

## ۴ نکته برای داشتن یک منشی مطب که همانند دست راست پزشک است.



یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت یک پزشک در مطب، در اختیار داشتن یک منشی خوب است.

یک منشی حرفه‌ای آن‌قدر می‌تواند در موفقیت یک مطب تأثیرگذار باشد، که شخصاً دوست ندارم از نام منشی برای این سمت بسیار مهم استفاده کنم. چراکه ممکن است اهمیت آن در موفقیت پزشک دست‌کم گرفته شود. به نظر من عنوان مدیر مطب یا مدیر برنامه‌ریزی می‌تواند عناوین مناسب‌تری برای این سمت مهم باشد. اما برای اینکه توضیحات من در زمینه نحوه تعامل پزشک با منشی به‌صورت نادرست برداشت نشود، لذا در ادامه متن از واژه منشی استفاده خواهم کرد.



در این مقاله در مورد ۴ نکته بسیار مهم در زمینه تعامل و ارتباط با منشی مطب صحبت خواهم کرد.

### ۱- استخدام منشی



به موضوع استخدام منشی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل حیاتی مطب خود نگاه کنید. اگر زمان و انرژی کافی برای این کار صرف نکنید، در آینده با مشکلات بسیار زیادی مواجه خواهید شد که ده‌ها برابر زمان و انرژی بیشتری از شما خواهد گرفت.

### ۶ نکته در مورد استخدام منشی:

۱- در استخدام منشی انتخاب‌های خود را محدود نکنید و با افراد زیادی مصاحبه کنید.

برخی از پزشکان صرفاً از بین دوستان و آشنایان اقدام به انتخاب منشی می‌کنند.

این دیدگاه علاوه بر محدود کردن حق انتخاب آن‌ها، باعث می‌شود اگر روزی تصمیم به اخراج منشی گرفتند این کار برایشان بسیار سخت باشد؛ چراکه نگران‌اند این اخراج بر رابطه‌شان با دوستان و آشنایان خدشه وارد کند.

### ۲- منشی بهتر است خانم باشد.

منشی خود را از بین خانم‌ها انتخاب کنید، زیرا ماهیت این شغل با روحیات خانم‌ها تناسب بیشتری دارد.

همان‌طور که اگر یک خانم در معدن مشغول به کار شود، عدم تناسب و هارمونی حس می‌شود، اگر یک آقا هم منشی مطب شما باشد، از دید بیماران تناسب زیادی با این شغل نخواهد داشت. ضمن اینکه خانم‌ها در

برقراری ارتباط صمیمانه با بیماران و ایجاد حس همدلی، قوی‌تر از آقایان هستند.

### ۳- مهارت کافی در استفاده از کامپیوتر و فضای مجازی

امروزه بخش قابل‌توجهی از ارتباطات یک پزشک با بیمار در بستر اینترنت و در قالب وبسایت و شبکه‌های اجتماعی صورت می‌گیرد.

معمولاً بیماران قبل از اولین حضور در مطب، در فضای مجازی با پزشک آشنا می‌شوند و پس از حضور در مطب نیز از طریق فضای مجازی، ارتباط خود را با پزشک حفظ می‌کنند.

با توجه به اینکه پزشکان فرصت کافی برای ارتباط با بیماران را در فضای مجازی ندارند، بنابراین یک منشی حرفه‌ای در این زمینه می‌تواند کمک زیادی به پزشک کند. پس در هنگام استخدام منشی باید توجه شود که ایشان دانش کافی در زمینه استفاده از کامپیوتر و کار با شبکه‌های اجتماعی را داشته باشد.

### ۴- فردی که قرار است به‌عنوان منشی در مطب شما حضور پیدا کند باید فن بیان قوی داشته باشد.

در فردی که فن بیان قوی دارد ۳ ویژگی زیر به‌وضوح دیده می‌شود:

۱- به هنگام صحبت از کلمات و اصطلاحات مؤدبانه استفاده می‌کند و دایره لغات وسیعی دارد.

۲- در کلمات و صحبت‌های او انرژی مثبت و امیدواری حس می‌شود.

۳- در هنگام صحبت کردن، کلمات را واضح بیان می‌کند، به‌طوری‌که صحبت او کاملاً قابل‌فهم است.

بنابراین نیاز است علاوه بر مصاحبه حضوری، حداقل یک‌بار به‌صورت تلفنی با فردی که قصد استخدام او را دارید، صحبت کنید. در این تماس تلفنی دقت کنید که آیا کلمات واضح و پرانرژی هستند یا خیر.

حتی لحن نامناسب و صدای کم انرژی یک منشی در پاسخگویی به تماس‌های تلفنی ممکن است بیماران را از حضور در مطب شما منصرف کند.

### ۵- از صبور بودن او اطمینان حاصل کنید.

یک منشی در یک روز کاری با ده‌ها نفر ارتباط مستقیم دارد. این افراد ممکن است به دلیل بیماری ناراحت باشند و سطح تحملشان پایین آمده باشد.

بنابراین ارتباط با آن‌ها صبوری زیادی می‌طلبد. منشی باید بتواند در یک روز کاری علی‌رغم اتفاقات غیرمنتظره و ناخوشایندی که ممکن است پیش بیاید، انرژی مثبت خود را حفظ کند و بر روی رفتار و کلام خود تسلط کامل داشته باشد.

بررسی میزان صبر و تحمل یک منشی در مصاحبه استخدامی، کاری بسیار مشکل، اما قابل ارزیابی است.

شما می‌توانید از این دو راهکار برای ارزیابی میزان صبوری فرد موردنظر استفاده کنید:

### راهکار اول:

#### او را منتظر بگذارید!

اگر در مطب دوربین مداربسته دارید، قبل از مصاحبه از او بخواهید در سالن منتظر بماند اما به او نگوید که چند دقیقه باید انتظار بکشد.

حدود ۱۵ دقیقه او را در سالن منتظر نگه‌دارید و طی این زمان، حرکات و رفتار او را توسط دوربین ارزیابی کنید. اگر نشانه‌های بی‌قراری را در حرکات و رفتار او مشاهده کردید، به این معناست که ممکن است سطح صبر و تحمل او پایین باشد.

حتی اگر دوربین در مطب ندارید بازهم این روش را اجرا کنید و پس از ۱۵ دقیقه انتظار، در هنگام شروع مصاحبه بررسی کنید که آیا نشانه‌هایی از بی‌قراری و کم‌تحملی در چهره و رفتار او دیده می‌شود یا خیر.

### راهکار دوم:

#### از او نپرسید که آیا صبور است یا خیر!

اشتباهی که برخی از پزشکان در مصاحبه مرتکب می‌شوند این است که از فرد می‌پرسند که آیا به اندازه کافی صبور است؟

فرد موردنظر هم در پاسخ می‌گوید که بله! صبور است.

این پرسش کمکی به ارزیابی میزان صبوری یک شخصی نمی‌کند چراکه جواب این پرسش پیش از پرسیدن نیز مشخص است. هیچ‌کس در هنگام مصاحبه نمی‌گوید که صبور نیست.

پرسش بهتر این است که از فرد بپرسید آیا در گذشته اتفاقات غیرقابل‌تحملی برای او پیش‌آمده است یا خیر؟ سپس از او بپرسید که چه واکنشی در هنگام بروز آن مشکلات داشته است؟

حال پاسخ او را بررسی کنید و ببینید که آیا در آن واکنش‌ها نشانه‌هایی از صبوری بوده است یا خیر.

البته دقت کنید که در مورد گذشته او سؤال بپرسید نه در مورد آینده. معیار صبور بودن افراد، واکنشی است که در گذشته نسبت به وقایع ناخوشایند بروز داده‌اند. وقتی درباره آینده از افراد پرسیده می‌شود، اکثر افراد تصور می‌کنند که در نهایت صبر، در برابر اتفاقات ناخوشایند واکنش نشان می‌دهند.

### ۶- در مورد ساعات کاری مطب با او صحبت کنید.

برخی از پزشکان نیاز دارند که تا دیروقت در مطب حضورداشته باشند و بیماران را ویزیت کنند. بنابراین مطمئن شوید که او مشکلی با ساعات کاری مطب شما ندارد.

در مورد شرح وظایف او نیز کاملاً واضح و دقیق صحبت کنید.

مثلاً اگر از منشی خود انتظار دارید که نظم دهی و تمیزکاری تجهیزات و میز کار شما را نیز انجام دهد یا در ساعات غیر کاری مطب، پاسخگوی تماس‌های تلفنی بیماران باشد، این درخواست را در جلسه استخدام به اطلاع او برسانید.

## ۲- آموزش منشی



شما زمانی می‌تواند انتظار عملکردی درست و دقیق را از منشی خود داشته باشید که او را به‌خوبی آموزش داده‌اید.

اگر یک پزشک در مورد خواسته‌ها و انتظاراتش با منشی صحبت نکند، نمی‌تواند انتظار داشته باشد که منشی مطابق با میل و خواسته او عمل کند.

در ادامه به بررسی ۳ نکته مهم در مورد آموزش منشی می‌پردازیم:

### نکته اول: تکریم بیماران

به منشی آموزش دهید که با بیماران در نهایت احترام و صمیمیت صحبت کند.

متأسفانه برخی از منشی‌ها بسیار رئیس مابانه صحبت می‌کنند و به اصطلاح می‌خواهند که حق بیمار را کف دستش بگذارند! آن‌ها خیلی جدی و بداخلاق هستند و اعتقاد دارند اگر در مقابل بیماران، مهربان و منعطف باشند آن‌ها پرو می‌شوند.

اما فراموش نکنید که مطب شما یک پادگان نظامی نیست و قرار نیست منشی شما فرمانده ارتش باشد.

مطب شما باید مکانی باشد که صمیمت و آرامش را به بیماران منقل می‌کند. بنابراین نیاز است در مورد این موضوع با منشی خود صحبت کنید.

### نکته دوم: واکنش در شرایط بحرانی

به منشی خود آموزش دهید که در شرایط بحرانی چه عکس‌العملی را از خود

بروز دهد.

شرایط بحرانی حالتی است که یک بیمار به شدت عصبانی است، در این شرایط ممکن است با لحن و کلمات نامناسب صحبت کند و صدایش را بالا ببرد.

فرض کنید شما در خیابان شاهد یک دعوا هستید، یک طرف دعوا با صدای بلند صحبت می‌کند و مرتب ناسزا می‌گوید و طرف دیگر با متانت و صبوری، او را به آرامش دعوت می‌کند. فارغ از اینکه حق با چه کسی است احتمالاً شما طرفدار شخصی خواهید بود که با متانت و احترام برخورد می‌کند.

بنابراین اگر در مطب شما همچنین مشکلی پیش بیاید و یک بیمار با صدای بلند ناسزا بگوید اما منشی در کمال ادب و احترام با او صحبت کند، به شکایت او با دقت گوش دهد، او را دعوت به آرامش کند، یک نوشیدنی برای او بیاورد و به او اطمینان دهد که این شکایت را پیگیری می‌کند، حاضرین در مطب ناخودآگاه حق را به منشی شما می‌دهند و اگر برای خودشان نیز مشکل مشابهی ایجاد شود با احترام برخورد خواهند کرد.

همچنین این رفتار منصفانه و همراه با ادب و متانت موجب می‌شود که بیمار عصبانی نیز تا حد زیادی آرام شود.

### نکته سوم: آموزش کار با تجهیزات سخت‌افزاری و نرم‌افزارهای مطب

اگر قرار است اپراتوری یکی از تجهیزات پزشکی شما توسط منشی انجام شود، به او کاملاً آموزش دهید تا روش استفاده صحیح از دستگاه را به خوبی یاد بگیرد و آسیبی به تجهیزات وارد نکند.

همچنین اگر از نرم‌افزارهای مدیریت مطب استفاده می‌کنید، مطمئن شوید که منشی شما با تمام قابلیت‌های نرم‌افزار آشنایی پیدا کرده است.

### ۳- تشویق منشی



منشی شما زمانی می‌تواند تأثیر خوبی روی بیماران داشته باشد که از انرژی روحی بالایی برخوردار باشد. نقش شما به‌عنوان مالک و صاحب مطب در بالا بردن انگیزه او، بسیار مؤثر است.

در زیر به ۶ روش مؤثر در بالا بردن انگیزه منشی می‌پردازیم:

#### روش اول: پرداخت پورسانت

یک پزشک معمولاً از افزایش تعداد مراجعین به مطبش خوشحال می‌شود اما این اتفاق برای منشی ممکن است ناراحت‌کننده باشد چراکه با افزایش تعداد مراجعین، کار او سنگین‌تر می‌شود و این موضوع روی میزان حقوق دریافتی او تأثیری ندارد.

شما می‌توانید کاری کنید که درآمد ماهانه منشی شما ترکیبی از حقوق پایه و پورسانت باشد.

برای هر بیمار مراجعه‌کننده به مطب، مبلغی را به‌عنوان پورسانت مشخص کنید.

برای تعیین مبلغ پورسانت می‌توانید تخمین بزنید که در ماه به‌طور متوسط چه تعداد بیمار به مطب شما مراجعه می‌کنند و در نظر دارید ماهانه چه مبلغی برای پورسانت به منشی پرداخت کنید. سپس می‌توانید میزان پورسانت برای هریک از مراجعین به مطب را محاسبه کرده و آن مبلغ را به منشی اعلام کنید و در پایان ماه علاوه بر حقوق پایه، پورسانت او را هم محاسبه کنید و بپردازید.



در نظر گرفتن پورسانت برای منشی به او انگیزه می‌دهد که رفتار بهتری با بیماران داشته باشد تا در نتیجه آن تعداد بیماران بیشتری به مطب جذب شوند. همچنین با این راهکار، منشی در زمینه تبلیغات مطب هم هر کاری از دستش بر بیاید مضایقه نخواهد کرد.

### روش دوم: تشکر کلامی

همه چیز در پول خلاصه نمی‌شود. گاهی اوقات یک تشکر ساده کلامی توسط پزشک تأثیر بسیار زیاد و ماندگاری در شارژ انرژی روحی منشی خواهد داشت. اگر او روز شلوغ و پُرکاری را پشت سر گذاشته است، از او تشکر کنید. اگر با یک بیمار ناراضی به خوبی برخورد کرده است، از او تشکر کنید. اگر دقیق، منظم و وظیفه‌شناس است، از او تشکر کنید.

### روش سوم: در مورد معنا، مفهوم و ارزش بالای کارتان با او صحبت کنید.

اگر به فردی که به کارش علاقه دارد بگویید دو برابر به او حقوق می‌دهید تا از این کار استعفا دهد و روزی ۸ ساعت کاری بی‌نتیجه همانند آب در هاون کوبیدن را انجام دهد، آیا موافقت خواهد کرد؟

هیچ‌کس حاضر نیست کاری بیهوده را انجام دهد حتی اگر در مقابل آن پول زیادی دریافت کند زیرا یکی از مهم‌ترین نیازهای انسان احساس مفید بودن است.

اگر منشی شما از ارزش بالای کار خود مطلع نباشد، حتی اگر حقوق و پورسانت خوبی به او پرداخت کنید ممکن است به‌مرور زمان انگیزه خود را از دست بدهد. چند وقت یکبار درباره اینکه کار او چقدر ارزشمند است و در کنار شما نقش مهمی در کمک به بهبودی بیماران دارد، صحبت کنید.

تلاش کنید این باور را در او به وجود آورید که در کنار شما نقشی بسیار مؤثر در جهت افزایش کیفیت زندگی انسان‌ها بر دوش دارد و حس انسان‌دوستی را در او تقویت کنید.

### روش چهارم: در نظر گرفتن سفر تفریحی

اگر منشی شما بیش از یک سال سابقه حضور در مطب شما را دارد، می‌توانید به‌عنوان پاداش برای او یک سفر تفریحی در نظر بگیرید.

سفر تفریحی یک پاداش غیر نقدی اما بسیار تأثیرگذار است.

معمولاً پاداش‌های نقدی پس از مدت کوتاهی فراموش می‌شوند اما خاطرات خوب یک سفر تفریحی که او به‌عنوان پاداش دریافت کرده است حتی بعد از گذشت سال‌ها در ذهنش خواهد ماند.

وقتی شما برای منشی خود سفر تفریحی را به‌عنوان پاداش در نظر می‌گیرید، خانواده و دوستان نزدیک او نیز از این کار مطلع می‌شوند و تأثیر مثبت این پاداش چندین برابر می‌شود.

در هنگام اختصاص سفر تفریحی به‌عنوان پاداش به منشی خود، نکات زیر را در نظر داشته باشید:

- زمان این سفر را در تاریخی برنامه‌ریزی کنید که خودتان هم در سفر هستید و مطب تعطیل است.
- به‌هیچ‌وجه از قبل به او نگوئید که تصمیم دارید در آینده او را به سفر تفریحی بفرستید. این پاداش باید منشی شما را شگفت‌زده کند و نباید از قبل مشخص باشد. بنابراین حداکثر یک ماه جلوتر از تاریخ سفر، در مورد این پاداش او را باخبر کنید.
- این سفر را برای دو نفر در نظر بگیرید تا منشی شما بتواند یک نفر از اعضای خانواده و یا دوستان نزدیکش را همراه خود ببرد.
- اگر هتل و محل اقامتی برای او رزرو می‌کنید به دنبال گزینه‌های خیلی ارزان‌قیمت نباشید. هدف شما از اختصاص این سفر، ایجاد انگیزه و هیجان در اوست بنابراین نگذارید که انتخاب یک اقامتگاه ارزان‌قیمت و بی‌کیفیت، از ارزش بالای این هدیه بکاهد.
- به‌هیچ‌وجه هزینه بلیت و هتل را به‌صورت نقدی به او پرداخت نکنید.

به جای آن بلیت رفت و برگشت و برگه رزرو هتل را به او بدهید.

### روش پنجم: هدیه تولد

یکی از مهم‌ترین روزهای زندگی هر فردی، روز تولد اوست. معمولاً هر انسانی در روز تولدش بسیار خوشحال است و اگر هدیه‌ای در این روز دریافت کند، شادی او چند برابر می‌شود.

اگر شما آقا هستید و منشی شما خانم است، بهتر است هدیه او به صورت نقدی یا کارت هدیه باشد. اما اگر خانم هستید و منشی شما نیز خانم است، بهتر است هدیه‌ای غیر نقدی برای او تهیه کنید.

### روش ششم: کمک و همدلی در روزهای سخت زندگی

برای هر انسانی روزهای بسیار سخت در زندگی پیش می‌آید؛ ممکن است یکی از نزدیکانش را از دست بدهد، بیمار شود، در شرایط مالی سخت قرار بگیرد و یا دچار بحران‌های شدید عاطفی در زندگی شخصی‌اش شود.

سعی کنید در این روزها درک بالایی نسبت به شرایط منشی خود داشته باشید و اگر کمکی از دست شما برمی‌آمد، دریغ نکنید.

### ۴- اخراج منشی



شکی نیست که شما برای دستیابی به این سطح از دانش و مهارت در حرفه خود، تلاش زیادی کرده‌اید و برای راه‌اندازی مطب و خرید تجهیزات پزشکی، سرمایه‌گذاری مالی بزرگی انجام داده‌اید.

با این حال، یک منشی نالایق قادر است راه موفقیت شما را سد کند و یا سرعتتان را در حرکت به سمت موفقیت، کاهش دهد!

با این حال، یکی از پراضطراب‌ترین تصمیمات یک پزشک، تصمیم برای اخراج منشی است.

برخی از پزشکان به موضوع اخراج منشی از دید احساسی نگاه می‌کنند و با وجود اینکه از منشی خود رضایت ندارند او را اخراج نمی‌کنند. آن‌ها می‌ترسند با اخراج منشی، روحیه او آسیب ببیند و یا با مشکلات مالی بزرگی روبرو شود.

**هر زمان در هنگام تصمیم‌گیری برای اخراج منشی این احساسات بر شما غلبه کرد، این سه نکته را در ذهن خود یادآوری کنید که:**

۱- ظالمانه رفتار نکنید.

یکی از بزرگ‌ترین ظلم‌ها در حق منشی‌تان این است که وقتی مطمئن شدید او به درد کار شما نمی‌خورد، همچنان او را در شغلش نگاه‌دارید. با اخراجش به او اجازه دهید از کاری که به آن علاقه کافی ندارد خارج شود و به دنبال شغلی مناسب خود بگردد.

۲- ممکن است شما فکر کنید که با اخراج منشی‌تان، یک نفر را بیکار کرده‌اید اما این نکته را در نظر داشته باشید که با اخراج او، شما فرد دیگری را استخدام خواهید کرد.

بنابراین برای یک فرد بیکار، شغل ایجاد کرده‌اید. پس در مجموع نه تنها تأثیر

## ۴ نکته برای پزشکان در ارتباط با منشی مطب

نامطلوبی بر شرایط جامعه نگذاشته‌اید بلکه باعث شده‌اید شخصی شایسته‌تر، مشغول به کار شود.

منشی فعلی‌تان هم قادر است با فراغ بال، به دنبال شغلی بگردد که بیشتر با روحیات و توانایی‌های او هم‌خوانی دارد.

۳- ممکن است فکر کنید با اخراج منشی‌تان نان او را قطع می‌کنید، بخصوص اگر منشی شما در شرایط مالی سختی باشد، این تصمیم برای شما دشوارتر خواهد بود.

در این شرایط اولاً در نظر داشته باشید که شما مسئول رزق و روزی مردم نیستید و خداوند است که روزی همه انسان‌ها در دست اوست. دوماً برنامه‌ریزی امور خیریه از امور مربوط به کسب‌وکار جداست.

اگر واقعاً نگران شرایط مالی منشی‌تان پس از اخراج او هستید، ابتدا او را اخراج کنید و سپس تا زمانی که شغل جدیدی پیدا کند به او کمک مالی بدهید. اما به‌رحال شما باید منشی بی‌کفایت را با شخصی باکفایت و لایق جایگزین کنید. حتی اگر به خاطر مسائل انسان دوستانه چند ماه به منشی قبلی خود حقوق بیکاری بدهید، بازهم جابجایی منشی به نفع شما خواهد بود.

### ۶ نکته که بر اساس آن باید تصمیم به اخراج منشی بگیرید:

#### نکته اول:

اگر با وجود تشویق‌های شما، بازهم منشی‌تان بی‌انگیزه است و از کار خود لذت نمی‌برد دیگر نیاز نیست تا مدت طولانی تلاش کنید و او را تشویق کنید و به او انگیزه دهید. زمان آن رسیده است که او را اخراج کنید.

#### نکته دوم:

اگر در یک بازه زمانی چندماهه متوجه شدید که صبر و تحمل او کم شده و در ارتباط با بیماران عصبی و تندخو شده است.

البته ممکن است منشی شما به خاطر اتفاقاتی در زندگی شخصی‌اش چند روزی عصبی یا بی‌حوصله باشد اما پس‌از آن روحیه خود را بازسازی کنید. بنابراین بر مبنای این‌گونه اتفاقات زودگذر و موردی، نسبت به او سخت‌گیر نباشید.

#### نکته سوم:

اگر منشی شما وقت‌شناس نیست و معمولاً دیرتر از زمان مشخص شده در

مطب حضور پیدا می‌کند.

### نکته چهارم:

اگر در ارتباط با شما مؤدب نیست، از جملات کنایه‌دار استفاده می‌کند و جایگاه خود را نمی‌داند.

### نکته پنجم:

اگر نیاز دارید که او در مدیریت شبکه‌های اجتماعی‌تان به شما کمک کند اما دانش این کار را ندارد و تمایلی هم برای صرف زمان و تلاش برای کمک به شما ندارد.

### نکته ششم:

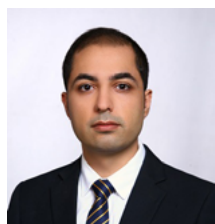
اگر قصد دارید از نرم‌افزارهای مدیریت مطب استفاده کنید و سیستم مدیریت مطب خود را بهبود دهید اما منشی‌تان تمایلی به یادگیری سیستم‌های جدید ندارد. او جلوی پیشرفت سیستم مدیریت مطب شما را خواهد گرفت.

### نکته پایانی در مورد اخراج منشی:

به هیچ وجه به صورت ناگهانی منشی خود را اخراج نکنید. ابتدا به او کمک کنید که اگر در زمینه‌ای عملکرد درستی نداشته، بتواند خود را اصلاح کند. اگر در زمینه‌ای از او ناراضی هستید، با او صحبت کنید و انتظارات خود را به صورت شفاف مطرح کنید.

در پایان، اگر علی‌رغم تلاش‌های شما و تذکرات قبلی، رفتار و عملکرد او اصلاح نشد، هرچه سریع‌تر تصمیم به اخراج او بگیرید.

زمانی که تصمیم قطعی به اخراج او گرفتید، برای اعلام تصمیم خود، زمان مشخصی را در نظر بگیرید. در آن زمان کاملاً آرام باشید و دیگر درباره عملکرد گذشته او صحبت نکنید. زیرا قبلاً به او تذکر داده‌اید و تذکر چندباره فایده‌ای نخواهد داشت و کار شما با او پایان یافته است.



نویسنده: محمد ظهروند

مشاور برندسازی شخصی برای پزشکان

این مقاله بخشی از کتاب **فلوشیپ برندسازی و تبلیغات پزشکی** است که تا پایان سال ۹۷ منتشر خواهد شد.

از شما خواهشمندیم که تجربیات ارزشمند خود را در این زمینه از طریق ایمیل [info@Brandeshakhsi.com](mailto:info@Brandeshakhsi.com) با ما در میان بگذارید تا از نظرات شما در تهیه مطالب این کتاب و با ذکر نام شما در پایان کتاب، استفاده شود. همکاری شما به ما کمک می کند تا کتابی ارزشمندتر را به جامعه پزشکی ارائه کنیم.

اگر تمایل دارید دانش خود را در زمینه جدیدترین و موثرترین روش های تبلیغات پزشکی و دندانپزشکی به روز نمایید، یک ویدئو آموزشی کاملاً کاربردی برای شما آماده کرده ایم.



لطفاً جهت مشاهده توضیحات کامل این پکیج آموزشی، روی لینک زیر **کلیک** کنید:

[مشاهده توضیحات](#)