

**SOAL & JAWAB  
UNIT PENGURUSAN BAKAT  
BAHAGIAN SUMBER MANUSIA (BSM)  
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

**1) POLISI / KONSEP PELAN PENGGANTIAN (*SUCCESSION PLANNING*)**

**S : Apakah maksud Pelan Penggantian (*Succession Planning*)**

**J :** Pelan Penggantian (*Succession Planning*) merujuk kepada proses perancangan yang bersistematik untuk mengenalpasti dan membangunkan sumber manusia, khususnya dalam kalangan kakitangan pengurusan dan profesional sesebuah organisasi. Pelan Penggantian memfokuskan kepada segolongan kakitangan yang berpotensi untuk digilap bakat dan keupayaan kepimpinannya bagi mencapai visi dan misi sesebuah organisasi.

**S : Apakah syarat umum pemilihan yang melayakkan pegawai tersenarai dalam Pelan Penggantian tersebut?**

**J :** Syarat umum bagi melayakkan pegawai termasuk dalam senarai Pelan Penggantian tersebut adalah seperti berikut:

- Disahkan dalam perkhidmatan
- Markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) 85% sepanjang 3 tahun berturut-turut
- Diperakukan oleh Ketua Jabatan
- Bebas daripada tindakan tatatertib

**S : Siapakah yang akan menilai kakitangan Universiti yang terlibat dalam Pelan Penggantian?**

**J :** Jawatankuasa Induk (*Search Committe*) yang terdiri daripada Pegawai Utama Universiti akan dibentuk untuk melaksanakan pemilihan pegawai-pegawai di gred 48 dan ke atas bagi mengisi jawatan-jawatan strategi.

**S : Apakah fungsi utama Jawatankuasa Induk (*Search Committe*) Pelan Penggantian dibentuk?**

**J :** Fungsi utama Jawatankuasa Induk tersebut dibentuk adalah bertujuan untuk:

- Menetapkan pelan penggantian secara menyeluruh bagi memenuhi hala tuju UPSI.
- Memastikan pelan penggantian yang efektif, objektif dan bersesuaian dengan kriteria mengikut skim perkhidmatan.
- Memilih calon dan mengesyorkan cadangan ke Jawatankuasa Carian/Pemilihan dan seterusnya ke Lembaga Pengarah Universiti bagi urusan pemilihan jawatan pengurusan utama dan jawatan strategik.

- S : **Adakah kelompok pemilihan dalam Pelan Penggantian diwujudkan untuk tujuan pemilihan dalam kalangan kakitangan yang terlibat?**
- J : Terdapat empat (4) kelompok pelan penggantian di UPSI yang ditetapkan berdasarkan kriteria tersebut:

KRITERIA							
POOL 1		POOL 2		POOL 3		POOL 4	
AKADEMIK	PENTADBIR	AKADEMIK	PENTADBIR	AKADEMIK	PENTADBIR	AKADEMIK	PENTADBIR
1. Berpengalaman sebagai dekan/pengarah	1. Mempunyai pengalaman pentadbiran merangkumi pengurusan berkaitan sumber manusia, Pengurusan akademik, pengurusan hal ehwal pelajar dan pengurusan kewangan	1. Berpengalaman sebagai Timbalan dekan/Timbalan pengarah Berpangkat Prof/Prof Madya	1) Mempunyai pengalaman pentadbiran merangkumi pengurusan berkaitan sumber manusia, Pengurusan akademik, pengurusan hal ehwal pelajar dan pengurusan kewangan	1. Berpengalaman sebagai Ketua Jabatan Fakulti	1. Pengalaman pentadbiran selama 10 tahun di beberapa Unit/Bahagian/ Jabatan	1. Kumpulan pensyarah muda, <i>high achiever</i> dan <i>versatile</i> yang berminat berada dalam pelan takungan bakat UPSI secara sukarela/berdasarkan pencalonan fakulti.	1. Pentadbir muda
2. Berpangkat Prof (keutamaan) khususnya bagi jawatan (TNC(A&A) /TNC(P&I)	2. Pengalaman pentadbiran selama 15 tahun di beberapa Unit/Bahagian/ Jabatan	2. Telah melalui kursus kepimpinan di dalam mahu pun luar kampus	2) Pengalaman pentadbiran selama 10 tahun di beberapa Unit/Bahagian/ Jabatan	2. Pensyarah Kanan diberi keutamaan	2. Telah berada di Gred 44 dan ke atas	2. Mempunyai PhD	
3. Telah terpilih berada dalam National Talent oleh AKEPT	3. Telah berada di Gred 52 dan ke atas		3) Telah berada di Gred 48 dan ke atas	3. Telah melalui kursus kepimpinan di dalam mahu pun luar kampus		3. Telah terpilih menyertai <i>CEO Faculty</i>	
				4. Mempunyai PhD			

- S : **Jikalau pegawai telah memenuhi kriteria pelan penggantian tersebut, adakah pegawai itu akan memperoleh manfaat dalam perkhidmatan beliau?**

J : Kakitangan tersebut akan memperoleh faedah dan peluang dari segi kenaikan pangkat, pembangunan sendiri dan latihan yang berkesesuaian.

- **Kenaikan Pangkat**
  - Pegawai boleh dipanggil untuk tujuan pertimbangan kenaikan pangkat.
- **Pembangunan Kendiri**
  - Diberi keutamaan melanjutkan pengajian diperingkat sarjana dan ke atas.
  - Diberi keutamaan mengikuti program pengajian ikhtisas dan profesional
  - Diberi keutamaan untuk dilantik sebagai mentor
  - Diberi keutamaan untuk mengetuai Jabatan / PTj / Task Force peringkat Universiti.
- **Latihan**
  - Diberi keutamaan untuk menghadiri latihan di dalam dan luar negara. Contoh: *Administrator Global Outreach Programme (AGOP)*, *Executive Management Programme (EMP)*, *The Global Executive Leadership Through Organizational Change* dan *Global Executive Workshop (GEW)*.
  - Diberi keutamaan untuk mengikuti program sangkutan/mobiliti jangka pendek.