



UPM
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
BERILMU BERBAKTI

UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
AGRICULTURE • INNOVATION • LIFE

Pelan Penggantian UPM



Intipati

- Inisiatif Pelan Penggantian di UPM
- Punca Kuasa dan Garis Panduan
- Definisi
- Objektif
- Kategori Jawatan Strategik
- Model Pelan Penggantian
- Jawatankuasa Pelan Penggantian
- Terma Rujukan

Inisiatif Pelan Penggantian di UPM

- Bermula pada tahun 2012 dengan UPM Holdings
- Melibatkan pegawai gred 41 – 54 daripada semua skim perkhidmatan
- [Kursus untuk Himpunan Bakat](#)

Punca Kuasa dan Garispanduan

- **Pekeliling Perkhidmatan Bil. 3 Tahun 2006:** Panduan Mewujudkan *Search Committee* dan Proses Pelaksanaan Pelan Penggantian (*Succession Planning*)
- **Agenda PSPTN (Pelan Strategi Pengajian Tinggi Negara) Tahun 2007:** *Teras Ke-4* iaitu **Memperkasakan Kepimpinan dan Memperkukuh Pelan Penggantian Institusi Pengajian Tinggi**
- **Petikan Minit JPU:** Minit 438.04(a) bertarikh 19 April 2012 dan minit 493.05 (g) bertarikh 14 Ogos 2013
- **Agenda PPPM(PT) 2015-2025:** Lonjakan Kedua – **Kecemerlangan Bakat**

Definisi Pelan Penggantian

- Satu perancangan penggantian (*succession*) bagi [jawatan strategik](#) dengan menggunakan kaedah sistematik dalam mengenal pasti, menilai dan membangunkan keupayaan pegawai bagi memenuhi keperluan universiti pada masa kini dan akan datang

Objektif

- 1** Mengenal pasti dan menilai bakat bakal-bakal pemimpin akademik dan pegawai pentadbir yang berpotensi tinggi bagi mengisi jawatan strategik;
- 2** Merapatkan jurang kompetensi bakat dengan kompetensi jawatan strategik;

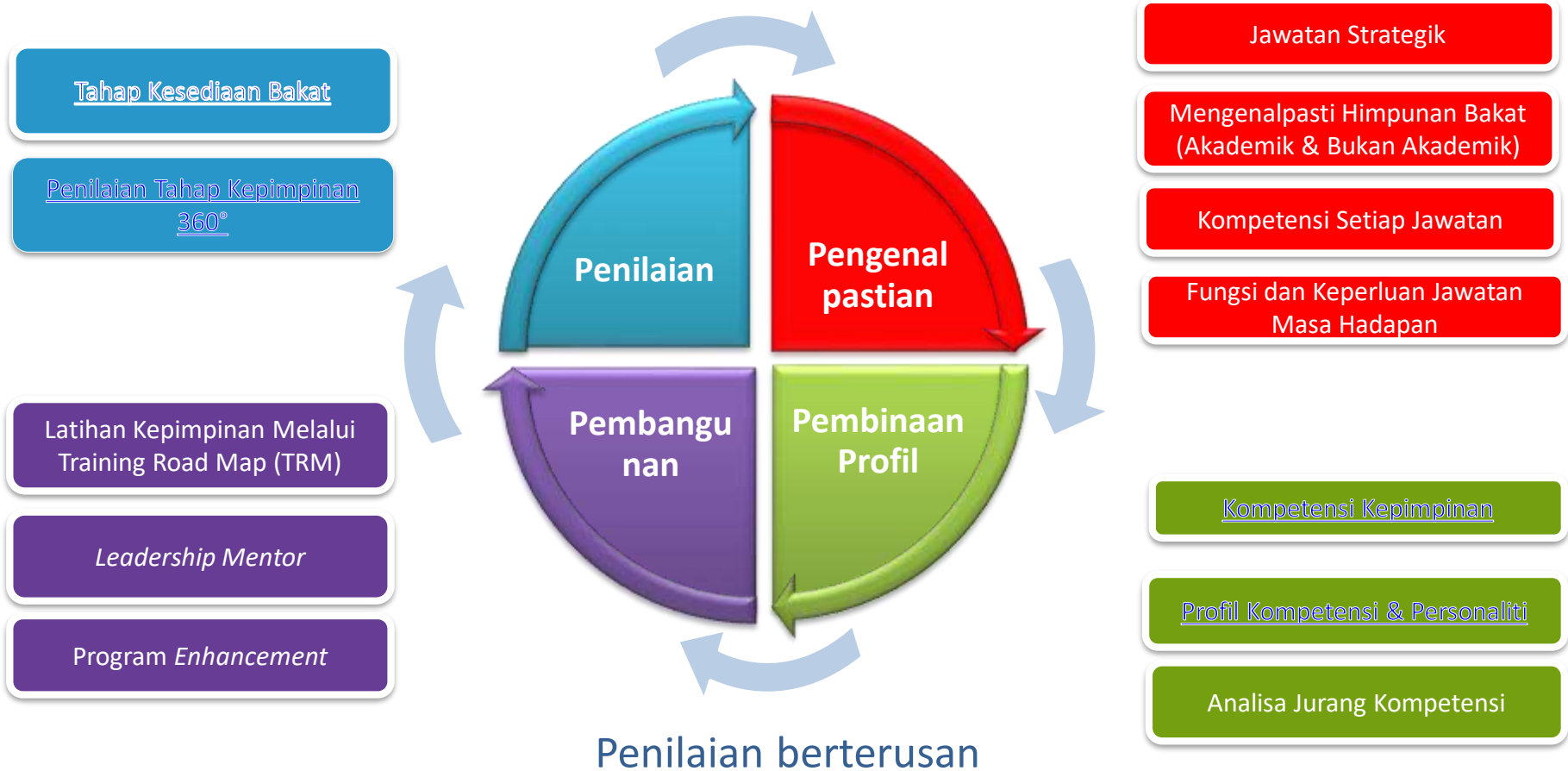
3 Memastikan **kesinambungan kepemimpinan yang cemerlang di UPM** dan **mengekalkan bakal-bakal pemimpin yang berpotensi tinggi** supaya terus berkhidmat dengan UPM;

4 Memastikan pencarian staf/pegawai dari luar UPM untuk jawatan strategik hanya diberi pertimbangan setelah dipastikan tiada calon dalaman yang sesuai dan berkelayakan;

5

Memastikan kepemimpinan PTJ berorientasikan perkhidmatan dan pengurusan dijalankan oleh pentadbir dan mengurangkan kebergantungan pelantikan staf akademik mengetuai PTJ bukan entiti akademik

Model Pelan Penggantian





UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
AGRICULTURE • INNOVATION • LIFE

Terima Kasih | *Thank You*

Talent Pool Development and Succession Planning (2013-2015)

BIL	NAMA KURSUS	SASARAN PESERTA
1.	Leading With Communication	Gred 48, 52 & 54
2.	Wisdom Leadership	52 & 54
3.	Management by Persuasion	Gred 48, 52 & 54
4.	Communication Skills	Gred 44
5.	Facilitation Skills	Gred 44
6.	Project Management	Gred 44
7.	Effective Strategic Thinking	Gred 44
8.	Lean Thinking	Gred 44
9.	Presentation Skills	Gred 44
10.	Interviewing Skills	Gred 48

BIL	NAMA KURSUS	SASARAN PESERTA
11.	Finance for Professional	Gred 44
12.	Influencing Skills	Gred 44
13.	Extreme Leadership	Gred 44
14.	Mentoring and Coaching	Gred 48, 52 dan 54
15.	Foundation of Leadership	Gred 41 & 44
16.	Becoming A Talented Manager	Gred 41 & 44
17.	Conflict Management	Gred 41 & 44
18.	Time Management	Gred 44
19.	MBTI Self Awareness	Gred 41 & 44
20	Leading Across Boundries	Gred 48



Jawatan Strategik

- i. **Kategori 1** : Naib Canselor dan Timbalan Naib Canselor.
- ii. **Kategori 2** : Pentadbir Akademik (Dekan, Pengarah, Timbalan Dekan, Timbalan Pengarah, Ketua Jabatan).
- iii. **Kategori 3** : Jawatan Strategik dalam Kumpulan Pengurusan & Profesional (Bukan Akademik) seperti jawatan Pendaftar, Bendahari, Ketua Pustakawan serta Jawatan Pentadbiran di Pusat/Bahagian.



Kompetensi Kepimpinan

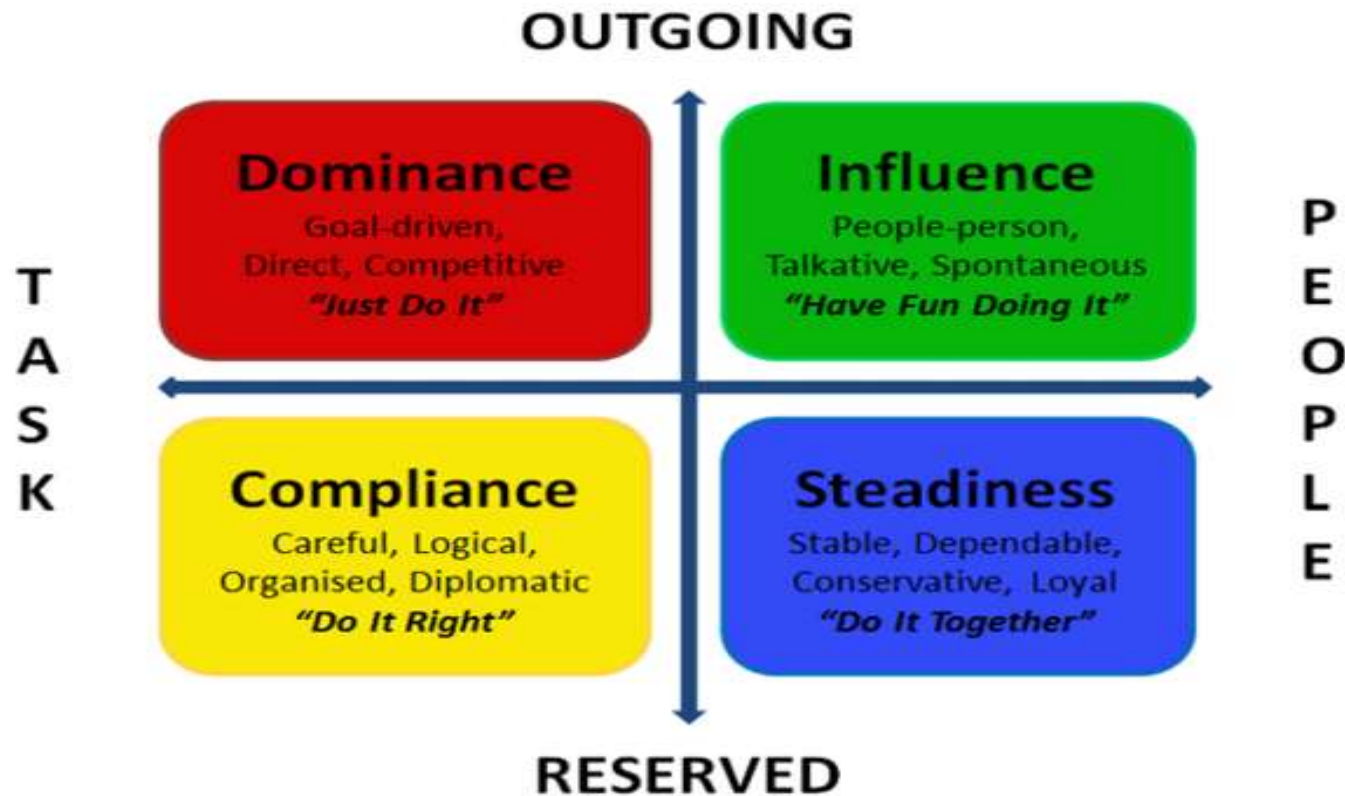
- i. Komunikasi
- ii. Analitikal
- iii. Kreatif dan Inovatif
- iv. Membuat Keputusan
- v. Pemikiran Strategik
- vi. Membangun Pasukan
- vii. Perundingan (*negotiation*)
- viii. Kekuatan Visi
- ix. Berkeyakinan

Profil Bakat – Kompetensi dan Personaliti

DISC

- ~ Kaedah penilaian personaliti ini merupakan satu sistem unik yang menggunakan alat psikometrik bagi mengenal pasti personaliti, karekter dan tingkah laku seseorang.
- ~ diperkenalkan oleh William Marston bagi mengkaji kecenderungan motivasi manusia.

Profil Bakat – Kompetensi dan Personaliti



Penilaian Tahap Kepimpinan 360°



Penilaian Tahap Kesiediaan Bakat

- Tahap kompetensi himpunan bakat akan dinilai melalui penilaian tahap kesiediaan himpunan bakat untuk menjadi pemimpin.
- Keputusan penilaian akan menghasilkan keputusan jenis kepimpinan dan tahap kesiediaan himpunan bakat untuk menjadi pemimpin iaitu:
 - (i) Telah bersedia untuk menjadi pemimpin
 - (ii) Berpotensi untuk menjadi pemimpin