



من مرحلة التخطيط إلى مرحلة التنفيذ العملي





ترجمة الخطط إلى تنفيذ فعلي

يعتمد نجاح خطة
التعاقب الوظيفي على
القدرة على ترجمة الرؤية
إلى خطوات عملية.

يستلزم ذلك إنشاء جدول
زمني دقيق، وتوضيح الأدوار
والمسؤوليات، وتحديد مراحل
رئيسية محددة للمتابعة
والتنفيذ.

ويتضمن ذلك وضع خطة
متكاملة لمرحلة الانتقال
تشمل استراتيجيات
الإدماج، وبرامج الإرشاد،
ورصد الأداء بشكل دوري.

يعتبر دمج المستشارين
العائليين والخارجيين، الذين
يساهمون بالموضوعية وخبرة
الحوكمة وأفضل الممارسات،
أمرًا حيويًا لضمان نجاح التنفيذ.

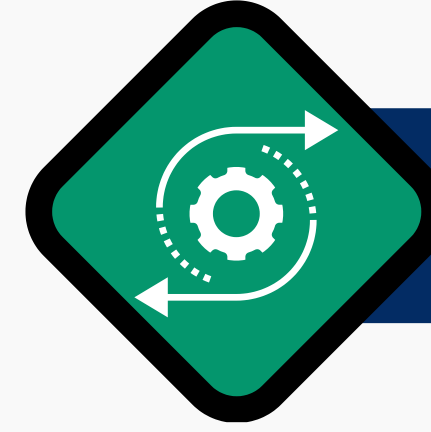
مواجهة التحديات الأساسية في انتقال القيادة بالأعمال العائلية

القدرة على توقع التحديات المعتادة والتعامل معها بشكل استباقي تساعد في تسهيل الانتقال وضمان استدامته. فيما يلي أبرز أربع تحديات تواجهها العائلات بشكل متكرر في عمليات التخطيط للتعاقب.



تباين الأهداف العائلية

مع نمو العائلات وتطور الأسواق، تحدث تحولات في الطموحات والقيم، وغالبًا ما يختلف أفراد العائلة في أهدافهم واحتياجاتهم من العمل، مما يطرح تحديات في كيفية إدارة هذه التوقعات بشكل فعال.



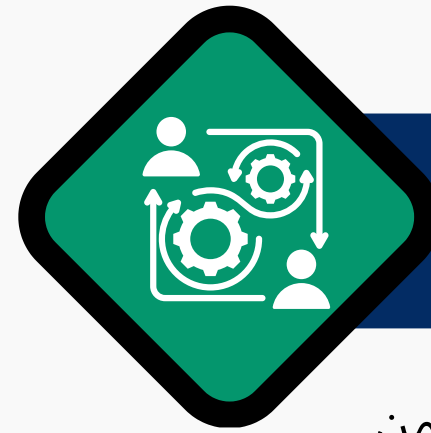
مقاومة التغيير

يمكن أن تتحول الممارسات التي ساعدت في تحقيق النجاحات الماضية إلى عقبات تعيق التقدم والنمو المستقبلي. وقد يُظهر قادة الأعمال العائلية، لتمسكهم برؤيتهم، مقاومة تجاه النهج الجديدة والاتجاهات المتطورة.



عدم تجهيز الجيل القادم للقيادة

إن بناء قادة المستقبل يستلزم تخطيطًا واعيًا، وبرامج إرشاد فعّالة، ونقلًا منهجيًا للمعرفة والقيم. ومع ذلك، لا يزال كثير من قادة الجيل الجديد غير جاهزين نتيجة محدودية تعرضهم للمهام القيادية، بالإضافة إلى تحفظ المؤسسين والقادة الكبار على تفويض وتسليم المسؤوليات.



عدم التوافق بين أفراد العائلة

تتسبب اختلافات الرؤى والأولويات والتوقعات في كثير من الأحيان باندلاع نزاعات داخل العائلة. ويؤثر عدم التوافق في إبطاء عمليات اتخاذ القرار، ويُفضي إلى توترات وانقسامات طويلة الأمد.

العوامل الأساسية لنجاح عمليات التخطيط للتعاقب في الأعمال العائلية

التخطيط والتواصل

- ▶ يُعتبر تخطيط التعاقب عملية متدرجة وطويلة الأجل. ينبغي الشروع في التخطيط مبكرًا مع المراجعة الدورية المستمرة.
- ▶ يجب التواصل بشكل واضح وشفاف مع جميع أفراد الأسرة بهدف تنظيم التوقعات ومنع وقوع الخلافات.
- ▶ تنظيم اجتماعات عائلية دورية لتعزيز الثقة والتعامل مع المخاوف بطريقة استباقية.
- ▶ صياغة خطة تعاقب رسمية تتناول بشكل شامل الملكية والقيادة وتحديد المسؤوليات.

Succession
Planning



العوامل الأساسية لنجاح عملية التخطيط للتعاقب في الأعمال العائلية

الحوكمة والهيكل التنظيمي

▶ تأسيس نظم حوكمة متينة تتضمن مجالس إدارة رسمية تضم أعضاء مستقلين، بالإضافة إلى مجالس عائلية.

▶ وضع عقد عائلي أو اتفاق موحد يوضح رؤية وقيم العائلة، ويحدد قواعد الحوكمة التي تشمل الهدف والأهداف، وهياكل الإدارة، وعمليات اتخاذ القرار، وآليات حل النزاعات، إلى جانب تنظيم الملكية، والتعاقب، ودور العائلة في العمل.

▶ صياغة أدوار ومسؤوليات واضحة مع توصيف وظيفي دقيق لفصل تأثير الديناميكيات العائلية عن اتخاذ القرارات المهنية.

▶ اعتماد هياكل الحوكمة لتفعيل المساءلة بشكل مؤسسي وضمان التناغم بين مصالح العائلة واحتياجات العمل.

GOVERN



العوامل الأساسية لنجاح عملية التخطيط للتعاقب في الأعمال العائلية

الاختيار والتطوير

- اختيار الجيل القادم من القادة بناءً على الجدارة والمهارات والالتزام.
- الكشف المبكر عن المرشحين المستقبليين للقيادة وضمان وجود المزيد من المرشحين المؤهلين للمناصب الرئيسية.
- تقديم برامج تدريبية منظمة وتجارب عملية داخل وخارج الأعمال العائلية بهدف إعداد القادة المستقبليين.
- الاعتماد على خبرات مستشارين خارجيين لضمان توجيه مستقل وتحقيق توازن فعال بين القيم العائلية واستمرارية العمل.



العوامل الأساسية لنجاح عملية التخطيط للتعاقب في الأعمال العائلية

متابعة الأداء وإجراء التعديلات

من أجل تحقيق الفعالية، ينبغي مراقبة خطط التعاقب من خلال مؤشرات أداء محددة تركز على متابعة تطوير القادة واستعدادهم للانتقال. ويعد جمع التغذية الراجعة الدورية من الأطراف المعنية الرئيسية، بما في ذلك أفراد العائلة، والمديرين التنفيذيين، وأعضاء مجلس الإدارة، خطوة أساسية توفر رؤى مهمة حول جوانب النجاح والنقاط التي تتطلب تحسينًا.

ضرورة بقاء خطط التعاقب مرنة وقابلة للتعديل لتعكس التحولات المتجددة في بيئة العمل والظروف الخارجية.





شكراً لكم

تابعونا على قنوات التواصل الاجتماعي

