

Pengurusan Sumber Manusia yang serius - Mengapa? Bahagian 6



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Pembangunan Sumber Manusia adalah 'melaksanakan aktiviti-aktiviti pembelajaran yang diaturkan dalam sesebuah organisasi bagi meningkatkan prestasi kerja tenaga pekerja dan seterusnya memperkembangkan organisasi.' [Gilley, J.W. & Egglund, S.A., *Principles of Human Resource Development*, Addison-Wesley, NY, 1989, p. 5.]

Dunia telah berubah; pekerjaan era kini jauh berbeza dengan pekerjaan era terdahulu. Organisasi menggunakan cara pengurusan yang berlainan. Teknologi kini semakin hari semakin canggih dan manusia juga turut berubah.

Untuk mencapai kejayaan dalam era baru ini, organisasi perlu memaksumumkan produktiviti melalui

sumber-sumber yang ada dalam organisasi. Sumber yang paling utama adalah manusia (tenaga kerja). Manusia perlu mempelajari kemahiran-kemahiran baru dan mengembangkan kemampuan yang ada untuk menyahut cabaran perubahan dan seterusnya mampu bersaing atau memberi saingan kepada yang lain.

Tambahan pula, manusia adalah spesies yang unik. Mereka memerlukan tujuan untuk melakukan sesuatu, boleh memberi sumbangan, perlukan perkembangan sendiri, kareer, rasa kepentingan dan mereka menyedari bahawa mereka mempunyai potensi diri.

Namun begitu, kita semua perlu sedia maklum bahawa manusia menghabiskan kebanyakan masa di tempat kerja berbanding di rumah. Dengan itu, mereka dapat mempelajari lebih banyak kemahiran di tempat kerja.

Kebanyakan keperluan kemahiran hanya boleh dipelajari melalui pembangunan secara berterusan. Kemahiran-kemahiran dapat dipelajari melalui latihan, motivasi, penglibatan bersama yang harus disediakan oleh organisasi.

Berkaitan dengan ini, Peter Drucker berkata, "Mengurus manusia melibatkan pertimbangan bahawa manusia mempunyai personaliti, kewarganegaraan dan kawalan ke atas pencapaian prestasi mereka. Dengan itu mereka memerlukan motivasi, penglibatan bersama, kepuasan, insentif, ganjaran, kepimpinan dan status. Kesemua ini hanya dapat dipenuhi oleh seseorang pengurus organisasi."

Walaupun bagaimanapun, dari hari pertama sesebuah organisasi itu ditubuhkan, organisasi itu sudah menghadapi pelbagai rintangan dan cabaran. Mereka mula menghadapi cabaran dalam urusan pengambilan tenaga pekerja. Mereka menghadapi kesukaran untuk mewujudkan pasukan kerja yang efektif. Mereka menghadapi masalah untuk memimpin pasukan kerja. Mereka juga menghadapi masalah berkomunikasi dan cabaran-cabaran yang lain.

Walaupun bukan semua cabaran dan rintangan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan program latihan yang sedia ada, tetapi satu program latihan yang direka khas mungkin adalah penyelesaiannya. Program latihan yang berkesan bermula dengan Analisis Keperluan Latihan.

Analisis Keperluan Latihan dijalankan untuk mengenalpasti jurang antara kemahiran serta keupayaan dan kumpulan sasaran atau mereka yang memerlukan latihan tersebut.

Tujuan utama mengendalikan satu Analisis Keperluan Latihan adalah untuk memahami atau mendapatkan gambaran situasi sebelum membuat keputusan jenis latihan yang diperlukan. Sesebuah organisasi seharusnya mengetahui tujuan dan fungsi latihan yang akan dikendalikan.

Secara umumnya, latihan dikendalikan sebagai usaha untuk menyelesaikan sesuatu cabaran, kesukaran atau masalah. Sekiranya latihan yang dikendalikan adalah tanpa tujuan atau hanya kerana 'orang lain adakan, maka saya pun mahu adakan', latihan itu adalah tidak efektif dan seterusnya

membazir wang yang diperuntukkan untuk latihan tersebut.

Setelah mengendalikan Analisis Keperluan Latihan, satu latihan yang menggunakan pelbagai aktiviti untuk menutupi jurang-jurang yang membawa cabaran atau rintangan.

Satu latihan yang direka khas berdasarkan hasil Analisis Keperluan Latihan (yang dikendalikan dengan berkesan) sememangnya dapat meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi. Latihan yang efektif dapat menaikkan motivasi dan komitmen tenaga pekerja, membantu para pekerja melaksanakan kerja dengan lebih efisien. Akhirnya organisasi dapat mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Bersambung...