



◀ وعده مدیرعامل بیمه پارسیان
به سهامداران عملی شد

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان برگزار شد



◀ در جشنواره ستارگان فروش بیمه‌های زندگی
از برترین‌های فروش بیمه‌های عمر و سرمایه
گذاری تقدیر شد



دنیا دنیا آرامش
بیمه پارسیان



صدور انواع بیمه نامه

مرکز ارتباطات: ۰۲۱-۸۲۵۹ www.parsianinsurance.ir



- مدیرمسئول: افشین نوری
- سردبیر: سیمین نصرالهی
- دبیر تحریریه: حمیده حاجی جعفر
- عکس و هماهنگی: حسین نیساری
- طراحی و اجرا: راوک گرافیک
- گرافیک و صفحه آرایی: سمیه رفیعی
- مهدی حیدرزاده
- نشانی: خیابان ولی عصر، بالاتر از میدان
- خیابان قبادیان غربی، پلاک ۲۲
- کدپستی: ۱۹۶۹۳۳۴۳۱
- تلفن: ۴۲۱۶۹۳۴۱
- دورنگار: ۴۲۱۶۹۳۴۶
- پست الکترونیکی: pr@parsianinsurance.com
- وبسایت: www.parsianinsurance.ir

نشریه چتر از تمامی همکاران علاقه‌مند به همکاری در گردآوری مطالب نشریه چتر دعوت به عمل می‌آورد:

مطالب، آثار و مقالات خود را حداکثر تا بیستم هر ماه از طریق اتوماسیون اداری برای سرکار خانم حاجی جعفر به مدیریت روابط عمومی ارسال نمایند.

مطالب می‌بایست با ذکر منابع، نام و نام خانوادگی و پست سازمانی ارسال‌کننده به‌صورت تایپ شده فایل (word) ارسال گردد.

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان برگزار شد

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان در روز شنباه ۱۳ خردادماه ۱۴۰۱ در محل سالن همایش‌های هتل پارس تهران برگزار شد. در این جلسه که به میزبانی آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد برگزار شد، آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد در این جلسه شرکت کردند.

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه انگلی ای پای پارس برگزار شد

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه انگلی ای پای پارس در روز شنباه ۱۳ خردادماه ۱۴۰۱ در محل سالن همایش‌های هتل پارس تهران برگزار شد. در این جلسه که به میزبانی آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد برگزار شد، آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد در این جلسه شرکت کردند.

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان برگزار شد

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان در روز شنباه ۱۳ خردادماه ۱۴۰۱ در محل سالن همایش‌های هتل پارس تهران برگزار شد. در این جلسه که به میزبانی آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد برگزار شد، آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد در این جلسه شرکت کردند.

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه انگلی ای پای پارس برگزار شد

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه انگلی ای پای پارس در روز شنباه ۱۳ خردادماه ۱۴۰۱ در محل سالن همایش‌های هتل پارس تهران برگزار شد. در این جلسه که به میزبانی آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد برگزار شد، آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد در این جلسه شرکت کردند.

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان برگزار شد

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان در روز شنباه ۱۳ خردادماه ۱۴۰۱ در محل سالن همایش‌های هتل پارس تهران برگزار شد. در این جلسه که به میزبانی آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد برگزار شد، آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد در این جلسه شرکت کردند.

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه انگلی ای پای پارس برگزار شد

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه انگلی ای پای پارس در روز شنباه ۱۳ خردادماه ۱۴۰۱ در محل سالن همایش‌های هتل پارس تهران برگزار شد. در این جلسه که به میزبانی آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد برگزار شد، آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد در این جلسه شرکت کردند.

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان برگزار شد

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان در روز شنباه ۱۳ خردادماه ۱۴۰۱ در محل سالن همایش‌های هتل پارس تهران برگزار شد. در این جلسه که به میزبانی آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد برگزار شد، آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد در این جلسه شرکت کردند.

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه انگلی ای پای پارس برگزار شد

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه انگلی ای پای پارس در روز شنباه ۱۳ خردادماه ۱۴۰۱ در محل سالن همایش‌های هتل پارس تهران برگزار شد. در این جلسه که به میزبانی آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد برگزار شد، آقایان دکتر علی‌اکبر رشاد و دکتر علی‌اکبر رشاد در این جلسه شرکت کردند.

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان برگزار شد



ابراز امیدواری کرد با حمایت سهامداران و تلاش مضاعف کارکنان، شرکت بیمه پارسیان همچنان در صنعت بیمه کشور به عنوان یکی از توانمندترین شرکت‌ها، جایگاه خود را ارتقا بخشد.

در ادامه جلسه گزارش حسابرس و بازرس قانونی به استماع سهامداران رسید و در پایان مجمع عمومی عادی سالانه ضمن تصویب صورت‌های مالی و تقسیم ۵۰ ریال سود به سهامداران، موسسه تدوین و همکاران به عنوان حسابرس مستقل و بازرس قانونی اصلی و موسسه هوشیار ممیز به عنوان حسابرس و بازرس قانونی علی‌البدل و روزنامه اطلاعات به عنوان روزنامه کثیرالانتشار انتخاب شدند. همچنین مبلغ ۱۵ میلیارد ریال نیز به عنوان بودجه در اختیار هیأت مدیره جهت فعالیت در راستای توسعه مسئولیت‌های اجتماعی به تصویب سهامداران شرکت رسید و همچنین مقرر گردید هرچه سریعتر فرآیند افزایش سرمایه به مبلغ ۱۳۰۰۰ میلیارد ریال نیز اجرایی شود.

مجمع عمومی عادی سالانه بیمه پارسیان صبح روز دوشنبه مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۱۶ با حضور نزدیک به ۷۰ درصد سهامداران این شرکت برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ مجمع عمومی عادی سالانه جهت بررسی و تصویب صورت‌های مالی سال مالی منتهی به ۱۴۰۰/۱۲/۲۹ با عنایت به دستورالعمل سازمان بورس و اوراق بهادار در راستای صیانت از سلامت همگانی در شرایط پاندمی کرونا با اطلاع رسانی قبلی و با حضور هیأت ریسه مجمع، ناظرین، نماینده بیمه مرکزی، حسابرس و نماینده سازمان بورس و اوراق بهادار و نزدیک به ۷۰ درصد از سهامداران به صورت حضوری و آنلاین برگزار شد.

بر اساس این گزارش در ابتدای جلسه هادی اوبارحسین نایب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل بیمه پارسیان به تشریح عملکرد این شرکت در سال مالی منتهی به ۱۴۰۰/۱۲/۲۹ پرداخت و به اهداف شرکت در جهت افزایش سودآوری و تحول دیجیتال و بهبود فرآیندها اشاره نمود و در پایان

وعده مدیرعامل بیمه پارسیان به سهامداران عملی شد

ریال (۷۹۶۹ ریال به ازای هر سهم) سود بین سهامداران و با توجه به اینکه ۱۴/۲۹ درصد سهام شرکت سرمایه گذاری پارسیان متعلق به شرکت بیمه پارسیان می باشد، معادل ۴/۰۰۲/۱۷۸ میلیون ریال (۳۳۴) ریال برای هر سهم) درآمد حاصل از سود سهام در دفاتر شرکت بیمه پارسیان شناسایی شد.

بر این اساس نویدی که مدیرعامل بیمه پارسیان در مجمع عمومی عادی سالانه این شرکت به سهامداران داده بود عملی شد.

مطابق نامه ارسالی از طرف نایب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل بیمه پارسیان به رئیس اداره نظارت بر ناشران گروه مالی و خدماتی سازمان بورس و اوراق بهادار، درآمد شرکت بیمه پارسیان حاصل از سود سهام شرکت سرمایه گذاری پارسیان اعلام شد.

بر اساس این نامه با توجه به تصمیمات مجمع عمومی عادی سالانه صاحبان سهام برای سال مالی منتهی به ۱۴۰۰/۱۲/۲۹ مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۳۱، شرکت سرمایه گذاری پارسیان مبنی بر تقسیم مبلغ ۲۸/۰۰۰/۰۰۰ میلیون



مجمع عمومی موسس شرکت بیمه اتکایی آوای پارس برگزار شد



قانونی شرکت توسط مجید بنویدی، نماینده هیات موسس ارایه گردید. در پایان تمامی دستورات جلسه اعلام شده در آگهی رسمی با رای سهامداران به تصویب رسید. از جمله این مصوبات می توان به تصویب طرح اساسنامه شرکت، انتخاب اعضای اصلی و علی البدل هیات مدیره، انتخاب موسسه حسابرسی و خدمات مالی فاطر به عنوان حسابرس مستقل و بازرس اصلی و موسسه حسابرسی آرمان آروین پارس به عنوان حسابرس علی البدل و همچنین روزنامه دنیای اقتصاد و اطلاعات به عنوان روزنامه‌های کثیرالانتشار شرکت اشاره نمود که تمامی این مصوبات با اعلام رییس مجمع و تایید آن توسط اکثریت سهامداران به تصویب رسید. همچنین مقرر گردید اکچوئر رسمی پس از استقرار اعضای هیات مدیره و آغاز جلسات آن توسط این اعضا مشخص و اعلام گردد.

مجمع عمومی موسس شرکت بیمه اتکایی آوای پارس با حضور ۷۰ درصد سهامداران این شرکت، صبح روز یکشنبه مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۲۲ برگزار شد. براساس این گزارش در ابتدای جلسه دبیر کل سندیکای بیمه‌گران کشور در سخنانی ضمن تبریک به سهامداران و موسسین شرکت بیمه اتکایی آوای پارس و اعلام آمادگی سندیکا برای هرگونه همکاری با این شرکت، برای کارکنان، موسسین و سهامداران آن آرزوی موفقیت کرد و تاسیس این شرکت را گامی مهم در رشد و توسعه صنعت بیمه کشور دانست. در ادامه جلسه با معرفی هیات ریسه و اعلام رسمیت مجمع توسط رییس، ابتدا گزارشی از فعالیتهای صورت گرفته در راستای تاسیس این شرکت از جمله ارایه طرح به بیمه مرکزی، اقدام به اخذ مجوزهای لازم از بیمه مرکزی و سازمان بورس و اوراق بهادار و فعالیتهای مربوط به ثبت

در مراسم تجلیل از برترین‌های فروش بیمه‌های زندگی: اسامی برندگان جشنواره نوبهار زندگی بیمه پارسیان اعلام شد

فروردین ماه ۱۴۰۱ به صورت کامل پرداخت نموده و دارای اقساط معوق نبودند در پنج گروه زرین، سیمین، برنژین، بلورین و نخستین براساس امتیازات کسب شده قرار گرفتند و با انجام قرعه کشی، جوایز نفیسی به برندگان اهدا گردید.

توضیح اینکه جوایز به صورت اندوخته بیمه نامه‌های برندگان قرعه‌کشی، در حساب بیمه نامه عمر و سرمایه گذاری ایشان منظور خواهد شد.

همچنین اسامی بیمه‌گزاران برگزیده در قرعه کشی نوبهار زندگی در سایت بیمه پارسیان به آدرس parsianinsurance.ir قرار گرفت.

برندگان خوش حساب بیمه‌های زندگی بیمه پارسیان در جشنواره نوبهار زندگی و همچنین نمایندگان برتر فروش بیمه‌های زندگی در جشنواره ستارگان فروش این شرکت معرفی شدند.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ طی برگزاری مراسم تجلیل از برترین‌های فروش بیمه‌های زندگی که با حضور مدیران ارشد و جمعی از سرپرستان، روسای شعب و نمایندگان برگزار شد، قرعه کشی برای انتخاب بیمه‌گزاران خوش حساب بیمه‌های زندگی در جشنواره نوبهار انجام و برندگان این جشنواره معرفی شدند.

طبق اطلاع رسانی قبلی، در این جشنواره بیمه‌گزاران بیمه عمر و سرمایه گذاری پارسیان که اقساط خود را از ابتدای سال ۱۴۰۰ تا

در جشنواره ستارگان فروش بیمه‌های زندگی از برترین‌های فروش بیمه‌های عمر و سرمایه‌گذاری تقدیر شد

مناطق (نمایندگان برتر هر سرپرستی منطقه)، سطح شعب (نمایندگان برتر هر شعبه)، سطح راهبری تخصصی بیمه‌های عمر انفرادی (راهبران برتر) از ۶ آذرماه تا ۲۹ اسفند سال ۱۴۰۰ برگزار گردید و از نمایندگانی که براساس شاخص‌های ارزیابی عملکرد از جمله تعداد بیمه نامه صادره، میزان حق بیمه وصولی از صادره و میزان کل حق بیمه وصولی موفق به کسب بیشترین امتیاز شده بودند با اهدای جوایز ارزنده تقدیر شد. لیست شعب و نمایندگان برتر بر اساس رتبه کسب شده همچنین تصاویر برگزیده از این مراسم در همین گزارش تقدیم خوانندگان محترم نشریه چتر می‌گردد:

شعب و نمایندگان برتر فروش بیمه‌های عمر و سرمایه‌گذاری بیمه پارسیان در مراسم تجلیل از برترین‌های جشنواره ستارگان فروش بیمه‌های زندگی این شرکت معرفی شدند. به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ طی برگزاری مراسم تجلیل از برترین‌های فروش بیمه‌های زندگی که با حضور مدیران ارشد و جمعی از سرپرستان، روسای شعب و نمایندگان برگزار شد، از شعب و نمایندگان برتر جشنواره ستارگان فروش بیمه‌های زندگی تقدیر به عمل آمد. براساس این گزارش، طبق اطلاع رسانی قبلی، جشنواره ستارگان فروش بیمه‌های زندگی در چهار سطح کشوری (نمایندگان برتر کشور)، سطح





شعب و نمایندگان برتر جشنواره ستارگان فروش

نمایندگان برتر به تفکیک هر شعبه			
نام نماینده	کد	رتبه	نام شعبه
	نمایندگی	نمایندگی	شعبه
مسعوده بهروز	۵۱۳۳۷۰	۱	شعبه شرق تهران
سیده زهرا موسوی	۵۰۱۳۷۰	۱	شعبه جاده مخصوص
چکاد آسایش آینده ساز	۶۰۱۷۵۰	۱	شعبه شمال شرق تهران
بی بی فهیمه زنده دل	۵۲۱۲۴۰	۱	شعبه مشهد
حمیده السادات سیدقطبی	۵۲۲۳۴۰	۲	شعبه مشهد
طوبی شریفی	۵۰۳۳۱۳	۳	شعبه مشهد
احمد عباسی زاده	۵۳۲۰۲۰	۱	شعبه اصفهان
مینا احمدپور	۵۰۴۲۰۵	۲	شعبه اصفهان
امین یاری	۵۳۲۱۴۰	۳	شعبه اصفهان
علیرضا طاهری	۵۳۰۱۵۰	۱	باجه شهرضا
آرش آریانا	۵۴۰۸۲۰	۱	شعبه شیراز
رضا گلشن	۵۰۳۲۵۹	۲	شعبه شیراز
سمانه معاریان	۵۴۱۶۸۰	۳	شعبه شیراز
محمد موسویان	۵۴۶۷۷۰	۱	شعبه تبریز
معصومه محمدعلی پور	۵۴۶۸۴۰	۲	شعبه تبریز
غفور گیلانی آلانیمور	۵۰۳۲۹۸	۳	شعبه تبریز
سعید هاشم زاده	۵۴۵۷۱۰	۱	شعبه مراغه
رقیه قدبنان کنیمی	۵۵۱۰۱۰	۱	شعبه ساری
مهدی مهدی پور	۵۰۳۳۴۱	۱	شعبه قائم شهر
اسماعیل کیوتری	۵۵۵۳۰۰	۱	شعبه زنجان
سکینه مظفری	۵۰۴۲۳۲	۲	شعبه زنجان
مرضیه قهرمانیان	۵۰۳۸۳۱	۳	شعبه زنجان
طیبه عبدالهی تی آب	۳۱۱۱۵۱	۱	شعبه بندرعباس
آیدا مرادی	۵۰۴۱۹۸	۲	شعبه بندرعباس
مریم قاسمی معبود	۵۶۵۳۶۰	۱	شعبه لاهیجان
بینا فلاح اکبری نژاد	۵۰۳۳۲۸	۲	شعبه لاهیجان
گلنوش دهنادی مقدم	۵۶۶۰۹۰	۳	شعبه لاهیجان
فرزانه حسام	۵۷۲۴۷۰	۱	شعبه اهواز
صغری توکلی	۵۰۳۹۲۸	۲	شعبه اهواز
روح اله صادقی	۵۷۲۵۶۰	۳	شعبه اهواز
پروژه الیاسی	۵۷۳۶۴۰	۱	شعبه دزفول
هادی قاری	۵۷۳۲۳۰	۲	شعبه دزفول
ام البنین اسدی خانوکی	۵۷۴۹۸۰	۱	شعبه کرمان
محمد بدوئی	۵۰۴۱۵۸	۲	شعبه کرمان
زهرا عسکری پور	۵۷۵۰۹۰	۳	شعبه کرمان
حمیدرضا سلیمانی راد	۵۸۳۲۰۰	۱	شعبه زاهدان
پژمان لریستانی	۵۸۵۳۴۰	۱	شعبه کرمانشاه
فرزین فغفوری	۵۰۴۰۱۶	۱	شعبه سنجند
زهرا سادات حسینی	۵۰۴۰۷۸	۱	شعبه بروجرد
فرزانه کرباسی	۵۰۳۲۴۸	۱	شعبه بوشهر
زینب جمیری	۳۱۱۱۵۰	۲	شعبه بوشهر
زهرا هوشیار	۵۰۴۲۷۲	۱	شعبه عسلویه
اعظم علیزاده	۵۰۴۲۵۹	۲	شعبه عسلویه
علیرضا کشیری	۵۰۳۴۸۱	۱	شعبه گرگان
سیف اله حمیدی	۵۰۱۰۲۰	۱	شعبه کرج
یاسمن صمدی بهرامی	۵۰۳۶۴۰	۲	شعبه کرج

نمایندگان برتر کل کشور	رتبه نمایندگی	کد	نام نماینده
	۱	۵۲۱۰۹۰	مسعود خبازمافی نژاد
	۲	۵۰۴۰۱۵	مهرداد حیدری جونی
	۳	۵۱۹۳۳۰	علی اصغر آرام
	۴	۴۱۰۵۱۰	امین پارسیان
	۴	۵۰۳۱۳۴	علیرضا شارق
	۵	۵۹۷۲۵۰	حمیدرضا باباعلی حقیقی
	۶	۵۵۵۳۰۰	اسماعیل کیوتری
	۷	۵۷۴۹۸۰	ام البنین اسدی خانوکی
	۸	۵۳۲۰۲۰	احمد عباسی زاده
	۹	۵۱۳۳۷۰	مسعوده بهروز
	۱۰	۵۵۱۰۱۰	رقیه قدبنان کنیمی
شعب برتر	رتبه نمایندگی	کد	نام شعب
	۱	۲۲۰۰۱۱	مشهد
	۲	۲۳۰۰۱۰	اصفهان
	۳	۲۱۰۱۵۰	شمالشرق
نمایندگان برتر به تفکیک هر سرپرستی			
نام سرپرستی	رتبه نمایندگی	کد	نام نماینده
منطقه ۱	۱	۵۱۳۳۷۰	مسعوده بهروز
	۲	۶۰۱۷۵۰	چکاد آسایش آینده ساز
	۳	۵۰۱۰۲۰	سیف اله حمیدی
منطقه ۳	۱	۵۶۵۳۶۰	مریم قاسمی معبود
	۲	۵۰۳۳۲۸	بینا فلاح اکبری نژاد
	۳	۵۶۶۰۹۰	گلنوش دهنادی مقدم
منطقه جنوب	۱	۵۷۲۴۷۰	فرزانه حسام
	۲	۵۰۳۹۲۸	صغری توکلی
	۳	۵۴۰۸۲۰	آرش آریانا
منطقه جنوب شرق	۱	۵۷۴۹۸۰	ام البنین اسدی خانوکی
	۲	۳۱۱۱۵۱	طیبه عبدالهی تی آب
	۳	۵۰۴۱۵۸	محمد بدوئی
منطقه شرق	۱	۵۲۱۲۴۰	بی بی فهیمه زنده دل
	۲	۵۲۲۳۴۰	حمیده السادات سیدقطبی
	۳	۵۰۳۳۱۳	طوبی شریفی
منطقه شمال	۱	۵۵۱۰۱۰	رقیه قدبنان کنیمی
	۲	۵۰۳۴۸۱	علیرضا کشیری
	۳	۵۰۳۳۴۱	مهدی مهدی پور
منطقه شمالغرب	۱	۵۴۶۷۷۰	محمد موسویان
	۲	۵۴۶۸۴۰	معصومه محمدعلی پور
	۳	۵۴۵۷۱۰	سعید هاشم زاده
منطقه غرب	۱	۵۵۵۳۰۰	اسماعیل کیوتری
	۲	۵۰۴۲۳۲	سکینه مظفری
	۳	۵۰۳۸۳۱	مرضیه قهرمانیان
منطقه مرکزی	۱	۵۳۲۰۲۰	احمد عباسی زاده
	۲	۵۰۴۲۰۵	مینا احمدپور
	۳	۵۳۲۱۴۰	امین یاری



با پایان طرح تشویقی فروش بیمه‌های آتش سوزی: برترین‌های فروش این رشته در بخش نمایندگان و شعب معرفی شدند



کسب شده در شاخص‌های تعیین شده انتخاب و با اهدای جوایز ارزنده از ایشان قدردانی شد.

در این جشنواره، ۹۰ نفر از نمایندگان و در بخش شعب نیز در ۱۰ شعبه ای که بیشترین مشارکت نمایندگان مربوطه را با شرط تحقق حدنصاب تعیین شده دارا بودند با توجه به امتیازات کسب شده به عنوان برترین‌های فروش جشنواره انتخاب و حایز دریافت جایزه شدند.

بر اساس این گزارش شعب ساوه، لاهیجان، تنکابن و کرمان به ترتیب موفق به کسب امتیاز و دریافت جوایز شدند.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ با برگزاری طرح تشویقی فروش بیمه‌های آتش سوزی که به مناسبت سالروز تاسیس شرکت بیمه پارسیان و به منظور افزایش فروش این رشته جهت شبکه فروش برگزار شد، برترین‌های فروش این رشته معرفی شدند.

بر اساس این گزارش، با اعلام قبلی مدیریت بیمه‌های آتش سوزی، طرح تشویقی فروش این رشته با هدف افزایش فروش بیمه‌های آتش سوزی و جهت دستیابی به پرتفوی انتظاری برگزار شد. با توجه به بررسی‌های انجام شده و مقایسه میزان فروش این بیمه نامه در مدت اجرای طرح با مدت مشابه در سال ۱۴۰۰، برترین‌های این جشنواره براساس امتیازات

برگزاری جلسات مدیریت بیمه‌های زندگی با سرپرستان و روسای شعب کشور

با پرداخت حق بیمه یکجا و یا بازپرداخت مزایا و تعهدات بیمه نامه در قالب مستمری و نیز بیمه نامه محافظت از درآمد جهت ارایه پوشش‌های مرتبط با از کارافتادگی و جبران اثرات از دست دادن درآمد شاغلین طراحی گردیده است.

همچنین در این جلسه، مدیر بیمه‌های زندگی از دیگر طرح‌های مهم آتی این مدیریت در جهت ارتقای سطح فروش نمایندگان و کمک به اعضای شبکه فروش در بازاریابی بیمه‌های زندگی تحت عنوان طرح مربیان فروش بیمه‌های زندگی خبر داد. براین اساس طرح‌های آتی به منظور آموزش کاربردی و بکارگیری تجربیات موفق در زمینه فروش و اخذ بازخورد مستمر با بهره‌گیری از مربیان فروش منتخب به تفکیک مناطق ۱۰ گانه کشوری در قالب دوره‌های مربیگری شبکه فروش برگزار خواهد شد.

با هدف تبیین برنامه‌های مدیریت بیمه‌های زندگی در سال ۱۴۰۱ جلسات آنلاین این مدیریت با سرپرستان و روسای شعب برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ در این جلسات که با حضور فرهادسرت مدیر بیمه‌های زندگی برگزار گردید، از طرح‌های جدید بیمه‌های زندگی در سال جاری رونمایی شد. از جمله محصولات طراحی شده جدید می‌توان به بیمه نامه جامع آرامش زندگی پارسیان اشاره کرد که نسخه‌ای نوین از بیمه نامه عمر و سرمایه گذاری با ویژگی‌های بهبود و ایجاد پوشش‌های جدید بیمه ای، بهبود جداول ریاضی و سرمایه گذاری و بهبود کارمزد شبکه فروش می باشد که پس از اخذ مجوزهای لازم و استقرار در سامانه بیمه گری بنیان، بزودی عملیاتی خواهد شد. همچنین با توجه به نیاز انواع مشتریان در بازارهای هدف، بیمه نامه‌های مستمری

نکته هایی از کتاب:

آموزش و بهسازی منابع انسانی

با رویکرد صنعت بیمه

مولف: هادی اویار حسین، حسن یحیی زاده

ادامه از شماره قبل

تعریف نیازهای آموزشی

نیازهای آموزشی عبارتست از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش، مهارت و یا رفتار باید به وجود آید تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب، قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام داده و در صورت امکان زمینه‌های رشد و تعالی کارکنان را در ابعاد مختلف به وجود آورد. نیازهای آموزشی را از یک دید می‌توان به دو گروه آشکار و پنهان تقسیم نمود. نیازهای آموزشی آشکار آن نشان دهنده نیاز آموزشی بوده و احتیاجی به «موقع» یا «مورد» دسته از نیازهای آموزشی است که خود بررسی و تحقیق ندارد مانند استخدام یک کارمند جدید و بدون سابقه کار که در زمینه‌های مربوط به شغل جدید مسلماً نیاز به آموزش دارد و یا انتقال یک کارمند از قسمتی به قسمت جدید و یا تغییر روش و یا وسایل و ابزار آلات کاری که بدیهی است این تغییرات مستلزم آموزش بوده و نیازهای آموزشی هم یادگیری همان تغییراتی است که از نظر دانش، مهارت و رفتار باید در کارکنان مذکور به وجود آید. اما نیازهای آموزشی پنهان در واقع آن نوع نیازهای آموزشی است که با وجود احساس شدنشان تعیین و تشخیص اینکه چه کسانی نیاز به آموزش دارند و آن اشخاص به چه آموزش‌هایی نیاز دارند، مستلزم تحقیق و بررسی است (ابطحی، ۱۳۶۸).

انواع نیازهای آموزشی کارکنان

از دیدگاه‌های مختلف نیازهای آموزشی را می‌توان به انواع زیر تقسیم نمود:

- ۱- نیازهای آموزشی فردی
- ۲- نیازهای آموزشی گروهی
- ۳- نیازهای آموزشی که فوراً باید برطرف گردد.
- ۴- نیازهای آموزشی که می‌توان در آینده برطرف نمود.
- ۵- نیازهای آموزشی که مستلزم فعالیت‌های آموزشی رسمی است.
- ۶- نیازهای آموزشی که مستلزم فعالیت‌های آموزشی رسمی نیست.
- ۷- نیازهای آموزشی که باید حین کار رفع گردد.
- ۸- نیازهای آموزشی که باید ضمن خدمت رفع گردد.
- ۹- نیازهای آموزشی که خود سازمان می‌تواند آن را مرتفع نماید.
- ۱۰- نیازهای آموزشی که برای رفع آن‌ها باید از امکانات خارج از سازمان استفاده شود.
- ۱۱- نیازهای آموزشی که فرد در همراهی با دیگران آن‌ها را رفع می‌نماید.

۱۲- نیازهای آموزشی که فرد باید خودش در رفع آن‌ها بکوشد. (ابطحی، ۱۳۶۸).

روش‌های تعیین نیازهای آموزشی

تجزیه و تحلیل فعالیت‌ها (جریان شغل و عمل)
بررسی و تشریح وسایل کار
تجزیه و تحلیل مشکلات
تجزیه و تحلیل رفتارها
تجزیه و تحلیل سازمان
ارزیابی نحوه کار
پرسشنامه
تست یا آزمون
مصاحبه

نیازسنجی آموزشی

آموزش در هر سازمانی بر حسب داده‌های نیازسنجی صورت می‌گیرد. نیاز آموزشی عبارت است از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش، مهارت یا رفتار باید به وجود آید تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب، قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری، انجام داده و در صورت امکان زمینه‌های رشد و تعالی کارکنان را در ابعاد مختلف به وجود آورد. (ابطحی، ۱۳۶۸، ص ۲۳ و ۲۴)

نیاز آموزشی به نیازهایی اطلاق می‌شود که از طریق آموزش قابل رفع است. این گونه نیازها تنها در حوزه‌های دانشی، مهارتی و نگرش مطرح می‌شود. اغلب صاحب‌نظران نیاز آموزشی کارکنان را به عنوان فاصله یا شکاف بین وضع مطلوب و موجود در زمینه عملکرد و سایر الزامات شغلی کارکنان تعریف کرده‌اند. برخی نیز آن را به مفهوم نقصان تعریف کرده‌اند. براساس این تعاریف، شناسایی نیازهای آموزشی معادل شناخت فقدان، کاستی یا زمینه‌های گسترش دانش، مهارت و نگرش‌های مرتبط با عملکرد رضایت بخش شغلی است. (سلیمانپور، ۱۳۸۱، ص ۹۴)

در برنامه‌ریزی آموزش کارکنان، تعیین نیاز آموزشی، بعد از شناخت دقیق سازمان با توجه به واحدها و نمودار سازمانی و همچنین شناخت سازمان از نظر نیروی انسانی، از طریق تجزیه و تحلیل شغل می‌باشد. یکی از فعالیت‌های فنی در برنامه‌ریزی تجزیه شغل به اجزا و مراحل تشکیل‌دهنده آن و تحلیل چگونگی انجام کار در هر یک از مراحل می‌باشد. هدف از تجزیه و تحلیل شغل، شناسایی رفتار موجود، شناسایی رفتار مطلوب و بررسی



هدف ارزشیابی را همیشه قضاوت می‌داند و بر این اساس ارزشیابی را «قضاوت در مورد ارزش یا شایستگی موضوع مورد ارزشیابی، هر چیزی که ارزشیابی می‌شود، تعریف می‌کند. الکین ارزشیابی را بدون ارزش‌گذاری، ارزشیابی نمی‌داند، بد، بد است و خوب، خوب.

تعریفی که از جامعیت بیشتری برخوردار است و بیشتر عناصر مورد بحث را شامل می‌شود مربوط به بیبای^۱ است؛ او معتقد است ارزشیابی یعنی جمع‌آوری و تفسیر نظام‌دار شواهدی که به قضاوت ارزشی با عنایت به عملی که رخ می‌دهد، منجر می‌شود؛ این تعریف شامل چهار عنصر اساسی: نظام‌دار بودن، عملی بودن، تغییر شواهد، قضاوت ارزش است (بختیاری، ۱۳۹۲).

یکی از دغدغه‌های امروز مدیران سازمان‌ها در بحث آموزش و توسعه کارکنان، ارزشیابی اثربخش دوره‌های آموزشی و چگونگی انجام آن است. امروزه اکثر سازمان‌ها، دوره‌های آموزشی متعددی را در مراکز آموزش خود یا مراکز آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای توسعه کارکنان خود برگزار می‌کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است. لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آن‌ها برای مدیران بسیار حایز اهمیت است. ارزشیابی، یکی از مهمترین مراحل برنامه ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار می‌گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزش به دست می‌دهد. از این رو ارزشیابی آموزشی فرایند جمع‌آوری ستادهای مورد نیاز برای تعیین اثربخشی آموزش است و اثربخشی فوایدی است که سازمان و فراگیران از آموزش دریافت کنند. فواید آموزش برای فراگیران شامل یادگیری مهارتی‌های رفتارهای جدید و... برای سازمان می‌تواند شامل کاهش ضایعات، کاهش غیبت و... باشد.

ادامه دارد...



تفاوت‌ها و تشابهات به طوری که به نیازهای فعلی برسیم. مقصود از تجزیه و تحلیل شغل، شناسایی دقیق نیازهای فعلی می‌باشد و در این راستا «نیاز» عبارت است از حد فاصل بین وضع موجود تا وضع مطلوب. محقق لازم است از فنون مختلف نیازشناسی در این فعالیت کارشناسانه استفاده کند. در تعیین نیازها، از نظریات و تجارب متخصصان نیز استفاده می‌شود و نیازها با توجه به اهمیت و فوریت آن‌ها اولویت‌بندی می‌شوند و در مرحله بعد، اهداف برنامه با توجه به نیازهای اولویت‌بندی شده، تنظیم می‌شود به گونه‌ای که قابل فهم، تجزیه شده، روشن و قابل وصول و طبقه بندی شده باشد. اولین قدم برای آماده نمودن برنامه‌های آموزش و توسعه منابع انسانی عبارت است از تعیین نیازهای آموزشی کارکنانی که باید در برنامه آموزشی شرکت کنند.

روش‌های آموزش کارکنان:

روش به کلیه کوشش‌هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام و پذیرش مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید (ابطحی، ۱۳۷۹، ص ۲۹). در بحث از روش‌های آموزش می‌توان از دو دسته عمده شیوه‌هایی که در آموزش کارکنان کاربرد دارد نام برد:

الف: روش‌های آموزش گروهی (کنفرانس، سمپوزیوم، سمینار، فورپوم، روش کارگاهی، قضایای اداری، روش تحریک مغزی، شبیه سازی، ایفای نقش، بازی‌های مدیریتی، آموزش حساسیت) ب: روش‌های آموزش فردی (آموزش به طریق مکاتبه، روش کارآموزی، آموزش خصوصی، آموزش در مشاغل مختلف، تجربه‌های برنامه ریزی شده).

انواع روش‌های آموزش از نظر ابطحی (۱۳۶۸) عبارت است:

آموزش از طریق سخنرانی، روش کنفرانس، آموزش از طریق استفاده از بحث گروهی، روش سمینار، روش سمپوزیوم، آموزش از راه دور، آموزش مکاتبه‌ای، آموزش استاد - شاگردی، روش قضایای اداری، آموزش ضمن خدمت، آموزش حین خدمت، آموزش از طریق میزگرد، روش سندیکا، باز گروه کاری، آموزش عملی

ارزشیابی آموزشی:

ارزشیابی حرفه‌ای با هدف خاص انجام می‌گیرد و مستلزم جمع‌آوری و سنجش اطلاعات به صورتی روش مند و برنامه ریزی شده است. در فرهنگ‌های لغت، ارزشیابی به صورت عام «تعیین ارزش کردن، امتحان و قضاوت کردن» و به صورت خاص «تعیین میزان موفقیت یک برنامه، یک... در رسیدن به هدف‌های تعیین شده» تعریف شده است تایلر (۱۹۵۰) ارزشیابی را فرایند تعیین میزان انطباق هدف‌های آموزشی و عملکرد برنامه می‌داند. (استنهاوس، ۱۹۷۵). ارزشیابی را جمع‌آوری و استفاده از اطلاعات در مورد تغییرات به وجود آمده در رفتار دانش آموزان برای تصمیم‌گیری در مورد برنامه آموزشی می‌داند. کیامنش (۱۳۹۱) به نقل از الکین (۲۰۱۳)

تعریف محصول بیمه عمر جهانی، ویژگی‌ها و انواع آن



تهیه شده در مدیریت ریسک

حق بیمه را پرداخت نمی کند بلکه بطور دوره‌ای از وضعیت بیمه نامه خود مطلع می شود و لذا هرگونه کسورات، حق بیمه فوت، حق بیمه پرداختی و نرخ سود تخصیص یافته به بیمه نامه به اطلاع بیمه گزار رسانده می شود.

حق بیمه

هدف کلی از پرداخت حق بیمه پوشش دهی هزینه‌های بیمه نامه، پوشش هزینه فوت و حق بیمه اضافی است که اندوخته بیمه نامه را تشکیل می دهد. هر سه این اجزا بسیار مهم هستند زیرا هیچ محاسبه ای برای پرداخت حق بیمه ثابت همچون محصولات سنتی عمر وجود ندارد و زمان پرداخت و مبلغ حق بیمه پرداخت شده بسته به هر بیمه گزار متفاوت است. حق بیمه محصولات عمر سنتی به طور معمول از طریق اصل برابری به صورت زیر تعیین می شود: (Bowers et al, 1997)

مقدار مورد انتظار تعهدات آتی = مقدار مورد انتظار حق بیمه‌های آتی

اما این روش برای بیمه عمر الی کاربردی نمی باشد. زیرا غالباً مبلغ تعهدات آتی مشخص نبوده و از آنجایی که پرداخت حق بیمه نیز قطعی نیست، این امر تعیین مقدار مورد انتظار را پیچیده می کند.

در راستای جلوگیری از انباشت بیش از حد و یا کمبود حق بیمه بیمه نامه، بیمه گر سطوح مختلف حق بیمه را به اطلاع وی می رساند. این سطوح عبارتست از:

- ۱- حداقل حق بیمه: حداقل مبلغی است که دارنده بیمه نامه بایستی در طول مدت بیمه نامه جهت جلوگیری از تعلیق بیمه نامه بپردازد.
- ۲- حق بیمه هدف: این حق بیمه به گونه ای تنظیم می شود که اگر فرضیات مربوط به نرخ بهره و مرگ و میر فعلی ناکافی بوده و تغییر کند حق بیمه برای جاری نگه داشتن بیمه نامه تا سررسید بیمه نامه کافی باشد. معمولاً مبلغ این حق بیمه نزدیک به مبلغ حق بیمه یک بیمه نامه تمام عمر می باشد. حق بیمه هدف جهت محاسبه کارمزد نمایندگان نیز به کار گرفته می شود.

محصول عمر جهانی در واقع یک بیمه تمام عمر می باشد که میزان سرمایه فوت و حق بیمه از انعطاف پذیری برخوردار است، لیکن برخلاف بیمه‌های تمام عمر بیمه گزار می تواند مبلغ حق بیمه و سرمایه فوت را تعیین نماید.

در این محصول پس از کسر هزینه‌ها حق بیمه پرداختی به یک حساب اندوخته‌ای واریز گردیده و به بخش‌های بیمه و پس اندازی تقسیم می شود. بخش بیمه که به آن هزینه بیمه (COI) گفته می شود، هزینه تحت پوشش قراردادن فوت بیمه شده توسط شرکت بیمه بوده و متناسب با مزایای فوت است. این مبلغ، ریسک متحمل شده توسط شرکت بیمه را اندازه گیری می کند و بنابراین مبلغ خالص در معرض خطر (NAAR) نامیده می شود. قسمت پس انداز نیز در واقع باقیمانده حق بیمه است که برای ساخت اندوخته سرمایه گذاری می شود. نرخ سود این مبلغ اندوخته‌ای براساس سود حاصل از سبد دارایی عمومی شرکت بیمه و یا یک شاخص مالی دیگر توسط شرکت بیمه تامین می شود و بیمه گزار نقشی در سرمایه گذاری انجام شده ندارد.

دیگر تفاوت بیمه عمر جهانی با بیمه تمام عمر در این است که در این نوع بیمه نامه می توان از محل سود تعلق گرفته و اندوخته بیمه نامه اقساط پرداخت نشده را پرداخت کرد، درحالی که در بیمه نامه تمام عمر از محل اندوخته تشکیل شده تنها می توان وام گرفت یا برداشت از اندوخته انجام داد.

اغلب در بیمه نامه‌های عمر جهانی ضریب نرخ تعدیل تا میزان نرخ تورم در بیمه نامه توسط بیمه گزار قابلیت افزایش دارد.

ارزش نقدی یک بیمه نامه الی به طور کلی باتوجه به نرخ‌های فعلی رایج در بازار پول سود کسب می کند. البته توجه به این نکته حایز اهمیت است که نرخ بهره همراه با بازار نوسان خواهد داشت و این بدین معنی است که سودی که بر روی این نوع بیمه نامه اعمال می شود ممکن است کاهش یابد که در این راستا برخی از شرکت‌ها حداقل نرخ بهره ای را جهت ضمانت در نظر می گیرند.

این محصول به گونه ای طراحی شده است که شفاف باشد. لذا بیمه گزار فقط



بیمه عمر متغیر Variable life

یک نوع بیمه عمر است که حق بیمه آن ثابت لیکن منافع فوت و نرخ بازده آن متغیر می‌باشد. پس از کسر هزینه‌های بیمه‌نامه مبلغ ارزش نقدی باقی مانده در اوراق بهادار سرمایه‌گذاری می‌شود و ارزش آن براساس ارزش این اوراق تعیین می‌شود. در صورت سودآور بودن این سرمایه‌گذاری منافع فوت می‌تواند افزایش یابد. در این بیمه‌نامه بیمه‌گزار در کنترل سرمایه‌گذاری ذخایر دخالت دارد.

بیمه عمر جهانی متغیر Variable universal life

بیمه نامه زندگی جهانی متغیر (VUL) مشابه بیمه نامه UL است، با این تفاوت که بیمه‌گذار می‌تواند طیف وسیعی از حساب‌های سرمایه‌گذاری به عنوان مثال سهام، اوراق قرضه و غیره را جهت سرمایه‌گذاری ارزش اندوخته خود انتخاب نماید. (Claire et al, ۲۰۱۸). این سرمایه‌گذاری‌ها مانند صندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک رفتار می‌کنند و ارزش آن‌ها با توجه به عملکرد دارایی‌ها می‌تواند بالا یا پایین برود. (Claire, Lombardi, & Summers, ۲۰۱۸). بنابراین یک بیمه نامه زندگی جهانی متغیر بر اساس عملکرد صندوق سرمایه‌گذاری مشترک انتخاب شده توسط بیمه‌گر سود کسب می‌کند. در این نوع بیمه نامه بیمه‌گزار ممکن است ریسک بیشتری را پذیرش کند تا بتواند بازده بیشتری را کسب کند که همین امر می‌تواند منجر به میزان خسارت بیشتر نسبت به بیمه نامه‌های UL معمولی گردد.

به عبارت دیگر می‌توان گفت یک حساب پایه به نام حساب پس انداز در این محصول وجود دارد که مربوط به عملکرد سبد دارایی شرکت است و بقیه سود بر اساس بازده سایر دارایی‌ها شامل اوراق قرضه، شاخص‌های بازار و صندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک تعیین می‌شود. در این محصول هیچ نرخ بهره تضمینی وجود ندارد و تضمین نرخ بهره تنها مربوط به مبلغ موجود در حساب پس اندازی شرکت می‌باشد. لذا کلیه ریسک‌های سرمایه‌گذاری برای وجوه موجود در حساب‌های دیگر به فرد بیمه شده منتقل می‌شود.

این بیمه نامه ترکیبی از هر دو بیمه نامه عمر جهانی و بیمه نامه عمر متغیر است و امکان انتخاب حق بیمه منعطف و سرمایه فوت متغیر را نیز دارا می‌باشد.

بیمه عمر جهانی شاخص دار indexed universal life

بیمه عمر جهانی شاخص دار (IUL) نوعی بیمه نامه UL است که نرخ بهره بیمه‌نامه براساس یک شاخص خارجی نظیر S&P 500 تعیین می‌شود، اگرچه ممکن است از سایر شاخص‌ها یا حتی چندین شاخص جهت تعیین نرخ بهره استفاده شود (Claire et al, ۲۰۱۸). تفاوت اساسی بین این بیمه نامه با بیمه نامه سنتی UL در نرخ بهره ای است که به بیمه نامه تعلق می‌گیرد. بهره تخصیص شده به بیمه نامه IUL بر اساس فرمولی که تغییرات شاخص انتخاب شده را منعکس نماید تعیین می‌گردد.

بیمه‌های عمر جهانی با تضمین ثانویه UL with Secondary Guarantee

در بیمه‌های عمر جهانی سنتی در صورتی که اندوخته بیمه نامه به صفر و یا زیر صفر تنزل یابد بیمه نامه از اعتبار ساقط شده و اصطلاحاً به وضعیت تعلیق در می‌آید. اما در بیمه‌های عمر جهانی با تضمین ثانویه در صورتی که بیمه‌گزار حداقل حق بیمه تعیین شده از سوی بیمه‌گر را پرداخت نماید بیمه نامه به وضعیت تعلیق در نمی‌آید.

۳- هفت حق بیمه پرداختی: این حق بیمه بیشترین حق بیمه مجاز قانونی قابل پرداخت توسط بیمه‌گذار می‌باشد و در صورت پرداخت مبلغی بیش از آن بیمه‌نامه عمر جهانی به بیمه نامه مختلط تعدیل شده تغییر می‌یابد. این محدودیت ناشی از قوانین مالیاتی بیمه‌های زندگی است. زیرا قانون‌گذاران مالیاتی به دنبال کاهش بخش سرمایه‌گذاری بیمه‌های عمر جهانی می‌باشند. در محصولات سنتی عمر در صورت عدم پرداخت حق بیمه، بیمه نامه بسته می‌شود. البته حداقل ۳۰ روز فرصت جهت پرداخت حق بیمه‌ها برای بیمه‌گزار در نظر گرفته می‌شود تا قبل از اینکه پوشش‌ها به طور قطعی منتفی شود بیمه‌نامه به حالت قبل برگردد. این مهم در مورد بیمه نامه‌های دارای ارزش نقدی نظیر تمام عمر نیز صدق می‌کند و در بیمه‌های عمر جهانی نیز حداقل ۶۰ روز به بیمه‌گزار فرصت داده می‌شود تا حق بیمه‌ها را تعدیل و یا پرداخت نموده تا از بستن بیمه‌نامه جلوگیری نماید.

منافع بیمه‌های عمر جهانی و انواع آن Death benefit

منافع فوت در بیمه‌های عمر مبلغی است که در صورت فوت بیمه شده پرداخت می‌شود. در بیمه عمر جهانی سه نوع الگو از مزایای فوت وجود دارد که دو مورد از آن‌ها بسیار معمول بوده لیکن نوع سوم مرسوم نمی‌باشد.

به طور کلی داریم: اندوخته بیمه نامه + خالص در معرض ریسک = منافع فوت در منافع فوت نوع اول سطح ثابتی از منافع فوت ارائه می‌شود که خالص در معرض ریسک در آن به عنوان مابین تفاوت منافع فوت مشخص شده و اندوخته بیمه نامه تعریف شده است. با افزایش سطح اندوخته بیمه نامه، میزان خالص در معرض ریسک کاهش و در صورت کاهش اندوخته بیمه نامه، میزان خالص در معرض ریسک افزایش می‌یابد.

زمانی که منافع فوت (DB) از سطح مشخصی از اندوخته مطابق با سن وی بیشتر شود منافع فوت به طور خودکار افزایش می‌یابد.

منافع فوت نوع دوم در واقع منافع فوتی افزایشی است. مقدار خالص در معرض ریسک در این مدل ثابت فرض می‌شود. به عبارت دیگر با رشد اندوخته بیمه‌نامه، منافع فوت بیمه‌نامه نیز افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، اگر ارزش نقدی بیمه نامه به هردلیلی از جمله انصراف بیمه‌گزار از پرداخت حق بیمه و یا تاخیر در پرداخت کاهش یابد منافع بیمه نامه نیز کاهش می‌یابد.

منافع فوت به دو طریق در بیمه‌نامه می‌تواند افزایش یابد: در حالت اول به درخواست بیمه‌گزار سرمایه فوت قابلیت افزایش دارد. (باتوجه به اینکه در ابتدای قرارداد سطح ریسکی فرد چک شده است از انتخاب نامساعد جلوگیری می‌شود). در حالت دوم ارزش نقدی بیمه نامه به حدی افزایش می‌یابد که در مقابل خالص در معرض ریسک رقم بسیار بالایی است و لذا با آزمون کردید مزایای فوت به طور خودکار افزایش می‌یابد.

انواع بیمه عمر جهانی

	Traditional	Variable	Indexed	Secondary Guarantee
How Interest is Determined	Performance of insurance company	Underlying investment	Index	Performance of insurance company
Death Benefit	Non-guaranteed	Non-guaranteed	Non-guaranteed	Guaranteed

تقدیر از نمایندگان برتر شعبه رشت بیمه پارسیان



به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ کارگزاران به همراه روسای شعب و جمعی از همکاران و نمایندگان در شعبه رشت برگزار و از ۶ نفر از نمایندگان برتر استان در سال ۱۴۰۰ با اهدای لوح و جوایز نفیس تقدیر به عمل آمد.

شعبه رشت این شرکت از نمایندگان برتر استان در سال ۱۴۰۰ تقدیر کرد. براساس این گزارش، همایش تقدیر از نمایندگان برتر استان گیلان در سال ۱۴۰۰ با حضور مدیر امور شعب، نمایندگان و

تقدیر از نمایندگان برتر سال ۱۴۰۰ شعبه اردبیل بیمه پارسیان

مسایل و مشکلات مطروحه، از اهداف شرکت و برنامه ریزی های صورت گرفته، نحوه درجه بندی نمایندگان و اعطای تسهیلات به نمایندگان واجد شرایط سخنانی را ایراد نمودند.

در پایان از نفرات برتر شعبه اردبیل "ندا فرجی کد ۵۰۳۲۷۰ و ربابه علیزاده کد ۵۰۳۴۳۳ به عنوان نمایندگان برتر" و "بهزاد شفیعی کد ۵۹۴۱۴۰" به عنوان نماینده برتر اخلاق حرفه ای با اهدا لوح و هدایا تقدیر بعمل آمد.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ شعبه اردبیل با برگزاری مراسمی از نمایندگان برتر این استان که در سال ۱۴۰۰ عملکرد مناسبی را داشتند با اهدای جوایزی تقدیر کرد.

براساس این گزارش، طی مراسمی که با حضور مقدم مدیر امور شعب، نمایندگان و کارگزاران و جمعی از نمایندگان منتخب استان در شعبه اردبیل برگزار شد، پس از استماع نظرات و مشکلات نمایندگان، مدیر امور شعب، نمایندگان و کارگزاران ضمن ارایه راهکارهای مناسب جهت رفع





از نمایندگان برتر شعبه زنجان بیمه پارسیان تجلیل شد



به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ شعبه زنجان از نمایندگان برتر این استان که در سال ۱۴۰۰ بهترین عملکرد را داشتند، تقدیر به عمل آورد.

بر اساس این گزارش طی مراسمی که با حضور مدیر امور شعب، نمایندگان و کارگزاران، مدیر بیمه‌های خودرو، رئیس و همکاران شعبه و جمعی از نمایندگان این استان برگزار شد از نمایندگان برتر شعبه زنجان با اهدای جوایز ویژه قدردانی شد.

رئیس شعبه یاسوج بیمه پارسیان رئیس شورای هماهنگی استان شد



صندوق تامین خسارت‌های بدنی استان کهگیلویه و بویراحمد برگزار شد. سیدسجاد نیک نژاد رئیس شعبه یاسوج بیمه پارسیان با رای اعضاء به‌عنوان رئیس شورای هماهنگی انتخاب شد. گفتنی است در این انتخابات مدیر شعبه بیمه دی به‌عنوان نایب رئیس و مدیر شعبه بیمه پاسارگاد به‌عنوان دبیر شورای هماهنگی استان کهگیلویه و بویراحمد انتخاب شدند.

سید سجاد نیک نژاد رئیس شعبه یاسوج بیمه پارسیان، به‌عنوان رئیس شورای هماهنگی استان کهگیلویه و بویراحمد انتخاب شد. به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ در انتخابات هیأت رئیسه شورای هماهنگی استان کهگیلویه و بویراحمد که با حضور علی کرمی معاون، محمد محسن طباطبائی مدیر برنامه‌ریزی و نوآوری سندیکای بیمه‌گران ایران، مدیران شعب شرکت‌های بیمه و

تقدیر از بیمه‌گزار برتر شعبه شیراز بیمه پارسیان



در راستای تکریم ارباب رجوع و تجلیل از بیمه‌گزاران برتر شعبه شیراز در راستای حفظ و نگهداشت مشتریان، در جلسه‌ای از مدیرعامل شرکت سیمان فارس تقدیر به عمل آمد.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ در این جلسه فقیه سرپرست منطقه جنوب کشور ضمن تشکر از اعتماد بیمه‌گزار اضافه نمود این شرکت همواره توجه ویژه‌ای به بیمه‌گزاران برتر داشته و در راستای رضایتمندی بیشتر، تلاش خود را معطوف می‌نماید.

در پایان به منظور قدردانی و تشکر از همراهی شرکت سیمان فارس با بیمه پارسیان، لوح تقدیر و هدایایی اعطا شد.

تقدیر و تشکر از شرکت حمل و نقل خلیج فارس به عنوان بیمه گزار برتر



به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ طی جلسه ای از شرکت حمل و نقل خلیج فارس به عنوان بیمه گزار برتر شرکت بیمه پارسیان، با حضور مدیران این شرکت و سرپرست منطقه یک بیمه پارسیان و رئیس شعبه یونک تقدیر شد.

کارگاه آموزشی بیمه‌های مهندسی در شعبه بجنورد بیمه پارسیان برگزار شد



منطقه شرق کشور، ضمن عرض خوش آمدگویی، در سخنانی به اهمیت و جایگاه ویژه بیمه‌های مهندسی و مزیت شرکت بیمه پارسیان در این حوزه پرداختند، سپس مطهر مدیر بیمه‌های مهندسی به ارائه توضیحات کامل و جامعی در خصوص این رشته، نکات فنی و کلوزهای بیمه‌های مهندسی پرداخت. در پایان این کارگاه نیز به مسایل مختلف این حوزه و پرسش‌های حاضرین پرداخته و به تمامی سوالات مطرح شده پاسخ داده شد.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان، مطابق هماهنگی صورت گرفته توسط شعبه بجنورد، کارگاه آموزشی بیمه‌های مهندسی برای آشنایی هرچه بیشتر دستگاه‌های اجرایی استان مرتبط با امور عمرانی، پیمانکاران فعال در این عرصه و همچنین نمایندگان خراسان شمالی با حضور مطهر مدیر بیمه‌های مهندسی و لعل نظامی سرپرست منطقه شرق کشور برگزار شد. براساس این گزارش در ابتدای جلسه رئیس شعبه بجنورد و سرپرست



بازدید سرپرست منطقه مرکزی و رییس شعبه اصفهان بیمه پارسیان از کارخانجات گروه انتخاب



در خصوص نحوه ارایه خدمات و تعامل هرچه بهتر جهت رضایتمندی هرچه بیشتر بیمه گزاران این گروه بزرگ بحث و تبادل نظر کردند. همچنین در جلسه ای که با معاون منابع انسانی گروه انتخاب برگزار شد، درخصوص موضوعاتی همچون انواع خدمات بیمه پارسیان در تمامی حوزه های بیمه ای و تمهیداتی برای بیمه های مورد نیاز کارگران و کارکنان این گروه گفتگوهای سازنده ای صورت گرفت.

هلدینگ های لوازم خانگی از جمله دوو، اسنوا، هایر، شرکت های نفت و گاز و پتروشیمی، صنایع فولاد، ساختمان و گردشگری، کشاورزی، بنیاد خیریه، کشت و صنعت و دانشگاه تحصیلات عالی که به عنوان یکی از بزرگترین مجموعه های اقتصادی، اجتماعی بخش خصوصی در کشور فعالیت می کند، حاضر شدند و ضمن بررسی و رفع چالش ها و مشکلات درحوزه درمان، با مدیران این گروه

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ شعبه اصفهان در اقدامی از کارخانجات هلدینگ لوازم خانگی گروه انتخاب، از بیمه گزاران بزرگ بیمه پارسیان بازدید کرد بر اساس این گزارش، غزال، سرپرست منطقه یک کشور به همراه مهاجری، رییس شعبه اصفهان جهت ارتباط و تعامل موثر با بیمه گزاران بزرگ در محل کارخانجات هلدینگ لوازم خانگی گروه انتخاب که در حوزه

برگزاری جلسه انجمن صنفی کارفرمایی شرکت های توزیع و انتقال نیرو خراسان رضوی با بیمه پارسیان



حضور لعل نظامی سرپرست منطقه شرق کشور، در راستای اطلاع رسانی شرایط و خدمات قابل ارایه توسط بیمه پارسیان برگزار شد.

در این جلسه در خصوص بیمه های مهندسی و مسئولیت مورد نیاز شرکت های مذکور توسط حسن پور رییس شعبه مشهد و همچنین نحوه تعاملات فی مابین در راستای افزایش همکاری و معرفی سایر محصولات بیمه پارسیان توضیحات جامعی ارایه گردید.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ جلسه سالانه اعضای انجمن صنفی کارفرمایی شرکت های مشاور و مجری تولید، توزیع و انتقال نیرو استان خراسان رضوی با شعبه مشهد بیمه پارسیان برگزار شد.

براساس این گزارش و با توجه به عقد قرارداد با انجمن صنفی مذکور و کارگزاری کامیاران کیهان در خصوص صدور بیمه های مهندسی و مسئولیت، جلسه سالانه اعضای انجمن صنفی مذکور با بیمه پارسیان و با

دیدار رییس شعبه بابل بیمه پارسیان با مدیران شرکت تولیدی پلی بافت

در پایان رجب زاده، مدیر عامل شرکت تولیدی پلی بافت ضمن ابراز خرسندی از همکاری با شرکت بیمه پارسیان در خصوص ادامه همکاری بیش از پیش، ابراز امیدواری کرد.

شرکت تولیدی پلی بافت از پیشگامان صنعت کیسه بافی پلی پروپیلن در ایران می باشد که از سال ۱۳۵۳ با نصب و راه اندازی مدرن ترین ماشین آلات این صنعت در شهرستان ساحلی بابلسر مورد بهره برداری قرار گرفت. همچنین فعالیت شرکت مذکور با تکیه بر تخصص و نزدیک به نیم قرن تجربه در تولید انواع کیسه های بافته شده پلی پروپیلن به صورت ساده، عریض، لمینیت و کامپوزیت برای تامین نیاز داخلی کشور و همچنین صادرات می باشد.

در راستای حفظ و نگهداشت مشتریان و به منظور تقویت همکاری و دریافت نقطه نظرات شرکت تولیدی پلی بافت بابل جلسه ای با حضور سرپرست منطقه سه کشور و مدیر عامل شرکت تولیدی پلی بافت برگزار شد.

براساس این گزارش، در ابتدای جلسه ضمن تقدیر و تشکر از مدیر عامل این شرکت در خصوص انتخاب شرکت بیمه پارسیان به عنوان بیمه گر آن شرکت، توضیحات جامع نسبت به خدمات بیمه پارسیان و همچنین نحوه پاسخگویی و جلب رضایت مشتریان ارایه شد و با توجه به همکاری این شعبه در خصوص صدور بیمه های خودرو و مسئولیت آن شرکت، در مورد ارایه انواع رشته های بیمه ای دیگر و معرفی این رشته ها و نوع همکاری و ارایه خدمت رسانی مطالبی عنوان شد.

تقدیر بیمه گزار وفادار بیمه پارسیان از خدمات رسانی شعبه مشهد



الحسنه امام حسین(ع) شهرستان کاشمر از خدمات ارایه شده شعبه مشهد و نمایندگی ناظمی کد ۵۲۱۱۴۰ تقدیر و تشکر کرد و درخصوص ادامه همکاری و تعامل هر چه بیشتر با بیمه پارسیان به بحث و تبادل نظر پرداخت.

همزمان با سالروز تاسیس شرکت بیمه پارسیان، بیمه گزار شعبه مشهد از خدمات رسانی این شعبه تقدیر و تشکر نمود.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ در جلسه ای که به مناسبت سالروز تاسیس بیمه پارسیان با بیمه گزار وفادار شعبه مشهد برگزار شد، هیئت موسس و مدیر صندوق پس انداز و موسسه قرض



شعبه کرمان بیمه پارسیان به درجه یک ارتقا یافت

طی ابلاغیه سرپرست منطقه جنوب کشور درخصوص درجه بندی شعبه کرمان و با عنایت به رشد مناسب بودجه، رتبه این شعبه از درجه ۲ به یک ارتقا یافت.

به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان، شعبه کرمان با توجه به عملکرد مناسب در سال ۱۴۰۰ و با برنامه ریزی و تحقق اهداف تعیین شده همراه با رشد مناسب و اهتمام همکاران گرانقدر آن شعبه، در درجه بندی جدید به درجه یک ارتقا پیدا کرد.

تقدیر از بیمه گزار شعبه بابل بیمه پارسیان

از همکاری با شرکت بیمه پارسیان، از آمادگی این سازمان جهت همکاری بیشتر در زمینه‌های مختلف بیمه ای خبر داد. در پایان این جلسه با اهدای هدایای ارزنده از بیمه گزار این شعبه قدردانی شد.

برگزار شد، در خصوص نحوه ارائه خدمات، نوع فعالیت‌های بیمه ای، خدمات پس از فروش بیمه پارسیان و همکاری‌های آتی درخصوص بیمه‌های کارکنان شهرداری فریدونکنار بحث و تبادل نظر شد. شهردار منطقه فریدونکنار ضمن ابراز خرسندی

در راستای قدردانی از بیمه گزار شرکت بیمه پارسیان، شعبه بابل با شهردار فریدونکنار دیدار کرد. به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ در این دیدار که با حضور شهردار فریدونکنار، سرپرست منطقه سه کشور، سرپرست و نماینده شعبه بابل

پرچم بیمه پارسیان بر فراز قله آرات به اهتزاز درآمد



به گزارش روابط عمومی بیمه پارسیان؛ آقای مهدی شاهبازی رییس شعبه ارومیه با صعود به قله آرات به ارتفاع ۵۱۳۷، در کشور ارمنستان، پرچم بیمه پارسیان را بر روی این قله به اهتزاز درآورد. نشریه چتر برای این همکار گرانقدر آرزوی توفیق و سربلندی دارد.

حمایت نمایندگی بیمه پارسیان از تیم فوتبال ستارگان پلدختر



موسوی، نمایندگی بیمه پارسیان کد ۵۰۳۶۳۰ به منظور حمایت از ورزش و اطلاع رسانی از طرح‌های بیمه ای بین نونهالان، اقدام به حمایت از تیم فوتبال نونهالان ستارگان شهرستان پلدختر در لیگ استانی کرد. این نمایندگی با هدف شناخت هر چه بیشتر بیمه پارسیان و توسعه فرهنگ بیمه در بین مخاطبان ورزشی، اقدام به این کار کرده است.

مدیریت دانش در شرکت‌های بیمه

چرا مدیریت دانش برای سازمان‌ها حیاتی است؟



• حسن یحیی زاده، معاون مدیرآموزش

اطلاعات نادرست ممکن است منجر به کسب دانش نادرست و در نهایت منجر به تصمیم‌گیری نادرست شود.

۲- ذخیره سازی: ذخیره سازی مناسب دانش برای هر راه حل مدیریت دانش موفق که توسط یک کسب و کار استفاده می‌شود، کاملاً حیاتی است. ذخیره سازی دانش نه تنها به دنبال ایمن نگه داشتن دانش در یک سازمان است، بلکه وسیله ای برای سازماندهی داده‌ها است. همه مشاغل دارای داده‌ها و اطلاعات سازماندهی نشده مازاد هستند. سازماندهی دانش موفق به کسب و کارها کمک می‌کند تا از دانش مرتبط به نحو مطلوب استفاده کنند. یک مخزن دانش هم دانش موجود و هم دانش جدید را ذخیره می‌کند. نمونه ای از مخزن دانش می‌تواند یک دستگاه فن‌آوری اطلاعات باشد که میزبان یک حوزه دانش خاص است. دانش سازماندهی شده موجود در مخزن امکان دسته‌بندی و سازماندهی دانش را فراهم می‌کند. در نتیجه سازماندهی و طبقه‌بندی که یک مخزن تامین کننده مدیریت دانش موفق تری است امکان‌پذیر است.

۳- توزیع: توزیع موفقیت آمیز دانش برای بهترین شیوه‌های راه حل مدیریت دانش

به استراتژی مدیریتی خود نیاز دارند زیرا منبع تجاری ارزشمندی هستند. به این ترتیب، استفاده کارآمد از دانش جمعی در یک سازمان باید اولویت اصلی کسب و کار باشد. فرآیند اصلی مدیریت دانش در شرکت‌های بیمه شامل موارد زیر می‌باشد:

۱- کسب: کسب دانش اولین گام سیستم‌های مدیریت دانش و راه حل‌هایی است که متخصصان کسب و کار باید در نظر بگیرند. کسب دانش از طریق دارایی‌های دانش یکی از روش‌های مولد در هر سازمانی است. نمونه ای از دارایی‌های دانش، دانش محصولات جدید با استفاده از یک رقیب تجاری است. نمونه دیگری از دارایی‌های دانش می‌تواند از طریق استفاده از داده‌های خام در راه حل‌های دانش برای رسیدگی به مشکلات مربوط به کسب و کار رخ دهد. کسب دانش موفق به در دسترس بودن و دسترسی به داده‌های صحیح متکی است. اگر داده‌ها نادرست باشند، دانش حاصل از آن نیز نادرست خواهد بود. در نتیجه، هر تصمیمی که مبتنی بر دانش نادرست باشد باعث شکست سازمان می‌گردد. به دلیل تأثیر دومینوی اطلاعات نادرست، کسب و کارها باید مطمئن شوند که دانش درون سازمانی دقیق و در دسترس است.

ممکن است مشاهده کرده باشید که برخی از سازمان‌ها فقط به دلیل بهره‌برداری بهتر از منابع دانش خود بسیار جلوتر از سایرین هستند. این ماهیت اصلی فرآیندهای مدیریت دانش است. فرآیندهای مدیریت دانش به کسب، ایجاد، جمع‌آوری و به اشتراک گذاری دانش در یک سازمان اشاره دارد. تمرکز آن بر ذخیره دانش، اغلب کارکنان و تجربیات آن‌ها، در یک سازمان است و سپس به اشتراک گذاری و استفاده کارآمد از آن. این فرآیندها برای هر سازمانی برای حفظ مزیت رقابتی نسبت به سایرین برای رشد و پیشرفت ضروری است. این مقاله راهنمای کامل شما برای فرآیندهای مدیریت دانش خواهد بود.

مدیریت دانش به عنوان فرآیند تولید، توزیع، استفاده و مدیریت اطلاعات یک سازمان تعریف می‌شود. هدف از فرآیند مدیریت دانش، حفظ اطلاعات کارکنان و همچنین تجارب آن‌ها در یک کسب و کار به منظور استفاده بهینه از آن دانش است. مدیریت صحیح دانش جمعی یک سازمان مزایای قابل توجه زیادی را برای کسب و کارها به ارمغان می‌آورد. مزایای اجرای بهترین شیوه‌های فرآیند مدیریت دانش شامل توانایی کسب و کارها برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در صنعت خود است. دارایی‌های دانش



کارکنان برای اصلاح دوره‌ها، و افزایش ظرفیت سازمانی (ژی و همکاران، ۲۰۱۸).

نمونه‌هایی از مدیریت دانش

بازنشستگی کارکنان: دانش و مهارت یک کارمند با گذراندن زمان با یک سازمان افزایش می‌یابد. در نتیجه، کارکنان معمولاً با انبوهی از تخصص بازنشسته می‌شوند که شرکت باید آن را با استفاده از فرآیندهای مدیریت دانش کارآمد به منظور کاهش اختلال و جلوگیری از شکاف دانش نیروی کار استخراج کند. این به معنای شناسایی و جمع‌آوری اطلاعات معنی‌دار است که باید توسط سازمان حفظ شود و تعیین بهترین رویکرد برای ذخیره و توزیع.

انتقال یا ارتقاء کارمند: هنگامی که کارکنان در یک شرکت موقعیت خود را تغییر می‌دهند، باید مهارت‌ها و تخصص‌های بیشتری را برای مطابقت با نقش جدید خود توسعه دهند. رویه‌های مدیریت دانش کارآمد، ارایه این اطلاعات را برای ایجاد یک انتقال یکپارچه از یک موقعیت به موقعیت دیگر ساده می‌کند (لی و همکاران، ۲۰۱۹).

چرا مدیریت دانش برای سازمان‌ها مهم است؟

- مدیریت دانش مهم است زیرا کارایی توانایی تصمیم‌گیری سازمان را افزایش می‌دهد.
- با اطمینان از دسترسی همه کارکنان به تخصص کلی سازمان، نیروی کار باهوش‌تری ساخته می‌شود که قادر به تصمیم‌گیری سریع و آگاهانه‌تر است و به نفع کل شرکت است.
- مدیریت دانش اجازه می‌دهد تا نوآوری در سازمان رشد کند، مشتریان از دسترسی بیشتر به بهترین شیوه‌ها بهره‌مند شوند و گردش مالی کارکنان کاهش یابد.
- اهمیت مدیریت دانش هر سال در حال افزایش

انواع دانش

هنگام بحث در مورد مدیریت دانش، در نظر گرفتن انواع مختلف دانش و نحوه اشتراک آن‌ها در یک سازمان مفید است. پوشش‌های مدیریت دانش اطلاعات به طور کلی به دو نوع اصلی تقسیم می‌شوند:

۱. **دانش صریح:** دانش و اطلاعاتی است که به راحتی قابل تدوین و آموزش باشد، مانند نحوه تغییر تونر در چاپگر و معادلات ریاضی.

۲. **دانش ضمنی:** دانشی است که نحوه اجرای دانش صریح را به بهترین شکل توضیح می‌دهد. به عنوان مثال، بحث در مورد یک کار را با یک همکار با تجربه در نظر بگیرید. آن‌ها ممکن است مراحل صریح را در مورد نحوه تکمیل کار ارایه دهند. اما آن‌ها همچنین ممکن است از درک خود از موقعیت استفاده کنند تا گزینه‌های مختلف را در نظر بگیرند و بهترین رویکرد را برای شرایط خاص شما انتخاب کنند. کارمند با تجربه از دانش ضمنی خود برای بهبود نحوه عملکرد تیم استفاده می‌کند و به اشتراک می‌گذارد. در واقع دانش ضمنی دانشی است که از طریق تجربه به دست می‌آید. بنابراین، به اشتراک گذاری آن با دیگران شهودی‌تر و کمتر آسان است. نمونه‌هایی از دانش ضمنی عبارتند از: دانش، تفکر نوآورانه، و درک زبان بدن.

در حالی که اجرای مدیریت دانش برای دانش ضمنی و ضمنی دشوارتر است، اما با وجود رویه‌های صحیح، می‌توانید اطمینان حاصل کنید که تمام اطلاعات مرتبط در سراسر شرکت به اشتراک گذاشته می‌شود و با بازنشستگی یا ادامه کار کارکنان حفظ می‌شود. استفاده از تمام تخصص در شرکت شما به نفع کل کسب و کار است، ایجاد بهترین شیوه‌ها برای کارهای روزمره، بهبود آگاهی موقعیتی، توسعه شهود

بسیار مهم است. توزیع دانش به کارکنان اجازه می‌دهد تا به اطلاعات درون سازمانی دسترسی داشته باشند. تبادل دانش به کارکنان این امکان را می‌دهد که اطلاعات را در داخل سازمان به اشتراک بگذارند. علاوه بر این، تبادل دانش می‌تواند اجازه دهد دانش به سازمان‌های دیگر منتقل شود. توزیع دانش می‌تواند شامل اشتراک دانش ضمنی و آشکار باشد. دانش صریح در دسترس است و عموماً به اشتراک‌گذاری و برقراری ارتباط آسان است. روش دیگر، دانش ضمنی مانند فرهنگ سازمانی از طریق اقدامات نشان داده می‌شود. ترکیب دانش آشکار و دانش ضمنی در یک سازمان به عنوان حافظه سازمانی شناخته می‌شود. متأسفانه، حافظه سازمانی یک کسب و کار ممکن است از بین برود. نمونه‌هایی از موقعیت‌هایی که حافظه سازمانی از بین می‌رود می‌تواند شامل مدیریت نامناسب اسناد یا مسائل مربوط به فناوری اطلاعات باشد. با در نظر گرفتن پیامدهای مرتبط با از دست دادن حافظه سازمانی، کسب و کارها باید به سرعت به مسایل مربوط به مدیریت داده و فن‌آوری اطلاعات بپردازند. علاوه بر این، بهترین شیوه‌ها برای مدیریت داده و فن‌آوری اطلاعات از اقدامات پیشگیرانه به جای واکنش‌پذیری پشتیبانی می‌کند.

۴- **استفاده از دانش:** استفاده از دانش زمانی اتفاق می‌افتد که دانش موجود به کار گرفته شود. نمونه‌های استفاده از دانش اغلب در حین انجام کار و ابتکارات تصمیم‌گیری اتفاق می‌افتد. در چارچوب مدیریت دانش، یک روال به عنوان دانش تعبیه شده در فرآیندها، رویه‌ها، محصولات و قوانین تعریف می‌شود. روال برای هدایت رفتار آینده با یک سازمان استفاده می‌شود (اربن و همکاران، ۲۰۲۱).



شکل ۱: فرآیند مدیریت دانش در سازمان

۱ Urban, B., & Van der Putten, W. F. Xie, X.,

۲ Zou, H., & Qi, G

۳ Li, J., Li, Y., Yu, Y., & Yuan, L.

۴ Liu, Y., & Wang, M.

۵ Ozkan-Canbolat, E., & Beraha, A.

است. همانطور که بازار رقابتی تر می‌شود، یکی از بهترین راه‌ها برای جلوگیری ماندن از منحنی این است که سازمان خود را به شیوه‌ای هوشمند و انعطاف پذیر بسازید. شما باید توانایی تشخیص مسایل را از راه دور داشته باشید و بتوانید به سرعت به اطلاعات و نوآوری‌های جدید پاسخ دهید.

• ادغام یا اکتساب می‌تواند نیاز به کدگذاری دانش و تشویق تیم‌ها برای به اشتراک گذاشتن تخصص خود را تحریک کند.

• بازنشستگی قریب الوقوع کارکنان کلیدی می‌تواند نشان دهنده نیاز به کسب دانش آن‌ها باشد.

• ۵۲ درصد از پاسخ دهندگان در نظرسنجی جهانی روند سرمایه انسانی ۲۰۲۱ دیلویت، حرکت نیروی کار را به عنوان نیروی محرکه توسعه فعالانه استراتژی‌های مدیریت دانش بیان کردند.

هر دلیلی که باشد، پیاده‌سازی فرآیندهای مدیریت دانش مزایای ملموسی را ارائه می‌دهد که ارزش را به همراه دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که مدیریت دانش به طور مثبت بر قابلیت‌های پویا و عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. (لیو و وانگ، ۲۰۲۲)

مزایای مدیریت دانش

نظرسنجی از بیش از ۲۸۶ نفر که در زمینه مدیریت دانش در طیف وسیعی از صنایع، مکان‌ها و اندازه‌های شرکت کار می‌کنند، نشان می‌دهد که مهمترین مزایا عبارتند از:

- کاهش زمان برای یافتن اطلاعات
- کاهش زمان برای توانمند شدن کارکنان جدید
- کاهش هزینه‌های عملیاتی
- بهبود رضایت مشتری
- نسبت برد / باخت پیشنهاد بهبود یافته است
- تبدیل مدیریت دانش به بخش مهمی از رویکرد رهبری یک شرکت، نیروی کار ساده‌تری را با کارکنانی سریع‌تر و آگاه‌تر ایجاد می‌کند که تجربه بهتری را برای مشتریان فراهم می‌کند.
- مدیریت دانش یک ابزار حیاتی برای هر شرکتی است که می‌خواهد سود نهایی و سهم بازار خود را افزایش دهد.

• مطالعات تخمین می‌زنند که بهبود دسترسی کارکنان به اطلاعات و ابزارها می‌تواند به ازای هر ۴۰۰۰ کارمند، ماهیانه ۲ میلیون دلار صرفه‌جویی کند (اوزکان و همکاران، ۲۰۱۹).

نمونه‌هایی از سیستم‌های مدیریت دانش

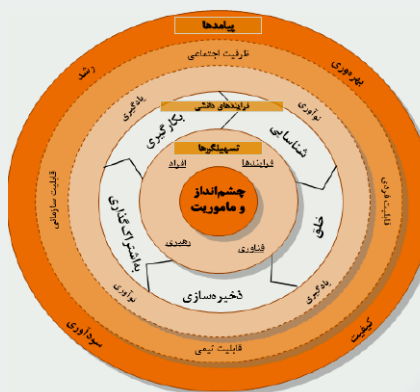
عبارتند از:

پایگاه داده بازخورد: همه افراد درگیر در یک محصول، از طراحان گرفته تا فروشندگان و مشتریان، می‌توانند بازخورد خود را با سازمان به اشتراک بگذارند. همه ذینفعان می‌توانند به بازخورد دسترسی داشته باشند و بنابراین به سرعت تغییرات اساسی را با اطلاعات بهتر انجام دهند.

فایل‌های تحقیقاتی: در توسعه پروژه‌ها و ایده‌ها، یک شرکت تحقیقات بازار و مصرف‌کننده را انجام می‌دهد تا مشخص کند چه چیزی مورد نیاز است، چه جایگاه‌هایی هنوز در بازار پر نشده‌اند، و چه روندهایی را می‌توان پیش‌بینی کرد. سپس فایل‌ها در سازمان به اشتراک گذاشته می‌شوند تا همه بخش‌ها از تحقیقات انجام‌شده بهره ببرند.

فایل‌های پروژه به اشتراک گذاشته شده: این سیستم امکان همکاری و کار تیمی بیشتر را به خصوص در فواصل مختلف فراهم می‌کند.

طرح مدیریت دانش در شرکت پارسین، با هدف ایجاد حافظه دانش سازمانی و رویه‌هایی برای اخذ به‌هنگام دانش کارکنان در حین فرآیندهای کاری طراحی و اجرا در اداره دانش اجرا خواهد شد. این طرح شامل مجموعه‌ای از راه‌حل‌های فرهنگ‌سازی است که پرسنل را نسبت به تسهیم دانش ترغیب نموده و نحوه ارائه و ثبت انواع دانش را به آن‌ها می‌آموزد. در این طرح، فرآیندهای متناسبی برای نهادینه‌سازی فعالیت‌های مدیریت دانش اجرا و فعالیت‌هایی در زمینه تدوین رویه‌ها و ساختارهای متناسب در سازمان انجام می‌شود.



شکل ۲: مدل دانش سازمان بهره‌وری آسیا (APO)

متدولوژی مورد استفاده در طرح مدیریت دانش ترکیبی است از مدل‌های پایه‌ای نظیر مدل

نوناکا و تاکوچی و مدل‌های مطرح استقرار مدیریت دانش در دنیا نظیر چارچوب مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیا (APO) و سازمان بهره‌وری و کیفیت آمریکا. در این متدولوژی سعی می‌گردد تا با توجه به فرآیندهای تبدیل دانش آشکار به ضمنی و بالعکس در مقیاس‌های فردی، جمعی و سازمانی و همچنین چرخه‌های درونی و بیرونی مدل پایه‌های ساختمان مدیریت دانش، ابتکاراتی بر اساس مدل سه ستونی مدیریت دانش (فرهنگ، ساختار و تکنولوژی) ایجاد و برای پشتیبانی از فرآیندهای مذکور به کار گرفته شود. به عبارت دیگر راه‌حل‌های مختلف در سه حوزه اصلی فرهنگ، ساختار و تکنولوژی (افراد، فرآیند، رهبری و تکنولوژی)، به منظور پشتیبانی فرآیندهای تبدیل دانش آشکار به ضمنی و بالعکس در سه سطح فردی، جمعی و سازمانی ایجاد شده است. این اداره طرح جامع مدیریت دانش را در ۷ فاز اجرایی شامل: تشکیل تیم اجرایی پروژه، سنجش بلوغ مدیریت دانش و استخراج درخت فیلدهای دانشی، طراحی ساختار سازمانی و رویه‌های مدیریت دانش، فرهنگ‌سازی و آموزش برای ثبت، تسهیم و اخذ دانش، تشکیل و راهبری انجمن‌های خبرگی، طراحی و تدوین روش اجرایی مدیریت دانش پروژه و نصب و استقرار نرم‌افزار جامع مدیریت دانش، در دستور کار قرار داده است.

منابع

- Li, J., Li, Y., Yu, Y., & Yuan, L. (۲۰۱۹). Search broadly or search narrowly? Role of knowledge search strategy in innovation performance. J. Knowl. Manag., ۵(۲۳),
- Liu, Y., & Wang, M. (۲۰۲۲). Entrepreneurial orientation, new product development and firm performance: the moderating role of legitimacy in Chinese
- Ozkan-Canbolat, E., & Beraha, A. (۲۰۱۹). Evolutionary stable strategies for business innovation and knowledge transfer. International Journal of Innovation
- Urban, B., & Van der Putten, W. F. (۲۰۲۱). The importance of e-commerce adoption to boost small enterprise growth in the South African tourism industry.
- Xie, X., Zou, H., & Qi, G. (۲۰۱۸). Knowledge absorptive capacity and innovation performance in high-tech companies: a multi-mediating analysis. J. Bus. Res.,



HR 34000



هفت گام تعالی منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی مبتنی بر مدل استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی

مهتاب پور صالحی، رئیس اداره توسعه و بهبود سرمایه‌های انسانی

حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی معرفی شده و تاکنون طی چند مرحله بهبود یافته، هدایت سازمان‌های کشور در مسیری است که بتوانند با آسیب‌شناسی فرآیندها، نگرش‌ها و نتایج مدیریت منابع انسانی خود به حرکت در مسیر تعالی، استحکام و قدرت بخشند. مدل منابع انسانی ۳۴۰۰۰ یک مدل تعالی بوده و به سبب ایجاد یکپارچگی و فراهم آوردن زمینه رشد منابع انسانی طراحی شده است. مدل ۳۴۰۰۰ در هفت سطح بلوغ، وضعیت سازمان را ارزیابی کرده و به طور مستمر تعالی می‌بخشد.

در استاندارد ۳۴۰۰۰:

نهادینه‌سازی منابع انسانی	استانداردسازی منابع انسانی	برندسازی منابع انسانی
برای نهادینه‌سازی منابع انسانی لازم است اقداماتی انجام گیرد که به عنوان یک کل منسجم موجب ارزش افزایی شود.	بخوانیم فعالیت‌هایی که به صورت مشترک موجب تعالی می‌شود را در این حوزه طراحی کنیم.	برای برندسازی و ایجاد مزیت رقابتی در حوزه منابع انسانی لازم است که یک مدل تعالی داشته باشیم.

ضرورت استقرار استاندارد ۳۴۰۰۰ در ایران

با اجرای استاندارد ۳۴۰۰۰ و استفاده از یک مدل یکپارچه و منسجم در جهت تحقق تغییرات رو به بهبود در اصلاح ساختار سازمانی از طریق کوچک سازی، بازاریابی و مهندسی نمودارها، مهندسی مجدد فرآیندها، مدیریت دانش، برنامه‌های مشارکت کارکنان، برنامه‌های ارتباط با مشتری، برنامه‌های تسهیم سود، آموزش، مدیریت عملکرد، فرآیند بازخورد، طراحی شغل، کار تیمی، کار انعطاف پذیر، تسهیم شغل، تنوع‌آموزی، منتورینگ، حسابرسی منابع انسانی، طراحی سیستم‌های انگیزشی، تدوین شرح شغل و شرایط احراز، سیستم رشد و ارتقاء، برنامه‌های ایمنی، امنیت، بهداشت، محیط و ارگونومی با هدف افزایش اثربخشی مدیریت منابع انسانی اقدام می‌شود.

استاندارد ۳۴۰۰۰، شامل ۱۴ فرآیند منابع انسانی (۲۰۰۰ امتیاز) و ۱۲ متغیر در حوزه نگرش‌ها (۱۴۰۰ امتیاز) و در ۷ سطح بلوغ سازمانی وضعیت سازمان را مورد ارزیابی قرار داده و سپس اقدامات بهبود مناسب با شرایط شرکت، تجویز و پروژه‌های بهبود تعریف می‌شود.

موفقیت اصلی در اجرای سیستم یکپارچه و نظام مند منابع انسانی، مستلزم اعتقاد و حمایت همه جانبه مدیران ارشد است.

غایت همه نظریه‌ها و مدل‌های منابع انسانی این است که بهره‌وری و رضایت انسان‌ها در سازمان‌ها را افزایش دهند تا به اهداف سازمانی خود نایل شوند. از اینرو سنجش این مساله و آگاهی مستمر از آن به مدیران سازمان‌ها در موفقیت سازمانی کمک شایانی می‌کند. بی تردید هیچ مدلی در کشور در دهه گذشته به اندازه مدل ۳۴۰۰۰ مورد توجه سازمان‌ها نبوده است و مدل ۳۴۰۰۰ با بهره‌گیری از اندیشه جهانی، راه حل ایرانی مناسبی برای سازمان‌ها فراهم کرده است. علاوه بر سنجش میزان تعالی عملیاتی یا بلوغ ۱۴ فرآیند منابع انسانی و سنجش ۱۰۶ سنجش منابع انسانی داده محور، ۱۹ متغیر نگرشی در مدل ۳۴۰۰۰ با مقیاس‌های استاندارد جهانی در قالب ۱۱۹ گویه مورد سنجش قرار می‌گیرند.

اهداف مدل ۳۴۰۰۰

اگر سودآوری و رشد را در هر سازمانی به عنوان یکی از اهداف استراتژیک آن سازمان فرض کنیم، بدون شک استفاده از منابع انسانی شایسته و شایستگی در منابع انسانی به عنوان زیربنا و پایه‌ی این اهداف خواهد بود. هدف مدل ۳۴۰۰۰ که در سال ۲۰۱۰ به جامعه

۲۰۰۰	حقوق، مزایا و پاداش	۶	۴. میانی
۱۰۰۰	مدیریت عملکرد کارکنان	۵	
۱۰۰۰	روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی	۴	
۲۰۰۰	برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و گزینش شاغل	۳	۳. مقدماتی
۱۰۰۰	تجزیه و تحلیل شغل و گزینش شغلی	۲	
۱۰۰۰	طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی	۱	
۰	آغاز اقدامات یکپارچه و سیستماتیک منابع انسانی	-	۲. مبتدی
۰	اقدامات کاری پراکنده و بی ثبات	-	۱. پراکنده
۲۰۰۰	جمع امتیازات فرآیندهای منابع انسانی		

هر فرآیند مجموعه‌ای از اقدامات مرتبط بهم در یک زمینه مهم مدیریت منابع انسانی را در بر می‌گیرد و وقتی اهداف همه فرآیندها در هر سطح بلوغ محقق شد سازمان وارد سطح جدیدی از شایستگی می‌شود و در بالاترین سطح مرحله بلوغ ۲۰۰۰ امتیاز در ۱۴ فرآیند که نشان دهنده سطح متعالی سازمان است، حاصل می‌شود.

نگرش‌های منابع انسانی

سطح بلوغ	شماره نگرش	نگرش‌های منابع انسانی	امتیاز
۷. متعالی	۱۲	رفتارهای شهروندی سازمانی (OCB)	۱۰۰۰
	۱۱	نبود رفتارهای ضد شهروندی سازمانی (ACB)	۱۰۰۰
۶. بهینه	۱۰	هویت سازمانی (OI)	۱۰۰۰
	۹	حمایت سازمانی درک شده (POS)	۱۰۰۰
۵. پیشرفته	۸	اشتقاق سازمانی (EE)	۱۰۰۰
	۷	عجین شدن با شغل (JI)	۱۰۰۰
۴. میانی	۶	تعادل کار و زندگی (WLB)	۱۰۰۰
	۵	نبود اعتیاد به کار (W)	۱۰۰۰
	۴	بهداشت روانشناختی (PW)	۱۰۰۰
۳. مقدماتی	۳	ماندگاری (عدم تمایل به ترک خدمت) (TI/JE)	۱۰۰۰
	۲	تعهد سازمانی (OC)	۱۰۰۰
	۱	رضایت شغلی (JS)	۳۰۰۰
۲. مبتدی	-	اقدامات در جهت نظرسنجی‌های معتبر	۰
۱. پراکنده	-	نظرسنجی پراکنده و بی ثبات	۰
		جمع امتیازات نگرش‌های منابع انسانی	۱۴۰۰۰

ساختار و منطق مدل ۳۴۰۰۰

مدل ۳۴۰۰۰، شامل ۱۴ فرآیند منابع انسانی و ۱۲ متغیر در حوزه نگرش‌های منابع انسانی است. فرآیندها ۲۰۰۰ امتیاز و نگرش‌ها ۱۴۰۰۰ امتیاز دارند که مجموعاً ۳۴۰۰۰ امتیاز را تشکیل می‌دهند. این موضوع منشأ نام‌گذاری این مدل را نشان می‌دهد.

دلیل نام ۳۴۰۰۰ در این مدل در نظر گرفتن حداکثر امتیاز قابل کسب توسط سازمان‌ها تا ۳۴۰۰۰ امتیاز می‌باشد.

روش سنجش با استفاده از مصاحبه، پرسشنامه، مشاهده و بررسی مستندات می‌باشد و تایید در سه سطح کارشناسی، مدیریتی و ارزیاب بیرونی صورت می‌گیرد. در این مدل، فرآیندها و نگرش‌های مرتبط با کارکرد منابع انسانی در سازمان مورد ارزیابی قرار گرفته، در مقایسه با مدل تحلیل شده و سپس اقدامات بهبود مناسب با شرایط سازمان تجویز می‌شود.

مراحل بلوغ سازمانی:

- ۱- سطح پراکنده: در این سطح سازمان یک راه مستمر برای انجام کار ندارد و متناسب با مشکلات موجود راه حل آرایه و فرصت بهبود داده می‌شود.
- ۲- سطح مبتدی: سازمان مبنایی را برای فرآیندهای سازمانی، جهت اصلاح انسجام و یکپارچگی منابع انسانی انجام می‌دهد.
- ۳- سطح مقدماتی: سازمان درصدد شناسایی اقدامات و یکپارچه سازی فرآیندهاست.
- ۴- سطح میانی: سازمان درصدد سیستمی کردن منابع انسانی است.
- ۵- سطح پیشرفته: سازمان درصدد هم‌راستاسازی فرآیندهای منابع انسانی با عملکرد کل سازمان است.
- ۶- سطح بهینه: سازمان در پی هم‌سوسازی استراتژیک و بهبود مستمر در همه فرآیندهاست.
- ۷- سطح متعالی: بلوغ و تعالی سازمانی یعنی نهادینه شدن فرهنگ سازمانی.

فرآیندهای منابع انسانی

فرآیندهای منابع انسانی			
سطح بلوغ	شماره فرایند	عنوان فرآیند	امتیاز
۷. متعالی	۱۴	رهبری و استراتژی منابع انسانی	۲۰۰۰
	۱۳	مدیریت اخلاق، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی	۲۰۰۰
	۱۲	مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری	۲۰۰۰
۶. بهینه	۱۱	پیشنهادهای نوآوری مستمر	۱۰۰۰
	۱۰	تیم‌سازی و توانمندسازی	۱۰۰۰
۵. پیشرفته	۹	تحلیل و توسعه شایستگی‌ها	۲۰۰۰
	۸	مربی‌گری و منتورینگ	۱۰۰۰
	۷	آموزش، یادگیری و مدیریت دانش	۱۰۰۰



مدل نظری سنجش نگرش‌های منابع انسانی



منابع:

وبسایت شرکت مشاوره مدیریت ایلینا
قلی‌پور - آرین ۱۳۹۰، مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها)

شاخص‌های ارزیابی نگرش‌های منابع انسانی

ردیف	عنوان سنجش / شاخص
۱	رضایت شغلی
۲	تعهد سازمانی
۳	ماندگاری (عدم تمایل به ترک خدمت)
۴	بهداشت روان‌شناختی
۵	نبود اعتیاد به کار
۶	تبادل کار و خانواده
۷	عجین شدن با شغل
۸	اشتیاق سازمانی
۹	حمایت سازمانی درک شده
۱۰	هویت سازمانی
۱۱	نبود رفتارهای ضد شهروندی سازمانی
۱۲	رفتارهای شهروندی سازمانی
-	نرخ مشارکت

به فصل سفر

چشم‌انداز جدید تاجایی

بیمه نامه حوادث تورهای

گروهی داخلی و خارجی

ویژه آژانس‌های مسافرتی



#من_ماسک_میزنم



تسلیت

متأسفانه باخبر شدیم یک نفر از نمایندگان بیمه پارسیان، آقای علی رضانی خشتی، نماینده مشهد کد ۳۱۱۷۳ که از نمایندگان فعال بیمه پارسیان در شهر سبزوار بودند، دارفانی را وداع گفته‌اند.

ضمن عرض تسلیت به کلیه بازماندگان ایشان و همچنین همکاران محترم بیمه پارسیان برای ایشان از درگاه خداوند متعال طلب عفو و بخشش و برای بازماندگان صبر و اجر مسئلت داریم.

همچنین با خبر شدیم همکارانمان آقایان مهدی علوی و بهمن جعفری نژاد و خانم‌ها سمانه منیری و نسیم ایزدپناه در غم از دست دادن عزیزانشان به سوگ نشستند.

نشریه چتر ضمن همدردی با این همکاران گرامی برای ایشان و خانواده محترمشان از درگاه باری تعالی طلب صبر و بردباری می‌نماید.

انتصاب‌های جدید در بیمه پارسیان

طی حکمی از سوی آقای اویار حسین، نایب رئیس هیات مدیره و مدیرعامل بیمه پارسیان، همکار جدیدی در سمت سازمانی جدید منصوب شد:

نام و نام خانوادگی	سمت
رضا امیری	سرپرست شعبه بابل

نشریه چتر برای این عزیز آرزوی توفیق در سمت جدید را دارد.



لغات انگلیسی تخصصی بیمه

برگرفته از کتاب فرهنگ اصطلاحات بیمه
نوشته هادی اویار حسین

لغت	ترجمه
Contract	قرارداد
Characters of insurance contract	ویژگی‌های قرارداد بیمه
Contract of affreightment	قرارداد حمل / قرار کرایه کشتی
Contracting party	طرف قرارداد
Renewal of contract	تجدید قرارداد / تمدید قرارداد
Nullification of contract	بطلان قرارداد
Cover	پوشش
Aggregate excess of loss cover	پوشش مازاد خسارت مجموع
Catastrophe cover	پوشش خطرات فاجعه آمیز
Contingency cover	پوشش احتیاطی
Cover guarantee	تأمین بیمه گر / حداکثر تعهد بیمه گر
Coverage	پوشش
Free cover	پوشش آزاد
Liability working cover	پوشش متداول مسئولیت
Low level working cover	پوشش اتکایی با ظرفیت پایین
Master cover	پوشش کلی یا اصلی
Open cover	پوشش باز
Sleep- easy cover	پوشش اطمینان بخش
Umbrella cover	چتر حفاظتی
Whole- account cover	پوشش پرتفوی کامل

بیمه عمر و سرمایه گذاری



دنیا دنیا آرامش
بیمه پارسیان

www.parsianinsurance.ir

مرکز ارتباطات: ۰۲۱-۸۲۵۹



ParsRe

اتکایی آوای پارس

(سهامی عام)



www.avaparsre.ir

تلفن: ۸۶۱۲۱۴۲-۸۶۱۲۰۹۴۶-۸۶۱۲۱۸۶۶