

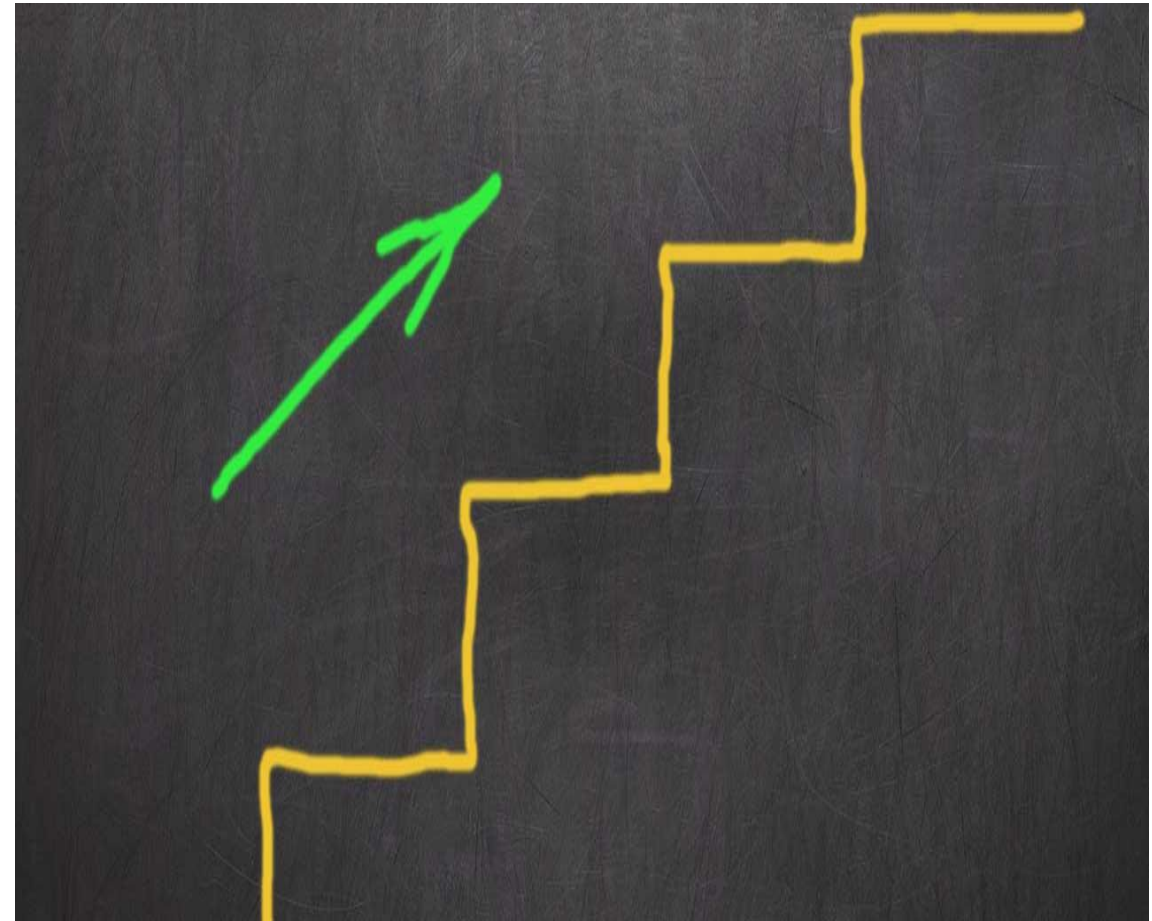
AGILE ADAPTABILITY FLEXIBILITY

Condition to progress & sustainability

Rosdi Wah

Ketua Pentadbiran Akademik & Antarabangsa

25 Oktober 2022



Bagaimana orang melihat kita sebagai pentadbir?

Cekap?
Relevan?
Memudah cara?
Lurus?
Luwes?
Remeh?
Pandang ke depan?
Proaktif?



EMBRACE VISION, MISSION & GOALS

VISI » Menjadi sebuah universiti bereputasi antarabangsa.

MISI » Memberi Sumbangan Bermakna kepada Pembentukan Kemakmuran dan Pembangunan Negara serta Kesejahteraan Manusia Sejagat Menerusi Penerokaan dan Penyebaran Ilmu

MATLAMAT PENDIDIKAN » Melahirkan Graduan Bitara yang Holistik, Ihsan, Patriotisme dan Berdaya Tahan

MATLAMAT UPM

Matlamat 1 Melahirkan Watak Graduan Berdaya Tahan Mendepani Cabaran Mendatang

Matlamat 2 Mewujudkan Hab Penyelidikan dan Inovasi yang Menjanakan Nilai Berteraskan Ekosistem Lestari

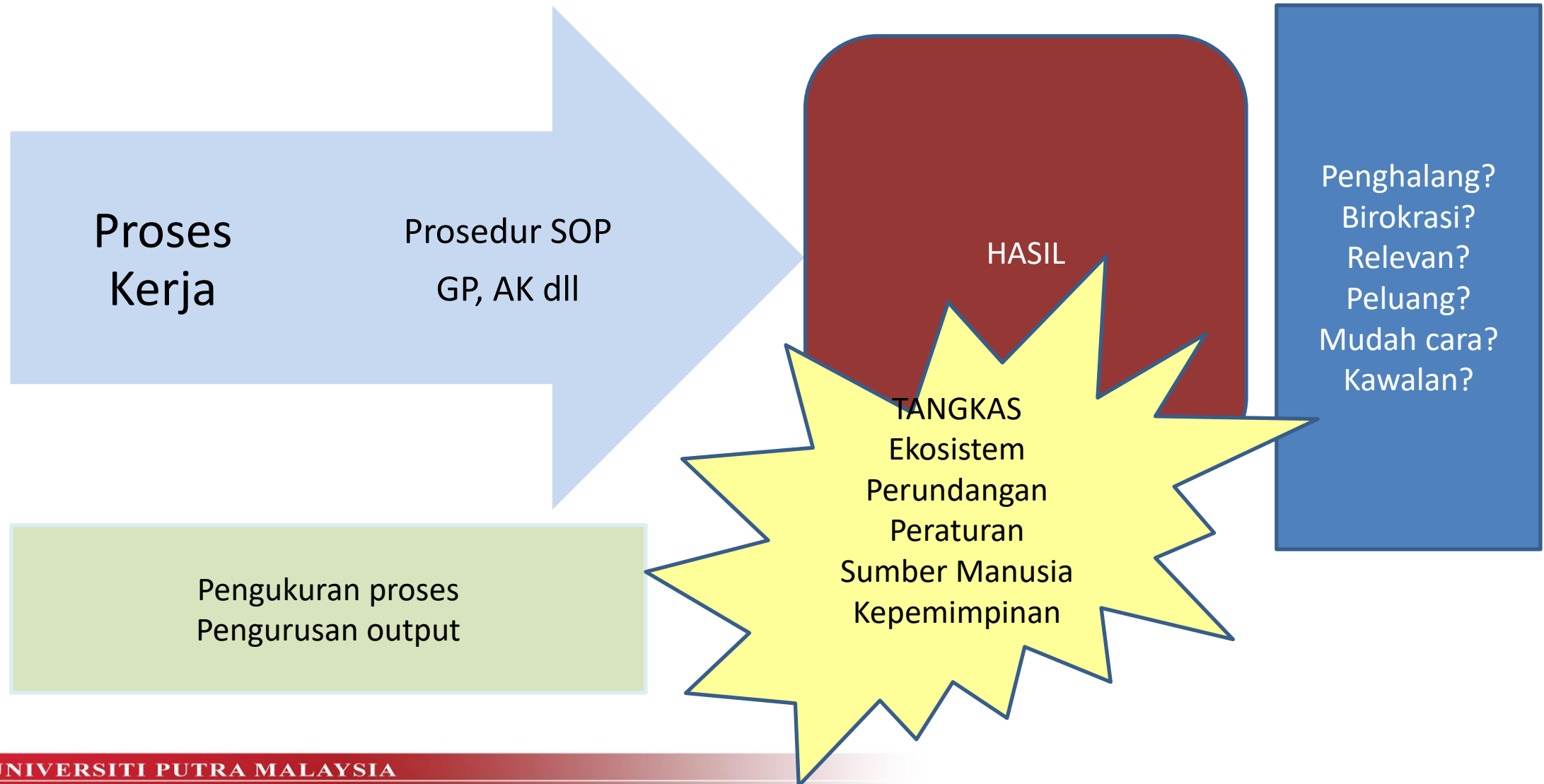
Matlamat 3 Melestarikan Ekosistem Jaringan Industri dan Masyarakat

Matlamat 4 Memperkasakan Pertanian dan Ketahanan Sekuriti Makanan

Matlamat 5 Memperteguh Tadbir Urus Institusi, Kemampanan Kewangan dan Amalan Kelestarian Hijau



PANDANG KE HADAPAN

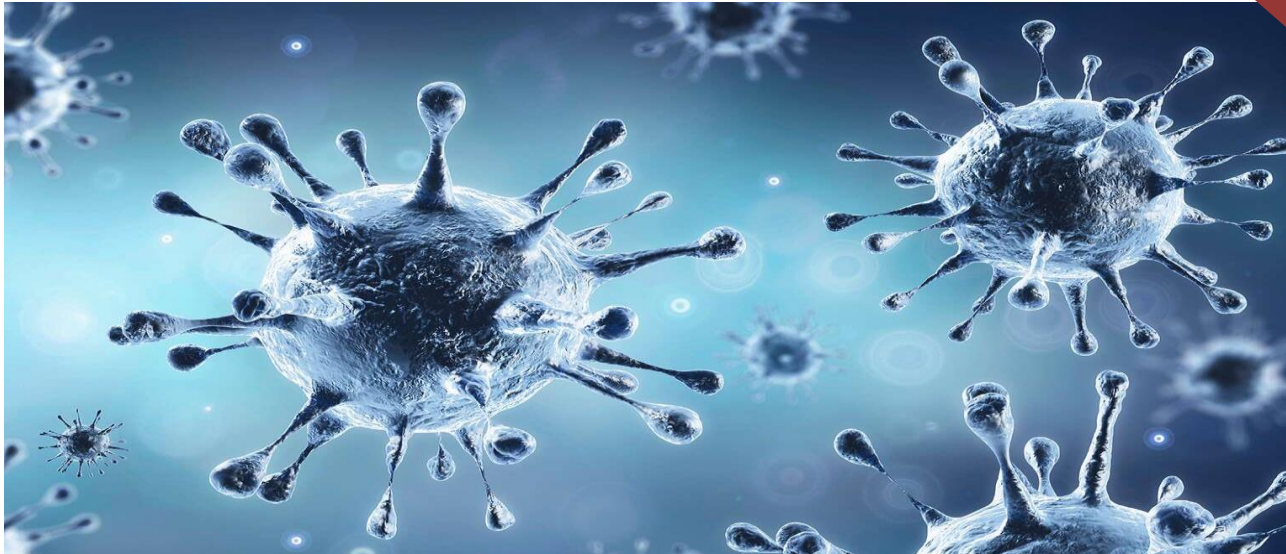


PANDEMIK COVID19

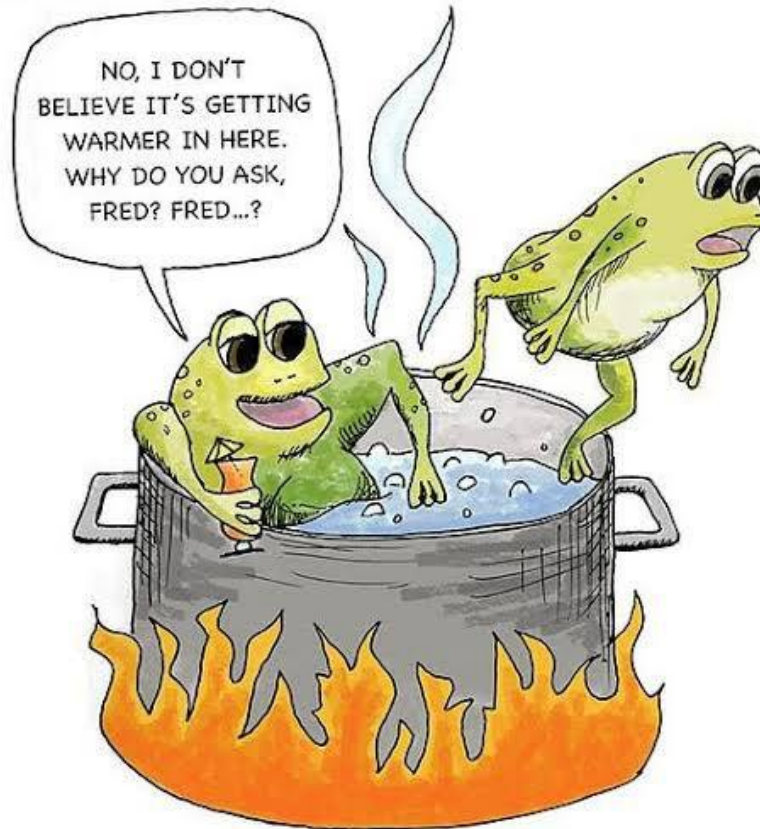
- Pembelajaran dan Pengajaran
- Penyelidikan dan Inovasi
- Pengurusan Sumber Manusia
- Pengurusan Kewangan

Pelan
kesinambungan
perkhimatan
kawalan dan
pemantauan

Perundangan



THE FROG STORY



The Boiling 🐸 Effect

If you suddenly put a 🐸 in an already boiling water, it'll jump out. But if it's put in lukewarm that's being slowly boiled, it won't be able to detect the danger and it'll be cooked to death.

Are we frogs in a boiling water? Yes?
Are we jumping out?

Kita perlu perubahan
kerana perubahan
adalah perkara yang
tetap

YESTERDAY I
WAS CLEVER,
SO I WANTED
TO CHANGE
THE WORLD.
TODAY I AM WISE,
SO I AM CHANGING
MYSELF.
- RUMI

@selfcarelookbook

Bagaimana Organisasi Kita?

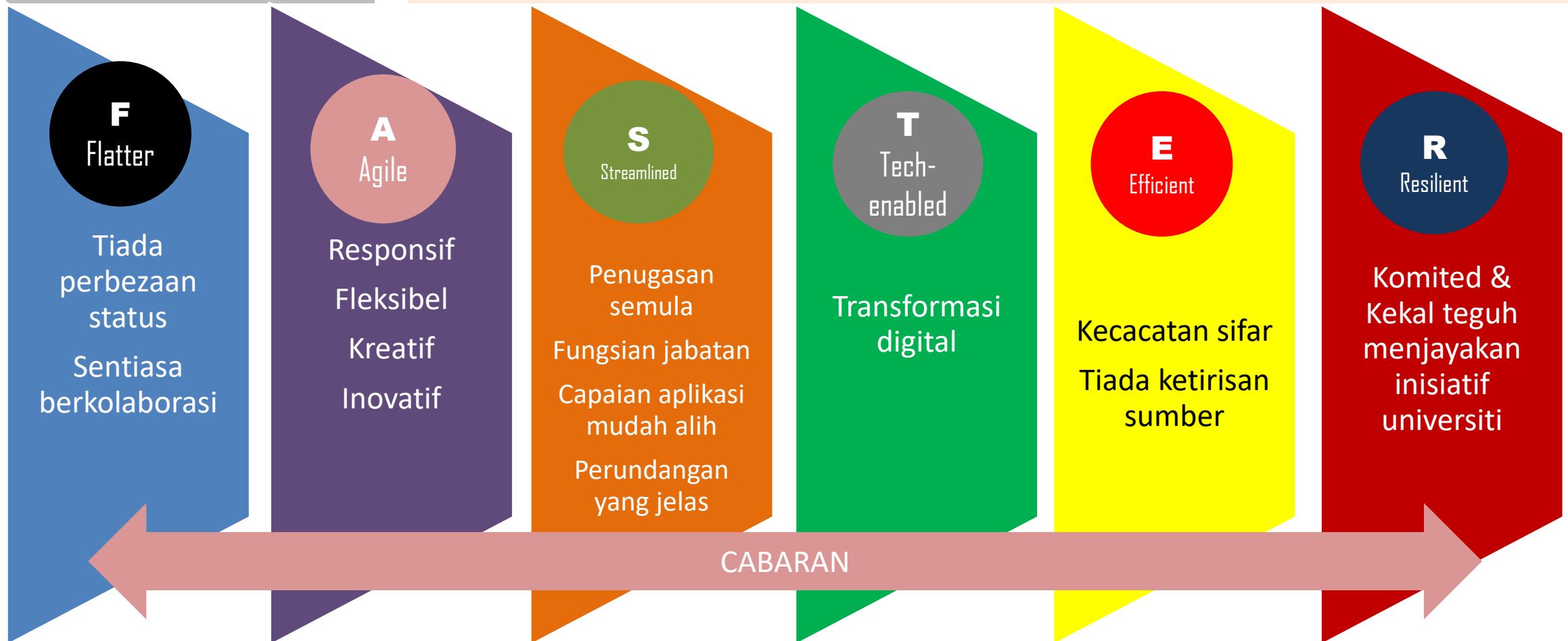
- Adakah kita cenderung kepada kepantasan atau kesempurnaan?
- Manakah yang lebih diutamakan: Perancangan yang mantap atau fleksibiliti
- Manakah yang diutamakan? Diversiti atau optimisation?
- Apakah yang lebih berkesan semasa krisis? Hirarki atau penurunan kuasa
- Adakah organisasi boleh menerima kegagalan & bangkit semula?



PRINSIP FASTER

Perlu digenggam setiap penjawat awam dalam mendepani COVID19. Jika kita terlepas pandang mana-mana kumpulan sasaran dalam pemberian sesuatu insentif, maka ia mengakibatkan kerugian dari segi lambatnya prestasi perbelanjaan. Malah ia juga akan boleh membangkitkan kemarahan rakyat kepada perkhidmatan awam. Ini kita mesti elakkan.

KSN 25 Ogos 2020



PROBLEMS

- *If a plane crashes exactly on the border between France and Germany, in which country should the survivors be buried?*
- *Where in the world does Friday come before Thursday?*

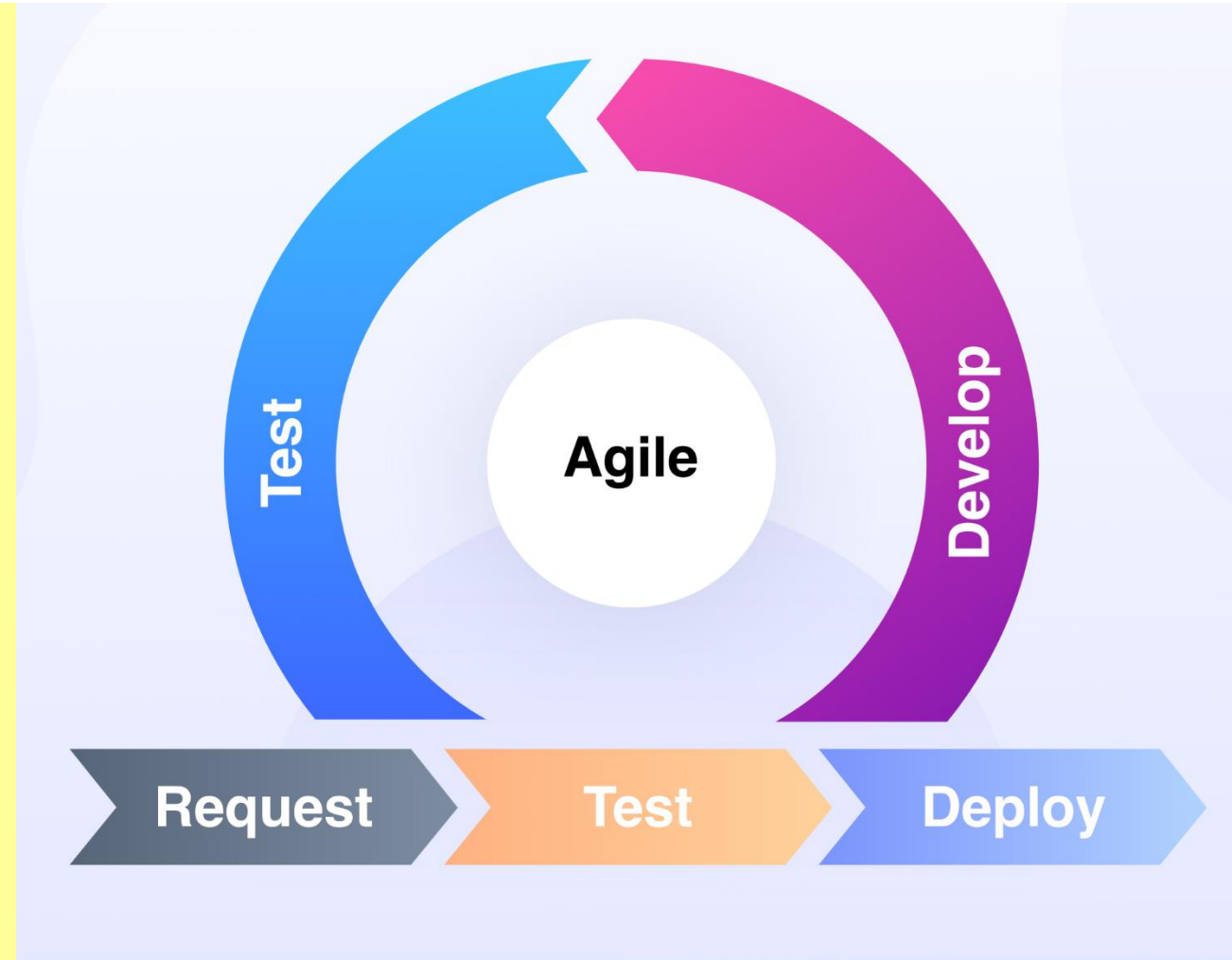
KENAPA PENTADBIRAN TANGKAS?

- Kenapa perlu tangkas?
- Bayangkan anda bertukar ke PTJ baharu
- Dokumen serahan tugas yang tidak lengkap/menyeluruh
- Tidak ada tempoh untuk 'bertenang' sebelum memulakan tugas baharu
- Tugas yang anda tidak pernah laksanakan sebelum ini
- Tugas yang telah lama anda tinggal dan berlaku banyak perubahan
- Anda terpaksa menggalas tugas sebagai ketua
- Anda menjadi peneraju dalam proses kerja/pencapaian KPI



APA YANG PERLU DILAKSANAKAN AGAR LEBIH TANGKAS

- Tambah ilmu & kemahiran
- Rujuk yang lebih pengalaman dan pakar
- Semai sikap positif
- Pupuk budaya kualiti
- Perkasakan minat kepada tugas
- Utamakan pelanggan dan sistem penyampaian
- Nilai SOP lama
- Buat sesuatu yang baharu
- Latih staf
- Nilai pencapaian



PENTADBIR YANG TANGKAS

Pentadbir yang tangkas ringkasnya perlu mampu menilai keadaan pasukannya, mengatasi halangan kepada organisasi, menggalakkan langkah penambahbaikan/perubahan, memberi peluang belajar daripada kesilapan daripada perubahan, dan bijak dalam membimbing staf.



ADAPTABILITY

KEPENTINGAN ADAPTABILITIY

- Mampu mengemudikan keadaan kecemasan
- Mengenal pasti alternatif kepada penyelesaian masalah
- Mengurangkan tekanan persekitaran pekerjaan
- Cepat dalam melaksanakan proses kerja dan teknologi yang baharu
- Menguruskan perkara di luar jangkaan dengan berkesan

SIFAT PENTADBIR YANG ADAPTABLE

Yakin: Yakin kepada diri sendiri, keputusan yang dibuat, dan kepada pasukan

Tolak ansur: Bersedia mendengar pendapat dan idea orang lain

Empati: Meletakkan diri dalam 'kasut' orang lain dan cuba menghayatinya

Positif: Sentiasa positif dan mengenyahkan perkara remeh yang negatif

Hormat: Menghormati idea, pendapat dan perasaan orang lain

Tahan lasak: Berupaya bangkit daripada kegagalan

Visi: Berpandangan jauh selari dengan matlamat organisasi

Perihatin: Perihatin terhadap perkara yang menghalang kemajuan organisasi

Kemahiran: Kebolehan menyelesaikan masalah sendiri dan orang lain

Semakan sendiri: Terbuka terbuka maklum balas dan kritikan untuk penambahbaikan



1
HIERARCHY
Top-down, control based hierarchies discourage individual initiative, lead to slower reaction times, and diverts energy to "managing up".



2
FEAR
Command-and-control systems lead to organizations filled with anxious employees who are hesitant to take the initiative or trust their own judgment.



3
DECISION BIAS
Defensive thinking, fossilized mental models, and contentment create a bias in favor of the status quo.



4
HABIT
Lack of proactive change often has to do with mindsets and behaviors: we must want to change, and also understand how to change.



5
CENTRALIZATION
When the responsibility for making big decisions is concentrated at the top, a handful of executives favoring the status quo can thwart change.



6
INFLEXIBLE BUSINESS PRACTICES
Highly optimized business systems are great for efficiency, but deadly for adaptability. Assets, skills, and processes become more specialized, and change becomes more incremental.

THE ENEMIES OF ADAPTABILITY

HACKING HR TO BUILD AN ADAPTABILITY ADVANTAGE



7
RIGID STRUCTURES
In many organizations, rigid unit boundaries, functional silos, and political fiefdoms hamper the rapid realignment of skills and assets.



8
SKILLS DEFICIT
Employees don't have the skills, training, and coaching they need.



9
SHORT-TERM THINKING
Compensation and incentive systems often truncate executive time horizons and skew perspectives.



10
INSUFFICIENT EXPERIMENTATION
Management processes typically arrive at the "one best strategy" through top-down, analytical methods, and discourage bottom-up experimentation.



11
LACK OF DIVERSITY
Management systems value conformance and cohesion at the expense of diversity and divergence. This limits the ability to generate the rich variety of ideas and options required to be truly adaptable.



12
A PAUCITY OF PURPOSE
Organizations without a compelling shared purpose may have trouble aligning on a natural path for adaptation.

PROBLEMS

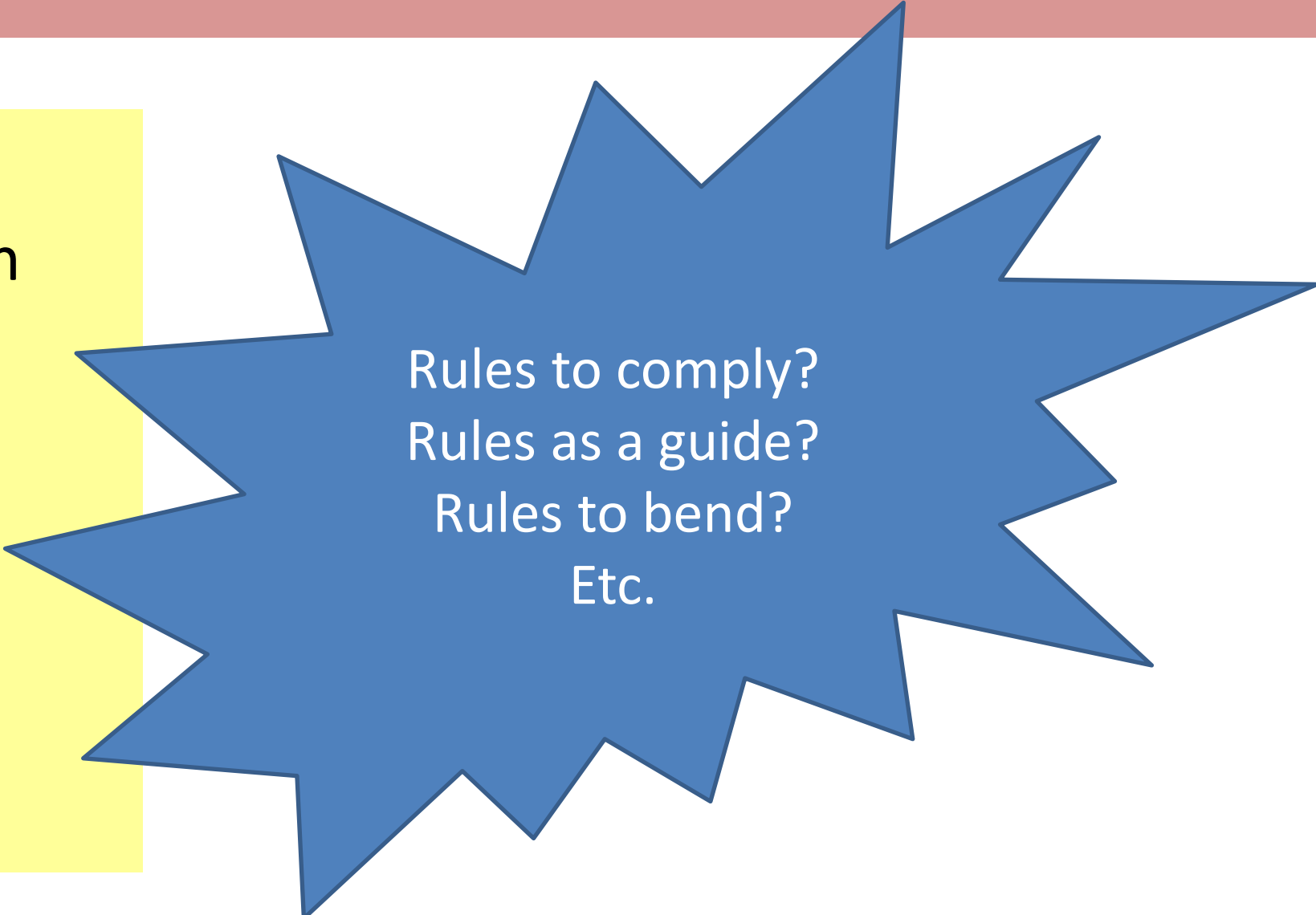
- *A man pushes his car to a hotel. He pays the hotel owner money and then pushes his car away. Why does he do this?*
- *A boy and his father are badly injured in a car accident. An ambulance takes them to the nearest hospital. They arrive in critical condition and the boy is taken straight to surgery where the surgeon says, "I cannot operate on this boy because he is my son." How is this possible?*

FLEKSIBILITI

- WFH/WFO semasa Pandemik Covid19
- Penggunaan teknologi
- Membuat pengubahsuaian dalam tugas
- Terbuka kepada keluwesan
- Fokus kepada sistem penyampaian
- Fokus kepada kelangsungan
- Meminimumkan risiko

PERUNDANGAN

- Akta
- Perlembagaan
- Statut
- Kaedah
- Peraturan



Rules to comply?
Rules as a guide?
Rules to bend?
Etc.

BAGAIMANA MENCAPAI FLEKSIBIITI

FOKUS KEPADA HASIL

- Ada kemajuan?
- Ikut tempoh?
- Capai matlamat?

PERCAYA TETAPI BUAT SEMAKAN

- Milestone
- Pastikan berada di landasan yang betul
 - Bantu team bila perlu

JANGAN MICRO MANAGE

- Beri panduan & arah tuju
 - Percaya kepada team
- Jangan putuskan perkara remeh
 - Delegasi juga satu latihan

KETAHUI TEAM ANDA

- Tahu kekuatan & kelemahan team
 - Siapa yang boleh mengetahui
 - Kemahiran anggota team

TERIMA KASIH

Semoga bermanfaat

