



EX 2123 (K11)

PENGURUSAN ORGANISASI AWAM

PEMBANGUNAN ORGANISASI

- Pengurusan Perubahan Organisasi
- Strategi Perubahan Organisasi
- Pemodenan Pentadbiran Awam

Isu Perubahan

- Restructuring (Penstrukturan)
- Reengineering (Perekayasaan)
- Downsizing (Pengecilan Saiz)

Konsep Perubahan

- Perubahan ialah pertukaran apa yang sedia ada.
- Perubahan adalah proses berterusan

Perubahan Terancang

● ORGANISASI MUNGKIN MELAKUKAN PERUBAHAN KECIL

Contoh :

- i. Mengubahsuai borang transaksi jualan untuk mengelakkan kekeliruan pelanggan.
- ii. Bahagian sumber manusia mewujudkan program latihan atas arahan jabatan osha (Occupational Safety and Health Administration)

● PERUBAHAN TERANCANG

- Bertujuan menyediakan keseluruhan organisasi, atau sebahagian besarnya, untuk mengadaptasi kepada perubahan besar dalam matlamat dan arah organisasi.

Definisi Perubahan Terancang

- **Merekabentuk dan mengimplementasikan suatu pembaharuan struktur (Structural innovation), suatu dasar atau matlamat, suatu perubahan falsafah, iklim atau gaya bekerja (operating philosophy, climate or style).**
(Management. Stoner et. Al., 1995)

● OBJEKTIF PERUBAHAN TERANCANG

- **Untuk menjadikan organisasi terkini (current) dan ‘viable’.**
- **Matlamat perubahan terancang ialah mencari cara baru atau yang lebih baik menggunakan sumber dan kebolehan untuk mempertingkatkan kemampuan organisasi mewujudkan nilai dan memperbaiki pulangan kepada pemegang kepentingan. (Jones, g.r., 2001)**

Punca Perubahan Kepada Organisasi

- ➡ Produk dan perkhidmatan sedia ada sudah mencapai tahap matang dalam kitaran hayat dan menjadi 'obsolete'.
- ➡ Persaing memperkenalkan produk atau perkhidmatan baru.
- ➡ Kerajaan pengubah peraturan dan dasar percukaian.
- ➡ Punca bekalan / input tergendala.
- ➡ Tenaga buruh yang dulu tidak berpersatuan sekarang berpersatuan.



Mengapa Perlu Berubah

- Organisasi harus respon kepada perubahan yang berlaku atau akan hilang keberkesanan.
- Organisasi yang menyorok kepala dalam pasir akhirnya akan merosot jualannya dan gulung tikar.
- Di Amerika Syarikat, 62% tumbang dalam 5 tahun pertama. 90% hilang selepas 20 tahun.
- Ratusan syarikat gergasi telah terancam kerana pihak pengurusan gagal merespon kepada perubahan sekitaran.
- Oleh kerana organisasi adalah sistem terbuka (Bergantung kepada sekitaran), dan sekitaran sentiasa berubah, maka organisasi perlu membina mekanismae dalaman untuk memudahkan perubahan terancang.
- Usaha-usaha perubahan yang terancang secara proaktif dan bertujuan, adalah sebenarnya apa yang diertikan dengan pengurusan perubahan.

Sasaran Perubahan

Biasanya sasaran perubahan ialah mempertingkatkan prestasi satu atau lebih dalam 4 tahap :

- i. Sumber manusia (Kemahiran dan Kebolehan Kakitangan).
- ii. Sumber-sumber fungsian (Prosedur Kerja – Contoh : Kerja Berpasukan).
- iii. Kemampuan teknologi (Cara Pengeluaran Produk dan Perkhidmatan)
- iv. Kemampuan keorganisasian (Organizational Abilities) – Membentuk Struktur Organisasi dan Budaya yang Sesuai).

Jenis Perubahan Terancang

- Perubahan Struktur
- Perubahan Teknologi
- Perubahan Manusia

PERUBAHAN STRUKTUR

- REKABENTUK ORGANISASI
 - Mendefinisikan tanggungjawab kerja dengan halusi.
 - Mewujudkan pembahagian tugas dengan sesuai.
 - Mewujudkan kebertanggungjawaban dengan jelas.

(Trend Terbaru: Rekabentuk yang lebih PIPIH/LEPER).
- KENYAHPUSATAN (DECENTRALIZATION)
 - Mewujudkan unit-unit organisasi (Organizational Units) yang kecil dan “self-contained”, yang beroperasi dan membuat keputusan secara bebas, dan bertanggungjawab mencapai matlamat organisasi.

3. MODIFIKASI PROSES DAN ALIRAN KERJA

Meneliti struktur sedia ada dan menyusun semula proses dan aktiviti untuk mempertingkatkan produktiviti dan morale.

PERUBAHAN TEKNOLOGI

- PENGURUSAN SAINTIFIK
 - Mengubah peralatan, proses kejuruteraan, teknik penyelidikan, teknik pengeluaran – mengikut teori pengurusan saintifik taylor.
- PERUBAHAN TEKNOSTRUKTUR
 - Membuat perubahan struktur untuk memudahkan perubahan teknologi (contoh: membuat pembesaran atau perluasan kerja (Job Enlargement) dan pengayaan kerja (Job Enrichment) selepas membuat perubahan teknologi.

PERUBAHAN MANUSIA

PEMBANGUNAN ORGANISASI (ORGANIZATION DEVELOPMENT – “OD”)

- Mengubah kemahiran, sikap, persepsi, dan penjangkaan (ekspektasi) kakitangan yang mengalami proses perubahan.
- Suatu pendekatan jangka panjang melibatkan perubahan – lebih menyeluruh, lebih kompleks, dan lebih mahal.
- Bertujuan mempertingkatkan keseluruhan organisasi dari segi tahap berfungsi disamping menekankan prestasi dan kepuasan kerja.
- Walaupun od kerap merangkumi perubahan struktur dan teknologi, fokus utamanya ialah perubahan manusia serta sifat dan kualiti perhubungan mereka di tempat kerja.

STRATEGI PERUBAHAN ORGANISASI

- Keazaman untuk berubah
- Mengenalpasti Masalah
- Pelaksanaan Program Perubahan
- Penilaian Program Perubahan

ISU DAN MASALAH

- Isu Pengambilan pekerja
- Struktur Organisasi
- Kawalan
- Latihan
- Motivasi
- Produktiviti
- Kerja kumpulan
- Ketaksesuaian falsafah pengurusan
- Kelemahan dalam pembangunan pengurusan
- Matlamat organisasi
- Ganjaran

Renungan Perlaksanaan

- “ Indecision is nearly always the worst mistake you can make ”
- “ It does not matter how slowly you as long as you do not stop ”