



بناء قوى عاملة صحية مرنة

من خلال سياسات الرعاية والاحتفاظ والتحفيز

تلبينة أعمال

المحتويات

٣	الفصل الأول
٦	الفصل الثاني
٩	الفصل الثالث
١٢	الفصل الرابع

الفصل الأول

أهمية الاستثمار في الصحة النفسية داخل بيئات العمل

المقدمة

في عالم تتسارع فيه التغيرات الاقتصادية والتقنية، أصبح العامل البشري هو المورد الأكثر قيمة في أي منظمة. ورغم أن المؤسسات تستثمر في الموارد المالية والتقنية، فإن الاستثمار في صحة الموظف النفسية والجسدية يظل العامل الحاسم لضمان استدامة الأداء والإنتاجية.

لماذا الصحة النفسية أولوية استراتيجية؟

الصحة النفسية ليست ترفاً ولا خياراً ثانوياً، بل هي أساس بناء بيئة عمل ناجحة. يشير الأستاذ محمد الهيجان إلى أن الدراسات العالمية، مثل بيانات جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM)، توضح أن:

◆ 76% من الموظفين أبلغوا عن أعراض نفسية

مثل القلق أو الاكتئاب أو ضغوط العمل.

◆ في البيئات الداعمة للصحة النفسية، تنخفض نسبة

المتأثرين نفسيًا إلى 14% فقط، مقارنة بـ 53% في البيئات المهملة.

هذه الأرقام تكشف أن الاستثمار في الصحة النفسية يعود بفوائد ملموسة، منها:

- 01 | زيادة الاحتفاظ بالمواهب وتقليل معدل الاستقالات.
- 02 | خفض الغياب والإجازات المرضية الناتجة عن الضغوط.
- 03 | تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية.

تعدد الأجيال واختلاف الاحتياجات

تشير الدراسات إلى أن كل دولار يُستثمر في الصحة النفسية يمكن أن يعود بعائد بين ٣ إلى ٥ دولارات من خلال:

- زيادة الإنتاجية. 
- تقليل الغياب. 
- رفع الروح المعنوية. 
- تقليل المخاطر القانونية المحتملة. 

خاتمة الفصل

كما لخص الأستاذ محمد الهيجان : "كلما زاد شعور الموظف بالدعم والرعاية، زادت قدرته على العطاء وتعززت رغبته في البقاء."

الاستثمار في الصحة النفسية ليس فقط قرارًا إنسانيًا،
بل هو قرار استراتيجي ينعكس على استدامة المنظمة
وقدرتها التنافسية.



الفصل الثاني

رفاهية الموظف وارتباطها بالإنتاجية والاحتفاظ بالمواهب

المقدمة

رفاهية الموظف لم تعد مجرد شعار تسويقي، بل أصبحت مؤشرًا حقيقيًا على قوة بيئة العمل وصحتها. عندما يشعر الموظف بالراحة النفسية والجسدية، فإن ذلك ينعكس مباشرة على جودة أدائه واستمراره داخل المنظمة.

ما هي رفاهية الموظف؟

رفاهية الموظف تعني شعوره بالتوازن بين جوانب حياته المختلفة، وتشمل:

◆ الصحة الجسدية

جودة النوم، التغذية السليمة، والنشاط البدني.

◆ الصحة النفسية

القدرة على إدارة الضغوط، التمتع بالاستقرار العاطفي، والشعور بالأمان.

◆ الصحة العاطفية والاجتماعية

الانتماء، التقدير، وبناء علاقات إيجابية داخل بيئة العمل.

العلاقة بين الرفاهية والإنتاجية

كما يوضح الأستاذ محمد الهيجان، الموظف الذي يشعر بالدعم والاهتمام
يكون أكثر قدرة على:

01 تحقيق الإنجازات

من خلال الحافز الداخلي والتركيز على الأهداف.

02 الاستقرار النفسي

مما يقلل الغياب ويحافظ على الطاقة الذهنية.

03 الابتكار

بيئة مستقرة نفسيًا تدفع الموظف لتقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

العلاقة بين الرفاهية والاحتفاظ بالمواهب

المنظمات التي تدعم رفاهية موظفيها تتمتع بمعدلات أعلى من الولاء المؤسسي، حيث:

- ◆ يشعر الموظف بأن المنظمة "منزله الثاني".
- ◆ تقل احتمالية انتقاله لمنافسين.
- ◆ تزيد رغبته في التطوير والمساهمة على المدى الطويل.

البيانات الداعمة

وفقًا لمعهد الرفاهية العالمي (Global Wellness Institute):

في البيئات التي تدعم الصحة النفسية، تنخفض معدلات الغياب وتحسن جودة العمل بشكل ملحوظ.

الموظفون الذين يشعرون بالرفاهية يظهرون مستويات أعلى من التفاعل بنسبة 20%.

خاتمة الفصل

رفاهية الموظف ليست رفاهية بالمعنى التقليدي، بل هي استثمار استراتيجي طويل الأمد. بيئة العمل التي تضع صحة موظفيها وراحتهم في الأولوية، تحصد ولاءً أعلى، إنتاجية أكبر، وسمعة أقوى في سوق العمل.



الفصل الثالث

كيف تُدار الضغوط المهنية؟

المقدمة

الضغط المهني جزء لا يتجزأ من بيئة العمل، لكن الفرق بين بيئة عمل ناجحة وأخرى منهكة هو كيفية إدارة هذه الضغوط. يوضح الأستاذ **محمد الهيجان** أن الضغوط إذا لم تُدار بشكل صحيح، قد تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، تراجع الأداء، وزيادة معدلات الغياب والاستقالات.

مؤشرات الضغط المهني

هناك إشارات يجب على القادة والمديرين الانتباه إليها مبكرًا، منها:

- ◆ انخفاض جودة الأداء أو الإنتاجية.
- ◆ اضطرابات النوم أو زيادة التوتر النفسي.
- ◆ العزلة الاجتماعية وضعف المشاركة في الأنشطة الجماعية.
- ◆ الاعتماد المفرط على المسكنات أو المهدئات.
- ◆ قلة الحماس وفقدان الدافعية.
- ◆ صعوبة تنظيم الوقت وإنجاز المهام.

أسباب الضغط في بيئة العمل

من أبرز مسببات الضغوط التي أشار إليها الأستاذ الهيجان :

01 | زيادة الأعباء الوظيفية

دون توفير موارد أو دعم كافٍ.

02 | غياب التوازن

بين الحياة الشخصية والعمل.

03 | التغيرات المؤسسية المفاجئة

أو سوء إدارة التغيير.

04 | ضعف وضوح الأدوار

وتضارب المسؤوليات.

05 | الضغوط المالية أو القلق من الاستقرار الوظيفي.

أهمية إدارة الضغوط

إدارة الضغوط ليست خيارًا ثانويًا، بل ضرورة استراتيجية لتحقيق:

- ◆ تقليل معدلات الغياب والانسحاب من العمل.
- ◆ تعزيز الولاء المؤسسي.
- ◆ دعم بيئات الابتكار وحل المشكلات.
- ◆ توفير أمان نفسي يشجع الموظفين على التعبير والمبادرة.

استراتيجيات عملية لإدارة الضغط

الأستاذ الهيجان طرح عدة أساليب متكاملة، تجمع بين البعد الإنساني والتقني، منها:

- 1 اعتماد الأتمتة لتقليل الأعباء الروتينية باستخدام تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل اللغة الطبيعية.
- 2 تيسير التوازن بين العمل والحياة عبر العمل المرن أو الهجين، وتشجيع أخذ الإجازات.
- 3 دعم الصحة الجسدية من خلال برامج النشاط البدني، وتحسين بيئة العمل.
- 4 تعزيز الدعم النفسي عبر برامج المساعدة للموظفين (EAP) وتوفير مساحات للتعبير الآمن.
- 5 رفع الوعي المالي لتقليل الضغوط الناتجة عن الأعباء الاقتصادية.
- 6 بناء ثقافة التقدير من خلال الاعتراف بالجهود والمساهمات.
- 7 إعادة تصميم بيئة العمل لتكون أكثر دعمًا وصحية.

خاتمة الفصل

الضغط المهني لا يمكن إلغاؤه بالكامل، لكن يمكن إدارته بذكاء ليصبح محفزًا على النمو بدلًا من أن يكون عائقًا. المنظمات التي تستثمر في استراتيجيات شاملة لإدارة الضغوط، تحافظ على طاقتها البشرية وتضمن استدامة نجاحها.

الفصل الرابع

خارطة الطريق لبناء سياسات موارد بشرية قائمة على الرعاية

المقدمة

في ختام المحاور التي طرحها الأستاذ **محمد الهيجان**، يظهر أن إدارة الموارد البشرية الحديثة لم تعد تقتصر على التوظيف وإدارة الرواتب فقط، بل أصبحت مسؤولة عن تصميم بيئات عمل مستدامة، داعمة، ومحفزة للموظفين. هذه الرؤية تستند إلى مفهوم أساسي: الرعاية قبل الإنجاز.

المبادئ الأساسية لبناء السياسات

يجب أن تكون الرعاية جزءًا أصيلاً من الثقافة المؤسسية، وليست مجرد مبادرة مؤقتة.

تبنى
ثقافة الرعاية

لا يوجد نموذج واحد يناسب الجميع؛ يجب تصميم البرامج بما يتلاءم مع الفروقات بين الأجيال والاختلافات الفردية.

التخصيص
حسب
الاحتياجات

الجمع بين السياسات المرنة والتقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي لإدارة الأداء وتحليل الاحتياجات.

التكامل بين
البعد الإنساني
والتقني

الركائز العملية للسياسات الفعالة

1 برامج الرفاهية الشاملة
دمج الصحة النفسية والجسدية والعاطفية في خطط المؤسسة.

2 أنظمة دعم مرنة
العمل الهجين، ساعات عمل مرنة، خيارات الإجازات.

3 التطوير المستمر
مبادرات تدريبية لتأهيل الموظفين لمواكبة التغيرات التقنية.

2 آليات التقدير والاعتراف
مكافآت مالية ومعنوية، وبرامج اعتراف علنية بإنجازات الأفراد.

دور القيادة في إنجاح السياسات

القادة هم القدوة في تبني وتنفيذ سياسات الرعاية. يؤكد الأستاذ الهيجان أن القيادة الواعية:

◆ تستمع لملاحظات الموظفين وتتصرف بناءً عليها.

◆ تدعم المبادرات التي تعزز الصحة النفسية.

◆ توفر الموارد الكافية لتطبيق البرامج.

التأثير المتوقع

عند تطبيق هذه السياسات بشكل متكامل:

- 01 ترتفع معدلات الاحتفاظ بالمواهب.
- 02 تتحسن الإنتاجية بشكل ملحوظ.
- 03 تتشكل سمعة قوية للمؤسسة في سوق العمل، مما يجذب أفضل الكفاءات.

الخاتمة

خارطة الطريق التي يقدمها الأستاذ محمد الهيجان ليست وصفة نظرية، بل تجربة عملية قائمة على سنوات من الخبرة. الرعاية الحقيقية للموظفين ليست فقط أخلاقية، بل هي استراتيجية تحقق عائداً مستداماً على الاستثمار، وتبني فرق عمل تحب بيئتها وتلتزم بالنجاح طويل المدى.





للتواصل والحصول على المزيد من المواد والمحتوى الحصري،
يرجى التسجيل عبر الرابط التالي:

www.talbinah.com/ebook-lead