

Pengurusan Sumber Manusia yang serius - Mengapa? Bahagian 8 (B)



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Langkah pertama dalam mengendalikan Analisis Keperluan Latihan secara berkesan adalah dengan mengetahui Kekuatan, Kelemahan, Peluang yang ada dan Ancaman (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats (SWOT)*) organisasi.

Teknik analisis SWOT diilhamkan oleh Albert Humphrey, seorang ahli bisnes Amerika yang bijak. Teknik analisis SWOT merupakan satu alat yang secara umumnya digunakan sebagai asas atau peringkat permulaan bagi membuat keputusan menghala ke arah perancangan strategik

Analisis SWOT juga merupakan satu kaedah yang efektif bagi mengenalpasti Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman yang dihadapi oleh sesuatu

organisasi. Namun begitu ia tidak akan memberi makna jika tidak mengambil sebarang tindakan susulan. Kekuatan dan Kelemahan dikaitkan dengan faktor dalaman sementara Peluang yang ada dan Ancaman memberi fokus kepada faktor luaran.

Kekuatan sesebuah organisasi adalah prospektif dalaman dan pelanggan-pelanggan yang menerangkan sifat-sifat dalaman organisasi tersebut. Mereka berurusan dengan yang baik dan apa yang lebih baik daripada persaingan pasaran, apa kelebihan yang ada di pasaran, dan jenis sumber yang ada.

Kelemahan sesebuah organisasi pula merupakan aspek, faktor dan lingkungan yang berada dalam kawalan organisasi. Tetapi atas sesuatu sebab atau alasan yang lain, kelemahan itu tidak ditangani. Ini berkaitan dengan kekurangan atau masalah organisasi yang perlu diperbaiki dan yang boleh dielakkan.

Namun, seperti yang diterangkan dari awal lagi, bukan semua masalah dapat diselesaikan melalui program latihan.

Sekiranya analisis telah mengenalpasti masalah atau rintangan yang dihadapi adalah kerana pekerja yang kurang berkemahiran atau berpengetahuan, maka program latihan adalah penyelesaiannya. Sekiranya masalah atau rintangan yang dihadapi adalah disebabkan oleh pengurusan yang lemah dari segi memberi motivasi atau sikap, maka program latihan untuk pekerja tidak dapat membantu.

Peluang-peluang yang ada dalam sesebuah organisasi adalah aspek dan faktor luaran organisasi. Ini berkaitan

dengan apa yang dikehendaki oleh pelanggan tetapi tidak disediakan oleh organisasi. Ia juga berkaitan dengan perkara-perkara yang boleh dilakukan untuk membawa perubahan dalam pasaran tetapi tidak dilakukan oleh organisasi.

Ancaman sesebuah organisasi adalah faktor-faktor luaran berisiko yang berada di luar kawalan organisasi. Ini berkaitan dengan kelebihan pesaing organisasi, rintangan yang dihadapi, dan perubahan pasaran yang tidak dapat ditangani oleh organisasi. Dengan membuat analisis terhadap Ancaman ianya memberi gambaran yang lebih jelas mengenai apakah keperluan yang perlu dilakukan atau melihat permasalahan dalam perspektif yang betul.

Semua data dan maklumat untuk membuat analisis SWOT seharusnya tepat, kukuh, sah dan dibina di atas fakta dan bukan andaian sebelum melaksanakan Analisis Keperluan Latihan. Pengumpulan data dan maklumat memerlukan komitmen dan sokongan pihak pengurusan organisasi.

Komitmen dan sokongan pihak pengurusan organisasi diperlukan dalam mengenal pasti siapa yang akan terlibat dalam keseluruhan proses program latihan. Pihak pengurusan organisasi juga perlu memastikan kerjasama dan sokongan padu daripada pihak-pihak tertentu adalah mantap dan berterusan sepanjang proses program latihan yang akan dijalankan.

Penilaian Keperluan Latihan merupakan pengumpulan maklumat organisasi dan tugas. Penilaian Keperluan Organisasi digunakan untuk menentukan sama ada program latihan

yang dijalankan dapat menyokong misi organisasi. Penilaian ini juga digunakan untuk meninjau sejauh mana sokongan pihak pengurusan dan sumber-sumber yang mencukupi untuk menjalankan program latihan.

Pengumpulan maklumat boleh dilakukan melalui temubual, dokumen-dokumen sokongan, polisi, strategi, pelan kewangan dan sumber-sumber yang lain.

Analisis perseorangan dijalankan apabila pihak organisasi telah memutuskan untuk melaksanakan program latihan. Analisis ini adalah berkaitan dengan faktor yang akan mempengaruhi prestasi dan pembelajaran pekerja, mengenalpasti kumpulan sasaran, melihat kesediaan kumpulan sasaran dari segi kemahiran asas dan motivasi untuk belajar.

Analisis tugas pula menentukan jenis pengetahuan, kemahiran dan kemampuan yang akan menjadi input kepada kumpulan sasaran. Ia juga akan mengenalpasti apa yang dilakukan oleh pekerja dan apa yang mereka patut lakukan.

Bersambung...