

PENGURUSAN SUMBER MANUSIA (PSM)

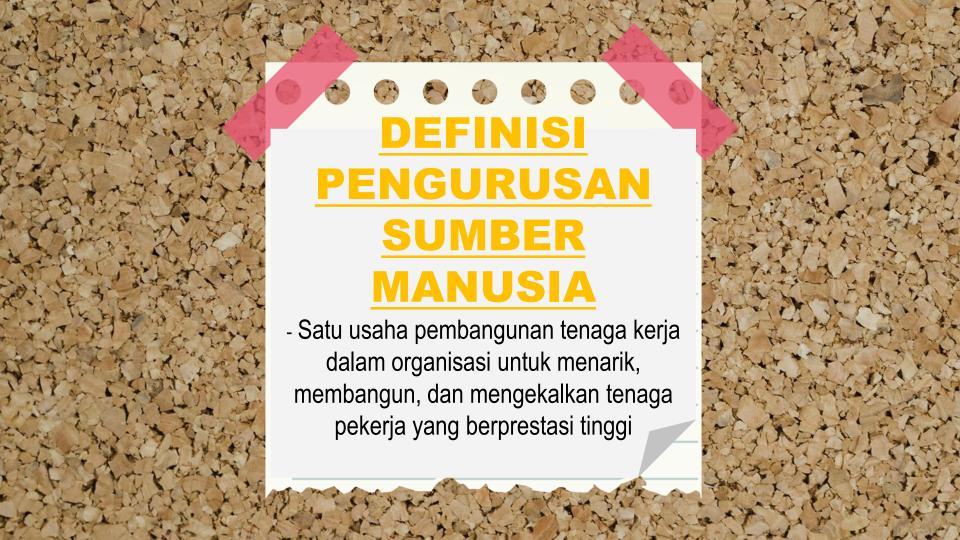
BAB 1

1.DEFINISI

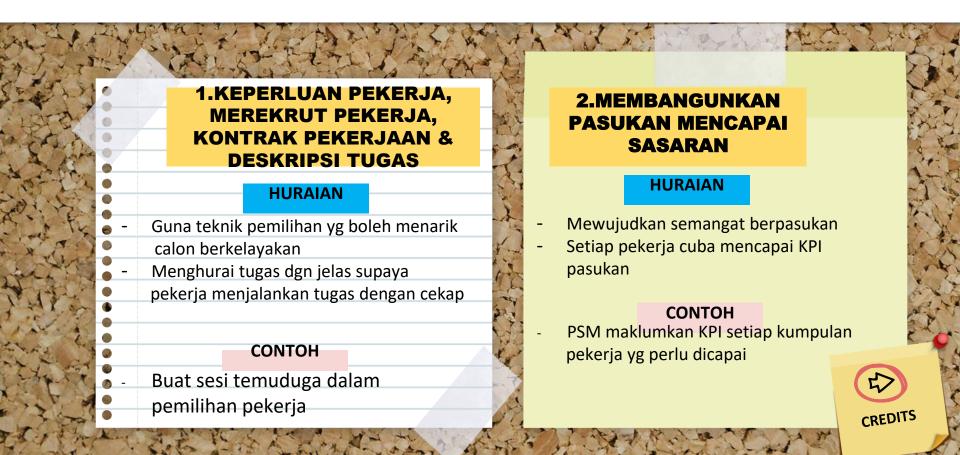
♥3.APLIKASI PSM UTK PEMBANGUNAN PERNIAGAAN

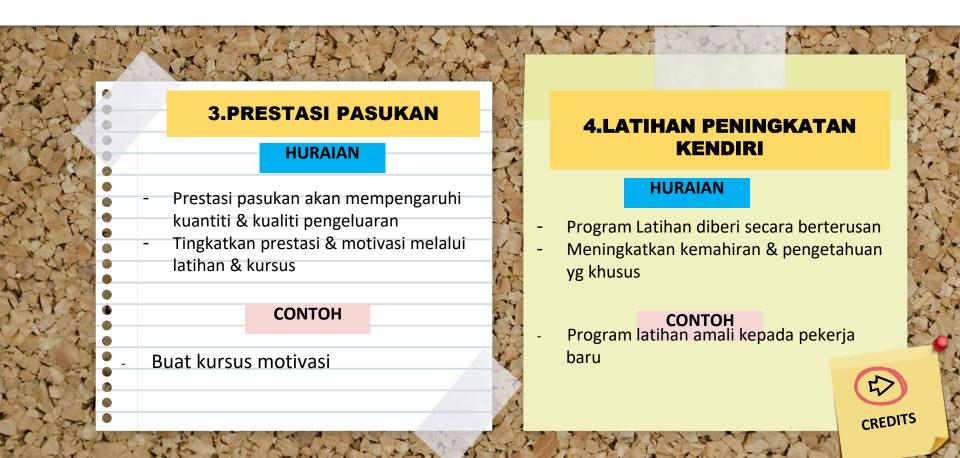
↑ 7.SISTEM
 PENGGAJIAN











5.MEMBENTUK PERSEKITARAN KERJA YG POSITIF & HARMONI

HURAIAN

- Persekitaran kerja yg selesa meningkatkan motivasi,produktiviti & kepuasan kerja
- Dapat menjana idea yang baru

CONTOH

 Kemudahan pejabat yg lengkap dan mesra pengguna

6.PEMANTAPAN BUDAYA PROFESIONAL

HURAIAN

- Amalan kerja yg beretika, berintegriti dan mementingkan kecemerlangan mewujudkan budaya profesional
- menjamin perkhidmatan terbaik kepada pelanggan

CONTOH

- TQM
- Zero Defect



7.MENGGALAKKAN KREATIVITI & INOVASI

HURAIAN

- Menyediakan sumber pembiayaan pendidikan untuk menggalakkan pekerja menambahkan pengetahuan & kemahiran
- Pekerja yg kreatif & inovatif diberi ganjaran

CONTOH

Beri biasiswa kepada pekerja untuk menyambung pelajaran

8. PEMBERIAN INSENTIF YG MUNASABAH

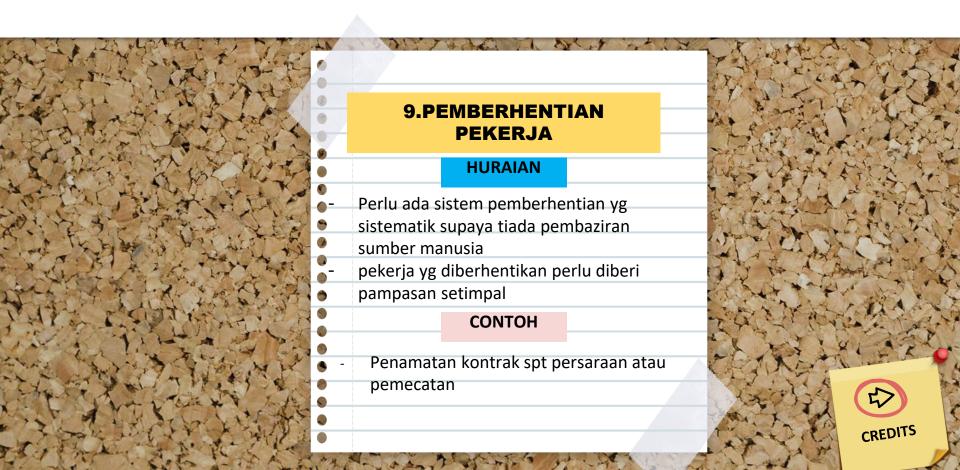
HURAIAN

- Untuk meningkatkan pencapaian prestasi perniagaan
- Meningkatkan motivasi & kesetiaan pekerja

CONTOH

Skim kesihatan dan keselamatan





1.3 APLIKASI PENGURUSAN SUMBER MANUSIA



1.4 ASPEK PENGELOLAAN S.MANUSIA DLM PEMBANGUNAN PERNIAGAAN

BAB 1



1. PENEMPATAN PEKERJA & FASILITI

H1: Penempatan pekerja mengikut kemahiran, kebolehan, minat & pengalaman

H2: fasiliti yg sesuai dapat meningkatkan kecekapan pekerja

C : mesin jahit elektrik dapat cepatkan aktiviti menjahit

2. STANDARD PROSEDUR OPERASI (SOP)

H1: SOP ialah dokumen arahan bertulis utk menyeragamkan pelaksanaan tugas

H2: memastikan kerja mengikut piawaian dan kurangkan risiko bahaya kepada pekerja

C : pekerja binaan kena pakai topi keselamatan semasa di tapak projek

Section 1

Section 2

1.4 ASPEK PENGELOLAAN S.MANUSIA DLM PEMBANGUNAN PERNIAGAAN

BAB 1



3. SISTEM PENGGAJIAN

H1: sistem penggajian yg kompetitif dapat meningkatkan motivasi pekerja

H2: jika sistem penggajian tidak adil, kesetiaan pekerja akan terganggu

C : pekerja yg mahir & berpengalaman, gaji lebih tinggi



H1: Pekerja berprestasi tinggi diberi penghargaan

H2: pekerja yg bermasalah boleh diberi amaran & diambil tindakan utk perbaiki prestasi

C : pekerja cemerlang diberi Anugerah Perkhidmatan Cemerlang





1.4 ASPEK PENGELOLAAN S.MANUSIA DLM PEMBANGUNAN PERNIAGAAN

BAB 1



5. PENYELESAIAN MASALAH

H1: menjadi orang tengah jika berlaku perselisihan faham

H2: sentiasa adakan perbincangan bagi menggalakkan komunikasi

C : jika berlaku konflik antara pekerja, PSM bertanggunjawab menyelesaikannnya

6. STRUKTUR ORGANISASI

H1: Struktur organisasi menjelaskan tentang tanggungjawab

H2: mengagihkan sumber dengan cekap & berkesan mengikut keperluan setiap unit

C: carta organisasi

Section 5

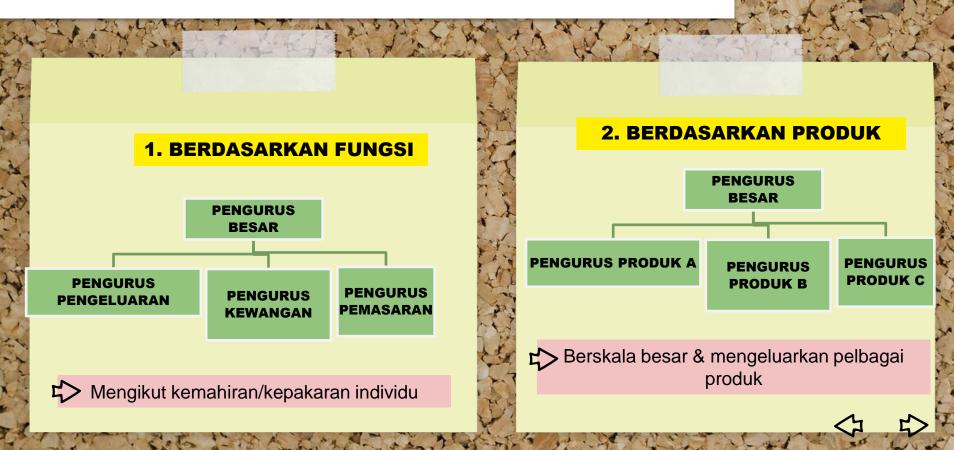
Section 6









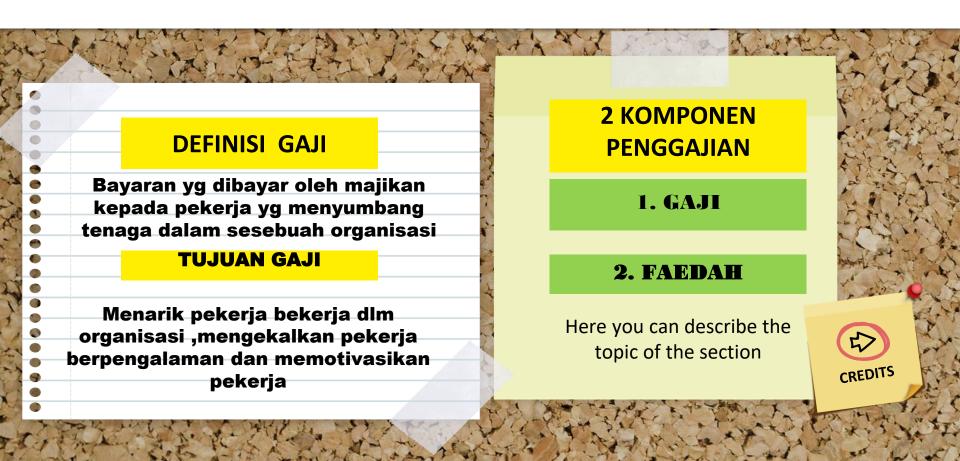


1.6 JENIS STRUKTUR ORGANISASI 4. BERDASARKAN PELANGGAN 3. BERDASARKAN GEOGRAFI / **PENGURUS** WILAYAH **BESAR PENGURUS BESAR PELANGGAN A PELANGGAN C PELANGGAN B PERKHIDMATAN KHIDMAT** P. MESIN ATM **PENGURUS WILAYAH KAUNTER PENGURUS NASIHAT PENGURUS UTARA PELABURAN WILAYAH WILAYAH BARAT TIMUR** Berdasarkan keperluan & kehendak pelanggan. Biasanya menawarkan Berdasarkan Kawasan pasaran perkhidmatan

1.6 JENIS STRUKTUR ORGANISASI



1.7 SISTEM PENGGAJIAN



SISTEM PENGGAJIAN

GAJI

GAJI ASAS

gaji yg diterima tanpa sebarang pembayaran tambahan spt elaun, komisen dll

UPAH

bayaran yg dibayar kpd pekerja berdasarkan tempoh jam bekerja

ELAUN

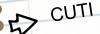
Bayaran tambahan yg di bayar majikan kpd pekerja

FAEDAH CARUMAN KWSP









PERUBATAN

INSURANS BERKELOMPOK



