تعاقب المناصب العليا

في الشركـــات العـائليــة

يُعد تخطيط تعاقب الموظفين أحد أهم عمليات الموارد البشرية الإستراتيجية. ويهدف إلى تحديد قادة الشركة ذوو الإمكانات العالية والأداء المتفوق كما يضمن تطوير وتحسين مهاراتهم وإمكاناتهم ويُعِدّهُم لِشَغل مناصب الإدارة العليا، مما يساعد الشركات على تحقيق النجاح والإستمرارية.

يُفترض بالمؤسسة الناضجة أن تمتلك نظام تعاقب وظيفي متكامل وقوي يشمل جميع المستويات التنظيمية من الإدارة العليا وحتى الصفوف الأمامية. ويتطلب ذلك وجود إدارة موارد بشرية فعالة قادرة على تحديد الكفاءات وتطويرها والاحتفاظ بها. وتزداد أهمية تخطيط التعاقب الوظيفي في المناصب القيادية العليا لضمان استمرارية الأعمال واستقرار الأداء المؤسسي.

تخطيط التعاقب الوظيفي لرئيس مجلس الإدارة في الشركات العائلية

في سياق الشركات العائلية، لا تزال العديد من هذه الشركات تعمل على تطوير برامج واضحة للتعاقب الوظيفي، وتواجه تحديات في ترسيخ وتنفيذ بعض ممارسات الموارد البشرية الأساسية. وعند التخطيط للتعاقب الوظيفي، غالبًا ما تركز الجهود على المناصب التنفيذية مثل الرئيس التنفيذي وما دونه، مع إغفال الدور المحوري لرئيس مجلس الإدارة. وفي هذا الإطار، تقع مسؤولية ضمان وجود خليفة مؤهل ومحدد لهذا المنصب على عاتق مجلس الإدارة والجمعية العمومية. ويُعد منصب رئيس مجلس الإدارة من المناصب الاستراتيجية التي تتطلب خبرات مهنية غير تنفيذية، قادرة على تلبية متطلبات الدور بفعالية واستقلالية.

تخطيط التعاقب الوظيفي للرئيس التنفيذي

في سياق ضمان استمرارية خلافة الرئيس التنفيذي، هناك ثلاثة عناصر جوهرية يجب تحقيقها:

- توفر مجموعة من المواهب المؤهلة داخل الشركة يمكن إعدادها كخلفاء محتملين
- وجود إدارة موارد بشرية ناضجة وقادرة على قيادة برنامج التعاقب الوظيفي بكفاءة واحترافية
- تحديد المسار الوظيفي الأنسب لمنصب الرئيس التنفيذي بما يتماشى مع طبيعة وتوجه الشركة

فعلى سبيل المثال، في الشركات ذات الطابع التسويقي، يكون المسار الطبيعي للرئيس التنفيذي من خلال الوظائف التجارية، بينما في شركات أخرى قد يكون المسار الأنسب عبر الجوانب التصنيعية أو المالية. وعليه، يتم بناء مسار التعاقب الوظيفي وفق تلك الأولويات. ومع ذلك، تختار بعض الشركات ترك المسار مفتوحًا، وتُخضع عملية التعاقب لتقييم أداء أعضاء فريق الإدارة بناءً على مؤشرات الأداء الرئيسية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

تزداد أهمية تعاقب رئيس مجلس الإدارة في الشركات العائلية بسبب التعقيد الناتج عن الخلط بين دور رئيس المجلس ودور كبير العائلة، إلى جانب الاعتقاد السائد بأن رئاسة المجلس يجب أن تظل حكرًا على أفراد العائلة المالكة للشركة، وهو تصور خاطئ في جوهره، بل يُعد مجرد أسطورة لا تدعمها أفضل الممارسات في الحوكمة المؤسسية.