

تلبينة®

الرفاه يقود الابتكار سر استدامة المؤسسات الحديثة

تلبينة أعمال

المحتويات

٣	الفصل الأول
٥	الفصل الثاني
٧	الفصل الثالث
٩	الفصل الرابع

الفصل الأول

أهمية القوى العاملة الصحية

المقدمة

استدامة أي مؤسسة لا تقوم فقط على الخطط والأرباح، بل على صحة ورفاهية الإنسان الذي يحقق تلك الإنجازات. فالموظف السليم نفسيًا وجسديًا هو الضامن الحقيقي لاستمرار الإنتاجية والإبداع على المدى الطويل.

بحسب منظمة الصحة العالمية، الصحة النفسية هي رفاه يمكن الإنسان من مواجهة الضغوط، تحقيق إمكاناته، العمل بفاعلية، والمساهمة في المجتمع

تأثيرها في بيئة العمل ملموس

- ◆ ترفع الإنتاجية بنسبة تصل إلى 64%.
- ◆ تخفف معدلات الغياب والاحتراق الوظيفي.
- ◆ تعزز الولاء المؤسسي والانتماء.

الخلاصة العملية

01

دمج الصحة النفسية في استراتيجيات الاستدامة.



02

تجهيز البنية التحتية والدعم النفسي منذ اليوم الأول للموظف.



03

تقديم برامج تدريبية للتعامل مع الضغوط والمرونة النفسية.



خاتمة الفصل

"الموظف السعيد ليس رفاهية، بل استثمار طويل الأمد."



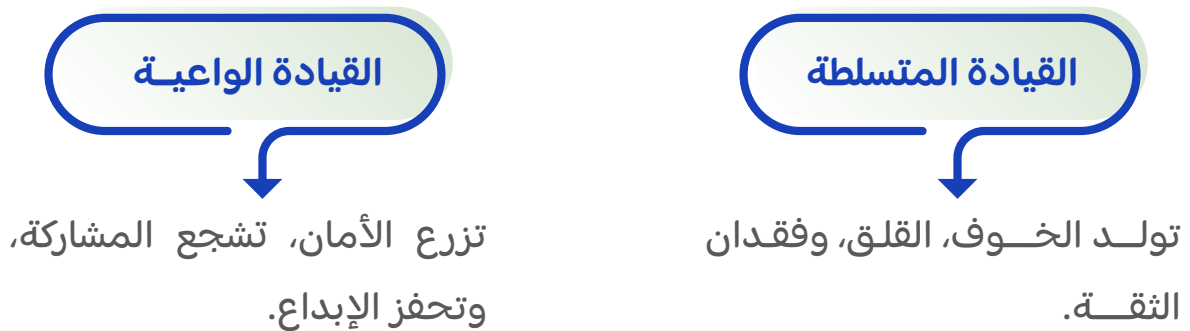
الفصل الثاني

القيادة وسياسات الرعاية

المقدمة

القيادة ليست مجرد إدارة للمهام، بل هي العامل الحاسم في تشكيل بيئة العمل. فالقائد الواعي يصنع منظمة آمنة ومحفزة، بينما القائد المتسلط يحولها إلى بيئة سامة تهدد استدامة المؤسسة وصحة موظفيها.

الموضوع



إحصاءات

- ◆ 75% من الموظفين عالميًا تعرضوا للتنمر من رؤسائهم المباشرين.
- ◆ 60% يشعرون بالقلق من تقييم الأداء.
- ◆ 13% فقط يعتبرون أنظمة التقييم مفيدة.

01

تدريب القادة
على الذكاء
العاطفي.

02

اعتماد الشفافية
وإشراك الموظفين
في القرار.

03

تحويل التقييم إلى
حوار مستمر بدلاً
من إجراء سنوي
مرهق.

الخلاصة العملية

- ◆ وفر للموظفين استقلالية مع دعم متوازن.
- ◆ عالج ضعف التعاون بتنظيم أنشطة جماعية وآليات فعالة لحل النزاعات.
- ◆ اجعل القائد مرآة للثقة، لا مصدرًا للضغط.

خاتمة الفصل

"حين يشعر الموظف بالأمان، يجرؤ على قول الحقيقة
حتى أمام مديره."



الفصل الثالث

الاحتفاظ بالموظفين والتحفيز

المقدمة

الاحتفاظ بالمواهب أصعب من استقطابها، جلب الكفاءات للمؤسسة أسهل من المحافظة عليهم، لأن الاستمرارية مرتبطة بجودة البيئة الداخلية. فالموظفون يغادرون حين يشعرون بعدم التقدير أو غياب الدعم، لا بسبب الوظيفة نفسها..

الموضوع

- ◆ 40% من الموظفين يعانون من غموض الأدوار.
- ◆ ضعف التواصل يزيد التكاليف بنسبة 32%.
- ◆ 55% يفكرون في ترك وظائفهم بسبب غياب الشمولية.

أدوات التحفيز الفعال

- ◆ الكلمة الطيبة ترفع المعنويات.
- ◆ الأفعال الملموسة (مكافآت، إجازات، فرص تطوير) تبني الثقة.
- ◆ استخدام أدوات تقييم مثل: 360 درجة، مقياس هولاند لتوجيه المواهب.

الخلاصة العملية

01

اجعل التقدير
عادة يومية
لا موسمية.

02

اربط التحفيز
بالعدالة
والشفافية.

03

استثمر في تطوير
القادة عبر التدريب
والكوتشينج الفردي.

خاتمة الفصل

"الكلمة الطيبة تصنع فرقاً، لكن الفعل الصادق
هو ما يبني الانتماء."

هرم ماسلو



الفصل الرابع

الطريق إلى الاستدامة والرفاه

المقدمة

جوهر الاستدامة يبدأ من الاهتمام بالإنسان قبل الأرقام والأنظمة، لأنه المحرك الحقيقي لكل إنجاز. فحين تضع المؤسسة صحة ورفاه موظفيها في المقدمة، تضمن ولاءهم وإبداعهم واستمرار نجاحها على المدى الطويل.

الموضوع



غياب أي ركن = خلل في السعادة المهنية.

الاستدامة المؤسسية

2 الاستثمار في رفاه الموظف
ينعكس مباشرة على
الربحية والإنتاجية.

1 مؤسسة بلا صحة نفسية
= مؤسسة بلا مستقبل.

الخلاصة العملية

- ◆ ساعد موظفيك على اكتشاف شغفهم وتطوير إمكاناتهم.
- ◆ اجعل بيئة العمل مساحة للنمو لا مجرد أداء وظيفي.
- ◆ تبين شعار: "بيئة صحية = مؤسسة مستدامة".

خاتمة الفصل

"المعرفة رحلة مستمرة، والنجاح الحقيقي أن نتعلم
كيف نعتني بالإنسان أولاً."

الخاتمة

إن بناء بيئة عمل صحية ليس ترفاً إدارياً، بل هو أقوى استثمار طويل الأمد لأي مؤسسة. عندما يشعر الموظف بالتقدير، يتحول من منفذ للمهام إلى طاقة إبداعية تدفع المؤسسة نحو التميز.

هذا ليس نهاية المطاف، بل بداية لثقافة جديدة في بيئة العمل؛ ثقافة تجعل المؤسسات ليست فقط أماكن للإنجاز، بل مساحات للإنسانية والنجاح معاً.





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

www.talbinah.com/ebook-lead