دانش‌بنیان‌ها نسل جدید ایمپلنت‌های استخوانی قابل جذب را تولید کردند

مهندسان ایرانی چندسالی است ایمپلنت‌هایی تولید کرده‌اند که نیازی به جراحی ثانویه برای برداشتن از محل ایمپلنت‌شده ندارد. این ایمپلنت‌ها قابل جذب در بدن، زیست‌سازگار، ضدباکتری و از جنس آلیاژ منیزیم است. ایمپلنت جدید علاوه‌بر استحکام بالای مکانیکی، انعطافی همچون بافت استخوان دارد و به‌صورت کامل در بدن جذب می‌شود و سپس کلیه‌ها آن را دفع می‌کنند. راهکار دانشمندان ایرانی، استفاده از پوششی از جنس نانوالیاف ژلاتین و حاوی داروی آنتی باکتری سیپروفلوکساسین است./ فارس

ناسا به کمک شما در کاوش مریخ نیاز دارد

ناسا از مردم درخواست کرده است با علامت‌گذاری مسیر و ویژگی‌های خاصی که در تصاویر ثبت‌شده مریخ‌نورد پرسویرنس (به معنی استقامت) می‌بینند، به بهبود عملکرد این ماموریت کمک کنند. این پروژه که AI4Mars نام دارد از طریق وبگاهی به نشانی www.zooniverse.org انجام می‌شود./ ایسنا

دانش روز

در مراسم اعطای جایزه البرز ۱۴۰۰

از ۴۷ دانش‌آموز منتخب کشور تجلیل شد

بنیاد فرهنگی البرز با انتخاب ۴۷ دانش‌آموز به‌عنوان نفرات برتر جایزه البرز ۱۴۰۰ دانش‌آموزی، دیروز جمعه ۱۴ آبان طی مراسمی، در هتل ارم تهران از آنها تقدیر کرد.

جایزه ویژه البرز ۱۴۰۰ دانش‌آموزی نیز به‌پاس تقدیر از دانش‌آموز فداکار شهید علی لندی به خانواده این شهید اهدا شد. به گزارش جام جم، این رویداد برای پیشگیری از شیوع بیماری کووید ـ ۱۹ بدون مشارکت مدعوین و صرفا با حضور دانش‌آموزان برگزیده کشور برگزار شد.

مدیرعامل بنیاد فرهنگی البرز در این رویداد گفت: فرآیند انتخاب دانش‌آموزان برتر در جایزه البرز ۱۴۰۰ به‌این ترتیب بود که پس از ابلاغ بخشنامه وزارت آموزش و پرورش، ادارات کل استان‌ها از بین دانش‌آموزان واجد شرایط در هر استان، نفرات برتر را به همراه مدارک و مستندات آنها از طریق سایت جایزه البرز به نشانی www.alborzprize.ir معرفی‌کردند؛ با تجمیع مستندات دریافتی و بررسی و ارزیابی مستندات دانش‌آموزان از سراسر کشور، نسبت به ورود اطلاعات مدارک هر نفر در فرم‌های مربوطه اقدام و نهایتا فرم‌های نفرات واجد شرایط برای داوری آماده شدند.

حیدر ارشدی افزود: برگزیدگان از دانش‌آموزان فارغ‌التحصیل پایه نهم مقطع متوسطه اول و پایه دوازدهم مقطع متوسطه دوم در رشته‌های ریاضی فیزیک، تجربی، علوم انسانی، فنی و حرفه‌ای و کاردانش هستند؛ ۲۷ نفر از دانش‌آموزان مقطع متوسطه اول و ۲۰ نفر از دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم هستند که به هر نفر ۱۰۰ میلیون ریال به‌همراه لوح افتخار اهدا شد.

با رعایت برخی راهکارهای ساده، فرآیند آغاز به کار و آموزش نیروهای تازه‌استخدامی را به تجربه‌ای بدون استرس تبدیل کنید

۵ ترفند استخدام مؤثر و آموزش نیروهای جدید

عسل اخویان طهرانی

دانش

شروع یک کار جدید و ورود به محیطی جدید می‌تواند گاهی اوقات هیجان انگیز، استرس‌زا و حتی کمی ترسناک باشد. این نگرانی‌ها در برخی موارد حتی می‌تواند روی عملکرد افراد نیز تأثیرگذار باشد و به نوعی سدی در برابر بروز توانمندی‌های فرد شود.

این شرایط برای کارآفرینی که می‌خواهد فرد جدیدی را به کسب‌وکاری که برایش شبانه‌روزی زحمت کشیده و با عبور از چالش‌های بسیار آن را به این مرحله رسانده نیز می‌تواند با استرس و نگرانی‌های زیادی همراه باشد. نگرانی از این که نکند با انتخاب فرد نامناسب، تمام زحمت‌هایی که کشیده به باد برود و روند صعودی شرکت با چالش‌های جدیدی روبه‌رو شود. فرآیند وارد کردن فرد جدید و آموزش باید یک تجربه مثبت برای همه طرف‌های درگیر باشد. در این فرآیند شما به عنوان صاحب یک کسب‌وکار در حال معرفی شرکت خود به شخص جدیدی هستید و قاعدتا می‌خواهید به بهترین شکل این کار را انجام دهید.

داشتن راهکارهای خاص برای اطمینان از شروع موفق و آموزش کامل می‌تواند فرآیند وارد شدن کارمندان جدید به تیم را به فرآیندی به دور از استرس تبدیل کند. اگر بتوانید قدم اول در توسعه نیروی انسانی کسب و کارتان را به درستی بردارید، می‌توانید در ادامه از نحوه عملکرد فرد تازه‌وارد نیز مطمئن شوید و با خیال راحت مسؤولیت را به او واگذار کنید. در ادامه پنج گام مؤثر را در تسهیل و کارآمدی بیشتر این روند، بررسی خواهیم کرد.

برگرفته از: entrepreneur.com

> برای فرآیند مصاحبه و استخدام زمان کافی صرف کنید؛ قرار دادن فردی با توانمندی‌ها و روحیات ناسازگار با موقعیت شغلی می‌تواند مسیر پیشرفت کسب‌وکار را کاملا تحت تأثیر قرار دهد

۱ فرد مناسب را استخدام کنید

مردم ولی‌نعمت هر کسب‌وکاری هستند. هنگامی که یک کسب‌وکار را گسترش می‌دهید به خصوص یک کسب‌وکار خدمات محور که بر سرمایه انسانی متمرکز است، باید حتما به دنبال استخدام فردی مناسب باشید. این موضوع زمانی که به دنبال استخدام یک فهرست بلندبالا برای موقعیت‌های شغلی مجموعه خود باشید، کار بسیار پرچالشی خواهد بود. شناخت کسب‌وکارتان، فرهنگ جاری در فضای کاری و شفاف‌سازی انتظارات می‌تواند برای استخدام افراد مناسب و ورودشان به نقش‌هایی که می‌توانند در آن به‌خوبی عمل و پیشرفت کنند، بسیار مؤثر باشد.

تصمیم‌گیری درست هنگام استخدام به معنای شناخت کسب‌وکار و فرهنگ جاری در آن است. مجموعه مهارت افراد مهم است اما شخصیت، خلق و خو و اخلاق کاری آنها نیز می‌تواند بر مناسب بودن یا نبودن آنها تأثیر بگذارد. گاهی اوقات تشخیص این ویژگی‌ها تا زمانی که فرد شروع به کار نکرده باشد، می‌تواند چالش برانگیز باشد اما داشتن یک فرآیند مصاحبه و استخدام کامل می‌تواند شناسایی افراد شاخص را که از نظر مهارت و استعداد می‌توانند چیزهای زیادی را به کسب‌وکارتان اضافه کنند تسهیل کند.

برای فرآیند مصاحبه و استخدام، زمان کافی بگذارید و آگاهانه افراد مورد نظر را برای موقعیت‌های شغلی مجموعه‌تان انتخاب کنید. انتخاب فرد مناسب آن‌قدر اهمیت دارد که حتی اگر با سرعتی سرسام‌آور در حال رشد و توسعه مجموعه خود هستید، باز هم آن را با دقت و حوصله پیش ببرید. قرار دادن فردی با توانمندی‌ها و روحیات ناسازگار با موقعیت شغلی می‌تواند مسیر پیشرفت کسب‌وکار را کاملا تحت تأثیر قرار دهد.

۲ فرصت «دور آزمایشی زدن» فراهم کنید

همان‌طور که پیش از رانندگی با هر خودروی جدیدی نیاز است راننده یک دور آزمایشی با آن بزند، مهم است که به استخدام‌کنندگان جدید فرصتی دهید تا آنچه را که در هفته حضورشان آموخته‌اند آزمایش کنند. این فرصت به آنها اجازه می‌دهد تا بخش‌هایی از کار که هنوز ممکن است برایشان با ابهام و سوالاتی همراه باشد مشخص شود و از طرفی به انجام کارهایی که از آنها انتظار می‌رود روزانه انجام دهند عادت کنند. همچنین می‌توانید از روش آموزش همزمان استفاده کنید، که به افراد اجازه می‌دهد مهارت‌های خود را به مرور تقویت کنند و هرچقدر که در انجام مسؤولیت‌هایشان روان‌تر و ماهرتر می‌شوند، مسؤولیت‌های بیشتری را به آنها اضافه کنید.

مفهوم آموزش همزمان کارکنان نیز در پی همه‌گیری کووید - ۱۹ اهمیت بیشتری پیدا کرده است. هنگامی که کارمندان در نقش‌های متعدد آموزش می‌بینند، می‌توانند در شرایط بحرانی که برای مثال همکاری مریض می‌شود، مجبور است از خانواده‌اش مراقبت کند یا به هر دلیلی به مرخصی برود، به دلیل آشنایی قبلی با مسؤولیت‌های مختلف، سریع‌تر مسؤولیت‌های دیگر را به عهده بگیرند. به‌کارگیری افراد جدید که به‌خوبی برای انجام نقش‌های متعدد آموزش دیده‌اند، ساختار تیم را نیز تقویت می‌کند. ایجاد ذهنیت «ما همه با هم هستیم» نه‌فقط به کارمندان قدیمی‌تر بلکه به تازه‌واردها هم این حس را می‌دهد که در موفقیت کسب‌وکار سهیم هستند.

۳ ساختار سازمانی قوی بسازید

زمانی که کسب‌وکاری دارای رهبری مشخص و شفاف، استخوان‌بندی ارتباطی قوی و مدیران خوب باشد، فردی که به‌تازگی استخدام می‌شود، راحت‌تر می‌تواند خود را با شرایط تطبیق دهد و جایگاهش را در تیم بشناسد. انتخاب مربی از میان کارکنان قبلی برای افرادی که تازه استخدام شده‌اند امکان می‌دهد همکاران قدیمی‌تر نیز در آموزش تازه‌واردها نقش داشته باشند و فضا را برای پیوستن اعضای جدید به تیم برای به وجود آوردن عملکرد تیمی مهیا کنند.

کارمندانی که تازه استخدام شده‌اند باید بدانند مستقیما به چه کسی گزارش می‌دهند، چه کسی ممکن است به آنها گزارش دهد و به اصطلاح، مسؤولیت امور مختلف در شرکت به عهده چه کسانی خواهد بود. زمانی که یک مجموعه ساختار سازمانی خوبی داشته باشد، تقسیم مسؤولیت‌ها به‌درستی انجام می‌شود و همچنین می‌تواند رویه‌های عملیاتی کسب‌وکار را تعریف کند.

افراد جدید باید به طور مشخص بدانند اگر برایشان سوالی ایجاد شود سراغ چه کسی باید بروند یا چه کسی مسؤولیت‌های‌شان را تعیین می‌کند. رفع هرگونه سردرگمی برای کارمندان جدید، روند آموزش را تسریع کرده و به نتایج بهتر و تداوم نتیجه دلخواه منجر خواهد شد. به عبارت دیگر ارتباطات میان مدیران و کارکنان باید واضح و منسجم باشد.

۴ برنامه آموزشی آماده داشته باشید

دیگر دوران شیوه‌های سنتی آموزش اصول کاری به نیروهای تازه‌وارد به سر رسیده است. این روزها، بسیاری از شرکت‌های پیشرو از رسانه‌های یادگیری آنلاین مانند نمونه‌های ارائه شده در لینکدین یا بسیاری از نرم‌افزارهای سازمانی جدید کمک می‌گیرند. با آماده‌سازی کلیپ‌های ویدئویی از پیش ضبط شده که مدت هرکدام بین ۵ تا ۱۰ دقیقه است، یک مجموعه می‌تواند آموزش متمرکزی را در مورد طیف گسترده‌ای از موضوعات ارائه کند. در این آموزش‌های از پیش آماده شده، می‌توانید آموزش‌های اصلی و مهم مانند انتظارات و مسؤولیت‌های هر نقش، اهداف و حتی روش کار نرم‌افزارهای مورد نیاز را پوشش دهید.

با تغییرات گسترده‌ای که همه‌گیری کرونا در روش استخدام و آموزش کارکنان جدید در کسب‌وکارها به وجود آورد، آموزش آنلاین به‌سرعت به روش استاندارد در بسیاری از صنایع تبدیل خواهد شد. خوبی این روش این است که به استخدامی‌های جدید اجازه می‌دهد تا آموزش را با سرعت خودشان پیش ببرند، مکث کنند، سوال بپرسند و در صورت نیاز به آموزش‌های قبلی برای یادآوری بازگردند.

آموزش و شروع به کار آنلاین نیاز دارد که مجموعه تیم مدیریت منابع انسانی یا مدیریتی پویا داشته باشد که بتواند به‌خوبی مفاهیم و فضای جدید را برای فرد تازه‌وارد معرفی کند و در طول این فرآیند با آنها گام بردارد. سیستم مجازی و عمدتا خودهدایت‌شونده به این معنی نیست که اجازه دهید فرد تازه‌وارد بی‌هدف دست‌وپا بزند تا زمانی که یک هفته آموزشش تمام شود. حمایت تیم استخدام‌کننده یا مدیر مستقیم در این مرحله بسیار مهم است تا در نهایت افراد در پایان این مدت آنچه را که باید بدانند فراگرفته باشند و به نقطه شروع موفقیت‌آمیز شغل جدیدشان برسند.

۵ آموزش مستمر و بررسی‌های دوره‌ای را کنار نگذارید

پس از این‌که هفته اولیه استخدام و آموزش نیروی جدید به پایان می‌رسد، به این معنی نیست که آموزش هم باید به پایان برسد. آموزش مستمر و ضمن خدمت برای هر نقشی در یک سازمان حیاتی است. این همان کلید طلایی است که می‌تواند به رشد و توسعه بهتر سازمان‌ها کمک کند. جلسات تک‌به‌تک با مدیریت و مشاوره‌های آموزشی مستمر نیز نشان می‌دهد که شما مایل به حمایت از نیروهای جدید و هدایت‌شان به سمت موفقیت هستید.

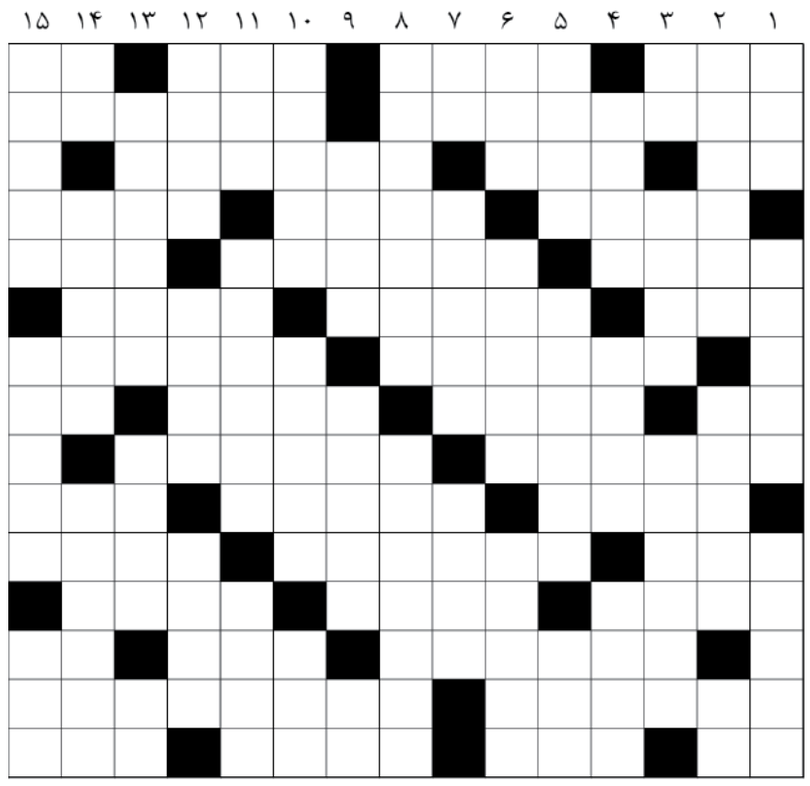
جلسه‌های بررسی عملکرد ۹۰ روزه، شش‌ماهه و یک‌ساله به کارمندان جدید این امکان را می‌دهد که بدانند چقدر تا تسلط بر نقش خود فاصله دارند و روی کدام قسمت‌ها و چه مهارت‌هایی باید کار و آنها را تقویت کنند. این جلسات همچنین به کارفرما این امکان را می‌دهد تا از کارمندان جدید خود بازخورد دریافت کند. بینش آنها می‌تواند در بهینه‌سازی فرآیندها یا فهمیدن این‌که چه روش‌هایی کار می‌کند یا چه چیزی ممکن است کار نکند بسیار ارزشمند باشد. این بازخورد می‌تواند برای استارت‌آپ‌هایی که تازه شروع به شکل‌دهی سیستم‌های خود برای استخدام، شروع به کار و آموزش کرده‌اند، سازنده باشد.

وارد کردن افراد جدید به تیم قرار نیست مسؤولیتی استرس‌زا باشد. هنگامی که در حال توسعه فرآیند پیوستن اعضای جدید به تیم هستید، دریافت بازخورد از کارکنان کنونی می‌تواند ارزشمند باشد. سراغ کارمندانی بروید که درحال‌حاضر ارزش فوق‌العاده‌ای برای مجموعه کسب‌وکاری‌تان دارند. نظرات آنها می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی فرآیند ورود و آموزش کارمندان جدید را بهبود بخشد. در نهایت، اهمیت عناصر انسانی در فرآیندهای سوار بر کار شدن و آموزش را نادیده نگیرید. هر کارمند جدیدی که وارد می‌کنید روحیات و توانمندی‌های متفاوتی دارد و به شکل متفاوتی این دوران را پشت‌سر می‌گذارد؛ بنابراین، این فرآیند برای همه افراد یکسان نخواهد بود. اجازه دهید برای شروع بازی با نقاط قوت خود برای باز کردن راه اقدام کنند؛ این روش در ابتدای مسیر، حتی به رضایت بیشتر کارکنان و بهره‌وری بهتر در درازمدت منجر خواهد شد. این فرآیند با شخصی‌سازی برخی از فرآیندهای آغاز به کار شروع می‌شود و به کارمندان جدید فرصت می‌دهد تا کمی از خودشان خارج از آنچه به‌صورت حرفه‌ای انجام می‌دهند یا جایی که به دانشگاه رفته‌اند، به تیم بگویند. جنبه اجتماعی پیوستن به یک تیم کاری جدید را نمی‌توان نادیده گرفت یا از فرآیند آغاز به کار حذف کرد.

طراح: بیژن گورانی

جدول شماره ۶۰۵۸

جدول عادی



افقی: ۱) سرافرازی- پیشانی- مارك تجاری- صدای گوسفند ۲) اولین فیلم بلند صامت ایران- آگاهی داشتن ۳) فتنه جو- حیران- از طوایف ترکمن ۴) دیگر ندارد- زندگی مرفه- خواهر اسفندیار در شاهنامه ۵) رشته ای از دانش کاربردی و فن آوری- شهری در مازندران- رها و آزاد ۶) رفیق مشهدی- طریقه و روش- نوعی بیماری التهابی حاد ۷) همسایه تفرش- وریدِ ۸) تکرار حرفی- اکنون- جاندار- ضمیر اول شخص مفرد ۹) متقاضی- اسلحه ای باستانی برای پرتاب اشیا ۱۰) به پایین افتادن- سید ها- غزال ۱۱) اسب یدک- مجموعه نامه های مولوی که به افراد مختلف نوشته است- توانا ۱۲) لباس شنا- چاردیواری مسقف- پیکار ۱۳) النگو- عقاب سیاه- سخن بی‌پرده ۱۴) ورزشگاهی در میلان- از ساخته های سینمایی ابراهیم حاتمی کیا ۱۵) عریان- از حبوبات- دوستان نزدیك- برنج پخته نرم.

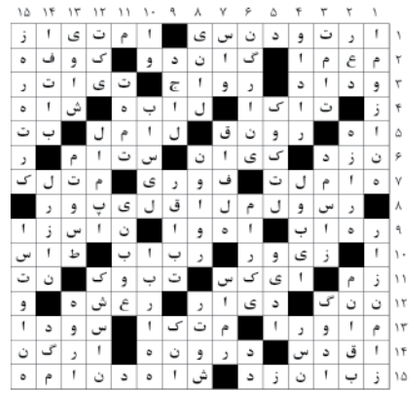
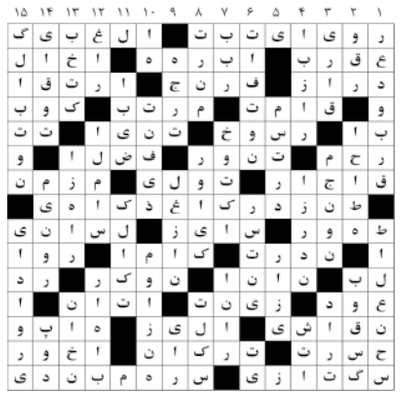
عمودی: ۱) برملا- یك دوم چهره- مأمور پلیس ۲) فرمانی نظامی- قریه- الفبای گوش نواز ۳) شهر آستان حضرت عبدالعظیم(ع)- ایشان- ریاضیدان یونانی و صاحب کتاب اصول هندسه ۴) ورزشی رزمی- از ارتفاعات کرمانشاه- پهناور ۵) دلیری- خروشان- ظریف و شکننده ۶) پول زور- شالوده- خواب وحشتناك ۷) تیر پیکان دار- غرامت- نوعی پارچه براق ۸) سازی که از پوست دباغی شده بز ساخته می شود- گاوباز اسپانیایی ۹) بهانه تراشی- کافر و بی دین- سوره شصت و یکم قرآن ۱۰) سقز- پستانداری جونده- جامه کس سیه و ... خود ازرق نکنیم ۱۱) خالص- پزشکی که دوره تخصصی را می گذراند- رمان مشهور امیل زولا ۱۲) معصیت- سست- پیشین ۱۳) نقره ای- توانا- حشره ای خون خوار ۱۴) خدای دروغین- آژیر خطر- ترکیب شیمیایی آب دار ۱۵) از اجزای چشم- خزانه دار- حشره چسبنده.

جدول ویژه

افقی: ۱) ظرف لباس‌شویی- امانتداران- چابك- صدای پنچری ۲) محدوده ای که هیچ کس نباید بدون اجازه فرد وارد آن شود- وسیله اندازه گیری مقاومت الکتریکی ۳) فلز سرخ- مجموعه داستانی نوشته احمد محمود- فیلمی به کارگردانی آرون اشنایدر و بازی تام هنکس ۴) خراب- گشاینده- تفریق ۵) دوره تحصیلی- فیلمی ساخته ساموئل خاچیکیان- خجستگی ۶) گازی برای تصفیه آب- خداشناس- کشتی ژاپنی ۷) از طوایف ترکمن- پشت میز نشین ۸) هر یک از اخلاط چهارگانه طب قدیم- بسیار، زیاد- سخنران- دست شکسته! ۹) نوعی شیرینی بلوری- ماده غذایی دریایی گران قیمت ۱۰) پول خرد دوران اشکانیان- پلیمر- چند رأی ۱۱) مروارید ها- آبونمان- بی حرکتی ۱۲) از جنس آهن- کرم دراز انگلی انسان- کمیاب ۱۳) شهر خیالی در انتهای مغرب عالم- از اسباب قالی بافی- برادر عرب ۱۴) از غذا های مهم پاکستان- ورزشی رزمی ۱۵) نقش هنری- سازگاری- کمك- شانه، دوش.

عمودی: ۱) گوشت عرب- نوعی پارچه پشمی- خودروی کوچك برای حمل مصالح ساختمانی ۲) سردار تورانی شاهنامه- خفاش- خاندان ۳) گیاه تالاب- جوان- بمب دستی ۴) به یکدیگر ساییده شده- خودخواهی- دسته هاون ۵) فتنه- از باشگاه های فوتبال اسپانیا- مظهر سفیدی ۶) اخلال کننده- اماکن زیارتی- سیلی ۷) سخن صریح- از دست دادن- از باشگاه های فوتبال اسپانیا ۸) استاتیك- گوشه ای در دستگاه راست پنجگاه ۹) همسایه کامرون- نجس- حرف انتخاب ۱۰) مجلس ترحیم- میان تهی- کار برجسته ۱۱) آزاد- افسانه‌های دروغ- رستگار ۱۲) چاه مکه- گرگ ماده- شاعره نامی یونان باستان ۱۳) کمترین مقدار- بی حرکت- تنها ۱۴) پراکندگی- عضو- با صداقت ۱۵) روان شدن- پستو- ترس.

حل جدول عادی شماره ۶۰۵۷



حل جدول ویژه شماره ۶۰۵۷