



អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

អត្ថបទប្រចាំខែកក្កដា

លេខ ៤៣/២៥ ចេញផ្សាយ ខែកក្កដា គ.ស.២០២៥

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកគឺជាដំណាក់កាលមួយនៃដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងស្ថាប័ននានាក្នុងការស្វែងរកធនធានមនុស្ស ដើម្បីបំពេញការងាររបស់ស្ថាប័នដែលបុគ្គលគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតែងតែយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងវិភាគឲ្យបានល្អិតល្អន់ទៅលើការងារ តម្រូវការតួនាទី និងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់បេក្ខជន ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឲ្យការប្រកាសជ្រើសរើសមន្ត្រីមានប្រសិទ្ធភាព ហើយទទួលបានធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណវុឌ្ឍិនាំឲ្យប្រតិបត្តិការរបស់ស្ថាប័នមានដំណើរការបានល្អ និងមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក អាស្រ័យលើការវិភាគមុខងារ ដែលក្នុងនោះវិភាគ ការពិពណ៌នាការងារ (មុខងារតួនាទី ភារកិច្ចការទទួលខុសត្រូវ សិទ្ធិអំណាច) និងការបញ្ជាក់ អំពីការងារ (ចំណេះដឹងជំនាញ សមត្ថភាព អាកប្បកិរិយាមារយាទ បំណិនការងារ និងបទពិសោធន៍ជាដើម)។ ដើម្បីធានាបានបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាព ពិតប្រាកដក្នុងការបំពេញតម្រូវការរបស់ស្ថាប័ន ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវពិនិត្យជាមុន លើផែនការធនធានមនុស្សឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ប្រភពនៃការជ្រើសរើស៖



១.ប្រភពជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងស្ថាប័ន
ករណីស្របក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងស្ថាប័ន ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុងស្ថាប័ន អាចស្តែងឡើងតាមរូបភាពមួយចំនួននិងខុសគ្នាទៅតាមស្ថាប័ននីមួយៗតាមរយៈការដំឡើងឋានៈតួនាទីរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងស្ថាប័នឬមានជាការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងនិងតួនាទីរវាងបុគ្គលិកម្នាក់ទៅបុគ្គលិកម្នាក់ទៀត។

❖ **ការដំឡើងឋានៈ៖** ការដំឡើងឋានៈទៅកាន់មុខតំណែង កម្រិតខ្ពស់ជាង អាចជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សក្នុងស្ថាប័នមួយ។ ស្ថាប័នដែលមានផែនការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សប្រើប្រាស់នូវផែនការដំឡើងឋានៈនិងជំនួសការងារដើម្បីជួយកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ និងរៀបចំព័ត៌មាន និងទិន្នន័យរបស់បុគ្គលិក ទាំងឡាយដើម្បីកាន់មុខតំណែងខ្ពស់ជាង។ គោលនយោបាយដំឡើងឋានៈពីខាងក្នុងស្ថាប័នអាចជំរុញនូវការលើកទឹកចិត្តយ៉ាងធំធេងធ្វើឲ្យបុគ្គលិកកាន់តែមានឆន្ទៈស្មោះត្រង់ ជាមួយស្ថាប័នថែមទៀត។ ការអនុវត្តរបៀបនេះជួយជំរុញឲ្យបុគ្គលិកបំពេញការងារបានកាន់តែប្រសើរ បង្កើនការពេញចិត្ត និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិកនិងបង្កើនការប្រកួតប្រជែង ក្នុងការបញ្ចេញសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រី។

❖ **ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង៖** ជាករណីដើម្បីផ្ទេរបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នពីនាយកដ្ឋានមួយទៅនាយកដ្ឋានមួយទៀតឬពីការិយាល័យមួយទៅការិយាល័យមួយទៀត



អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

អត្ថបទប្រចាំខែកក្កដា

លេខ ៤៣/២៥ ចេញផ្សាយ ខែកក្កដា គ.ស.២០២៥

ដែលជាមធ្យោបាយនៃការបំពេញបន្ថែមនូវតួនាទីដែលខ្លះចន្លោះ។ ថ្នាក់ដឹកនាំបានដឹងច្បាស់ពីសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកនាពេលកន្លងមក ដូច្នេះនៅពេលដែលធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីថ្មី ការអនុវត្តការងារអាចនឹងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងអាចស្វែងយល់ការងារថ្មីបានយ៉ាងឆាប់រហ័សជាងបុគ្គលិកដែលបានជ្រើសរើសពីខាងក្រៅស្ថាប័ន។

២.ប្រភពជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅស្ថាប័ន



ករណីសាស្ត្រក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅស្ថាប័ន ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងរង្វង់ស្ថាប័ន ពុំអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការងារទេ ជាពិសេស ចំពោះស្ថាប័ន ដែលមានសន្ទុះរីកចម្រើនខ្លាំង ដែលទាមទារនូវកម្រិតជំនាញ និងទេពកោសល្យកាន់តែខ្ពស់ពីបុគ្គលិក។ ស្ថាប័ននីមួយៗអាចប្រើប្រាស់មធ្យោបាយប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្រៅស្ថាប័នមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ❖ **ការផ្សព្វផ្សាយ៖** ស្ថាប័នអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងសេចក្តីត្រូវការរបស់ស្ថាប័នទៅសាធារណជនតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយផ្សេងៗដោយស្ថាប័ន

អាចចេញជាសេចក្តីប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

- ❖ **កម្មសិក្សា៖** គឺជាទម្រង់ពិសេសមួយនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកឲ្យចូលមកបម្រើការងារដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់ការងារបណ្តោះអាសន្នទៅឲ្យនិស្សិតដោយពុំចាំបាច់តម្រូវឲ្យធ្វើការជាប្រចាំទេ តែនិស្សិតអាចទទួលយកការងារជាប្រចាំបាន គឺនៅក្រោយពេលដែលបញ្ចប់កម្មសិក្សារបស់ខ្លួន និងឆ្លងកាត់នីតិវិធីតម្រូវនានាពីស្ថាប័ន ដូចជាការប្រឡងសមត្ថភាពជាដើម។

- ❖ **ការណែនាំ ការធានាបុគ្គលិកខាងក្នុង៖** ស្ថាប័នជាច្រើនស្វែងយល់ថាបុគ្គលិករបស់ពួកគេអាចគាំទ្រនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានដោយជារឿយៗពួកគេអាចប្រាប់ព័ត៌មានអំពីការជ្រើសរើសបន្ត ឬការដាក់ពាក្យសុំបម្រើការងារទៅកាន់បុគ្គលដែលស្គាល់។

អត្ថបទ៖ លោក ឡាំ ស៊ីនឿន

ឯកសារយោង៖ ឧត្តមានុវត្តន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.

