

Pengurusan secara silo dan micromanage adalah dua pendekatan pengurusan yang mempunyai kelemahan tersendiri dalam organisasi: *Sempena Pelaksanaan SSPA 2024*

1. Pengurusan Secara Silo

- **Definisi:** Pengurusan silo berlaku apabila jabatan atau bahagian dalam organisasi beroperasi secara terpisah, tanpa komunikasi atau kerjasama yang mencukupi dengan bahagian lain. Mereka "terkurung" dalam unit masing-masing dan cenderung menjaga maklumat atau sumber.
 - **Ciri-ciri:**
 - Fokus hanya pada matlamat atau KPI jabatan sendiri.
 - Maklumat tidak dikongsi dengan jabatan lain.
 - Keputusan dibuat tanpa mengambil kira keperluan atau input bahagian lain.
 - **Kesan Negatif:**
 - Menyebabkan **komunikasi lemah** antara jabatan.
 - Mengurangkan **kecekapan keseluruhan** organisasi.
 - **Duplikasi kerja** atau konflik kepentingan.
 - Menjejaskan **inovasi** kerana kurangnya pandangan luar.
 - **Contoh:**
 - Dalam universiti, jika fakulti kejuruteraan dan fakulti sains tidak bekerjasama dalam projek penyelidikan kerana fokus hanya pada matlamat masing-masing, ini akan menghalang potensi kolaborasi.
-

2. Micromanage

- **Definisi:**
 - Mikromanage berlaku apabila seorang pengurus memantau dan mengawal setiap aspek kerja pekerjaannya secara berlebihan, sehingga memberi sedikit kebebasan kepada mereka untuk membuat keputusan sendiri.
- **Ciri-ciri:**
 - Pengurus terlalu terlibat dalam tugas harian kakitangan.
 - Sering memberi arahan terperinci dan memeriksa kerja secara berlebihan.
 - Tidak mempercayai kebolehan atau kebebasan pekerja.
- **Kesan Negatif:**
 - Menyebabkan pekerja rasa **tertekan** dan kurang motivasi.
 - Menghalang **kreativiti** dan **inisiatif** pekerja.

- **Produktiviti** menurun kerana proses menjadi lambat.
- Menyebabkan pengurus letih kerana terlalu banyak menangani perkara kecil.
- **Contoh:**
Seorang pengurus projek meminta laporan harian setiap jam daripada pekerja dan memeriksa setiap keputusan kecil, bukannya memberi kebebasan kepada pasukan untuk menyelesaikan tugas.

Perbezaan Utama:

- **Silo:** Berkaitan dengan pengasingan antara jabatan atau pasukan dalam organisasi.
- **Micromanage:** Berkaitan dengan pengurusan individu atau kumpulan kecil dengan kawalan berlebihan.

Untuk meningkatkan kecekapan organisasi, penting untuk mengelakkan kedua-dua amalan ini dengan menggalakkan **kolaborasi terbuka** dan **kepercayaan** terhadap pekerja.

PIAGAM PELANGGAN PUSAT KECEMERLANGAN SUKAN UTM

Melahirkan Graduan Berkualiti Berorientasi Masa Hadapan (1 Key HIR)
Menjadi Atlet Yang Kompetitif Peringkat Kebangsaan dan Antarabangsa

Pusat ini komited untuk mencapai matlamat Pembangunan Pelajar dan Kesejahteraan Pelajar sentiasa terpelihara serta memberikan khidmat mengikut dasar terkini Kerajaan dan Universiti kepada setiap pelanggan Universiti

Pernyataan (Statement)	ISES	Pengukuran (Measurement)
1. Memastikan pengurusan aktiviti dan program sukan yang cemerlang dan berkualiti	Excellence, Sustainability	80% pelajar mengikuti/menghadiri program dan aktiviti yang dianjurkan oleh Pusat Kecemerlangan Sukan - Maklumbalas peserta program dan aktiviti mencapai tahap 80%

OBJEKTIF STRATEGI PKS 2021 - 2025

1. Menjadi pusat sukan kecemerlangan yang berfungsi dan beroperasi secara sistematik dan berintegriti.
2. Sokongan dan rancangan untuk menghasilkan atlet berprestasi tinggi yang boleh mewakili pada peringkat tertinggi. (Kenalpasti Bakat, Biasiswa, Pendedahan Pertandingan, dsb.)
3. Menjadi pusat penyebaran pengetahuan & berkaitan sukan melalui sinergi dengan pelbagai pihak yang sesuai. (Fakulti, Pusat Penyelidikan, MSNJ, JDT, dll.)
4. Memupuk dan menggalakkan Gaya Hidup Sihat dan Semangat Kesukanan di peringkat universiti.

enVision UTM 2025

1. Merangka, Melaksanakan dan Melaporkan kemajuan Key High Impact Result kepada Pengurusan Universiti bersama Jabatan TNC HEPA.
2. 2023 - 2 KHIR (1Sukan Kompetitif dan Pengurusan Sukan PARA), 1 HIR (80% Kepuasan Pelanggan Sukan)
3. 2024 - 1 KHIR (3 Sukan Kompetitif), 2 HIR (Pengurusan Sukan PARA dan Kepuasan Pelanggan Sukan)
4. 2025 - 1 KHIR (5 Sukan Kompetitif), 2 HIR (Pengurusan Sukan PARA dan Kepuasan Pelanggan Sukan)
5. 2026 - 2030 (sedang dalam pembikinan bersama pasukan Pengurusan UTM)

2

8 Kaedah Pengurusan Terbaik;

Kaedah pengurusan terbaik bergantung pada keperluan organisasi, budaya kerja, dan matlamat yang ingin dicapai. Namun, beberapa pendekatan umum diiktiraf sebagai amalan terbaik kerana keupayaan mereka meningkatkan produktiviti, motivasi pekerja, dan keberkesanan organisasi. Berikut adalah beberapa kaedah pengurusan yang sering dianggap terbaik:

1. Pengurusan Berasaskan Kepimpinan Transformasi

- **Ciri-ciri:**
 - Pemimpin menginspirasi dan memberi motivasi kepada pekerja.
 - Fokus pada pembangunan jangka panjang dan inovasi.
 - Menggalakkan kreativiti dan inisiatif.
 - **Kelebihan:**
 - Mewujudkan persekitaran kerja yang positif.
 - Meningkatkan kepuasan dan komitmen pekerja.
-

2. Pengurusan Berorientasikan Hasil (Result-Oriented Management)

- **Ciri-ciri:**
 - Fokus pada hasil atau pencapaian objektif daripada aktiviti harian.
 - Pekerja diberi kebebasan untuk memilih cara terbaik mencapai matlamat.
 - **Kelebihan:**
 - Meningkatkan produktiviti dan tanggungjawab.
 - Menggalakkan kreativiti dan autonomi pekerja.
-

3. Pengurusan Lean (Lean Management)

- **Ciri-ciri:**
 - Meminimumkan pembaziran dan memaksimumkan nilai pelanggan.
 - Fokus pada penambahbaikan berterusan (Kaizen).
 - **Kelebihan:**
 - Mengurangkan kos dan meningkatkan kecekapan.
 - Mewujudkan proses kerja yang lancar dan efektif.
-

4. Pengurusan Agile

- **Ciri-ciri:**
 - Fleksibel dan responsif terhadap perubahan.
 - Bekerja dalam kitaran pendek (sprint) dengan penilaian berkala.
 - **Kelebihan:**
 - Sesuai untuk projek yang memerlukan inovasi dan keupayaan menyesuaikan diri.
 - Meningkatkan kolaborasi pasukan dan komunikasi.
-

5. Pengurusan Berasaskan Nilai (Value-Based Management)

- **Ciri-ciri:**
 - Keputusan diambil berdasarkan nilai teras organisasi.
 - Menjaga kepentingan pekerja, pelanggan, dan pemegang saham.
 - **Kelebihan:**
 - Membina budaya kerja yang kukuh dan beretika.
 - Meningkatkan reputasi dan kepercayaan organisasi.
-

6. Pengurusan Demokratik (Participative Management)

- **Ciri-ciri:**
 - Pekerja terlibat dalam proses membuat keputusan.
 - Pendapat dan idea pekerja dihargai.
 - **Kelebihan:**
 - Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
 - Menggalakkan rasa pemilikan dan tanggungjawab di kalangan pekerja.
-

7. Pengurusan Situasi (Situational Leadership)

- **Ciri-ciri:**
 - Gaya pengurusan disesuaikan dengan situasi dan tahap kematangan pekerja.
 - **Kelebihan:**
 - Memberi sokongan yang sesuai berdasarkan keperluan individu atau pasukan.
 - Meningkatkan keberkesanan dalam pelbagai konteks kerja.
-

8. Pengurusan Berasaskan Prestasi (Performance-Based Management)

- **Ciri-ciri:**
 - Fokus pada penilaian dan ganjaran berdasarkan prestasi.
- **Kelebihan:**
 - Menggalakkan persaingan sihat dan peningkatan berterusan.
 - Memastikan matlamat organisasi sejajar dengan matlamat individu.

Kesimpulan:

Gabungan beberapa kaedah di atas biasanya memberikan hasil terbaik. Pendekatan yang berkesan memerlukan pemimpin untuk memahami keperluan organisasi, budaya kerja, dan memberi perhatian kepada pembangunan pekerja. Kunci kejayaan terletak pada komunikasi terbuka, kepercayaan, dan penyesuaian kaedah pengurusan mengikut situasi semasa.

Kolaborasi Strategik 2020 - 2030

Imej yang anda berikan menggariskan projek yang bertujuan untuk mencapai kecemerlangan dalam sukan di Johor, Malaysia, dengan matlamat untuk memenangi pertandingan Sukma Johor 2020. Ia melibatkan pelbagai pihak berkepentingan termasuk Majlis Sukan Negeri Johor (MSNJ), Universiti Teknologi Malaysia (UTM), dan persatuan sukan di Johor. **Matlamat Projek:**

- Mencapai kejuaraan keseluruhan dalam pertandingan Sukma Johor 2020.
- Membangunkan dan memupuk atlet berbakat.
- Memberi sokongan menyeluruh kepada atlet dan persatuan sukan.
- Mewujudkan persekitaran yang kondusif untuk pembangunan sukan di Johor

bil	Organisasi	Kaedah	Bidang	Tempoh	Nota
1	PBNJ (persatuan bolasepak negeri johor)	MoU	Pembangunan Sukan Bolasepak	2020 - 2025	KHIR
2	JDT FC (Johor Darul Takzim Football Club)	2 MoA	Bolasepak dan Peluang Pengajian	2020 - 2025	KHIR
3	Persatuan Mendayang Putrajaya	MoU	Sukan Kompetitif	2024 - 2030	KHIR
4	MASUM (Majlis Sukan Universiti Malaysia)	Ahli	Pengurusan dan Pembangunan Sukan UA	Terbuka	SO PKS
5	JBS Johor (Jabatan Bella & Sukan Negeri Johor)	G 2 G	SUKMA, Sukan PARA	Terbuka	HIR
6	Persatuan Softbol, Bola Tampar DLL (Sukan) Negeri Johor	Ahli	Aktiviti Kecemerlangan sukan.	Terbuka	SO PKS
7	Sekolah Sekolah Sukan Malaysia dan Negeri	Rakan Strategik	Peluang Pengajian Tinggi	Terbuka	SO PKS

8 Kaedah Pengurusan Yang Praktikal di Universiti;

Pengurusan terbaik di universiti melibatkan pelaksanaan kaedah yang memaksimumkan keberkesanan pentadbiran, penyelidikan, dan pengajaran sambil memastikan kebajikan pelajar dan kakitangan terpelihara. Berikut adalah contoh-contoh pengurusan terbaik yang sesuai di universiti:

1. Pengurusan Berasaskan Kepimpinan Transformasi

Contoh:

- **Visi dan Misi yang Jelas:** Naib Canselor atau dekan yang memberi inspirasi kepada staf akademik dan pentadbiran melalui visi jangka panjang universiti, seperti mencapai status universiti penyelidikan bertaraf antarabangsa.
 - **Program Mentoring:** Profesor kanan membimbing pensyarah muda dan pelajar pasca siswazah dalam penyelidikan.
-

2. Pengurusan Demokratik (Participative Management)

Contoh:

- **Penglibatan Kakitangan dan Pelajar dalam Keputusan:**
 - Membentuk jawatankuasa yang melibatkan pensyarah, staf sokongan, dan pelajar untuk merancang inisiatif baharu.
 - Memberi peluang kepada pelajar untuk memberi maklum balas melalui sesi dialog terbuka.
-

3. Pengurusan Berorientasikan Hasil (Result-Oriented Management)

Contoh:

- **Pengukuran Prestasi Akademik:**
 - Menetapkan KPI yang jelas untuk fakulti dan jabatan, seperti penerbitan artikel dalam jurnal berimpak tinggi atau kadar kebolehpasaran graduan.
 - Memberi ganjaran kepada fakulti atau pusat penyelidikan yang mencapai sasaran.
-

4. Pengurusan Lean (Lean Management)

Contoh:

- **Meminimumkan Proses Birokrasi:**
 - Mengurangkan proses pentadbiran yang kompleks dengan memperkenalkan sistem dalam talian untuk permohonan geran atau pendaftaran kursus.
 - Menambah baik proses perkhidmatan pelajar, seperti pembayaran yuran atau permohonan transkrip.
-

5. Pengurusan Agile dalam Akademik

Contoh:

- **Penyesuaian Kurikulum:**
 - Program akademik yang fleksibel dan responsif kepada perubahan dalam industri.
 - Mewujudkan kursus baharu atau mengemas kini kandungan berdasarkan keperluan semasa, contohnya memperkenalkan program berkaitan teknologi baharu seperti kecerdasan buatan (AI).
-

6. Pengurusan Berasaskan Nilai (Value-Based Management)

Contoh:

- **Fokus pada Etika dan Tanggungjawab Sosial:**
 - Menggalakkan budaya integriti akademik dan persekitaran pembelajaran inklusif.
 - Program CSR universiti yang melibatkan pelajar dalam aktiviti komuniti, seperti khidmat masyarakat.
-

7. Pengurusan Situasi (Situational Leadership)

Contoh:

- **Sokongan Berbeza Mengikut Kumpulan:**
 - Memberi sokongan lebih kepada pensyarah baharu berbanding staf senior.
 - Menyesuaikan pendekatan kepimpinan berdasarkan cabaran tertentu, seperti semasa peralihan ke pembelajaran dalam talian.
-

8. Sistem Pengurusan Prestasi Berkesan

Contoh:

- **Penilaian Prestasi Berterusan:**
 - Menyediakan sistem penilaian yang adil dan telus untuk kakitangan akademik dan bukan akademik.
 - Program pembangunan profesional berdasarkan hasil penilaian.

Kesimpulan:

Pengurusan terbaik di universiti adalah kombinasi pelbagai pendekatan yang meonekankan **kepimpinan inspirasi, inovasi dalam pengajaran dan penyelidikan, serta kecekapan operasi**. Ia juga melibatkan penglibatan semua pihak — dari kakitangan hingga pelajar — untuk memastikan kejayaan bersama dan memenuhi matlamat institusi.



10 Kaedah Strategik Pengurusan Sukan di Universiti;

Pengurusan sukan di universiti memerlukan pendekatan yang sistematik, inklusif, dan berkesan untuk memastikan kejayaan program sukan serta kesejahteraan pelajar dan staf. Berikut adalah kaedah terbaik dalam pengurusan sukan di universiti:

1. Pengurusan Berasaskan Strategi (Strategic Management)

Contoh:

- **Pembangunan Pelan Strategik:**
Menetapkan visi dan misi sukan universiti dengan jelas, seperti meningkatkan prestasi dalam kejohanan antara universiti (MASUM) atau menggalakkan penyertaan aktif pelajar dalam aktiviti sukan.
 - **Perancangan Jangka Panjang:**
Menyediakan program latihan dan pembangunan bakat yang berstruktur untuk atlet universiti.
-

2. Pengurusan Demokratik dan Inklusif

Contoh:

- **Penglibatan Semua Pihak:**
Membentuk jawatankuasa sukan yang melibatkan pelajar, jurulatih, staf, dan pihak pengurusan universiti untuk merancang aktiviti sukan.
 - **Maklum Balas Berkala:**
Menyediakan saluran bagi pelajar untuk memberi cadangan dan maklum balas berkaitan kemudahan sukan atau program yang dijalankan.
-

3. Pengurusan Berorientasikan Hasil (Result-Oriented Management)

Contoh:

- **Penetapan KPI Jelas:**
Mengukur prestasi pasukan sukan berdasarkan pencapaian dalam pertandingan dan peningkatan kemahiran atlet.

- **Ganjaran Prestasi:**
Memberi biasiswa atau insentif kepada atlet yang cemerlang sebagai penghargaan dan motivasi.
-

4. Pengurusan Berasaskan Kemudahan dan Infrastruktur

Contoh:

- **Penyelenggaraan Kemudahan:**
Memastikan kemudahan sukan seperti gimnasium, padang, dan kolam renang sentiasa dalam keadaan baik.
 - **Pembangunan Infrastruktur Baharu:**
Menambah kemudahan sukan baharu mengikut keperluan, seperti trek larian atau dewan serbaguna.
-

5. Pengurusan Lean untuk Operasi Cepak

Contoh:

- **Proses Pentadbiran yang Mudah:**
Mengurangkan birokrasi dalam pendaftaran program sukan atau tempahan kemudahan.
 - **Penggunaan Teknologi:**
Memanfaatkan sistem dalam talian untuk pendaftaran acara atau mengurus keahlian kelab sukan.
-

6. Pengurusan Pembangunan Atlet

Contoh:

- **Program Latihan Intensif:**
Mengadakan latihan berkala dengan jurulatih berpengalaman.
 - **Sokongan Psikologi dan Kesihatan:**
Menyediakan kaunselor sukan dan pakar pemakanan untuk memastikan kesejahteraan fizikal dan mental atlet.
-

7. Pengurusan Inklusif dan Holistik

Contoh:

- **Penyertaan Semua Golongan:**
Menggalakkan penyertaan pelajar dari pelbagai latar belakang, termasuk mereka yang mempunyai keperluan khas.
 - **Sukan Rekreasi:**
Menganjurkan acara sukan rekreasi untuk semua pelajar, bukan hanya atlet elit.
-

8. Pengurusan Acara Sukan Berkesan

Contoh:

- **Perancangan dan Logistik:**
Merancang acara seperti kejohanan universiti atau hari sukan dengan teliti, termasuk aspek keselamatan dan promosi.
 - **Kerjasama dengan Organisasi Luar:**
Bekerjasama dengan badan sukan kebangsaan atau universiti lain untuk menganjurkan kejohanan bersama.
-

9. Pengurusan Kewangan dan Sumber

Contoh:

- **Peruntukan Bajet yang Telus:**
Menguruskan dana sukan dengan teliti, memastikan setiap program mendapat pembiayaan yang mencukupi.
 - **Penajaan dan Dana Luar:**
Mencari penajaan daripada sektor swasta untuk menyokong program sukan universiti.
-

10. Pengurusan Berasaskan Nilai (Value-Based Management)

Contoh:

- **Penerapan Nilai Murni:**
Menekankan semangat kesukanan, integriti, dan kerja berpasukan dalam kalangan atlet dan peserta.

MICROMANAGEMENT VS TRUST

Words That Define Leadership

Micromanagement

1. "DON'T START WITHOUT MY APPROVAL."

→ This tells your team you don't trust their judgment.

2. "WHY DIDN'T YOU COPY ME ON THAT EMAIL?"

→ Signals you're more focused on control than outcomes.

3. "I WANT DAILY UPDATES ON YOUR PROGRESS."

→ Creates unnecessary pressure and inefficiency.

4. "WHY CAN'T YOU JUST DO IT MY WAY?"

→ Stifles creativity and autonomy.

5. "WHY WEREN'T YOU AT YOUR DESK AT 8 AM?"

→ Ignores that results matter more than strict attendance.

Trust

1. "I TRUST YOU TO TAKE INITIATIVE—LET ME KNOW IF YOU NEED HELP."

→ Focus on building skills, not clinging to labels. Titles don't define your value.

2. "SHARE KEY UPDATES—I TRUST YOU TO MANAGE THE DETAILS."

→ Shows respect for their ability to handle responsibilities.

3. "YOUR APPROACH IS VALID—WHAT INSPIRED YOUR METHOD?"

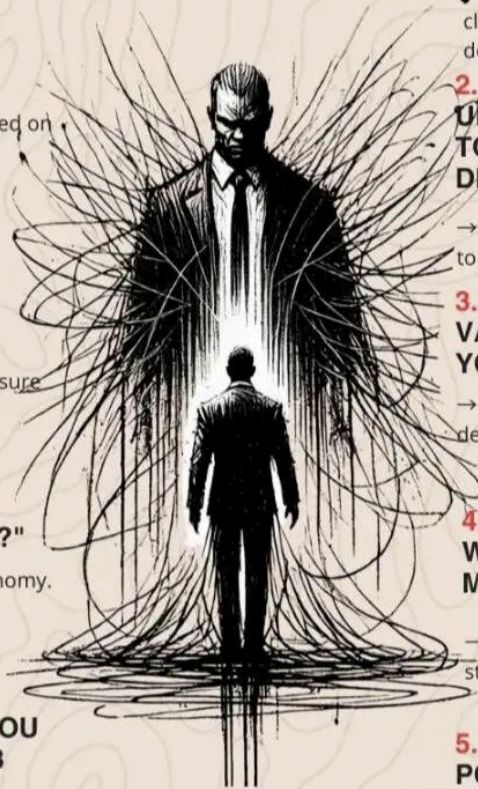
→ Encourages creativity and demonstrates genuine curiosity.

4. "FEEL FREE TO WORK WHERE YOU'RE MOST PRODUCTIVE."

→ Acknowledges individual work styles and promotes flexibility.

5. "I BELIEVE IN YOUR POTENTIAL—LET ME KNOW HOW I CAN SUPPORT YOU."

→ Reinforces belief in their abilities and fosters growth.



Sudah tentu, saya akan membantu menjelaskan perbezaan antara *pengurusan mikro* (pengurusan mikro) dan *amanah* (amanah) dalam konteks kepimpinan, berdasarkan maklumat grafik yang anda berikan:

Pengurusan Mikro (Pengurusan Mikro)

Pengurusan mikro ialah gaya kepimpinan di mana pemimpin terlalu terlibat dalam setiap butiran kerja pasukannya. Ini sering menunjukkan kekurangan keyakinan terhadap keupayaan pasukan untuk bekerja secara bebas. Ciri-ciri pengurusan mikro termasuk:

- **Kurang kepercayaan dalam pasukan:** Pernyataan seperti "Jangan bermula tanpa kelulusan saya" menunjukkan bahawa ketua tidak percaya dengan keupayaan pasukan untuk membuat keputusan sendiri.
- **Fokus pada kawalan:** Pemimpin yang suka mengurus mikro selalunya lebih menumpukan pada kawalan daripada hasil akhirnya. Mereka cenderung ingin mengetahui setiap butiran kecil kerja pasukan.
- **Menghadkan kreativiti:** Dengan terlalu banyak peraturan dan penyeliaan, pemimpin yang suka mengurus mikro boleh menghadkan kreativiti dan inovasi pasukan.

Trust (Kepercayaan)

Sebaliknya, kepercayaan dalam kepimpinan bermakna memberi autonomi pasukan untuk bekerja secara bebas. Pemimpin yang percaya kepada pasukan mereka akan menyediakan ruang untuk mereka berkembang dan mengambil inisiatif. Ciri-ciri kepimpinan berasaskan kepercayaan termasuk:

- **Menyediakan autonomi:** Pemimpin yang percaya kepada pasukan mereka akan memberi mereka tanggungjawab yang lebih besar.
- **Fokus pada keputusan:** Pemimpin yang percaya pada pasukan mereka lebih menumpukan pada hasil akhir daripada proses.
- **Menyokong pertumbuhan:** Pemimpin yang percaya kepada pasukan mereka akan memberikan sokongan dan bimbingan untuk membantu pasukan mereka berkembang.

Perbandingan Ketara

Ciri	Pengurusan mikro	Amanah
Sikap terhadap pasukan	Kurang percaya	Percayalah
Fokus	Kawalan	Keputusan
Gaya komunikasi	Arahan	Kolaboratif
Pengaruh kepada pasukan	Menghadkan kreativiti, mengurangkan motivasi	Tingkatkan motivasi, galakan inovasi

Kesan Pengurusan Mikro dan Kepercayaan

- **Pengurusan mikro:** Boleh menyebabkan tekanan, penurunan motivasi dan produktiviti yang rendah dalam ahli pasukan. Pasukan mungkin berasa tidak dihargai dan kurang inisiatif.
- **Amanah:** Dapat meningkatkan motivasi, produktiviti dan kepuasan kerja. Pasukan akan berasa lebih dihargai dan mempunyai rasa pemilikan yang lebih besar terhadap kerja mereka.

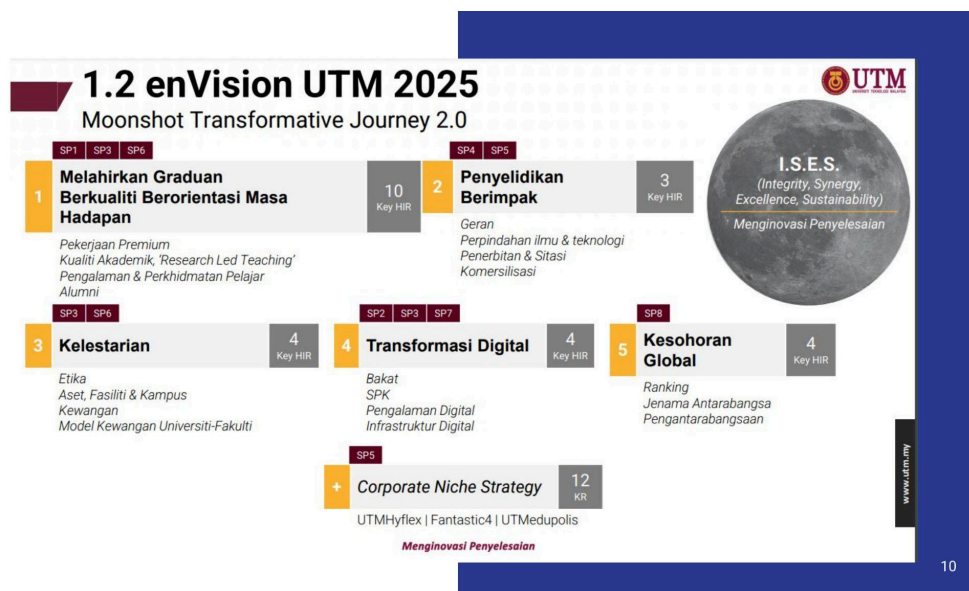
Kesimpulan

Kepercayaan adalah asas kepada hubungan yang sihat antara pemimpin dan pasukan. Dengan memberi kepercayaan kepada pasukan, pemimpin bukan sahaja akan mewujudkan persekitaran kerja yang lebih positif, tetapi juga akan memaksimumkan potensi pasukan. Sebaliknya, pengurusan mikro boleh merosakkan semangat pasukan dan menghalang pertumbuhan organisasi.

Penting untuk diingat: Membina kepercayaan memerlukan masa dan konsisten. Pemimpin mesti menunjukkan tindakan konkrit yang menunjukkan mereka percaya kepada pasukan mereka.

Adakah anda ingin membincangkan lebih lanjut tentang topik ini, contohnya bagaimana untuk melaksanakan gaya kepimpinan berasaskan kepercayaan dalam organisasi?

Anda juga boleh bertanya soalan lain yang berkaitan dengan kepimpinan, pengurusan pasukan atau topik lain.



Jadual Isi Kandungan

1. Pengurusan Secara Silo.....	1
2. Micromanage.....	1
Perbezaan Utama:.....	2
1. Pengurusan Berasaskan Kepimpinan Transformasi.....	3
2. Pengurusan Berorientasikan Hasil (Result-Oriented Management).....	3
3. Pengurusan Lean (Lean Management).....	3
4. Pengurusan Agile.....	4
5. Pengurusan Berasaskan Nilai (Value-Based Management).....	4
6. Pengurusan Demokratik (Participative Management).....	4
7. Pengurusan Situasi (Situational Leadership).....	4
8. Pengurusan Berasaskan Prestasi (Performance-Based Management).....	5
Kesimpulan:.....	5
1. Pengurusan Berasaskan Kepimpinan Transformasi.....	6
2. Pengurusan Demokratik (Participative Management).....	6
3. Pengurusan Berorientasikan Hasil (Result-Oriented Management).....	6
4. Pengurusan Lean (Lean Management).....	7
5. Pengurusan Agile dalam Akademik.....	7
6. Pengurusan Berasaskan Nilai (Value-Based Management).....	7
7. Pengurusan Situasi (Situational Leadership).....	7
8. Sistem Pengurusan Prestasi Berkesan.....	8
Kesimpulan:.....	8
1. Pengurusan Berasaskan Strategi (Strategic Management).....	9
2. Pengurusan Demokratik dan Inklusif.....	9
3. Pengurusan Berorientasikan Hasil (Result-Oriented Management).....	9
4. Pengurusan Berasaskan Kemudahan dan Infrastruktur.....	10
5. Pengurusan Lean untuk Operasi Cepak.....	10
6. Pengurusan Pembangunan Atlet.....	10
7. Pengurusan Inklusif dan Holistik.....	11
8. Pengurusan Acara Sukan Berkesan.....	11
9. Pengurusan Kewangan dan Sumber.....	11
10. Pengurusan Berasaskan Nilai (Value-Based Management).....	11
Kesimpulan:.....	12
Pengurusan Mikro (Pengurusan Mikro).....	14
Trust (Kepercayaan).....	14
Perbandingan Ketara.....	14
Kesan Pengurusan Mikro dan Kepercayaan.....	15