

مدیران میهمان



مدیران بایگانی شده!

نوشته هما یونفر یحیائی

یکی از مهم‌ترین اموری که امید می‌رود در دستور کار آقای رئیس جمهور جدید کشور قرار گیرد مربوط به نسل گذشته استادان، کارشناسان و مدیران کارآموده، صادق و شجاعی است که عده‌شان در سیستم آموزشی و اداری کشور معدود است و بیم آن می‌رود قبل از انتقال تجربیاتشان به نسل جدید و تربیت جانشینان صاحب صلاحیت، نسلشان منقرض شود!

لازمه پی بردن به اهمیت این موضوع بیان مقدمه‌های کوتاه و همچنین مرور جریانات حاکم بر سیستم اداری کشور در سالهای قبل و بعد از پیروزی انقلاب است.

خالی شدن سیستم آموزشی و اداری ما از استادان، کارشناسان، مدیران کارآموده و محروم شدن کشور از تجربیات ارزشمند آنها علل زیادی دارد که بصورت خلاصه سه مورد عمده آن را به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌دهیم:

- سپری شدن عمر خدمتی گروهی از آنان و رسیدن به سن بازنشستگی.

- بازنشسته و باز خرید کردن اجباری یا اخراج عده زیادی از آنها.

- تبعید عده‌ای از آنها به بایگانی‌ها و یا گوشه‌نشین کردن اجباری ایشان.

اگر با نگاهی ساده و قضاوتی سطحی در مورد این پدیده داوری کنیم می‌توانیم این اتفاقات را امری عادی تلقی کرده و دلایل زیر را در توجیه آنها برشمردیم:

اولاً بازنشستگی جزء نظام طبیعت است و در همه جوامع افراد باید پس از سپری شدن مدت زمان از قبل تعیین شده‌ای، اداره امور را به جوان‌ترها واگذار کنند و به استراحت که ضرورت دوران کهولت است بپردازند.

ثانیاً بازنشسته و باز خرید کردن زود هنگام، یا اخراج بعضی از نیروهای انسانی کارآمد نیز ناشی از سیاست دولت برای کاستن از تورم نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های دولتی و هدایت آنان به بازار کار و تولید در بخش‌های غیردولتی، یا نداشتن صلاحیت‌های اخلاقی و شغلی است.

ثالثاً می‌توان دور ماندن گروهی دیگر از این افراد را نیز امری طبیعی دانست و استدلال کرد که قطعاً این افراد نیروهای کارآمدی نبوده‌اند و به همین دلیل، مدیریت و دستگاه‌ها ناچار از خارج کردن آنها از صحنه‌های اجرایی حساس شده‌اند، و یا خود آنان به دلیل کاهلی و تن‌پروری گوشه عزلت گزیده‌اند.

یادآور شدیم که بازنشسته شدن بهنگام یا زود هنگام، باز خرید، اخراج و یا کنار گذاشتن افراد از مشاغل حساس به دلایل بر شمرده شده و مرسوم آن که به اشکال کم و بیش مشابهی در نقاط مختلف جهان به اجرا در می‌آید، امری است طبیعی و نمی‌تواند موضوعی برای دلمشغولی اداره‌کنندگان یا فرهیختگان جامعه باشد، ولی باید توجه داشت همانطور که تحقق چنین اموری در معنا و منظور مرسوم، سنجیده و به هنگام آن امری طبیعی تلقی می‌شود، چنانچه روال طبیعی نداشتن باشد و براساس

برنامه‌ریزی و اصول حساب شده‌ای پیش نرود می‌تواند ضایعات جبران ناپذیری به جامعه وارد سازد.

هدف این مقاله توجه به ظرافت‌های این مهم، و شکافتن زوایای پنهان و ناشناخته آن است:

اگر نظام حاکم بر سازمانهای اداری و آموزشی کشورهای موفق جهان در زمینه بکارگیری نیروی انسانی را مرور کنیم درمی‌یابیم دارای مراحل به شرح زیر است:

- استخدام نیروی انسانی با توجه به معیارها و صلاحیت‌های اخلاقی و علمی مورد نظر سازمان.

- آموزش‌های قبل یا در حین خدمت و گماردن آنها در اولین رده‌های شغلی مورد نظر.

- ترقی دادن آنان به رده‌های بالاتر سازمان که مستلزم گذشت زمان و ابراز شایستگی‌های لازم در پست‌های قبلی افراد است.

معمولاً هر شخص (به جز موارد استثناء) می‌تواند در صورت دارا بودن چنین شرایط و خصائلی مراحل شغلی را تا بالاترین رده‌ها طی کند و سرانجام با فرا رسیدن زمان بازنشستگی، و در حالیکه افراد دیگری در آن دستگاه اداری تربیت شده‌اند و آمادگی پذیرش مسئولیت او را دارند، از خدمت سازمان مرخص شود.

اگر ساختار نظام اداری کشورمان را در این مورد مرور کنیم با دو دوره زمانی مشخص، و با ویژگی‌های خاص مواجه می‌شویم:

اول- نظام حاکم بر سازمانهای اداری کشور قبل از پیروزی انقلاب:

در این موضوع نباید تردید کرد که نظام اداری ایران براساس روشهای وارداتی که عمدتاً اقتباس از کشورهای غربی است پایه‌گذاری شده است و لذا جا دارد با صراحت بگوئیم غربیان پایه‌گذار سیستم اداری نوین ایران بوده‌اند.

بنابراین در زمینه استخدام، ارتقاء شغلی و بازنشستگی نیروی انسانی از همان راه کارهایی استفاده می‌شد که در سیستم‌های اداری غربی معمول بوده است. یعنی استخدام نیروی انسانی براساس ضوابط از پیش تعیین شده‌ای انجام می‌شد که بموجب آنها افراد حائز شرایط اغلب

می‌توانستند بدون وابستگی به شخص یا مقامی به استخدام سازمانها درآیند.

البته لازم به یادآوری است که بودند افرادی که علیرغم نداشتن شرایط، به دلیل داشتن رابطه با این و آن فرد یا خاندان وارد سازمانهای اداری می‌شدند؛ و یا بودند افرادی که علیرغم داشتن شرایط لازم به دلیل سوابق سیاسی یا بقول آنان «امنیتی» از استخدام در دستگاههای اداری محروم می‌ماندند.

استخدام شدگان پس از سپری کردن دوره‌های آموزشی اولیه مشغول بکار می‌شدند. طی کردن مراحل شغلی معمولاً (صرفنظر از موارد استثناء) براساس تلاش شخص و ابراز لیاقت و نحوه تصدی او در سمتهای قبلی بود. البته این بدان معنا نیست که تمام اشخاص بدون داشتن صلاحیت مراحل ترقی را می‌گذراندند و یا برعکس همه آنان که استحقاق ترقی را داشتند بلکه ترقی را طی می‌کردند. ولی بسیاری از افرادی که دارای صلاحیت‌های علمی، تخصصی و اخلاقی بودند معمولاً با مانعی جدی برای ترقی تا رده‌های بالا، و در بسیاری موارد رأس سازمانهای اداری مواجه نمی‌شدند. کم نبودند افرادی که صرفاً بنا به صلاحیت شخصی خود مراحل ترقی در مراکز آموزشی و اداری را طی کردند و در نهایت صداقت و قدرت در سمت‌های بالا، خدمات ارزشمندی به کشور و مردم انجام دادند و دوران بازنشستگی را با عزت نفس و تنگدستی سپری کردند (یا هم اکنون سپری می‌کنند) و از خود اثرات و خاطرات ارزشمندی به ارث گذاشتند. و باز متذکر می‌شویم که جملات بالا نباید این باور را القاء کند که همه شاغلان در سازمانهای اداری در آن دوران، دارای صلاحیت شغلی و اخلاقی بودند. بلکه به دلیل عدم حاکمیت یک جو سالم و همه جانبه بر بسیاری از سازمانهای اداری، بخصوص سازمانهای مالی، عده چشم‌گیری از شاغلان در این سازمانها به فساد، خصوصاً فساد مالی گرفتار بودند.

دوم- نظام حاکم بر سازمانهای اداری کشور پس از پیروزی انقلاب؛

توده ایرانیان اصلاح طلب با کمک و هدایت اسطوره‌های ملی و مذهبی برای ریشه کن کردن ظلم و بی‌عدالتی و برچیدن اساس رژیم گذشته و برپائی نظامی مبتنی بر استقلال، آزادی،

جمهوری اسلامی تلاشی همه جانبه کردند. از جمله، سیستم اداری و کارمندان دولت با اعتصابات حساب شده خود ضربه‌هایی کاری بر پیکر رژیم حاکم وارد آوردند و در به ثمر رسانیدن انقلاب نقش عمده‌ای ایفا کردند.

موضوع عمده‌ای که در جریان اعتصابات و مبارزات و پیروزی انقلاب اتفاق افتاد متزلزل شدن نظام مدیریتی و اداری کشور بود. زیرا یکی از عمده‌ترین اهداف اعتصاب‌کنندگان نشانه گرفتن شیشه عمر وزیران و مدیران وابسته و سرسپرده به رژیم گذشته بود؛ این هدف در اوایل تحت عنوان «خواست‌های صنفی» مطرح می‌شد ولی با اوج‌گیری انقلاب جزء عمده‌ترین اهداف جامعه اداری ایران قرار گرفت.

قربانیان غرض‌ورزی‌ها...

با پیروزی انقلاب سیستم اداری و شاغلین در آن دچار تحولات زیر شد:



جمع‌بندی کلی به سه دسته تقسیم شدند: دسته اول- مدیران وابسته به رأس هرم سازمانها بودند که به دلیل وابستگی همه جانبه به رژیم گذشته و برای فرار از عقوبت، خود تصمیم به ترک کشور گرفتند و یا به گوشه‌ای خزیدند یا با فشار کارمندان و افشاگرهای آنان مجبور به ترک سازمانها شدند. البته بودند مدیران با صلاحیت و غیروابسته‌ای که به ناحق دچار خشم حاکم بر جامعه اداری شدند و کشور از وجود آنان بی‌بهره ماند.

وقوع چنین اتفاقاتی معمولاً زائیده انقلاب و شرایط حاکم بر آن است، خصوصاً انقلاب ما که با شدت گرفتن مبارزات در مدت بسیار کوتاهی به پیروزی رسید.

دسته دوم- شامل استادان، مدیران و کارشناسانی می‌شود که اغلب در رده‌های مدیریتی میانی سازمانهای اداری قبل از پیروزی

انقلاب شاغل بودند. این دسته نیز از جوش و خروش شرایط انقلابی بی‌نصیب نماندند و اغلب از سمتهای مدیریتی کنار گذاشته شدند، یا خود کناره‌گیری کردند. این دسته را باید به دو گروه تقسیم کرد:

گروهی از آنان که به وابستگی و فساد اخلاقی و مالی شهرت داشتند رانده شدند، و طرد آنها از ضرورت‌های غیرقابل اجتناب جامعه اداری ایران و شرایط انقلاب بود.

گروه دوم، افرادی بودند که نه جزو وابستگان به سردمداران نظام گذشته بودند و نه اشکالی در زمینه‌های اخلاقی و مالی داشتند، بلکه اغلب به دلیل تلاش و توانائی‌ها و صلاحیت‌های شخصی خود به چنان سمت‌هایی دست یافته، و یا مصدر امری از امور بودند. متأسفانه این گروه که جزء ارزشمندترین افراد سیستم اداری کشور بودند و می‌توانستند منشاء خدمات ارزنده‌ای باشند به دلیل غرض‌ورزیها و تنگ نظریهای رده‌های پائین‌تر اداری مورد بی‌مهری قرار گرفتند.

این گروه اغلب گرفتار حُب و بغض‌ها، سم‌پاشی‌ها و پرونده‌سازی‌های مدیران وابسته رده‌های بالاتر که اخراج شده یا فراری بودند، شدند و یا کارمندان مادون یا هم‌ترازان ایشان که اغلب دچار فساد اخلاقی یا مالی بودند و برای تصاحب پست‌های مدیریتی و کارشناسی نقشه می‌ریختند، به لطایف الحیل آنان را از صحنه حذف کردند.

بهر تقدیر، خیل عظیمی از این افراد با صلاحیت به دلیل جو حاکم و دلزدگی ناشی از برخوردهای ناصواب نه تنها امکان خدمتگذاری در سمت‌ها و مسئولیت‌های کلیدی را از دست دادند، بلکه مجبور به ترک سازمانهای اداری شدند و برای امرار معاش اغلب کارهایی بی‌ارتباط با تجربه و تخصص خود را پیشه کردند و عده‌ای از آنان نیز به امید فروکش کردن تب و تاب‌ها و افراط و تفریط‌های اوائل پیروزی انقلاب، گوشه عزلت‌گزیدند و در سمت‌ها و رده‌های غیرکلیدی و با حقوق بخور و نمیر ساختند. ولی دریغ که علیرغم برقراری آرامش بعد از انقلاب، کمتر سراغ این قشر صادق، متخصص و صاحب صلاحیت گرفته شد، بلکه اغلب در گوشه بایگانی‌های سازمانهای آموزشی و اداری به فراموشی سپرده شدند و

□ بحران مدیریتی کشور معلول دو علت اصلی

است:

۱- عدم استفاده از مدیران با تجربه، شجاع و صادق.

۲- استفاده از مدیران میهمانی که بر اساس رابطه

سالاری به کار گمارده می‌شوند.

کنند و ضمن استفاده از خدمات آنان، توجه نیروهای جوان‌تر را به این موضوع جلب کنند که داشتن صداقت، دانش و تلاش بیشتر مبنای ترقی افراد در سیستم اداری است نه داشتن رابطه، دچار اشتباهی بزرگتر شدند. بدین معنا که چاره کار را در انتخاب و سپردن مسئولیت ادارات به افراد مورد اعتماد خود، منتهی بیرون از سازمانهای اداری دیدند. حاصل این تصمیمات نسنجیده را از نظر می‌گذاریم:

مدیران تازه وارد به سازمانهای اداری که از طرفی کمترین شناختی از سازمان، وظایف و اختیارات قانونی خود و مقررات ندارند، و از طرف دیگر از غریبه بودن خود در سازمان وحشت زده‌اند، در درجه اول چاره کار را دعوت پی در پی از دوستان و آشنایان خود به سازمان می‌بینند. نیروهای کمکی در سمت‌های کلیدی سازمان (معاون، مشاور، مدیرکل، بازرس و...) گمارده می‌شوند و رئیس سازمان نیز به این دل خوش است که با احاله امور به خودی‌ها، کارها را تقسیم کرده و چند صباحی که نوبت اوست بالاخره بهر طریق که شده سازمان را اداره خواهد کرد، چنین مدیر منتخبی حتی اگر در صدد بستن بار خود و «نان‌رسانی» به تیم کاریش نباشد، باز به دلیل آنکه آگاه است که کیفیت گردش امور سازمان چندان مطرح نیست و عدم رضایت عامه مراجعان هم حساسیت ما فوق‌ها را برنمی‌انگیزد، مهم‌ترین وظیفه خود را راضی نگهداشتن و انجام خواسته‌های قانونی یا غیرقانونی صاحبان قدرت می‌داند.

نکته مهم دیگر این که با آمدن مدیران جدید، افراد فرصت‌طلب درون سازمان به تکاپو می‌افتند و با شرفیاب شدن به حضور وی، یا مدیران پائین‌دستی او، ضمن مظلوم جلوه دادن خود و بر شمردن شرح صلاحیت‌ها و خدماتشان به تازه آمدگان اعلام وفاداری می‌کنند. از سوی طرف دیگر، همین گروه با جستجو و شناسائی اصل و نسب مدیران تازه وارد برای بدست آوردن پست و مقام، از این و آن توصیه می‌آورند و مدیران تازه وارد نیز ساده‌ترین چاره کار را در استفاده از این افراد و سپردن امور به دست آنان می‌بینند. البته بعضی از این مدیران منتخب که زیرک‌تر و یا محتاط‌تر هستند در اوائل ورود سعی می‌کنند در بعضی از پست‌های بسیار تخصصی و کلیدی از خدمات

فراری دادن استادان، کارشناسان و مدیران بصیر و کارآزموده، صادق و وطن دوست شدند. این گروه سوار بر خر مراد، برای دست یافتن به منافع و اهداف خود با تظاهر به دینداری، تقدس و وطن دوستی نظر سیاستمداران و دولتمردان کم تجربه در عرصه سیاست کشورداری را جلب، و پلکان ترقی را ده پله- ده پله طی کردند و لطمات جبران ناپذیری به انقلاب، کشور و سیستم اداری آن وارد ساختند.

یک اشتباه دیگر...

متأسفانه باید با صراحت این واقعیت تلخ را یادآوری کرد که سیاستمداران و دولتمردان دوران بعد از انقلاب نیز در محرومیت و گوشه‌نشینی استادان، مدیران و کارشناسان صاحب صلاحیت نقش عمده‌ای داشتند زیرا: اولاً صلابت و صراحت لهجه و ثبات نظر این افراد را که از خصوصیات افراد مطلع، مؤمن و قانون مدار است، به حساب لجاجت و ایستادگی آنان در مقابل خود و سنگ اندازی در راه انقلاب تلقی کردند و بسرعت این افراد را از خود راندند و برعکس تظاهر و اطاعت بی‌چون و چرای بسیاری از افراد متظاهر و فرصت‌طلب را به حساب همکاری و دین‌داری و انقلابی بودن این افراد گذاشتند. بهر حال، بتدریج مشخص شد که اعتماد به بسیاری از این افراد اشتباه بوده است؛ زیرا این افراد در مدت کوتاهی چنان خیانت‌ها و سوء مدیریتهائی از خود نشان دادند که جبران آنها به سادگی امکان‌پذیر نیست. دولتمردان با مشاهده عملکرد چنین افرادی، به مرور از ایشان سلب اعتماد کردند، ولی باز هم بجای آنکه از تجارب کسب شده پند بیاموزند و از نیروها و مدیران و کارشناسان صادق و با تجربه درون سازمانها برای اداره امور دعوت

مویشان سپید شد، دق کردند، بازنشسته شدند و یا اکنون روزهای آخر عمر خدمتی را می‌گذرانند.

- دسته سوّم شاغلان و کارمندان عادی (رده‌های غیرمدیریتی) بودند که بیشترین تعداد را دارند و بخش عمده‌ای از هرم سازمانی را تشکیل می‌دهند. این دسته نیز به دو گروه تقسیم می‌شوند:

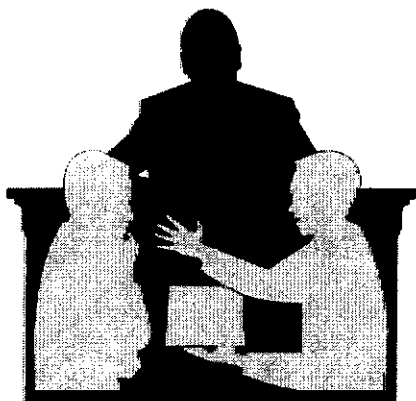
اول- گروهی هستند که بیشترین عده را تشکیل می‌دهند. اینان قشر زحمت‌کش و عمدتاً سالمی هستند که بیشتر در صدد انجام وظایف تعیین شده و گذران زندگی عادی خود هستند و بقول معروف با خیر و شر کسی کاری ندارند و با در کمال حسن نیت از هیچ کوششی برای پیشبرد امور سازمانی که وابسته به آن هستند کوتاهی نمی‌کنند و از جان و دل در خدمت مردم و کشورند.

دوّم- شاغلان فرصت‌طلب، ماجراجو و فاقد سلامت نفس هستند که با پیدا کردن فرصت و استفاده از شرایط اعتصاب و انقلاب یا تظاهر به رفتار انقلابی و ابراز وجود در فکر مخفی کردن یا به فراموشی سپردن گذشته نامطلوب خود و نیز عقده‌گشائی و در نهایت جنگ انداختن به پست‌ها و سمت‌های نان و آبدار اداری بوده و هستند. اینان از هیچ کوششی برای درهم شکستن و به عزلت کشاندن کارمندان شایسته، صادق و کارداران (بخصوص در رده‌های مدیریتی) سازمان مربوطه فرو گذار نکردند و با تظاهر و غوغاسالاری و ایجاد بی‌نظمی و ابراز شعارهای عوام فریب سعی در به کرسی نشاندن اهداف شوم خودشان داشتند که متأسفانه باید گفت عده زیادی از این افراد با دست یازیدن به چنین ترفندهائی به اهداف خود هم رسیدند و سبب تخریب روحیه و گوشه‌نشین کردن یا

مدیران یا کارشناسان کارآزموده و توانای سازمان استفاده کنند، تا هم نشان دهند که به تجربه، تخصص و صلاحیت کارمندان و مدیران درون سازمان اهمیت داده می‌شود، و هم آنکه تا زمانی که خود و همکاران تازه واردشان با حداقلی از چند و چون وظایف و نحوه گردش امور در سازمان مربوطه آشنا می‌شوند، از اشتباهات کلان، یا ایجاد وقفه در کار سازمان جلوگیری کنند.

همانطور که ذکر شد عمر مدیریت چنین افراد متخصصی دیری نمی‌پاید زیرا دانش و ثبات رأی، و اما اگر کردن آنها در مقابل خواسته‌های عمدتاً غیرقانونی یا غیر تخصصی مدیر جدید برای ایشان قابل تحمل نیست. بدین جهت با ابراز دلایل محکمه پسندی از این قبیل که این آقا یا خانم خودمختار است یا هماهنگ نیست عذرش را می‌خواهند و اداره امور را به افراد مطیع برون یا درون سازمانی که بسیار هماهنگ و حرف گوش کن هستند و اگر بگوئی کلاه بیاور. سر می‌آورند، می‌سپارند و نفس راحتی می‌کشند!

می‌بینیم که باز هم کارمندان، کارشناسان و مدیران دانا، صادق و توانای باز مانده در سازمانها به بازی گرفته نمی‌شوند و حتی برخی از آنها به بهانه کارشکنی و یا سرپیچی از دستورات مدیران مهمان گرفتار مجازات‌های تنبیه، توبیخ و یا انتقال نیز می‌شوند. نیروهای جوان سازمان که در رده‌های پائین‌تر مشغول کارند نیز با دیدن شرایط حاکم بر سازمان، دلزده و بی‌تفاوت می‌شوند و وقتی می‌بینند بقول معروف دوغ و دوشاب یکی است، امید به ترقی در سازمان را از دست می‌دهند و هرگز نمی‌کوشند با برجای پای کارمندان دانا، صادق و توانای نسل پیش بگذارند. بلکه با بی‌علاقگی تمام روز را شب می‌کنند و منتظر پایان ماه و دریافت حقوق می‌مانند و یا به تاسی از افراد فرصت‌طلب و بی‌صلاحیت می‌کوشند به طرق مختلف به نان و نوائی یا پست و مقامی برسند، که این سیر تسلسل باعث می‌شود که سازمانهای اداری ما از اساس دچار سستی شوند. این تزلزل به دلیل ناپایدار بودن سیاست‌ها و تغییرات پی در پی مدیریت‌ها دو



چندان می‌شود و همواره سازمان‌ها را در بلا تکلیفی نگه می‌دارد و مانع بازدهی آنها در حداقل مورد انتظار می‌شود.

مشکل مدیران مهمان، تنها عدم اطلاع، سوء مدیریت و باندبازی نیست؛ بلکه متأسفانه بسیاری از آنان برخلاف آنچه به آن تظاهر می‌کنند، از صداقت کافی نیز برخوردار نیستند و با سوء استفاده‌های خود ضربات سهمگینی بر نظام اداری و کشور وارد می‌کنند و باعث بدبینی

مردم می‌شوند. با توجه به واقعیت‌های بر شمرده شده جای تردیدی نیست که نظام مدیریتی حاکم بر سازمانهای آموزشی و اداری کشور ما گرفتار آفت‌های گوناگونی است که کارائی آن در انجام تکالیف و وظایف محوله را به حداقل رسانده است. در چنین روندی سازمان اداری کشور هر روز بیش از پیش در شرایط نامناسب‌تری قرار می‌گیرد و اگر برای اصلاح این وضع چاره‌اندیشی نشود، ما در آینده با خطری جدی مواجه خواهیم شد.

همانگونه که قبلاً متذکر شدیم یکی از

عمده‌ترین دلایل ناکارآ بودن سیستم اداری ایران و فساد و هرج و مرج حاکم بر آن، عدم استفاده از استادان، کارشناسان و مدیران صادق، کارآزموده و شجاع است. در حالیکه کشور ما از وجود استادان، کارشناسان و مدیران با صلاحیت و مدبری بهره نیست و علیرغم از صحنه خارج شدن عده زیادی از آنان، هنوز هم وجود دارند افراد با کفایتی که به دلایل بر شمرده شده، یا به صف بازنشستگان، پیوسته‌اند و تجربیات آنان بلا استفاده مانده است و یا هنوز شاغل هستند ولی از وجود آنان استفاده نمی‌شود. بنابراین جا دارد که برای غلبه بر بحران مدیریت در کشور به فوریت استفاده از سرمایه‌های ارزشمند نیروی انسانی با تجربه و قابل اعتماد در سرفه برنامه‌ها قرار گیرد و از وجود آنان در سمت‌ها و مسئولیت‌های کلیدی، آموزشی و اداری که نیازمند تجربه و صداقت است، استفاده شود.



دورال

شرکت صنایع آلومینیوم، تولیدکننده:

- در و پنجره، پارتیشن و نمای آلومینیومی دورال
- پروفیل‌های صنعتی و غیر صنعتی دورال
- سقف کاذب و اکوستیک آلومینیومی دورال (دامپا)

آدرس: تهران - خیابان سید جمال الدین شماره ۹۲
تلفن: ۸۷۱۷۹۶۴ - ۸۷۱۹۰۳۲ - فاکس: ۸۷۱۹۶۰۰

درو پنجره و پروفیل آلومینیومی دورال با مهر استاندارد

