

Menginstitusikan ISES dan Pemerksaan Bakat UTM

PELAN TRANSFORMASI BAKAT UTM 2021 - 2025

Bahagian Sumber Manusia,
Jabatan Pendaftar
6 April 2021

Kandungan

1. Penghargaan
2. Penginstitusian ISES
3. Bakat dan Cabaran Mengurus Bakat
4. Pelaksanaan Kerangka Pengurusan Bakat Berdasarkan Komptensi
5. Governan dan Tadbir Urus Sumber Manusia
6. Rightsizing
7. Kesejahteraan Staf
8. Penyampaian Perkhidmatan Sumber Manusia - UTM HRVersion 2.0

Penghargaan dan Terima kasih Kepada Kepimpinan Terdahulu



Bangsa yang berjaya membina tamadun agung adalah bangsa yang memberi pengiktirafan kepada tokoh-tokoh silam dan yang telah merintis perjuangan serta mengasaskan gagasan negara bangsa.

Titah Ucapan DYMM Sultan Perak





021



To Develop Holistic Talents and Prosper Lives Through Knowledge and Innovative Technologies

A Premier University Providing World-class Education and Research

- 
- JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA
- 01 PEOPLE MANAGEMENT
- 02 INSTITUTIONALIZE I.S.E.S
- 03 STRENGTHENING RESEARCH IMPACT
- 04 GOVERNANCE
- 05 HIGH PERFORMANCE DELIVERY

THE BIG (#5) THINGS

TO BE FOCUSED IN 2021

TOP PRIORITY

→ Student

→ Staff Welfare

2018 – NILAI TERAS UTM: /SES

SINERGI

Sinergi menanamkan semangat berpasukan, kebersamaan, inklusif, kolegial, rasa hormat, kerendahan hati, kerjasama dan kolaborasi.

INTEGRITI

Integriti menuntut kepatuhan terhadap nilai moral yang baik dan prinsip etika yang kuat.



CEMERLANG

Kecemerlangan ke arah prestasi dan penyampaian yang tinggi akan menghasilkan pencapaian yang luar biasa dan luar biasa dalam semua aspek.

LESTARI

Kelestarian tercermin dalam dorongan holistik oleh komuniti kampus dalam mengintegrasikan dan menyeimbangkan bidang ekonomi, sosial dan persekitaran.

1. Menginstitusikan ISES

- Dikomunikasikan di semua peringkat
- Dirasai oleh semua warga Universiti
- Dipamerkan oleh semua kepimpinan Universiti
- Tersemat dan tersirat di dalam semua peraturan, sistem dan proses kita
- Tiada kompromi dalam korupsi, penganiayaan dan perlakuan tidak sopan atau tidak menghormati orang lain

Nilai Teras adalah tanggungjawab warga Universiti

ABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

UTM
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

ABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

Nilai Teras
Integriti
Sinergi
Cemerlang
Lestari

ABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

Jawatankuasa Bertindak

Nama Jawatankuasa	Keahlian	Aktiviti	Status
ISES Champion	JABATAN PENDAFTAR UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA	UTM	JABATAN PENDAFTAR UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA
	Jawatankuasa Pembudayaan ISES UTM KEPIMPINAN & KESEDARAN (Prof Datuk Ir Dr. Wahid bin Omar)	Pakar daripada FSSH dan AHIBS dipengerusikan oleh Ybhg Prof Datuk Ir Dr. Wahid Omar, Mantan Naib Canselor - Focus Group Discussion (FGD) - Pilot test borang soal selidik	Selesai dibangunkan ISES Baseline Index akan diedarkan untuk diukur April 2021
	PROMOSI (Pej HEK)	7 Siri program Kesedaran di pelbagai peringkat dikendalikan	Berterusan dan dilatakan ke PTJ
	POLISI (Unit Governan)	Dijadikan kriteria utama dalam pembentukan polisi, prosedur dan garis panduan	berterusan
	SISTEM & PROSES (UTM QRIM)	Disematkan dalam SPK, Anugerah . Innovation Award and service and delivery award	Berterusan
	AKTIVITI SUMBER MANUSIA (BSM)	Kompetensi, Pengukuran pengambilan, pengesahan jawatan, penilaian prestasi, kenaikan pangkat,	Berterusan secara berperingkat
	ANUGERAH ISES (BPO)	Diwujudkan Anugerah ISES dalam Citra Karisma	Citra Karisma 2021

Bersyukur

- Bekerja di Menara Gading /Gedung Ilmu
- Dikalangan mereka yang sedang mencari ilmu
- Dikelilingi para cendiakawan – yang akhlaknya lebih mulia
- Peluang untuk memperbaiki diri, mengambil contoh yang baik
- Kita berada di taman-taman ilmu



Al-Ahqaf 19
وَلِكُلٍّ دَرْجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوْقِيَّهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Al-An'am 132
وَلِكُلٍّ دَرْجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Dan masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan.

رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

My Lord! Increase me in knowledge.

"Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku. Taha 114

وَلِكُلٍّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا

For all there will be degrees (or ranks) according to what they did

Akhlik yang Baik / Terpuji – Di dalam Al Quran

1. Perlakuan yang baik (2:104, 4:86)
2. Membalas Kejahatan dengan kebaikan (13:22, 23, 23:96)
3. Mengerjakan kebaikan (2:44, 148, 195,
4. Berlumba dalam mengerjakan kebaikan (2:210, 148, 3:114...
5. Bijaksana (2:129, 151,231...
6. Mengadakan perdamaian di antara manusia (4:114, 49:9,10)
7. Jujur (2:177, 3: 17...
8. Ucapan yang paling baik (2:83, 263,17:53..)
9. Muka berseri (4:29, 8:63 ...)
10. Istiqamah (3:139,140,146,147...
11. Hati yang bersih (suci) (6:125, 8:61 ..)
12. Pemaaf (2:237, 263 ...)

ISES dan WLI

SYNERGY

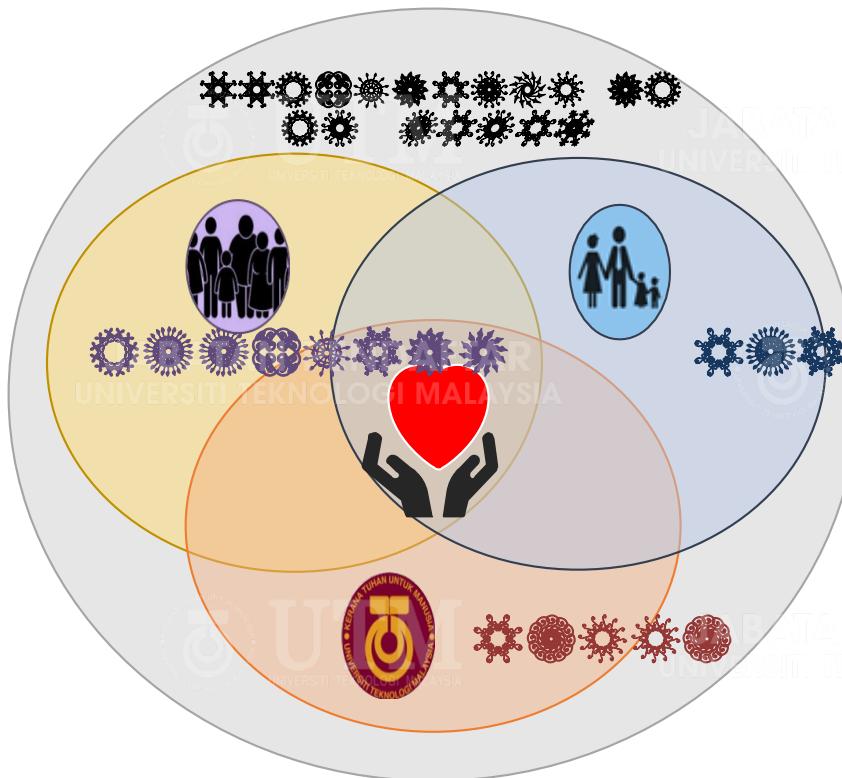


EXCELLENCE

SUSTAINABILITY

INTEGRITY

UNIVERSITI
TEKNOLOGI MALAYSIA



Lebih dekat dengan Allah

Misi jelas sebagai khalifah

Tanggungjawab kepada diri, keluarga, kerjaya dan masyarakat diimbangi

Segala cabaran dihadapi dengan doa, mengadu dengan Maha Berkuasa

Ketenangan dalam melaksanakan amanah

Nilai ISES melengkapi Falsafah, Visi dan Misi UTM

Perhitungan , redha, ‘CCTV’ Allah sentiasa dihati

Pemikiran dan pembudayaan lestari

Jauh dari hasad dengki, iri hati, tidak mementingkan diri

Tidak ‘mengadu’/‘menyindir’ di media social atau yang bukan ahli

Pengubat stress, ‘burn out’

Sumber : DWO 2015

2. Bagaimana UTM Mendefinisikan Bakat

How we define **PEOPLE** in UTM



Talent is defined as each individual at UTM is a potential talent to be developed through development and evaluation standards that we develop to suit the needs of our future workforce.



JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

Bakat didefinisikan sebagai setiap individu di UTM merupakan bakat yang berpotensi untuk dibangunkan melalui standard pembangunan dan penilaian yang kami bangunkan untuk disesuaikan dengan keperluan tenaga kerja masa hadapan kami.

Pengurusan Bakat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dalam mengurus bakat bagi membolehkan mereka berupaya mengembangkan kemampuan mereka secara optimum untuk mencapai objektif organisasi

JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

TALENT MANAGEMENT

Talent Management is defined as a strategic approach in managing talent to enable them to develop their capabilities optimally to achieve organizational objectives.

Embracing Change

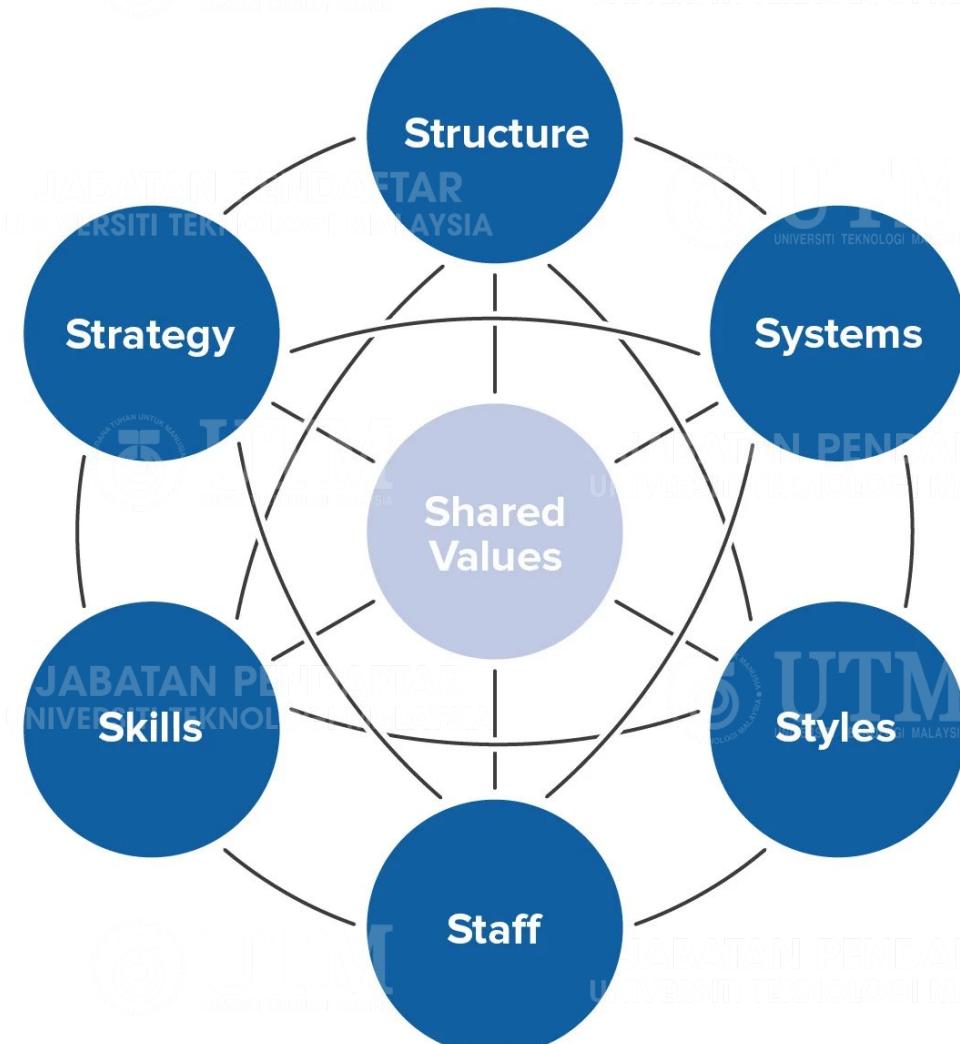


In the Survey of Global HR Challenges: Yesterday, Today and Tomorrow, conducted by PricewaterhouseCoopers on behalf of the World Federation of Personnel Management Associations (WFPMA), March 2020

Change management is an approach to shifting or transitioning individuals, teams, and organizations from their current state to a desired future state. It is an organizational process aimed at helping stakeholders accept and embrace change in their business environment.

48% Change Management

The McKinsey 7-S Model



Alignment/ realignment to be successful

Hard Elements	Soft Elements
Strategy	Shared Values
Structure	Skills
System	Style
	Staff

3. PEMBANGUNAN PELAN STRATEGIK TRANSFORMASI BAKAT (rujukan)

enVision UTM 2025

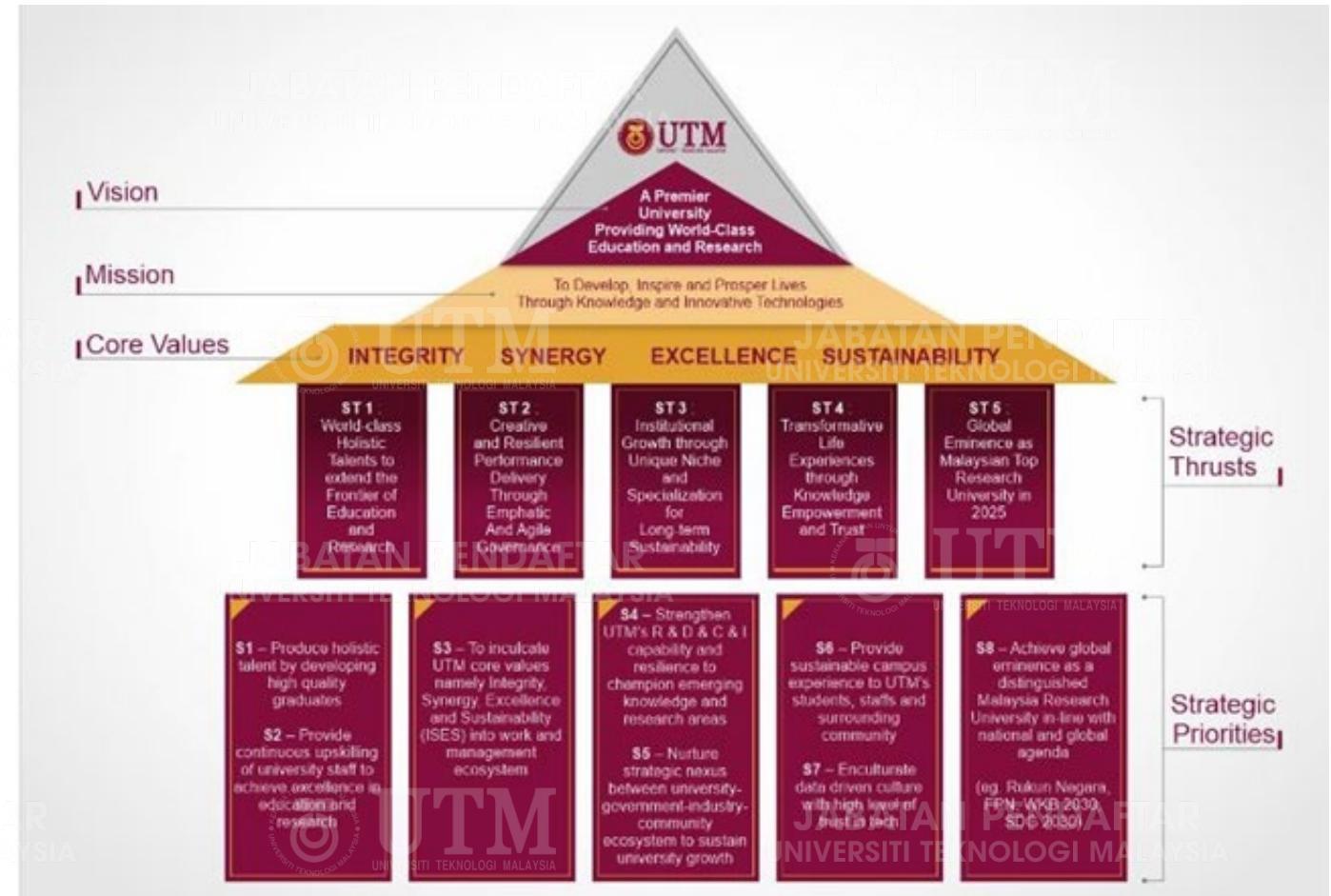
- 5 Teras Strategik
- 8 Keutamaan Strategik

Vision

A Premier University Providing
World-class Education and Research

Mission

To Develop, Inspire And Prosper Lives
Through Knowledge and Innovative
Technologies



3.1 Proses

Pelantikan Felo Sumber Manusia Universiti

1. Prof Datuk Ir Dr Wahid bin Omar, Mantan Naib Canselor
2. Prof Dr. Mohd Salleh bin Abu
3. Prof Dr. Kassim bin Thukiman
4. Prof Dr. Ajamin bin Safar
5. Prof. Dr. Nik Hasna bt Nik
6. Dr Helen Tan Sui Hong



Bengkel Semakan Tadbir Urus Pengurusan Bakat Akademik UTM di Putri Jen Pearl Harbour, Hotel 5 – 6 Oktober 2020

Input daripada Staf Edaran Borang soalselidik



Bengkel Penyediaan SWOT Analysis pada 3 Dis 2020



Bengkel Pembangunan Pelan Transformasi Bakat UTM pada 7 – 8 Dis 2020



3.2 HOW WE DEFINE TRANSFORMATION

UTM Vision (desired future position)	UTM Mission (how to achieve the objectives)
• High quality talent	• Systematic talent practices
• Great place to work	• Conducive environment
• Strong organisational values	• Performance-based culture
• High/excellent performance	• Alignment of HR strategies



Figure 1. Modified version of Ulrich's (1997:24) four-role model of HR work.
Including Ulrich's suggested work descriptions (*ibid* p. 25).

3.3 UTM STRATEGIC TALENT TRANSFORMATION PLAN

34 KAI dikongsi bersama
Ketua Skim, PTJ dan
Rakan Strategik HR

VISION

To contribute to high quality talent, great place to work and strong organisational values for delivering world-class performance.

MISSION

- to attract, develop, reward and retain a quality and talented human resources.
- to enhance and sustain a performance-based culture by instilling the organisational values and creating a conducive working environment.

Strategic Priority 1

World Class Holistic Talent to Extend the Frontier of Education & Research

Strategic Priority 2

Provide continuous upskilling of university staff to achieve excellence in education and research

Strategic Priority 3

To inculcate UTM core values namely Integrity, Synergy, Excellence & Sustainability (ISES) into work and management ecosystem

SO1.

Quality talent through effective talent acquisition

SO2.

Strategic Leadership & Succession Planning

SO3.

Structured manpower planning and development

SO4. Alignment of human resource management strategies

SO5.

HR Analytics & Data Driven

SO6.

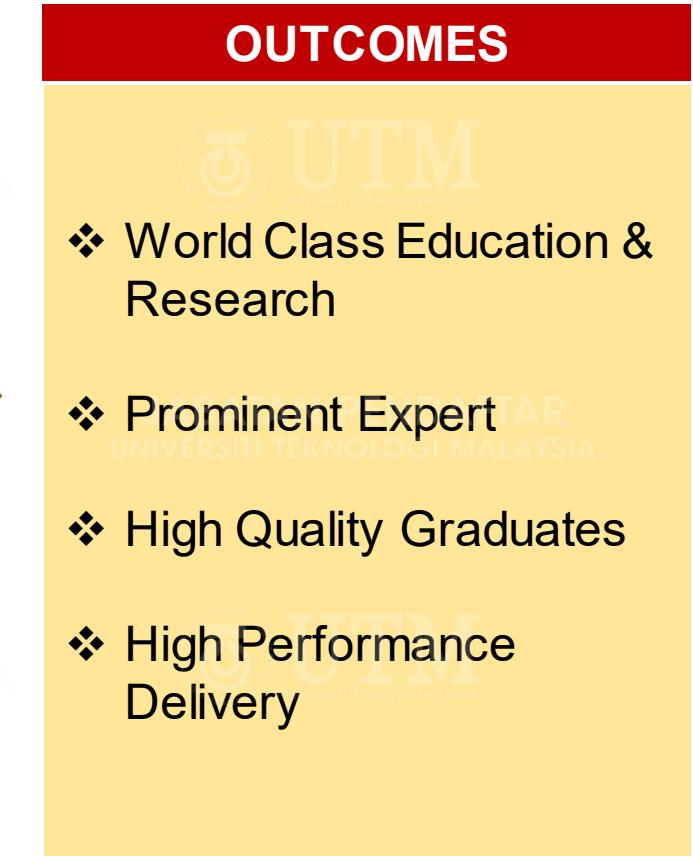
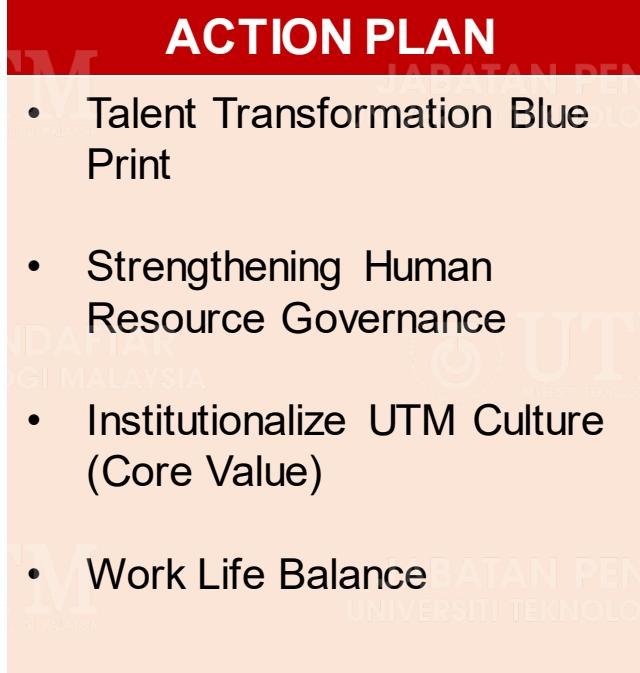
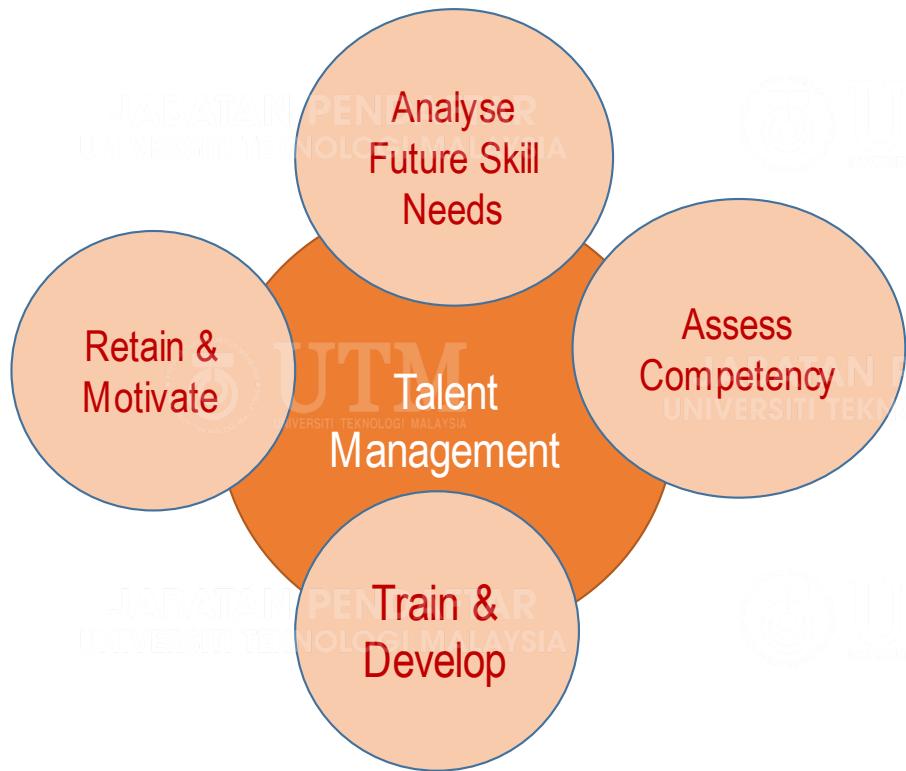
Inculcation of ISES values

SO7.

Strengthening of work life balance

Core Value : Integrity , Synergy, Excellence, Sustainable

Talent Transformation Plan



Drive performance through Talent Optimization

4. UTM Competency Based Talent Management (CBTM) Model

**ALIGNMENT OF
HR STRATEGY
TO ACHIEVE
UNIVERSITY
STRATEGIC GOALS**



PENDAFTARAN
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**BUSINESS
RESULT**



An HR management approach that standardizes and integrates all HR activities based on competencies that support organizational goals.

4.1 UTM Competency Framework

Vision : A Premier University Providing World-Class Education and Research

Mission : To Develop, Inspire and prosper lives through knowledge and innovative technologies

Core Value : Integrity, Sinergy, Excellence and Sustainability

Core Competencies

Generic Competencies for Academic

Generic Competencies for PPP

Functional Competencies

Teaching Research

Professional Practice
Institutional Leadership

Administrative & Professional

Technical

Leadership Competencies

Pembangunan Kamus Kompetensi dijangka hingga Ogos 2021

APA ITU KOMPETENSI?

JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

Gabungan pengetahuan, kemahiran, dan sikap yang membolehkan seseorang bertindak dengan berkesan dalam pekerjaan atau situasi.

Kemahiran & Pengetahuan
Mudah Untuk Dikenalpasti & Dibangunkan
Penting Tetapi Tidak Mencukupi

Tingkahlaku/Nilai-nilai
Sukar Untuk Dikenalpasti & Dibangunkan
Membezakan Antara Penjawat Cemerlang Dengan Yang Berprestasi Biasa

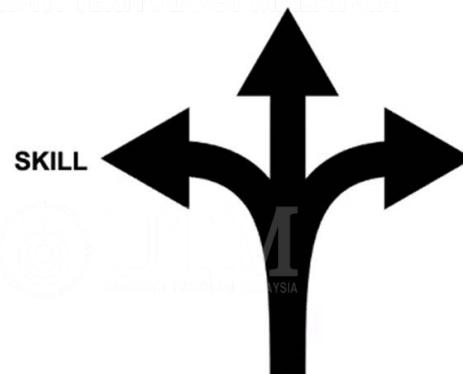


APA ITU KOMPETENSI?

K.S.A

JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

KNOWLEDGE



PRINSIP UTAMA KOMPETENSI

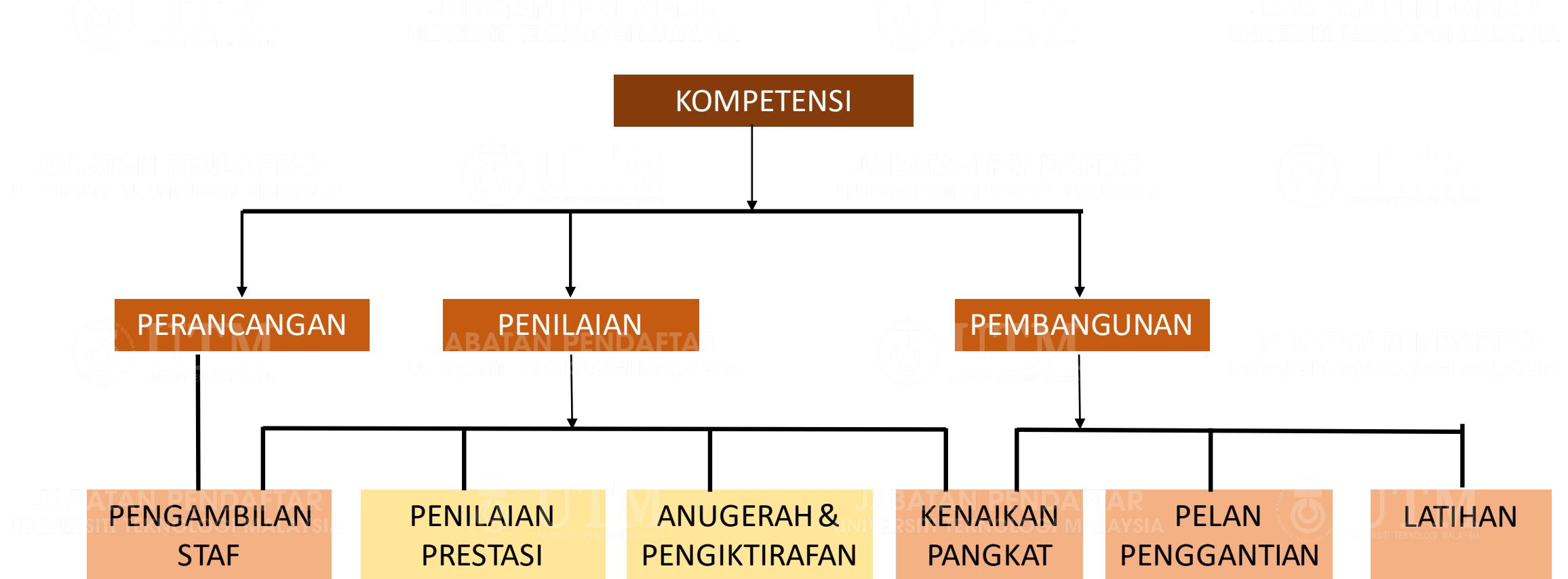
1. BOLEH DIUKURI (CAN BE MEASURED)
2. BOLEH DINAMPAKI (CAN BE SEEN)

"WHAT GETS MEASURED
GETS DONE."

JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

KAEDAH	1. ASAS	2. KOMPETEN	3. CEKAP	4. PAKAR	5. PAKAR STRATEGI
PERANAN INDIVIDU	SENDIRI • Untuk diri sendiri • Mengguna	PASUKAN • Untuk dikongsi • Mengongsikan • Mengguna	JABATAN • Untuk mengajar • Mengajar	ORGANISASI • Untuk membimbing • Membimbing	MASYARAKAT • Untuk menasihati • Menasihati
PERANAN PENGURUSAN	Pengurusan Peringkat Rendah • Melaksana	Pengurusan Tahap Pertama • Merancang	Pengurusan Pertengahan • Menyusun	Pengurusan Kanan • Mengawal	Pengurusan Tertinggi • Meneraju • Memantau
BLOOM'S TAXANOMY	TAHU • Mengetahui	FAHAM • Menunjukkan	GUNA • Membangunkan	ANALISIS • Menganalisis/ Menilai	MENILAI/MENCIPTA • Mereka bentuk

4.2 Penggunaan Kompetensi

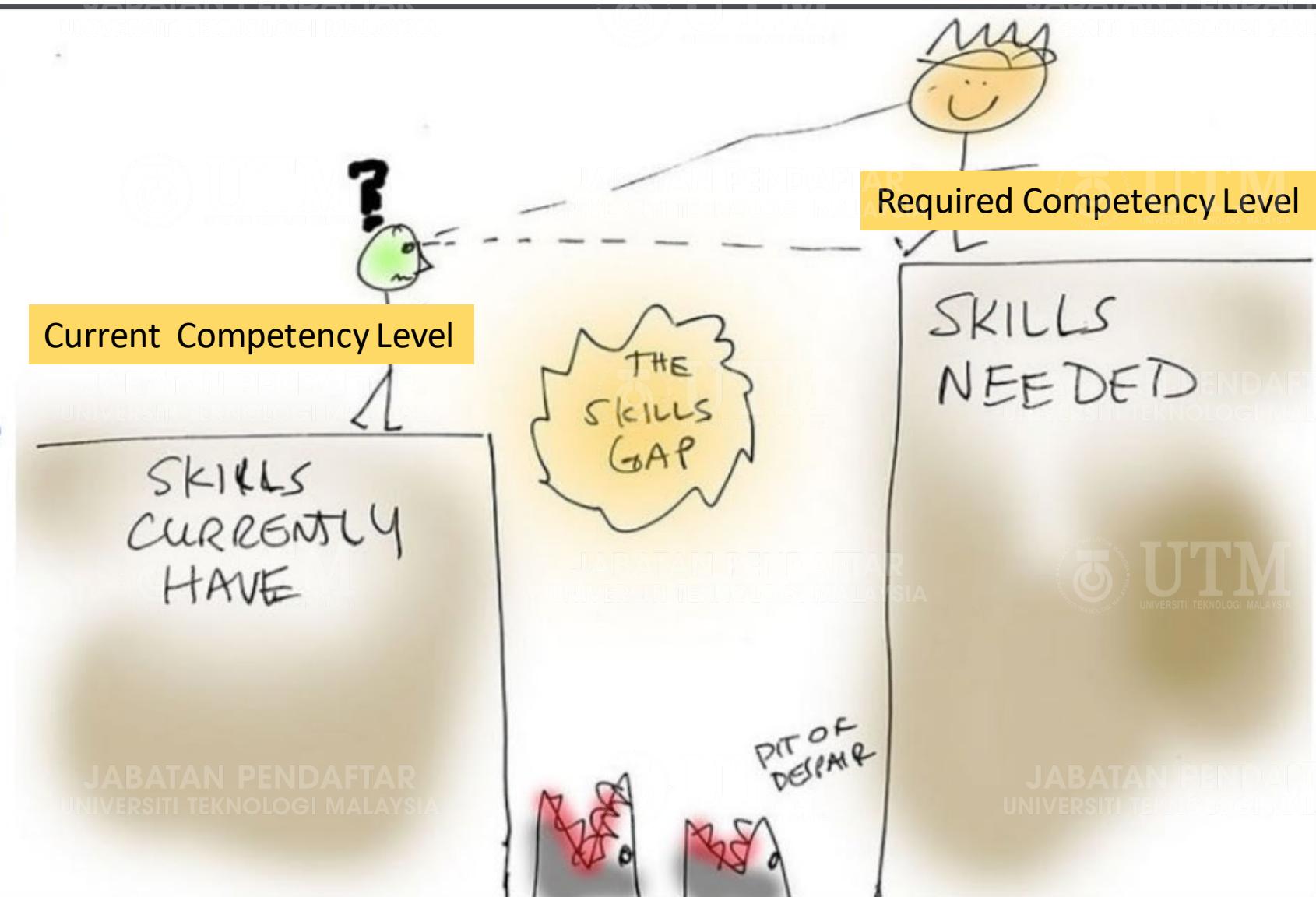


Draf Kompetensi Akademik

Kategori Kompetensi	PENGAJARAN	PENYELIDIKAN	PENGAMAL PROFESIONAL	KEPIMPINAN INSTITUSI
NILAI		1. Integriti 2. Cemerlang 3. Sinergi 4. Lestari		
GENERIK		1. Pengajaran dan pemudahcara pengajaran 2. Penyelidikan dan inovasi 3. Pembangunan Pelajar		
KEPIMPINAN	1. Pemikiran strategik 2. Jaringan dan kolaborasi Strategik			
FUNGSIAN	1. Pembangun Kurikulum 2. Penyampaian pengajaran dan pembelajaran 3. Pentabiran Pembelajaran	1. Pengurusan Projek Geran Penyelidikan 2. Penghasilan penerbitan yang berimpak tinggi 3. Penghasilan Harta Intelek 4. Penyeliaan Pelajar Penyelidikan	1. Berorientasi pelanggan 2. Berorientasi hasil	1. Membangun pemimpin 2. Memimpin perubahan 3. Pengurusan Operasi 4. Pemikiran analitikal 5. Berorientasi hasil

Competency Gap

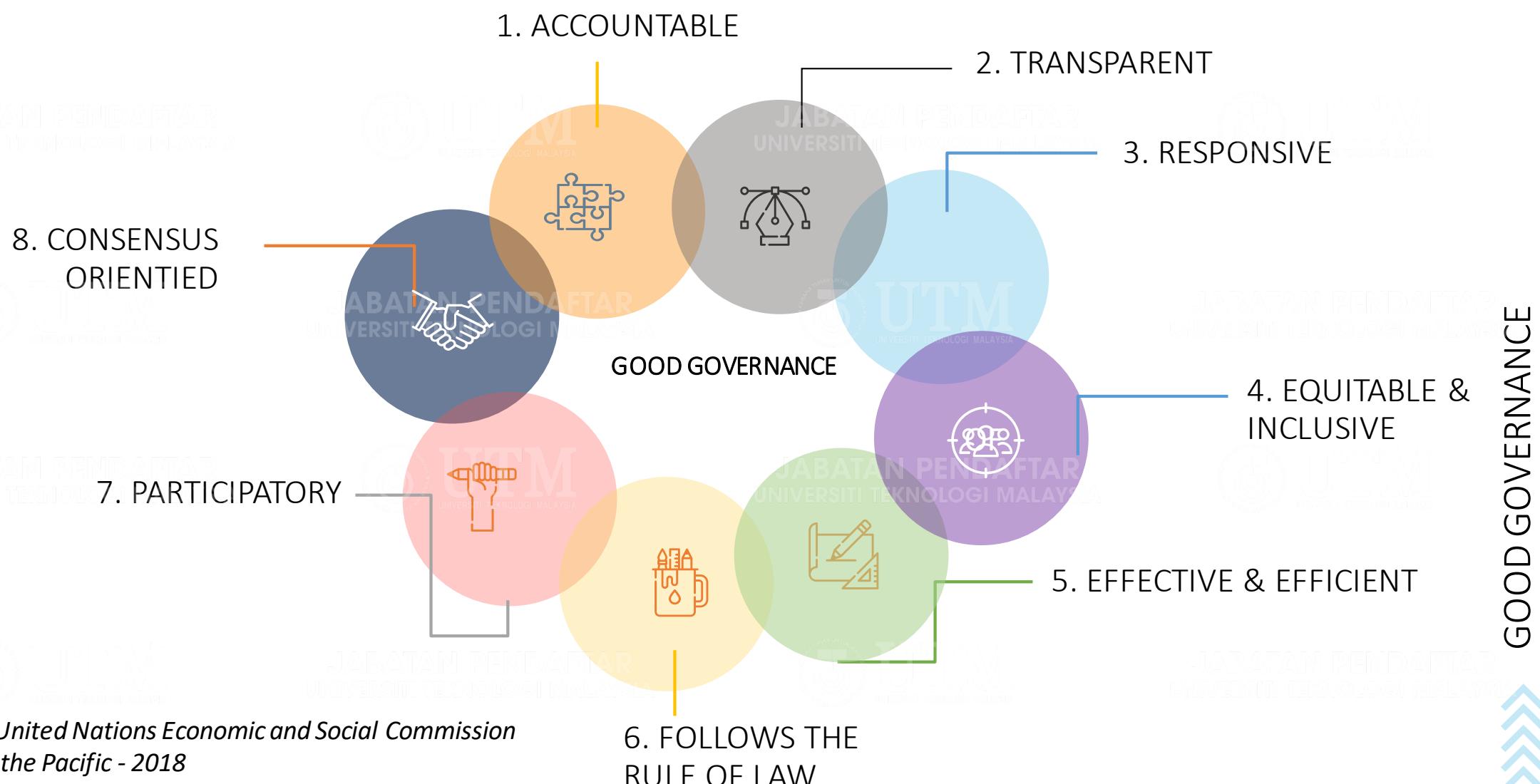
"Unemployment's up, but I still can't find the workers I need! Sound familiar? It's **the skills gap**—the gap between what employers need and what job seekers are offering."*



*Source: U.S. Department of Labor
 Photo Credit: Ed Tech Review

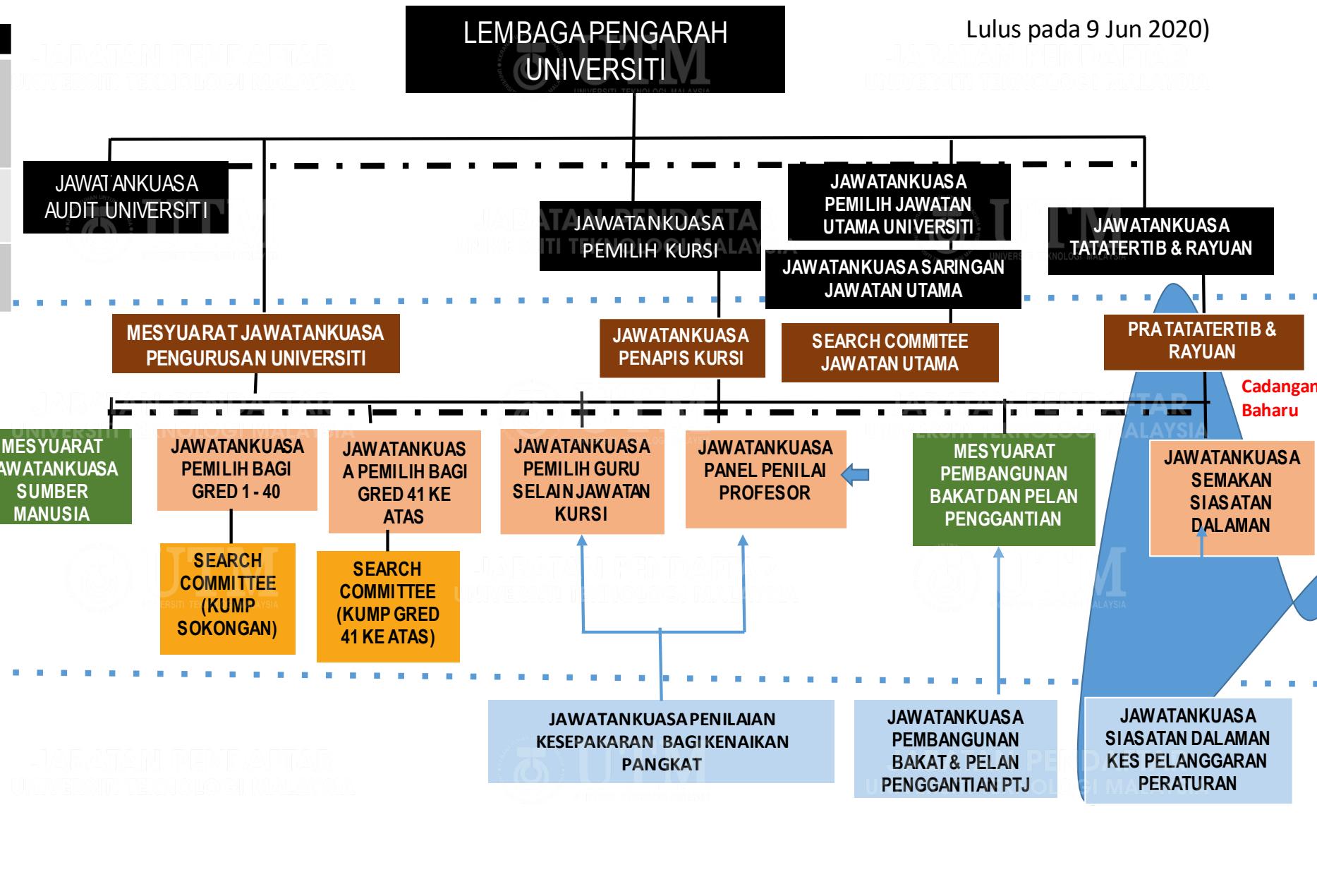
5. GOVERNANCE

"governance" means: the process of decision-making and the process by which decisions are implemented (or not implemented)



Pelaksanaan Tadbir Urus Sumber Manusia UTM Baharu (Execution)

PERANAN	STRATEGIK
KUASA	PERUNDANGAN Bertanggungjawab Menggubal dasar, matlamat dan memantau prestasi. Membuat Keputusan Penting Universiti
AKTA	AUKU 1971 Pindaan 2012 - Bah 1 Perkara 13,14,15 dan 16. Perkara 20 (Melantik)
SIAPA PENGERUSI	<ul style="list-style-type: none"> LEMBAGA PENGA RAH AHLI LPU



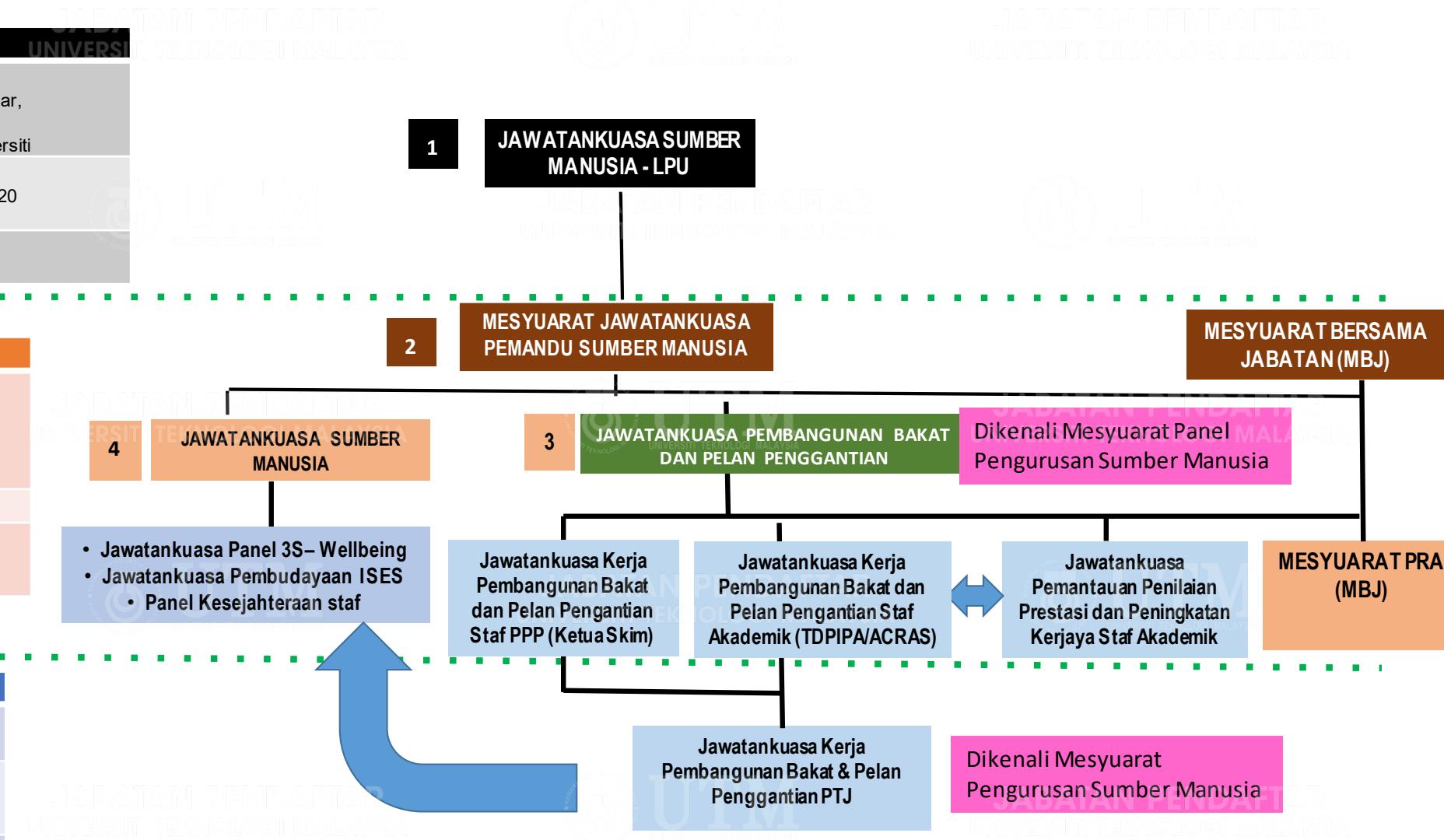
Tadbir Urus Sumber Manusia UTM

(Perancangan)

PERANAN	STRATEGIK
KUASA	PERUNDANGAN Bertanggungjawab Mengubal dasar, matlamat dan memantau prestasi. Membuat Keputusan Penting Universiti
AKTA	AUKU 1971 Pindaan 2012 - Bah 1 Perkara 13,14,15 dan 16. Perkara 20 (Melantik)
SIAPA PENGERUSI	<ul style="list-style-type: none"> LEMBAGA PENGA RAH AHLI LPU

PERANAN	EKSEKUTIF
KUASA	Bertanggungjawab terhadap keseluruhan perancangan, pemantauan, pelaksanaan, keputusan dan arahan LPU & pencapaian matlamat Universiti
AKTA	Bah III Perkara 17A
SIAPA PENGERUSI	<ul style="list-style-type: none"> NAIB CANSELOR JAWATAN JPU DALAM AUKU

PERANAN	OPERASI
KUASA	Memikul tanggungjawab dan melaksana aktiviti teras dan terpilih
AKTA	Bah III Perkara 18 (Fakulti) Perkara 19 (Jkuasa Pengajian)
SIAPA PENGERUSI	<ul style="list-style-type: none"> Dekan Pengarah Pengerusi – Pejabat Utama Fakulti /Institut



TERMA & RUJUKAN JAWATANKUASA

TERMA RUJUKAN	JAWATANKUASA SUMBER MANUSIA - LPU 2 kali setahun	JAWATANKUASA PEMANDU SUMBER MANUSIA 2 kali setahun	JAWATANKUASA PEMBANGUNAN BAKAT & PELAN PENGANTIAN 6 kali setahun	JAWATANKUASA SUMBER MANUSIA 4 kali setahun
Skop	<p>1. Menggubal dasar dan matlamat baharu berdasarkan laporan dan Pembentangan Jawatankuasa Pemandu Sumber Manusia UTM</p> <p>2. Pembentangan pencapaian Pelan Transormasi Bakat UTM 2020 - 2025</p> <p>3. Pelan Perancangan Tahunan Sumber Manusia Universiti</p> <p>5. Meluluskan peruntukan emolumen / skim baharu</p>	<p>1. Penjajaran hala tuju Universiti dan sumber manusia (2x)</p> <p>2. Pembentangan Pencapaian Pelan Transformasi UTM 2020 – 2025 (2x)</p> <p>3. Analisa pencapaian prestasi staf (1x)</p> <p>4. Pembentangan emolumen (1x)</p> <p>5. Pembentangan Well being Index (1 x)</p> <p>6. Pembentangan index pembudayaan budaya organisasi (ISES) (1 x)</p> <p>7. Pembentangan Laporan Pembangunan Bakat Akademik /PPP dan Kalendar Latihan</p> <p>8. Pembentangan perancangan program pembangunan bakat tahunan (1 x)</p>	<p>1. Bertindak sebagai panel yang mengesahkan penilaian prestasi tahunan staf UTM</p> <p>2. Memutuskan markah prestasi staf sekiranya terdapat keraguan dan alasan yang kukuh.</p> <p>3. Memberi perhatian yang teliti dan pertimbangan yang mendalam kepada pegawai diniilai yang mendapat markah prestasi rendah untuk memastikan penilaian dibuat dengan betul dan teratur tanpa sebarang unsur penganiayaan.</p> <p>4. Mengesyorkan atau menentukan penempatan dan pembangunan kerjaya sesuai dengan potensi, kebolehan, keistimewaan serta kemajuan staf.</p> <p>5. Menentukan kelayakan atau kesesuaian untuk pergerakan gaji, pingat, bintang, kebesaran dan surat penghargaan;</p> <p>6. Mengesah dan meluluskan pemilihan anugerah-anugerah kecemerlangan staf.</p> <p>7. Mengenal pasti dan merancang keperluan latihan staf.</p> <p>8. Memperakuk cadangan baharu dan penambahbaikan Polisi, Prosedur dan Garis Panduan berkaitan pembangunan bakat dan pelan pengantian UTM untuk kelulusan oleh Universiti.</p> <p>9. Memperakuk dan memantau kemajuan bagi program latihan jangka sederhana dan panjang</p> <p>10. Memperakuk cadangan baharu dan penambahbaikan Polisi, Prosedur dan Garis Panduan berkaitan pengambilan, kenaikan pangkat dan pelan pengantian bagi jawatan pentadbir dan jawatan strategik.</p>	<p>1. <i>HR Planning / workforce planning HR Audit</i></p> <p>2. Pengesahan Kemudahan, Perubatan, Klinik Panel, Ex Gratia Dan Pemakaian Pekeliling</p> <p>3. Syarat pelantikan dan kemudahan pelantikan</p> <p>4. Pemakaian Peraturan /Pekeliling - Perkara - perkara berkaitan perundungan berkaitan Sumber Manusia</p> <p>5. Kebajikan dan Kesejahteraan Staf</p> <p>6. Pemantuan Pecah Kontrak</p> <p>7. Infra IT bagi menyokong ke arah pengurusan data driven</p>

6. Rightsizing Program

Berkolaborasi dengan Ketua Skim

- Audit Perjawatan
- Semakan Norma Tugas Baharu
- Merekabentuk JD Baharu
- Menyenaraikan Kompetensi Fungsian
- Pembentangan

FASA1

PENETAPAN DISKRIPSI
TUGAS (Sept - Nov 2020)

Kolaborasi Dengan PTJ

- Awareness Program - MyPortfolio
- Siri Latihan Penyediaan Diskripsi Tugas
- Penguatkuasaan Diskripsi Tugas kepada Semua Staf
- Pengambilan staf baharu - menggunakan Diskripsi Tugas

2

PENGUKUHAN JD
(Nov 2020 – Feb 2021)

3

PENETAPAN SEMULA
(April - Jun 2021)

Rightsizing

- Agihan semula staf
- Cadangan semakan struktur / agihan semula tugas
- Norma baharu JD
- Semakan Perjawatan (pengisian, pertukaran jawatan dsb)

Pembangunan Modul

- Menyenaraikan Kompetensi Fungsian
- Pembangunan Tahap Kompetensi
- Pembangunan Modul
- Upskilling dan Reskilling

CBTM

MEMBANGUN KOMPENTESI BAKAT
(Feb – Mei 2021)

4

2 Skim daripada 16 Skim telah membuat pembentangan



7.

WELL-BEING
index

UTM Well Being Framework

3S



SIHAT

Tahap kesihatan, pemakanan serta amalan gaya hidup yang sihat bagi membolehkan staf sentiasa bersedia untuk menerima apa sahaja cabaran dalam melaksanakan tugas harian serta menjalani kehidupan yang lebih berkualiti

SELAMAT

Tahap keselamatan diri, pekerjaan dan tempat bekerja yang selamat dan kondusif.

SEJAHTERA

Tahap emosi, kerohanian dan kewangan yang stabil yang mana dalam keadaan ini staf akan berupaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan penuh amanah sama ada kepada agama, keluarga,

Mesyuarat Jawatankuasa 3S

Panel Kesejahteraan Staf UTM



**IT'S OKAY TO
ASK FOR HELP**

You don't have to fight your battle alone. Talk to us.



07- 5531134
011-16522655
hrhelpline@utm.my
Ahad- Rabu : 8.30 pg - 4.30 ptg
Khamis : 8.30 pg - 3.00 ptg



BAHAGIAN SUMBER MANUSIA,
JABATAN PENDAFTAR

8. Perkhidmatan Berprestasi Tinggi

1.1 Waran Perjawatan	✓ 1.2 Iklan Perjawatan	1.3 Pelantikan	✓ 2.1 Lapor Diri	Cuti dan Kehadiran Waktu Bekerja	2.3 Isytihar Harta	✓ 3.1 Peperiksaan Perkhidmatan	✓ 3.2 Pelaksanaan Latihan
1.4 Succession Planning	2.8 Tatatertib	2.7 Kaunseling	2.6 Perubahan Perkhidmatan	2.5 Penilaian Prestasi Staf PPP	2.4 Penilaian Prestasi Staf Akademik	3.2.2 Latihan Jangka Panjang	3.2.1 Latihan Jangka Pendek
2.9 Anugerah	1.5 Kenaikan Pangkat PPP	✓ 4.1 E-Boarding	✓ 4.2 Sysmel	✓ 4.3 Kad Nama	✓ 4.4 Modul Perubatan	✓ 4.5 Wang Bantuan Jenazah	✓ 4.6 Pengurusan Insuran
✓ 4.14 E-Kunci	4.13 E-Siasatan	✓ 4.12 Aduan Keselamatan	✓ 4.11 Pas Kontraktor	✓ 4.10 Jawatan Giliran	✓ 4.9 Repozitori Polisi	✓ 4.8 Pengurusan Kad Matrik	✓ 4.7 Pergigian
✓ 4.15 Direktori Staf E-Telefon	✓ 4.16 Pekeliling	✓ 4.17 Pengurusan Kod PTJ	✓ 4.18 E-Pelekat	1.6 Pemilihan Trek DCP	4.19 Pengurusan Fail / Dokumen EMS	4.20 Sistem E-Mesyuarat	1.7 TES
4.22 Urusan LPU	2.12 Dasar Pemisah	✓ 4.21 Perubatan Pesara	2.11 Penamatan Perkhidmatan	3.4 CIS	3.3 UTM Smile	2.10 Pecah Kontrak	1.8 ALTM

TF1

TF2

TF3

TF4

UTM HR Talent Transformation Checklist



ELEMENT:

STATUS:

1 How we define **Talent & Talent Management** at UTM?

- Academic
- Non Academic

2 Integrated HR Process to Enhance Competency

- Recruitment & Selection
- Onboarding & Placement
- Welfare & Facilities
- Performance Management
- Learning & Development
- Succession Planning
- Retirement

HR Blueprint



Documentation

3 How we address **Talent** in our **Strategy?**

4 How we design our **Governance** and **Structure** to achieve our **Strategy?**

- Partnership
- Integrated process
- streamlined

5 How we design our **Policy, Procedure** IQA, Risk Mitigation Plan etc?

ISO & SPK UTM



6 Are we utilize **ICT** to support the **HR Process**, Big Data, Decision Making etc.?

UTMHRV2.0



7

Competency Success by Design



- Competency Framework
- Job Description
- Job Redesign
- Job Rotation
- Competency Dictionary
- Competency Assessment
- Talent Profiling



JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

