



Pengurusan Bakat Strategik Untuk Sektor Awam

Yuran

RM **2,000**, Penang

Yuran termasuk SST 6%

Sijil dikeluarkan oleh
Universiti Sains Malaysia

13-14 Mac 2023

pippa.usm.my (Web Rasmi)

onlinepippa.usm.my

(Portal Latihan Dalam Talian)

Pengenalan

Nilai dan peranan Sumber Manusia semakin meningkat dan dihargai oleh organisasi, sebagai salah satu daripada tonggak asas yang memacu kecemerlangan organisasi. Tindakan tentang pentingnya peranan yang dimainkan oleh sumber manusia dicerminkan oleh evolusi peristilahan yang digunakan untuk merujuk kepada sumber manusia. Asalnya dalam sejarah pembangunan manusia, sumber manusia dirujuk sebagai buruh kasar (dalam era model pengeluaran), yang berubah kepada sumber manusia (merujuk kepada sebagai salah satu sumber penting dalam aktiviti penghasilan produk) dan seterusnya sebagai modal insan (setaraf dengan modal pelaburan/ kewangan), dan sekarang ini dirujuk sebagai bakat. Peralihan minda dan pemikiran, atau mindset tentang faktor manusia dalam aktiviti organisasi, merupakan perubahan dari memikirkan faktor manusia dari perspektif taktik dan operasi kepada pemikiran strategik – di mana bakat diurus secara strategik bagi memastikan tahap persaingan dan kecemerlangan organisasi. Di dalam sector swasta, kedudukan strategik sesebuah organisasi awam adalah kemampuan dan kerelevanan agensi berkaitan.

Objektif Program

Program ini direka untuk personel dan pegawai bukan HR, yakni untuk pegawai-pegawai yang tidak menjalankan fungsi-fungsi Pengurusan Sumber Manusia. Kumpulan sasaran ini penting, bagi mengubah minda pengurusan tertinggi supaya memahami peranan strategik yang dapat dimainkan oleh Jabatan Sumber Manusia dalam memastikan kecemerlangan organisasi. Kandungan program merangkumi overview, di samping mengelakkan perincian-perincian fungsi HR, dengan tujuan membentuk paradigma dan membina minda Strategic Human Resources.

Kandungan

Bahagian A

Apakah yang dimaksudkan dengan Pengurusan Bakat Strategik (Strategic Talent Management)

- Konteks Bakat dalam Kecemerlangan Organisasi;
- Evolusi Pengurusan Sumber Manusia ke Pengurusan Bakat Strategik dalam pembangunan organisasi;
- Peranan Jabatan Sumber Manusia dari fungsi Sumber Manusia taktikal kepada strategik.



Bahagian B

Bagaimana untuk mengurus Bakat secara Strategik?

- Pemikiran Strategik – Pembangunan Visi & Misi , Penilaian Persekitaran Dalaman dan Luaran
- Pengambilan (Recruitment)
- Proses Transisi (Onboarding)
- Pengurusan Prestasi (Performance Management)
- Pembangunan Bakat (Talent development)
- Perancangan Penggantian dan Exit (Succession Planning & Exit)

PEMBANGUNAN KES BERKUMPULAN

Untuk tujuan pembangunan kes, 3 kumpulan kecil akan dibentuk, setiap kumpulan melibatkan 5 orang terdiri daripada 5 orang ahli. Setiap kumpulan akan memilih seorang ahli sebagai pemudah cara dan perlu menetapkan salah satu jabatan ahli kumpulan sebagai kes kumpulan. Di akhir sesi, setiap kumpulan akan membentangkan dapatan kumpulan masing-masing.

Bhgn. 1

- Menganalisis amanat dan visi KPPA
- Bagaimana amanat dan visi KPPA berhubung kait dengan visi dan misi jabatan?
- Bagaimana visi jabatan dijangka dengan visi organisasi?

Bhgn. 2

- Jalankan penilaian tentang faktor luaran (PESTLE) yang mungkin menjejaskan operasi jabatan anda?
- Lakukan penilaian SWOT di jabatan anda?

Bhgn. 3

- Apakah fungsi atau perkhidmatan baharu yang diperlukan oleh jabatan anda?
- Bagaimanakah ia mempengaruhi profil bakat jabatan anda?
- Apakah jurang bakat jika ada?
- Apakah jenis bakat yang diperlukan untuk memenuhi keperluan fungsi baru ini?

Bhgn. 4

- Apakah strategi anda untuk memenuhi keperluan bakat baharu?

Metodologi

Program ini akan dijalankan secara interaktif dengan penyertaan aktif dari kalangan peserta. Program ini merangkumi aspek muhasabah diri di pelbagai peringkat, iaitu peringkat pra-program, semasa dan pasca program. Peserta juga akan terlibat di dalam sesi perbincangan, sesi sumbangsaran dan pendekatan melalui kajian kes. Bakal peserta juga digalakkan untuk mengetengahkan cabaran dan isu yang mereka hadapi berkaitan tajuk ke dalam perbincangan sepanjang program berlangsung.

Kandungan Sesi

SESI 1

- 1.1 Introduction
Part A: Context of Strategic Talent Management
- 1.2 Part B: Strategic Thinking: Visioning & Internal Assessment
- 1.3 Part B: Strategic Thinking: External Assessment
- 1.4 Group Case Development: Part 1

SESI 2

- 2.1 Group Case Development: Part 2
- 2.2 Group Case Development: Part 2 (continue)
- 2.3 Part B: Strategic Recruitment and Onboarding
- 2.4 Group Case Development: Part 3

SESI 3

- 3.1 Part B: Strategic Performance Management & Development
- 3.2 Part B: Strategic Succession Planning & Exit
- 3.3 Group Case Development: Part 4
- 3.4 Group Case Development: Part 4 (continue) & WrapUp