



أساسيات تخطيط التعاقب المؤسسي



تخطيط التعاقب المؤسسي في الشركات العائلية

تخطيط التعاقب في الأعمال العائلية هو عملية تنظيمية تُركّز على ضمان انتقال القيادة والملكية بسلاسة واستمرارية داخل الشركة المملوكة للعائلة.

تُعدّ هذه العملية منهجية واستراتيجية، وتهدف إلى الحفاظ على استمرارية القيادة في الشركة العائلية من جيل إلى آخر.

وتشمل مواءمة انتقال القيادة مع الأهداف الاستراتيجية بعيدة المدى لكل من العمل والعائلة.

تهدف هذه العملية إلى إعداد الجيل القادم وتزويده بالمهارات والمعرفة والفكر القيادي المطلوب لضمان قيادة ناجحة.

عند تنفيذها بشكل فعّال، تُسهم هذه العملية في إرساء دعائم للاستقرار والاستدامة والنمو المستمر

لماذا يُعدّ هذا الأمر مهمًا؟

تؤدي الشركات العائلية دورًا محوريًا في تعزيز الاقتصاد العالمي.

خلال العقد القادم، ستنقل الشركات العائلية في الشرق الأوسط ثروات تُقدَّر بـ 3.67 تريليون درهم إماراتي (أي ما قيمته 1 تريليون دولار أمريكي) إلى الجيل الجديد، مما يبرز أهمية التخطيط لنقل الملكية والإرث المؤسسي.

تشير الأبحاث إلى أن 70% من الشركات العائلية تفشل في الانتقال بنجاح إلى الجيل الثاني.

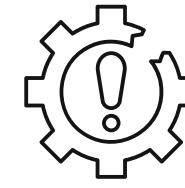


العواقب المترتبة على ضعف التخطيط لعملية الانتقال



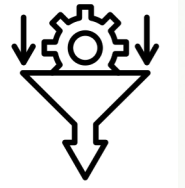
النزاعات العائلية وسوء التوافق بين أصحاب المصلحة

يمكن أن تنشأ في حالة غياب خطط انتقال واضحة، مما يؤدي إلى صراعات على السلطة وتباين في الرؤى.



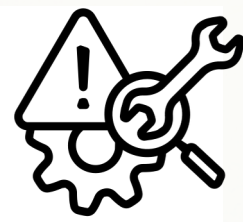
انخفاض مستوى المرونة والتنافسية في السوق

في حال عدم تأهيل القادة المستقبليين بشكل كافٍ لمواكبة المتغيرات المتجددة في بيئة الأعمال.



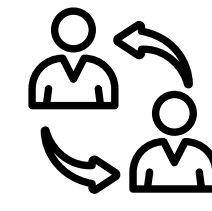
انعدام الاستمرارية الاستراتيجية وعقبات القيادة

يُعيق عمليات اتخاذ القرار ويحد من فرص النمو ويعرقل الاستمرارية.



تراجع القيم الجوهرية وضعف الثقافة المؤسسية

قد تنشأ نتيجة لعمليات انتقال لا تستند إلى مبادئ مشتركة ومتفق عليها.



انخفاض قيمة الإرث المؤسسي وارتفاع معدل استبدال الكوادر

يضعف استمرارية مشاركة العائلة ويؤثر سلبًا على استبقاء الموظفين ومستوى معنوياتهم.

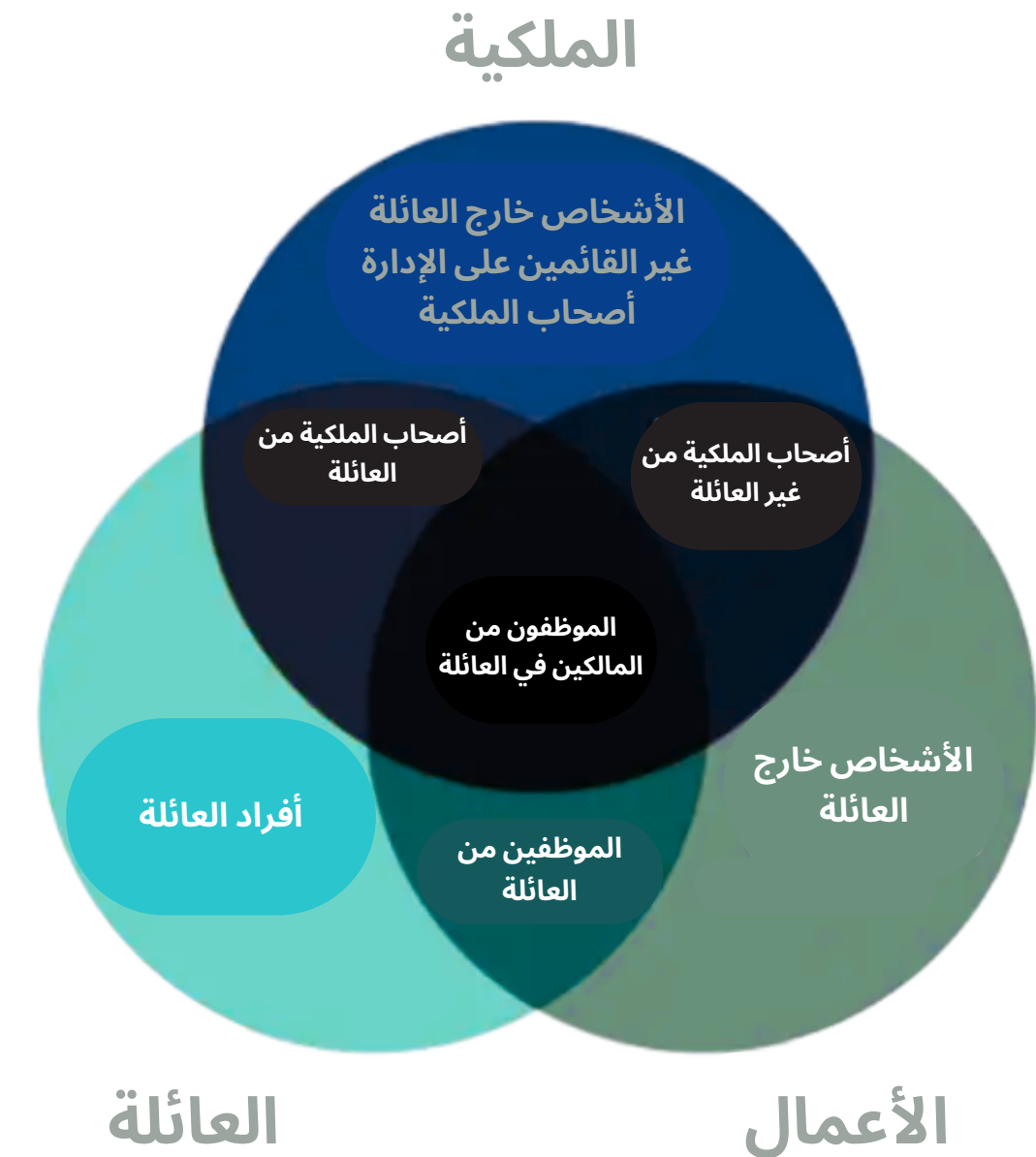


الأعباء التشغيلية والضغط المالي

قد تنشأ نتيجة عدم الكفاءة والصراعات غير المحلولة ونقص الجاهزية في مواجهة الأزمات.

نموذج الدائرة الثلاثية للأعمال العائلية

يقدم نموذج الدائرة الثلاثية للأعمال العائلية، الذي طوره ريناتو تاجيوري وجون إيه. ديفيس في عام 1978، إطاراً شاملاً يساعد على فهم التعقيدات الخاصة التي تواجه المؤسسات العائلية.



01

يحدد النموذج ثلاث دوائر متداخلة ومتميزة في الوقت ذاته: العائلة والأعمال، والملكية. توضح هذه الدوائر كيف تتقاطع الأدوار والمصالح المختلفة داخل نظام الأعمال العائلية.

02

يشدد هذا النموذج على أهمية إدارة المصالح والتداخلات الفريدة بين هذه المجموعات، حيث يمثل كل منها إحدى المناطق السبع المتميزة.

03

يؤكد هذا النموذج على ضرورة تطوير أنظمة حوكمة فعّالة لمعالجة التحديات الفريدة التي تواجه كل من المجموعات الثلاث، وتحقيق التوازن والتكامل داخل نظام الأعمال العائلية.



دور الحوكمة المؤسسية

يمثل نظام الحوكمة المصمم بشكل فعال عنصرًا جوهريًا لضمان انتقال قيادي ناجح ومستدام.

3

2

1

ينبغي أن يشمل تخطيط التعاقب إعداد آليات واضحة وموثقة لاتخاذ القرار، وتسوية الخلافات، ووضع أهداف استراتيجية بعيدة المدى.

تلعب آليات الحوكمة، مثل المجالس الإدارية والمجالس العائلية، دورًا مهمًا في تنظيم التوقعات، ومعالجة النزاعات، وترسيخ التوجه الاستراتيجي داخل المؤسسة.

يضع هذا النموذج إطارًا واضحًا لهيكلية اتخاذ القرار، ويُفصل الأدوار والمسؤوليات، كما يُحدد خطوات وآليات انتقال القيادة بسلاسة وفعالية.



لتخطيط المبكر يؤدي إلى النجاح على المدى الطويل

يجب النظر إلى التخطيط للتعاقب الوظيفي باعتباره عملية مستمرة، وليس حدثًا يُنفذ مرة واحدة فقط.

يُتيح البدء المبكر للعائلات فرصة استكشاف سيناريوهات مختلفة، وبناء توافق في الآراء، وتقديم الخلفاء تدريجيًا إلى الأدوار القيادية.

كما يمنح الوقت الكافي لمعالجة فجوات الكفاءة، والحد من المخاطر، وتكييف الخطط بما يتماشى مع الاحتياجات المتغيرة.

إن المراجعة المنتظمة لخطة التعاقب وتحديثها استجابةً للتغيرات الداخلية والخارجية، يعزز من المرونة الاستراتيجية، ويضمن استدامة الأعمال، ويقوي التماسك العائلي.





شكراً لكم

تابعونا على قنوات التواصل الاجتماعي

