

رأس المال البشري في العمل



المؤلف: معهد ماكينزي العالمي

الناشر: معهد ماكينزي العالمي

تاريخ النشر: ٢٠٢٢

عدد الصفحات: ١٠٢ صفحة

ويشتمل هذا الكتاب المرتبط أساسا برأس المال البشري في العمل على أربعة فصول أساسية هي:

الفصل الأول: تطوير رأس المال البشري

الفصل الثاني: كيف تؤثر الخبرة على بناء وتطوير

رأس المال البشري

الفصل الثالث: الحركة المهمة

الفصل الرابع الأخير: تشكيل الخبرة: الفرص

للموظفين والعمال.

المورد الأكثر أهمية في أي اقتصاد، أو منظمة هو رأس المال البشري الذي يتضمن المعرفة الجماعية والخواص والمهارات والخبرة وصحة قوي العمل. وبينما تبدأ تنمية رأس المال البشري من الطفولة المبكرة ويستمر خلال التعليم الرسمي المتاح، إلى جانب البحوث التي تركز على المرحلة الثانية التي تتخلل حياة العمل كلها.

كما أن رأس المال البشري يعتبر أكثر من تجريد الاقتصاد الكلي، حيث أن لكل شخص مجموعة فريدة من القدرات الحية التي يتنفس بها وتنتمي للفرد الذي يقرر ما إن كان سيتم تشغيلها من خلال درجة الاختيار التي صارت ليست بلا حدود بالطبع. ويعتبر أن الناس هم منتجات الجغرافيا، العائلة، والتعليم. كما تعتبر نقاط إنطلاقهم مهمة أيضا في صقل تنميتهم.

كما أن وجود خيارات وظيفية يعتمد على القدرات والخواص الفردية، وشبكاتهم وإلتزاماتهم العائلية، وصحة سوق عمل، وعوامل مجتمعية. وبينما يمكن التعرف على كل هذه القيود والتحركات المهنية، حيث أن كل ذلك يعتبر أيضا آلية مهمة في تطوير رأس المال البشري من أجل التوسع في المهارات وزيادة الأرباح. ولا يمكن للأفراد اتخاذ خطوات جريئة ما لم يري صاحب العمل أن إمكاناتهم ملائمة ويغتنم فرص توظيفهم والطريقة الأكثر فعالية للفرد لتعظيم تأثير خبرته عند انضمامه إلى منظمة تمنح الأولوية لتنميتها وتعززها باستمرار.

وبذلك يستعرض هذا الكتاب المحاور الأساسية التالية:
(١) خبرة العمل تضاف لرأس المال البشري: حيث يعتبر التعليم الرسمي دافعا ومحركا مهما من أرباح الفرد مدي الحياة، الممكن استخدامه كبديل لقياس رأس المال البشري. ويستمر التعلم طوال حياة العمل. لذلك تم تعريف واستعراض المهارات الجديدة التي يكتسبها الأفراد في الانتشار مع كل خطوة دور من مهام العمل. وتم تحديد أن خبرة العمل هي من ٤٠ إلى ٤٣ في المائة من متوسط الدخل مدي الحياة في الاقتصاديات المتقدمة للولايات المتحدة، ألمانيا، المملكة المتحدة وتم مقارنة ذلك بالهند أيضا.

(٢) خبرة العمل هي المحرك الأكبر للناس الذين بدأوا في مهنتهم دون حواجز: والناس الذين يبدأون في المهنة بدون حواجز مهنية أعلى واعتمادات تجاه ذلك (مثل المحامون وأطباء الأسنان) يكتسبون أكثر من العمال الآخرين علي مدي حياتهم. وبالنسبة لمعظمهم تساهم مهارات المبتدئين بنصيب أكبر من هذه المكاسب. وقد تم بيان أن خبرة العمل تمثل حصة أكبر من الأرباح مدي الحياة في مهن بمتطلبات تعليم أقل لكل من الولايات المتحدة والهند.

(٣) في حين أن التحصيل التعليمي الأكبر يرتبط بشكل عام إلي أرباح أعلى مدي الحياة: إلا أن بعض الناس يتحدون الصعاب، وبذلك الشخص الذي التحق بمدارس ومعاهد ذات جودة رديئة ويفتقر لأي تدريب أو تعليم ملائم وجيد يعد المرحلة الثانوية يبدأ من الخلف في سوق العمل. ويعتمد كثير من الموظفين العمل علي درجة جامعية بالإضافة إلي إشارة راسخة لإمكانية توظيف المرشحين.

(٤) تحركات ادوار الوظائف تجلب مهارات جديدة كما يمكنها إطلاق أرباحا أعلى، وفي معظم الحالات ينتقل الناس إلي منظمات جديدة: حيث تعتبر الحركة سمة متأصلة في أسواق العمل. وعبر مجموعة البيانات بأكملها، يتبدل الشخص العادي الأدوار كل سنتين إلي أربع سنوات بمساحة مهارة متوسطة من ٢٥ إلي ٤٥ في المائة اعتمادا علي الدولة المعينة المتواجد فيها. وهذا يعتبر مهما لأن تحركات الأدوار تمكن الأفراد لبناء وإظهار مهاراتهم.

(٥) يعزز الباحثون عن الخبرة والأوائل من أرباحهم خلال التحركات المهنية الفعالة: وقد تم توضيح أنه في كل دولة تم دراستها لهذا العمل تتحرك الخبرة والدور من أجل تمكين المشاركة بنسب كبيرة من العمال للانتقال نحو شرائح ذات دخل أعلى.

(٦) يمكن لأصحاب العمل جذب المواهب والاحتفاظ بها للتعرف علي الإمكانيات واحتضان التنقل وتقوية التعلم: ليست كل الشركات جيدة بنفس القدر في تطوير وتنمية الأفراد. كما لا يعتبر الحجم هو الفارق، حيث تم إيجاد أن الشركات الصغيرة يمكن أن تكون بارعة كنظرائها الأكبر في المجال. لكن الشركات مع صحة تنظيمية أقوى هي التي تقدم فرصا كثيرة من أجل التقدم الداخلي الذي ينظر إليه ليكون بارزا. وعلي ذلك، ينضم الأشخاص إلي هذه الشركات لبناء المعرفة والشبكات، وفهم أن تجربتهم ستوفر إشارة ذات قيمة لأصحاب العمل الآخرين لبقية حياتهم المهنية. وعلي ذلك، تساعد الخبرة المهنية المبكرة في هذه الشركات لأن يصبح الموظفون أكثر قدرة علي الحركة للقيام بمهامهم.

(٧) يجب علي العمال اختيار تحركاتهم وأصحاب عملهم بعناية فائقة: حيث أن خبرة العمل تنشيء قيمة للفرد، فكيف يمكن لشخص ما تعظيم هذا التأثير؟ والمتابعة للاختلافات في المهنة والوقت الذي يقضيه الشخص في وقت مبكر من حياته المهنية مع صحة منظمة فعالة، وزيادة التركيز علي التدريب والتنقل الداخلي ترتبط بحوالي ٥٠ في المائة للتباين في كيفية إضافة الخبرة إلي الأرباح. أما باقي الاختلاف يرتبط بجرأة وتكرار الحركات التي يعملها الشخص.