

Manajemen Kompetensi

Pengantar

Dalam lingkungan kompetisi saat ini yang mengalami perubahan yang sangat pesat, posisi-posisi kompetitif perusahaan secara konstan ditantang oleh kehadiran teknologi baru, produk, pasar dan para kompetitor itu sendiri. Ke-fleksibelan dan kemampuan beradaptasi menjadi kunci konsep pengambilan keputusan manajemen untuk membangun suatu keuntungan kompetitif jangka panjang; perusahaan yang sukses menerapkan ini dalam strategi mereka yang baru yang ada kalanya mendapat tantangan dan pertanyaan dari perusahaan dan manajemen yang terdahulu yang lebih konvensional. Semua strategi-strategi ini melibatkan suatu desentralisasi dan penyebaran yang luas pada seluruh bagian perusahaan, berdasarkan pada hubungan kerja sama yang tidak hanya pada perusahaan itu sendiri tetapi juga berhubungan dengan para pelanggan, vendor dan kompetitor.



Arah strategi manajemen SDM adalah merupakan faktor kunci dari perbedaan bagi perusahaan yang menjadi sukses secara financial. Diluar aktivitas SDM yang tradisional, strategi human resource yang kuat memerlukan koneksi langsung antara nilai-nilai dari karyawan mereka sendiri dengan alur dasar perusahaan. Salah satu dari strategi-strategi untuk menjawab tantangan ini dalam manajemen SDM adalah tantangan menentukan kompetensi karyawan berdasarkan manajemen SDM yang ada. Dengan perubahan objektif dari manajemen SDM ini, manajemen kompetensi memainkan peranan yang sangat penting dan menjadi lebih kompleks serta memakan lebih banyak waktu yang diperlukan oleh departemen SDM.

Manajemen kompetensi mengutilisasikan suatu kompetensi gambaran kerja untuk menyesuaikan objektif strategi perusahaan dengan kompetensi-kompetensi karyawan anda. Dengan menerapkan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengukur kompetensi setiap individu, gambaran dari pengetahuan yang sedang berkembang di dalam perusahaan dapat dibangun pada perusahaan. Suatu organisasi dapat

memanfaatkan informasi ini untuk menampilkan informasi individu dan dianalisa secara organisasi, menurunkan biaya-biaya pendidikan, meningkatkan kualitas penyerapan tenaga kerja, meningkatkan retensi pekerja, meningkatkan kinerja kerja SDM dan perencanaan pengembangan SDM, menempatkan karyawan secara lebih efektif, serta membantu kesiapan manajemen untuk membuat keputusan strategis dan pengambilan proyek/rencana berikutnya. Singkatnya, manajemen kompetensi dipersiapkan untuk lebih mengetahui dimana perusahaan akan ditempatkan pada masa yang akan datang, bukan hanya sekedar berharap, tapi mengetahui dan menempatkan dimana semestinya.

SunFish HR memberikan modul kompetensi manajemen yang lengkap yang dapat dikonfigurasi untuk menerapkan kompetensi sistem penilaian yang umum seperti contohnya sistem "Hay". Lebih jauh dari itu, modul kompetensi SunFish HR memberikan dukungan pada semua jenis praktek kompetensi dalam perusahaan dan sebagai alat tolak ukur bagi tiap karyawan pada tiap-tiap posisi.

Manajemen Kompetensi

Keuntungan-Keuntungan

SunFish HR mengantarkan suatu proses kompetensi manajemen, menjadikannya efisien dan terhindar dari melakukan kesalahan dalam proses. Secara spesifik manajemen kompetensi memberikan beberapa keuntungan sebagai berikut:

Meningkatkan Ke-efisiensi Departemen HR

Departemen HR dapat mengkonfigurasi perpustakaan kompetensi, kompetensi yang dibutuhkan untuk semua posisi. Apabila telah terkonfigurasi, departemen HR dapat bebas sejenak dari mengerjakan pekerjaan manajemen kompetensi dan lebih memfokuskan tenaga mereka sepenuhnya pada pengembangan karyawan.

Karyawan Terbaik Untuk Tiap Posisi

Dengan modul kompetensi manajemen, perusahaan akan mendapatkan karyawan terbaik untuk tiap posisi; kompetensi karyawan yang berada diluar atau dibawah dapat diminimalkan karena sistem akan mengidentifikasi posisi yang paling tepat untuk karyawan tertentu berdasarkan pada kompetensi-kompetensi mereka. Apabila ada seorang karyawan yang diposisikan tidak tepat, suatu peringatan akan memberitahukan departemen HR untuk mengambil tindakan yang tepat.

Penggunaan yang Mudah, Perencanaan Karir Cepat dan Akurat

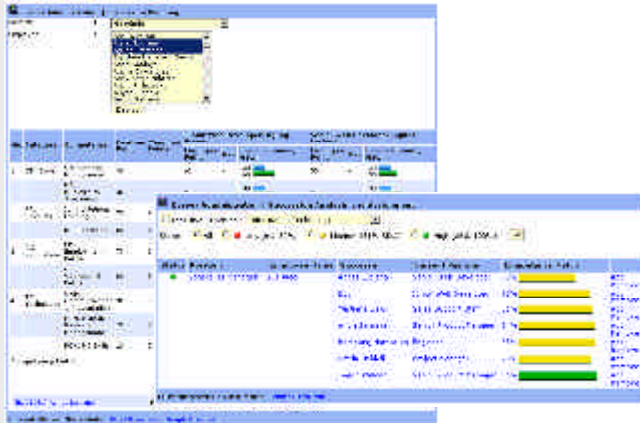
Para karyawan dapat dengan mudah mengidentifikasi pola karir mereka dan pelatihan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu. Lebih jauh dari itu, administrasi HR dengan mudah mengidentifikasi karyawan atau pelamar yang paling baik yang memenuhi kualifikasi untuk posisi tertentu yang kosong. Proses promosi ini juga menjadi suatu proses yang sederhana bagi departemen HR karena sistem akan mengidentifikasi kandidat terbaik dan, jika diperlukan, jurang pemisah kompetensi yang dimiliki karyawan untuk posisi tertentu dan pelatihan yang dibutuhkan untuk mengurangi jurang pemisah ini.

Meningkatkan Analisa dari Kompetensi Karyawan

Para supervisor dan departemen HR dengan mudah mengidentifikasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki karyawan dan bagaimana tiap tingkatan membandingkan dengan posisi-posisi dalam pertanyaan-pertanyaan. Pelatihan tertentu dapat secara otomatis disarankan melalui sistem untuk menginformasikan jurang pemisah yang mungkin ada.

Pengertian yang lebih Baik dan Memproses Kebijakan-kebijakan Perusahaan

Manajemen kompetensi memungkinkan bagi perusahaan untuk menentukan dasar-dasar kompetensi sistem penilaian. Kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu yang dikonfigurasi berdasarkan pada kebijakan-kebijakan perusahaan yang disimpan dalam perpustakaan. Pengembangan dari perpustakaan memberikan perusahaan suatu pengertian yang jelas akan kebijakan-kebijakan mereka dan sistem menjamin untuk memproses kebijakan-kebijakan tersebut secara otomatis. Departemen HR dapat dengan cepat menjalankan kebijakan-kebijakan tersebut untuk beradaptasi pada perubahan bisnis yang ada dan lingkungan peraturan pemerintah.



Fitur-Fitur

Perpustakaan Kompetensi

Dengan perpustakaan kompetensi, banyak dari kategori-kategori kompetensi dapat diatur melalui sistem. Kategori-kategori kompetensi dan pembobotan mereka dapat disesuaikan dengan mudah berdasarkan pada kebijakan perusahaan atau analisa-analisa HR. Sistem juga mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk tiap posisi dalam perusahaan.

Informasi kompetensi

SunFish HR menyimpan semua informasi kompetensi secara terpusat dalam database sistem yang aman. Rincian informasi dari tiap karyawan akan setiap anggota yang memenuhi kualifikasi yang tepat dalam perusahaan dapat ditemukan dengan mudah. every qualified member of the company. Tingkatan keamanan dari pemakai menentukan tingkatan akses dari informasi, berkisar dari data dasar untuk mengakses penuh semua informasi dari seluruh karyawan.

Perencanaan Karir

SunFish HR memungkinkan karyawan untuk dengan mudah mengidentifikasi pola karir mereka dan pelatihan apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi-posisi tertentu. Karyawan akan mendapatkan informasi yang jelas mengenai pola karir mereka dalam perusahaan dan meningkatkan kebutuhan untuk merencanakan karir mereka.

Perencanaan Calon Penerus

SunFish HR mengidentifikasi karyawan yang paling tepat untuk mengisi posisi yang kosong berdasarkan pada kompetensi mereka. Apabila seseorang yang ideal tidak ditemukan, sistem akan merekomendasikan kandidat-kandidat alternatif dan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi persyaratan dari posisi yang kosong. Manager HR boleh untuk selalu meminta kandidat-kandidat alternatif bahkan apabila sistem sudah menemukan seseorang yang tepat.

Analisa calon penerus dan penugasan

SunFish HR secara otomatis mengidentifikasi para calon penerus untuk tiap karyawan pada perusahaan berdasarkan pada kompetensi mereka. Jika tidak ada calon penerus untuk karyawan tertentu, sistem secara otomatis menunjukkan peringatan dan departemen HR akan mengambil tindakan lebih lanjut.

Pencarian berdasarkan kompetensi

SunFish HR diintegrasikan dengan mesin pencarian yang akan membuat administrasi HR untuk mencari karyawan atau pelamar yang memiliki tingkatan tertentu dari penilaian kompetensi.

Indikator masalah

Indikator Dashboard dalam SunFish HR memungkinkan para manager dan para pemakai dari departemen HR untuk melihat dan mengidentifikasi isu-isu yang berkaitan dengan kompetensi karyawan. Indikator Dashboard dapat mengkonfigurasi untuk mengidentifikasi karyawan dengan kompetensi rendah, jumlah kandidat untuk calon penerus yang rendah untuk posisi tertentu atau secara virtual adanya aspek lain dari manajemen kompetensi yang harus dilacak. Indikator Dashboard memungkinkan sistem untuk dapat tetap melacak kelemahan perusahaan dari sudut pandang kompetensi; modul ini juga melepaskan departemen HR dari melakukan analisa status kompetensi secara manual yang banyak memakan waktu dan tenaga.