

**TEKS UCAPAN PROFESOR DR AHMAD YUSOFF BIN HASSAN, NAIB CANSOLOR UTeM SEMPENA MAJLIS PERASMIAN SEMINAR TRANSFORMASI PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA IPTA DI DEWAN AUDITORIUM CANSELORI, KAMPUS INDUK JAM 9.00 PAGI PADA 29 JANUARI 2009.**

*Bismillahirmanirrahim*

*Asalamualaikum wrt wbkth dan salam sejahtera*

Yang Berbahagia Dato' Profesor Dr. Mohd. Nor bin Husain (Timbalan Naib Canselor (Akademik & Antarabangsa),

Yang Berusaha, Tuan Pendaftar Encik Hasan bin Sirun,

Y.Berbahagia Tuan Haji Musa bin Ali, penceramah jemputan bagi seminar ini

Pegawai-Pegawai Kanan Universiti,

Dekan-Dekan seterusnya tuan-tuan dan puan-puan, peserta Seminar Transformasi Pembangunan Sumber Manusia IPTA yang saya hormati sekalian.

Bersyukur kita ke hadrat Allah S.W.T. kerana dengan limpah kurnia, rahmat serta hidayahnya dapat kita berhimpun di dalam seminar seumpama ini yang julung kali diadakan di UTeM. Pihak Pengurusan Universiti ingin mengucapkan ribuan terima kasih dan sekalung penghargaan kepada penceramah kita Y.Berbahagia Tuan Haji Musa bin Ali, Timbalan Pendaftar, Unit Latihan Pejabat Pendaftar, Universiti Sains Malaysia yang sanggup melapangkan masa bersama warga UTeM menghadirkan diri ke seminar ini.

Saya juga mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan selamat menyambung pengajian kerana selepas ini, beliau akan mula bercuti panjang melanjutkan pengajian di peringkat Ijazah Kedoktoran (PhD) di Australia. Saya doakan semoga beliau berjaya dalam pengajiannya nanti.

Tuan-tuan dan puan-puan yang dihormati sekalian,

Seminar yang dianjurkan oleh Bahagian Pembangunan Sumber Manusia (HRD), Pejabat Pendaftaran pada pagi ini adalah bertujuan untuk berkongsi pengalaman dengan pihak USM berkenaan Transformasi Pembangunan Sumber Manusia dari aspek latihan yang telah dilaksanakan. Pada masa ini pendekatan latihan yang diamalkan oleh USM ini memberi kesan yang baik dan telah dapat merubah persepsi umum dalam meningkatkan kecekapan perkhidmatan awam terutamanya pada peringkat IPTA sehingga membawa kepada salah satu faktor kejayaan menjadi Universiti APEX.

Sebenarnya, apa yang terdapat dalam pengurusan dan pembangunan sumber manusia sektor awam di Malaysia telah mencakupi perbagai aspek. Cuma apa yang perlu dilakukan adalah mengintegrasikannya menjadi satu sistem yang saling menyokong antara satu dengan lain.

Pada masa yang sama, penggunaan teknologi maklumat (ICT) adalah hal yang sangat membantu kerana ia akan memberi kesan yang maksimum terutamanya bagi memastikan maklumat pengurusan latihan yang diperolehi tepat dan pantas. Organisasi yang proaktif ialah organisasi yang sentiasa bersedia untuk melakukan perubahan dan membangunkan strategi yang dinamik untuk menangani halangan yang mendatang.

Tuan-tuan dan puan-puan,

Menelusuri sejarah proses transformasi pembangunan Sumber Manusia Sektor Awam di Malaysia dikesan berlaku secara drastik melalui pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia (SSM) pada tahun 2002. Namun begitu, sebelum tahun 2005, dasar latihan sektor awam di Malaysia agak kurang jelas. Menyedari pentingnya usaha-usaha pembangunan dalam sektor awam, kerajaan melalui Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) telah mengeluarkan pekeliling Perkhidmatan Bil.6/2005 mengenai Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.

Penggubalan dasar ini, merupakan langkah proaktif kerajaan yang menetapkan setiap anggota perkhidmatan awam perlu melengkapkan diri atau dilengkapkan dengan sikap (*attitude*), kemahiran (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) yang bersesuaian, melalui program sumber manusia yang terancang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan

Dalam konteks ini juga, pada 13 Jun 2008 Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) telah melancarkan Pelan Transformasi Kementerian Pengajian Tinggi. Pelan ini antaranya menggariskan strategi untuk memastikan usaha transformasi dapat dilaksanakan dengan lebih sistematik dan berfokus terutamanya bagi memantapkan aspek pembangunan modal insan atau sumber manusia dalam usaha membawa pengajian tinggi di Malaysia mencapai tahap kecemerlangan serta bertaraf kelas dunia menjelang tahun 2020.

Untuk itu Kementerian Pengajian Tinggi telah menggunakan kerangka kapasiti “7S” Mc Kinsey sebagai asas permulaan bagi menjana langkah-langkah transformasi di kalangan warganya. Model 7S ini terdiri daripada strategi, struktur, sistem, staf, kemahiran (*skill*), gaya (*style*) dan nilai bersama (*shared value*).

Model ini digunakan oleh pelbagai organisasi untuk memastikan semua aspek pembangunan dan pengurusan organisasi diberi perhatian bagi menjamin keseimbangan. Tumpuan seimbang akan memberi impak maksimum kepada pencapaian matlamat organisasi. Di samping itu, organisasi tersebut akan terus berdaya saing untuk terus menghadapi cabaran kerana mempunyai sumber manusia yang kompeten dan sistem yang padu untuk menghadapi pelbagai perubahan persekitaran.

Kesemua faktor yang bermula dengan huruf “S” tadi (iaitu strategi, struktur, sistem, staf, kemahiran (*skill*), gaya (*style*) dan nilai bersama (*shared value*)) ini sebenarnya saling berkaitan antara satu dengan lain, dan perkara asas yang perlu diberi penekanan adalah pengurusan bakat yang tersusun dan sistematik terutamanya melalui satu kaedah latihan yang berkesan. Ia sudah tentunya bermatlamat untuk mencungkil potensi setiap barisan sumber manusia yang ada dalam organisasi tersebut agar dapat digembeleng ke arah yang sama bagi mencapai hala tuju organisasi termasuk UTeM.

Tuan-tuan dan puan-puan,

Secara praktikalnya, semua organisasi termasuk UTeM aktif menganjurkan aktiviti latihan, dan menggalakkan staf menghayati pendidikan sepanjang hayat untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan.

Malah kebanyakan organisasi juga sering mengadakan aktiviti pembangunan untuk memastikan barisan staf peka dengan perubahan persekitaran, cabaran dan strategi yang perlu diadakan atau diubah suai semula bagi menjamin *survival* organisasi. Latihan juga kerap kali digunakan sebagai satu pelantar untuk menyerap semangat kecintaan kepada organisasi dan negara. Hal ini amat penting untuk memastikan staf sesebuah organisasi mempunyai keupayaan mengaitkan apa yang dilakukannya di peringkat organisasi mempunyai kesan ke atas pencapaian organisasi tersebut, masyarakat dan negara.

Tuan-tuan dan puan-puan yang dikasihi sekalian,

Kejayaan dan kecemerlangan pengurusan latihan sektor awam akan dapat dipertingkatkan dan direalisasikan dalam lingkaran dan putaran sistem yang sememangnya telah sedia wujud. Namun untuk memberi nilai tambah, pihak agensi pelaksana termasuk UTeM perlu kreatif untuk mencipta pembaharuan agar sistem tersebut disesuaikan dengan budaya kerja, keperluan, dan hala dtuju organisasi berkenaan.

Misalnya “Model Bersepadu Pembangunan Dan Pengurusan Prestasi Staf Berasaskan Kompetensi” yang akan kita hadiri ini adalah antara pendekatan dan usaha yang boleh dipelajari oleh kita dalam melaksanakan proses transformasi pengurusan di UTeM.

Sehubungan dengan ini, pihak pengurusan universiti berharap seminar ini dapat memberi peluang dan membuka minda para pentadbir bagi menterjemahkan pengetahuan yang diperolehi untuk diimplimentasikan di PTJ masing-masing bagi manfaat Universiti.

Sebelum saya mengakhiri ucapan, dengan lafaz Bismilahirahminirrahim saya dengan sukacitanya merasmikan SEMINAR TRANSFORMASI PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA IPTA peringkat UTeM .

Wabillahitaufik walhidayah wasalammuaalaikum wrt. wrkt. Sekian terima kasih.