JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم

21 – 25 فبراير 2027

الدوحة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم

المرجع: 102625_2689 **التاريخ:** 21 – 25 فبراير 2027 **المكان:** الدوحة **الرسوم:** GBP 5500

المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم دورة تدريبية مدتها أسبوع لملاك الشركات وأعضاء مجالس العائلة وقادة شؤون الموظفين الذين يقررون كيف ينمو الأقارب والمهنيون المعينون داخل الشركة نفسها، ويخرج المشاركون منها بميثاق مواهب العائلة. فاقتراب انتقال الملكية وتطلعات الموظفين من خارج العائلة والحاجة إلى الاحتفاظ بالكفاءات تجعل اختيارات المواهب القائمة على الجدارة أمرا ملحا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في المواهب في الشركات العائلية.

لماذا تهم المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم الآن

تتشكل قرارات المواهب في الشركة العائلية اليوم بين ثلاث فئات: العائلة المالكة، والجيل القادم الذي يريد أدوارا تختبر قدراته لا ألقابا موروثة، والمهنيون من خارج العائلة الذين يبقون فقط حين تبدو الترقية عادلة. والشركة التي تدير هذه التوترات بحكمة تحتفظ بمديريها المتميزين وتعد ورثة يكسبون الاحترام، أما التي تهملها فتخسر كفاءاتها وتتصدع علاقاتها العائلية. وتستند الدورة إلى ممارسات راسخة في المنشآت العائلية: سياسات توظيف أفراد العائلة، وملفات الأدوار المبنية على الكفاءات، وخطط التطوير المنظمة، والفصل بين أدوار الملكية ومجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

المستفيدون من المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم

- الملاك الذين يقررون أي الأقارب ينضم إلى الشركة
- أعضاء مجالس العائلة الذين يضعون قواعد التوظيف
- قادة شؤون الموظفين الذين يستقطبون ويكافئون موظفي العائلة وغيرهم
- أبناء الجيل القادم المستعدون لأدوار الإدارة أو الملكية
- كبار التنفيذيين من خارج العائلة الذين يرشدون الورثة

تستفيد الشركة العائلية أكثر حين يحضر معا مالك وأحد أبناء الجيل القادم والمسؤول عن شؤون الموظفين.

قدرات المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم

يستبدل المشاركون العادات العائلية غير المكتوبة بقرارات قابلة للدفاع عنها في الانضمام والأدوار والجاهزية.

- تصميم سياسة توظيف أفراد العائلة — الملاك ومجلس العائلة
- بناء ملفات أدوار بمعيار كفاءة واحد للجميع — قادة شؤون الموظفين والتنفيذيون
- تقييم جاهزية الجيل القادم بأدلة ملموسة لا بترتيب الميلاد — مجلس الإدارة وكبار المرشدين
- موازنة الأجر واللقب وخطوط التبعية للأقارب — قرارات المكافآت وثقة الموظفين
- تحديد مسارات التطوير — الورثة ورعاتهم
- إيصال قرارات المواهب بأسباب واضحة — وئام العائلة واستبقاء الكفاءات

مصطلحات المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم الأساسية

- سياسة توظيف أفراد العائلة — قواعد مكتوبة تحدد متى ينضم الأقارب وأي الأدوار يشغلون وكيف يغادرون.
- الجيل القادم — أفراد العائلة من الفئة العمرية الصاعدة الذين قد يعملون في الشركة أو يديرونها أو يملكونها لاحقا.
- الدور القائم على الجدارة — منصب يشغل وفق معيار كفاءة معلن يطبق بالتساوي على المرشحين من العائلة وخارجها.
- مجلس العائلة — منتدى عائلي يضع قواعد مشتركة للملكية والتوظيف بمعزل عن مجلس الإدارة.
- تقييم الجاهزية — حكم مبني على الأدلة حول قدرة المرشح على تولي منصب رئيسي الآن أو لاحقا.
- تغطية المناصب الرئيسية — مرشحون محددون قادرون على شغل كل دور حرج إذا شغر.

المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم يوما بيوم

اليوم 1: منظومة العائلة والملكية والعمل

- خريطة أدوار العائلة والملاك والمديرين — توضيح موقع كل فرد
- نقاط ضغط المواهب في الشركات العائلية — منشأ نزاعات العدالة عادة
- بيان قيم العائلة — ربط المعتقدات المشتركة بقرارات التوظيف
- استبيان توقعات التنفيذيين من خارج العائلة — قياس خطر مغادرة المهنيين
- جرد مواهب أفراد العائلة والموظفين المعينين — خط الأساس للتغيير

اليوم 2: قواعد الانضمام والأدوار

- بنود سياسة توظيف أفراد العائلة — سن الانضمام والتعليم والخبرة الخارجية
- ملفات الأدوار المبنية على الكفاءات — معيار واحد للأقارب والمهنيين
- التدريب الصيفي والتعاوني للأقارب — تعرف منخفض المخاطر على الشركة
- مقارنات الأجور والألقاب لموظفي العائلة — تجنب المحاباة الخفية
- خطوط تبعية بعيدة عن الوالدين — حماية التغذية الراجعة الموضوعية

اليوم 3: تنمية الجيل القادم

- خطط التطوير الفردية للورثة — تسلسل المهارات قبل الصلاحيات
- فترات العمل الخارجي والتدوير الوظيفي — بناء المصداقية بعيدا عن اسم العائلة
- الإرشاد من تنفيذيين من خارج العائلة — توجيه صريح بعيد عن السياسات العائلية
- منتديات الجيل القادم ومجالس الظل — ممارسة مبكرة للقرارات المشتركة
- التغذية الراجعة ومراجعات الأداء للأقارب — أدلة صادقة للتقدم الوظيفي

اليوم 4: الجاهزية والمناصب الرئيسية

- لجان تقييم الجاهزية بأعضاء مستقلين — قرارات تعيين قابلة للدفاع عنها
- قوائم تغطية المناصب الرئيسية — مزج مرشحين من العائلة وخارجها
- ترتيبات التغطية الطارئة لمنصب الرئيس التنفيذي — الاستمرارية تحت الضغط
- حزم استبقاء كبار المهنيين — الاحتفاظ بالمواهب خلال تغير القيادة
- إبلاغ العائلة بقرارات التعيين — صون الثقة بعد الاختيار

اليوم 5: ممارسة ميثاق مواهب العائلة

- محاكاة جلسة توظيف أمام مجلس العائلة — تطبيق قواعد الانضمام
- مراجعة الأقران لخطط تطوير الورثة — اختبار التسلسل والأدلة
- محاكاة لجنة جاهزية لمنصب رئيسي — الموازنة بين مرشحي العائلة والمعينين
- سيناريوهات نزاع بين الأقارب والمهنيين — التدرب على الحل العادل
- صياغة ميثاق مواهب العائلة — الاتفاق على القواعد والأدوار والخطوات التالية

تطبيق المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم بعد الدورة

- قيادة جلسة لمجلس العائلة لإقرار سياسة توظيف أفراد العائلة التي صيغت خلال الدورة.
- إجراء جرد مواهب لكل منصب رئيسي ونشر قائمة تغطية تضم مرشحين من العائلة وخارجها.

أسئلة حول المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم

ما المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة تحديد كيفية انضمام الأقارب والمهنيين المعينين ونموهم وقيادتهم في الشركة العائلية بعدالة. وتهم الآن لأن انتقال الملكية بات قريبا، ولأن المديرين الأكفاء يغادرون حين تبدو الترقية حكرا على الأقارب.

من يستفيد أكثر من المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم؟

يستفيد أكثر الملاك وأعضاء مجالس العائلة وقادة شؤون الموظفين وكبار التنفيذيين من خارج العائلة والورثة، خاصة حين يحضر عدد منهم معا.

كيف تختلف المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم عن دورة عامة في إدارة المواهب؟

تركز على التوترات التي لا توجد إلا حيث تتداخل العائلة والعمل. فالدورة العامة تعامل جميع الموظفين بالطريقة نفسها، أما هذه فتغطي سياسات توظيف أفراد العائلة وتطوير الورثة والعدالة بين الأقارب والمهنيين.

ماذا تعود به من المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم؟

تعود بمسودة ميثاق مواهب العائلة، يحدد قواعد الانضمام وملفات الأدوار ومسارات تطوير الورثة وآلية الجاهزية للمناصب الرئيسية.

المواهب في الشركات العائلية وتطوير الجيل القادم: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق مواهب العائلة أولا أي الأقارب ينضم إلى الشركة تاليا وبأي شروط. ويستخدمه الملاك ومجلس العائلة وقادة شؤون الموظفين لمواءمة التعيين والتطوير والترقيات. وبعد أول استخدام له، تستحق نظرة المهنيين من خارج العائلة إلى عدالته المراجعة، لأن ثقتهم هي ما يبقي المديرين الأساسيين في مواقعهم.