



تعاقب القيادات

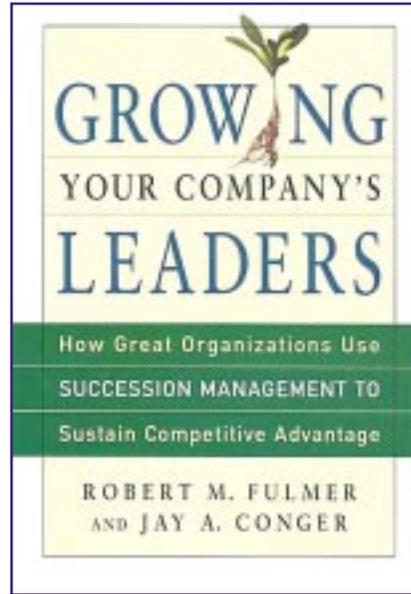
الخلافة وولاية الجيل التالي كمدخل لنجاح المؤسسات

تأليف : روبرت فولر وجاي كونجر

القيادي ستجد نفسها في مأزق حقيقي، لأنها ستخسر قياداتها السابقة واللاحقة معا. فكيف تغيرت واشتدت المنافسة على اجتذاب الموظفين ذوي المواهب والكفاءات؟ وكيف استطاعت بعض المؤسسات الاستفادة من سياساتها ومن عمليات استقطاب وتعاقب القيادات؟ وكيف حولت استراتيجياتها إلى ميزة تنافسية واستراتيجية حقيقية تضمن لها التفوق على المدى البعيد؟

نظرة جديدة

ساد اعتقاد لزمان طويل، مؤداه أن إدارة عمليات تعاقب القيادات هي مهمة إدارة الموارد البشرية وحدها، وأن الهدف منها هو تحديد الموظفين



حتى سنوات قليلة خلت، لم يحظ التفكير في استراتيجيات تعاقب القيادات باهتمام المؤسسات. حيث ساد الاعتقاد بأن لا ضرورة للتفكير في عملية تعاقب القيادة ما لم يكن الجيل السابق من القادة قد استنفد دوره تماما، ووصل سن التقاعد أو أصابه مكروه.

كانت عمليات "الإحلال" عملاً روتينياً سنوياً، ولم يكن ينظر إليها كفرصة لتنمية وتطوير المواهب الواعدة التي يجب الاحتفاظ بها. ثم تغير هذا الاتجاه، كغيره من الممارسات الإدارية. فالوظفون الموهوبون يتعرضون للإغراء

والاستقطاب من قبل المنافسين. والمؤسسات التي لا تنتبه إلى أهمية وضع سياسات واستراتيجيات ملائمة للتعاقب

عملينا العزيز:

"خلاصات" مشمولة باتفاقيات حقوق الملكية، وهي تصدر عن مؤسسة ممولة ذاتيا وهادفة للربح. تصويرك لها دون موافقتنا، محرم شرعا، ويعرضك للمساءلة القانونية. يمكنك الاتصال بأحد مكاتبنا وشراء الكميات التي تريد بأسعار خاصة، وذلك حماية لحقوقنا وحفاظا على مبادئ الإدارة الصحيحة.

القارىء الأمين:

لا نشك في ولائك لنا ومحافظتك على حقوقنا. نرجو أن تمتنع عن قراءة "خلاصات" مصورة وأن تطلب نسخة أصلية أنت تستحقها. نحن نتوقع منك أن تتصل بنا وتخبرنا بأية مخالفات تقع بين يديك أو يتنامى علمها إلى مسميك أو تراها بعينيك.