دورة حوكمة المواهب في الشركات العائلية

30 مايو – 3 يونيو 2027

بانكوك

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة حوكمة المواهب في الشركات العائلية

المرجع: 220317_1629 **التاريخ:** 30 مايو – 3 يونيو 2027 **المكان:** بانكوك **الرسوم:** Euro 6000

نظرة عامة

دورة حوكمة المواهب في الشركات العائلية دورة مهنية لمدة أسبوع لملاك المنشآت العائلية وقادة الجيل القادم والمكاتب العائلية والموارد البشرية والحوكمة، ويأخذ المشاركون منها ميثاق حوكمة المواهب العائلية. تربط الدورة سياسة توظيف أفراد العائلة بالجدارة وحدود الأدوار ومسارات القيادة واستبقاء المديرين المهنيين وتغطية الانتقال. وتفصل قرارات العائلة والملكية والحوكمة والإدارة مع حماية العدالة والاستمرارية. تقدم أجايل للتدريب حوكمة المواهب في الشركات العائلية.

الفئة المستهدفة

- وظائف العائلة المالكة المسؤولة عن التوقعات والقيم والمشاركة والاستمرارية بين الأجيال
- وظائف الحوكمة المسؤولة عن مجلس العائلة ومجلس الإدارة واللجان وحدود الأدوار
- وظائف الموارد البشرية المسؤولة عن سياسة التوظيف العائلي والمواهب التنفيذية وعدالة التقدم
- وظائف المكتب العائلي المسؤولة عن تعليم الجيل القادم وسجلات التطوير والتنسيق
- وظائف قيادة المنشأة المسؤولة عن قدرات الإدارة المهنية وتغطية التعاقب

تفترض الدورة أن المشاركين يساهمون في قرارات العائلة أو الحوكمة أو الأفراد أو القيادة، وتستبعد الصياغة القانونية وتخطيط التركات ونقل الملكية والاستشارات الضريبية.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي تتقاطع فيها الملكية العائلية مع قرارات المواهب في المنشأة.

- مجالس العائلة ومكاتب الملاك ولجان الحوكمة العائلية
- مجالس الإدارة ولجان الترشيحات والقيادة التنفيذية
- الموارد البشرية وإدارة المواهب وتطوير القيادات
- المجموعات العائلية الصناعية والتجارية والخدمية
- المكاتب العائلية والشركات الاستثمارية والمحافظ التشغيلية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحليل حدود أدوار العائلة والملكية والحوكمة والإدارة
- بناء قواعد توظيف وتقدم عائلية قائمة على الجدارة
- تقييم جاهزية الجيل القادم لأدوار المنشأة المختلفة
- مقارنة مسارات القيادة العائلية وغير العائلية
- تحديد أولويات استبقاء المديرين المهنيين وضمانات الانتقال
- استخدام منتديات الحوكمة والسجلات والمقاييس لمساءلة قرارات المواهب

جدول الدورة

اليوم 1: هيكل أدوار المنشأة العائلية

- خريطة الدوائر الثلاث للأدوار والمصالح
- مصفوفة حدود العائلة والملكية والحوكمة والإدارة
- خريطة أصحاب المصلحة في مواهب المنشأة العائلية
- سجل أهلية الأدوار وحقوق اتخاذ القرار
- سجل مخاطر حوكمة المواهب وتعارض المصالح

اليوم 2: التوظيف العائلي والجدارة

- لوحة تصميم سياسة توظيف أفراد العائلة
- معايير التأهيل والخبرة الخارجية للدخول
- سلم تقييم الاختيار والتعيين بالجدارة
- بروتوكول أداء أفراد العائلة وتقدمهم
- قائمة الإفصاح والتنحي عند تعارض المصالح

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: تطوير الجيل القادم

- ملف اهتمامات الجيل القادم وجاهزيته
- مصفوفة جاهزية أدوار المالك والحوكمة والإدارة
- خريطة الخبرات العملية والتعلم والإرشاد
- محفظة إعداد المواهب لأدوار الحوكمة العائلية
- سجل التقدم والمراجعة لمسار الجيل القادم

اليوم 4: التعاقب والاستبقاء والاستمرارية

- مصفوفة تغطية التعاقب للقيادات العائلية والمهنية
- سلم تقييم جاهزية القيادة للانتقال
- أداة تشخيص استبقاء المديرين من خارج العائلة
- خريطة الصلاحيات والثقة للقيادة المهنية
- خطة التغطية المؤقتة ونقل المعرفة

اليوم 5: ممارسة حوكمة المواهب العائلية

- تمرين: معالجة تعارض بين دور عائلي وإداري
- تمرين: تقييم قرار توظيف أحد أفراد العائلة
- تمرين: مراجعة حالة جاهزية من الجيل القادم
- تمرين: تصميم استجابة لاستمرارية القيادة المهنية
- تطبيق ختامي: ميثاق حوكمة المواهب العائلية

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لاختبار قرارات مواهب المنشأة العائلية عبر الملكية والتشغيل.

- نشاط مقترح: رسم حدود أدوار فرد من العائلة يجمع بين الملكية والعضوية في المجلس والإدارة التنفيذية.
- نشاط مقترح: تطبيق معايير الدخول والجدارة على مرشحين عائليين وغير عائليين لدور حرج.
- نشاط مقترح: بناء مسار تطوير لمرشح من الجيل القادم لم تكتمل جاهزيته.
- نشاط مقترح: دمج تغطية التعاقب مع ضمانات استبقاء فريق من المديرين المهنيين.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة حوكمة المواهب في الشركات العائلية وما الذي تفترضه؟

تناسب ملاك المنشآت والمكاتب العائلية والموارد البشرية وأعضاء المجالس والقيادات الذين يساهمون في قرارات التوظيف أو التطوير أو التعيين أو التعاقب أو الحوكمة في منشأة عائلية.

كيف تختلف حوكمة المواهب في الشركات العائلية عن دورة إدارة المواهب العامة؟

تعالج حوكمة المواهب تداخل أدوار العائلة والملكية والمجلس والإدارة، وسياسة التوظيف العائلي، وجاهزية الجيل القادم، والثقة بالمديرين المهنيين، وضمانات التعارض، بدلا من دورة مواهب مؤسسية عامة.

ماذا ينبغي أن تتضمن سياسة توظيف أفراد العائلة؟

ينبغي أن تحدد السياسة الأهلية والمؤهلات والخبرة الخارجية والتقديم والاختيار والتبعية ومبادئ التعويض وتقييم الأداء والترقية والسلوك والتعارضات والتطوير والخروج والجهة المخولة بالاستثناءات.

كيف تقيم جاهزية الجيل القادم في المنشأة العائلية؟

تقيم الجاهزية بحسب دور المالك أو الحوكمة أو الإدارة المستهدف، وبأدلة القدرات والخبرة والحكم والقيم والدافعية والعلاقات والتقدم في التطوير، لا بحسب الأقدمية العائلية وحدها.

كيف تستبقي الشركات العائلية المديرين المهنيين من خارج العائلة؟

يستند الاستبقاء إلى وضوح الصلاحيات وعدالة التقدم وموثوقية الحوكمة وظروف العمل والوصول إلى أصحاب القرار والثقة والحماية من التدخل العائلي وشفافية توقعات التعاقب وتقدير الإسهام المهني.

الخاتمة

يأخذ المشاركون ميثاق حوكمة المواهب العائلية الذي يربط حدود الأدوار والتوظيف العائلي والجدارة وتطوير الجيل القادم والقيادة المهنية والتعاقب والاستبقاء ومنتديات القرار. يحول الميثاق التوقعات غير الرسمية إلى قواعد وأدلة قابلة للمراجعة. ويساعد العائلة والمنشأة على حماية العلاقات مع اتخاذ قرارات تعيين عادلة وقائمة على القدرة والاستمرارية.