



អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

អត្ថបទប្រចាំខែមិថុនា

លេខ ៤២/២៥ ចេញផ្សាយ ខែមិថុនា គ.ស.២០២៥

ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស

ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការនៃការវិភាគ និងកំណត់អត្តសញ្ញាណភាពអាចរកបាននិងតម្រូវការធនធានមនុស្សដើម្បីឲ្យស្ថាប័នអាចសម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់ខ្លួន។ ការផ្តោតសំខាន់នៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សគឺដើម្បីធានាបានថា ស្ថាប័នមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាព មានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ និងមានជំនាញត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស ដើម្បីបែងចែកមនុស្សទៅតាមការងារនីមួយៗក្នុងរយៈពេលវែង មិនមែនសម្រាប់តែខែបន្ទាប់ ឬឆ្នាំបន្ទាប់នោះទេ។

១. គោលបំណងនៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស

គោលបំណងនៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សគឺដើម្បីរក្សាបានតុល្យភាពរវាងកម្លាំងពលកម្ម និងការងារទាំងបរិមាណ និងគុណភាព។

គោលដៅនៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សអាចត្រូវបានសង្ខេបដូចខាងក្រោម៖

- **ការព្យាករណ៍តម្រូវការធនធានមនុស្ស៖** ផែនការធនធានមនុស្សមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការកំណត់តម្រូវការធនធានមនុស្សនាពេលអនាគតនៅក្នុងស្ថាប័នណាមួយ។

- **ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព៖** ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សឲ្យបានត្រឹមត្រូវ គឺមានភាពចាំបាច់ដើម្បីទប់ទល់នឹងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងទិដ្ឋភាពផ្សេងៗដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ស្ថាប័ន។ ការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះតម្រូវឲ្យមានការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងស្ថាប័ន។

- **ការសម្រេចគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន៖** ផែនការធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័ន គឺចាំបាច់ត្រូវបំពេញដើម្បីអភិវឌ្ឍនិងសម្រេចសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័ន។

- ការរៀបចំចនាសម្ព័ន្ធមន្ត្រី៖

ផែនការធនធានមនុស្សផ្តល់មតិត្រឡប់ក្នុងទម្រង់ជាទិន្នន័យ ដែលមន្ត្រីត្រូវបានប្រើក្នុងការអនុវត្តការងារ ថ្នាក់ដឹកនាំនឹងធ្វើការសម្រេចចិត្តទៅតាមទិន្នន័យក្នុងការដំឡើងតំណែង ផ្លាស់ប្តូរតួនាទី ឬការរៀបចំចនាសម្ព័ន្ធមន្ត្រីឡើងវិញជាដើម។

- ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព៖

ផែនការធនធានមនុស្សផ្តល់មូលដ្ឋានទិន្នន័យនិងព័ត៌មានមានប្រយោជន៍ ក្នុងការកំណត់បរិមាណលើស ឬខ្វះនៃធនធានមនុស្ស។

២. សារៈសំខាន់នៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស

សារៈសំខាន់នៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សរួមមាន៖

- ធានាឲ្យការរៀបចំផែនការរបស់ស្ថាប័នកាន់តែប្រសើរ

- ជួយដល់ការរៀបចំចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័នកាន់តែសុក្រឹតដើម្បីសម្របទៅតាមទិសដៅការងារ និងថវិកាដែលបានកំណត់ទុក

- ធានាដល់ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព





អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

អត្ថបទប្រចាំខែមិថុនា

លេខ ៤២/២៥ ចេញផ្សាយ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥

- ជួយដល់ផ្នែកធនធានមនុស្សកំណត់បានជាមុននូវកង្វះខាត ឬភាពលើសនៃតម្រូវការធនធានមនុស្សតាមរយៈនេះស្ថាប័នអាចកាត់បន្ថយការចំណាយដែលពុំចាំបាច់

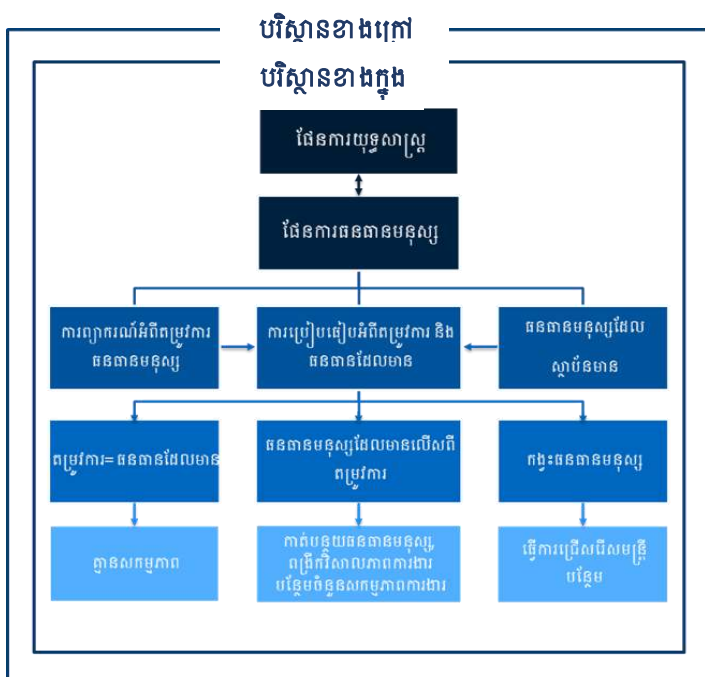
- ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាយតម្លៃរាល់សកម្មភាពការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងគោលនយោបាយរបស់ស្ថាប័ន និង

- ផ្តល់នូវធាតុចូលនៅក្នុងដំណើរការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការសម្រេចចិត្តថាតើស្ថាប័នទទួលបានធនធានត្រឹមត្រូវដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានផ្តល់ឲ្យដែរឬទេ?

៣. ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស

ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សមនុស្សគឺជាដំណាក់កាលនៃការកំណត់តម្រូវការធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័នដោយធានាថាស្ថាប័ននោះមានចំនួនមន្ត្រីគ្រប់គ្រាន់ក្នុងពេលវេលាសមស្រប និងមានមន្ត្រីប្រកបដោយគុណវុឌ្ឍិព្រមទាំងការទទួលខុសត្រូវការងារខ្ពស់។

ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សមានជំហានជាមូលដ្ឋានដូចខាងក្រោម៖



៤. ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស

នៅក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស ស្ថាប័នអាចអនុវត្តបានទៅតាមប្រាំពីរជំហានដូចខាងក្រោម៖

ក. ការស្វែងយល់ពីបរិស្ថាន

ខ. ការព្យាករណ៍តម្រូវការធនធានមនុស្ស

គ. ការវិភាគការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស

ឃ. ការវិភាគគម្លាតរវាងតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស

ង. ការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស

ច. ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង

ឆ. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស



អត្ថបទ ៖ លោកស្រី អ៊ី សុនីតា

ឯកសារយោង៖ ឧត្តមានុវត្តន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស របស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.

អត្ថបទអប់រំខ្លីៗស្តីពីសវនកម្មត្រូវបានរៀបរៀងដោយមន្ត្រីរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.

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

ស្តេចនាយកអត្ថបទ

ស្តីពីសវនកម្មផ្សេងទៀត



Facebook Telegram Website