



អង្គការពិនិត្យមធ្យមក្រុង

អត្ថបទប្រចាំខែ

លេខ ៣៧/២៥ ចេញផ្សាយ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥

អ្វីទៅជាសវនកម្មធនធានមនុស្ស ?

ជាទូទៅស្ថាប័នមួយអាចសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅបានត្រឹមត្រូវមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សមួយដែលរឹងមាំ។ ការអនុវត្តសវនកម្មធនធាន មនុស្សគឺជាផ្នែកមួយដែលជួយឱ្យស្ថាប័នអាចវាយតម្លៃអំពី ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃដំណើរការរួមទាំងគោលការណ៍ ក្នុងប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីឱ្យស្ថាប័នអាច មើលឃើញ ក៏ដូចជាតែមួយនូវវាល់ចំណុចខ្វះខាតដែលកើត មានក្នុងប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។



តើអ្វីទៅជាសវនកម្មធនធានមនុស្ស ?

❖ និយមន័យ

សវនកម្មធនធានមនុស្ស គឺជាការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ទៅលើនីតិវិធី ឬគោលនយោបាយក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័ន, ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានច្បាស់នូវ ផែនការក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័នឱ្យឆ្លើយ តបទៅតម្រូវការដែលបានកំណត់តាមចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។

សវនកម្មធនធានមនុស្ស ត្រូវបានផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ ទិដ្ឋភាពចំនួន ៤ រួមមាន៖

(ក) សវនកម្មធនធានមនុស្សលើអនុលោមភាព សំដៅ ដល់ការពិនិត្យទៅលើដំណើរការដោយអនុលោមតាមបទ ប្បញ្ញត្តិគោលការណ៍ លំហូរការងារ ដំណើរការរៀបចំឯកសារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិគោលការណ៍ លំ ហូរការងារ ដំណើរការក្របខ័ណ្ឌនៃគោលបំណងរបស់ស្ថាប័ន

និងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលកំណត់ ដោយថ្នាក់ដឹកនាំ។

(ខ) សវនកម្មធនធានមនុស្សលើប្រសិទ្ធភាព សំដៅ ទៅដល់ការត្រួតពិនិត្យការកំណត់ទុកជាមុនអំពីគោលបំណង នៃសមិទ្ធផល ជាមួយនឹងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់ មន្ត្រីដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនោះ។

(គ) សវនកម្មធនធានមនុស្សលើស័ក្តិសិទ្ធភាព សំដៅ ដល់ការត្រួតពិនិត្យនិងការវាស់វែងការប្រើប្រាស់ និងការ បែងចែកធនធានមនុស្សដែលបានគ្រោងធៀបទៅនឹងលទ្ធផល ដែលទទួលបាន។

(ឃ) សវនកម្មធនធានមនុស្សលើភាពសន្សំសំចៃ សំដៅដល់ការត្រួតពិនិត្យការបែងចែកធនធានមនុស្សឱ្យ អស់លទ្ធភាព ស្របទៅតាមទំហំការងារ និងការទទួលបាន ធនធានមនុស្សដោយមានការប្រកួតប្រជែង។

សវនកម្មធនធានមនុស្ស ត្រូវបានផ្ដោតសំខាន់ទៅ លើវិសាលភាពចំនួន ៦ រួមមាន៖ ១. ការរៀបចំវិភាគមុខងារ ២. ផែនការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ៣. ការជ្រើសរើស បុគ្គលិក ៤. ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ៥. ការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មបុគ្គលិក និង ៦. ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។

ជាមួយការអនុវត្តសវនកម្មធនធានមនុស្ស គឺជាប្រភេទ សវនកម្មមួយដែលស្ថាប័នទាំងអស់ ពុំគួរមើលរំលងក្នុងការ អនុវត្តសវនកម្មផ្ទៃក្នុង។ សវនករអាចអនុវត្តសវនកម្មលើ ទិដ្ឋភាព និងវិសាលភាពណាមួយទៅតាមប្រធានបទ ឬ ហានិភ័យដែលមានបញ្ហា។

អត្ថបទ៖ លោក សុទ្ធ សេងធី
ឯកសារយោង៖ ១. គោលការណ៍ណែនាំសវនកម្មធនធានមនុស្ស របស់អង្គការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. និង ២. សេចក្តីណែនាំស្តីពី យន្តការ និងនីតិវិធីសវនកម្មធនធានមនុស្ស។

