

CAPITALE UMANO ed ESPERIENZA

McKinsey sostiene che il capitale umano rappresenti due terzi della ricchezza di un individuo medio e che l'esperienza lavorativa contribuisca a quasi la metà di tale valore. Ecco i punti essenziali:

Capitale umano. È la conoscenza collettiva, sono gli attributi, le abilità, l'esperienza e la salute della forza lavoro. Il suo sviluppo inizia dalla prima infanzia e continua attraverso l'istruzione. Ogni persona possiede un insieme di capacità uniche e decide dove porle al lavoro. Le persone sono il prodotto della geografia, della famiglia e dell'istruzione

Carriera. Le relative mosse sono un meccanismo importante per estendere le competenze. Ottenere una nuova posizione in azienda estende le proprie capacità e il loro utilizzo. Tuttavia, le persone non possono mosse che rappresentino un vero salto se i capi non percepiscono il loro potenziale e possano assumerli

Esperienza. L'esperienza lavorativa aggiunge valore al capitale umano. Gli esperti giudicano che contribuisca dal 40 al 60 per cento del capitale umano di un lavoratore che inizi a svolgere occupazioni senza significative barriere di credenziali

Educazione. Lo svantaggio educativo non dovrebbe bloccare i guadagni della vita, almeno non per tutti

Ruoli. Il loro sviluppo comporta nuove competenze e può sbloccare guadagni più elevati. Nella maggior parte dei casi le persone si muovono verso nuovi imprenditori

Capi. Comprendere il potenziale delle persone, insieme alle loro attuali competenze e abilità. Accettare la mobilità. Rinforzare la formazione già nei primi anni di carriera

Commenti

Le indagini rivelano la **flessibilità e il compenso totale** quali principali elementi di spinta verso i trasferimenti tra le varie aziende. Questo tende a sottolineare la tendenza verso comportamenti pratici importanti ma lontani da quelli relativi alla parte emotiva, da tempo raccomandati da una grande parte della letteratura gestionale. L'esperienza mostra che sia al momento dell'entrata in azienda che durante i successivi sviluppi di carriera le componenti emotive possono sensibilmente influenzare il turnover aziendale.