



غرفة الشرقية
ASHARQIA CHAMBER
لجنة الأوقاف

معززات تأهيل قيادات الصف الثاني لأوقاف الشركات العائلية

نتائج ورشة عمل أقامتها لجنة الأوقاف بغرفة الشرقية
بالشراكة مع المعهد الدولي للوقف الإسلامي

رؤية
VISION
2030

الفهرس

1	مقدمة
3	أسس بناء الصف الثاني
4	احصائيات مهمة
5	لماذا الحديث عن تأهيل قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية؟
6	مبررات تأهيل قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية
7	معضلات برامج قيادات الأوقاف
7	نموذج (L-4) لقيادة الشركات العائلية
8	المحاور المشتركة بين الأوقاف والشركات العائلية
9	أبرز مخرجات الورشة
12	نموذج مقترح لتعاقب القيادات
17	برنامج تأهيل قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية
27	قصص نجاح محلية ودولية لشركات عائلية وقفية
28	الشيخ سليمان بن عبدالعزيز الراجحي: (قصة محلية)
30	أوقاف مجموعة (Tata) الدولية (إرث العائلة)
32	أوقاف مؤسسة غارفيلد ويستون

مقدمة



تزايد الاهتمام بموضوع تأهيل قيادات الصف الثاني على مستوى الشركات العائلية من قبل الباحثين والعاملين وذلك بسبب تأثيره الإيجابي على القدرة التنافسية للشركات، وقد اكتسب هذا المفهوم اهتماماً متسارعاً للمنظمات والمؤسسات كونها تعمل في بيئة ديناميكية وتنافسية.

وقد هدفت هذه الورشة إلى التعرف على أساليب وبرامج تأهيل الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية وتشخيص الواقع الحالي لها والتحديات التي تواجهها والمأمول من قيادات الصف الثاني على مستوى أفراد العائلة والمجتمع.

أسس بناء الصف الثاني



احصائيات مهمة

88% هي النسبة التي تمثلها الشركات العائلية من اقتصاد القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

أ

2.5% معدل النمو السكاني في المملكة العربية السعودية

ب

224 بليون دولار أمريكي حجم الاستثمار الأجنبي المباشر في الأسهم الواردة

ج

900% نسبة ارتفاع سعر السهم في الشركة ذات القيادة القوية خلال عشر سنوات, بينما لا تتعدى هذه النسبة حدود **74%** اذا كانت الشركة ضعيفة

د

لماذا الحديث عن تأهيل قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية؟



قطاع الأوقاف قطاع استراتيجي، وتقدر حصته السوقية بمئات المليارات، ويتطلب اهتماماً بحجم قوته وتأثيره، فهو من القطاعات الاستراتيجية في المملكة العربية السعودية، وازداد ذلك بإطلاق رؤية 2030 التي أولت القطاع أهمية استراتيجية.

مبررات تأهيل قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية:



أ

البيوتات العائلية ساهمت كروافد لعجلة التنمية الوطنية وأصبحت كيانات ذات أثر ولذلك برزت الحاجة لتعاقب هذا النموذج الريادي.

ب

أحد عوامل نجاح المؤسس الأول هو شغفه بالنفع المتعدي للمجتمع، وهذه السمة جديرة أن تتوارثها الأجيال.

ج

الحاجة الماسة للتأسيس الصحيح الذي يحقق أهداف الوقف، ومن ذلك: الحوكمة والعمل المؤسسي، وأنظمة العمل.

د

حاجة القيادات العليا إلى الفكر الاستراتيجي، والقدرات القيادية، والمهارات التأثيرية.

هـ

حاجة القيادات القائمة إلى مهارات الاستخلاف الرشيد

و

حاجة المستفيد النهائي إلى الانتفاع من أموال الوقف بكفاءة عالية وفاعلية متميزة

معضلات برامج قيادات الأوقاف

- أ- الافتقار للمنهج
- ب- الاقتصار على الدورات التدريبية
- ج- الرغبة في البرامج القصيرة والسريعة
- د- الاقتصار على التنفيذيين

نموذج (4-L) لقيادة للشركات العائلية ويتكون النموذج من أربعة مراحل للتعلم

أ- **تعلم إدارة الأعمال Learning of business administration**
تعلم مهارات إدارة الأعمال بغض النظر عن ملكية الشركة. وهذا التعلم يجب أن يتم خارج الشركة العائلية.

ب- **تعلم قيم العائلة Learning of family values**
فإن تعلم المهارات العامة ليس كافياً. لأن عمل الشركة العائلية يختلف عن العمل التجاري العام. عليك أن تتعلم قيم العائلة

ج- **تعلم قيادة الأعمال التجارية Learning of business Leadership**
عالج مهام التعلم المرتبطة بالاستراتيجية والتأثير والهيكل والنظام.

د- **تعلم كيف ترحل عن العمل Learning of how to Leave work**
عليك بتطوير زمن للتقاعد، وكذلك ابتكار نظام إداري مطور، ويلتزم بالخطة.

في الشركة العائلية الرضا عن الذات وتحقيق النجاح على المستوى الشخصي تجارياً ومالياً، وفي الوقف يتحقق الرضا الشخصي من خلال المساهمة في عمل خيري عوائده أخروية ودنيوية.

أ
المحور
النفسي

المحاور المشتركة بين
الأوقاف والشركات
العائلية:

في الشركة العائلية بناء سمعة طيبة في المجتمع (الحماية المستدامة للعائلة والنماء)، وفي الوقف المساهمة في بناء المجتمع وتطويره واستدامة حمايته والنماء

ب
المحور
الاجتماعي

في الشركة العائلية ضبط وتطوير الجانب الإداري وجعله منظمة تنافسية، وفي الوقف إدارته وتطويره

ج
المحور
المهاري

أبرز مخرجات الورشة

1- توفر خصائص الشخص القيادي في أفراد العائلة:



تنشأ شخصية الفرد من خلال تفاعله مع مجموعة المجالات الذاتية، والتي تكون موجهة نحو هدف أو أهداف معينة، وتصدر عن الشخصية آثار معينة على الفرد والمحيط الذي يوجد فيه، و من أجمل الشخصيات وأعظمها تلك التي يطلق عليها الشخصية القيادية و التي يتمتع صاحبها بملكة نادرة لا يملكها إلا القلة من الشخصيات لدرجة أنه لا يزال الكثير من الشخصيات يعتقدون أن القادة يولدون ولا يصنعون، و ذلك لصعوبة اكتساب الصفات القيادية العظيمة، وقد جاءت أبرز خصائص الشخص القيادي في أفراد العائلة بحسب الترتيب التالي:

المثابرة والالتزام.

ب

التحكم الذاتي.

أ

التواصل مع الآخرين.

د

الاستقلالية.

ج

2- مؤشرات قيادات الصف الثاني



أصبح بناء وتجهيز قيادات الصف الثاني في الشركات العائلية هاجساً يورق القطاع، وبالرغم من ذلك فإن التفكير في استراتيجيات تعاقب القيادات لم يحظ باهتمام المؤسسات.

حيث ساد الاعتقاد بأن لا ضرورة للتفكير في عملية تعاقب القيادات ما لم يكن الجيل السابق من القادة قد استنفذ دوره تماماً، ولذلك كان من نتائج الورشة الاهتمام بأبرز مؤشرات قيادات الصف الثاني لدى أوقاف الشركات العائلية، وهي على النحو التالي:

د مدى توفر عوامل تنظيمية أخرى.

د

أ مدى توفر الحدود التنظيمية.

أ

هـ مدى توفر الحرية في تنفيذ الأعمال.

هـ

ب مدى توفر دعم الإدارة.

ب

و مدى توفر نظام المكافآت والتعزيز.

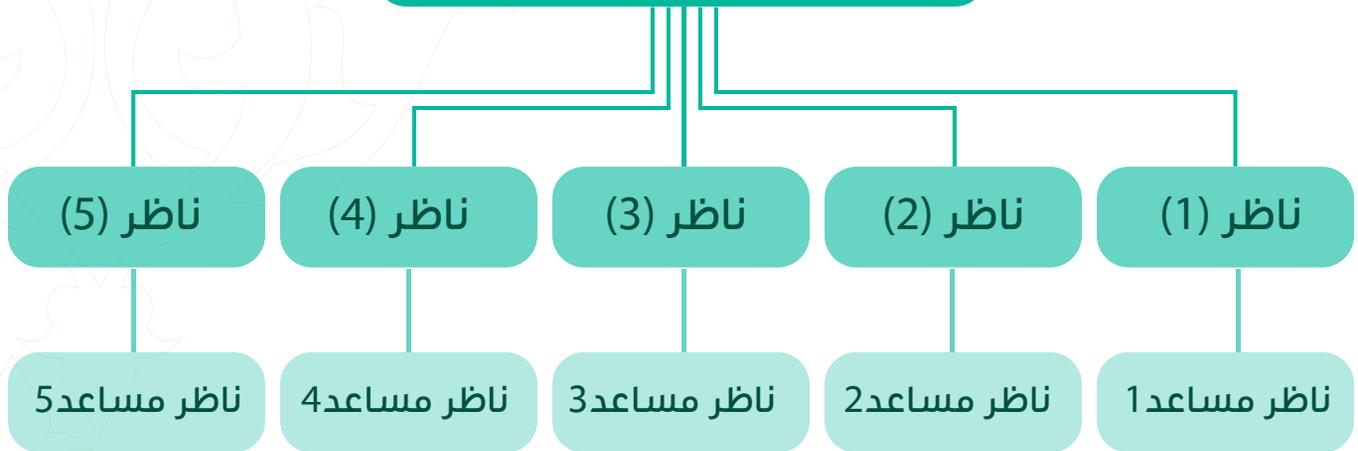
و

ج مدى توفر عامل الوقت.

ج

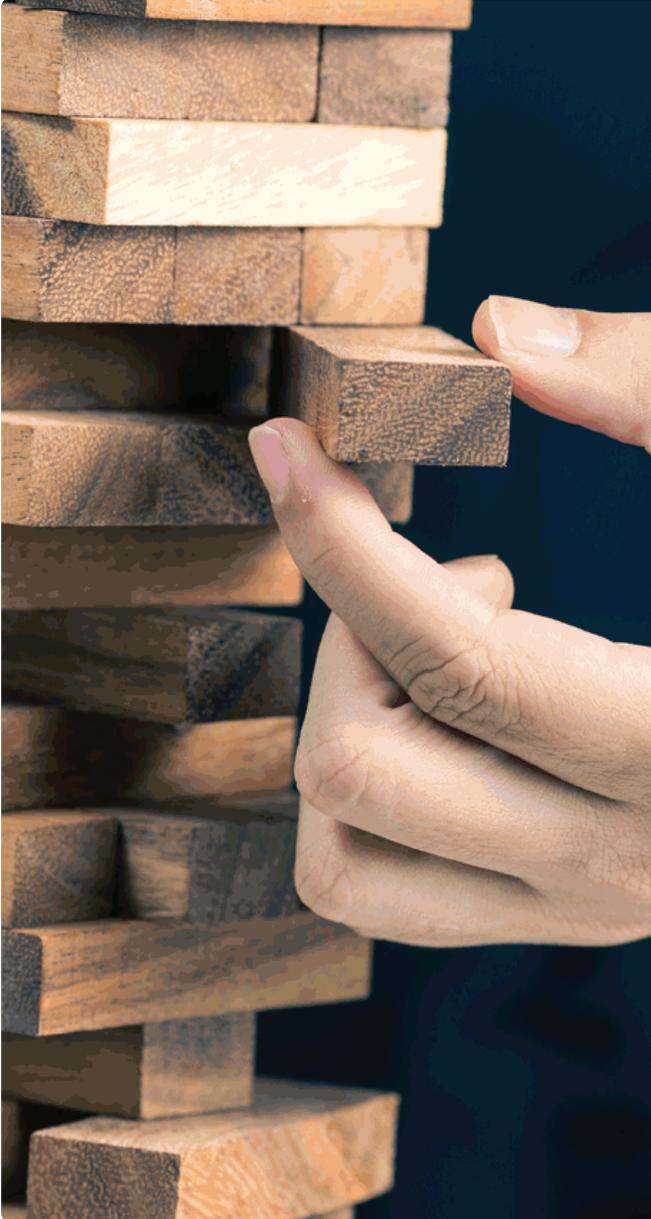
نموذج مقترح لتعاقب القيادات

تعاقب القيادات (النظّار)



3- الخصائص القيادية

الشخصية القيادية تتميز بالكثير من المهارات و القدرات التي تعينها على اتخاذ القرارات الصحيحة، و مواجهة الأزمات و المشكلات، و خلال الورشة تبين أن أكثر الشخصيات تأثيراً على الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية هي التي تتميز بالصفات القيادية التالية:



أ الطاقة العالية.

ب الثقة بالنفس.

ج التخطيط.

د الإنجاز.

ه تحمل المخاطرة.

4- التحديات التي تواجه قيادات الصف الثاني



تتميز بيئة الأعمال في وقتنا الحالي بالتغيير وعدم الثبات، الأمر الذي يضع مزيداً من الضغوط على القادة. ولمساعدة الشركات العائلية في أن تحافظ على تنافسيتها واستمرارها، يتعين على قياداتها التعامل مع التحديات التي يمرون بها بحكمة وروية وتعزيز مهارات القيادة لديهم، وخلصت الورشة إلى أن هناك تحديات داخلية وخارجية تواجه قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية منها

التحديات الداخلية.

- أ عدم وجود مصرف مالي من ريع الوقف لتبني الأفكار والمشاريع الجديدة؛ إذ يُعد ذلك عائقاً أمام تلك الأفكار الإبداعية والريادية.
- ب عدم توفر الأفكار الإيجابية.
- ج عدم توفر الوقت الكافي للتفكير في المشاكل التنظيمية على نطاق واسع.

التحديات الخارجية.

- أ تذبذب الوضع الاقتصادي في العالم والذي يحد من تطوير الأفكار الريادية.
- ب إجراءات الدوائر الرسمية (التشريعات).
- ج البيئة القانونية أو شرط الواقف.
- د محدودية فرص التطوير التقني في قطاعنا الوقفي.
- هـ البيئة الاجتماعية.

5- الاحتياج التأهيلي للقيادات



في خضم ما يعيشه عالمنا اليوم في عصر تغيرات بعضها شامل وأساسي وبعضها الآخر جزئي وثنائي، وهذا التغير ينعكس على احتياجات قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية في جميع عملياته، وإن تطوير أي مرحلة من مراحل القيادة يستدعي الاهتمام الكامل بهم وبأولويات احتياجاتهم، وقد حصرت الورشة أهم الاحتياجات اللازمة للتوجه نحو تأهيل قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية، والمتمثلة في:

أ دورات تطويرية متخصصة مناسبة.

أ

ب موارد مالية مستمرة على المدى الطويل.

ب

ج خطة لتوريث الأجيال، وتأهيلهم في مراحل متقدمة من حياتهم.

ج

برنامج تأهيل قيادات الصف الثاني في أوقاف الشركات العائلية



إن اختبار البرامج المناسبة للقيادات له العديد من الطرق، إذ تعتمد على عدة عوامل تشكل التكاملية لبرمجة سلوك توجهات ذلك القائد، فهي تقسم برامج التأهيل والتطوير بناء على افتراضات ومحددات معينة يركزون فيها على أهم الجوانب في شخصية القائد من خلال عدة مجالات تخصصهم، وقد أجابت الورشة عن مجموعة من الأسئلة التي ترد عند بناء نموذج لبرنامج تأهيل قيادات الصف الثاني لأوقاف الشركات العائلية ومنها:

أولاً: على ماذا نركّز في برامج تأهيل قيادات الصف الثاني؟



أ فهم واقع الشركات العائلية حالياً.

ب الحوكمة وقراءة اللوائح التقييدية والتنفيذية والتعامل معها.

ج القوانين التي يسير عليها الوقف.

د واقع المشاركين في البرامج القيادية من أبناء العائلة.

ه التفكير العملي في طريقة إنشاء أوقاف الشركات العائلية واستثماراتها.

و التركيز على المنتج الذي يمكن قيادات العائلة من تنفيذه.

ز ميثاق العائلة.

ثانياً: مكونات البرنامج التأهيلي:



أ إدارة التطوير الوقفي.

ب إدارة التنمية والاستثمار.

ج إدارة الموارد (المالية والبشرية).

د تأسيس الأوقاف (الشرعي والقانوني).

ه إدارة المنح.

و احترام مصالح الواقفين.

ز إدارة التعامل مع العائلة.

ح بناء القيادة.

ط بناء الموثوقية.

ي إدارة الالتزام.

ك فقه الواقع (الرهن، نقل الوقف، قبول الهبات والوصايا.....).

ل زيادة الأصول الوقفية بالطرق الحديثة.

ثالثاً: نموذج برامج تأهيل قيادات الصف الثاني للأوقاف:

لا يمكن أن يتحول البرنامج التأهيلي لبرنامج تدريبي إلا إذا توافرت العديد من المتطلبات و منها:

- أ برنامج التّميّن.
- ب جلسات التوجيه.
- ج وجود مستشار.
- د التوريث القيادي.
- ه معايشة القيادات.
- و المشاركات خارج نطاق العائلة.
- ز التدريب على رأس العمل.
- ح تطبيقات عملية.
- ط إنشاء رابطة الصف الثاني للأوقاف.
- ي الاطلاع على تجارب ناجحة.
- ك قراءات متقدمة.
- ل الزيارات الميدانية.
- م الانتداب للعمل في وقف عائلي متميز.
- ن منصة لقيادات الأوقاف.
- س رحلة تفاعلية مع أبناء العوائل المختلفة.
- ع تعريف مصطلحات.
- ف التعليم المستمر.
- ص مقياس متخصص لاختيار قيادات الصف الثاني.



رابعاً: أهم المحاور التي يحتاجها ابن العائلة للتأهيل لقيادة الصف الثاني:



أ التقييم الشخصي لابن العائلة.

ب معرفة النمط الشخصي لابن العائلة.

ج التركيز على بناء المهارات السلوكية.

د برامج لأبناء العائلة في جميع المراحل.

ه تصميم مقياس مهني لقيادات الصف الثاني.

و قيمة العطاء - الاحترام - الالتزام - النصح -
المصداقية - النزاهة - المبادرة - العمل
الجماعي - قيمة العائلة - مهارات التفكير

ز التعلم المستمر.

ح الاستدامة والتنمية.

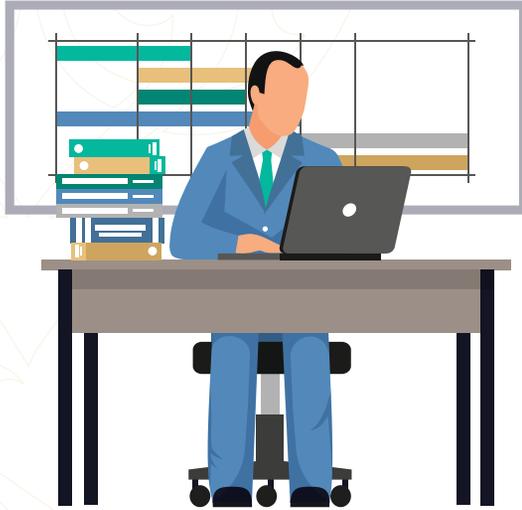
ط التعلم الذاتي.

خامساً: ما الذي يجذب أبناء العائلة للمشاركة في البرنامج التأهيلي:

س إشباع الرغبات وتحقيق الاحتياجات.

ع المقدم الممارس والملهم.

ف حب نقل الخبرة.



أ الحوافز المالية

ب البيئة المحفزة

ج تنمية وتطوير الجوانب الشخصية

د الحرص على بقاء العائلة.

ه تحمل المسؤولية.

و الشراكة في اتخاذ القرار.

ز احترام احتياجاتهم للبرنامج.

ح شعورهم وانتمائهم للوقف.

ط تحقيق رغباتهم من خلال الوقف.

ي التغطية الإعلامية.

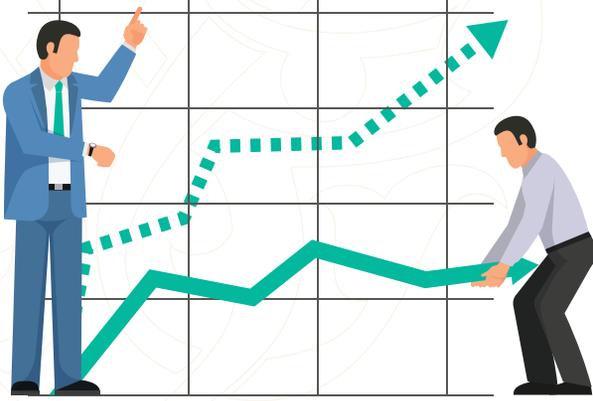
ك علاقتهم بالصف الأول.

ل الشهادات العليا.

م القدوة.

ن مسايرة الموضة.

سادساً: ما الذي يجعل الشركة العائلية تعيش فترة أطول وتستمر؟



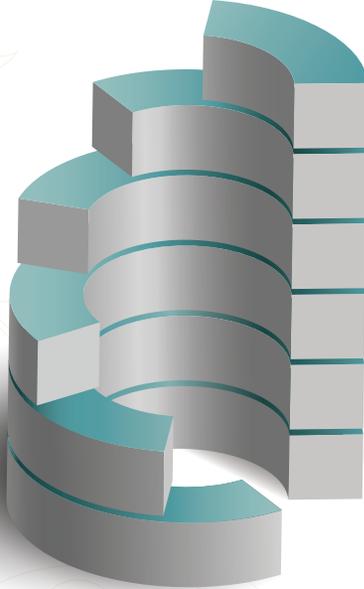
أ تحقيق الجوانب الاجتماعية لدى أبناء العائلة

ب إشراك الأحماد في المشاريع القائمة.

ج دعوة أبناء العائلة لحضور مجالس النظارة.

د استغلال بعض المواسم للعمل في داخل المؤسسة الوقفية.

ه وضوح آلية التعاقب والاحلال والاستخلاف.



سابعاً: العوائق التي تعيق الحضور لبرامج التأهيل لقيادات الصف الثاني:

أ ضعف الوعي بأهمية هذه البرامج.

ب عدم تمييز البرامج.

ج عدم تحفيز العائلة لأبنائها.

د عدم وجود ميزانيات للتأهيل لدى الأوقاف.

هـ عدم وجود نظام يشجع أبناء العائلة للمشاركة في برامج التأهيل.

و عدم وضوح مركز الأبناء في المستقبل لدى الوقف.

ز الخلافات بين مكونات الأسرة.

ط المركزية العالية بين قيادة الصف الأول.

ي الصورة النمطية السلبية للبرنامج.

ك عدم فهم الصف الأول لأهمية برامج التأهيل للصف الثاني.

ل ضعف القيادة الحالية لدى الصف الأول.

م أولويات الصرف على تأهيل القيادات للصف الثاني.

ثامناً: كيف نواجه التنافس بين أبناء العائلة:



أ إيجاد فرص وظيفية بديلة.

ب إعطاء الفرصة الكاملة لأبناء الأسرة.

ج التمكين لأبناء الأسرة.

د منح الصلاحيات.

ه التركيز على تزكية النفوس.

و تكوين فرق مساندة لقيادات الأوقاف في الصف الثاني.

ز تحمل إخفاقات الصف الثاني.

قصص نجاح محلية ودولية لشركات عائلية ووقفية

الشيخ سليمان بن عبدالعزيز الراجحي: (قصة محلية)



يحمل الوقف في الإسلام أهمية كبيرة، كونه يسهم في مساعدة المسلمين وفتح باب للتنمية في مختلف المجالات مع إعطاء الواقف باباً لا ينقطع، بإذن الله، من الأجر ولو بعد أعوام وعقود من وفاته، وبسبب نشأة الشيخ سليمان الراجحي الدينية في وسط يحرس على تعاليم الإسلام والتعامل بخلق وعطاء مع المحتاجين حُبب إليه عمل الخير منذ الصغر وكان يحمل الزكوات بنفسه ويوزعها على البيوت في شبابه، كما أنه خلال عمله تعرّف على العديد من كبار رجال الأعمال الذين يعملون من الخير الكثير ولا يحملون هم الشح وجمع المال بل يرون أن المال الذي لديهم هو هبة من الله ليعينوا بها ذوي الحاجة، فكانت هذه العوامل معينة له على مجاهدة النفس وطبيعة حب المال المتأصلة لدى البشر.

فبدأ الشيخ سليمان الراجحي بوقف بعض العقارات والأراضي، ثم بعد هذا وفقه الله إلى أن يقوم بوقف حصص من الشركات التي يملكها بنسب محددة، ثم اتخذ قراراً بوقف ثلث ثروته له، وأثناء البدء في عمل وتنظيم الإجراءات القانونية وبعد مشاورات مع العديد من أهل العلم والمشورة ورغبة منه في التقرب إلى الله قرّر الشيخ وبعد أن استشار كل عائلته أن يوقف ثلثي ثروته لله وأن يوزع الثلث الباقي على أفراد عائلته خلال حياته، وكان الشيخ سليمان قد بدأ مبكراً بالتفكير بتنظيم أعماله وتحويلها من الإدارة العائلية إلى الإدارة المؤسسية، وقد كان ذلك على عدة مراحل بدأ أولها قرابة العام ١٤١٩ هـ / ١٩٩٩م حيث



مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية
SULAIMAN BIN ABDUL AZIZ AL RAJHI CHARITABLE FOUNDATION

أطلق مشروعاً لإعادة هيكلة وتنظيم أعماله، ورافق ذلك تطبيق نظام مركزي لتقنية المعلومات، كما رافق ذلك بحث وتطوير كيان ”وقف سليمان بن عبد العزيز الراجحي“ وصفته الاعتبارية وما يملكه الوقف من حصص في مجموعة شركات سليمان بن عبد العزيز الراجحي، واستمر العمل على التحديث والتطوير التنظيمي بشكل متدرج، إلى أن استقر رأي الشيخ

سليمان على أن يكون للوقف كيان وأملاك مستقلة فأنشأ مؤسسة وقف سليمان عبد العزيز الراجحي وعين لها مجلساً للنظارة ووسع مهامه وصلاحياته لتشمل جميع أعمال الوقف بما في ذلك قطاع العمل الخيري، كما أنشأ شركة باسم ”شركة أوقاف سليمان عبد العزيز الراجحي القابضة“ وهي مملوكة بالكامل لمؤسسة الوقف لتكون الذراع الاستثماري الذي يمد القطاع الخيري بالموارد المالية اللازمة لأعماله، وقام بحصر جميع أملاكه وتقييمها وفق أعراف السوق ومن ثم تخصيص ما يقارب الثلثين لتكون ملكاً لشركة أوقاف سليمان عبد العزيز الراجحي، ولازال الشيخ، أمد الله في عمره، يعمل بجد واجتهاد لما فيه مصلحة للوقف، فهو يشرف على استثماراته الرئيسية ويوجهها عن قرب، كما أنه يتابع بشكل خاص المشاريع النوعية المتعلقة بالإنتاج الغذائي داخل وخارج المملكة العربية السعودية لأهميتها تجاه الأمن الغذائي ولمنفعاتها المتعدية لجميع من يعمل بها أو يتعامل معها.

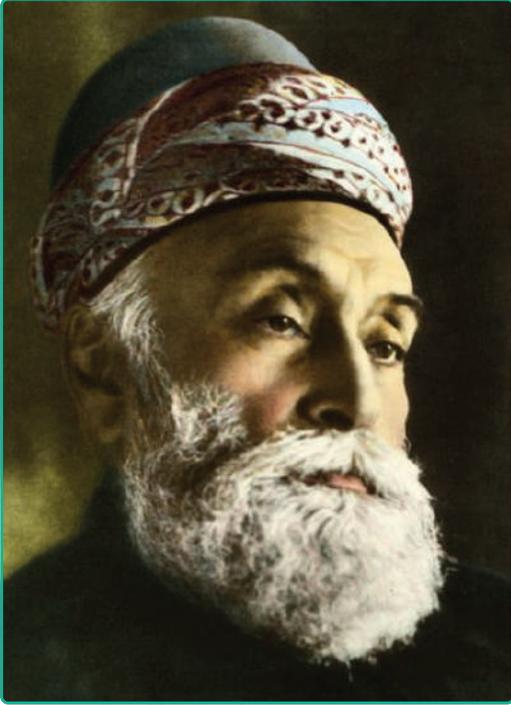


شركة سليمان بن عبدالعزيز الراجحي القابضة
SULAIMAN BIN ABDULAZIZ AL-RAJHI HOLDING CO

ومع توسع الأعمال وبعد استشارة أهل العلم والدين والرأي، قرر الشيخ إنشاء جهة خاصة لتنفيذ الأعمال الخيرية والدعوية، فانطلقت المؤسسة قبل قرابة عقدين من الزمان ومرّت بعدة مراحل، فبدأت بإنشاء لجنة للعمل الخيري تابعة للشيخ صالح بن عبد العزيز الراجحي وإخوانه عبد الله وسليمان ومحمد في بدايات عام ١٤٠٣هـ/١٩٨٣م، حيث بدأ المكتب بتقديم

الخدمات الخيرية للجهات والمؤسسات الخيرية من خلال هذه اللجنة الخيرية.

أوقاف مجموعة (Tata) الدولية (إرث العائلة)



الإبداع في مجال الأوقاف ليس له حدود، هكذا كان الأمر عند المسلمين عندما لم تكن لدى الشعوب الأخرى، التي نجحت بالمقابل في تطوير الوقف وابتكروا صورته ونقله نقلاً نوعية، في هذه الحالة الوقفية الفريدة نجد أن الممتلكات الوقفية تراكمت وازدادت عبر العقود، بفضل إرث عائلي متواصل من العمل التجاري والوقفى ولأكثر من قرن، وهو الأمر الذي أورث العائلة تماسكاً وسمعة طيبة على مستوى دولة الهند، بل على مستوى العالم.

لقد استحدثت العائلة (Tata) هيكليات إدارية تلبى احتياجاتهم الاقتصادية والإدارية والوقفية في آن واحد فكوّنوا امبراطورية (Tata) على يد مؤسسها الرجل الهندي جامستي تاتا، والذي ولد عام 1839م في فترة الاحتلال البريطاني، فتشكّلت أحلامه لتتعلق

بهدف واحد، وهو تحقيق الاستقلال الاقتصادي عن المستعمر، حيث كان يؤمن بحكمة مفادها: "أن استقلال الهند رهن بقوة اقتصادها"، فحدّد لنفسه 4 أهداف: أولها: شركة للحديد والصلب، وثانيها: معهد تعليمي عالمي، وثالثها: فندق، ورابعها: محطة لتوليد الطاقة، ليكون لقبه فيما بعد "أبا الصناعات الهندية".

قبل وفاة جامستي، أوصى بجزء من ثروته لصالح استكمال الطلبة دراساتهم العليا في أفضل جامعات العالم، ولهذه اللحظة مازالت هذه الوقفية تقدم 120 منحة تعليمية سنوياً، كما أن جامستي ترك لأبنائه عدة وصايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية نحو



الموظفين والعمل الخيري وقد أوصاهم كذلك ووصف لهم كيفية تحقيق أحلامه خاصة مدينة صناعة الصلب، لكن وفق أسس اجتماعية ومعمارية.

وهكذا شيئاً فشيئاً ارتبطت العائلة بالعمل الوقفي، فأصبح العمل الخيري ينتظم مع شؤونها التجارية ولا يغادرها لحظة واحدة، فبعد وفاة المؤسس تولى ابنه الأكبر "دورابجي" شؤون العائلة، وليحقق لوالده جميع أحلامه المتبقية، فكانت مدينة صناعة الصلب، ومحطة

الكهرباء التي تغذي مدينة بومباي، في الوقت ذاته الذي أنشأ فيه وقفية أطلق عليها اسمه (Trust Dorabji Sir) حيث تهتم الوقفية بعدة مجالات كالصحة والتعليم، وتقدم المنح لأكثر من 600 مؤسسة غير ربحية، ولاحقاً ضمت بعض وقفيات العائلة الصغيرة ذات الأغراض الخاصة لتكون تحت إشراف هذه الوقفية، وتحت مجلس أمنائها والتي في عضويته بعض أفراد العائلة.

تعتبر اليوم مجموعة شركات (Tata) من كبريات الشركات في الهند، والتي تعمل في عدة قطاعات، مثل الكيماويات والطاقة والاتصالات وصناعة الصلب والسيارات، كما أن المجموعة تملك ما يقارب 114 شركة في أكثر من 80 دولة، ومن أشهر العلامات التجارية التي تملكها المجموعة فهي مصانع سيارات جاكور ولاند روفر، ومصانع سيارات دايو، وعدد من الفنادق المشهورة كفندق تاج محل، كذلك شركات طيران مثل (India Asia Air) وتصنف شركات (Tata) ضمن عدة مجموعات منها "تاتا ستيل"، "تاتاموتورز"، "تاتا للتكنولوجيا"، و"تاتا للشاي"، وهكذا

أوقاف مؤسسة غارفيلد ويستون



تأسست مؤسسة غارفيلد ويستون في عام 1958 من قبل ويلارد غارفيلد ويستون، وهو رجل أعمال انتقل إلى المملكة المتحدة مع عائلته في عام 1932. كان مؤسس شركة Associated British Foods وتم منح المؤسسة تبرعاً بأسهم الشركة المملوكة للعائلة، كما أن مؤسسة غارفيلد ويستون تقدم المنح لدعم الجمعيات الخيرية في جميع أنحاء المملكة المتحدة منذ أكثر من 50 عاماً. هدفها هو دعم المنظمات التي لديها حلول فعالة لمساعدة من هم في أمس الحاجة إليها.

جميع الأمناء هم من نسل المؤسس ويظلون ملتزمين بمواصلة الروح الخيرية للأسرة، غارفيلد ويستون. خلف أحد أبنائه، غارفيلد هوارد ويستون

(غارفي)، كرئيس لكل من Associated British Foods ومؤسسة Garfield Weston، الذي نجح في النصف الثاني من القرن العشرين في تطوير الشركة لتصبح منظمة دولية كبرى، وفي نفس الوقت أصبح أحد أكثر فاعلي الخير احتراماً في المملكة المتحدة، خلال فترة غارفي كرئيس (أكثر من 25 عاماً)، نمت التبرعات السنوية للمؤسسة من أقل من مليون جنيه إسترليني إلى أكثر من 30 مليوناً، وكان له تأثير إيجابي على العديد من المشاريع الكبيرة والصغيرة في جميع أنحاء المملكة المتحدة.

تدعم المؤسسة مجموعة واسعة من المنظمات والأنشطة التي تشترك في الالتزام بإحداث تأثير إيجابي في حياة المجتمعات التي يعملون فيها، والتي هي مدفوعة بالرغبة في تحقيق التميز.



المنح في جميع أنحاء المملكة المتحدة للمنظمات في الفئات التالية:

- تعليم الفنون
- صحة الشباب
- بيئة المجتمع
- الدين

في ظل التحديات الاقتصادية الراهنة، واصلت المؤسسة تبرعاتها (بإعطاء أكثر من 58 £ مليون في العام الماضي) والأمناء حريصون أن يروا الاستفادة من دعم المؤسسة لتقديم خدمات مباشرة للمستفيدين، وخاصة في الرفاهية والشباب والمجالات المجتمعية، وأيضا في مناطق الحرمان الاقتصادي.

يشارك الأمناء بنشاط وبشكل كبير في عمل المؤسسة ويعطون قدرا كبيرا من أوقاتهم لمراجعة التطبيقات، وزيارة الجمعيات الخيرية والاجتماع بالناس في جميع أنحاء القطاع الثالث. كما أن لديها مصالح خيرية إضافية وأدوارا غير تنفيذية مستقلة عن العمل من خلال المؤسسة، والمؤسسة سنويا تنفق كل الدخل الذي تحصل عليه، كما استمر المنح في النمو منذ تأسيس المؤسسة منذ أكثر من 50 عاما حتى الآن، ومنحت المؤسسة أكثر من 785,000,000 £ وقد تم إنشاء جوائز ويستون الخيرية للاحتفال ودعم الجمعيات الخيرية الكبيرة العاملة في مجالات الشباب والرعاية الاجتماعية والمجتمعية. وأطلقت الجوائز في البداية في شمال شرق إنجلترا ولكن تم تمديد الفكرة ليشمل شمال إنجلترا، ثم إلى أبعد من ذلك لتشمل وسط البلاد.

أهداف لجنة الأوقاف في غرفة الشرقية:

- تشجيع ونشر الوعي لدى قطاع الأعمال بأهمية تأسيس الأوقاف.
- التنسيق مع الجهات الرسمية لتطوير الأنظمة واللوائح التي تنظم مجالات الأوقاف.

دوافع الغرفة لتأسيس لجنة الأوقاف:

- المساهمة في المسؤولية المجتمعية.
- خدمة رجال وسيدات الأعمال.
- حث رجال وسيدات الأعمال على الوقف.
- إبراز الجانب الاقتصادي للوقف في التنمية المحلية.

أعضاء لجنة الأوقاف بغرفة الشرقية:

تشرفت لجنة الأوقاف برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن نايف بن عبدالعزيز، أمير المنطقة الشرقية رئيساً فخرياً للجنة، ويقوم سموه مشكوراً في كل دورة باعتماد خطة اللجنة، وتضم اللجنة في عضويتها نخبة من رجال الأعمال والأكاديميين وأصحاب الخبرات المتخصصين في مجال الأوقاف.

كما يحرص سمو أمير المنطقة الشرقية على رعاية ملتقى الأوقاف بغرفة الشرقية ويوجه دائماً أن يتميز الملتقى من خلال التركيز على عرض الممارسات و التجارب الإقليمية والعالمية الناجحة وتوجيه الأفكار نحو الأدوار التنموية للأوقاف ولفت انتباه الممارسين لذلك ودعم هذا التوجه بنماذج معاصرة وتجارب مميزة في إسهام الوقف في التنمية.

الوقف:

من أهم ميادين البر و أغزر روافد الخير وأفسحها مجالا وأعظمها وأبقاها أجرا وأكثرها تأثيرا.

دوافع الغرفة لتأسيس لجنة الأوقاف:

- المساهمة في المسؤولية المجتمعية.
- خدمة رجال وسيدات الأعمال.
- حث رجال وسيدات الأعمال على الوقف.
- إبراز الجانب الاقتصادي للوقف في التنمية المحلية.

أهداف لجنة الأوقاف في غرفة الشرقية:

- تشجيع ونشر الوعي لدى قطاع الأعمال بأهمية تأسيس الأوقاف.
- التنسيق مع الجهات الرسمية لتطوير الأنظمة واللوائح التي تنظم مجالات الأوقاف.

أعضاء لجنة الأوقاف بغرفة الشرقية:

- تشرفت لجنة الأوقاف برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن نايف بن عبدالعزيز، أمير المنطقة الشرقية رئيساً فخرياً للجنة و صاحب السمو الملكي الأمير أحمد بن فهد بن سلمان بن عبدالعزيز نائب أمير المنطقة الشرقية نائباً للرئيس الفخري للجنة.
- يقوم سموه مشكوراً في كل دورة باعتماد خطة اللجنة.
- تضم اللجنة في عضويتها نخبة من رجال الأعمال والأكاديميين وأصحاب الخبرات المتخصصين في مجال الأوقاف.

أهداف مركز المسؤولية الاجتماعية :



مركز المسؤولية الاجتماعية
Social Responsibility Center

- ترسيخ مبدأ المسؤولية الاجتماعية لدى منشآت قطاع الأعمال وقيادتها والعمل معها لدعم الفعاليات الاجتماعية والعمل على تميمتها.
- توطيد العلاقة بالمجتمع والمشاركة في عدد من الهيئات والجمعيات واللجان الخدمية والخيرية و دعم برامج ونشاطات هذه الجمعيات.
- الأخذ بمبدأ التعاون والتنسيق والتشاور مع المنشآت والمنظمات الأخرى للقيام بمشاريع مشتركة ذات أهداف متسعة للمجتمع .
- تتمية المجتمع وتلبية احتياجاته من خلال تأصيل فكر وثقافة خدمة المجتمع لدى الأفراد.
- تأهيل الكوادر للعمل في مجال المسؤولية الاجتماعية لتساهم في نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

للتواصل مع مركز المسؤولية الاجتماعية:

هاتف / ١٣٠٨٥٩٨١٩١ - ١٣٠٨٥٩٥١٦٥ فاكس / ١٣٠٨٥٧٤١٧٧

بريد إلكتروني / csr@chamber.org.sa





المعهد الدولي للوقف الإسلامي
International Institute of Islamic Waqf
- iiw -



غرفة الشرقية
ASHARQIA CHAMBER
لجنة الأوقاف



مركز المسؤولية الاجتماعية
Social Responsibility Center