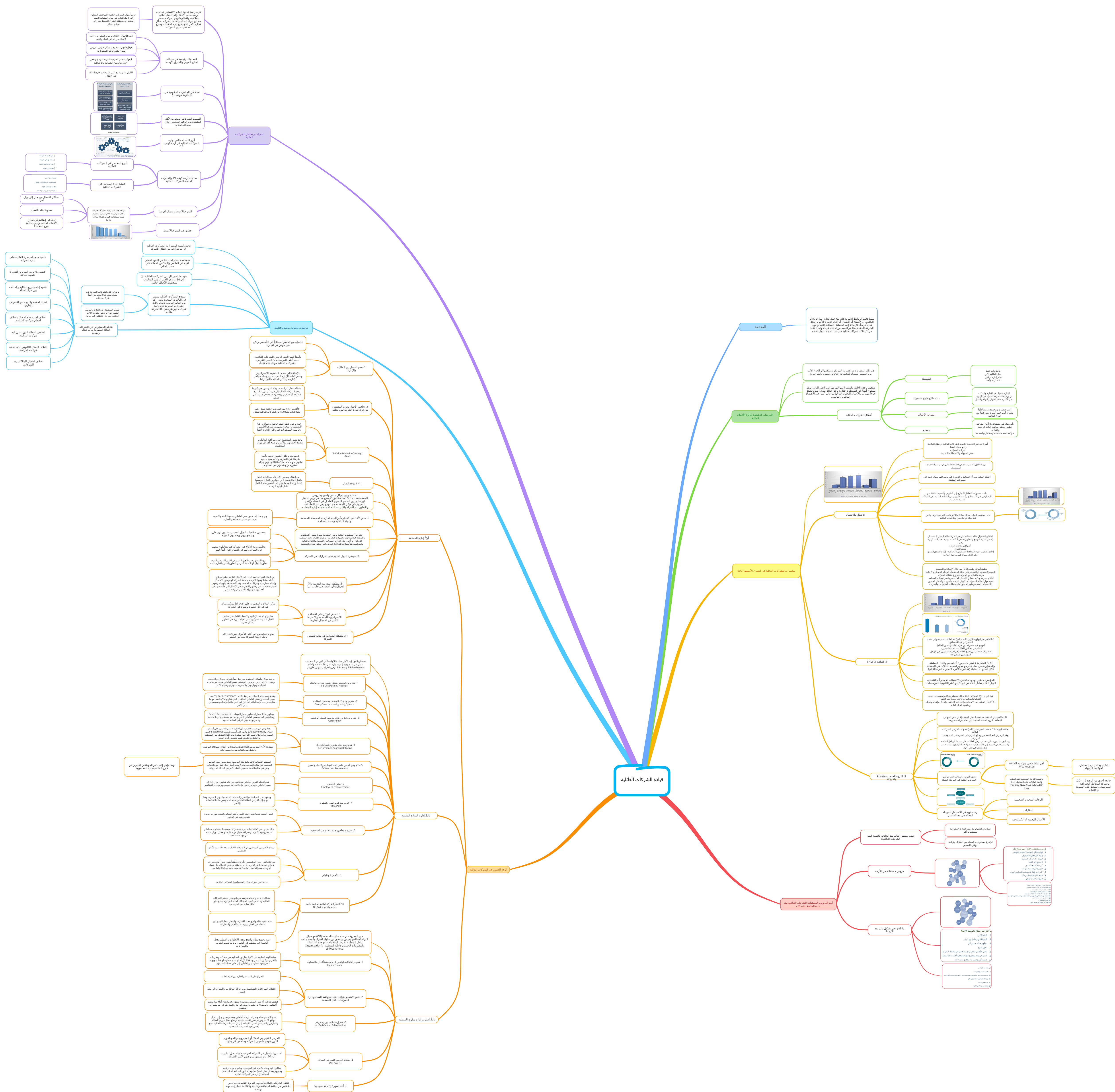
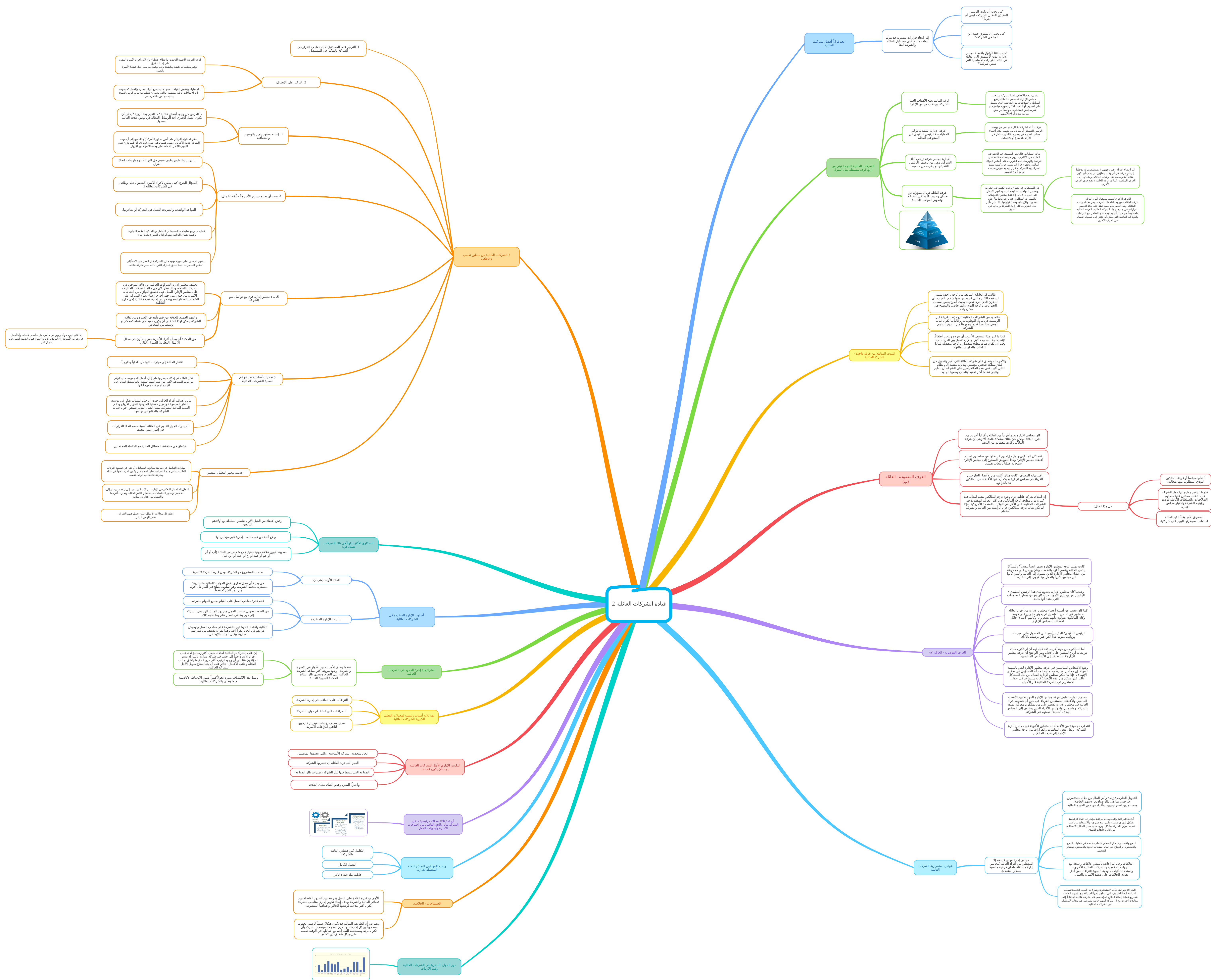






قيادة الشركات العائلية 3

أولاً: إدارة المنظمة

تتمثل الشركات عائلية عالمية

وجود اتصال إيجابي لقاء لقاء مع جميع العاملين مع الإدارة العليا والمسؤوليات الإدارية

وجود هيكل تنظيمي واضح ومبرر للتشغيل

تأثير البيئة الخارجية والداخلية وثقافة المنظمة

إعداد السياسات والمبادئ التوجيهية (HRM)

تعزيز الاستراتيجية منسقة المدى المدى البعيد

الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي

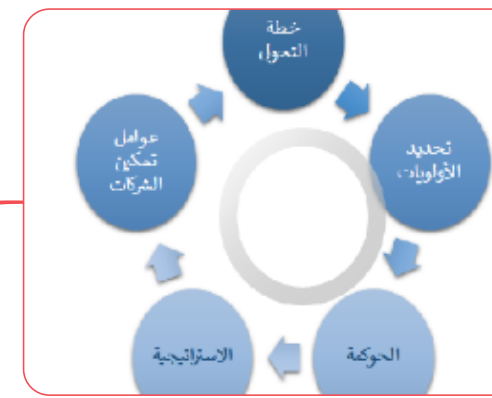
تأثيراً في مجال إدارة الموارد البشرية

تنظيم الأعمال العائلية لضمان نموها وتطويرها

الشركات العائلية تحتاج إلى التحول لمؤسسات مهنية

- فصل الأمور العائلية عن العمل
- زيادة الكفاءة ورفع القيمة لأصحاب العمل
- بما يتوافق مع أعلى معايير حوكمة الشركات

حزمة إجراءات فورية لعملية التحول المؤسسي



- تحديد بعض القرارات الأساسية والمبادئ التوجيهية للتركيز عليها لتطويرها ومواءمتها مع أهداف الشركة.
- يجب على جميع الكوادر والموارد أن تكون مكرسة لتطوير هذه القرارات.
- تساعد عوامل يمكن للشركات العائلية على الالتزام باستراتيجيتها الشركة.
- يعتبر ذلك ضرورياً خاصة بالنسبة للشركات التي تضم محافظ متنوعة وثقافات مستقلة بأحجام مختلفة.
- وتضمن هذا الكيان أرفع الوظائف المركزية في الشركة.

وتتضمن هذا الكيان أرفع الوظائف المركزية في الشركة

فصل الإدارة عن الملكية

الفرص منه هو المحافظة على استقلال الوظائف وتوحيدها لكي يستفيد العمل ومنع الخلافات والمنازعات والصراعات المدمرة بين الأسرة أو أفراد العائلة.

2. مبادئ حوكمة الشركات العائلية

- أ. الحوكمة العائلية: كيف تتعامل العائلة فيما بينها (أو وضع الدستور الذي يحكم التعامل بين أفراد المجتمع ويحدد الحقوق والواجبات).
- ب. حوكمة الملكية: كيف تصرف في الأملاك (أو كيفية تحديد حقوق الملكية وقواعد استخدامها وحمايتها).
- ج. حوكمة الشركة: كيف تدار الشركات مع تحقيق قواعد الشفافية وشروط تعيين القادرات التنفيذية والإدارية ومخاسنها (السلطة التنفيذية كيف يتم تعيينها ومخاسنها).
- د. حوكمة الترتيب: كيف تدار الترتيب واستثمارها وتوزيعها عادلتها (كيفية إدارة الترتيب وتنظيمها وتوزيعها وتحديد القواعد الواضحة لإدارتها واستثمارها لصالح الجميع).

تعتبر هي الأساس في أي عمل إداري كان أم اقتصادياً أم سياسياً. تحدد هذه المنظومة الهيكل التنظيمي وعمليات إدارة العمل التي تقرر مدى كفاءة وفاعلية المؤسسة. أو الشركة أو الدولة. هاتين المنظومتين (أي البناء بل على نظام مؤسسي ومخالفين إدارة، وإدارة تنفيذية متخصصة).

من هذا المنطلق، يبرز فكرة الحفاظ على الشركات العائلية من خلال إدارة تنظيمها وإحيائها لتتخطى إداري مستدام لا يعتمد على المؤسسين أو على البناء بل على نظام مؤسسي ومخالفين إدارة، وإدارة تنفيذية متخصصة.

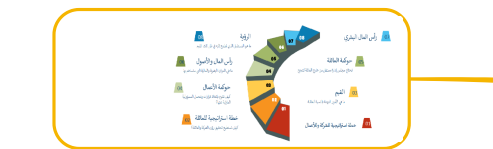
تلخيص العناصر الأساسية

- فصل ملكية الشركة عن إدارتها (أي لا يكون أحد أفراد العائلة هو الرئيس التنفيذي) وفي ذلك تكمن إمكانية محاسبة الإدارة التنفيذية على أدائها، وتذوق هذه المساءلة أو الخطئ من ملكية الشركة وإدارتها بعقد القدرة على المحاسبة.
- ضرورة تطبيق الشفافية والعدالة والوضوح في الاختصاصات. فجميع أعضاء مجلس الإدارة على علم بما يجري في الشركة وعلى اطلاع بالتغيرات التي يرفعها الإدارة التنفيذية.
- القضية الثالثة هي فصل أموال الشركة عن المال الخاص بأفراد العائلة ولا يخفى لأي من أفراد العائلة التصرف في أموال الشركة.

تنظيم الأعمال العائلية لضمان نموها وتطويرها وإزدهارها

- تعيين استشاري إداري متخصص في الشركات العائلية لتقديم المشورة اللازمة
- تعيين محاسب قانوني خارجي ومدقق مالي ومحاسب للشركة لتقديم المشورة اللازمة
- تحفيز أبناء الأسرة الموظفين بحسب السياسة الداخلية وعدم التمييز بينهم
- الشفافية والمحاسبة للمفوضين، وحوكمة الشركة لصط أداء الشركة
- الشجاعة على اتخاذ قرار في الوقت المناسب
- تسجيل الملكية الفكرية والعلامة التجارية الخاصة بالعائلة
- تفعيل مجلس الإدارة لوضع الخطط والمسؤوليات ورفع لوائح وإجراءات وسياسات داخلية تحكم أداء المنشأة
- تعزيز الإرفاق الداخلية وإنشاء إدارة مرسطة بمجلس الإدارة الاختصاصات الدورية للتأكد مع الإدارة التنفيذية المتابعة تنفيذ الخطط المعتمدة تعزيز الإفصاح والشفافية في المعلومات المتعلقة بالمنشأة

العناصر الأساسية التي تؤدي إلى نجاح الشركة العائلية



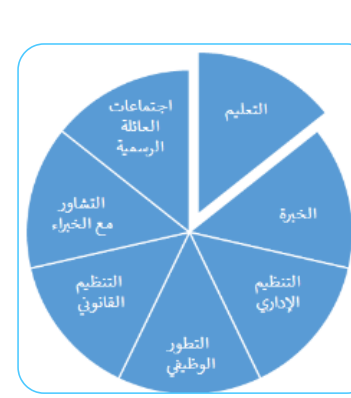
العناصر التي تحقق التوازن في الشركات العائلية

- فهم الأدوار والمسؤوليات وتم إنشاء مجلس إدارة قوي ومؤهل، وقسم الواجبات لتجنب الخلافات.
- قد توسع شبكة علاقات الشخصية والمهنية مثل العمل مع مديري تنفيذيين بارزين من خلفيات وصناعات ودول مختلفة حول العالم.
- تقوية الميزة التنافسية لشركة ك زيادة نقاط القوة وتقليل نقاط الضعف، والتعرف على مزاد الأسرة مثل تقديم عمالة متخصصة الكلفة أو بدون تكلفة، أو فروض مقارنة.
- ارسم خطوط إدارة واضحة، فمثل أفراد العائلة إلى توحيد الموظفين الذين لا يقدمون تقاريرهم إليهم وهذا يؤدي إلى استياء العاملين أفراد الأسرة المهين منهم بالإضافة في الأجور والترقيات وحداول العمل مثل الموظفين ولا تضع معايير أعلى أو أدنى لأفراد العائلة مقارنة بالآخرين.
- مع بعض الحدود بين العمل والحيات الشخصية والمزلية، وخصص أوقاتاً مناسبة لذلك.
- إنشاء طرق اتصال واضحة ومنظمة وعقد اجتماعات أسبوعية تنظيم وحل المشكلات والمنازعات وأي خلافات.
- مع أساساً لتأجيل الأعمال على المدى الطويل، وخاصة صعوبات تحظى اهتمامات المبادئة بنجاح.
- الوظيفي يحدد على المهارات أو المعرفة وليس المحسوبة أو العاطفة أو الغيرة، فبعد تعيين أحد أبنائك أطلب أولاً خبره خارجية لا تقل عن 3 سنوات في مجال مختلف.
- اطلب المشورة من الخارج لمع الشركة التنمية والأفكار الجديدة والتفكير الإبداعي والواقعية في القرارات والتي تكون مغلقة للغاية على العائلة فقط.
- تعمل معها كمؤسسة وليس كعائلة.
- مع حطة مكنية تحدد الخصص والملكية والتعاقب والإخلاف.

ديناميكيات الأعمال العائلية

- الأشخاص: تطوير المواهب العائلية وغير العائلية والاحتفاظ بها - تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة - وضع سياسات والوظائف
- المو: تطوير استراتيجيات نمو طويلة المدى - تحسين العمليات الداخلية والخارجية وزيادة الأرباح - زيادة الأعمال داخل المجال في سوق المنافسين
- الانتقال: إشراك الموظفين فقط من الجيل القادم - إزاحة التوازن / الملكية - ضمان نقل الملكية النعمان من الناحية الإدارية والمالية والقانونية - راجع استراتيجيات الخروج
- الثروة: تأمّن وصعوبات تروك الأسرة تنوع أصول الأسرة - ضمان استراتيجيات تروك فعال من الناحية القانونية - خطط التأمين والعقارات والمخاطر الاستثمارية
- الحوكمة: هيكل الأعمال وملكيته للمستقبل الحفاظ على قيم الأسرة والثروة المتنامية فهم دور الأسرة في إنشاء القرار الحفاظ على الاستمرار المالي
- المخاطرة: أهم ماذا تعين الرتبة في المخاطرة إدارة المخاطر الكفؤة والمالية والتسليمية حادة سمعة العائلة والأعمال تتميز وعندها الموظف واللوائح الداخلية

نماذج لأصحاب الشركات العائلية لتوالت الأجيال (التعاقب والإخلاف)



كيف يتحولون مستشاركم الخارجي

انتبه: لا تصبروا على وجود متعة بخبرة معينة في مجال نشاطكم لأن المشاكل التي تواجهونها لا تمت بصلة لطبيعة أعمالكم في 90% من الحالات



الاستجابة والنمو والإزدهار

