អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

អត្ថបទប្រចាំខែមីនា

លេខ ៣៩/២៥ ចេញផ្សាយ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥

គោលនយោបាយនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

គោលនយោបាយនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាគោលការណ៍ ឬក្របខ័ណ្ឌដែលស្ថាប័នប្រើប្រាស់ ដើម្បីទាក់ទាញ រក្សា និងអភិវឌ្ឍន៍មន្ត្រីរបស់ស្ថាប័ន។ គោលនយោបាយនេះមានសារៈសំខាន់ក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាព ដែលនឹងជួយឲ្យស្ថាប័នសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណង ដែលបានកំណត់។

១.គុណតម្លៃស្ថាប័ន

ស្ថាប័នអាចប្រកាន់យកនូវគុណតម្លៃស្ថាប័នមួយចំនួន ដើម្បីជំរុញការបំពេញការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីក្រោមឱវាទឲ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡា និងបំពេញឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ព្រមទាំងទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរួម។ គុណតម្លៃស្ថាប័នរួមមាន÷ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ, ស្មារតីបុរេសកម្ម, ប្រតិគុល្យការ, ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាព, នវានុវត្តន៍ និងគុណាធិបតេយ្យ។

២.អភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ដើម្បីធានាបាននូវមូលធនមនុស្សដែលមានគុណវុឌ្ឍិ ចំណេះដឹង ជំនាញ បំណិនការងារ បទពិសោធន៍ការងារ ក៏ដូចជាបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគុណធម៌ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ស្ថាប័នអាចអនុវត្តទៅតាមអភិក្រម ៤ ត្រូវ នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមមាន÷

១).**ការរើសត្រូវ** គឺស្ថាប័នគួរពង្រឹងការជ្រើសរើសមន្ត្រីដោយឈរលើគោលការណ៍អនុលោមភាព តម្លាភាព សមត្ថភាព និងផ្អែកលើតម្រូវការជំនាញជាក់ស្តែងរបស់ស្ថាប័ន។

២).**ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវ** គឺក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី ស្ថាប័នគួរជំរុញការរៀបចំ និងបង្កើនគុណភាពនៃផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការការងារជាក់ស្តែងរបស់ស្ថាប័នផ្ទាល់។

៣).**ការប្រើប្រាស់ត្រូវ**គឺស្ថាប័នត្រូវរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងបែងចែកធនធានមន្ត្រីផ្អែកលើគុណវុឌ្ឍិ ជំនាញ និងតម្រូវការស្ថាប័នដើម្បីជ្រើសរើសបានមន្ត្រីដែលមានសមត្ថភាព និងជំនាញ រីឯមន្ត្រីអាចបញ្ចេញសមត្ថភាព ព្រមទាំងបន្តរៀនសូត្រ បំប៉នជំនាញពីការងារផ្ទាល់។

ទស្សនៈដែលមាននៅក្នុងអត្ថបទនេះ មិនមែនជាទស្សនៈរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ. ទេ ប៉ុន្តែជាទស្សនៈរបស់អ្នករៀបរៀងផ្ទាល់ខ្លួន ឬរបស់ក្រុមការងារ។

៤). **ការទុកដាក់ត្រូវ** គឺស្ថាប័នគួរបង្កើតកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ការវិវឌ្ឍអាជីពរបស់មន្ត្រី ទាំងក្នុងមុខតំណែងរដ្ឋបាល និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ និងតែងតាំងមន្ត្រីឲ្យកាន់មុខតំណែង ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាព បុគ្គលិកលក្ខណៈ អតីតភាពការងារ និងសមភាពយេនឌ័រ។

៣.គោលការណ៍មិនរើសអើងនិងសមភាពយេនឌ័រ

គោលការណ៍ស្តីពីការមិនរើសអើង និងសមភាពសម្រាប់បុរស និងស្ត្រីត្រូវបានចែងនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ គោលការណ៍ទាំងនេះមានមូលដ្ឋាននៃគោលការណ៍ជាសកលស្តីពីភាពសមរម្យ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព។ គោលការណ៍ទាំងនេះត្រូវបានគេចាត់ទុកជាសកលថាជាសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការលើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គម និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

សិទ្ធិទទួលបាននូវឱកាសស្មើភាពគ្នា និងការប្រតិបត្តិស្មើភាពគ្នា នៅកន្លែងធ្វើការ ផ្តល់ប្រយោជន៍សម្រាប់ស្ថាប័ន និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់មន្ត្រីគ្រប់រូប ដោយមិនគិតពីភេទ ពូជសាសន៍ សាសនា ដើមកំណើតសង្គម ឬជាតិកំណើត ឬពិការភាពឡើយដើម្បីឲ្យមន្ត្រីខិតខំសម្រេចនូវសក្តានុពលពេញលេញ។ សមភាពឱកាស និងការប្រតិបត្តិនៅក្នុងការងារ ក៏ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ ដែលលើកកម្ពស់នូវឱកាសសម្រាប់ឲ្យស្ត្រី និងបុរស ទទួលបាននូវការងារសមរម្យក្រោមលក្ខខណ្ឌសេរីភាព សមធម៌ សន្តិសុខ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។

ក្នុងនោះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបន្តកំណត់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាព អង់អាចរបស់ស្ត្រីនិងក្មេងស្រីនៅគ្រប់វិស័យ ជាអាទិភាពក្នុងរបៀបវារៈគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ តាមរយៈការពង្រឹងភាពជាពលរដ្ឋ ក្នុងសង្គមដែលមានអារ្យធម៌ខ្ពស់ប្រកបដោយសីលធម៌ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ដែលក្នុងនោះ "**ស្ត្រីគឺជាស្នូល**"។ រាជរដ្ឋាភិបាល បានបន្តលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី នៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច អប់រំ សុខភាព និងការដឹកនាំសាធារណៈដែលផ្តល់ការចូលរួមដល់ស្ត្រីនេះ ក្នុងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសម្រេចចិត្តបង្ហាញពីសម្លេង ការយល់ឃើញ ការលើកពីក្តីកង្វល់ និងការរំពឹងទុកនានារបស់ស្ត្រី ដើម្បីធានាតម្លាភាពនូវសេចក្តីសម្រេចឬកិច្ចការអ្វីមួយទាំងក្នុងទិដ្ឋភាពគ្រួសារ និងសង្គម។

អត្ថបទ÷ លោក **ថូ គឹមហាក់**

ឯកសារយោង÷ ឧត្តមានុវត្តន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ **អ.ស.ហ.**