

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



DEFINISI

MANAJEMEN SDM YAITU PROSES MENGELOLA ORANG-ORANG DALAM ORGANISASI SECARA TERSTRUKTUR DAN MENYELURUH.

FITUR MSDM

FITUR MANAJEMEN SDM MELIPUTI:

BERORIENTASI PADA TINDAKAN; BERORIENTASI INDIVIDUALISTIS; MEKANISME INTEGRASI; KEKUATAN PERVASIF; DAN LAYANAN TAMBAHAN

PERBEDAAN MSDM DAN PENGEMBANGAN SDM

MSDM MENIKBERATKAN PADA PEMILIHAN KEPUTUSAN YANG TEPAT BAGI SUATU ORGANISASI

PENGEMBANGAN SDM IDENTIK DENGAN KEGIATAN PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN TENAGA KERJA



KERANGKA KOMPETENSI PENGEMBANGAN SDM



MERENCANAKAN TENAGA KERJA



MERANCANG PEKERJAAN



MENDESAIN ULANG PERAN



PROMOSI



TANGGUNG JAWAB DALAM PENGEMBANGAN SDM

MANAJER SENIOR: MENETAPKAN KERANGKA KEBIJAKAN YANG LUAS

SPELIALIS PELATIHAN: MEMBANTU MANAJER SENIOR

MANAJER LINI: MEMASTIKAN KERANGKA KEBIJAKAN SUDAH SESUAI

KARYAWAN: MENDUKUNG UPAYA MANAJEMEN UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI

TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

KERAGAMAN TEMPAT KERJA YANG MELIPUTI USIA, ETNIS, JENIS KELAMIN, KEMAMPUAN/KUALITAS FISIK, RAS, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA

MENGONTROL DAN MENGUKUR HASIL, MELIPUTI PENILAIAN ORGANISASI SECARA TERATUR TENTANG MASALAH SEPERTI GAJI, TUNJANGAN DAN MANAJEMEN UNTUK MENILAI KEMAJUAN DALAM JANGKA PANJANG

PENDEKATAN MOTIVASI, YAITU SEBAGAI PENGARUH AGAR TENAGA KERJA BERUSAHA MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

PENGARUH TEKNOLOGI, DI MANA SECARA TIDAK LANGSUNG DAPAT MEMPENGARUHI CARA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BEKERJA

