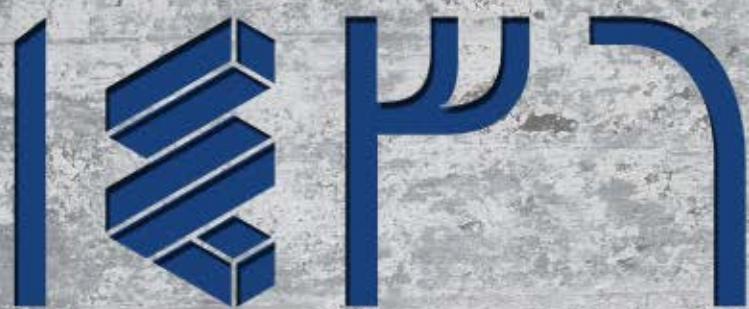


نشرة تواصل

نوفمبر ٢٠١٤ م

النشرة الإخبارية الصادرة عن شركة مصدر لمواد البناء



ص ١

رأس المال البشري ... اجتماعياً وإقتصادياً

الموظف بين الولاء والثقة والتعاون

٢

أخبار الشركة

٣

رأس المال البشري ... اجتماعياً وإقتصادياً



والمعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات، وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدأت في الظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة، وأن الاهتمام بالعنصر البشري يؤدي مع الأصول الرأسمالية بالمنظمة إلى زيادة قيمة الناتج النهائي، وأصبح واضح أنه كما أن رأس المال يزداد عن طريق الاستثمار فإن الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار الإنساني، ورأس المال البشري هو مفهوم اقتصادي يهدف إلى تفسير النتائج الاقتصادية لترابط المعرفة والكفاءات من طرف فرد أو منظمة، ورغم الاهتمام البالغ بتأثير العنصر البشري على إنجاز النتائج إلا أنه لم يقابله اهتمام ماثل بكيفية قياس هذا التأثير وذلك لصعوبة قابلية ذلك العنصر للتنبئية والتخطي والتقييم وال kutub وبياناته، وبما في ذلك القدرة على تطبيق المعرفة والتجدد والابتكار، وذلك بباقي العناصر لذلك كان يتم تقييم قوة العمل بكلمة الإنتاج دون الاهتمام بكيفية الأداء أو مدى إشباع العمل لاحتياجات الأفراد كبشر، وقد ظهرت مؤخراً الكثير من الدراسات والأبحاث الجادة حول كيفية قياس القيمة المضافة لرأس المال البشري، وبناء عليه تم التوصل إلى مجموعة من القياسات الكمية التي بدأ تطبيقها منذ السبعينيات وزاد من أهمية تلك القياسات النقص الواضح في المهارات والمواهب في سوق العمل على مستوى العالم ما دفع الكثير من المنظمات إلى عدم الاهتمام فقط بتحليل البيانات الخاصة بالتكلفة، ولكن إلى بذل الجهد لتطوير العنصر البشري لتعويض الانخفاض في أعداد العمالة الماهرة على كل المستويات، وللحفاظ على ميزة تنافسية في أسواق القرن الواحد والعشرين، ولإيجاد أساليب لزيادة فعالية رأس المال البشري من خلال توافر بيانات صحيحة يعتمد عليها في كيفية الاستثمار في طاقات البشر الإنتاجية، واعتبر أن هذا هو الممر الوحيد والعملي لحل مشكلة نقص الكفاءات والمهارات البشرية وزيادة القيمة الاقتصادية المضافة للمنظمات.

زيني حسن المتوكل
مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية

يقال : إذا كنت تخطط لسنة فاغرس بذرة ، وإذا كنت تخطط عشر سنوات فازرع شجرة ، وإذا كنت تخطط ل سنة عام فعلم إنساناً ، لأنك عندما تزرع بذرة واحدة فإنك تحصد محصولاً واحداً ، وعندما تعلم الناس تحصد منه محصول . يشير مفهوم رأس المال إلى موجودات وقدرات ستنتج مردوداً أو دخلاً في المستقبل ، والعنصر البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي في عملية إنتاج الناتج . إن مستقبل البشرية لا يعتمد على المدى المكاني أو الزماني ، ولا على الطاقة ، ولا على الأرضي الممكن زراعتها وإنما على تنظيم هذا المستقبل الكامن في الذكاء الإنساني وتقدير المعرفة . يقول أحد المفكرين : إن أفضل استثمار هو الاستثمار في المادة الرمادية في الدماغ البشري . وأن الهوة بين الدول النامية والمتقدمة هي بسبب تنظيم العقل البشري وتوظيفه التوظيف المثمر . كما أن المعركة الاقتصادية القادمة بين الدول المتقدمة ستعتمد على التكنولوجيا والمعونة . أي ستعتمد على القوة العقلية محل الميزات النسبية الناجحة عن المصادر الطبيعية والغنى الموروث . و حتى الدول الغنية ستحافظ على غناها بسبب التعليم . لقد تطور مفهوم رأس المال البشري عبر الزمن ، و مر بمراحل عديدة حتى تطور واستقل في أوائل السنتين من القرن العشرين كفرع جديد يدمج بين التربية والتعليم . وقد وجهت انتقادات كثيرة إلى مفهوم رأس المال البشري لأنه يحاول الخط من شأن التربية . فهي ظاهرة إنسانية رفيعة فوق الحساب والتقدير المادي . وقياسها اقتصادياً هو إنكار لطبيعتها . بل أن هذه الانتقادات جعلتهم يعترضون على تسميتها بعلم معتبرين أنها محاولات من قبل علم الاقتصاد لتطبيق أدواته على التربية والتعليم . إن التربية والتعليم كلاهما عملية ثقافية بمفهومها الشامل . و هو مفهوم لا يتعارض مع القيم الاقتصادية . فالثقافة أيضاً لا تخرج عن كونها طرائق الناس في الحياة الاجتماعية ومن ضمنها طرائق الناس في كسب معيشتهم . وهو جانب اقتصادي وثقافي في آن معاً . ولذلك أصبح من الضروري الاهتمام برأس المال البشري وصيانته عن طريق التدريب والصحة والعنابة به من أجل تنمية الأفراد والمجتمع ودفع البلاد نحو التقدم والازدهار . كان الاعتقاد السائد إلى وقت قريب أن الثروات تكون من الأصول الملموسة مثل الأراضي والمباني أو المعدات فقط ولم يفكر أحد في مدى تأثير العنصر البشري على تكوين تلك الثروات . ولكن بدخول عصر التكنولوجيا

تواصل

للمشاركة بآرائكم واقتراحاتكم والمواضيع ذات الصلة يرجو مراسلتنا على البريد الإلكتروني tawasul@mbm.com.sa

إن ما يرد في النشرة من مقالات - منقول - لا يعبر بالضرورة عن رأي "شركة مصدر لم مواد البناء".

توزيع النشرة على منسوبي الشركة لتعزيز عرى التواصل فيما بينهم.

الإشراف اللغوي



محمد عمر
منسقة التأمين

الإشراف الفني



عبدالله العثمان
منشئ تطوير الأعمال

الإشراف العام



أ/ زيني المتوكل
مدير الشؤون الإدارية
والموارد البشرية

الموظف بين الولاء والثقة ... والتعاون

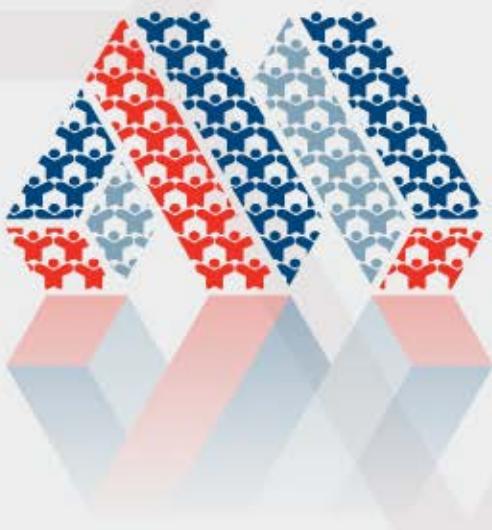


خلود بائزيرد
المهيدب للمقاولات

مبدأ العدل والمساواة بين الموظفين بعيداً عن أي اعتبارات شخصية قد تؤثر على جودة التعامل مع ضرورة مراعاة مبدأ الفروق الفردية. منح الثقة للموظفين وتشجيعهم على احترام رغبات كل منهم حتى يسود الود والتعاون فيما بينهم من أجل تحقيق مصلحة العمل.

استخدام قانون الجذب الإيجابي فالتركيز على الإيجابيات يؤدي إلى تشجيع الموظفين للعمل بحماس وإنتاجية. والعكس صحيح. فبمقدار نوعية العلاقات الإنسانية في العمل تتعكس على إنتاجية الموظف (إن خيراً فخير.. وإن شرّاً فشر).

من قراءاتي النفسية والموضوعية .. أن الإخفاق قد يحدث عندما يظن البعض أن العلاقات الإنسانية تعطي الموظفين الفرصة للتدخل في سير العمل ما يضعف سلطة المدير أو القائد. بينما الهدف الحقيقي هو تحقيق التكامل بين الموظفين والإدارة لتحقيق هدف المنظمة. أيضاً، قد يظن الآخرين أن العلاقات الإنسانية هي دعوة لغض الطرف عن أخطاء وتقدير الموظفين من باب المحافظة على مصدر الرزق .. وهنا قد يأتي شخص ويقول لك "يا شيخ قطع الأعنق ولا قطع الإرباق .. تكفى مشيتها"؟؟؟! نقول هنا وبكل حزم أن العلاقات الإنسانية تهدف لرفع الكفاءة الإنتاجية (إن خير من استأجرت القوى الأمين) مبدأ مهم عن عملية التقييم والعلاقات الإنسانية تساعده بشكل كبير ومؤثر في رفع الكفاءة الإنتاجية. من الآراء المختلفة أيضاً .. قد يرى البعض أن العلاقات الإنسانية هو التركيز على الأنشطة الترفيهية والجاملات الشكلية أثناء العمل الرسمي وخارجه. العلاقات الإنسانية التي ندعو لها (الثقة، التعاون والولاء) يقصد بها إعادة صياغة إجراءات تنفيذ العمل على نحو يحول طبيعة العمل الروتيني إلى نمط جديد أكثر جودة وأكثر فعالية ومتنة .. وأكثر إنسانية .. وأخيراً، اقتبس مقوله الدكتور إبراهيم الفقي رحمة الله "عش كل لحظة وكأنها آخر لحظة في حياتك عش بحبك لله عز وجل. عش بالطبع بأخلاق الرسول عليه الصلاة والسلام. عش بالأمل. عش بالكافح. عش بالصبر. عش بالحب. وقدر قيمة الحياة"



بداية فكرت كثيراً عما أكتب في نشرة تواصل الحبيبة .. فقررت أن أكتب شي من القلب للقلب .. بعيداً عن التنظير العلمي ولكنه قريراً من الواقع العملي لأني منظمة نعمل بها .. ثلاثة ناجحة إذا أحسنا استخدامها ولكن في نفس الوقت فاشلة إذا أسيء استخدامها .. فعندما يجتمع الثقة والتعاون يتولد الولاء .. ولكن ولاء مؤسسي وليس ولاء شخصي يتبع أشخاص بعيونهم .. وهذا طموح أي منظمة أن يكون ولاء موظفتها للكيانة التنظيمية للمنظمة وليس لأشخاص يمثلون مناصب إدارية أو قيادية .. لو أمعنا النظر في هذه الثلاثية السحرية بجد أننا نتحدث عن علاقات إنسانية والتي تمثل جوهر الاتصال الإنساني بين أعضاء المنظمة خدمة لأهداف المنظمة .. هذه العلاقات (مهارات الاتصال) ليست سهلة على الإطلاق كما يظنها البعض أنها مجرد فن التحاور أو ذكاء إجتماعي .. بل على العكس تماماً .. على القائد أو المدير الناجح أن يتقن فن (يعنى أنه ليس علم) فن التعامل مع الموظفين بإختلاف قدراتهم وثقافاتهم وظروفهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية .. ولتطبيق ذلك لا بد من أي مسؤول أن يلم ثقافته الشخصية بأساسيات علم النفس البشري والمهارات الاجتماعية وكيفية التعامل مع المواقف المختلفة للموظفين .. والعلاقات الإنسانية في العمل ليست فقط تبادل الكلمات الطيبة والجميلات الإيجابية وإنما هي أيضاً التفهم الدقيق لاحتياجات الموظفين ودوافعهم وإمكانياتهم وتقدير ما يقومون به من عمل .. ومن هنا .. نعم من هنا تبني الثقة. وكل هذه الأساليب ستدفع الموظفين وحفزهم للعمل كفريق عمل واحد متتكامل لأداء العمل وانقائه في مناخ مفعم بالإخاء والتفاهم والتعاون .. حتى خت وجود ظروف قاهرة .. وبالتعاون بين القائد أو المدير مع موظفه سيذلل العقبات وسنكتشف أثر إيجابية هذه العلاقات في إخضاع الصعاب لأهداف المنظمة مع مراعاة التوازن بين تحقيق الأهداف المنظمة والرضا النفسي للموظفين .. المفهوم الذي نتحدث عنه هنا يختلف عن مفهوم العلاقات الشخصية التي ترتبط بالصداقة أو صلة القرابة وما يترتب عليها من محسوبية ومحاباة على حساب مصلحة العمل. الثلاثية التي نتحدث عنها تقترب بال موضوعية في احترام مشاعر الموظف وفهم ظروفه المختلفة وغرس الثقة به كعضو فعال وهام في فريق العمل. التعاون الذي يبدأ من قمة الهرم الوظيفي إلى أسفله يحقق التكامل بين أعضاء الفريق لتحقيق جودة الإنتاج وكفاءة الأداء (أو ما يطلق عليه KPI + Competencies). ولكي تحقق هذه المعادلة السهلة الممتنعة .. هناك عدة أساس يجب على كل قائد ومدير أن يتبناؤها في سلوكه اليومي مع موظفه .. وهي كالاتي :

- إدراك القائد أو المدير أن لكل موظف شخصية تميزه عن غيره أو بصمة قد تصنع الفرق إذا أحسنا تطويرها.
- احترام وتقدير الموظفين.
- الإيمان بثقافة التعاون الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرار وإحساسهم أنهم جزء من هذا القرار حتى نضمن سهولة تطبيقه دون وجود عقبات كبيرة.

لل سعوديات فقط

- مطلوب للعمل في الإدارة الرئيسية بمدينة جدة:
- مسؤولة قياس الأداء
 - مسؤولة توظيف
 - مسؤولة علاقات عامة
 - محاسبة تكاليف
 - محاسبة موردين

للعمل بمدينة جدة
على أن تكون المتقدمة حاصلة على
الشهادة الجامعية تخصص مناسب
بالإضافة إلى إجاده اللغة الإنجليزية
(تحدى وكتابة) وخبرة لا تقل عن سنتين
في نفس المجال.

ترسل السيرة الذاتية مع الشهادات العلمية والعملية
jobs@mbm.com.sa

أحمد الحارثي
مدير مبيعات المنطقة الجنوبية



تم مؤخراً تعيين الأستاذ أحمد بن هادي الحارثي مديرًا مكلفاً لمبيعات المنطقة الجنوبية وذلك ضمن خطط الشركة لاستقطاب الكفاءات الشابة لشغل المناصب القيادية الإقليمية في المناطق الحغرافية، ولد أحمد في عام 1986م في مدينة جدة ونشأ وتربى فيها حتى أكمل شهادة البكالوريوس في الرياضيات وفي عام 2010م التحق للعمل في شركة المهدب لمواد البناء (مصدر حالي) كمتدربي مستودعات الخمرة الرئيسية بمدينة جدة ثم انتقل إلى فرع كيلو 8 وعمل هناك 6 أشهر ثم فرع صناعية الأربعين ثم النزهة وبعدها انتقل إلى الخمرة مرة أخرى حتى تعيينه مديرًا مكلفاً لمبيعات المنطقة الجنوبية ببارك للأستاذ أحمد هذه الترقية كما نبارك لإدارة الشركة هذا الإختيار الموفق سائلين المولى عز وجل أن يوفق الأستاذ أحمد في منصبه الجديد وأن تشهد المنطقة الجنوبية المزيد من النجاح والتطور في مبيعاتها .

إجتماعيات



تم مؤخراً زواج الشاب :
حيدر الحارثي

الموظف بالإدارة المالية على كرمه الأستاذ فارس بن هادي الحارثي مدير مبيعات المنطقة الشمالية وقد حضر حفل الزفاف عدد كبير من منسوبي الشركة على رأسهم المهندس رائد بن إبراهيم المديهي رئيس التنفيذي وعضو مجلس إدارة مصدر لمواد البناء الف مبروك



رزق مؤخراً الأخ :
مطلق بن صالح الحارثي
موظف مبيعات بالمنطقة الغربية - جدة
مولودة أثني اسمها ليان
جعلها الله من الصالحة البارات بوالديها

منتجتنا الواح الجبس



الأواح الجبسية

- يتميز بكافئتها العالية في عمل قواطع الجدران والأسقف، وبتكلف منخفضة سواء في المجتمعات السكنية أو التجارية أو التعليمية أو الصناعية.
- توفر مرونة عالية بسبب مطابقتها لكافة خيارات البناء الداخلي وأعمال الديكور.

GYPSUM BOARDS

- A quality cost effective product mainly used in interior installations such as walls, partitions, ceilings, stairways and floors in residential, commercial, Institutional and industrial buildings.
- High flexibility in meeting all the needs of internal constructions and decoration tasks.

الحوادث المرورية



محمد عمر الحاج
منسق التأمين

الخروج من مركبتك.
ومن ثم يجب إتباع الخطوات التالية:
تبليغ المرور إذا كنت لا تتحمل وثيقة تأمين سارية المفعول وقت وقوع الحادث أو في حالة وجود لا سمح الله أصابات أو وفاة أو حريق.
بلغ شركة جم إذا كنت تحمل وثيقة تأمين سارية المفعول وقت وقوع الحادث على الرقم الموحد لمركز رقم خدمة العملاء الموجود في بداية المقال.
توفير المعلومات الأساسية حسب الإمكانية مثل (اسم المبلغ - رقم السجل المدني - رقم الجوال - رقم لوحة السيارة - نوع السيارة - رقم وثيقة التأمين - اسم شركة التأمين - المدينة - موقع الحادث - أي علامات بارزة أو ميزة لموقع الحادث).
التأكد من الحصول على رقم الحالة وتاريخ وقوع الحادث (المسلم من مركز الاتصال) لتسهيل إجراءات مراجعتك مستقبلاً لدى شركة التأمين.
الحوادث التي لا تقوم شركة جم بخاشتها:
الحوادث التي تكون خارج نطاق التقاطعة الجغرافية لشركة جم.
الحوادث الناج عندها لا سمح الله حالة وفاة، أصابات أو حريق، أو تكون ناجة عن كوارث طبيعية أو حادثة جنائية.
الحوادث التي لا يكون طرف من اطرافها حاملاً لوثيقة التأمين سارية المفعول من أحدي شركات التأمين العاملة في المملكة العربية السعودية والمعتمدة من مؤسسة النقد العربي السعودي.
وخدم الأشارة إلى أن شركة جم تقوم ب مباشرة الحوادث من غير اخذ مقابل مادي من اطراف الحادث.
إجراءات ما بعد الحوادث:
توجه إلى الجهات المعنية مصطحبًا الاستمرارات التي حصلت عليها من محقق جم، ثم اتبع الخطوات المذكورة أدناه:
احصل على إذن لتصليح المركبة من أي إدارة للمرور، استخدم الاستمرارات التي حصلت عليها من محقق شركة جم لهذا الغرض.
احصل على تقرير تقييم الأضرار من أي ورشة تصليح معتمدة من إدارة المرور، استخدم الاستمرارات التي حصلت عليها من محقق شركة جم لهذا الغرض.
اصطحب بموج "إذن تصليح المركبة" وتقرير تقييم الأضرار التي حصلت عليه من ورشة التصليح المعتمدة إلى شركة التأمين المعنية (قسم الطالبات) خلال 48 ساعة.
احصل على موافقة من شركة التأمين المعنية لإصلاح مركبتك.
ملاحظة:
يمكن للطرف الغير المتسبب في الحادث والذي يحمل وثيقة تأمين شاملة أن يتوجه لشركة التأمين الخاصة به.
"كما نتمنى لكم قيادة آمنة وسلامة"

بداية نأمل توجيه جميع السائقين باخذ المحيطة والخبر والتقييد بتعليمات المرور لسلامتهم وسلامة الجميع سلمنا الله وإياكم من الحوادث.

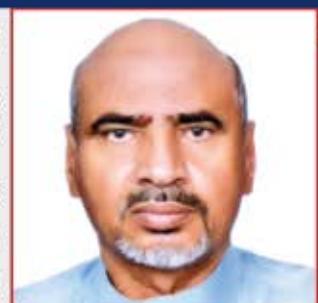
وفيما يلى أهم الإجراءات والإرشادات التي يجب إتباعها إذا تعرضت أو كنت طرقاً في حادث مروري، حاول التزام الهدوء على قدر الإمكان، إن المحفظة على هدوئك تتيح لك التعامل مع الوضع بأسلوب أفضل، إليك بعض الأمور التي يجب القيام بها بعد وقوع حادث سير:

تأكد من سلامة الجميع
تأكد من عدم إصابة أحد في السيارة، ثم تأكد من سلامة الركاب في السيارة الأخرى، أو إذا لزم الأمر، تأكد من سلامة المارة أيضاً، وفي حالة وجود إصابات، اتصل على المرور 993.

في حالة كان الخروج من السيارة غير آمن، يجب عليكبقاء جالساً وعدم نزع حزام الأمان وتشغيل إشارات التحذير ثم اتصل بشركة جم على الرقم (920000560) إذا لم يكن هناك أي إصابات وإن كان أحد أطراف الحادث على الأقل بحمل بوليصة تأمين سارية المفعول، وفي حالة عدم توفر بوليصة تأمين يجب الاتصال بشرطة المرور على الرقم 993 وانتظار وصول المساعدة، وإذا كان الحادث المزوري بسيط، قم بإطفاء محرك سيارتك وضع إشارات مرورية خذيرية على شكل مخروط أو أضواء تبيهية أو مثلثات التحذير إذا كان ذلك مكتن.

لا تغادر موقع الحادث
إن مغادرة موقع الحادث قد يسبب انتهاكات أو غرامات إضافية
إجراءات التبليغ عن حادث
في حالة وقوع أي حادث مروري لا قدر الله لأي شخص، يرجى دواماً التأكد من سلامتك ومن معلمات المركبة، واخذ المحيطة والخبر عند رغبتك

موظفو وتاريخ



الاسم: محمد بكر حلة
الجنسية: اليمن

تاريخ الميلاد: ١٣/١٢/١٩٥٠

تاريخ التعيين: ٤٠/١١/١٩٩٩

تسلسل الأقدمية: ٤١

التحق بالعمل في شركة المهيدب لمواد البناء عام 1990م بفرع كيلو 14 بمدينة عامل حديد وخشب، حتى عام 1995م ليتم تعيينه بعد ذلك للعمل بفرع كيلو 11 بنفس الوظيفة حتى عام 1997م، وانتقلت بعدها إلى فرع الطائف الذي لا زلت أعمل فيه بنفس الوظيفة حتى اليوم.
كل تلك السنين حملت الكثير من الذكريات التي التصقت بذاكريتي وظللت عالقة بخيالي أبرزها لقاءاتي بالوالد المؤسس / عبدالقادر المهيدب رحمه الله، خلال زياراته المنتظمة والمتركرة لفرع كيلو 14، تلك الزيارات التي رسخت انتقامتنا وعززت ولاعنا لهذا الكيان العريق، بفعل التعامل الأبوي الصرف الذي لمسناه من خلال تلمس احتياجاتنا وتلبية مطالعنا والجلوس مع كل منا على حدة لسماع شكاوينا إن وجدت، كل ذلك انعكس على علاقتنا بهذا الكيان ليثمر أخلاصاً وتفانيًّا لا زال يلازمنا حتى اليوم، هكذا كان المؤسس حتى وافته منيته رحمه الله تعالى وأسكنه فسيح جناته، ليأتي من بعده أبناءه البررة، الذين ساروا على خطاه متسلحين بالعلم وحسن الخلق والكرم وسعة الصدر.
اسأل الله أن يزيدهم من فضله وأن يوفقهم ويؤسد على طريق الخير خطفهم، إنه سميع مجيب.

Human capital

As the proverb goes, if you intend to set a plan for one year cultivate one seed, if its for ten years cultivate a tree but if you are planning for one hundred years go for educating a man. When you cultivate one seed you would harvest one crop but when educating people the output would be hundred crops. The word capital refers to the assets engaged in business with the view of getting revenue or income in the future. The human factor is of vital importance in this process. The future of mankind does not depend only on availability of arable lands & energy but replies on knowledge & human intellect.

According to one scientist the ever best investment is the investment on human brain. The gap between the developed and under-developed countries attributes to well utilization of human brain by developed countries. The future success of any economy depends mainly on advancement of knowledge and technology. In other words it depends on the mental power. The rich countries assign greater importance to education.

Understanding the concept of human capital has developed over the past years and passed through various phases until it has finally crystallized in 1960s as a new science which links bringing up with the education. The concept human capital has faced a lot of criticism because it degrades the importance of bring up. Bringing up is a human phenomena and hence could not be expressed in a materialistic value. Some scientists have objected considering the concept of human capital a science as its not possible to apply the economic tools for measuring the human capital.

Education and bringing up both are cultural process in its comprehensive concept. This understanding does not contradicts with the economic principles. Culture refers to the sociological ways of life adopted by man to earn the livings. Therefore its an economical and cultural concept as well. Its very important to give a due attention to human capital through good training and health care programme in order to develop the individual and society for progress and prosperity of the country.

The prevailing concept until very recent that the wealth is consisting of tangible assets viz lands, buildings or equipments & nobody thought of the influence of human factor for creation of wealth. With the advent of technological era, the human factor became the most influential factor in the success of any organization.

The classical economic concept has changed and a new concept has evolved which depends mainly on knowledge. Caring for human factor together with the capital assets leads to increasing the final output. Now its becoming very clear that as the capital increases by investment, the human resources increases by investing in human cadre.

The human capital is an economic concept which aims to assess the economic output due to accumulation of knowledge and efficiency of the organization.

Despite the concern on the impact of human factor in gaining better results, still no similar attention has been given as how to measure the output.

No doubt its very difficult to measure the human factor in comparison with the other factors. Therefore the essence of the work is being measured with the final output without giving attention how far that work satisfies the needs of the man. Recently a lot of researches have come out on how to tackle the measurement of value added of the human capital. Accordingly various quantitative methods have been adopted in 1990s. This quantitative method resumed a great importance for compensation of the shortage in skilled labors in the market and to maintain the competitiveness preferential in 21 century markets. Moreover it tends also to explore the new ways to increase the effectiveness of the human capital by making available reliable statistics for better investment of human productive energy.

We think that this is the only practical way towards solving shortage in skilled labors and economic value added to enterprises.



Zainy H. Al Moutawakel
Admin & HR Manager

انسلی سرمایہ کاری سماجی اور اقتصادی طور پر

. کہا جاتا ہے اگر آپ ایک سال کا منصوبہ بنانا چاہتے ہیں تو ایک نیج بوسن، اور اگر دس سال کا منصوبہ بنانا چاہتے ہیں تو ایک درخت لگائیں، اور اگر سو سالیں کا منصوبہ بنانا چاہتے ہیں تو ایک انسان کو تعلیم دیں کیونکہ آپ ایک نیج بوتے ہیں تو آپکو ایک پیداوار حاضل ہو گی اور اگر آپ ایک انسان کو تعلیم دیں گے تو سو کی پیداوار ہو گی ہیومن کمپیل کا تصور یہ ہے کہ وہ مستقبل میں ہتاوں اور صلاحیتوں میں اضافہ پیدا کرتا ہے انسانیت کے مستقبل کا انحصار کی بیرونی یا مکان پر نہیں ہے اور نہ ہی کسی طاقت یا ذمین پر بھصرے ہے جو کاشت کے قابل ہو بلکہ یہ تو انسانی اینسٹیبیویس اور علم کی ترقی میں پوشیدہ ہے کسی مفکر نے کہا ہے: بہترن سرمایہ کاری انسانی دماغ گی سرمایہ کاری ہے اور ترقی پذیر اور ترقی یافتہ ممالک کے درمیں فرق انسانی دماغ کو کنڑوں کر کے اسکو استعمال کرنے اور اسکو تجیہ خیز روزگار فراہم کرنے میں ہے اور اسی طرح ترقی یافتہ ممالک کے درمیان اقتصادی جگہ کا انحصار مکنلوچی اور علم پر ہے یہی ترقی کا انحصار تقابی فوائد جو قدرتی وسائل سے حاصل ہوتے ہیں اسکی بجائے ذہنی طاقت پر ہے یہاں تک امیر ممالک اپنی ثروت کو برقرار رکھنے کیلئے تعلیم کا سہارا لیتے ہیں انسانی سرمایہ کاری کا عظوم و وقت کیسا ہے سماں ہدایت رہا ہے اور سماں کی دھانی میں اسکا ایک مستقل عظوم طے پایا جو تربیت و تعلیم کو سماں لے کر چلنے میں ہے انسانی سرمایہ کاری کو لے کر بہت زیادہ تقید کا نشانہ بنایا گیا لوگوں میں اس بات کا اعتقاد تھا کہ دولت ٹھووس جیسے ذمین عمارتوں یا سماں سے حاصل کی جاسکتی ہے اور کسی نے لہنہ سوچا کہ انسانی عصر ہی اس ٹھووس کو حاصل کر سکتا ہے لیکن جب سے بیکبوچی کا دور شروع ہوا تنظیموں کی کامیابی میں انسانی عصر کو فوقیت دی جانے لگی اور اقتصادی ٹھووس سامنے آیا جملکی بناد علم ہے انسانی عصر کو احیام دینے کی وجہ سے مصنوعات کی تقدیم میں اضافہ ہوا اور اس سے یہ بات ثابت ہو گئی کہ جنمطح سرمایہ کاری کے ذریعے کمپیل میں اضافہ ہوتا ہے اسی طرح انسانی وسائل میں انسانی سرمایہ کاری کی وجہ سے اضافہ ہوتا ہے ہیومن کمپیل ایک اقتصادی تصور ہے جو ایک فرد یا تنظیم کی طرف سے اقتصادی علم اور مہارت کی تشریح کرتا ہے تناجح حاصل کرنے کیلئے انسانی عصر کے اثرات میں دلچسپی کے باوجود اسکو وہ مقام حاصل نہ ہو سکا اور وہ اس لئے کیونکہ اس عصر کو اسکیل ایسیلیے اور لوکا یزیش کی مشکلات کا سامنہ ہے اسی لئے کیونکہ اس عصر کو اسکیل ایسیلیے بڑھو تری میں افرادی قوت سے زیادہ قوت عمل کو ترجیح دی جاتی ہے حال ہی میں مطالعہ اور تحقیق سے ثابت ہوا ہے کہ انسانی سرمایہ کاری کی اضافی قدر کھٹرخ گئی جائے اور اسی وجہ سے نوے کی دھانی سی انسانی سرمایہ کاری میں اضافہ ہوا ۔

14 3 6

Human capital

انسانی سرمایہ کاری سماجی اور اقتصادی طور پر

P 6

گاڑیوں کے حادثوں کے بارے میں نصیحتیں

5 Employee Profile

ملازم اور اسکی تاریخ