‌ها کمک کند مهارت های مورد نیاز را سریع‌تر و موثرتر یاد بگیرند. این سیستم‌ها می‌توانند نقاط ضعف کارکنان را شناسایی کرده و منابع آموزشی مناسب را پیشنهاد دهند.
- پیش‌بینی مشکلات و کاهش ریسک‌ها: با استفاده از تحلیل داده‌ها، هوش مصنوعی می‌تواند روند های غیر عادی را شناسایی کرده و مشکلاتی مانند فرسودگی شغلی، ناراضی کارکنان یا احتمال استعفا را پیش‌بینی کند. این قابلیت به مدیران امکان می‌دهد اقدامات پیشگیرانه برای حفظ کارکنان کلیدی انجام دهند.

- بهبود تصمیم‌گیری مدیران: هوش مصنوعی می‌تواند داده‌های سازمانی را تجزیه و تحلیل کند و پیشنهادهای مبتنی بر داده برای تصمیم‌گیری بهتر ارائه دهد. این امر باعث افزایش دقت، کاهش سوگیری و بهبود استراتژی‌های مدیریتی می‌شود.
- معایب استفاده از هوش مصنوعی: هوش مصنوعی AI در کنار مزایای زیادی که دارد، دارای معایب و چالش‌هایی نیز می‌باشد که باید به آن‌ها توجه داشت. در ادامه برخی از مهم ترین معایب و چالش های هوش مصنوعی را بررسی می‌کنیم:
- ۱-از بین رفتن فرصت‌های شغلی یکی از بزرگ ترین نگرانی‌های مربوط به هوش مصنوعی، جایگزینی آن با نیروی انسانی در بسیاری از مشاغل است. اتوماسیون باعث حذف برخی از فرصت های شغلی، به ویژه در کارهای تکراری و عملیاتی می‌شود که ممکن است به بیکاری برخی از کارگران منجر شود.
- ۲-هزینه‌های بالا توسعه، پیاده‌سازی و نگهداری سیستم‌های هوش مصنوعی هزینه بر است. شرکت‌ها برای استفاده از AI نیاز به زیرساخت‌های پیشرفته، داده‌های گسترده و نیروی انسانی متخصص دارند که ممکن است برای بسیاری از سازمان‌ها چالش برانگیز باشد.
- ۳-عدم توانایی در تصمیم‌گیری‌های احساسی و خلاقانه هوش مصنوعی، برخلاف انسان، توانایی درک احساسات، همدلی یا خلاقیت در سطح انسانی را ندارد. این موضوع در بخش‌هایی مانند خدمات مشتریان، مدیریت منابع انسانی و مشاغل هنری می‌تواند یک محدودیت محسوب شود.
- ۴-مشکلات مربوط به حریم خصوصی و امنیت هوش مصنوعی به حجم زیادی از داده‌ها نیاز دارد و این مسئله می‌تواند به نقض حریم خصوصی کاربران شود. همچنین سیستم‌های AI در برابر حملات سایبری و سوء استفاده های احتمالی آسیب‌پذیر هستند.
- ۵-وابستگی بیش از حد به فناوری استفاده بیش از حد از هوش مصنوعی می‌تواند باعث کاهش مهارت های انسانی در برخی از زمینه‌ها شود. اگر انسان‌ها بیش از حد به تصمیمات هوش مصنوعی تکیه کنند، ممکن است قدرت تفکر انتقادی و تصمیم‌گیری مستقل آن‌ها کاهش یابد.
- ۶-سوگیری و تبعیض در الگوریتم‌ها سیستم‌های هوش مصنوعی بر اساس داده‌هایی که دریافت می‌کنند، آموزش می‌بینند. اگر این داده‌ها دارای سوگیری (Bias) باشند، AI نیز تصمیمات ناعادلانه‌ای خواهد گرفت. این موضوع می‌تواند در حوزه‌هایی مانند استخدام، امور قضایی و امور مالی مشکلات جدی ایجاد کند.
- ۷-عدم شفافیت و پیچیدگی تصمیمات برخی از مدل‌های هوش مصنوعی، به ویژه شبکه‌های عصبی عمیق، به قدری پیچیده هستند که حتی توسعه‌دهندگان آن‌ها نیز نمی‌توانند به‌طور دقیق توضیح دهند که چگونه به یک نتیجه خاص رسیده‌اند. این مسئله می‌تواند مشکلاتی را در اعتماد سازی و مسئولیت‌پذیری ایجاد کند.
- ۸-احتمال سوء استفاده و تهدیدات اخلاقی هوش مصنوعی می‌تواند برای اهداف مخرب مانند تولید اخبار جعلی، جعل هویت (Deepfake)، جاسوسی و حملات سایبری مورد استفاده قرار گیرد. همچنین توسعه سیستم‌های نظلمی مبتنی بر AI نگرانی‌های جدی اخلاقی ایجاد کرده است.
- ۹-تأثانی در درک زمینه‌های پیچیده انسانی هوش مصنوعی هنوز نمی‌تواند تمام ابعاد پیچیده زبان، فرهنگ و روابط انسانی را به‌طور کامل درک کند. این موضوع در ارتباط با مشتریان، مذاکره های تجاری و سایر تعاملات انسانی مشکل ساز می‌شود.

- ۱- نیاز به تنظیم‌گری و قوانین مشخص با گسترش AI دولت‌ها و نهادهای بین‌الملل باید قوانین و مقرراتی برای کنترل و نظارت بر استفاده از این فناوری وضع کنند. عدم وجود قوانین مشخص می‌تواند منجر به سوءاستفاده و بروز مشکلات اجتماعی و اقتصادی شود.
- جمع‌بندی: هوش مصنوعی می‌تواند مدیریت کارکنان را بهینه‌تر، عادلانه‌تر و کارآمدتر کند. با این حال، برای بهره‌گیری موثر از این فناوری، سازمان‌ها باید به چالش‌هایی مانند حفظ حریم خصوصی داده‌ها، مسائل اخلاقی و پذیرش کارکنان توجه داشته باشند.
- اگرچه هوش مصنوعی تأثیرات مثبتی در بسیاری از حوزه‌ها دارد، اما چالش‌ها و معایبی نیز دارد که باید برای آن‌ها راه‌حل‌های مناسبی در نظر گرفت. مدیریت صحیح این چالش‌ها می‌تواند به استفاده مسئولانه و موثر از AI کمک کند.

- ۱- Artificial Intelligence: A Gyide for Thinking Humans – Melanie Mitchell
- ۲- Human Compatible: Artificial Intelligence and the Problem of: Control – Stuart Russell
- ۳- Superintelligence: Paths , Dangers , Strategies – Nick B Ostrom-۳
- ۴- The Master Algorithm – Pedro Domingos

مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی مازندران:

مازندران رتبه دوم کاهش بیکاری را کسب کرد



مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران، گفت: طبق اعلام مرکز آمار ایران نرخ بیکاری استان ۴.۷ درصد در پایین گذشته بود و رتبه دوم کشور را در کاهش بیکاری به دست آورد.

علی باقری در هفتمین جلسه کارگروه اقتصادی، اشتغال و سرمایه‌گذاری استان اظهار کرد: در سال گذشته میزان تعهد ایجاد ۴۸ هزار و ۹۹۰ شغل بود که با تلاش صورت گرفته بیش از ۶۲ هزار شغل در استان ایجاد شد و این میزان ۱۱۸ درصد رشد داشته است. باقری با بیان اینکه، در جذب مشاغل خانگی استان مازندران حائز رتبه اول کشور را دارا است، افزود: در زمینه ثبت تعهدات اشتغال در سال ۱۴۰۳ ۴۰۵،۴۴۴ نفر تعهد اشتغال استان مازندران بوده است که از این تعداد ۴۶ درصد می‌بایست سهم فارغ التحصیلان باشد. وی تصریح کرد: دستگاه‌ها باید به تعهدات خود عمل کنند که از کل تعهدات اشتغال مازندران ۲۴۲،۳۹ نفر یعنی ۸۸ درصد از تعهدات دستگاه‌ها محقق شده است که از این تعداد ۸۷۷۵ نفر یعنی ۳ درصد از تعهدات اشتغال فارغ التحصیلان بوده است. فرج الله فتح‌الله‌پور طرح‌هایی که ارزش افزوده بیشتر و در زنجیره تأمین قرار دارند باید در اولویت قرار گیرند و به عنوان یک شاخص منظر دستگاه‌های مرتبط باشند، اظهار کرد: در برنامه رشد اقتصادی استان مازندران که سال سوم آن را می‌گذرانیم ۱۷۲ هزار میلیارد تومان منابع سرمایه‌گذاری است که ۱۵ درصد اعتبارات عمرانی است و مابقی تسهیلات سرمایه‌گذاری بخش خصوصی و بورس است که ۱۲۹ شاخص دارد. فتح‌الله پور افزود: متقاضیان تسهیلات تبصره ماده ۱۸ بیشترین ارزش افزوده را باید ایجاد کنند که این فرآیند در تبصره ۱۸ باید اعمال و به نوعی منابع محدود به نقاط اساسی هدایت شود تا با بهره‌برداری طرح‌های بزرگ‌تر شاهد افزایش تراز اقتصاد استان باشیم.

آگهی قانون تعیین تکلیف اراضی وساختمانهای فاقد سند رسمی شهرستان بروجرد-سری ۲۰۲ جمعی

نظر به دستور مواد ۱ و ۳ قانون تعیین تکلیف وضعیت اراضی و ساختمان‌های فاقد سند رسمی ،املاک متقاضیانی که در هیات موضوع ماده یک قانون مذکور مستقر در واحد ثبتی بروجرد مورد رسیدگی و تصرفات مالکانه و بلا معارض آنان محرز و رای لازم صادر گردیده جهت اطلاع عموم به شرح ذیل در دو نوبت آگهی می‌گردد. در صورتی که هرکس نسبت به صدور سند مالکیت بنام متقاضیان اعتراض داشته باشد می‌تواند از تاریخ انتشار اولین آگهی به مدت دو ماه اعتراض خود را کتبا به اداره ثبت اسناد واملاک محل تسلیم وپس از اخذ رسید طرف مدت یکماه از تاریخ تسلیم اعتراض دادخواست خودرا به مراجع محترم قضایی تقدیم وگواهی تقدیم دادخواست را به اداره ثبت محل تحویل نماید، در صورتی که اعتراض در مهلت قانونی واصل نگردد یا معترض گواهی تقدیم دادخواست به دادگاه عمومی محل ارائه نکند اداره ثبت مبادرت به صدور سند مالکیت می‌نماید و صدور سند مالکیت مانع از مراجعه متضرر به دادگاه نیست .

۱- تقاضای "محمد گودرزی" فرزند "شامیرزا" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه باغ" بمساحت "۶۳'۴۵،۳۷" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۸۹۳" فرعی از "۷۴" اصلی واقع در بخش "۳" خروجی از مالکیت مالک اولیه "علیمراد گودرزی فرزند اله" ۲- تقاضای "ابراهیم پیرزادی" فرزند "محمدباقر" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه باغ وبنای احداثی" بمساحت "۱۴۹،۵۰" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۵۵" فرعی از "۳۷۸۱" اصلی واقع در بخش "۱" خروجی از مالکیت مالک اولیه "ابراهیم پیرزادی- متقاضی"

۳- تقاضای "امید گرشاسبی" فرزند "فضل اله" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه باغ" بمساحت "۵۱۷،۶۸" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۱۳۲۴" فرعی از "۷۱" اصلی واقع در بخش "۳" خروجی از مالکیت مالک اولیه " خانم سلطان نعمتیان فرزند ابوالقاسم"

۴- تقاضای "علی جمال پور" فرزند "غارتی" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه زمین مزروعی" بمساحت "۲۳'۴۷،۸۶" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۱۵۹" فرعی از "۸۲" اصلی واقع در بخش "۳" خروجی از مالکیت مالک اولیه "شیرعلی گودرزی فرزند چراغعلی"

۵- تقاضای "خدایار تربو" فرزند "شمسعلی" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه باغ و زمین مزروعی متصل" بمساحت "۵۳'۳۷،۱۷" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۲۷۶" فرعی از "۱۴۷" اصلی واقع در بخش "۴" خروجی از مالکیت مالک اولیه "محمد موسوند و علی صفر شمشه"

۶- تقاضای "خدایار تربو" فرزند "شمسعلی" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه زمین مزروعی" بمساحت "۲۳'۴۵،۶۳" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۲۳۳" فرعی از "۱۵۵" اصلی واقع در بخش "۴" خروجی از مالکیت مالک اولیه "شمسعلی تربو فرزند بخشعلی"

۷- تقاضای "خدایار تربو" فرزند "شمسعلی" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه زمین مزروعی" بمساحت "۳۳'۴۶،۶۵" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۲۳۲" فرعی از "۱۵۵" اصلی واقع در بخش "۴" خروجی از مالکیت مالک اولیه "شمسعلی تربو فرزند بخشعلی"

۸- تقاضای "خدایار تربو" فرزند "شمسعلی" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه باغ" بمساحت "۳'۸۱۸،۶۸" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۲۷۷" فرعی از "۱۴۷" اصلی واقع در بخش "۴" خروجی از مالکیت مالک اولیه "محمد موسیوندو علی صفرشمشه"

۹- تقاضای "خدایار تربو" فرزند "شمسعلی" نسبت به "شش‌دانگ یک قطعه زمین مزروعی" بمساحت "۷۳'۳۹،۰۴" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۲۳۱" فرعی از "۱۵۵" اصلی واقع در بخش "۳" خروجی از مالکیت مالک اولیه "شمسعلی تربو فرزند بخشعلی"

۱۰- تقاضای "نرگس گودرزی" فرزند "اردشیر" نسبت به ۱،۵ دانگ مشاع از شش‌دانگ یکباب ساختمان مسکونی "فرزانه گودرزی فرزندحسین نسبت به سه دانگ مشاع ازشش‌دانگ یکباب ساختمان مسکونیزینب عزیزاده فرزند محمدنسبت به ۱،۵ دانگ مشاع از شش‌دانگ یکباب ساختمان مسکونی بمساحت "۱۷۷،۰۳" مترمربع مجزی شده از پلاک شماره "۱۴۴۹۶" فرعی از "۷۳" اصلی واقع در بخش "۳" خروجی از مالکیت مالک اولیه "ورثه محمدحسین روغنی فرزند جعفر"

تاریخ انتشار نوبت اول : (۱۴۰۳،۱۱،۰۸)
شناسه آگهی۱۸۶۷۰۲۶ محمد آجرلو-سرپرست اداره ثبت اسناد و املاک بروجرد