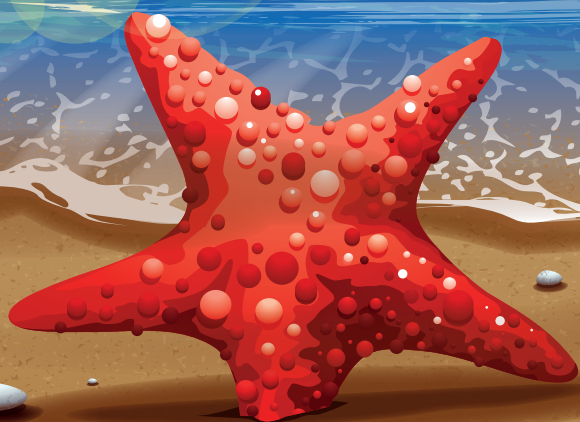


۱۲

فصلنامه داخلی داروسازی ایران هورمون
تابستان ۱۴۰۱ / توزیع رایگان



طلوع دلگرمی



شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.



Hydroxyprogesterone Caproate Amp.
Hydrogex-IH 250 & 500 mg

آمپول هیدروکسی پروژسترون کاپروات
هیدروژکس-آی اچ ۲۵۰ و ۵۰۰ میلی گرم



- ۱- توصیه شده توسط کالج متخصصان زنان و زایمان آمریکا
- ۲- اولین داروی تصویب شده توسط FDA برای پیشگیری از تولد زودرس جنین
- ۳- پاسخگویی به مهمترین مساله ی سلامت مادران - کودکان: تولد زودرس جنین

تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۷۶۷-۱۳۱۸۵
تلفن: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۰۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۲ (۰۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۳
صدای مشتری: (۲۵۸) ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۷-۹
توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:
پخش فردوس، داروگستر نخبگان، رازی، قاسم ایران، محیا دارو
www.iranhormone.com info@iranhormone.com



دارای گواهینامه ISO 9001: 2015

دارای گواهینامه اشتها به کیفیت
دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران



نشریه داخلی داروسازی ایران هورمون - تابستان ۱۴۰۱
شماره دوازدهم / توزیع اختصاصی رایگان

مدیر مسئول: حسین فیاض بخش
زیر نظر شورای نویسندگان

آدرس: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج
شرکت داروسازی ایران هورمون
تلفن: ۴۴۹۰۵۵۱۷ - ۴۴۹۰۵۵۱۸ - ۴۴۹۰۵۵۱۹
فکس: ۴۴۹۰۵۵۱۲
ایمیل: info@iranhormone.com



- ۲ زبان بدن چیست؟
- ۴ یوگا چیست؟
- ۶ حسابداری در زندگی روزمره شما چه اهمیتی دارد؟
- ۸ استراتژی که واقعا کمک خواهند کرد.
- ۱۱ دیدروژسترون یک پروژستین منحصر به فرد
- ۱۲ نماینده علمی (Medical Representative)
- ۱۴ هوش مصنوعی و کاربرد آن در صنعت داروسازی
- ۱۶ مدیریت استعداد
- ۱۹ نکاتی مهم و کاربردی در مورد بیمه تامین اجتماعی
- ۲۴ رفتار سازمانی چیست؟
- ۲۶ مصاحبه با خانم دکتر لرنیک نرسیس
- ۲۸ سویه جدید امیکرون
- ۳۰ جلوگیری از اشاعه‌ی بیماریهای عفونی در محل کار

زبان بدن چیست؟

ی مردمک‌های چشم دوست خود وقتی در مورد موضوعی جالب صحبت می‌کند دقت کنید. سپس موضوع را به چیزی با جذابیت کمتر تغییر داده و شاهد انقباض مردمک‌های چشم او باشید. در حالت عادی چشم‌های یک فرد باید در هر دقیقه ۶ تا ۱۰ بار پلک بزند. اما تنها نگاه کردن به یک شی یا فرد جذاب باعث می‌شود این دفعات کمتر شوند. حالت چشم او و این نشانه (پلک زدن) راهنمای خوبی است تا بفهمید این فرد به کسی که با او حرف می‌زند علاقه مند شده است. این علامت را به عنوان نشانه‌ای از عشق می‌دانند.

■ زبان حالات بدن

احساسات از طریق حرکات بدن قابل تشخیص هستند. تحقیقات نشان داده اند حالات بدن وقتی حس واقعی فرد با حسی دیگر مقایسه می‌شود کاملاً قابل تشخیص هستند. برای مثال کسی که عصبانی است می‌خواهد بر دیگران غلبه یابد و حالت بدن او این تمایل را نشان خواهد داد. این را با کسی که حس ترس دارد مقایسه کنید: احساس ضعف داشته، مطیع بوده و حالت بدن او تمایل به دوری و اجتناب از این شرایط را نشان می‌دهد. این درست برخلاف حالات فرد عصبانی است. حالات نشستن یا ایستادن نیز نشانه‌ای از احساسات فرد هستند. کسی که راحت روی صندلی نشسته، کمی به سمت جلو متمایل بوده و در ضمن صحبت سرش را تکان می‌دهد دلالت بر فردی دارد که راحت و آرام بوده و آماده ی گوش دادن است. از طرف دیگر کسی که دست و پاهایش را روی هم انداخته و با پاهایش ضربات آرامی می‌زند دلالت بر فردی دارد که بی قرار بوده و از نظر روانی از این بحث دور است. در مورد نحوه ی ایستادن، کسی که دست به کمر ایستاده و پاهای خود را به سمت فرد گوینده چرخانده استاغلب نشان از کسی است که دقت داشته و به این مکالمه علاقه مند است. بالای وجود کمی تفاوت در این حالت معانی زیادی خواهد داشت. گاه دست به کمر ایستادن نشانه ی بی ادبی و بی احترامی است. وضعیت بدنی دیگر، هردو دست‌ها روی ران یا بخش پایینی کمر هستند و آرنج کمی به سمت داخل بوده و دست‌ها روی کمر بند یا جیب قرار دارند، اغلب نشان از علاقه ی یک مرد به زنی دیگر است.

■ زبان بدن حرکات بدن

ایده‌های بدن حرکاتی هستند که با اعضای بدن ایجاد شده (برای مثال دست‌ها، بازوها، انگشتان، سر و پاها) و این حرکات می‌توانند ارادی یا غیرارادی باشند. حرکات دست ممکن است به چند شکل تفسیر شوند. در یک گفتگو وقتی یک نفر با حالت دست به سینه نشسته، ایستاده یا حتی راه می‌رود اغلب این را یک حالت خوشایند تفسیر نمی‌کنند. این یعنی ذهنی بسته داشته و اغلب تمایلی ندارند تا به دیدگاه گوینده گوش دهد. نوع دیگر از تفسیر حالت دستان در این وضعیت نشان دهنده ی حس عدم امنیت و نداشتن اعتماد به نفس است. بر اساس نظر یکی از نویسندگان می‌توان گفت چند وضعیت بدنی مشترک در همه ی جهان وجود دارد، مثلاً بالا انداختن شانه‌ها. این ادای بدن یک مثال از زستی جهانی است که نشان می‌دهد فرد متوجه حرف‌های شما نشده است. این حالات مشترک

زبان بدن نوعی از مکالمات غیرشفاهی است که در آن رفتارهای فیزیکی به جای لغات برای بیان احساسات یا تبادل اطلاعات استفاده می‌شوند. برخی از این رفتارها عبارتند از حالات صورت، وضعیت بدن، حرکات، حرکت چشم، لمس و استفاده از فضا. زبان بدن در حیوانات و انسان‌ها وجود دارد اما در این مقاله تمرکز روی تفسیر زبان بدن در انسان است. زبان بدن را نباید با زبان اشاره اشتباه گرفت زیرا زبان اشاره کامل مانند زبان‌هایی است که صحبت می‌کنیم و سیستم گرامری پیچیده ی خود را دارد و می‌توان در آن خصوصیات اساسی که در تمام زبان‌ها وجود دارد را نشان داد. از طرف دیگر زبان بدن سیستم گرامری ندارد و به جای داشتن یک معنای خاص برای هر حرکت مشخص، می‌توان معانی متعددی را از آن برداشت کرد، بنابراین زبان بدن زبانی مانند زبان اشاره نیست و به خاطر شهرت آن در هر فرهنگی، آن را زبان می‌نامند. در یک جامعه، تفسیرهای توافق یافته‌ای برای هر رفتار خاص وجود دارد. شاید این تفسیرها در هر کشور متفاوت از کشور دیگر باشند یا در هر فرهنگ با فرهنگ دیگر. به همین دلیل برای جهانی بودن زبان بدن اختلاف نظرهایی وجود دارد. زبان بدن، یک نوع از مکالمات غیرشفاهی، مکمل مکالمات شفاهی در هر برخورد اجتماعی است. در حقیقت برخی محققان نتیجه گرفته اند که مکالمات غیرشفاهی شامل تمامی اطلاعاتی می‌شود که در طول تبادلات بین فردی منتقل می‌گردد. این زبان به گسترش ارتباط بین دو فرد کمک کرده و برخوردها را تنظیم می‌کند اما می‌تواند به نوعی مبهم نیز باشد.

■ زبان بدن صورت

حالات صورت در زمان بیان احساسات بدن کاملاً صحیح و کامل هستند. ترکیب چشم‌ها، ابروها، لب‌ها، بینی و حرکات گونه به شکل گیری حالات مختلف برای هر فرد کمک می‌کند (برای مثال شاد بودن، ناراحتی، افسردگی، عصبانیت، و... برخی تحقیقات نشان داده اند حالات صورت و حالات بدن (زبان بدن) در زمان ارتباطات عاطفی با هم موافق و یکسان هستند. حالات رفتاری نیز به تجربه ثابت کرده اند که حالات صورت تحت تاثیر حالات بدن قرار دارند. این یعنی مغز حالات صورت و بدن را به طور همزمان سازماندهی می‌کند. تحقیقات انجام شده نشان داده اند قضاوت کردن احساسات فرد بر اساس حالات صورت او درست خواهد بود. به همین دلیل است که در قیاس‌ها صورت و بدن در کنار هم دیده می‌شوند و سیگنال‌های عاطفی از صورت و بدن با هم همزمان هستند. برای مثال خط نیفتادن کنار چشم‌ها اغلب نشان دهنده ی یک لبخند مصنوعی است. در این مورد محققان بر این باورند که تظاهر به یک لبخند واقعی تنها با فرمان شما، تقریباً غیرممکن است. با یک خنده ی حقیقی اطراف چشم‌ها کمی خط می‌افتد. وقتی لبخندی الکی می‌زنید این اتفاق نخواهد افتاد. اگر کسی سعی می‌کند شاد به نظر برسد اما در واقعیت اینطور نیست شما این چروک‌ها را در صورت او نخواهید دید. علاوه بر این‌ها، زبان بدن در چشم‌ها چندین معنی دارد. برای مثال تحقیقات ثابت کرده اند هر کدام از این‌ها معنایی دارد: کسی که کنترلی روی مردمک‌های چشم خود ندارد، گشاد شدن مردمک‌های چشم زمان علاقه داشتن به یک فرد یا شی، و یا نگاه کردن و خیره شدن به چیزی. برای مثال می‌توانید به اندازه



زبان بدن حرکات فیزیکی

گرفتن جلوی دهان اغلب برای سرکوب احساسات و شاید عدم قطعیت است. همچنین می‌تواند به این معنا باشد که فرد سخت در حال تفکر بوده و شاید مطمئن نیست که بعد چه بگوید. چیزی که شما از طریق زبان بدن و سیگنال‌های غیر کلامی می‌گویید روی اینکه دیگران شما را چگونه ببینند چقدر شما را دوست داشته و به شما احترام بگذارند و اینکه به شما اعتماد کنند یا نه اثر خواهد گذاشت. متأسفانه افراد زیادی سیگنال‌های منفی یا گیج‌کننده‌ای می‌فرستند بدون اینکه حتی متوجه آن باشند. وقتی این اتفاق می‌افتد هر دو ارتباط و اعتماد بین طرفین آسیب خواهد دید.

■ تن صدا در زبان بدن

تن صدا ترکیبی از زبان صحبت و زبان بدن است. لحنی که با آن چیزی را بیان می‌کنید روی چگونه تفسیر شدن آن مطلب تاثیر خواهد داشت.

- فریاد زدن
- لبخند زدن
- با تمسخر گفتن
- با عصبانیت گفتن

می‌توانند یک لایه‌ی معنایی به حرف شما اضافه کنند که نه زبان بدن است و نه زبان حرف زدن.

■ خواندن نشانه‌های عاطفی زبان بدن

به گریه کردن نگاه کنید؛ اغلب گریه بر اثر احساسات شدید خواهد بود. گاه گریه‌ای نشانه‌ای از ناراحتی یا سوگواری است اما گریه کردن می‌تواند نشانه‌ای از خوشحالی نیز باشد. از این رو در زمان ارزیابی گریه شما باید به دنبال نشانه‌های دیگر نیز باشید تا علت اصلی گریه کردن را متوجه شوید. البته ممکن است گریه در تلاش برای جلب همدردی دیگران یا برای فریب دادن باشد. اصطلاحاً این حالت را اشک تمساح می‌نامند، یک اصطلاح که بنا به باور نادرستی ایجاد شده است که کروکودیل‌ها وقتی صید می‌شوند گریه می‌کنند. به دنبال نشانه‌های عصبانیت یا تهدید باشید؛ نشانه‌های تهدید شامل ابروهای به شکل V (اخم کردن) بوده و فرد خود را به شما نزدیک می‌کند. دست به سینه بودن و با خشم نزدیک شدن به شما می‌تواند نشانه‌ی دیگری از عصبانیت فرد باشد. به دنبال نشانه‌های اضطراب باشید؛ وقتی انسان‌ها استرس دارند حرکات صورت و پلک زدن آن‌ها بیشتر شده و دهانشان یک خط باریک تر دیده خواهد شد. کسانی که اضطراب دارند ممکن است دستان خود را مشت کرده و حالت بی‌قرار داشته باشند. آن‌ها نمی‌توانند یک جا بی حرکت بمانند. اضطراب می‌تواند باعث شود گاه فرد بی اختیار پاهای خود را به زمین زده یا مرتباً پاهایش را تکان دهد. به دنبال نشانه‌هایی از خجالت کشیدن باشید؛ خجالت می‌تواند با اجتناب از تماس چشمی یا تغییر مسیر دید، پایین انداختن سر یا حتی لبخندهای کنترل شده و عصبی خود را نشان دهد. اگر یک نفر زیاد به پایین و به زمین نگاه می‌کند شاید خجالت کشیده و یا ترسیده است. همچنین انسان وقتی ناراحت است یا سعی می‌کند موضوعی عاطفی را پنهان کند به پایین نگاه خواهد کرد. در کل وقتی یک نفر به زمین نگاه می‌کند در حال فکر کردن و حس کردن احساسات ناخوشایندی خواهد بود. مراقب هر نشانه‌ای از غرور باشید؛ فرد با یک لبخند کوچک، خم کردن سر به سمت عقب و گذاشتن دست‌ها روی ران پا به نوعی غرور خود را نشان خواهد داد.

تهیه کننده: میترا صفرزاده / کارشناس روابط عمومی

منبع: www.drshaghayeghdarvishi.ir

سه بخش اصلی دیگر نیز دارند: نشان دادن کف دست برای اینکه بگویید چیزی در دستان خود پنهان نکرده‌اید، خم کردن شانه‌ها برای حفاظت از گردن مقابل حمله، بالا بردن ابرو که یک نوع خوش آمدگویی جهانی است. حالات دست‌ها می‌توانند نشان دهنده‌ی وضعیت راحتی فرد باشند. دست‌های راحت و آزاد نشان دهنده‌ی اعتماد به نفس و اطمینان داشتن به خود است در حالی که دست‌های گره شده شاید نشانه‌ای از استرس یا عصبانیت تفسیر شوند. اگر یک نفر دستان خود را می‌فشرد می‌تواند به خاطر عصبی بودن یا اضطراب او باشد. حالات انگشتان نیز اغلب برای فهماندن حرف‌های فرد و همچنین نشان دادن حسی که فرد مقابل برای او ایجاد می‌کند هستند. در برخی فرهنگ‌ها اشاره کردن با استفاده از یک انگشت کاری قابل قبول تصور می‌شود. اما در برخی نقاط دیگر اشاره کردن به یک فرد با انگشت نوعی رفتاری تهاجمی تلقی خواهد شد. برای مثال افراد هندی باور دارند اشاره با انگشت به معنای توهین و اهانت است. اشاره با انگشت شصت در برخی کشورها به معنای "خوب" یا "ایرادی ندارد" خواهد بود. اما همین حرکت در برخی کشورهای دیگر مانند ایران، بنگلادش و تایلند توهین آمیز است و معنای آن مانند نشان دادن انگشت وسط در کشورهای آمریکایی می‌باشد. در بیشتر فرهنگ‌ها پایین آوردن سر به معنای گفتن بله و موافقت است. این حرکت در واقع کوتاه شده‌ی تعظیم کردن است و نشان می‌دهد با دیدگاه این فرد موافق هستید. تحقیقات نشان داده‌اند این حرکات در افرادی که نابینا و ناشنوا بوده‌اند برای بیان موافقت استفاده می‌شده است بنابراین یک ژست برای نشان دادن تایید و موافقت مانده است.

■ زبان بدن دست دادن

دست دادن یک نوع خوش آمدگویی رسمی بوده و اغلب در ملاقات‌ها، خوش آمدگویی، تبریک گفتن یا بعد از رسیدن به یک توافق انجام می‌شود. اغلب این کار سطح اعتماد به نفس و حس عاطفی در فرد را نشان می‌دهد. تحقیقات دست دادن را در چند بخش دسته‌بندی کرده‌اند، خوردن انگشتان به هم، دست دادن محکم، دست دادن خیلی آرام و... این زبان بدن بسیار متداول بوده و در بین مردان و زنان استفاده می‌شود. در فرهنگ‌های مسلمان مردان با زنان دست نداده و دست یکدیگر را لمس نمی‌کنند. در فرهنگ هندی مردان اصلاً با زنان دست نمی‌دهند. به جای آن دست‌های خود را روی دست زن می‌گذارند. یک دست دادن محکم و دوستانه در دنیای تجارت به عنوان راهی برای تاثیرگذاری ابتدایی خوب پیشنهاد می‌شود و خوش آمدگویی با این روش از دوران قدیم بوده است. در گذشته این کار انجام می‌شده تا به غریبه‌ها نشان دهند سلامتی در دست ندارند.

■ زبان بدن نفس کشیدن

زبان بدن مرتبط با نفس کشیدن و الگوهای تنفسی می‌تواند نشانه‌ای از وضعیت خلقی و فکری فرد باشد. به همین علت ارتباط بین زبان بدن و تنفس اغلب در موضوعاتی مانند ملاقات‌های کاری و سمینارها مورد توجه است. در کل نفس‌های عمیق تر که در آن از دیافراگم و شکم استفاده می‌شود اغلب نشان از حالت آرام و اعتماد به نفس دارند. در مقابل نفس‌های سطحی و خیلی سریع اغلب به عنوان وضعیت عصبی و نگرانی معنی خواهند شد. برخی از متخصصین تجارت پیشنهاد می‌دهند روی الگوی تنفسی فرد دقت داشته باشید تا بتوانید متوجه میزان درک متقابل او از شرایط شوید.

یوگا چیست؟

کمردرد یا سردرد مکرر ایجاد می‌شود .
بهبود وضعیت بدنی و کاهش علائم اختلال شخصیتی

■ یوگای هشت مرحله‌ای یا آشتانگا یوگا عبارت است از:

- ۱- یاما (Yama): به معنای کنترل و آن خودداری و پرهیز از عوامل تباه کننده تن و روان است.
- ۲- نیاما (Niyama): به معنای داشتن نظم و انضباط در زندگی روزمره در تمام مدت زندگی.
- ۳- آسانا (Asana): به معنای استقرار بدن در حالتی خاص با انجام حرکات بدنی یوگا و استقرار در حالت بدنی خاص.
- ۴- پرانایاما (Pranayama): به معنای نیروی حیات و یامیتی کنترل و منظور از آن کنترل نیروی حیاتی با انجام تمرینات تنفسی یوگا می‌باشد.
- ۵- پراتی آهارا (Pratayahara): به معنای تربیت و انضباط حواس.
- ۶- دهارانا (Dharana): به معنای کنترل و انضباط فکر (بدست آوردن تمرکز فکر).

- ۷- دهیانا (Dhyana): به معنای به جریان انداختن فکر متمرکز شده یا تفکر عمیق یا مراقبه.
- ۸- سامادهی (Samadhy): به معنای رسیدن به وحدت یا هو شدن با جهان هستی.

■ این ۸ مرحله خود به دو نوع یوگای کلی تقسیم می‌شوند:

- ۱- هاتایوگا (Hathayoga)
- ۲- راجا یوگا (Rajayoga)

■ هاتایوگا به تمرینات بدنی و تنفسی یوگا گفته می‌شود و

شامل تمرینات:

- * بدنی
- * تنفسی
- * رهاسازی می‌باشد.

■ راجا یوگا به تمرینات ذهنی و تمرکزی یوگا گفته می‌شود و شامل:

- * تمرینات کنترل احساسات
- * تمرینات کنترل افکار (تمرکز فکر)
- * تمرینات تفکر عمیق یا مراقبه (Meditation) می‌باشد.

حرکات و حالت‌ها

تمرینات اصلی (وضعیت‌های) یوگا که به آنها آسانا نیز گفته می‌شود، تمرینات کششی بی خطری هستند که به غیر از انعطاف پذیری و تمرکز فکری، خستگی را از بدن شما دور می‌کنند.

وضعیت کماندار

یوگا از جمله ورزش‌هایی است که هر گاه از آن صحبتی به میان آید، اولین مسئله‌ای که ذهن به سمت آن حرکت می‌کند احساس آرامشی است که یوگا به افراد می‌دهد در واقع این موضوع در ذهن افراد ثبت شده که این ورزش راهی برای رسیدن به آرامش است.

■ یوگا چیست؟

یوگا تمرین حرکتی ذهنی بدن می‌باشد. حرکات این ورزش هر دو عامل جنبش و کنترل تنفس و تمرکز را در بر دارد. بسیاری از فواید یوگا شبیه به تای چی و یا هنرهای رزمی است، بسیاری از مربیان در طول زمان، این ورزش را شکل داده اند. به طوری که حتی بسیاری از مدارس، یوگا منحصر به فرد خود را تعلیم می‌دهند.

■ معنی یوگا

باید بدانید که یوگا از ریشه کلمه سانسکریت YUJ گرفته شده که معنی آن اتحاد می‌باشد. در واقع یک بین تن و روان و حتی نیروهای مثبت و منفی وجودی انسان اتحادی غیرقابل باور به وجود می‌آورد. مدرسه یوگا ایچنگر یوژ را به عنوان « پیوستن یا ادغام تمام جنبه های فردی - بدن با ذهن و ذهن با روح » برای رسیدن به یک زندگی شاد، متعادل و مفید تعریف می‌کند. آنها ادعا می‌کنند هدف نهایی یوگا، رسیدن به کالیالی (رهایی یا آزادی نهایی) است. یوگا تمرین حرکتی ذهنی بدن می‌باشد. حرکات این ورزش هر دو عامل جنبش و کنترل تنفس و تمرکز را در بر دارد.

بسیاری از فواید یوگا شبیه به تای چی و یا هنرهای رزمی است، بسیاری از مربیان در طول زمان، این ورزش را شکل داده اند. به طوری که حتی بسیاری از مدارس، یوگا منحصر به فرد خود را تعلیم می‌دهند.

■ فواید یوگا به شرح زیر است:

- کاهش استرس و اضطراب
- کاهش نشانه‌های افسردگی
- تعادل و انعطاف پذیری بهتر
- بهبود وضعیت خواب
- افزایش ایمنی به علت تحریک سیستم لنفاوی
- از بین بردن سموم و فلزات سنگین
- افزایش قدرت و استقامت
- بهبود جریان خون

عملکرد بهتر گوارشی، از جمله کاهش علائم IBS

کاهش علائم مربوط به بارداری و افسردگی پس از زایمان
درد مژمن، از جمله مواردی که به علت مشکلات عضلانی مانند



مهره‌های شما انعطاف پذیر شوند. از مزایای دیگر تمرین کمان می‌توان به باز شدن قفسه سینه و کمک به تنفس بهتر اشاره کرد. برای تمرین این وضعیت، ابتدا بر روی زمین (روی شکم) دراز بکشید. پاها را کمی از هم باز کنید و دستهایتان را دو طرف بدن قرار دهید. تنفس آرام را حفظ کنید. زانوها را خم کنید تا کف پاهایتان به پشت نزدیک شوند. بعد دست هایتان را آرام به عقب ببرید و پاهایتان را از مچ بگیرید. سپس با دستها، پاهایتان را به عقب بکشید و آرام تنفس کنید. در این حین سعی کنید تمرکز کنید و اصلا عجله نکنید. تا جایی که احساس خستگی نکرده‌اید در این وضعیت بمانید. بعد چند لحظه استراحت کنید و دوباره به تمرین این وضعیت ادامه دهید. شروع یوگا احتیاج به پیش‌نیاز ندارد و هرکسی در هر سن و سالی می‌تواند یوگا را شروع کند. اگر تا به حال ورزش یوگا نکرده‌اید و دوست دارید آن را امتحان کنید، درنگ نکنید و این فرصت را از خودتان نگیرید. برنامه تمرین یوگا برای سطح مقدماتی تا پیشرفته را می‌توانید در برنامه‌های موبایل و بسته‌های آموزشی یوگا در خانه و با کمترین هزینه اجرا کنید. همچنین می‌توانید از باشگاه‌های ورزشی هم سراغ مربی یوگا خوب را بگیرید.

تهیه کننده: سعید قربانی / خدمات تحقیقات

منبع: <https://www.beytoote.com>

این تمرین که به آن تمرین تیرانداز هم گفته می‌شود، باعث به حرکت در آمدن تقریباً تمامی مفاصل دست و پا می‌گردد، که این عمل سبب انعطاف پذیری بیشتر این مفاصل می‌شود. تمرین کماندار به بهبود تعادل فیزیکی و هماهنگی حرکات بدنی کمک فراوان می‌کند. برای انجام این وضعیت، بر روی زمین بنشینید و پاهایتان را به صورت کشیده به جلو دراز کنید. سپس دستهایتان را آرام آرام دراز کرده و شصت پاها را بگیرید. در حین اینکار، تنفس آرام را نیز فراموش نکنید. هنگامیکه شست پای چپ خود را گرفته‌اید و آنرا محکم روی زمین نگه داشته‌اید، زانوی راست خود را خم کنید و انگشتان پای راست را به آرامی به سمت گوش راست خود نزدیک کنید. فرض کنید که یک کماندار هستید و پای چپتان یک کمان است، که آنرا ثابت نگه داشتید و با دست راست می‌خواهید شلیک کنید. در همین حالت بمانید (تا زمانی که خسته شدید) و سعی کنید تمرکز و تنفس آرام را حفظ کنید. سپس آرام آرام به وضعیت اول باز گردید و چند لحظه‌ای استراحت کنید. بعد اینکار را دومرتبه، اما با پای دیگر تکرار کنید.

■ وضعیت کمان

این وضعیت به شما کمک می‌کند تا عضلات پشت بدن خود را تقویت کنید. همچنین این تمرین باعث می‌شود تا ستون



حسابداری در زندگی روزمره شما چه اهمیتی دارد؟

آیا شما هم جزء افرادی هستید که حداقل یک بار به فکر یادداشت کردن یا ثبت مخارج و هزینه‌های زندگی تان در محلی مطمئن بوده اید؟ این نشان می‌دهد که شما در اعماق وجودتان یک حسابدار برای زندگی شخصی خودتان هستید و قطعاً این نیاز به حسابداری در زندگی، شما را نسبت به سایرین متمایز می‌کند.

حسابداری یک تخصص است اما حسابدار بودن یک هنر! از فواید حسابداری در زندگی روزمره می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- مدیریت هزینه‌ها و مخارج و تفکیک کردن هزینه‌های اضافی از ضروری

- مدیریت درآمدها و پس انداز کردن بخشی از درآمد ها
- مدیریت بدهکاری و بستانکاری به اشخاص حقیقی و حقوقی

- مدیریت حسابهای بانکی، سودها و اقساط ماهیانه دریافتی و پرداختی

- نظم دادن و سازماندهی کردن هزینه‌های زندگی
- آسودگی خیال برای به خاطر سپردن تمام جزئیات

- آینده نگری بهتر و توانایی مدیریت بر روی سرمایه‌گذاری‌های بلند مدت

- توانایی مرور درآمدهای چند وقت اخیر در صورت نیاز

- امکان بررسی ضرر و زیان و سود و منافع به وجود آمده در بازه‌های زمانی مختلف

از آنجا که اقتصاد نقش بسیار مهمی در خانواده ایفا می‌نماید لذا آشنایی با حسابداری حتی به شکل کاملاً ابتدایی می‌تواند تاثیر بسزایی در نحوه اداره و کنترل مخارج خانواده ما داشته باشد. موارد ذیل نمونه‌ای از فوائد این شناخت می‌باشد:

۱- ثبت دریافت‌ها به شکل حسابداری به ما کمک می‌کند که منابع درآمد خود را بهتر بشناسیم و با آگاهی بیشتری در افزایش آن قدم برداریم. سرمایه‌گذاری بخشی از درآمد می‌تواند نمونه‌ای از این افزایش باشد.

۲- ثبت مخارج به شکل تفکیک شده ما را با میزان هزینه‌های زندگی به طور مجزا آشنا کرده و حتی ما را متوجه ریز قیمت اجناس می‌کند.

۳- زمانی که ما درآمد و هزینه‌هایمان را بیشتر و بهتر شناختیم آن وقت است که مانند یک هنرمند واقعی می‌توانیم اقتصاد زندگی مان را مدیریت کنیم.

۴- این روش به ما کمک می‌کند تا با نحوه زندگی خود بیشتر آشنا شویم و لذت بهتری از خرج کردن مان ببریم. به زبان ساده می‌فهمیم که داریم چکار می‌کنیم و متوجه می‌شویم که: اگر چیزی را بخریم که نیاز نداریم بزودی مجبور می‌شویم چیزهایی را بفروشیم و یا از دست بدهیم که به آن‌ها نیاز داریم.

۵- یاد می‌گیریم که با درست خرج کردن می‌توانیم به پس انداز هم فکر کنیم. پس: آنچه بعد از پس انداز می‌ماند را خرج کنید.

۶- می‌فهمیم که هزینه کردن هم می‌تواند سود بخش باشد: الف: سودی که همان موقع نصیب مان می‌شود، مانند لذت از تفریح و یا پوشاک مورد علاقه مان.

ب: سودی که گاهی مواقع ممکن است همان لحظه محسوس نباشد، مانند لذتی که از خدمت به دیگران و یا خیرات و ... عایدمان می‌گردد.

۷- ثبت این عملیات به ما کمک می‌کند تا با سختی بدست آوردن درآمد آشنا شویم. همسرمان را بیشتر درک و مراعات کنیم و به نوعی با همراهی کردن با او آرامش زندگی مان را فراهم کنیم.

۸- کمک مان می‌کند تا بیشتر در جریان مخارج سنگین روزمره قرار بگیریم و در نتیجه توقع مان را پایین بیاوریم. هوشیاری مان افزایش می‌یابد و بعد این مائیم که خود به خود خرج‌های اضافی را کنار گذاشته و قناعت می‌کنیم.

۹- ما را آینده نگر می‌کند و به ما کمک می‌کند تا برای زندگی و پیشرفت مان برنامه‌ریزی کنیم.

۱۰- ذهن حسابگر به ما کمک می‌کند که بجز اقتصاد در سایر موارد زندگی به هزینه‌ها و دریافت هایمان توجه بیشتری کنیم و با دقت دارایی‌هایمان را در جای مناسب و زمان مناسب خود هزینه کنیم. این دارایی‌ها می‌توانند تمام امتیازاتی باشند که ما در زندگی داریم و یا باید برای بدست آوردن آن تلاش و هزینه کنیم.

۱۱- و از همه مهم‌تر اینکه خداوند مهربان زمانی که توجه بنده را به دخل و خرج مشاهده می‌نماید او را امین خوبی برای دارائی اش به حساب آورده و روزی او را برکت و افزایش می‌دهد.

حسابداری فرآیند جمع آوری، ضبط، خلاصه کردن و تجزیه و تحلیل معاملات مالی و داده‌ها است. مهارت‌های حسابداری در زندگی روزمره شما می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. اگر به مهارت‌های حسابداری مسلط هستید، زندگی روزمره شما به عنوان یک نمونه آنلاین می‌تواند بسیار تمرین مفیدی باشد.

مهارت‌های حسابداری زمانی مفید است که زمان مناسب جهت ثبت هزینه‌های خود را داشته باشید. با پرداخت هزینه تحصیلات، کتاب، لوازم و هزینه‌های زندگی، پول نقد شما می‌تواند از کنترل شما خارج شود. بدیهی است، اگر خروج پول نقد شما بیشتر از نقدینگی شماست پس شما روی دخل و خرج خود مدیریت ندارید. با این حال، اگر فعالیت‌های نقدی خود را در یک صفحه گسترده، مانند اکسل ثبت و خلاصه کنید، می‌توانید به راحتی این اطلاعات مالی را تجزیه و تحلیل کنید و عادات خرج خود





پیشین قادر به محاسبه سودآوری، نقدینگی و نسبت بدهی هستید و می‌توانید گزارشات را به درستی تجزیه و تحلیل کنید و در نتیجه تصمیمات سرمایه‌گذاری خوبی بر اساس تجزیه و تحلیل خود اتخاذ نمایید.

تهیه کننده: علی تراکمی / کارشناس مالی

منبع: www.parmisit.com

را بر اساس آن تنظیم کنید. علاوه بر این، مهارت‌های حسابداری نیز می‌تواند در هنگام سرمایه‌گذاری هوشمندانه مالی مورد استفاده قرار گیرد. با مهارت‌های حسابداری، به ویژه هنگامی که از یک نرم افزار حسابداری استفاده کنید، می‌توانید تصمیمات سرمایه‌گذاری عاقلانه بگیرید. به عنوان مثال، اگر تصمیم به سرمایه‌گذاری پول خود را در سهام داشته باشید، با استفاده از گزارشات مالی شرکت‌های





وقتی در محل کار با فشار مواجه می شوید و می خواهید به سرعت خودتان را آرام کنید

استراتژی که واقعا کمک خواهند کرد



■ احساسات را با کلمات بیان کنید :

بیان احساسات در قالب کلمات می تواند ناراحتی های فیزیولوژیکی شما را کاهش دهد. وقتی در یک جلسه احساس بدی دست می دهد از خود بپرسید: دو یا سه کلمه که احساس من را در حال حاضر توصیف میکند، چیست؟. شفاف کردن احساسات کمک میکند خود را از یک پاسخ ناشی از استرس دور نگه دارید.

■ فیلمنامه ای داشته باشید :

ممکن است لازم باشد فوراً پاسخ دهید و فرصت برای آماده شدن نداشته باشید، در این مواقع، از قبل، با نوشتن چند خط، فیلمنامه آماده ای داشته باشید و تمرین کنید. متن هایی را انتخاب کنید که به خاطر سپردن آنها ساده باشد و در بسیاری از مکالمات قابل استفاده باشد. آنها را به صورت هفتگی مرور و تمرین کنید تا در حافظه شما نقش ببندد تا در صورت نیاز بتوانید به راحتی به آنها دسترسی داشته باشید.

تظاهر به عدم ناراحتی نکنید :

مخفی کردن احساسات و تظاهر به اینکه ناراحت نیستید یک استراتژی رایج است، اما پیامدهای منفی متعددی در طول زمان دارد، از جمله: افزایش فشار خون، افزایش احساسات منفی، کاهش روابط نزدیک و به طور کلی کاهش رفاه. احساسات خود را بپذیرید و آنها را مدیریت کنید.

منبع: وب سایت هاروارد بیزینس ریویو

ترجمه، تلخیص و ویراستاری: دکتر رضا کرد

حفظ آرامش در محل کار همیشه آسان نیست. مواردی که احساسات ما را تحریک می کنند، هر روز اتفاق می افتند: نظرات نا امید کننده، مدیران خشن، اشتباهات غیر منتظره و مواردی از این دست. در این شرایط حفظ خونسردی و نشان دادن متانت کاری دشوار است. شما باید واکنش های خود را مدیریت کنید. ما با پنج استراتژی به شما کمک خواهیم کرد:

■ نفس های عمیق بکشید :

در شرایط دشوار، تنفس شما، نامنظم، سریع، کوتاه و کم عمق می شود. تغییر الگوی تنفس اولین خط دفاعی شماست. کند کار کردن و عمیق تر کردن نفس، یکی از عصب های شما به نام ((واگوس)) را تحریک می کند، بخشی از سیستم عصبی پاراسمپاتیک که به شما کمک می کند تا آرامش ذهنی خود را برگردانید. بازدم خود را طولانی تر کنید و روی تنفس از شکم تمرکز کنید. دم را به اندازه چهار شماره و بازدم را به اندازه هشت شماره، طولانی تر کنید، اینکار فشار خون شما را تثبیت می کند و کمک میکند که دوباره منطقی فکر کنید و پاسخ دهید.

■ حواس خود را پرت کنید :

هنگامی که در تب و تاب احساسات شدید هستید، حواس پرتی راه مفیدی برای تنظیم احساسات منفی شماست، روی حس های دیگر و چیزهای دیگر تمرکز کنید حتی وسایل خاصی در اتاق خودتان، تا زمانی که همه چیز به شرایط بهتری تبدیل شود.



از تاریخ ۲۰ الی ۳۰ شهریورماه ۱۴۰۱، نظرسنجی خدمات اداری و رفاهی در سالن آموزش داروسازی ایران هورمون برگزار گردید. از تمامی پرسنل بابت شرکت در این نظرسنجی کمال تشکر را داریم.



در تاریخ ۲۸ تیرماه سال ۱۴۰۱ و در آستانه بازنشستگی سرکار خانم فرزانه کسروی از پرسنل محترم بخش تولید و با حضور مدیر محترم اداری و منابع انسانی و رئیس محترم کارگزینی از تلاش‌های صادقانه ایشان در مدت زمان حضور در شرکت ایران هورمون تقدیر به عمل آمد. برای ایشان سلامتی و عزت آرزو نمودیم.



اسامی هنرمندان کوچک
شرکت داروسازی ایران
هورمون:
پریا جاوید (فرزند جناب
آقای امیرحسن جاوید از
واحد بازاریابی) - نواختن
ویولون
نامبد بریسم (فرزند جناب
آقای محمود بریسم از واحد
آزمایشگاه) - نقاشی روی بوم



شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.



دروژکس-آی اچ ۱۰ دیدروژسترون

Drogex-IH 10
Dydrogesterone

- خواص پروژستوژنیک انتخابی بدون اثرات هورمونی کورتیکویدی -
- آندروژنیک - استروژنیک و آنابولیک
- قدرت پروژستوژنیک خوراکی ۲۰ بار بیشتر از پروژسترون
- اندیکاسیون های درمانی متعدد
- بدون اثرات جانبی آندروژنیک (افزایش وزن، آکنه و ریزش مو)



دارای گواهینامه ISO 9001:2015

دارای گواهینامه اشتها به کیفیت

دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران

تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۷۶۷-۱۳۱۸۵

تلفن: ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۰۲۱) فکس: ۴۴۹۰۵۵۱۲ (۰۲۱)

مدای مشتری: (۳۵۸) ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۰۲۱)

توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:

پخش فردوس، داروکستر نخبگان، رازی، قاسم ایوان، طب نوین

www.iranhormone.com

info@iranhormone.com





دیدروژسترون

یک پروژستین منحصر به فرد

پروژسترون هورمون جنسی زنانه است که بعد از مصرف خوراکی جذب نمی‌شود و تنها به صورت فرم تزریقی و شیاف واژینال تجویز می‌شود. مشتقاتی از پروژسترون ساخته شده که هم جذب خوراکی دارند و اثرات انتخابی تر دارند

به این پروژسترون‌های سنتتیک پروژستین می‌گویند.

Progesterone

پروژستین‌های سنتتیک

Medroxyprogesterone

Dydrogesterone

hydroxyprogesterone caproate

Dienogest

levonorgestrel

Desogestrel

Megestrol acetate

drospirenone

norethisterone (norethindrone)

یکی از پروژستین‌های خوراکی دیدروژسترون است. دیدروژسترون برخلاف مدروکسی پروژسترون اثرات جانبی آندروژنیک ندارد یعنی باعث افزایش وزن و آکنه و ریزش مو نمی‌شود. دیدروژسترون به خوبی توسط بیماران تحمل می‌شود و کاربردهای درمانی متعددی دارد.

دیدروژسترون یک پروژسترون خوراکی است که یک اندومتریوم ترشعی کامل در رحم آماده شده با استروژن ایجاد می‌کند و در نتیجه از افزایش ریسک هیپرپلازی و/یا کارسینوم تر ناشی از استروژن در اندومتریوم پیشگیری می‌کند. این دارو هیچ اثر استروژنیک، آندروژنیک، ترموژنیک یا آنابولیک و کورتیکوئید ندارد. خواص فارماکولوژیک و فارماکودینامیک دیدروژسترون موجب می‌شود که این دارو در تمامی موارد کمبود پروژسترون آندوژن اندیکاسیون داشته باشد.

■ موارد مصرف:

Hormone replacement Therapy:

برای مقابله با اثرات نامحدود و آزادانه ی استروژن روی اندومتریوم در Hormone replacement Therapy برای زنان مبتلا به بیماری‌های ناشی از منوپوز طبیعی یا ناشی از جراحی با یک رحم intact.

Progesterone deficiencies:

درمان کمبودهای پروژسترون مانند: درمان دیسمنوره، درمان اندومتریوزیس، درمان آمنوره ی ثانویه، سیکل‌های قاعدگی نامنظم. درمان **dysfunctional uterine bleeding**، درمان **pre-menstrual syndrome**، درمان تهدید به سقط یا سقط عادت ناشی از کمبود ثابت شده ی پروژسترون، درمان ناباروری ناشی از نارسایی فاز لوتئال.

■ مقدار مصرف و روش تجویز:

دوز این دارو برنامه ی درمانی و طول مدت درمان با دیدروژسترون بستگی به شدت اختلال تحت درمان و پاسخ بالینی بیمار دارد.

Dysmenorrhea: ۱۰ تا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون روزانه از روز پنجم

تا روز ۲۵ سیکل قاعدگی.

Endometriosis: ۱۰ تا ۳۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز از روز ۵ تا

۲۵ سیکل قاعدگی یا ادامه ی مصرف در آینده .

Dysfunctional Uterine bleeding: وقتی که درمان برای متوقف

کردن یک اپیزود خونریزی آغاز می‌شود ۲۰ یا ۳۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز بمدت ۱۰ روز.

برای درمان مداوم ۱۰ یا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز میبایست در طی نیمه ی دوم سیکل قاعدگی تجویز شود. روز آغاز و تعداد روزهای درمان بستگی به طول مدت هر سیکل قاعدگی دارد. اگر اندومتریوم به اندازه ی کافی با استروژن آندوژن یا اگزوژن آماده شده باشد **Withdrawal bleeding** پیش می‌آید.

Secondary amenorrhea: ۱۰ یا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز به مدت ۱۴ روز در طی نیمه ی دوم سیکل قاعدگی تثبیت‌کننده ی ایجاد یک اندومتریوم ترشعی اپتیمم که به اندازه ی کافی با استروژن آندوژن یا اگزوژن آماده شده باشد.

Pre - menstrual syndrome: ۱۰ میلی گرم دیدروژسترون دو بار در روز که با نیمه ی دوم سیکل قاعدگی آغاز می‌شود و تا روز اول سیکل بعدی ادامه می‌یابد. روز آغاز و تعداد روزهای درمان بستگی به طول مدت هر سیکل قاعدگی دارد.

Irregular cycles: ۱۰ یا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز که با نیمه ی دوم سیکل قاعدگی آغاز می‌شود و تا روز اول سیکل بعدی ادامه می‌یابد. روز آغاز و تعداد روزهای درمان بستگی به طول مدت هر سیکل قاعدگی دارد.

Threatened abortion: یک دوز اولیه تا ۴۰ میلی گرم دیدروژسترون و پس از آن ۲۰ یا ۳۰ میلی گرم در روز تا برطرف شدن علائم.

Habitual abortion: ۱۰ میلی گرم دیدروژسترون دوبار در روز تا هفته ی دوازدهم بارداری.

- ناباروری ناشی از نارسایی فاز لوتئال: ۱۰ یا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون روزانه که از نیمه ی دوم سیکل قاعدگی آغاز می‌شود و تا اولین روز سیکل بعدی ادامه پیدا می‌کند. درمان بایستی حداقل برای ۳ سیکل پشت سر هم ادامه یابد.

Hormone Replacement Therapy HRT

Continuous Sequential Therapy: یک استروژن میبایست بصورت مستمر تجویز شود و یک قرص ۱۰ میلی گرم دیدروژسترون به مدت حداقل ۱۴ روز از هر سیکل ۲۸ روزه در یک **Sequential manner** اضافه می‌شود. **Cyclic Therapy:** وقتی که یک استروژن به صورت دوره‌ای با یک **free interval** درمانی تجویز می‌شود معمولاً ۲۱ روز تجویز می‌شود و بیمار ۷ روز آن را مصرف نمی‌کند. یک قرص ۱۰ میلی گرم دیدروژسترون در یک دوره استروژن درمانی، برای ۱۲ تا ۱۴ روز آخر اضافه می‌شود. بسته به پاسخ بالینی، دوز دیدروژسترون می‌تواند به ۲۰ میلی گرم در روز افزایش یابد.

هیچ کاربرد درمانی برای دیدروژسترون قبل از منارک وجود ندارد. ایمنی و اثربخشی دیدروژسترون در نوجوانان ۱۲ تا ۱۸ سال به اثبات نرسیده است.

■ مزایا:

قدرت پروژستوژنیک خوراکی ۲۰ بار بیشتر از پروژسترون اندیکاسیون‌های متعدد

خواص پروژستوژنیک انتخابی بدون

اثرات هورمونی کورتیکوئیدی - آندروژنیک - استروژنیک و آنابولیک

بدون اثرات جانبی آندروژنیک

(افزایش وزن و آکنه و ریزش مو)

تهیه کننده: دکتر موسوی زاده / مشاور بازاریابی

نماینده علمی (Medical Representative)



با گسترش صنایع دارویی و عرضه محصولات دارویی با برندهای مختلف توسط تولید کنندگان داخلی یا وارد کنندگان محصولات خارجی، اهمیت بازاریابی دارو بیش از پیش ثابت شده است. لذا شرکت‌های تامین کننده دارو با استخدام بازاریاب‌های حرفه‌ای و آموزش آنها سعی در توسعه مارکت و بدست آوردن سهم بیشتری از بازار را دارند.

■ نماینده علمی (Medical Representative)

نماینده علمی که به اختصار به آن مدرپ می‌گویند به لحاظ رده سازمانی در بخش بازاریابی شرکت‌های دارویی به فعالیت می‌پردازد. نماینده علمی یا مدرپ نقطه تماس اولیه شرکت با پزشکان و داروسازان است. اگر در رشته‌های پزشکی، پیراپزشکی، شیمی و یا سایر رشته‌های مرتبط تحصیل کردید و می‌خواهید مسیر شغلی متفاوتی را در پیش بگیرید، شغل نماینده علمی فروش یا مدرپ می‌تواند گزینه مناسبی برایتان باشد. به عنوان یک مدرپ شما ساعات کاری شناور داشته و برای افزایش سهم بازار شرکت‌های دارویی نیاز به مسافرت‌های کاری زیادی خواهید داشت. اگر قصد ورود به این حوزه را دارید، بهتر است تا انتهای این مطلب با ما همراه باشید تا به طور کامل با وظایف، مهارت‌های مورد نیاز نمایندگان علمی آشنا شوید.

هر کسی می‌خواهد به دنیای بازاریابی و فروش دارویی وارد شود، باید این کار را به عنوان نماینده علمی آغاز کند. شغل نماینده علمی بیشتر وقت (حدود بیش از ۸۰ درصد) خود را در بیرون از دفتر سپری می‌کند. او طبق برنامه از قبل تعیین شده توسط مدیر مستقیم خود (سوپروایزر) به مطب‌ها و بیمارستان‌ها سر می‌زند. در این مراجعه، وی پزشکان مربوطه را ملاقات می‌کند و اطلاعات لازم را همان طور که مدیرش از او خواسته است به پزشکان منتقل می‌کند. وی باید در ثبت گزارش در اسرع وقت و تبادل اطلاعات گرفته شده از پزشکان با مدیر و شرکت سریع و دقیق باشد.

نماینده علمی به داروخانه‌های مرتبط با پزشک‌هایی که ویزیت می‌کند هم سر می‌زند. نماینده علمی باید مطمئن شود، دارویی که به پزشکان معرفی کرده در داروخانه مرتبط با آنها موجود است. اگر دارو موجود نیست باید با مسوول خرید داروخانه پیگیری نماید که سفارش بگذارد. گاهی برای تسریع رسیدن دارو به داروخانه لازم است مدرپ با عامل فروش شرکت پخش برای ارسال سریع سفارش هماهنگی نماید. اطمینان از وجود دارو در داروخانه مرتبط با پزشک از وظایف یک مدرپ محسوب می‌شود. به همین خاطر شرکت‌های دارویی جهت توزیع محصولاتشان سعی می‌کنند با شرکت‌های توزیع کننده چابک و قوی همکاری کنند. پیگیری مستمر و پشتکار مداوم از ویژگی‌های یک مدرپ موفق می‌باشد.

نماینده علمی بخشی بسیار کمی از وقت خود را در دفتر سپری می‌کند. این وقت صرف هماهنگی با مدیران، مشورت در مورد مشکلات پیش آمده، گرفتن پاسخ علمی درباره مشکلات پزشکان و گاهی آموزش صرف می‌شود.

وقت کار نماینده علمی در عین آزادی نسبی تابعی از زمانبندی مشتریان است. به طور معمول بهترین وقت ویزیت بیمارستان‌ها و داروخانه‌ها صبح و بهترین وقت ویزیت مطب پزشکان عصر است.

هر چه اطلاعات نماینده علمی درباره محصول دارویی و اصطلاحات پزشکی بیشتر باشد در قانع کردن پزشکان موفق تر خواهد بود. به همین دلیل، زمینه تحصیلی مرتبط می‌تواند بسیار مفید باشد. به همین منظور شرکت‌های دارویی، واحدی تحت عنوان مدیکال (Medical) ایجاد کرده اند و امر آموزش علمی مدرپ‌ها و فراهم نمودن خوراک علمی برای ارائه به پزشک بعهدہ ی این واحد می‌باشد.

در مواردی که پزشک یا داروساز از داروی شرکت، شکایتی داشت و یا سوال تخصصی فارغ از دایره اطلاعات مدرپ داشت؛ مسئول این واحد موظف به پاسخگویی به پزشک مربوطه را دارد. گذراندن دوره‌های بازاریابی و فروش و یادگیری مفاهیم آن هم نقش مهمی در موفقیت بیشتر یک مدرپ دارد.

■ آیا نماینده علمی همان ویزیتور است؟

خیر، تفاوت اصلی بین مدرپ و ویزیتور در فرآیند فروش محصولات است. یک مدرپ وظیفه آگاه سازی مراکز پزشکی و درمانی از محصولات جدید شرکت‌های دارویی و پاسخ به سوالات مشتریان را برعهده داشته و عموماً نیازمند گذراندن دوره‌های تخصصی و داشتن مدرک تحصیلی مرتبط است. در حالی که ویزیت محصولات پزشکی بیشتر در جهت فروش محصول بوده و نیازی به دانش پزشکی نداشته و مسئولیت کمتری نیز در خصوص پاسخگویی به مشتریان دارد. ویزیتورها عمدتاً در شرکت‌های پخش مشغول بکارند و عمده فعالیت آنها سفارش گیری از طریق مسئول خرید داروخانه می‌باشد.

■ شرایط لازم برای استخدام نماینده علمی عبارتند از:

- دانش آموخته رشته‌های پزشکی، داروسازی یا پیراپزشکی و یا مرتبط در مقطع کارشناسی یا بالاتر
- علاقه به کارهای پر رفت و آمد و حضور در مراکز درمانی پر ازدحام و بیمارستانها
- قابلیت تحمل سرما و گرمای هوا و ترافیک و آلودگی
- علاقه به روابط انسانی بسیار متنوع و در تماس بودن با تعداد زیادی از افراد
- علاقه به چالش و حل مساله



مدیران بازاریابی در شرکت‌های دارویی ابتدای سعی در جمع‌آوری اطلاعات کاملی از متخصصین مرتبط با داروی خود، اعم از نام پزشک، آدرس مطب، بیمارستان و شماره همراه و... را دارند و این اطلاعات ذیقیمت از طرق مختلف نظیر سرچ اینترنتی، خرید از شرکت‌های واجد دیتای پزشکان می‌باشد ولی بهترین و مطمئن‌ترین روش جمع‌آوری دیتا، توسط نمایندگان علمی بصورت مویرگی و ثبت اطلاعات مشتریان در پروفایل الکترونیکی واحد بازاریابی صورت می‌گیرد. تنها ایراد این روش نیاز به زمان و نیروی انسانی بیشتر برای گردآوری اطلاعات می‌باشد ولی نتایج آن بسیار قابل اطمینان می‌باشد.

برای مثال شرکتی که یک داروی گوارشی را در خط تولید دارد نیازمند اطلاعات کاملی از پزشکان و اساتید گوارش و فوق‌گوارش می‌باشد که اهداف اصلی برای این داروی شرکت می‌باشند.

■ گام دوم: داروخانه

داروخانه‌ها بعنوان حلقه‌ی دوم در تکمیل زنجیره فروش می‌باشند. بعد از متقاعد شدن پزشک (حلقه اول) برای تجویز دارو، می‌بایست داروخانه را مجاب به تهیه دارو کند. در بسیاری از موارد دیده شده که پزشک بعد از تجویز دارو و فقدان آن در داروخانه دیگر اقدام به تجویز آن نکرده است. همانطور که در بالا به آن اشاره شد در دسترس بودن دارو یکی از شروط اصلی برای تجویز آن می‌باشد. به همین منظور داروخانه‌ها نقش مهمی برای شرکت‌های دارویی دارند و بخشی از هزینه‌های مارکتینگ اختصاص به داروخانه‌ها داده می‌شود. معمولاً داروخانه‌ها در صورت اطمینان از تجویز دارو اقدام به تهیه آن می‌کنند مگر اینکه مشکلی با پخش توزیع کننده دارو داشته و امکان تعامل با شرکت پخش را نداشته باشند.

■ گام سوم: شرکت پخش

بخش‌های توزیع کننده دارو بعنوان آخرین زنجیره تکمیل فروش می‌باشند که حاصل عملکرد آنها باعث ورود محصول به قفسه داروخانه‌ها می‌باشند به همین خاطر شرکت‌های تامین کننده تمایل به همکاری با بخش‌های بیشتری دارند تا ضمن ایجاد رقابت مثبت در جهت فروش محصول، امکان داشتن انتخاب‌های مختلف برای داروخانه‌ها در جهت خرید کالا فراهم باشد. هرچه بخش‌های توزیع کننده امکانات بیشتری جهت فروش مویرگی محصول در سطح کل مارکت را داشته باشند امکان موفقیت محصول مربوطه نیز بیشتر خواهد بود.

■ سخن آخر

چگونگی به حداکثر رساندن تجویز تولیدات دارویی هیچ فرمول قطعی ندارد. سخت کار کردن تنها بخشی از داستان است. گاهی «زرنگ بودن» کلید موفقیت است گاهی نیز داشتن ایده‌های نو. به همین دلیل شرکت‌های دارویی در کنار اختصاص بودجه کافی جهت مارکتینگ مرتباً دنبال کاندیداهایی می‌گردند که بتوانند درباره راه‌های جدید دستیابی به فرصت‌های فروش، خوب فکر نموده و و سپس دست بکار گردند. جذابیت این حرفه نیز در همین است. شما هر روز با اتفاقات و چالش‌های جدیدی روبرو میشوید و هر روزتان متفاوت از روز دیگری است لذا توانایی سریع حل مشکل از قابلیت‌های یک مدرپ حرفه‌ای می‌باشد.

تهیه کننده: امیرحسین جاویداصل / سوپروایزر بازاریابی

■ فن قوی بیان و روابط عمومی بالا

■ زبان انگلیسی بهتر یک مزیت است ولی الزامی نیست

■ آشنایی به کار با ورد و اکسل

هر شرکت دارویی و پزشکی جهت فروش بیشتر نیاز به آگاهی‌رسانی در رابطه با محصولات و برند خود دارد. حساسیت بالای حوزه پزشکی، وجود افرادی با دانش کافی در حوزه پزشکی و دارویی و توانمند در برقراری ارتباط با افراد را در شرکت‌های دارویی و تجهیزات پزشکی به یک امر ضروری تبدیل کرده است. در واقع نمی‌توان انتظار داشت محصولی جدید در حوزه دارویی بتواند سهم قابل قبولی در بازار داشته باشد بدون آنکه اطلاع‌رسانی در مورد این دارو یا محصول بطور کامل صورت گرفته باشد.

■ گام اول: پزشک

خط اول در بازاریابی دارو، پزشکان و متخصصین مرتبط با این دارو می‌باشند. تازمانیکه یک پزشک نسبت به تجویز دارویی خاص برای بیمارانش قانع نشده باشد نمی‌توان توقع فروش بالایی از محصول داشت. مواردی که یک متخصص را برای تجویز دارویی جدید مجاب می‌کند شامل:

اثربخشی بهتر محصول در مقایسه با سایر رقبا

عوارض جانبی حداقلی دارو

قیمت مناسب آن

پوشش بیمه‌ای دارو

در دسترس بودن دارو

بسته بندی مناسب

اطلاع‌رسانی گام نخست در معرفی دارو می‌باشد؛ گام بعدی پیگیری‌های منظمی می‌باشد که در مقاطع زمانی تعیین شده توسط بازاریاب جهت یادآوری مجدد محصول صورت می‌گیرد به همین منظور توزیع نمونه‌های دارویی بین متخصصین و همچنین هدایای تبلیغاتی و ابزارهای یادآور (Reminder) که نام محصول یا شرکت تولید کننده بر روی آن حک شده است، جهت نهادینه کردن برند در ذهن پزشک، در دستور کار بسیاری از شرکت‌های دارویی قرار دارد. این وسایل می‌تواند از موارد ارزان قیمتی مانند خودکار و تقویم رومیزی باشد تا بسیاری از لوازم مورد نیاز پزشکان یا بیمارستان‌ها و یا پوسترها و بنرهای تبلیغاتی.

لژوما یک پزشک یا یک کادر درمان با یک یا دوبار ویزیت، مشتری دارو نمی‌شود چراکه همزمان با ما، رقبای ما نیز بدنبال ویزیت آن پزشک می‌باشند و با معرفی ویژگی‌ها و منافع محصول خود و توزیع گسترده اقلام تبلیغاتی سعی در اقتناع پزشک مربوطه برای تجویز برند مورد نظر را دارند. هرچه تعداد رقبا بیشتر باشد نیاز به انرژی و هزینه کرد بیشتری برای برندینگ محصول می‌باشد و بالعکس محصولاتی که رقیبی در بازار ندارند و اصطلاحاً مونوپل (monopole) می‌باشند با حداقل هزینه‌ی بازاریابی، محصول خود را بفروش می‌رسانند.

■ جمع‌آوری اطلاعات (gathering information)

بعنوان یک مدرپ باید احاطه کامل بر حوزه کاری خود داشته باشید و دقیقاً بدانید که کدام بخش از حوزه شما پتانسیل بیشتری برای فروش دارد. شما برای هر روز کاریتان هدف مشخصی قرار داده و دقیقاً می‌دانید که از ملاقات هر متخصص چه هدفی دارید.

هوش مصنوعی و کاربرد آن در صنعت داروسازی

نیز از دیگر مزایای آن است.

■ کاربرد هوش مصنوعی در درمان بیماری‌های نادر

هوش مصنوعی در یافتن درمان مناسب برای بیماری‌هایی نظیر آلزایمر، پارکینسون و بیماری‌های نادر بسیار کمک کننده است. حدود ۹۵ درصد از بیماری‌های نادر، داروی تایید شده مشخصی ندارند. در گذشته سرمایه‌گذاری بر روی داروهای بیماری‌های نادر برای شرکت‌های دارویی صرفه اقتصادی نداشت. امروزه با هوش مصنوعی و صرفه‌جویی در هزینه و زمان، شرکت‌ها به سرمایه‌گذاری در این حوزه‌ها نیز علاقه‌مند شده‌اند.

■ کاربرد هوش مصنوعی در پارکینسون :

هلدینگ Tancent با استفاده از هوش مصنوعی یک اپلیکیشن برای مبتلایان به پارکینسون طراحی کرده است.

این اپلیکیشن بر روی تلفن همراه نصب شده و با استفاده از دوربین گوشی، حرکات دست بیمار را ثبت می‌کند. در صورت تغییر در رفتار، اپلیکیشن اطلاعات را برای پزشک ارسال می‌کند تا دوز داروهای مورد استفاده را متناسب شرایط جدید تغییر دهد. با استفاده از این اپلیکیشن مدت زمان تشخیص این ناهنجاری‌های رفتاری از ۳۰ دقیقه، به ۳ دقیقه کاهش یافته است.



■ کاربرد هوش مصنوعی در آلزایمر :

شرکت Verge Genomics با جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل خودکار داده‌ها با کمک هوش مصنوعی، به دنبال یافتن راه‌حلی برای آلزایمر است. یکی از دلایل شکست در فرآیند کشف دارو، این است که در هر مطالعه فقط یکی از ژن‌های دخیل در بیماری مورد هدف قرار می‌گیرد. شرکت Verge از تکنولوژی‌هایی نظیر آنچه در موتورهای جستجوی گوگل وجود دارد، استفاده می‌کند. با بهره‌گیری از این تکنولوژی، به طور همزمان صدها ژن دخیل در بیماری بررسی شده و دارویی کشف می‌شود که بتواند همه این ژن‌ها را هدف قرار دهد. این پلتفرم برای بیماری‌های عصبی طراحی شده و می‌تواند در کنار کاهش هزینه فرآیند کشف دارو، اثرات داروهای جدید بر روی بیمار را نیز پیش‌بینی کند.

■ مطالعات بالینی

هوش مصنوعی علاوه بر کمک به پردازش داده‌های به دست آمده از مطالعات، در این زمینه نیز کاربرد دارد. شرکت Antidote با پردازش زبان طبیعی به ساده‌سازی پیچیدگی‌های شرایط ورود به مطالعات، کمک می‌کند. بیمار با پاسخ دادن به یک سری سوالات ساده، لیستی از مطالعاتی که واجد شرایط آن‌ها است را دریافت می‌کند. در حالت معمول داده‌های حاصل از پرسش‌نامه افراد، باید به فرمتی مناسب

هوش مصنوعی، شاخه‌ای از علوم کامپیوتری است که به ساخت ماشین‌های هوشمندی می‌پردازد که بتوانند وظایف انسانی را بر عهده بگیرند. هوش مصنوعی تقریباً می‌تواند در هر زمینه‌ای از صنعت داروسازی و پزشکی، به ارتقا فرآیند تحلیل داده‌ها کمک کند. عمده کاربرد هوش مصنوعی در صنعت داروسازی، مربوط به استفاده از الگوریتم‌های از پیش تعیین شده است. این الگوریتم‌ها به انجام بهتر و سریع‌تر کارهایی از قبیل کشف و توسعه داروهای جدید، بررسی بیماری‌ها و ... کمک می‌کنند. در حال حاضر بیش از نیمی از شرکت‌های بزرگ دارویی جهان، بر روی استراتژی‌های جدید برای استفاده از هوش مصنوعی سرمایه‌گذاری می‌کنند. امروزه هوش مصنوعی می‌تواند در طراحی دارو، مطالعات بالینی و همچنین مارکتینگ محصولات دارویی مفید واقع شود.

■ هوش مصنوعی چیست ؟

واژه هوش مصنوعی نخستین بار در سال ۱۹۵۶ اختراع شد. اما در سال‌های اخیر با توجه حجم انبوه داده‌ها و توسعه علوم کامپیوتری، محبوبیت بیشتری یافته است. هوش مصنوعی در واقع یک علم میان‌رشته‌ای با رویکردهای مختلف است. پیشرفت در زمینه علوم ماشینی و یادگیری عمیق (deep learning) باعث تغییرات چشمگیر در تکنولوژی شده است. این تکنولوژی تکامل یافته است تا بتواند در صنایع مختلف از جمله صنعت داروسازی، تحولات سودمندی ایجاد کند.

در ادامه با انواع کاربردهای هوش مصنوعی در صنعت داروسازی آشنا خواهیم شد.

■ هوش مصنوعی و صنعت داروسازی

■ کشف داروهای جدید :

هوش مصنوعی می‌تواند در واحد R&D شرکت داروسازی، طراحی و شناسایی مولکول‌های دارویی و ارزیابی مولکول‌های دارویی مورد استفاده قرار گیرد.

■ کشف دارو و صنعت داروسازی

مطالعه‌ای که توسط موسسه تکنولوژی ماساچوست (MIT) انجام شد، نشان داد که فقط ۱۳٫۸ درصد از داروها کارآزمایی بالینی را با موفقیت طی می‌کنند. انجام مطالعات بالینی برای هر مولکول دارویی برای شرکت بین ۱۶۱ میلیون تا ۲ میلیارد دلار هزینه به جا می‌گذارد. بنابراین استفاده از هوش مصنوعی در صنعت داروسازی کمک می‌کند تا در کنار افزایش میزان موفقیت، هزینه‌ها نیز کاهش یابند. صرفه‌جویی در زمان، امکان ارائه گزینه‌های درمانی بیشتر و تولید داروهای ارزان‌تر



بهترین راه افزایش درآمد و سودآوری برای شرکت‌ها است. با به کارگیری هوش مصنوعی، شرکت می‌تواند مسیر جذب مشتری‌های خود را ترسیم کند. این امر به به شرکت کمک می‌کند تا تکنیک بازاریابی که هر مشتری تحت تاثیر آن بوده را شناسایی کند و بتواند آن‌ها را برای خرید، ترغیب کند. شناسایی و بررسی نتایج این تکنیک‌ها برای تصمیم‌گیری در مورد ادامه یا تغییر در استراتژی‌ها ضروری است؛ بنابراین با تحلیل داده‌ها می‌توان پربازده‌ترین استراتژی‌های بازاریابی را طراحی کرد. پیش‌بینی‌های هوش مصنوعی در این زمینه قابل اعتماد هستند و باعث صرفه‌جویی در زمان و هزینه شرکت می‌شود؛ به این ترتیب صنعت داروسازی به کارآمدترین شیوه‌های مارکتینگ دست خواهد یافت.

تهیه کننده: جواد قاسمی / سرپرست خدمات اداری

منبع: <https://honam.ir>

که برای کامپیوتر قابل تشخیص باشد، طبقه‌بندی شوند. در پلتفرم Antidote بیمار به چند سوال ساده پاسخ داده و می‌تواند هر گونه اطلاعات اضافی را نیز درج کند؛ تفسیر این داده‌ها برای کامپیوتر تقریباً غیرممکن است؛ بنابراین این داده‌ها ابتدا با کمک هوش مصنوعی پردازش شده و سپس برای آنالیز آماده می‌شوند. این پلتفرم به شرکت‌های داروسازی کمک می‌کند تا افراد واجد شرایط را برای مطالعات بالینی داروهای جدید خود بیابند.

■ هوش مصنوعی در مارکتینگ :

صنعت داروسازی مبتنی بر فروش محصولات دارویی است. هوش مصنوعی می‌تواند در اصلاح سبک بازاریابی و استراتژی‌های کسب و کار نیز موثر واقع شود. یافتن کارآمدترین شیوه مارکتینگ و بازاریابی،



مدیریت استعداد

■ چالش‌های کار با افراد با استعداد

جالب است که افراد مستعد در چنین اوضاعی انتخاب‌های شغلی بیشتری پیش رو دارند. این امر تا حدی ناشی از تغییرات زیادی است که در ارزش‌های نیروی کار و خصوصاً استعدادها به وجود آمده است. نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان در معرض چالش قرار گرفته است و آن‌ها بیش از پیش به هدف خود از کار کردن و ایجاد توازن بین کار و زندگی شخصی توجه دارند. افرادی که از توانایی‌های بالقوه بیشتری برخوردارند در صدد چانه زنی با کارفرمایان برای عقد قراردادهای بهتر برمی‌آیند و به محض اینکه انتظارات‌شان برآورده نشود اقدام به تغییر شغل می‌کنند. تحت این شرایط لازم است که برنامه‌ریزی صحیحی برای مدیریت موفقیت‌آمیز منابع انسانی با استعداد سازمان اجرا شود. سازمان‌ها باید مدیریت استعدادها را متناسب با ساختار و فرهنگ خود به کار گیرند.



■ بحران مدیریت استعداد

امروزه بیشتر سازمان‌ها بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، جایگاه ضعیف برای نگهداری از استعدادهای شاخص، بالا رفتن نرخ برگشت کارکنان، استراتژی‌های منابع انسانی ضعیف مانند جبران خدمات و مزایا، با بحران استعدادها مواجه هستند. ساختن و نگهداشتن کارکنان با استعداد را از اولویت‌های سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود.

■ فرایند مدیریت استعداد چگونه انجام می‌شود؟

فرایند مدیریت استعداد به مراحل جذب، ارزیابی و کشف، توسعه و حفظ استعدادها قابل تفکیک است. دغدغه اصلی فرایند مدیریت استعداد، یافتن افرادی است که احتمال تبدیل شدن‌شان به استعداد وجود دارد.

■ فرایند مدیریت استعداد: استعداد چیست؟

علی‌رغم اهمیت فراوان فرآیند شناسایی صحیح استعدادها، نتایج یک پژوهش نشان داد که ۷۴ درصد از سازمان‌های تحت مطالعه در زمینه ارائه یک تعریف صحیح از استعدادها با مشکل مواجه بوده‌اند. یکی از علل این امر تعاریف گوناگونی است که از استعداد ارائه شده است. گروهی، مهم‌ترین شاخص استعداد را میزان سودآوری فرد مستعد می‌دانند و برخی دیگر بر توانایی وی در یادگیری تأکید می‌ورزند. به عنوان مثال؛ فرد بالقوه مستعد کسی است که از تجارب خود درس می‌آموزد. برخی دیگر، استعدادها را گروهی خاص از کارکنان می‌دانند که نیازها،

مدیریت استعداد (Talent Management) از مباحث موردتوجه در مدیریت خصوصاً مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر محسوب می‌شود. در این مطلب به معرفی این مفهوم می‌پردازیم.

■ استعداد چیست؟

در یک تعریف، استعداد مجموعه‌ای از توانایی‌های فرد شامل مهارت، دانش و ظرفیت برای رشد و توسعه است. در تعریف دیگر استعداد را میزان نسبی پیشرفت فرد در یک فعالیت برآورد می‌کنند. اگر برای کسب مهارت در یک فعالیت افراد مختلف در شرایط و موقعیت یکسانی قرار بگیرند متوجه خواهیم شد که افراد مختلف تفاوت‌هایی از لحاظ میزان کسب آن مهارت نشان می‌دهند. برخی افراد در یک زمینه یادگیری بهتر و کارایی زیادتری از خود نشان می‌دهند و پیشرفت آن‌ها در آن زمینه سریع‌تر است، در حالی که افراد دیگر در زمینه‌های دیگری ممکن است از خود کارایی و مهارت و سرعت پیشرفت بیشتری نشان دهند. در واقع چنین تفاوتی به تفاوت آن‌ها در استعدادهایشان مربوط می‌شود. همه‌ی افراد دارای استعداد هستند؛ اما تنها افرادی که برای استعدادشان تصمیم بگیرند و برای توسعه آن سرمایه‌گذاری کنند، افراد مستعد هستند. و این امر در شغل است که افراد می‌توانند شایستگی خود را با ایجاد ارزش نشان دهند.

در تعریف استعداد می‌توان سه رکن اصلی را در نظر گرفت: مهارت، شایستگی و فرصت؛ بنابراین، فرد با استعداد کسی است که مهارت و توانایی انجام دادن کاری را به صورت ذاتی یا اکتسابی دارد و همچنین، این فرد شایستگی و فرصت استفاده از مهارت خود را نیز دارد؛ بدین معنا که ممکن است فردی مهارتی را داشته باشد، اما توانایی یا فرصت بروز آن را نداشته باشد. بنابراین، استعداد می‌تواند به صورت زیر باشد: مهارت × شایستگی × فرصت = استعداد

■ تاریخچه مدیریت استعداد

مدیریت استعداد مطابق ویکی‌پدیا برای اولین بار توسط شرکت مکنزی در اواسط دهه ۱۹۹۰ مطرح شد و یک واژه حرفه‌ای در مدیریت است که اخیراً در میان سازمان‌ها رایج شده است. مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین و حتی «ضروری‌ترین» موضوعات مدیریت منابع انسانی در سطح جهان است و هنوز هم یکی از حادترین مسائل در بسیاری از سازمان‌ها به شمار می‌رود. برون‌سپاری فرآیندهای مهم در سازمان‌ها، وفاداری و اعتماد میان کارفرما و کارمند را به شدت کاهش داده است. به طوری که از این کاهش وفاداری با تعبیر «امواج کوبنده سونامی ناشی از خروج کارمندان» یاد می‌شود.



برای دیدن آموزش‌های آتی برخوردار باشند، طراحی و اجرا می‌شوند. کارمندیابی اثربخش از طریق تدوین استراتژی‌های جذب شایسته‌ترین نیروها به سازمان محقق می‌شود.

هم‌چنین مؤسسه تاورز پرین مجموعه‌ای از عوامل را به عنوان راهبردهای جذب افراد با استعداد برای استخدام در سازمان معرفی می‌کند:

- پرداخت رقابتی
- تعادل میان کار و زندگی
- فرصت‌های پیشرفت شغلی
- مزایای رقابتی
- کار چالشی
- افزایش حقوق بر پایه عملکرد فردی
- فرصت‌های توسعه و یادگیری
- مزایای بازنشستگی رقابتی
- شهرت سازمان به داشتن کارفرمای خوب.

انگیزه‌ها و رفتارهایی متفاوت با کارکنان عادی دارند. این افراد معمولاً در سنین پایین‌تر نسبت به هم‌تایان خود پیشرفت می‌کنند و به عنوان ذخیره‌ی مدیریتی آینده‌ی شرکت تلقی می‌شوند.

مؤلفه‌های مدیریت استعداد که دربرگیرنده کارکردهای منابع انسانی در رابطه با استعدادهای سازمان نیز هستند بدین صورت بیان می‌شوند:

■ جذب استعدادها

در دهه‌های اخیر، عواملی که جذب استعدادها از بازار کار را تحت تأثیر قرار داده عبارتند از:

- کمبود نیروی کار شایسته و کمیابی استعدادها
 - کوچک‌سازی و مسطح شدن سازمان‌ها
 - ماهیت در حال تغییر مشاغل و تغییر چارچوب روان‌شناختی میان کارمند و کارفرما
- استراتژی‌های جذب منابع انسانی با هدف به دست آوردن کارکنان مناسب که از سطوح بالای شایستگی‌ها، مهارت‌ها، دانش و پتانسیل لازم



سازمان دست یابد. داشتن یک برنامه‌ی حفظ، مدیران را مصون می‌دارد از این‌که ناگهان افراد و سرمایه‌های انسانی متعدد خود را از دست بدهند. ضمن این‌که در کاهش هزینه‌ی نقل و انتقال کارمندان نیز مؤثر است و مشارکت و ثبات نیروی کار را افزایش می‌دهد.

■ عوامل مورد بررسی در حفظ استعدادها

استراتژی‌های حفظ باید به کلیه‌ی عوامل و حوزه‌هایی که می‌توانند باعث نارضایتی و بی‌تعهدی کارکنان شوند توجه نمایند. این حوزه‌ها عبارتند از: پرداخت، شرح شغل، ارزیابی عملکرد، آموزش، توسعه‌ی شغلی، انسجام گروهی، تعارض کارکنان با مدیران و سرپرستان، گزینش، ارتقا، مبالغه درباره‌ی افزایش مزایا و فرصت‌های شغلی.

نتایج پژوهش برنت و کول (۲۰۱۷) نشان داد که اکثر دلایل ترک خدمت کارکنان، با فرهنگ سازمان و مسائلی نظیر احساسات ادراک شده از فرهنگ یا شهرت سازمان و یا کمبود حمایت و ترغیب از طرف مدیران یا فقدان بازخورد ارتباط مستقیم دارند که باعث می‌شوند کارمندان احساس زیادی بودن (بی مصرف بودن) کنند. در پژوهش مذکور، افراد مستعد جبران خدمات را کم اهمیت‌ترین علت ترک خدمت خود معرفی کرده‌اند. در پژوهش‌های متعدد مطرح شده که مدیریت ضعیف علت شماره‌ی یک ترک خدمت کارکنان است. این پژوهش‌ها به عنوان راه کار بر تقویت رابطه بین فرهنگ و ارتباطات تأکید می‌ورزند. تحقیقات دیگری نیز بر وجود نوعی رابطه‌ی هم‌زیستی بین مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی صحت گذاشته‌اند لذا سازمان می‌تواند از این ارتباط به عنوان یک عامل قوی برای موفقیت خود در نگهداری استعدادها بهره بگیرد.

مهم‌ترین عوامل حفظ استعدادها در سازمان عبارتند از:

■ انگیزش کارکنان

■ پاداش

■ مشارکت

■ نگرنداشتن افراد نامناسب در سازمان.

■ حفظ و نگهداری

تلاش نهایی در جنگ استعدادهاست که هدف از آن تشویق کارکنان برای ماندن در سازمان برای بیشترین دوره زمانی است. ترک شغل کارکنان اصلی سازمان‌ها، اثر ناگواری بر کسب و کار خواهد داشت. در بسیاری از موارد، کسانی که بیشترین احتمال ترک سازمان را دارند، کارکنانی هستند که سازمان مشتاق به حفظ آنها می‌باشد.

■ منابع:

۱- احمدی، علی اکبر و فراهانی، ابوالفضل و بهمنی چوبستی، اکبر و شهبازی، مهدی ۱۳۹۱ نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی. مجله مطالعات مدیریت ورزشی.

۲- دسلر، گری ۱۳۹۸ ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، مبانی مدیریت منابع انسانی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۳- رضائیان، علی ۱۳۹۶ «رفتار سازمانی»، تهران: انتشارات سمت.

تهیه کننده: عباس فیض / رئیس بخش آموزش و توسعه

■ استراتژی جذب استعدادها

استراتژی جذب باید دربرگیرنده‌ی بهترین روش‌های تعریف دقیق نیازهای انسانی سازمان از حیث مهارت‌ها و شایستگی‌ها باشد و فعالیت‌های زیر را پوشش دهد:

۱- تعریف مهارت و شایستگی‌های موردنیاز: این کار باید با بهره‌گیری از یک سری تکنیک‌های تجزیه و تحلیل سیستماتیک مهارت و شایستگی صورت بگیرد.

۲- تحلیل عوامل مؤثر بر تصمیمات پیوستن افراد به سازمان، این عوامل عبارتند از:

■ برند تجاری کارفرما و شهرت سازمان

■ حقوق و مزایای کافی و کامل

■ فرصت‌های شغلی و ارتقا

■ فرصت‌های بهره‌گیری از مهارت‌های موجود یا کسب مهارت‌های جدید

■ فرصت بهره‌گیری از آخرین تکنولوژی‌ها

■ دست‌یابی به آموزش سطح بالا

■ انتصاب و توسعه استعدادها

کانینگهام راهبرد کلی، انتصاب و توسعه در نظام مدیریت استعدادها که باید به هنگام جذب نیرو در نظر گرفته شود را این‌گونه معرفی می‌کند: «یا افراد با مشاغل هماهنگ شوند یا مشاغل با افراد منطبق شوند».

تطبیق دادن افراد با مشاغل را به‌طور خلاصه می‌توان چنین تعریف کرد: «اگر مشاغل و نقش‌های کاری مشخصی که قبلاً روی آن‌ها توافق لازم به عمل آمده موجود باشد، باید افراد را با این مشاغل هماهنگ کرد. در این حالت، فرآیندهای کارمندیابی، گزینش، به کارگیری و ارتقاء، بیشتر بر اساس یافتن افراد مناسب، استخدام آن‌ها، قرار دادن ایشان در پست‌های مناسب و بعدها ارتقای آن‌ها صورت می‌گیرند».

به منظور توسعه قابلیت‌های موجود توسط مدیریت مؤثر استعدادها راه‌حلی وجود دارد که عبارت‌اند از:

■ توجه به مدیریت پیشرفت شغلی

■ آموزش و توسعه استعدادها

■ مدیریت عملکرد

■ برنامه‌ریزی منابع انسانی راهبردی

■ استخدام و انتخاب

■ برنامه‌ریزی جانشینی

■ مزایا و جبران خدمات.

■ حفظ استعدادها

حفظ استعدادها آخرین مرحله در نظام مدیریت استعدادها محسوب می‌شود که از مراحل قبلی جدا نیست.

به عبارت دیگر، فرآیندهای یافتن، کشف و ارزیابی، توسعه و نگهداری، همگی زیر مجموعه‌ای از مفهوم مدیریت استعدادها، در هم آمیخته می‌شوند.

حفظ استعدادها به معنی مجموعه کوشش‌هایی است که کارفرما برای نگه‌داشتن کارمندان مستعد خود می‌کند تا بتواند از طریق آن‌ها به اهداف

نکاتی مهم و کاربردی در مورد بیمه تأمین اجتماعی

وجود دارد کد بیمه می گیرند و می توانند از امتیازات مختلف آن استفاده کنند که در ادامه به شرح این امتیازات خواهیم پرداخت.

■ حق بیمه چیست؟

بر اساس ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، حق بیمه وجوهی است که بر طبق این قانون و به منظور استفاده از مزایای آن به سازمان اعطا می شود. کل مبلغ بیمه ۳۰ درصد از حقوق است و ۲۳ درصد از آن سهم کارفرما می باشد و هفت درصد باقیمانده سهم کارگر است که هر ساله مبلغ آن تعیین می شود.

■ پرداخت حق بیمه

هزینه بیمه تأمین اجتماعی ۳۰ درصد دستمزد می باشد که ۲۳ درصد آن سهم کارفرما و هفت درصد سهم کارگر می باشد. مسئول پرداخت حق بیمه کارفرما است. چنان چه این مبلغ سر موعد واریز نشود، جریمه خواهد داشت. جریمه ماهانه آن ۲ درصد است. کارفرما باید تا آخرین روز ماه بعد از تنظیم لیست حقوق و دستمزد یک نسخه از آن را توأم با حق بیمه ای که سهم کارفرما و کارگر است به سازمان تأمین اجتماعی بپردازد. بخش حسابداری، سند مذکور را به منظور محاسبه ی بیمه و پرداخت آن انجام می دهد.



■ حق بیمه در بیمه تأمین اجتماعی

دو نوع بیمه در سازمان تأمین اجتماعی وجود دارد. که شامل بیمه اجباری و اختیاری می باشد. بدین صورت که بیمه اجباری برای کارگر و کارفرما است و بیمه اختیاری که آن را خویش فرما نیز می نامند برای افرادی است که جزو گروه بیمه اجباری نیستند و برای خود کار می کنند. بدین صورت که با پرداخت ۲۶ درصد از حقوق خود می توانند بیمه شوند و از مزایای سازمان استفاده کنند که شامل حقوق بازنشستگی و دریافت حقوق بعد از فوت توسط بازماندگان استفاده از بیمه از کار افتادگی و غیره بهره مند شوند. کارفرما ملزم است کارمندان و کارگران خود را در هنگامی که برایش فعالیت می کنند، بیمه کند. به این دلیل که بیمه تأمین اجتماعی حق بیمه دریافت می کند تا افراد را بیمه کند و افراد بتوانند از امتیازات بیمه بهره مند شوند. مبلغی که کارفرما می پردازد تا کارگران آیا کارمندان خود را بیمه کند حق بیمه نام دارد.

■ کسر نشدن حق بیمه از بخشی از حقوق

همه پرداختی ها مثل مزد و حقوق و کارمزد و یا هر شکل مزایا به شکل نقدی و غیر نقدی در برابر کار به شخصی که بیمه شده است، پرداخت می شود و شامل بیمه تأمین اجتماعی می گردد. به جز در مواردی مثل بازخرید ایام مرخصی، عیدی، حق همسر، حق تضمین، حق شیر، خسارت اخراج و سنوات پایان کار و هزینه سفر و مأموریت

نخستین برنامه های تأمین اجتماعی بر اساس بیمه اجباری در اواخر قرن ۱۹ در اروپا بنیانگذاری شد. رشد برنامه های ملی تأمین اجتماعی در طول قرن بیستم انجام شد. امروزه بسیاری از کشورها دارای انواع سیستم های تأمین اجتماعی هستند و عمومی ترین برنامه بیمه تأمین اجتماعی در کل دنیا مستمری های بازنشستگی از کار افتادگی بازمندگان توهیم با برنامه هایی برای اعطای مزایا به آسیب های ناشی از کار و بیماری های حشره ای آفرین و بیماری و بارداری و کمک عائله مندی و بیکاری می باشد.

■ مفهوم تأمین اجتماعی؛

به هر شکل برنامه حمایت اجتماعی اطلاق می شود که به وسیله قانون و یا هر شکل توافق الزام آور برقرار شده باشد و هدف آن آماده نمودن مقداری از تأمین درآمد مالی در تقابل با مخاطرات دوران بازنشستگی و بازمندگی و از کار افتادگی و بیکاری و یا پرورش فرزندان باشد. تأمین اجتماعی قادر از خدمات درمانی را در زمینه پیشگیری و درمان را نیز ارائه کند. بر اساس تعریفی که از طرف اتحادیه بین المللی تأمین اجتماعی گفته شده است تأمین اجتماعی اعم از برنامه های حمایت اجتماعی، بیمه تأمین اجتماعی، برنامه های همگانی، برنامه های تعاونی و صندوق های ملی احتیاط است که بر اساس قانون ملی قسمتی از سیستم تأمین اجتماعی کشور را ایجاد می کند.

به گفته ی وکیل حقوقی سازمان تأمین اجتماعی وظیفه دارد رفاه مردم را تأمین کند و از حقوق تمامی افراد از جمله کارکنان کارخانه ها اداره ها و سازمان ها و دیگر محیط های کاری حمایت کند. با هدف رفاه برای تمام مردم از جمله کارگران کارمندان و حتی کارفرمایان بیمه همگانی را ایجاد کرده و تعهداتی را در قبال بیمه شدگان پذیرفته است. بر طبق قانون بیمه تأمین اجتماعی این بیمه برای تمامی افراد شاغل اجباریست و تأمین اجتماعی از جمله حقوق شهروندی است که در تمامی کشورها وجود دارد.

می توان نتیجه گرفت که مهمترین رکن در بیمه کشور بیمه تأمین اجتماعی می باشد. بدین صورت که اگر فردی در هر صنفی مشغول به کار باشد، توانایی این را دارد که خود را بیمه کرده و از خدمات آن بهره مند شود و تأمین اجتماعی به عنوان سازمان بیمه گر وظیفه دارد، خدمات خود را به افرادی که تحت پوشش آن هستند ارائه کند. حدود ۴۲ میلیون نفر از جمعیت جامعه بیمه تأمین اجتماعی هستند و بیش از سه و نیم میلیون نفر بازنشسته هستند و مستمری می گیرند که شامل خدمات مالی و رفاهی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت بیمه تأمین اجتماعی بیمه ای است که تضمین کننده حقوق بیمه گذار می باشد و خدمات درمانی به افراد بیمه شده ارائه می کند و پس از بازنشستگی حقوق و مستمری ایشان را تضمین می کند. افرادی که نام آن ها در ۹ فهرست بیمه شرکت ها





در این حالت درست است که همه هزینه‌های درمانی از سوی بیمه شده پرداخت می‌شود. اما بعد از آن که مراحل درمان انجام شده او می‌تواند با ارائه مدارک پزشکی مثل نسخه پزشک و فاکتورهای پرداخت شده و قسمتی از هزینه‌های پزشکی را بر اساس تعرفه‌هایی که در هیئت وزیران مورد تصویب قرار گرفته است، دریافت کند.

■ بیمه بیکاری تأمین اجتماعی

از ۲۳ درصد حق بیمه پرداختی کارفرما ۳ درصد آن متعلق به بیمه بیکاری می‌باشد. نکته قابل توجه که در کارهای سخت و زیان آور، کارفرما مکلف به پرداخت ۴ درصد مستمری کارهای سخت و زیان آور، مضاف بر حق بیمه، بیمه بیکاری می‌باشد.

■ بیمه زنان خانه دار

چنانچه بانوان شاغل نباشند و یا استخدام کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی نیز نباشند، مشمول بیمه زنان خانه دار می‌شوند که از جمله بیمه حرفه‌ها و مشاغل آزاد است. البته که این بیمه مزایایی مانند بیمه بیکاری، مرخصی زایمان و غیره را ندارد و دیگر آن که حداکثر سن برای ثبت نام بیمه زنان خانه دار تأمین اجتماعی پنجاه سال و حداقل آن ۱۸ سال است.

بیمه زنان خانه دار سه نوع می‌باشد: اولین نوع آن با حق بیمه ۱۲ درصد فقط شامل بازنشستگی می‌شود. نوع دوم آن حق بیمه ۱۴ درصدی دارد و به جز بازنشستگی شامل فوت هم می‌شود و نوع سوم که گرانترین نوع آن است با حق بیمه ۱۸ درصدی می‌باشد که شامل بازنشستگی فوت و از کار افتادگی می‌شود. چنانچه زنان خانه دار با سازمان قرارداد ببندند، پس از رسیدن به سن بازنشستگی می‌توانند، حقوق دریافت کنند و اگر قبل از قرارداد بیمه، زنان خانه دار سابقه بیمه داشته باشند سوابق قبلی نیز هنگام بازنشستگی محاسبه می‌گردد.

■ بیمه تکمیلی و بیمه تأمین اجتماعی

این نوع از بیمه که بیمه درمان تکمیلی یا بیمه تکمیلی درمان نام دارد، فقط مخصوص بازنشستگان و مستمری بگیران می‌باشد و در صورتی که مستمری بگیر نباشند مشمول این بیمه نمی‌شوند. ساز و کار این بیمه به گونه‌ای است که هزینه‌های درمان را در خارج از سیستم تأمین اجتماعی نیز جبران می‌کند.

چنانچه افراد خانواده بازنشستگان و مستمری بگیران دفترچه تأمین اجتماعی داشته باشند، می‌توانند از خدمات بیمه درمان تکمیلی استفاده کنند. چرا که این بیمه پوشش‌های کاملی دارد و برای انواع مختلف بیماری کاربرد دارد.

بیمه شدگان اصلی و بازنشستگان و از کارافتادگان می‌باشند و افراد تحت تکفل آن‌ها مانند همسر و فرزندان نیز مشمول این بیمه می‌شوند. البته شرایطی برای فرزندان پسر وجود دارد که در صورتی که شغل نداشته باشند تا پایان ۲۲ سالگی و در صورت این که دانشجو باشند گواهی اشتغال به تحصیل ارائه می‌دهند و تا ۲۵ سالگی می‌توانند

و پاداش نهضت سواد آموزی.

■ مزایای بیمه تأمین اجتماعی

هر بیمه شده‌ای در مقابل پرداخت حق بیمه سازمان تأمین اجتماعی، قادر است از مزایای بیمه تأمین اجتماعی استفاده نماید که مهمترین آن‌ها عبارتند از:

- حمایت از بیمه شده بر اساس قانون کار و پرداخت مستمری بازنشستگی به بیمه شده.
- ارائه بیمه درمان برای بیمه شده و اشخاص تحت سرپرستی او.

■ قوانین کار و حمایت از بیمه شده

کارمند و مستخدمی که در محیط‌های کاری قانونی و تعریف شده شاغل باشد، باید به وسیله کارفرما بیمه شود. سازمان تأمین اجتماعی از بیمه‌شدگان خود بر اساس قانون کار حمایت می‌نماید و بیمه شده و افراد خانواده او قادرند از مزایای بیمه تأمین اجتماعی مثل حقوق مستمری بازنشستگی و حق عائله‌مندی و سنوات کاری و بیمه بیکاری استفاده نمایند. بیمه تأمین اجتماعی پشتیبان بیمه شده، است و بعد از پایان ۲۵ یا ۳۰ ساله کاری به او حقوق بازنشستگی تعلق می‌گیرد و اگر بیمه‌شده فوت کند خانواده و دیگر اشخاص تحت سرپرستی او می‌توانند از حقوق و مزایای تعیین شده استفاده نمایند.

براین اساس بیمه تأمین اجتماعی از بیمه‌شده حمایت می‌کند تا بر اساس قانون کار حقوق و مزایا دریافت نماید و نیز خدماتی که در بالا اشاره شد به او ارائه می‌دهد. از دیگر مزایای بیمه تأمین اجتماعی بهره‌مندی از خدمات درمانی کلینیکی و پاراکلینیکی و توانبخشی می‌باشد، بیمه شده و افراد تحت سرپرستی او قادر هستند از خدمات و امکانات پزشکی با مخارج کمتر یا به شکل رایگان استفاده نمایند که این خدمات به طور مستقیم یا غیرمستقیم ارائه می‌شود.

■ روش مستقیم

بیمه تأمین اجتماعی، مراکز بهداشتی و درمانی و بیمارستان‌هایی دارد که مراجعه‌کننده که بیمه شده است وقتی به این مراکز مراجعه نماید، انجام خدمات درمانی و پزشکی برای او مجانی خواهد بود.

■ شیوه درمان غیر مستقیم

برخی اوقات این امکان وجود دارد که به هر دلیلی بیمه شده نتواند از مرکز درمانی تحت پوشش بیمه استفاده کند و به مراکز دیگری مراجعه نماید. بیمه تأمین اجتماعی مضاف بر مراکز درمانی که تحت نظارت او دارد بسیاری از دیگر بیمارستان‌ها و مراکز خدمات درمانی را طرف قرارداد خود قرار می‌دهد که بیمه شده بتواند هنگام مراجعه به آن از خدمات آن استفاده نماید که در این حالت قسمت کمی از هزینه‌های درمانی را بیمه شده می‌پردازد و بخش کثیری از آن از سوی بیمه تأمین اجتماعی به مرکز طرف قرارداد اعطا می‌شود. برخی اوقات بیمه شده به هیچ کدام از این مراکز دسترسی ندارد. در این حالت بیمه‌گذار به نزدیکترین مرکز درمانی مراجعه کرده و تحت درمان قرار می‌گیرد.

چه افراد مشاغل طاقت فرسا داشته باشند که فشارهای روحی و جسمی زیادی را تحمل کنند اگر ۲۰ سال متوالی حق بیمه پرداخت نمایند، می‌توانند بازنشسته شوند و شرط سن برای ایشان گذاشته نشده است.

■ کمک هزینه ازدواج بیمه تأمین اجتماعی

اگر افراد دارای شرایط خاصی باشند می‌توانند از کمک هزینه ازدواج بیمه تأمین اجتماعی استفاده کنند و شرایط استفاده از این کمک هزینه بدین صورت می‌باشد که بیمه شده باید به مدت دو سال قبل از تاریخ ازدواج سابقه کار و حق بیمه داشته باشد و در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی بین بیمه شده و کارفرما نباید قطع شده باشد. همچنین ازدواج اول فرد فقط شامل کمک هزینه می‌شود و به صورتی که دائم باشد و در دفتر اسناد رسمی ازدواج ثبت شده باشد.

در صورتی که هر دو طرف شرایط دریافت کمک هزینه را داشته باشند کمک هزینه به هر دوی آن‌ها تعلق می‌گیرد. مبلغ کمک هزینه با حقوق یا دستمزد متوسط یک ماه شخص بیمه شده برابر می‌باشد. چنانچه افراد جزو بیمه شدگان باشند و سال‌ها قبل ازدواج کرده باشند اما کمک هزینه را دریافت نکرده باشند در صورت واجد شرایط بودن می‌توانند برای دریافت آن اقدامات لازم را انجام دهند.

■ کمک هزینه کفن و دفن

چنانچه شخص بیمه شده فوت کند، پس از فوت شخص، مبلغ مقطوعی به خانواده او تعلق می‌گیرد جهت کمک هزینه مراحل کفن و دفن فرد. که این مبلغ معادل یک ماه حداقل حقوق سال فوت می‌باشد که شرط اصلی پرداخت آن ارتباط بیمه شخص فوت شده با سازمان در زمان فوت می‌باشد. خانواده او می‌تواند با ارائه مدارک لازم جهت دریافت کمک هزینه اقدام کند. که مدارک عبارتند از گواهی فوت فرد بیمه شده.

■ کمک هزینه دریافت وسایل کمک پزشکی

چنانچه شخص بیمه شده به وسایل کمک پزشکی مانند دستگاه‌های اعصاب نیاز پیدا کرد البته (مطابق تشخیص پزشک) سازمان تأمین اجتماعی بر طبق ضوابط و مقررات مشخص شده شخص بیمه شده را در تأمین هزینه‌های این وسائل مساعدت خواهد کرد. مدارک لازم جهت دریافت این کمک هزینه، نسخه پزشک و فاکتور خرید آن می‌باشد.

■ شماره تلفن ۱۴۲۰؛ پاسخ گوی شما

مرکز ارتباطات مردمی سازمان تأمین اجتماعی با شماره ۱۴۲۰ برای پاسخگویی به پرسش‌ها و بیان انتقادات و پیشنهادهای مردم و ارائه مشاوره تلفنی در دسترس بیمه شدگان، کارفرمایان، مستمری بگیران تأمین اجتماعی و سایر اقشار قرار دارد.

با توجه به هماهنگی‌های به عمل آمده با شرکت مخابرات، برای تماس با این مرکز نیازی به گرفتن پیش شماره نیست و علاقه مندان می‌توانند به آسانی از خدمات مربوط بهره مند شوند.

منبع: <https://eservices.tamin.ir>

تهیه کننده: علی علیدوست

کارشناس کارگزینی

از بیمه استفاده کند و اگر ایشان دانشجوی دکترا باشند تا حداکثر تا سن ۲۶ سالگی از مزایای بیمه تکمیلی می‌توانند استفاده کنند. چنانچه مستمری بگیران فوت کرده باشند، استفاده از بیمه تکمیلی برای بازماندگان مستمری بگیران امکان پذیر است.

■ استفاده از خدمات درمانی رایگان

سازمان تأمین اجتماعی، بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های برنامه‌ریزی نموده که متعلق به همین سازمان می‌باشد و یکی از مهمترین مزایایی که دارند این می‌باشد که به افراد تحت پوشش بیمه می‌توانند از خدمات درمانی این درمانگاه‌ها و بیمارستان‌ها به صورت مجانی و رایگان استفاده کنند. سازمان تأمین اجتماعی، ۸۱ بیمارستان، ۲۹۷ مرکز درمانی سرپایی و ۱۰۸۶۹ تخت فعال دارد. افراد می‌توانند از این خدمات استفاده کنند که به دو صورت مستقیم و غیر مستقیم می‌باشد که در ادامه به شرح آن خواهیم پرداخت.

شیوه مستقیم و غیر مستقیم: شیوه مستقیم به گونه‌ای است که فرد تحت پوشش بیمه در این مراکز از خدمات آن‌ها به صورت حضوری استفاده می‌کند. شیوه غیرمستقیم به گونه‌ای است که افراد بیمه شده به دلیل مسافت یا دلایل دیگر نمی‌توانند به درمانگاه مورد نظر مراجعه کنند که در این صورت سازمان تأمین اجتماعی با مراکز دولتی دیگر قرارداد می‌بندد و بیمه شده به این مراکز مراجعه کرده و از امکانات درمانی آن جا بهره مند می‌گردد.

■ تعهدات درمانی سازمان تأمین اجتماعی

تعهدات درمانی سازمان تأمین اجتماعی شامل ارائه تمامی خدمات کلینیکی و پاراکلینیکی و بیمارستانی می‌باشد. به جز آن ارائه خدمات توانبخشی برای بیمه شدگان آسیب دیده و تحویل وسایل کمک پزشکی برای اعاده سلامت جبران نقص جسمانی و تقویت حواس بیمه شده.

■ هزینه‌های درمانی خارج از عهده سازمان تأمین اجتماعی

هزینه اعمال زیبایی مانند رینوپلاستی، آبدومینوپلاستی بلفاروپلاستی و غیره و هزینه‌های مربوط به تصادفات هزینه‌های مربوط به نزاع و درگیری و هزینه‌های نازایی و هزینه‌های مربوط به بلایای طبیعی مانند سیل و زلزله و هزینه‌های مربوط به جنگ و شورش و هزینه‌های مربوط به کاشت حلزون و هزینه‌های مربوط به پیوند اعضا از جمله مواردی هستند که خارج از عهده سازمان تأمین اجتماعی می‌باشند.

■ بازنشستگی با بیمه تأمین اجتماعی

طبق قانون بازنشستگی، سازمان تأمین اجتماعی افراد معمولاً پس از ۲۰ الی ۳۰ سال کار کردن دیگر توانایی کار کردن ندارند و این گونه می‌شود که ایشان بازنشسته می‌شوند و بقیه سال‌های خود را حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند. مواردی که در حقوق بازنشستگی افراد تاثیر دارد، سن ایشان و سال‌هایی که مشغول به کار بودند می‌باشد.

آقایان پس از رسیدن به سن ۶۰ سالگی و خانم‌ها پس از رسیدن به سن ۵۵ سالگی به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه می‌توانند بازنشسته شوند. البته بر طبق قانون تأمین اجتماعی چنان



مسابقه فصلنامه



در تاریخ ۱۲ شهریورماه ۱۴۰۱ به برگزیده مسابقه فصلنامه بهار، جناب آقای حسن فلاح از واحد برنامه ریزی تولید و انبارها و با حضور اعضای محترم شورای اسلامی کار هدیه ای تقدیم ایشان شد.



قهرمانان



محمدطاها فضلی، فرزند جناب آقای ارشد فضلی از واحد برنامه ریزی تولید و انبارها توانسته است در رشته شیتوریو کمر بند زرد را کسب کند.
عاطفه علیمحمدی، فرزند آقای علیمحمدی از واحد فنی و مهندسی توانسته است در رشته شیتوریو کمر بند مشکی را کسب کند.



ویهان بابازاده، فرزند جناب آقای میثم بابازاده از واحد تحقیقات توانسته است در آزمون تیزهوشان علامه حلی نمره قبولی را کسب کند.



رفتار سازمانی چیست؟

■ جنبه گروهی

■ بُعد سازمانی

در جنبه فردی، تاثیر شخصیت هر فرد بر رفتارش مورد بررسی قرار می گیرد. در جنبه گروهی تاثیر شخصیت فرد در تعاملات بین اعضای گروه و تیم بررسی می شود و در نهایت در بعد سازمانی تاثیری که فرهنگ سازمانی بر رفتار افراد می گذارد، مورد بررسی و تحلیل قرار می گیرد.



■ تأثیر محیط سازمان روی رفتار سازمانی

درک ما از محیط اطرافمان در رفتاری که از خود بروز می دهیم، تاثیر بسزایی دارد. این بدان معنی نیست که درک ما از محیط صحیح و کاملاً منطقی است. در بسیاری از مواقع ما شواهد و ظواهر را بررسی می کنیم، سپس عمق موضوع را بر اساس همین شناخت سطحی خود تخمین می زنیم. لذا درک ما از محیط سطحی است و گاهی باعث ایجاد تصورات غلط می شود. این موضوع علت اصلی زمانی است که رفتارهای اشتباهی نشان می دهیم.

ما در محیط کار خود شواهدی که می بینیم را تعمیم می دهیم مثلاً اگر فردی زیاد در سازمان راه برود و مدام خودش را شلوغ نشان دهد، تصور می کنیم او سخت کوش و پرکار است؛ در مقابل اگر کسی را پیوسته پشت میزش ببینیم فکر می کنیم او هیچ کاری انجام نمی دهد و احتمالاً دارد بازی

انسان ها برای اینکه بتوانند با یکدیگر ارتباط موثری برقرار کنند، باید وجه اشتراک داشته باشند. رفتار سازمانی یکی از وجوه اشتراک بین کارمندان مختلف سازمان است و افراد با یاد گرفتن این رفتار می توانند با سایر همکارانشان ارتباط صمیمانه ای برقرار کنند. در سازمان ها افرادی فعالیت می کنند که در خانواده هایی با فرهنگ های گوناگون رشد می کنند و تجربه زیسته متفاوتی دارند؛ به همین دلیل احتمال اینکه دو نفر رفتار یکسان داشته باشند، تقریباً صفر است. رفتار سازمانی به افراد کمک می کند علیرغم تفاوت های فرهنگی و فکری، در کنار یکدیگر کار کنند، باهم تعامل داشته باشند و تجربه همکاری قدرتمندی خلق کنند.

■ رفتار سازمانی چیست؟

تعریف رفتار سازمانی به بیان ساده مفهومی است که به بررسی نحوه تعامل افراد در یک سازمان می پردازد. رفتار سازمانی تعامل انسان ها را مورد بررسی قرار می دهد؛ بنابراین بسیار پیچیده است تا جایی که در برخی مواقع تحلیل رفتار اعضای سازمان غیر ممکن می شود. به عنوان مثال رفتار یک فرد در منزل خود با رفتارش در اجتماع و رفتارش در محیط کار متفاوت است. اینکه همکاری خانم باشد یا آقا یا اینکه همکاران او همشهری یا هم وطنش باشند یا خیر تاثیر، روی رفتاری که فرد با آن ها دارد تأثیر می گذارد.

■ اهمیت رفتار سازمانی

از آنجایی که سازمان ها موفقیتشان را به کمک اعضای خود به دست می آورند و منابع انسانی نقش مهمی در آینده یک سازمان ایفا می کنند، تشکیل تیم های قدرتمند از اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از چالش های پیش روی مدیران و سرپرستان تیم، مدیریت افرادی است که طرز فکرها، شخصیت ها و فرهنگ اجتماعی متفاوتی دارند. این تفاوت ها گاهی برای تیم و مدیران مشکل ساز می شود. مثلاً تیمی را تصور کنید که یکی از اعضای آن تحت هر شرایطی با صدای بلند صحبت می کند و بدون اینکه خودش بخواهد، تمرکز سایر اعضای تیم را به هم بزند. اگر مدیران بخواهند به تک تک افراد اشتباهاتشان را تذکر بدهند یا رفتار درست را به آن ها گوشزد کنند، همه زمانشان برای این کار هدر می رود و دیگر به مسئولیت هایشان نمی رسند. با رفتار سازمانی می توان این مشکلات را کنترل کرد.

در مثالی که قبلاً گفتیم، اگر سکوت در حین کار یکی از اصول رفتار درست در سازمان باشد، همه افراد آن را رعایت می کنند و هرکسی هم که به عنوان عضو جدید وارد تیم می شوند، آن را از سایرین یاد می گیرند.

■ اهداف رفتار سازمانی چیست؟

■ کنترل رفتار کارکنان

■ پیش بینی

■ توجه

■ ابعاد رفتار سازمانی

■ ابعاد رفتار سازمانی عبارت اند از:

■ بُعد فردی





رفتار مدیران و موسسان سازمان‌ها نشأت می‌گیرد؛ در سازمان‌های مختلف با کمی دقت می‌توان اثر رفتار مدیران روی رفتار و فرهنگ سازمانی را مشاهده کرد. من همیشه گفته‌ام که فرهنگ سازمانی سایه‌ای از افکار و شخصیت مدیر آن است.

■ تأثیر رفتار سازمانی درست در کسب و کار

رفتار سازمانی روی بسیاری از نیازها و عوامل موثر بر عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد؛ در ادامه به مهم‌ترین عوامل اشاره می‌کنیم:

- رضایت شغلی
- تعهد سازمانی
- انگیزه فرد
- ارتباط با همکاران و مدیران
- سازگاری با محیط کاری
- استرس کاری
- شادی در محیط کار و خوشحالی کارکنان

تأثیر فوق العاده رفتار سازمانی بر جوانب مختلف اهمیت این موضوع را بیش از پیش بالا می‌برد. لذا برای دستیابی به بالاترین بهره‌وری و کارایی ضروری است که مدیران یک سازمان روی مباحث رفتار سازمانی عمیق‌تر وارد شوند و با استفاده از آن تیم‌های حرفه‌ای بسازند.

تهیه کننده: مهدی واحدی / رئیس بخش تدارکات داخلی

منبع: www.dekami.com

می‌کند. این نوع برداشت‌ها به سازمانی که در آن کار می‌کنیم نیز بستگی دارد چون ما هر فرد را در مقایسه با سایر اعضای سازمان ارزیابی می‌کنیم و بر اساس رفتار عمومی که در سازمان وجود دارد، درباره هر فرد قضاوت می‌کنیم. با توجه به آنچه گفتیم، می‌توان نتیجه گرفت که محیط سازمانی که فرد در آن قرار می‌گیرد، روی رفتار سازمانی وی تأثیر دارد. بنابراین برای کنترل رفتار کارکنان در سازمان، باید برای محیط کاری و فضایی که کارکنان در آن حضور دارند نیز برنامه‌ریزی کرد. مثلاً فضای کاری یک شرکت استارت آپ با محیط کاری یک کارخانه تفاوت‌های بسیاری دارد؛ نوع رفتارها در این محیط‌ها هم دستخوش فضای آن‌ها می‌شود.

حتی فضای کار در تیم‌های مختلف هم ممکن است با یکدیگر تفاوت داشته باشد؛ مثلاً جو موجود در تیم فنی یک سازمان ممکن است با جو تیم مالی آن متفاوت باشد و بر همین اساس رفتاری که از کارمندان هر بخش می‌بینیم با رفتار کارمندان بخش دیگر فرق داشته باشد.

■ رفتار سازمانی از فرهنگ سازمان تأثیر می‌پذیرد

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، تفاهمات و روش‌های تفکری مشترک بین اعضای سازمان است. اعضای جدید هم بعد از ورود به سازمان، این فرهنگ را به عنوان روش صحیح انجام کارها و تفکر دریافت می‌کنند و رفتاری مطابق با آن از خود نشان می‌دهند. فرهنگ سازمانی یکی از تأثیرگذارترین فاکتورهای موثر بر رفتار سازمانی است و راهنمای اصلی رفتار افراد و تیم‌ها محسوب می‌شود. فرهنگ سازمانی از



مصاحبه با خانم دکتر لرنیک نرسیس

■ شما در درمان و تشخیص بیماری‌ها با تکنولوژی همراه هستید یا خیر؟

جالبه بدونید در پزشکی اوایل کار که تجربه‌ای وجود ندارد تمام تشخیص‌ها بر پایه آزمایشات و عکس‌ها است که درمان و تشخیص بر پایه آنهاست. ولی به مرور که تجربه بالا میرود در برخورد اولیه با بیمار سریعاً متوجه بیماری او میشوی یعنی تقریباً ۶۰٪ آن بیماری را می‌توانی حدس بزنی چون ۶۰٪ بیماری‌های ما بیماری‌های روحی و روانی است. که این مشکل به دلایل مختلف مثل مسائل اقتصادی جامعه، مشکلات شرکت محل کار، درآمد پایین و... تکنولوژی صرفاً می‌تواند کمک بزرگی در کنار تجربه به پزشک در تشخیص بیماری کمک کند. و پزشکان بسیار بزرگ و مطرح هم به معاینات خودشان اکتفا می‌کنند. در دانشگاه واحدی داشتیم به عنوان نشانه شناسی یا سمیولوژی، یعنی اینقدر با مریض کلنجار برو که بفهمی دردش کجاست و از علایم متوجه بیماری بشیم. که الان با وجود تکنولوژی‌های جدید اون سمیولوژی هم کمرنگ تر شده است.

■ در خصوص مشکلات پرسنل ما نظرتان چیست؟

همانطور که گفتم بسیاری از مشکلات پرسنل شرکت شما هم روحی و روانی است که این مسئله روی جسم اثر مستقیم دارد.

■ عواملی که در پیشرفت یک پزشک می‌تواند موثر باشد از دیدگاه شما چیست؟

از نظر بنده مهمترین مسئله در پیشرفت یک پزشک مطالعه است و اینکه پزشک حتماً باید از نظر علمی به روز باشد. شما حساب کنید الان کتاب‌های پزشکی هر ۳ سال عوض میشود پس به روز بودن خیلی مهم است. پس برای اینکه از روند کاری عقب نباشد باید مطالعه زیاد داشته باشد.

و البته دیدن زیاد بیمار هم به شدت مهم است در روند کاری یک پزشک. هر زمان تعداد بیماران بیشتری دیده شود قصه تجربه هم بالاتر میرود.

■ تاحالا مقاله یا کتابی نوشته اید؟

خیر.

■ آیا در دانشگاه تدریس کردید یا میکنید؟

خیر.

■ از چه طریقی به ایران هورمون آمدید؟

جالبه بدونید در طب کار پزشک خانم خیلی کم هستش و اولین سری کارم در منطقه شهریار بود که در آن منطقه شرکت‌های زیادی وجود داشت و اینم باید در نظر داشت که اگر آدم خوب کار کند این نهایت برایش یک تبلیغ خوب میشود که معرفی بشود جاهای دیگر. تو شرکت قبلی مدیری بودی که از آنجا رفتند و چون نوع کار بنده را دیده بودند و چون شرکت شما هم پزشک نداشت از بنده خواستند که به اینجا بیایم.

■ خانم دکتر از تون میخوام خودتان را کامل معرفی بفرمایید؟

به نام خدا بنده لرنیک نرسیس هستم و تقریباً با ۲۸ سال سابقه کار در زمینه پزشکی که از این ۲۸ سال سابقه کار ۲۶ سال آن را به عنوان پزشک طب کار فعالیت داشتم.

■ آیا به غیر از شرکت ما در شرکت دیگری هم مشغول طبابت هستید؟

شرکت‌هایی که تا به حا با آنها فعالیت داشتم در زمینه قطعه سازی خودرو، کارخانه مواد غذایی، شرکت‌های دارویی که تقریباً از ۱۸ سال پیش شروع به همکاری با شرکت‌های دارویی را شروع کردم و حتی سردخانه هم کار کردم.

■ آیا شغلان را دوست دارید؟

بله بنده بی‌نهایت به شغل علاقه دارم. البته این علاقه به مرور ایجاد



شد و الان بیشتر دوست دارم به عنوان همین پزشک طب کار فعالیت کنم چون بیشترین تماسم با یک قشر خاصی هستش که شاید ۹۰٪ مریضام افراد خاصی هستند که احساس میکنم بیشتر میتونم بهشون کمک کنم شاید شرایط اجتماعی‌شون برایشان مقداری معذوریت ایجاد میکند که شاید کمک من بتونه برایشان مفید باشد چون الان در مدت همین ۲۶ سال تمام شرکت‌هایی که هستم تونستم یک رابطه قوی بین خودم و پرسنل اون شرکت‌ها ایجاد کنم و حتی خانواده هاشون رو هم میشناسم و انگار جزئی از خانواده خودم هستن که این موضوع برام خیلی ارزشمند هستش.

■ رشته تحصیلی شما چی بود در دوران متوسطه؟

واقعیتش دیپلمی که گرفتم دیپلم ریاضی بود ولی با توجه به شرایطی که برایم پیش آمد کنکور تجربی دادم و در رشته پزشکی قبول شدم.

■ چند فرزند دارید؟ آیا آنها هم مثل شما پزشک هستند؟

من دوتا فرزند دخترم دارم. که یکی از دخترم ارشد پژوهش هنر دارد و دختر دیگرم ریاضی میخواند.



■ زیباترین و سخت ترین لحظه در زندگی

شما به عنوان پزشک چیست؟

زیباترین لحظه وقتی هستش که یک تشخیص درست میدی. چون تو پزشکی ۹۹٪ تشخیص است و ۱٪ درمان. و سخت ترین لحظه برای مریضایی هستش که عملاً همیشه برایشون کاری کرد چه کمک مالی چه کمک پزشکی چون ممکن هستش بیماری لاعلاجی داشته باشن.

■ چه توصیه‌ای به کسانی که می‌خواهند

پزشک شوند دارید؟

معتقد هستم رشته پزشکی را بچه‌هایی که نیاز مالی ندارند بروند که بعدها بخاطر پول مریض نبینند و پزشکی را وسیله‌ای برای درآمد خود نکنند. یعنی مریض را به عنوان کالا نبینند. همانطور که بیمار برای درمانش به پزشک نیاز دارد پزشک نیز قطعاً به بیمار نیاز دارد. در اصل کسی که به پزشک مایه می‌کند در درجه اول یک انسان است و چقدر خوب هستش که آن را به عنوان خانواده خودمان ببینیم. یعنی شغل و جایگاهمان باعث تغییر در رفتارمان نشود. کسی که شغلش حساس تر است در واقع باید رفتارشم منطقی تر و سنجیده تر از دیگران باشد.

■ اگر زمان به گذشته برگردد باز هم پزشکی

میخوانید؟

بله، به احتمال زیاد باز پزشکی را انتخاب خواهم کرد و شاید هم دنبال تخصص‌های خاصی بروم.

■ در خصوص کرونا چه نظری دارید؟ و چه

توصیه‌ای به همکاران بابت کرونا مطرح کنید؟

کرونا که الان خیلی کم شده است و آمار فوتی ۵ الی ۶ نفر شده است و پیک را رد کرده ایم ولی احتمال دارد در اوایل آبان ماه پیک بعدی در راه باشد و البته تشخیصی دقیق آن بسیار سخت است چون علائم آنفلانزا را دارد. پس تا حد ممکن از ماسک استفاده کنید. و اگر کرونا گرفتید که علائم آنفلانزا را داشتید فقط باید استراحت کنید.

■ در پایان این گفت‌وگوی صمیمی لازم

می‌دانیم ما هم از شما تشکر کنیم و می‌دانیم که چقدر دلسوزانه در شرکت ایران هورمون فعالیت می‌کنید.

موفق باشید و سلامت

سویه جدید امیکرون





با توجه به اینکه شیوع بسیار بالایی دارد و بسیار مسری و واکنس گریز است، احتمال ابتلای گسترده افراد حتی به صورت خفیف وجود دارد.

■ زمان شروع ناقل بودن افراد

همزمان با شیوع سویه اومیکرون این پرسش مطرح شده است که افراد مبتلا به این گونه از کرونا از چه زمانی ناقل ویروس محسوب می‌شوند و می‌توانند اطرافیان خود را به کرونا مبتلا کنند. هرچند هنوز پاسخ روشنی برای به این پرسش درباره سویه اومیکرون وجود ندارد اما داده‌های اولیه نشان می‌دهد که مبتلایان به اومیکرون احتمالاً زودتر از دیگر سویه‌های کرونا ناقل ویروس هستند و حتی ممکن است تنها یک روز پس از ابتلا به آن امکان سرایت بیماری «کووید ۱۹» از آنها به دیگران وجود داشته باشد. مرکز کنترل و پیشگیری از بیماری‌ها در آمریکا اعلام کرده است که مبتلایان به ویروس کرونا در روزهای پیش و پس از بروز اولین علائم بیشتر از دیگر مقاطع زمانی امکان انتقال ویروس را دارند. برخی از کارشناسان البته بر این باور هستند که بازه زمانی واگیردار بودن فرد مبتلا در صورت ابتلای او به سویه اومیکرون زودتر آغاز می‌شود.



■ چرا مبتلایان به اومیکرون سریعتر ناقل ویروس می‌شوند؟

دلیل احتمالی این امر بروز سریعتر علائم بیماری «کووید ۱۹» در افراد مبتلا به سویه اومیکرون است. بررسی‌های اولیه نشان داده است که علائم بیماری در مبتلایان به سویه اومیکرون به طور میانگین سه روز زودتر از دیگر گونه‌های ویروس بروز می‌کند. این امر به این معنا است که براساس داده‌های پیشین احتمالاً مبتلایان به سویه اومیکرون تنها یک روز پس از ابتلایشان به ویروس می‌توانند باعث انتقال آن به دیگران بشوند. این در حالی است که سویه‌های قبلی کرونا بین دو تا چهار روز پس از ابتلای فرد می‌توانستند از طریق او به دیگران منتقل شوند. امکان انتقال ویروس از مبتلایان به سویه‌های قبلی تا چند روز پس از فروکش کردن علائم بیماری «کووید ۱۹» نیز وجود داشت.

■ بهترین راه برای جلوگیری از ابتلا به سویه اومیکرون

دکتر ناتان گرابو، اپیدمیولوژیست در دانشکده بهداشت عمومی ییل (YALE)، گفت: مردم باید بدانند که زیرسویه‌هایی مانند BA.5 بخشی طبیعی از پیشرفت ویروس هستند. وی گفت: دلتا هرگز آخرین نسخه نبود و اومیکرون هم آخرین نسخه نخواهد بود. تا زمانی که شیوع کووید در جایی در جهان وجود داشته باشد، قرار است چیز جدیدی ظاهر شود. وی و سایر پزشکان می‌گویند: بهترین راه برای جلوگیری از ابتلا به سویه‌های جدید تزریق واکسن است. اگر افراد بیشتری به طور کامل واکسینه شوند، فرصت انتشار و جهش ویروس کاهش می‌یابد.

منابع: WHO / Yale Medicine/ EURO News

تهیه کننده: نیما یغمائی / رئیس بخش HSE

این سویه جدید کرونا نسبت به واکنس‌های تزریق شده و سابقه بیماری قبلی کرونا مقاوم می‌باشد، بنابراین نسبت به سویه‌های قدیمی تر کرونا سرایت پذیری بالاتری دارد. این بدین معنی می‌باشد که حتی پس از گذشت مدت زمان کوتاهی از بیماری کووید-۱۹ افراد بسیاری مجدداً به این سویه مبتلا می‌شوند.

با اینکه افزایش موارد ابتلا باعث بستری شدن بسیاری از افراد در بیمارستان‌ها شده است، اما آمار تعداد فوتی به طرز چشمگیری افزایش نیافته است. این مسئله عمدتاً به خاطر این می‌باشد که

واکنس‌ها همچنان بدن را در برابر عفونت‌ها، بیماری‌های شدید و مرگ و میر محافظت می‌کنند. همچنین سازندگان این واکنس‌ها به دنبال راه‌های جدید تری می‌باشند که واکنس‌ها را طوری بهینه سازی نمایند که مستقیماً انواع جدیدتر ویروس اومیکرون را مورد هدف قرار دهد.

سازمان بهداشت جهانی اعلام کرده است که این بیماری همچنان یک «وضعیت اضطراری بهداشتی جهانی» می‌باشد و تمامی کشورها باید علاوه بر واکسیناسیون

کامل، الزامات بهداشت عمومی از جمله ماسک زدن، فاصله گذاری اجتماعی و امتناع از تجمع را در هنگام شیوع این بیماری رعایت نمایند.

یک مقاله از دانشگاه کینگز کالج لندن (KCL) که در مجله Lancet درج شده می‌گوید که افرادی که سه دوز واکسن گرفته بودند ۲۵٪ کمتر از سویه دلتا در مقابل اومیکرون BA.2 در بیمارستان بستری شدند و دوران بیماریشان نیز حدود ۴ روز بوده است، اما کسانی که دوز بوستر نگرفته بودند حدود ۸ روز در اثر اومیکرون و ۱۰ روز در اثر دلتا دوره بیماری با علامت داشتند. همچنین آخرین داده‌های ارائه شده توسط مرکز کنترل و پیشگیری از بیماری‌ها در آمریکا (CDC) اعلام کرده است که از دوم جولای (۱۱ تیرماه ۱۴۰۱) ۵۴ درصد موارد ابتلا به بیماری کووید ۱۹- مربوط به زیرسویه BA.5 است؛ در حالی که ۱۷ درصد مبتلایان درگیر زیرسویه BA.4 شده‌اند.

■ سرماخوردگی؛ علامت شایع مبتلایان

عمدتاً مبتلایان علائم سرماخوردگی دارند. همچنین تعداد قابل ملاحظه‌ای از مبتلایان علائم گوارش مانند اسهال و استفراغ دارند و فکر می‌کنند مسموم شده‌اند با اینکه بیماری آن‌ها کووید می‌باشد اما علائم شایع این سویه از کرونا آبریزش بینی، گلودرد، تب، خستگی و کوفتگی بدن می‌باشد.

■ واکنس گریزترین و مسری‌ترین

عضو کمیته علمی کشوری مقابله با کرونا درباره زیرسویه‌های جدید کرونا اظهار کرد، زیر سویه‌های BA.4 و BA.5 معمولاً قسمت‌های فوقانی دستگاه تنفسی را درگیر میکند و مانند نوع دلتا، ماهیت شدیدی ندارد. بالطبع، بیماری زایشان هم مانند دلتا کشنده نیست، اما

جلوگیری از اشاعه‌ی بیماری‌های عفونی در محل کار

محل کار اجتناب ورزد.

به طور کلی برای جلوگیری از شیوع بیماری‌های عفونی در محل کار یکی از موثرترین روش‌ها واکسیناسیون پرسنل است که متأسفانه در مورد ویروس کرونا هنوز ممکن نیست.

وسایل حفاظت فردی بخصوص ماسک، گان، دستکش و شیلد

می‌باشند که به فراخور نوع فعالیت و محل کار برای افراد تعریف می‌شوند. بنابراین برای محیط‌های کاری کم‌خطر تر استفاده از ماسک‌های جراحی معمولی و رعایت فاصله اجتماعی مناسب (۱،۵ تا ۲ متر) کفایت می‌کند.

و استفاده از ماسک در محیط‌های بسته، مانند سرویس‌های ایاب و ذهاب، رختکن‌ها، اتاق‌های عمومی و سالن‌های تولید ضروری می‌باشد.



* تمیز نگه داشتن سطوح و ضد عفونی مکرر آنها ریسک تماس با سطوح آلوده و انتقال بیماری را کاهش می‌دهد.

* برقراری تهویه مناسب در محیط‌های بسته جهت قطع زنجیره انتقال، بسیار ضروری است.

در محلهایی که فاقد سیستم تهویه کارآمد هستند با باز کردن پنجره‌ها به تهویه هوا کمک کنید.

در پایان یادآوری این نکته ضروری است که مهمترین کار برای پیشگیری از شیوع بیماری، قطع زنجیره انتقال است و با توجه به آنکه خیلی از موارد سرایت بیماری، از طریق ناقلین بدون علامت به افراد سالم صورت می‌گیرد؛ باید به صورت پیش فرض هر فردی را ناقل و هر سطحی را آلوده دانست و از شستشو و ضد عفونی مکرر دست‌ها، استفاده از ماسک و رعایت فاصله اجتماعی ایمن تا پایان قطعی پاندمی کوید ۱۹ فرو گذار نکرد.

تهیه کننده: محمد کاظم زاده / خدمات اداری

منبع: <https://www.mazums.ac.ir>



همانطور که می‌دانید عوامل شغلی آسیب رسان در محل کار شامل تمامی مواردی می‌شود که باعث بیماری‌های جسمی و روانی برای افراد شاغل می‌شود.

بنابراین علاوه بر عوامل شیمیایی و فیزیکی و روانی محیط کار عوامل بیولوژیک محل کار نیز جزء آسیب‌های شغلی دسته بندی می‌شوند.

خصوصاً تا قبل از پاندمی کوید ۱۹ این گونه عوامل آسیب رسان کمتر جزء بیماری‌های شغلی دسته بندی می‌شدند مگر در مورد کارکنان مراکز بهداشتی درمانی.

کرونا و ویروس‌ها یک خانواده بزرگ از ویروس‌ها هستند که طیف وسیعی از بیماری‌ها، از سرماخوردگی گرفته تا سارس و مرس را شامل می‌شود.

بر اساس تحقیقات انتقال این ویروس از فرد به فرد از طریق قطرات تنفسی آلوده به ویروس صورت می‌گیرد.

قطرات آلوده تنفسی از فرد بیمار به دنبال عطسه و سرفه و تماس نزدیک با فرد آلوده انتقال می‌یابد.

و یا به دنبال تماس دست با سطوح آلوده به قطرات تنفسی حاوی ویروس و سپس تماس دست آلوده با بینی، دهان و چشم به افراد دیگر انتقال می‌یابد.

بنابر اطلاعات بالا و با توجه به شیوع بالا و سرایت بسیار سریع این بیماری از فردی به فرد دیگر سازمان‌های بهداشتی سراسر دنیا؛ دستورالعمل‌های متعددی را برای محیط‌های کاری تدوین کرده اند؛ که خلاصه‌ای از موارد در خور در ذیل بیان شده است:

۱- اجتناب از تماس و جلوگیری از حضور افرادی که دارای علائم سرماخوردگی هستند، در محیط کار

۲- آموزش و رعایت آداب بهداشتی مربوط به عطسه و سرفه

۳- شستشوی مکرر دست‌ها با آب و صابون در طول روز

۴- شستشوی دست‌ها پس از استفاده از سرویس‌های بهداشتی

۵- شستشوی دست‌ها قبل از خوردن غذا

۶- بازگشت بیماران پس از بهبود باید بر اساس دستورالعمل‌های خاص بهداشتی مصوب وزارت بهداشت و به دنبال بررسی‌های لازم از نظر سپری شدن دوره کمون و به پایان رسیدن زمان بیماری‌زایی (که از ۷ تا ۲۰ روز در دستورالعمل‌های مختلف متفاوت است) صورت پذیرد.

۷- همکاری‌هایی که به مناطق با شیوع بالای بیماری سفر می‌کنند، باید پس از بازگشت اقدام به خود قرنطینه سازی کنند. به این معنا که باید از هرکاری که باعث سرایت بیماری به دیگران شود اجتناب کنند. نظیر؛ گردمایی‌های اجتماعی، رستوران و...

در ضمن چنانچه فرد مذکور در مراکز درمانی یا آسایشگاه‌های سالمندان یا مهدکودک‌ها شاغل است باید تا دو هفته از حضور در



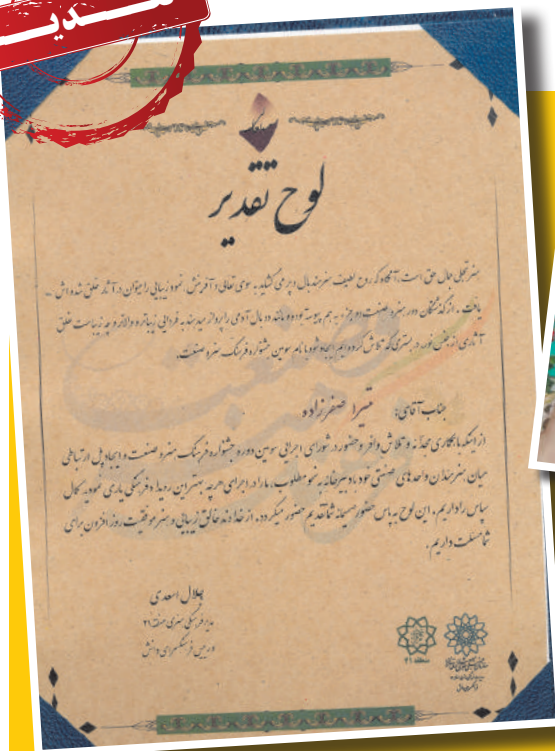
گواهی مدیریت سیستم‌های کیفیتی (AGS) داخلی



گواهی مدیریت سیستم‌های کیفیتی (AGS) آمریکا



گواهی آموزشی ISO10015:2019



در تاریخ ۵ مردادماه ۱۴۰۱، مراسم اختتامیه سومین جشنواره فرهنگ، هنر و صنعت در سالن آمفی تئاتر دانشگاه علمی- کاربردی کوشا و با حضور شهردار منطقه ۲۱ جناب آقای دکتر کاشانی پور و جناب آقای دکتر اسعدی مدیر فرهنگی - هنری منطقه ۲۱ و رئیس فرهنگسرای دانش برگزار گردید که طی این مراسم از تمامی شرکت کنندگان تقدیر بعمل آمد و لوح حضور در این جشنواره به رابطین شرکت‌ها تقدیم شد. با موفقیت بیش از پیش برای تمامی پرسنل شرکت داروسازی ایران هورمون

قدم نورسیده مبارک

جناب آقای رضا محمد علیزاده از پرسنل واحد اداری و منابع انسانی، تولد فرزند دلبدتان؛ **هام عزیزاده** را به شما تبریک می گوئیم.
جناب آقای مهرداد پاشازاده از پرسنل واحد اداری و منابع انسانی، تولد فرزند دلبدتان؛ **نیلا پاشازاده** را به شما تبریک می گوئیم.
جناب آقای علی جوادی از پرسنل واحد تولید، تولد فرزند دلبدتان؛ **آرتمیس جوادی** را به شما تبریک می گوئیم.
جناب آقای محمود رنجبران از پرسنل واحد تولید، تولد فرزند دلبدتان؛ **ثمر رنجبران** را به شما تبریک می گوئیم.



در تاریخ ۲۶ خردادماه ۱۴۰۱ و به مناسبت روز عید سعید غدیرخم، مسابقات قرآنی در رشته قرائت برگزار گردید، که در این مسابقات جناب آقای مهدی عبادی از پرسنل واحد برنامه ریزی تولید و انبارها توانستند در رشته قرائت مقام اول را در صنایع دارویی کسب نمایند. در طی برگزاری این مسابقات، جناب آقای مهدی احمدی سرهنگ دوم پاسدار حضور داشتند که لوح حضور در این مراسم را تقدیم ایشان کردند.





شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.



یک زندگی طبیعی با وجود ابتلا به آندومتریوز

Endorin-IH Tab.
Dienogest 2 mg

قرص اندورین-آی اچ
دینوژست ۲ میلی گرم



دارای گواهینامه ISO 9001: 2015

دارای گواهینامه اشتها به کیفیت

دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران

تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۷۶۷-۱۳۱۸۵

تلفن: ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۰۲۱) فکس: ۴۴۹۰۵۵۱۲ (۰۲۱)

صدای مشتری: ۲۵۸-۹ (۰۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۷

توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:

پخش فردوس، داروگستر نخبگان، رازی، قاسم ایران، محیا دارو

www.iranhormone.com

info@iranhormone.com

- تسریع بهبودی
- رفع درد ناشی از زونا
- دفعات مصرف کمتر



شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.



ویراترکس - آی اچ ۵۰۰ و ۱۰۰۰

قرص والاسیکلوویر هیدروکلراید

ضد ویروس

Viraterex-IH 500 & 1000

Valacyclovir Hydrochloride Tab.

Anti Virus



تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۷۶۷-۱۳۱۸۵
تلفن: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۷ (۹ خط) فکس: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۲
صدای مشتری: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۷ (۳۵۸ خط)
توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:
پخش فردوس، داروگستر نخبگان، رازی، قاسم ایران، محیا دارو، طب نوین
www.iranhormone.com info@iranhormone.com



دارای گواهینامه ISO 9001: 2015

دارای گواهینامه اشتهاز به کیفیت

دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران