

مدیرمسئول: دکتر پوریا عادل
سر دبیر علمی: دکتر پوریا عادل
سر دبیر سرویس خبری: محمدرضا شاهرادی
دبیر علمی: دکتر امیرعلی حریری
طراحی و صفحه آرایی: افروز کاظمی چاپ: رنگارنگ
روابط عمومی و جذب آگهی: رحمت الله صنعت پور
تلفن: ۰۳۱۳۱۱۱۵
۰۹۳۶۰۶۸۱۸۴۶



از سین سرطان تا سین سلامت



<https://azsintasin.ir> @azsintasin @azsintasin

ماهنامه تخصصی حوزه سرطان • شماره پنجاه و ششم • آبان ماه ۱۴۰۱ • تیراژ: ۲۰۰ نسخه

ناهماهنگی های میان دستگاہی عامل اصلی بحران دارویی اخیر کشور است



سلسله مقالات مدیریت
بیمارستان های خصوصی
و خیریه

۶



مدیریت تعارض در
سازمان

۴



اخبار کوتاه تحقیقات
سرطان در هفته اخیر

۲





دبیر کمیسیون دارو و تجهیزات پزشکی سازمان نظام پزشکی:

ناهماهنگی های میان دستگاهی عامل اصلی بحران دارویی اخیر کشور است



بهداشت و درمان مجلس شورای اسلامی علاوه بر قیمت گذاری دستوری در حوزه دارو و عدم نظر گرفتن حاشیه سود مناسب برای تولید کنندگان دارو و ترک فعل بسیاری از سازمان های دیگر در حوزه تامین و توزیع دارو باید عامل اصلی این وضعیت را ناهماهنگی میان دستگاهی دانست و اینکه وزارت بهداشت و درمان یا هر وزارتخانه دیگری نمی تواند به عنوان متولی اصلی سیاست های ارزی در حوزه سلامت به ایفای نقش خویش بپردازد و این موضوع نیازمند یک سیاستگذاری واحد برای انجام هماهنگی های فرابخشی ذیل ساختار ریاست جمهوری است، تا بدینوسیله از هرگونه ناهماهنگی جلوگیری شده و بازار پیچیده و استراتژیک دارو کشور مدیریت شود. عادلی در ادامه گفت بحران دارویی کشور با توجه به آمارهای موجود سالیان قبل و در نظر گرفتن کاهش ایمنی نسبی جامعه بعد از دو سال محدودیت های کرونایی قابل پیش بینی بود که متأسفانه مورد توجه قرار نگرفت که امیدواریم با حساسیت ایجاد شده و انجام پایش های دقیق سیاستگذاران کشور دیگر شاهد موارد مشابه در حوزه دارو و سایر خدمات حوزه درمان نباشیم که در صورت عدم در نظر گرفتن واقعیات موجود در سطح جامعه و اصول علم اقتصاد سلامت در آینده نزدیک دور از ذهن نخواهد بود.



دکتر پوریا عادل

کمبود دارو و سایر اقلام مورد نیاز بیماران در سطح کشور در چند هفته گذشته به مرحله ای رسید که کمیسیون بهداشت و درمان مجلس شورای اسلامی را به آن واداشت که با ورود به موضوع و تهیه گزارشی برای هیات رئیسه مجلس شورای اسلامی به بررسی علل ایجاد این بحران بپردازد به همین بهانه مصاحبه ای داشتیم با دکتر پوریا عادل دبیر کمیسیون دارو و تجهیزات پزشکی سازمان نظام پزشکی: دکتر عادل در مصاحبه با پایگاه خبری سرطان نیوز گفت: بر اساس گزارش کمیسیون بهداشت و درمان مجلس شورای اسلامی متأسفانه به علت سوءمدیریت های موجود و ترک فعل های انجام شده توسط سازمان های دخیل در زنجیره تامین و توزیع دارو، بازار دارویی ایران شاهد عدم دسترسی بیماران نه تنها در حوزه بیماران سخت و صعب العلاج بلکه حتی در حوزه داروهای تولید داخل در سطح کشور بوده است. عادل با تاکید بر اهمیت استراتژیک دارو به عنوان یکی از ارکان اساسی حوزه سلامت افزود با توجه به گزارش ارسالی کمیسیون

اخبار کوتاه تحقیقات سرطان در هفته اخیر



Caris Life Sciences این هفته گفت که مرکز مراقبت جامع دانشگاه آیووا هولدن به اتحاد Caris Precision Oncology Alliance ملحق شده است، شبکه ای از مراکز سرطان که برای پیشرفت سرطان شناسی دقیق و تحقیقات مبتنی بر نشانگرهای زیستی همکاری می کنند. این اتحاد در حال حاضر شامل ۷۴ مرکز سرطان و مؤسسه دانشگاهی است.



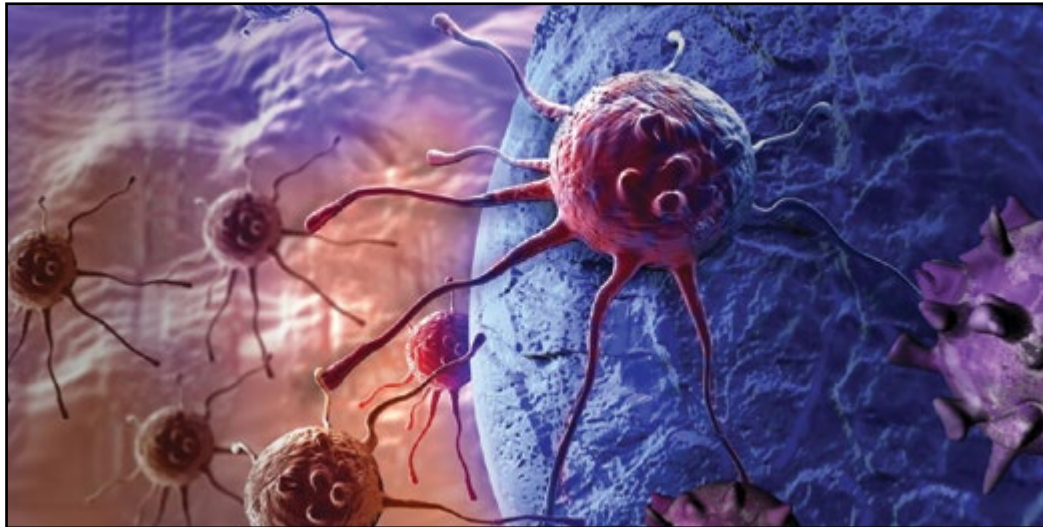
آزمایشگاه های DermTech و Sonora Quest در این هفته گفتند که توافقنامه ای را امضا کرده اند که بتوانند در آزمایشگاه آریزونا به صورت مشترک خدمات تشخیصی و درمانی ارائه دهند. به گفته این شرکت ها، این توافقنامه دسترسی بیماران آریزونا را به این خدمات افزایش می دهد، خدماتی که از فناوری برچسب هوشمند DermTech برای جمع آوری سلول های پوستی برای آزمایش نشانگرهای ژنومی مرتبط با ملانوما استفاده می کند.

CellVax این هفته گفت که Theragent را به عنوان یک سازمان توسعه و تولید قرارداد (CDMO) برای ساخت و آزمایش واکسن سرطان اتولوگ تحقیقاتی FK-PC101 خود انتخاب کرده است. CellVax در آستانه شروع ارزیابی درمان در آزمایشات فاز دوم برای بیماران پرخطر سرطان پروستات است. طبق شرایط این قرارداد، Theragent ارائه خدمات تولیدی برای آزمایش های اولیه و اساسی CellVax را تا پایان سال جاری آغاز خواهد کرد.

شربروک در کبک، کانادا دریافت کرده است. هر دو ColoFuture و eAArly DETECT مطالعات چند مرکزی هستند که پتانسیل این بیومارکرها را برای شناسایی آدنوم های پیشرفته، نوعی پولیپ پیش سرطانی مرتبط با CRC، ارزیابی می کنند. Mainz Biomed قصد دارد ثبت نام برای eAArly DETECT را در سه ماهه اول سال ۲۰۲۳ تکمیل کند و نتایج را در نیمه اول سال گزارش دهد. بر اساس نتیجه، ممکن است هر یک از نشانگرهای زیستی را در مطالعه محوری ایالات متحده که قرار است در سه ماهه چهارم سال ۲۰۲۲ آغاز شود، شامل شود.

Mainz Biomed این هفته اعلام کرد که مطالعه eAArly DETECT را که یک مطالعه امکان پذیری در آمریکا برای ارزیابی ادغام پنج بیومارکر جدید mRNA در تست تشخیص سرطان کولورکتال، ColoAlert، است. را آغاز کرده است، این مطالعه در اروپا با نام ColoFuture شناخته می شود. این شرکت اوایل سال جاری مجوز نشانگرهای زیستی را از دانشگاه

Virogin Biotech فاز اول آزمایش ویروس انکولیتیک درمانی VG201 را آغاز کرد



Virogin Biotech در اوایل این هفته اولین بیمار را در آزمایش فاز اول ارزیابی درمان ویروس انکولیتیک VG201 در بیماران مبتلا به تومورهای جامد پیشرفته مورد مطالعه قرار داد. این کارآزمایی بالینی در مرکز سرطان IMD اندرسون انجام می شود. در ماه سپتامبر، Virogin وارد یک همکاری پنج ساله با MD Anderson برای پیشبرد توسعه درمان های ویروس انکولیتیک Virogin شد.

Virogin، شرکت مستقر در ونکوور کاناداف در حال توسعه درمان های ویروسی با فعالیت ضد تومور است که برای فعال کردن سیستم ایمنی ذاتی و سازگار در برابر سلول های سرطانی طراحی شده است. VG201 برای افزایش فعالیت در تومورهای بیان کننده آنتی ژن کارسینومبریونیک (CEA) طراحی شده است. این دارو همچنین سیتوکین های محرک سیستم ایمنی، IL-12 و IL-15، را تولید می کند که ممکن است به تعدیل ریزمحیط تومور کمک کند. در مطالعه فاز اول، محققان سطح فاکتورهای

زمان پاسخ، نرخ کنترل بیماری و بقای بدون پیشرفت را ارزیابی خواهند کرد. Virogin یک درمان ویروس انکولیتیک دیگر در مطالعات بالینی دارد، VG161، که در حال مطالعه در مورد سرطان کبد است و همچنین چندین نامزد ویروس انکولیتیک را تحقیقات پیش بالینی دنبال می کند.

التهابی گفته شده را در دو نمونه بافت تومور و نمونه خون مورد بررسی قرار می دهند. کارآزمایی در مراحل اولیه حداکثر ۱۲ بیمار را برای ارزیابی فعالیت VG201 در چهار دوز ثبت می کند. محققان بروز عوارض جانبی و حداکثر دوز قابل تحمل را در بیماران پیگیری خواهند کرد. آنها همچنین فعالیت اولیه ضد تومور، از جمله میزان پاسخ، مدت



مرکز رادیوتراپی بیمارستان آیت اله یثرب

- بدون لیست انتظار شروع درمان اورژانس
- طرف قرارداد با کلیه بیمه ها
- اقامت رایگان

**رادیوتراپی
برای تراپی**

۰۳۱۳۱۱۱۵
۰۳۱۳۲۳۵۹۸۳۳-۴
۰۹۳۶۰۶۸۱۸۴۶

دکتر پوریا عادل
radiation oncologist
www.drpouriaadeli.com

بررسی یک مهار کننده کیناز اختصاصی برای درمان بیماران ALL فیلادلفیا

بر Gleevec داشته است. این شرکت هنوز هیچ اطلاعاتی از آزمایش منتشر نکرده است اما گفته است که این کار را در آینده انجام خواهد داد. به گفته تاکدا، PhALLCON اولین مقایسه سر به سر جهانی و فاز سوم پیرامون مهار کننده های تیروزین کیناز در خط مقدم درمان برای ALL کروموزوم مثبت فیلادلفیا است که تاکنون هیچ درمان هدفمندی برای این نوع سرطان، مبتنی بر مهار کننده کیناز وجود ندارد.

نسل سوم مهار کننده تیروزین کیناز Iclusig برای هدف قرار دادن جهش های BCR-ABL1 و جهش های مقاوم به درمان مانند T315I طراحی شده است. این دارو قبلاً تأییدیه سازمان غذا و داروی ایالات متحده را برای لوسمی میلوئید فاز مزمن مقاوم به درمان، CML فاز تسریع شده یا فاز بلاست دارد.



تاکدا اعلام کرد که قصد دارد با آژانس های نظارتی دیدار کند تا در مورد داده های مثبت حاصل از فاز III مطالعه PhALLCON کارآزمایی بالینی Iclusig (ponatinib) به عنوان درمان برای برخی از بیماران لوسمی لنفوبلاستیک حاد بحث کند.

کارآزمایی تصادفی سازی شده PhALLCON، Iclusig را با Gleevec (Novartis (imatinib) مقایسه کرد، زمانی که هر دو با شیمی درمانی به عنوان درمان خط اول در میان ۲۳۰ بزرگسال مبتلا به لوسمی حاد لنفوبلاستیک کروموزوم مثبت فیلادلفیا ترکیب شدند. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که رژیم مبتنی بر Iclusig اثربخشی بیشتری در کنترل روند بیماری و درمان آن در مقایسه با رژیم مبتنی

مدیریت تعارض در سازمان



دکتر
فرشته داوری

خواهند بود و مدیری که از این روش بهره می برد، به عنوان مدیری توانمند و ماهر شناخته خواهد شد.

چند توصیه برای مدیریت تعارض:

• هنگامی که درگیری ایجاد می شود، برای مدیریت تعارض در سازمان، حفظ آرامش و حرفه ای بودن مهم است. چند نفس عمیق بکشید و ذهنتان را پاک کنید. قبل از بیش تر شدن تنش و بدتر شدن اوضاع، برنامه ای را برای حل تعارض در تیم ارائه دهید.

• مکانی را پیدا کنید که بتوانید در آن به صورت خصوصی درباره درگیری صحبت کنید. مهم است که همه افراد درگیر بتوانند نظرات و صحبت های خود را به اشتراک گذاشته، با همدلی به صحبت های دیگران گوش دهند. تلاش کنید احساس طرف مقابل را درک کرده و سپس همه آن چه باید به او بگویید، بیان کنید تا بتوانید به خوبی تعارض را مدیریت کنید.

• بخشی از مدیریت تعارض در تیم، پذیرفتن مشکل است. پس از شناسایی علت درگیری، همه افراد درگیر باید برای دست یابی به راه حل صحبت کنند و با یکدیگر به توافق برسند. سعی کنید درگیری را از دید اعضای دیگر تیم خود ببینید و بر مواردی که می توانید با آن ها موافقت کنید، تمرکز کنید. این امر به شما کمک می کند تا احساسات آن ها را بهتر درک کنید و متوجه شوید که چگونه فکر می کنند؛ همچنین، به شما این امکان را می دهد تا با کمک افراد به نتیجه ای مؤثر برسید.

یکی از روش های مدیریت تعارض در سازمان، "رقابت" است. رقابت نقطه مقابل سازش بوده و در آن تمام دیدگاه ها و خواسته های دیگران نادیده گرفته می شود. به این شکل که یکی از طرفین بر روی خواسته خود، آن قدر پافشاری می کند تا سرانجام به آن برسد. این روش می تواند به سرعت درگیری ها را از میان بردارد اما احتمال زیادی وجود دارد که اصول اخلاقی و روحیه بهره وری را کاهش دهد. مدیری که از این روش بهره می برد، نشان می دهد که از توانایی بالایی برخوردار است و از اصول کاری خود پاسبی نمی کشد. درگیری ها به سرعت برطرف می شوند زیرا زمانی برای مخالفت و بحث وجود ندارد. البته مدیری که از این روش استفاده می کند؛ به عنوان شخصی مستبد و غیر منطقی به نظر خواهد آمد. رسیدگی به درگیری ها به روش برخورد شدید با مخالفت ها، کارکنانی غیر خلاق و ناراضی به وجود خواهد آورد. همچنین استفاده از روش رقابت باعث خواهد شد تا تلاش برای یافتن روش های احتمالی بهتر برای درگیری، نادیده گرفته شود.

"همکاری" به عنوان یکی از روش های مدیریت تعارض، بهترین نتیجه بلند مدت را حاصل می کند. البته روشی سخت و زمان بر به حساب می آید. نیازها و خواسته های طرفین، در این روش در نظر گرفته می شود تا یک موقعیت «برد-برد» و رضایت بخش، برای همه افراد درگیر حاصل شود. این روش معمولاً نیازمند آن است که همه طرفین درگیری، گرد هم آمده و با صحبت و مذاکره، به یک راه حل قابل قبول برای همه دست یابند. روش همکاری، زمانی استفاده می شود که حفظ رابطه دوستانه میان طرفین، الزامی است. در روش همکاری، همه راضی و خوشحال

کارکنان؛ از نظر نوع نگرش، اهداف، ایده ها و دانش و مهارت با هم تفاوت دارند. این تفاوت ها و تضادها؛ اساس تعارض سازمانی است و شدت درگیری بستگی به ماهیت تعارض دارد. به طور معمول در هر رابطه کاری یا شخصی با هر عمقی، تضاد رخ خواهد داد. تعارض؛ پدیده ای اجتناب ناپذیر است که در آن یک فرد به طور هدفمند تلاش می کند تا مانع دستیابی فرد یا سازمان به

هدف مشخصی شود. در محل کار، هر زمان که دو یا چند شخص در تعامل باشند و بر سر موضوعی مشترک ایده های متناقضی داشته باشند، تعارض رخ می دهد. تعارض سازمانی؛ فرایندی است که در آن تلاشی هدفمند توسط یک فرد یا دپارتمان، برای مسدود کردن دیگری انجام می شود که منجر به ناامیدی در دستیابی به اهداف دیگران یا پیشبرد منافع او می شود. البته باید در نظر داشت که نه تنها همه درگیری های ایجاد شده در سازمان، بد نیستند بلکه در صورت مدیریت صحیح؛ به رشد سازمان کمک می کنند. برای مثال؛ تعارض؛ رقابت درون سازمانی را افزایش داده و منجر به افزایش تلاش می شود. لذا مدیران نباید سعی کنند از همه تعارضات سازمانی اجتناب کنند بلکه باید منابع و انواع تعارضات موجود در سازمان را درک کرده و تعارض را در یک سطح عملکردی و متوسط نگه دارند.

یک مدیر کارآمد باید دارای مهارت حل اختلاف بوده، همه جوانب کار را ببیند و از روش مناسب مدیریت تعارض برای هر موقعیت خاص استفاده کند. یکی از روش های مدیریت تعارض، "سازگاری" است. این روش، به معنی ترجیح دادن منافع دیگر گروه های درگیر، به منافع شخص است. روش سازگاری در مدیریت تعارض، در موقعیت هایی کارآمد خواهد بود که فرد به اندازه طرف مقابل، برای مشکل مورد نظر اهمیت قائل نمی شود؛ یا طولانی شدن روند درگیری ارزش صرف وقت وی را ندارد و یا احتمال می دهد که ممکن است حق با او نباشد. این گزینه برای برقراری صلح و حفظ آرامش در کار و صرف انرژی کمتر به کار می رود. باید اهمیت یک مشکل خاص و اینکه چه درگیری نیاز به دخالت دارد را دانست. اگر چه در ظاهر ممکن است روش سازگاری به عنوان ضعف در نظر گرفته شود اما می تواند بهترین راه برای گذر از مشکلات کوچک با هدف افزایش تمرکز بر مسائل با اهمیت تر باشد. این روش از مدیریت تعارض کاملاً نیازمند همکاری شخص درگیر در مشکل است، هر چند که ممکن است به نارضایتی برسد. یکی از جنبه های مثبت بکارگیری این روش آن است که اختلاف نظر های کوچک به راحتی و با صرف کمترین انرژی برطرف می شود و مدیر می تواند خود را به عنوان شخصی بخشنده و باگذشت نشان دهد. ضمن آنکه کارکنان متوجه می شوند که می توانند هر آنچه درباره مشکلات در ذهن دارند را بدون ترس از عاقبتی شوم بر زبان آورند.



ماهنامه تخصصی حوزه سرطان • شماره پنجاه و ششم • آبان ماه ۱۴۰۱ • تیراز: ۲۰۰۰ نسخه

از سین سرطان
تا سین سلامت



<https://azsintasin.ir> @azsintasin @azsintasin ۰۹۳۶۰۶۸۱۸۴۶



از سین سرطان
تا سین سلامت

نشریه از سین سرطان تا سین سلامت

رسانه برتر در حوزه بهداشت
درمان و پزشکی کشور

 @azsintasin

 www.azsintasin.ir



سلسله مقالات مدیریت بیمارستان‌های خصوصی و خیریه



لزوم توجه مدیریت بیمارستان‌ها و مراکز درمانی به مدیریت نیروی انسانی به قلم دکتر پوریا عادل متخصص رادیولوژی و استراتژیست حوزه سلامت برای حصول به نتیجه و دستیابی به چشم اندازهای هر سازمانی توجه به مقوله نیروی انسانی ضروری است و می‌تواند ضامن دستیابی به اهداف استراتژیک هر سازمانی باشد. در واقع مدیریت منابع انسانی را می‌توان هنر پیوند زدن عملکرد فردی افراد با عملکرد و اهداف کل سازمان تعریف نمود.



دکتر
پوریا عادل

این مجموعه‌ها را وجود یا عدم وجود نیروی انسانی متخصص و متعهد به ارزش‌های سازمانی رقم خواهد زد و از این رو بحث مدیریت منابع انسانی در بیمارستان‌ها یک مقوله استراتژیک محسوب می‌شود. در رقابت نفس‌گیری که امروزه در بین مراکز درمانی جریان دارد، مجموعه‌ای موفق خواهد بود که خدمت مناسب را در زمان مناسب خود ارائه دهد و این موضوع جز با به کارگیری نیروی انسانی متخصص در کنار تکنولوژی‌های متناسب و به روز میسر نمی‌شود چنانچه بارها دیده شده است که مراکز درمانی به پشتوانه امکانات

یکی از سنگ‌های اصلی بنا مدیریت منابع انسانی دانست که فرآیند آن از جذب صحیح و مناسب کارکنان شروع شده و این فرآیند با آموزش‌های صحیح پیش از جذب، حین خدمت و پایش دقیق کارکنان ادامه می‌یابد. توجه به بحث مدیریت منابع انسانی در مراکز درمانی و بیمارستانی از اهمیت دوچندانی برخوردار است چراکه نگاهی به سرمایه‌ها و داشته‌های مراکز درمانی از جمله زمین، ساختمان، تجهیزات بیمارستانی و نیروی انسانی نشان می‌دهد که تمامی داشته‌ها و سرمایه‌های این مراکز به جز نیروی انسانی قابل تقلید و کپی برداری توسط رقبا بوده و فنا یا بقای

تاریخچه شکل‌گیری مدیریت نیروی انسانی را شاید بتوان به قدمت تاریخ انسان دانست و اولین اسناد و مدارک مربوط به آن را باید در کتیبه‌های تخت جمشید، یا پاپيروس‌های مصری و حتی قبل از آن جست و جو نمود، ولی نگاه نوین به مبحث مدیریت منابع انسانی بیش از همه مربوط به دوره رنسانس صنعتی اروپا و متفکرانی همچون آدام اسمیت و فردریک وینسلو تیلور است. فردریک وینسلو تیلور مهندس مکانیک آمریکایی که به عنوان پدر مدیریت علمی جهان شناخته می‌شود معتقد بود که بهترین راه انجام کار انتخاب شایسته‌ترین افراد و سپس آموزش آنهاست. این جمله را شاید بتوان

آزمایشگاه پزشکی پاسارگاد پارس
(پاتولوژی، تشخیص طبی، سیتولوژی)

انجام آزمایش‌های تخصصی و فوق تخصصی با پیشرفته‌ترین دستگاه‌ها و در کوتاه‌ترین زمان طرف قرارداد با کلیه بیمه‌ها، بانک‌های دولتی و خصوصی، دانشگاه‌ها، خانه کارگر، بیمه‌های تکمیلی، هتلها و سازمانها

نمونه‌گیری در منزل
ارسال جواب آزمایش از طریق واتساپ، لینک مستقیم و پیک
پذیرش نسخ مامایی
پارکینگ رایگان

آزمایشگاه روزهای تعطیل و جمعه‌ها از ساعت ۸ تا ۱۲ آماده خدمت به مراجعین گرامی می‌باشد

کیابان توحید میانی، حد فاصل کوچه ۱۴ و ۱۴، ساختمان آریا، طبقه دوم
۰۳۱۳۶۲۶۸۹۳۰ • ۰۳۱۳۶۲۶۸۹۳۱ • ۰۳۱۳۱۳۱۲۳۷۸
www.pasargad-lab.com pasargad_lab pasargad_lab

آزمایشگاه ژنتیک پزشکی

ژنتیک سرطان
مشاوره ژنتیک

سیتوژنتیک و کاریوتیپ
ژنتیک مولکولی تشخیصی

مشاوره پیش از ازدواج
پیش بارداری و حین بارداری

تشخیص پیش از تولد
PND و PGD

آزمایش‌های NGS و پانل
آمניوسنتز، NIPT و CVS

Gene Azma
Medical Genetics Lab
Dr. Majid Kheirollahi
موسس و مسئول فنی
دکتر مجید خیراللهی
متخصص ژنتیک پزشکی

geneazma@yahoo.com
www.GenaAzma.ir
@clinic_geneazma / @Geneazma
geneazma

تلفن: ۰۲۱-۳۳۴۹۵۸۹-۷
پست: ۰۹۱۳ ۷۶۱ ۵۱۱۳
مکان: خیابان خرابان شرقی، بین چهارراه بابایی و حکیم نظامی، پلاک ۲۸۰-۲۸۱



در بیمارستان‌ها مشغول به کار هستند و وجود این افراد در کنار هم که معمولاً با ارزش‌ها و فرهنگ‌های مختلف تربیت شده‌اند، می‌تواند مدیران منابع انسانی بتوانند با ایجاد جوی دوستانه و احترام‌آمیز زمینه ساز انتقال تجربیات و مهارت‌های بین نسلی در بین این افراد باشند. بیمارستان‌ها و مراکز درمانی از نظر به کارگیری نیروهای کار با سطح تحصیلی و آموزشی متفاوت تقریباً در بین تمامی سازمان‌های دیگر منحصر به فرد هستند و به طور همزمان از نیروهای خدماتی تا پزشکان فوق تخصص در یک مرکز درمانی مشغول به کار هستند، که لزوماً ممکن است نیروهای با سطح تخصص پایین‌تر طبق چارت سازمانی موظف به پاسخگویی به نیروهای متخصص نباشند که این موضوع خود بعضاً تبدیل به چالش‌هایی در مدیریت بیمارستانی می‌شود که نشانگر لزوم توجه مدیران و منابع انسانی بیمارستان‌ها به این موضوع و تدوین چارت‌های سازمانی متناسب با جنس و نوع خدمات ارائه شده در بیمارستان‌هاست. نگاهی تیتروار به مشکلات این حوزه و اهمیت مدیران منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی نشان می‌دهد که نباید به این مقوله تنها به عنوان یک جز از چارت سازمانی و روال اداری نگریسته شود بلکه بخش مدیریت منابع انسانی را باید یک شریک استراتژیک برای دستیابی به اهداف سازمانی و عمل به مأموریت سازمانی هر بیمارستان بدانیم و مالکین و مدیران مراکز درمانی لازم است به این نتیجه‌گیری و جمع‌بندی برسند که اجرای اصول علمی و مدیریتی در بیمارستان‌ها علاوه بر افزایش انگیزه کارکنان و نیروهای متخصص می‌تواند موجب بهبود روابط بین فردی کارکنان و افزایش رضایت مندی بیماران گردد که این دو موضوع خود با افزایش درآمد مالی بیمارستان و رضایت سهامداران و سرمایه‌گذاران مراکز درمانی همراه خواهد بود.

وقدی می‌در خصوص برخی از شغل‌ها و مهارت‌ها باعث شده است که در اذهان کارکنان و بیماران این موضوع تداعی گردد که برخی شغل‌ها

سخت‌افزاری خود از اهمیت نیروی انسانی غافل شده‌اند و رقابتی آن‌ها با ایجاد امکانات سخت‌افزاری مشابه و حتی برتر با جذب نیروی



مختص به یک جنس خاص بوده و یا در برخی تخصص‌ها مهارت یک جنس خاص بیشتر است که اصلاح این دیدگاه و پرهیز از نگاه جنسیتی در محیط کار از وظایف مدیران بیمارستان و مدیران منابع انسانی است و مدیران بیمارستان وظیفه دارند با ایجاد محیطی سالم و به دور از نگاه‌های جنسیتی زمینه ساز رشد و تعالی استعدادها و توانایی‌های کارکنان باشند. موضوع دیگری که بعضاً در مدیریت بیمارستان‌ها می‌تواند تبدیل به چالش گردد وجود تنوع و هتروژنی در نیروها شاغل در بیمارستان از نظر سنی و نسلی است بطوری که معمولاً سه نسل از افراد به طور همزمان

انسانی متخصص توانسته‌اند نقاط قوت آن‌ها را به نقاط ضعف تبدیل نمایند و مدیران این مرکز زمانی به اهمیت موضوع پی برده‌اند که دیگر فرصتی برای جبران خسارات وارده وجود نداشته است. بحث مدیریت منابع انسانی در بیمارستان‌ها با چالش‌هایی جدا از سایر صنایع روبرو است که توجهات خاص خود را طلب می‌کند این چالش‌ها بیشتر از هر چیزی به علت تنوع و هتروژنی موجود در کارکنان بیمارستان‌ها و مراکز درمانی است که شامل تنوع‌های جنسی، نسلی و تحصیلاتی است. در مورد تنوع جنسی در محیط‌های بیمارستانی، دیدگاه‌های سنتی

سازمان تخصصی سرطان ایران

AIMS 2022

اولین
کنگره بین‌المللی
هوش مصنوعی در علوم پزشکی
(AIMS 2022)
کیش، ایران - ۱۷ الی ۹ دیماه ۱۴۰۱

تجدید مهلت ثبت نام و ارسال مقالات:
۱۴۰۱

آخرین مهلت ارسال مقالات: ۲۴ مهرماه ۱۴۰۱
ثبت نام اولیه: ۲۴ مهرماه ۱۴۰۱

Challenges

۱. فناوری‌های پیشرفته در حوزه پزشکی
۲. هوش مصنوعی در پزشکی
۳. سلامت هوشمند
۴. راه‌های هوشمند در حوزه پزشکی
۵. سایر موضوعات مرتبط

www.AIMS2022.ir
www.vums.ac.ir

(+98) 21 86047807
aim@vums.ac.ir

تأیید داروی جدید برای درمان سرطان ریه پیشرفته در انگلستان

موسسه ملی بهداشت و مراقبت عالی بریتانیا روز چهارشنبه داروی Exkivity (mobocertinib) (Takeda) را برای بیماران مبتلا به NCLC پیشرفته که دارای جهش‌های درج‌آگزون بیست EGFR هستند، تأیید کرد.

NICE پیش‌نویس راهنمای نهایی که بر اساس نتایج یک مطالعه فاز II/III تک‌بازویی، که در آن میانگین بقای بدون پیشرفت ارزیابی شده توسط محقق ۷،۳۳ ماه و میانگین بقای کلی ۲۳،۹۵ ماه در میان بیماران NSCLC با جهش در آگزون بیست EGFR که پیش از این درمان پلاتین دریافت کرده بودند را منتشر کرد. NICE همچنین شواهد ارائه شده توسط تاکدا را برای تعیین اینکه آیا Exkivity نتایج را برای این زیرمجموعه از بیماران بهبود می‌بخشد در نظر گرفت. این مقایسه‌ها نشان می‌دهد که Exkivity در مقایسه با ایمونوتراپی و دوستاکسل با یا بدون Boehringer Ingelheim's Ofev (mirtedanib) بیش از سه ماه بقا را بهبود بخشید.

علاوه بر این شواهد، تمایل تاکدا برای ارائه Exkivity با تخفیف محرمانه نیز به تصمیم NICE کمک کرد. قیمت دارو Exkivity، ۷۷۵۱ پوند (۹۲۱۱ دلار) برای یک بسته ۱۱۲ کپسول ۴۰ میلی‌گرمی است، با این حال Takeda دارو را از طریق یک برنامه دسترسی به بیمار با قیمتی نامشخص در اختیار سرویس بهداشت ملی (NHS) قرار می‌دهد. در تجزیه و تحلیل بودجه NICE، که تخفیف محرمانه را در نظر گرفته شده است، می‌توان دریافت که نسبت افزایش هزینه-اثربخشی "به طور قابل توجهی زیر ۵۰۰۰۰ پوند به ازای هر سال عمر تعدیل شده با کیفیت (QALY) است. از آنس به این نتیجه رسید که این دارو مقرون به صرفه و استفاده قابل قبولی از منابع NHS است. در ماه مارس، Exkivity، NHS را به طور گسترده‌تری برای بیماران NSCLC که دارای جهش‌های در آگزون بیست EGFR هستند در دسترس قرار داد و NICE ارزیابی خود را از دارو تکمیل کرد. تصمیم NICE برای توصیه به دارو، دسترسی مداوم را تضمین می‌کند.

سازمان غذا و داروی ایالات متحده Exkivity را برای همین اندیکاسیون در سپتامبر گذشته به همراه تست Oncomine Dx Target ThermoFisher Scientific به عنوان یک تشخیص همراه تأیید کرد.

EXKIVITY[®]
mobocertinib
40 mg capsules



saratan
.news

سرطان نیوز

وابسته به ماهنامه تخصصی

از سین سرطان تا سین سلامتی

مدیر مسئول: دکتر پوریا عادلے