مطلبی که باید خواند ؛

تفاوت رهبر و مدیر چیست

مدیریت و رهبری دو مفهوم کاملا مجزا هستند، اما هر دو با هم ارتباط دارند. به واسطه‌ی همین ارتباط است که درک این دو واژه و تمایز میان آنها، گاهی منجر به ابهام می‌شود، چون کسانی هستند که یا ویژگی‌های رهبر و مدیر را با هم دارند، یا اینکه از آنها انتظار می‌رود در یک سِمت، رهبری و مدیریت را با هم انجام دهند. در تعاریفِ سنتی، مدیریت تماما درباره‌ی برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل کردن است. اما دیگر امروزه تعاریف سنتی کاربردی ندارند. نیروی کار امروز با گذشته متفاوت است، آنها نگاه منتقدانه به پدیده‌ی مدیریت دارند و انتظارات و توقعات مردم نیز از رهبر و مدیر افزایش یافته است. کارمندان دیگر فقط با هدف دریافت حقوق کار نمی‌کنند و اگر در شغل‌شان رشد و ترقی صورت نگیرد، به آن شغل پایبند نخواهند بود. حال با وجود این تغییرات، تعریف امروزی رهبر و مدیر چیست و اصولا این دو چه تفاوتی با هم دارند؟ این مقاله به شرح تفاوت رهبر و مدیر می‌پردازد و تعاریف سنتی آنها را به چالش می‌کشد.

تفاوت رهبر و مدیر

سال‌ها است که به ما آموزش داده‌اند مدیریت به پیش‌بینی، بودجه‌بندی، برنامه‌ریزی و کنترل مربوط می‌شود. مدیران هم برای مدیریت آموزش داده شده‌اند، نه رهبری.

سرپرستان جدید و پیشکسوتان کهنه‌کار عرصه‌ی مدیریت، آموزش دیده‌اند: چگونه کاری را به زیردستان‌شان محول کنند، چگونه کار اعضاء گروه را ارزیابی نمایند، چگونه به دیگران مشاوره‌ی عملکرد دهند و چگونه کارکنان را استخدام یا اخراج کنند. تمام مواردی که درباره‌ی مدیریت به ما آموزش داده‌اند بر این فرض استوار است که مدیر می‌داند که چه باید بکند و تصمیم‌گیرنده‌ی نهایی است.

امروزه ما به این نتیجه رسیده‌ایم که نگاه سنتی به وظایف مدیر برای محیط‌های کاری هزاره‌ی جدید، کاملا ناقص و خام است.

پذیرفتن مسئولیت گروهی از افراد و موفقیت آنها، گذشته از رفاه و پیشرفت حرفه‌ای هر یک از آنها، مأموریت بزرگی است. رهبری، ارتباط بسیار کمی با کنترل کردن، بودجه‌بندی و غیره دارد. رهبری ارتباط اندکی با محول کردن کار و ارزیابی آن دارد.

نگاه سنتی ما به مدیریت وظیفه-محور و ماشینی است. ما در آن جهان‌بینی، به موضوعاتی از این دست فکر نمی‌کنیم: اعضاء گروه من چگونه موقعیت‌شان را حفظ می‌کنند؟ آیا آنها زیر فشار هستند؟ آیا آنها احساس خوبی نسبت به آینده و انرژی گروه دارند؟

ما تا پیش از این، تصور می‌کردیم انرژی اعضاء گروه، عاملی در موفقیت گروه نیست، اگرچه هر کسی که تا به حال در هر نوع گروهی بوده باشد، می‌داند انرژی گروه (که به آن سطح اعتماد هم می‌گویند)، اصل و اساس کار است!

شاید بتوان با رویکرد چماق و هویج افراد را برای مدتی به کار واداشت، اما در نهایت، اگر آنها دل به مأموریت‌شان، به مدیرشان و به یکدیگر ندهند، گروه آسیب دیده و انرژی‌اش را از دست خواهد داد. این اتفاق حتمی است! امروزه می‌دانیم که رهبریِ توأم با اعتماد و هم‌دلی، نه تنها مؤثرترین روش رهبری یک گروه، بلکه سودآورترین روش اداره‌ی یک شرکت است.

در اینجا به پنج اختلاف بزرگ میان مدیران و رهبران می‌پردازیم. اگر شما هم‌اکنون نقش رهبر را بر عهده دارید یا آرزوی داشتن چنین سمتی را در سر می‌پرورانید، به اقداماتی فکر کنید که در هر یک از این حوزه‌ها می‌توانید انجام دهید.

مأموریت

تفاوت رهبر و مدیر در ماموریتی که دارند

در دیدگاه سنتی درباره‌ی مدیریت، کار یک مدیر شبیه راه‌اندازی یک دستگاه است، دستگاهی در قالب مثلا یک دایره‌ی اعتبارات صنفی یا گروهی از برنامه‌نویسان. مدیر هر دستگاه، مسئول ورودی‌ها و خروجی‌های مشخص شده و نتایج مورد انتظار آن خواهد بود. کار مدیر، حفظ عملکرد یک‌نواخت این دستگاه است.

در این جهان‌بینی، افراد گروهی که مدیر بر آنها نظارت دارد، در اصل همان اجزاء دستگاه هستند. این اجزاء قابل تعویضند. بعد از سپردن نقش به آنها، وظیفه‌ی افراد ایفای آن نقش (به کار انداختن قطعه‌ی خودشان در دستگاه) طبق اهداف و استانداردهایی است که پیش از آنها وجود داشته و بعد از آنها نیز وجود خواهد داشت. فرض بر این است که خود دستگاه، مهم‌تر و قدرتمندتر از همه‌ی کسانی است که در راه‌اندازی آن نقش دارند.

دیدگاه رهبری درست برعکس دیدگاه مدیریت است! انرژی گروه شما به اهداف شما، نیرو می‌بخشد.

دستگاه می‌تواند هر زمان که منطقی به نظر می‌رسد، تغییر کند، حتی اگر این تغییر چند بار در روز باشد. شاید دستگاه شما باید تغییر کند، یا اینکه زمان دور انداختن آن و اختراع دستگاه جدیدی رسیده باشد. مسئله اینجاست که خلاقیت در دست انسان‌ها است، نه دستگاه‌ها.

رهبران تا جای ممکن به افراد اجازه می‌دهند وظایف‌شان را مطابق با قابلیت‌های خودشان طرح‌ریزی کنند.

هدف یک رهبر این نیست که یک فرآیند ماشینی بی‌عیب و نقص را بارها و بارها تکرار کند.

رهبر و اعضای گروهش، یک مأموریت دارند. همه‌ی آنها می‌دانند مأموریت چیست و چه نقشی در آن دارند. شاید مأموریت شما این باشد که فرآیندهای قدیمی سازمان خود را با فرآیندهای جدید جایگزین کنید تا سریع‌تر و ساده‌تر کار را جلو ببرید. اعضای گروه شما، جدای این واقعیت که شغلی دارند و نیازمند دریافت حقوق هستند، می‌دانند نوسازی سازمان برای مشتریان، برای خودشان و برای شرکت چه معنایی دارد.

هر مأموریتی نقطه‌ی آغازین، میانی و پایانی دارد، فرقی نمی‌کند مأموریت چه باشد. وقتی مأموریتی را تمام می‌کنید، مأموریت جدیدی شروع خواهد شد.

شاید مأموریت شما اجرای یک نمایش یا اختراع

یک تله‌موش بهتر باشد. رهبری جدا از مأموریت خاصی که افراد نسبت به آن هیجان دارند، نیست. بدون مأموریت، هدفی وجود ندارد که گروه‌تان را برای رسیدن به آن رهبری کنید! بدون مأموریت، هدف شما چه خواهد بود؟

چه کسی از انجام یک کار تکراری، روز به روز و سال به سال، هیجان‌زده می‌شود؟ هیچ‌کس جز عده‌ای مدیر که از این زنجیره‌ی تکراری، ثروتی می‌اندوزند. مأموریت باید چیزی بیش از این باشد. بخشی از کار یک رهبر، کشف رابطه‌ی میان مأموریت کلی گروه با مأموریت فردی هر یک از اعضاء گروه است.

به همین علت است که ما از درک منبع قدرت در محل کار صحبت می‌کنیم، خواه این درک به معنای استفاده از بخش متفاوتی از مغزتان باشد یا آموزش چیزی که می‌دانید یا عنصر دیگری که برای‌تان مهم است. همه‌ی ما به منبع قدرت در محل کار نیاز داریم، شایستگی آن را هم داریم!

خودآگاهی

در نگاه سنتی به مدیریت (دستور و کنترل)، لازم نیست مدیر در آینه نگاه کند، اما در حیطه‌ی رهبری، رهبر باید این کار را هر روز انجام دهد (به عبارتی، کور خود و بینای زیردستان نباشد).

رهبر کسی است که از مشغله‌های فکری‌اش فاصله می‌گیرد تا عملکرد خودش را هم ارزیابی کند، نه اینکه زیر سلطه‌ی احساساتش باشد، به ویژه احساس ترس.

ترس باعث می‌شود مدیران کنترل‌شان را از دست بدهند و دست به اقدامات بی‌محابا بزنند. ترس، برخی از مدیران را وادار می‌کند بر سر زیردستان‌شان فریاد زده یا به اخراج تهدید کنند تا آنها دست به عصا راه رفته و خطایی انجام ندهند.

این نوع مدیریت رایج بوده، اما نقطه‌ی مقابل رهبری است. رهبران دارایِ اعتماد به نفس، بر پایه اعتماد دیگران را هدایت می‌کنند. آنها مجبور به تهدید کردن زیردستان‌شان نیستند. رهبر می‌تواند بگوید: «من تو را استخدام کردم و تو انتخاب کردی با من کار کنی، پس روشن است که هر دوی ما به هم اعتماد می‌کنیم و این خوب است، چون ما به این اعتماد نیاز داریم! من بدون ادراک تو را سرزنش نمی‌کنم، امیدوارم تو هم من را بدون ادراک سرزنش نکنی. ما درباره‌ی هر چیزی که لازم باشد صحبت خواهیم کرد. تو کار خودت را بهتر از من می‌شناسی. من از تو می‌آموزم و امیدوارم تو هم از من چیزهایی بیاموزی.»

رهبران می‌دانند همیشه حق با آنها نیست. آنها به اندازه‌ی کافی عزت نفس دارند که بگویند: «من هفته‌ی پیش اینو گفتم؟ حتما قهوه‌ی صبحم رو نخوردم که اشتباه کردم، چون منظور من این چیزی نبود که گفتم. نه، اون کاری که گفتم نکن. درست میگی، کاری که به نظرت از همه بهتره انجام بده. ممنون که این نکته رو یادآوری کردی. هر وقت از این حرفای عجیب زدم، به من هشدار بده. ممنون میشم!»

خطر و اعتماد

اعتماد کردن به کسی که عاشقش نیستید یا رابطه‌ی خویشاوندی با او ندارید، مستلزم ریسک‌پذیری است. در دیدگاه پذیرفته‌شده و البته سنتی مدیریت، چنین خطری وجود ندارد، چون مدیر به واسطه‌ی موقعیتش، از اختیار تام برخوردار است. در دیدگاه امروزی رهبری، این خطر احساس می‌شود. شما ممکن است اشتباه کرده و به فردی اعتماد کنید. این راه را باید یاد بگیرید. اگر به اندازه‌ی کافی به خودتان اعتماد نداشته باشید تا بتوانید به اطرافیان‌تان اعتماد کنید، هرگز چیزی یاد نخواهید گرفت.

رهبری مستلزم اتکا کردن به دیگران است، بدون اینکه در عوضِ کاری که می‌خواهید فرد دیگری برای‌تان انجام دهد، او را تهدید کنید یا به او وعده‌ی پاداش بدهید.

شما به عنوان رهبر، باید از یک‌سو به غرایز دیگران و از سوی دیگر به خودتان ایمان داشته باشید تا بتوانید به دیگران هم اعتماد کنید. این کار برای بسیاری از مدیران دشوار است و در جلسات آموزش مدیریت، باید بیشتر درباره‌ی آن صحبت شود.

باید به این نگرانی مدیران پاسخ داده شود که گاهی اوقات، صاحب اختیار نبودن، رئیس نبودن و فرمان را به دست افراد باهوش گروه دادن، چه عواقبی می‌تواند داشته باشد.

یادگیری دوطرفه

رهبری مبتنی بر اعتماد و یادگیری است. وقتی تیم شما از جذابیت و روحیه‌ی خوب گروهی برخوردار باشد، یادگیری ملموس‌تر خواهد شد. صحبت افراد گروه با هم رنگ و بوی دیگری خواهد گرفت: «من تازه یادم اومد می‌تونیم از ایده‌ی تو واسه‌ی بروشور کالا، یک ویدئوی عالی هم بسازیم! دوست داری تو این زمینه هم همکاری کنی؟» تمام هزینه‌ای که باید برای به‌وجدآوردن دوباره‌ی افراد در محیط کار انجام داد، اعتماد کردن است. افراد، نگرانِ به اشتراک گذاشتن ایده‌های‌شان هستند، چون اعتماد ندارند که ایده‌های‌شان با دقت و حوصله بررسی شود. باید بدانیم نداشتن اعتماد، ضعف کارمند ایده‌پرداز نیست.

ما بهترین درس‌ها را از تجربیات‌مان می‌آموزیم و یکی از بهترین مصادیق ضرب‌المثل قدیمیِ «مارگزیده از ریسمان سیاه و سفید می‌ترسد» در محیط کار است.

اگر سطح اعتماد در گروه شما آن‌قدر پایین است که امکان همکاری فراهم نمی‌شود، باید به عنوان مدیر، موانع اعتماد را شناسایی کنید و آنها را از بین ببرید.

شاخک‌های افراد همه مسائل را در نظر دارند. وقتی آنها به شما، به شرکت و به یکدیگر اعتماد نکنند، این به آن معناست که شما در سمت مدیر باید اعتمادسازی کنید!

وقتی سطح اعتماد گروه مطلوب باشد، جوّ کاری به گونه‌ای خواهد شد که شما از زیردستان می‌آموزید، آنها از شما می‌آموزند و همگی شما از یکدیگر خواهید آموخت.

اگر مدیر، همواره بخواهد متخصص همه مسائل باشد، به مشکل خواهد خورد. با این کار، یک عمر تجربه، دانش و دوراندیشی باارزش اعضای دانای گروه به هدر رفته، در حالی که می‌توانست ابزار مقابله با چالش‌های سازمان باشد.

حرف بزنید و نظرتان را صریح و روشن بیان کنید

آخرین تفاوت رهبر و مدیر این است که در مکتب قدیم، نیازی به حرف زدن مدیر و بیان نظرات صریح او نیست.

در جلسات آموزش مدیریت هرگز به شما یاد نمی‌دهند که «مسائلی که رئیس‌تان دوست ندارد بشنود را به او بگویید ولی اگر که می‌خواهید پیشرفت کنید و اعتبارتان بالا برود، باید این کار را انجام دهید.»

بله! از این موارد صحبت نمی‌شود. در این جلسات آموزشی، درباره‌ی بخش‌های حساس، مبهم و پیش پاافتاده‌ی رهبری صحبت نمی‌شود. اینها را باید خودتان بیاموزید.

اکنون با این واقعیت روبرو شدیم و همه‌ی ما از این حقیقتِ شگرف آگاهیم که سر کار رفتن به این معنا نیست که شخصیت‌تان را پشت در جا بگذارید.

با اینکه در محل کار، از همه طرف در گوش ما می‌خوانند که صدای‌مان درنیاید و با همان سیستم و طرز تفکر معیوب سر کنیم، ما مجبور نیستیم به این پیام‌ها گوش دهیم. شاید بتوانید مدتی ساکت بمانید، چون تحمل نمودن شرایط، آسان‌تر از بحث کردن با کسانی است که در آخر، برچسب «دردسرساز» را به شما می‌زنند، اما خیلی زود این فکر به ذهن‌تان می‌رسد که به حرف بیایید.

چاره‌ای جز ابراز احساس‌تان ندارید، اگر این کار را نکنید، این احساس به شما دست خواهد داد که در قبال گرفتن حقوق، شخصیت واقعی‌تان را پنهان کرده‌اید و نقش کسی را بازی می‌کنید که در مقایسه با خود واقعی‌اش، باهوش و انسان نیست. بالاخره روزی از این معامله خسته می‌شوید. شما آن‌قدر قدرت دارید که نخواهید یک آدم بی‌دست‌وپا باشید. اگر در کار با مشتریان و سهام‌داران در ارتباط هستید، سکوت شما به نفع آنها هم نیست، بنابراین از موضوعاتی که به شدت نیاز به بحث و بررسی دارند، صحبت کنید.

خیلی شفاف صحبت کنید! این ویژگی رهبران است. هر کس می‌تواند رهبر و مدیرعامل کار خودش باشد. شما گرداننده‌ی زندگی و کار خودتان هستید.

رؤیای شما چیست؟ نخستین گام شما در رسیدن به آن چیست؟

اخبار

قوانین جهانی موفقت برایان تریسی
(قسمت ششم)

قانون اشتیاق

از طرفین معامله ، آنکه از خود اشتیاق بیشتری نشان می دهد امکان کمتری برای بدست آوردن بهترین قیمت دارد. شما تنها در صورتی می توانید معامله را انجام دهید که بتوانید در صورت نامطلوب بودن قیمت از خیر معامله بگذرید.

۶۲-قانون عمل متقابل

مردم ذاتا عادل هستند و حاضرند در مقابل لطفی که به آنها می کنید متقابلا پاداش شما را بدهند . در معامله با دادن امتیازات کوچک می توانید در عوض امتیازات بزرگتری بدست آورید.

۶۳-قانون عدم ختم معامله

هیچ معامله ای تمام شده نیست . اگر اطلاعات جدیدی بدست آوردید که باعث شد از شرایط معامله راضی نباشید از طرف دیگر معامله بررسی مجدد شرایط را تقاضا کنید.

۶۴-قانون وفور نعمت

ما در جهانی سرشار از نعمت زندگی می کنیم ، جهانی که در آن گنجینه ی عظیمی از ثروت برای تمام کسانی که طالب آن هستند وجود دارد. برای دستیابی به استقلال مالی همین امروز برای افزایش ثروت خود تصمیم بگیرید و سپس همان کاری را انجام دهید که دیگران پیش از شما برای رسیدن به همین هدف انجام داده اند.

۶۵-قانون معاوضه

پول وسیله ی معاوضه ی خدمات و تولیدات یک نفر است با خدمات و تولیدات شخص دیگر . میزان درآمد شما در هر زمان بازتاب ارزشی است که دیگران برای کار شما قائل هستند .

۶۶-قانون سرمایه

سرمایه عبارت از دارایی هایی است که می توان برای تولید پول نقد از آن استفاده کرد . باارزش ترین دارایی شما توانایی کسب درآمد است . منابع جسمانی ، ذهنی و عقلانی شما که مرتبا در حال رشد و تغییر است سرمایه ی شخصی شماست .

۶۷-قانون پس انداز

همیشه اول از همه حق خودتان را بدهید . آزادی مالی از آن کسانی است که همیشه حداقل ده درصد از درآمد خودرا پس انداز می کنند. اگر نمی توانید پول پس انداز کنید ، استعداد ثروتمند شدن ندارید .

۶۸-قانون نگهداری

اینکه چقدر درآمد داریم مهم نیست ، بلکه نکته ی مهم اینست که چه مقدار از آن را می توانید نگه دارید. افراد موفق وقتی که درآمد خوبی دارند پس انداز می کنند و در نتیجه وقتی درآمد کمی دارند پشت گرمی مالی دارند.

۶۹-قانون پارکینسون

مخارج معمولا آنقدر افزایش پیدا می کند تا اینکه به میزان درآمد برسد به همین دلیل است که اکثر مردم هنگام بازنشستگی فقیر هستند.

برای اینکه ثروتمند شوید باید مخارجتان کمتر از درآمدتان باشد و باقیمانده را پس انداز کنید.

۷۰-قانون سرمایه گذاری

قبل از سرمایه گذاری تحقیقات لازم را به عمل آورید. هنگامی که مشغول انجام تحقیقات مقدماتی برای سرمایه گذاری هستید وقت کافی صرف این کار کنید،

درست همانطور که پس از سرمایه گذاری برای پول درآوردن وقت صرف می کنید.

هرگز خود را بطور ناگهانی درگیر یک سرمایه گذاری غیر قابل برگشت نکنید.

ابلاغ

بدین وسیله به آقای علیجان کرمی فرزند عزیز کد ملی ۴۹۴۹۴۱۵۳۶۰ صادره از کرمانشاه ساکن سید خندان خیابان شهید کابلی دبستان سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح ابلاغ می شود که آقای احسان مرادی جهت وصول مبلغ ۵۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال به استناد چک شماره ۵۷۹۷۱۱ علیه شما اجرائیه صادر نموده و پرونده اجرائی فوق در این اداره تشکیل و طبق گزارش مامور محل اقامت شما به شرح متن سند شناخته نشده لذا بنا به تقاضای بستانکار طبق ماده ۱۸ آئین نامه اجرا مفاد اجرائیه فقط یک مرتبه در یکی از روزنامه های کثیرالانتشار محلی آگهی می شود و چنانچه ظرف مدت ده روز از تاریخ این آگهی که روز ابلاغ محسوب می گردد نسبت به پرداخت بدهی خود اقدام ننماید عملیات اجرائی جریان خواهد یافت.

عبدالقادر قادری - مسئول واحد اجرای اسناد رسمی ناحیه یک کرمانشاه

++

ابلاغ

بدین وسیله به آقای سعید رضا فخاری فرزند جعفر به شماره شناسنامه ۱۰۳۲۷ صادره از کنگاور ساکن بلوار کد پستی ۶۷۱۵۱۳۲۵۱ ابلاغ می شود که آقای رضا خسروی جهت وصول مبلغ هشتاد میلیون ریال به استناد چک شماره ۲۲۸۵۴۷ علیه شما اجرائیه صادر نموده و پرونده اجرائی به کلاسه ۹۵۰۰۸۴۲ در این اداره تشکیل و طبق گزارش مورخ ۱۳۹۵/۷/۲۴ مامور پست محل اقامت شما به شرح متن سند شناخته نشده لذا بنا به تقاضای بستانکار طبق ماده ۱۸ آئین نامه اجرا مفاد اجرائیه فقط یک مرتبه در یکی از روزنامه های کثیرالانتشار محلی آگهی می شود و چنانچه ظرف مدت ده روز از تاریخ این آگهی که روز ابلاغ محسوب می گردد نسبت به پرداخت بدهی خود اقدام ننماید عملیات اجرائی جریان خواهد یافت.

قادری - مسئول واحد اجرای اسناد رسمی ناحیه یک کرمانشاه

++

ابلاغ داوری

پرونده کلاسه ۹۵۰۳۴۳ خواهان:فاطمه کودرزی خوانده:ابوالفضل حسنلوییام خواسته:طلاق متن داوری به آقای ابوالفضل حسنلو پیام نظر به اینکه به حکایت پرونده بین زوجین خوف شقاق وجود دارد به موجب آیه شریفه ۳۶ سوره نساء و آئین نامه اصلاح بند طلاق مصوب سال ۷۱ ۱۳مجمع تشخیص مصلحت نظام اعلام می گردد تا هریک از طرفین ظرف مهلت ۷ روز پس از ابلاغ یک نفر داور واجد شرایط مندرج در ماده ۴ آئین نامه اجرایی تبصره یک ماده واحده مزبور که فرد نامبرده را مسلمان و نسبتاً آشنا به مسایل شرعی و خانوادگی و اجتماعی و دارای حداقل سن ۴۰ سال متأهل و متعهد باشد و اشتهار به فسق و فساد نداشته باشد را معرفی نماید دفتر مقرر است به طرفین ابلاغ و با شرایط لازم نسبت به انتخاب داور اقدام نمایند و دادگاه رسماً در غیر معرفی از طرف آنها داور را منسوب خواهد نمود.

مدیردفتر دادگاه حقوقی شعبه دوم حقوقی ملارد-سلمانی م/الف:۳۰۵۹

++

آگهی ابلاغ دادخواست ووقت رسیدگی

کلاسه پرونده:۱۳۱/۵/۹۵ ح خواهان :تعاونی اعتبار ثامن الائمه کد ۴۱۱ با وکالت غزوه صبوری زاده به نشانی :خرمشهر-مطهری روبروی بازار طبقه فوقانی داروخانه دکتر مریدی خوانده:۱-مرتضی دشتستان حیدرزاده ۲-شهرام چرومی ۳-عیدی دشتستان حیدرزاده۴-عبدالعزیز فرحانی اصل خواسته :مطالبه وجه مرجع رسیدگی :شعبه ۵شورای حل اختلاف آبادان وقت رسیدگی:۹۵/۱۰/۱۲ ساعت ۹صبح خواهان دادخواستی به خواسته فوق به طرفیت خوانده تقدیم این شعبه نموده اند که تحت کلاسه ۱۳۱/۵/۹۵ح به ثبت رسیده وبارعایت اینکه خوانده مجهول المکان می باشد به استناد ماده ۷۳ قانون آیین دادرسی مدنی آگهی ابلاغ دادخواست وضمایم آن و وقت رسیدگی برای یک نوبت در روزنامه کثیر انتشار آگهی می گردد خوانده میتواند قبل از تاریخ رسیدگی به شعبه مراجعه واصل دادخواست وضمایم آن را تحویل بگیرد.

رئیس شعبه ۵ شورای حل اختلاف آبادان

++

آگهی ابلاغ دادخواست ووقت رسیدگی

کلاسه پرونده:۱۳۲/۵/۹۵ ح خواهان :تعاونی اعتبار ثامن الائمه کد ۴۱۱ با وکالت غزوه صبوری زاده به نشانی :خرمشهر-مطهری روبروی بازار طبقه فوقانی داروخانه دکتر مریدی خوانده:۱- بلقیس طاهری سرتشنیزی ۲-کوروش دیدار۳-سارا با واری زاده خواسته :مطالبه وجه مرجع رسیدگی :شعبه ۵شورای حل اختلاف آبادان وقت رسیدگی:۹۵/۱۰/۱۲ ساعت ۹:۳۰صبح خواهان دادخواستی به خواسته فوق به طرفیت خوانده تقدیم این شعبه نموده اند که تحت کلاسه ۱۳۲/۵/۹۵ ح به ثبت رسیده وبارعایت اینکه خوانده مجهول المکان می باشد به استناد ماده ۷۳ قانون آیین دادرسی مدنی آگهی ابلاغ دادخواست وضمایم آن و وقت رسیدگی برای یک نوبت در روزنامه کثیر انتشار آگهی می گردد خوانده میتواند قبل از تاریخ رسیدگی به شعبه مراجعه واصل دادخواست وضمایم آن را تحویل بگیرد.

رئیس شعبه ۵ شورای حل اختلاف آبادان

++

مفقودی

سند کمپانی، برگ سبز، کارت شناسایی خودرو، تسلسل اسناد و پلاکت سینی موتور خاور بنز ۶۰۸ با شماره پلاک ۸۳۳ ایران ۱۸ ع ۴۸ با شماره موتور ۳۳۴۹۱۰۱۰۰۲۷۵۰۲ و شماره شاسی ۱۵۳۶۳۷۴۰۵۱۱۴۲۷ مفقود گردیده و از درجه اعتبار ساقط می باشد.

دادنامه

پرونده کلاسه ۹۵۰۹۹۸۸۳۱۰۵۰۰۵۰۲ شعبه سوم دادگاه خانواده شهرستان کرمانشاه تصمیم نهایی شماره خواهان: خانم سحر نوری وش فرزند عیسی به نشانی کرمانشاه- جعفرآباد- خ ابوذر- کبو آزادی- پلاک۵ خوانده : آقای حبیب اله شهبازی فرزند شهباز به نشانی کرج- حصارک- میدان دانشگاه- کوی دانش پرور- بن بست۲- پلاک ۱۴-خواسته: طلاق به درخواست زوجه رای دادگاه در رابطه با دعوی خواهان خانم سحر نوری وش به طرفیت آقای حبیب اله شهبازی به خواسته طلاق به علت عسر و حرج و تخلف زوج از شروط ضمن و ازدواج مجدد زوج دادگاه با ملاحظه اوراق و محتویات پرونده و نظر به اینکه به موجب سند نکاحیه شماره ۷۰۱۲۲۸ دفتر ازدواج۶۸ کرمانشاه وجود علقه زوجیت و رابطه نکاح به نحو دائم بین زوجین ثابت و مسلم است و با توجه به تحقیقات به عمل آمده که حسب اعلام ثبت احوال زوج همسر دیگری اختیار نموده و حسب اظهارات گواهان مدت طولانی است که زوج زوجه را رها و مجهول المکان است و نظر به اینکه تلاش دادگاه و داوران به منظور حصول سازش و اصلاح ذات البین مثمر ثمر واقع نشده و حسب نظریه تقدیمی از ناحیه داوران توفیقی برای سازش حاصل نگردیده است فلذا با توجه به مراتب مذکور و با عنایت به نظریه قاضی محترم مشاور به شرح مضبوط و منعکس در پرونده دادگاه دعوی مطروحه را وارد و ثابت دانسته و با استناد به ماده ۱۱۲۹ از قانون مدنی و مواد ۲۶و۲۷ و۲۸و۲۹و۳۳ از قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۹۱ حکم به محکومیت زوج و الزام وی به طلاق زوجه خانم سحر نوری وش صادر و اعلام می دارد. و براین اساس به زوجه اجازه داده می شود پس از قطعیت حکم با مراجعه به یکی از دفاتر رسمی طلاق و جری تشریفات شرعی و قانونی ضمن بذل کل مهریه اش به میزان ۱۳۷۵ عدد سکه بهار آزادی خود را به طلاق خلع مطلقه نماید. ضمنا کلیه محاضر رسمی طلاق نیز به نمایندگی ماذون در ثبت طلاق (در صورت امتناع زوج از حضور در دفتر طلاق و ثبت آن) می باشند. زوجین فاقد فرزند مشترک می باشند و حسب الاقرار زوجه غیر حامل است. لیکن ارائه گواهی مبنی بر وجود یا عدم وجود جنین به دفتر طلاق الزامی می باشد. ایضا زوجه از حیث جهیزیه ادعایی ندارد و زوجه تمامی حقوقات مالی دیگر خود اعم از نفقه و اجرت المثل و غیره را بذل نموده است. مدت اعتبار حکم طلاق شش ماه پس از تاریخ ابلاغ رای فرجامی یا انقضای مهلت فرجام خواهی است. رای صادره غیابی و ظرف مدت بیست روز قابل واخواهی در همین شعبه و پس از آن ظرف مدت بیست روز قابل تجدیدنظرخواهی در محکمه تجدیدنظر استان می باشد.

رضا کریمی -رئیس شعبه سوم دادگاه خانواده کرمانشاه

++

آگهی ابلاغ

شاکی جعفر محبی و غیره شکوائیه ای علیه متهم محمد کاکاوندی معروف به محمد لشغالی به دائر به قدرت نمایی با چاقو و اخلال در نظم و آسایش عمومی و مشارکت در تخریب تقدیم دادگاه های عمومی شهرستان صحنه نموده که جهت رسیدگی به شعبه ۱۰۱ دادگاه کیفری دو شهر صحنه(۱۰۱ جزایی سابق) واقع در شهرستان صحنه- خیابان نیروی انتظامی ارجاع وبه کلاسه ۹۴۰۹۹۸۸۴۴۴۳۰۰۷۲۲ ثبت گردیده که وقت رسیدگی آن ۱۳۹۵/۱۰/۰۱ و ساعت ۸،۳۰ تعیین شده است به علت متواری بودن متهم ودر خواست خواهان/شاکی وبه تجویز ماده ۳۴۴قانون آیین دادرسی دادگاه های عمومی وانقلاب در امور کیفری و دستور دادگاه مراتب یک نوبت در یکی از جراید روزنامه کثیر الانتشار آگهی می شود تا متهم پس از نشر آگهی و اطلاع از مفاد آن به دادگاه مراجعه و ضمن اعلام نشانی کامل خود نسخه ای از کیفرخواست را دریافت و در وقت مقرر فوق جهت رسیدگی حاضر گردد

احمدیان –رئیس شعبه ۱۰۱ دادگاه کیفری دوشهر صحنه(۱۰۱ جزایی سابق)

++

رای شورا

شماره پرونده: ۷۹۷/۹۵/ش ۳۰ شماره دادنامه ۹۵/۷/۱۰۸۰۱ تاریخ رسیدگی : ۹۵/۷/۶

مرجع رسیدگی : شورای حل اختلاف کرمانشاه (شعبه ۳۰ مجتمع امام خمینی (ره)

خواهان : روح اله کاظمی به نشانی: کرمانشاه جعفرآباد خیابان شریعتی کوچه سعدی پلاک۵ خوانده : حمید میرزایی مجهول المکان خواسته : مطالبه یک فقره چک به مبلغ پنجاه میلیون ریال برابر شماره ۵۰۳۹۷۵۷۵ در عهده بانک ملت گردشکار: خواهان دادخواستی به شرح فوق به طرفیت خوانده تقدیم پس از ارجاع و ثبت به کلاسه ۷۹۷/۹۵/ش ۳۰ و جری تشریفات مقرر قانونی قاضی شورا با مطالعه اوراق پرونده و مداقه نظر در یکایک آنها و ملاحظه نظر مشورتی سرانجام ختم رسیدگی را اعلام و با استعانت از خداوند قادر متعال بشرح آتی انشاء رای می نماید. رای قاضی شورا در خصوص دعوی روح اله کاظمی بطرفیت حمید میرزایی بخواسته مطالبه مبلغ پنجاه میلیون ریال مستند به یک فقره چک به شماره ۵۰۳۹۷۵۷۵ در عهده بانک ملت نظر به اینکه مستندات یاد شده بر اشتغال ذمه خوانده به میزان خواسته دلالت داشته و نامبرده علی رغم ابلاغ قانونی در جلسه رسیدگی مقرر حضور نیافته و نسبت به دعوا و مستندات آن ایراد و اعتراض موثری به عمل نیاورده و دلیلی بر پرداخت دین و برائت ذمه خویش ابراز ننموده است نظر به آنچه اشاره شد قاضی شورا با استصحاب بقاء دین استحقاق خواهان بر مطالبه خواسته را ثابت تشخیص داده و مستند به ماده ۱۸ ناظر به ماده ۹ قانون شوراهای حل اختلاف مصوب ۱۳۹۴ و مواد ۱۹۸ و ۵۲۲ قانون آیین دادرسی مدنی و مواد ۳۰۷و۳۰۹و۳۱۰و۳۱۳ قانون تجارت رای بر محکومیت خوانده به پرداخت مبلغ پنجاه میلیون ریال به عنوان اصل خواسته و پرداخت خسارت تاخیر تادیه از تاریخ سررسید ۹۴/۵/۱۵ لغایت اجرای حکم براساس شاخص قیمت ها (قابل محاسبه در اجرای احکام و هزینه دادرسی یک میلیون و سیصد و بیست هزار ریال در حق خواهان صادر و اعلام می نماید رای صادره غیابی است و ظرف ۲۰روز پس از ابلاغ قابل واخواهی در این شعبه و ۲۰ روز پس از آن قابل تجدیدنظر نزد دادگاه های عمومی حقوقی شهرستان کرمانشاه می باشد.

عبدی –قاضی شورای حل اختلاف مجتمع امام خمینی(ره) کرمانشاه

مزایده اموال منقول

پرونده کلاسه ۹۵۰۲۶۷ به موجب اجراییه صادره از شعبه اجرای احکام مجتمع شهید قدوسی له قاسم فرزین دوست علیه مهران قنبرپور. محکوم علیه محکوم است به پرداخت مبلغ ۱۲/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال اصل خواسته ودر حق محکوم له و مبلغ۵درصدریال نیم عشر دولتی صندوق دولت چون نامبرده در موعد مقرر قانونی مفاد حکم را اجرا نکرده است حسب تقاضای محکوم له اموال منقول محکوم شرح زیربه وسیله این مرجع توقیف و توسط کارشناس رسمی / خبره دادگستری ارزیابی گردیده است و مقرر است از مزایده درتاریخ ۹۵/۱۰/۱ از ساعت ۱۳/۳۰الی پایان در محل دفتر اجرای احکام مدنی به فروش برسد ، مزایده از قیمت ۹۵/۰۰۰/۰۰۰ریال شروع می شود و مال متعلق بکسی است که بالاترین قیمت را پیشنهاد نماید. قیمت مزایده بصورت وجه نقد یا چک بانکی (تضمین شده) فی امجلس از پرونده مزایده دریافت می شود. الباقی وجه ظرف مبلغی که از سوی این مرجع تعیین می گردد و حداکثر یک ماه از تاریخ مزایده تجاوز نخواهد کرد از خریدار اخذ به نامبرده تحویل خواهد شد در صورتی که برنده مزایده در موعد مقرر بقیه بهای اموال را نیز دارد و پس از کسر هزینه مزایده به نفع ضبط و مزایده تجدید می گردد و در صورتی که روز مزایده مصادف با ایام تعطیل شود مزایده فردای اداری در ساعت تداری در همان ساعت و مکان برگزار می گردد. شکایت راجع به تخلف از مقررات مزایده ظرف یک هفته از تاریخ فروش به دادگاه داده می شود و قبل از مهلت مذکور یا قبل از اتخاذ تصمیم (در صورت وصول شکایت) مال به خریدار تسلیم نخواهد شد ضمناً ضابطین می توانند پنج روز قبل از مزایده به دفتر اجرا مرا