

កំណត់ហេតុ

វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៤២

ប្រធានបទ: ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិបត្តិសកលកូវីដ-១៩

ថ្ងៃទី៦ សីហា ឆ្នាំ២០២១

ម៉ោង ៨:៣០ ដល់ ១២:០០ ថ្ងៃត្រង់

តាម ZOOM

The 42nd Online HR Learning Forum

គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee for Cambodia
Comité de Coopération Pour le Cambodge

Human Resource Management Works in the Covid-19 Context

06th August 2021
8:00 AM-12:00 PM
zoom

Contents

1. Global Statistic of Covid-19 Pandemic
2. Discussion of Current Covid-19 and Way Respond
3. Spiritual Building to Cope with Covid-19 in Daily Living

Fee & Payment

Free Seat at the maximum of 100 participants only.
First come, first serve.

Contact Person

Mr. Loem Dina, Resource Mobilization Specialist
dina.loem@ecc-cambodia.org
012 553 136/ 070 397 999

✚ គោលបំណងនៃវេទិការៀនសូត្រ

- យល់ដឹងបន្ថែមពីតួលេខសកលនៃការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ១៩ ព្រមទាំងវិធីសាស្ត្រតាមដានព័ត៌មាន
- យល់ដឹងស្តីពីច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិការពាររីករាលដាលជំងឺកូវីដ១៩ ដែលចេញដោយរដ្ឋាភិបាល
- ចែកចាយ និងរៀនសូត្របទពិសោធន៍ពីគ្នាទៅវិញទៅមក ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលកូវីដ១៩ តាមស្ថាប័នផ្សេងៗ
- ទទួលបានការពង្រឹងទឹកចិត្តតាមរយៈវគ្គសិក្សាផ្លូវចិត្តស្តីពីការទប់ទល់កូវីដ១៩ និងការរស់នៅក្នុងបរិបទថ្មី

| ម៉ោង | អ្នកសម្របសម្រួល និង វាក្មិនកិត្តិយស | ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ |
|----------------|--|--|
| ៨:៣០-៨:៤០នាទី | លោក លីមឌីណា អ្នកឯកទេសផ្នែកគ្រោះធនធានរបស់គ.ស.ក. | <ul style="list-style-type: none"> • បើកមតិសំណេះសំណាលចំពោះអ្នកចូលរួមនៅក្នុងវេទិការៀនសូត្រស្តីពី ប្រធានបទហើយលោកបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកចូលរួមទាំងអស់អាចចែករំលែក បទពិសោធន៍ គំនិត ព្រមទាំងវិធីសាស្ត្រថ្មីៗក្នុងការធ្វើការក្នុងបរិបទថ្មីនេះ ក្រៅពីវាក្មិនកិត្តិយសរបស់កម្មវិធី • ជូនដំណឹង និងចូលរួមរំលែកទុក្ខដល់ លោកគ្រូ ស្រីបណ្ឌិត ជាសហស្ថាបនិកអង្គការ ហ្វារេន្តីសិល្បៈដែលទទួលមរណៈភាពដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ ដើម្បីឱ្យសមាជិកសមាជិការអាចការចូលរួមបានជាទឹកចិត្តតាមសន្ទារៀងៗខ្លួន ។ សូមទំនាក់ទំនងមកកាន់អង្គការគ.ស.ក. • ពន្យល់ណែនាំពីរបៀបប្រើកម្មវិធី zoomនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងវេទិការៀនសូត្រ |
| ៨:៤០ -៨:៥០នាទី | អ្នកស្រី ស៊ិន ពុទ្ធវី នាយិការប្រតិបត្តិ របស់គ.ស.ក. | <ul style="list-style-type: none"> • ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមជម្រាបសួរដល់សមាជិក សមាជិការ ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស វាក្មិនកិត្តិយសរបស់អង្គការគ.ស.ក. លើកទី៤២ ទាំងអស់ • នៅក្នុងបរិបទសកលជំងឺកូវីដ១៩ ទាំងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្តីនិងពិភពលោកក្តីក៏កំពុងទទួលរងផលប៉ះពាល់ជាខ្លាំងដូចគ្នា ។ ជាទូទៅនៅក្នុងបរិបទនេះ ខ្ញុំមានចំណុចសំខាន់ៗដើម្បីជម្រាបជូន ៖ |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - ទី១ ៖ សូមអបអរសាទរដល់រដ្ឋាភិបាលដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងជំងឺកូវីដ១៩ ដើម្បីស្តារសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសឡើងវិញ - ទី២ ៖ ស្ថាប័នទាំងអស់ត្រូវមានភាពធន់ទ្រាំនឹងរឹងមាំជាមួយនឹងកិច្ចការរបស់សមាជិកជាពិសេសគាំទ្រដល់សមាជិកសមាជិកា និងអ្នកទទួលផលគោលដៅ និងដើម្បីសហការធ្វើការអ្នកនៅក្នុងបរិបទកូវីដ១៩និងឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ - ទី៣ ៖ ការផ្លាស់ប្តូរនូវភាពច្នៃឌិត (I nnovat i on) ក្នុងការរៀបចំ របៀបធ្វើការប្រជុំបែបថ្មី ជាពិសេសប្រជុំតាមប្រព័ន្ធអនឡាញឱ្យកាន់តែមានភាពស្ថិតស្ថានជាពេលណាៗទាំងអស់ <ul style="list-style-type: none"> • ជាចុងក្រោមសូមប្រសិទ្ធពរជ័យដល់ សមាជិក សមាជិកាព្រមទាំងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងកម្មវិធីទាំងអស់ឱ្យជួបតែពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការ គឺអាយុៈ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ ។ |
| <p>៨:៥០-៩:០៥នាទី</p> | <p>អ្នកស្រី ហេង រតនា ប្រធានផ្នែកគោលនយោបាយ ច្បាប់និងការតស៊ូមតិរបស់គ.ស.ក.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • លោក ស្រីធ្វើបទបង្ហាញលើស្ថិតិ ស្តីពីការវិវត្តជំងឺកូវីដ១៩ នៅទូទាំងសាកលលោក ដោយលោកស្រីសង្កេតឃើញថាមានការចែកចាយព័ត៌មានជាច្រើនតាមប្រព័ន្ធបណ្តាញផ្សព្វផ្សាយជាពិសេសតាមបណ្តាញប្រព័ន្ធសង្គម ប៉ុន្តែព័ត៌មានខ្លះមិនមានប្រភពច្បាស់លាស់ ដូច្នេះថ្ងៃលោកស្រីសូមជ្រើសរើសនូវប្រភពព័ត៌មានដ៏ច្បាស់លាស់មកចែកជូនដល់សមាជិកសមាជិកា • លោកស្រីផ្តល់នូវសារវត្តមានខ្លះស្តីពីប្រភពនៃការកើតមានជំងឺកូវីដ១៩ និងបង្ហាញទិន្នន័យច្បាស់លាស់ពីប្រភពរបស់អង្គការសុខភាពពិភពលោក • ធ្វើបទបង្ហាញស្តីពីមូលដ្ឋានដែលបានចុះបញ្ជីព្យាបាលអ្នកជំងឺកូវីដ១៩ គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ សរុបជាង ១០ កន្លែង ទាំងមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ គ្លីនិកឯកជនសម្រាកព្យាបាល។ គោលបំណងលើកឡើងចំណុចនេះ ពីព្រោះក្នុងនាមជា ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស តើយើងគួរមានវិធានការដូចម្តេចដើម្បីជួយបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ឬអង្គការមួយៗ ? តើយើងគួរមានកញ្ចប់ថវិកា សេវាធានារ៉ាប់រងយ៉ាងម៉េច គិតដល់បញ្ហាសុខភាព |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| | | <p>របស់បុគ្គលិករបស់យើងដោយសារក្នុងកញ្ចប់សេវាធានារ៉ាប់រងទាំងនោះមិនបានរួមបញ្ចូលសម្រាប់ការព្យាបាលអ្នកជំងឺកូវីដ១៩ ឡើយ ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • សម្រាប់ព័ត៌មានលំអិតបន្ថែមសូមមើលបទបង្ហាញតាមរយៈស្នាយខាងក្រោម ៖ (ភ្ជាប់ស្នាយបទបង្ហាញ) |
| <p>៩: ០៥-៩:២០នាទី</p> | <p>លោក វី សុវណ្ណា ប្រធានផ្នែកគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងតស៊ូមតិ របស់គ.ស.ក.</p> | <p>សេចក្តីពន្យល់ច្បាប់ស្តីពីវិធានការទប់ស្កាត់ឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ ៩ និងជំងឺឆ្លងកាចសហាវ និងប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ៖</p> <ul style="list-style-type: none"> • ផ្ដោតទៅលើទិដ្ឋភាពនៃច្បាប់គតិយុត្តិ ក៏ដូចជាការអនុវត្តលើវិធានការផ្លូវច្បាប់នៅកម្ពុជារបស់រដ្ឋាភិបាល • បង្ហាញពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលបានកើតឡើងនៅខេត្តស្វាយរៀងក្នុងការយកច្បាប់ស្តីពីការការពារជំងឺកូវីដទៅអនុវត្តលើប្រជាជន និងធ្វើការវិភាគស៊ីជម្រៅពីដំណើរការក្នុងការយកច្បាប់នេះទៅអនុវត្ត • នៅក្នុងសម្មតិកម្មនៃច្បាប់កូវីដ មានដូចតទៅ ៖ <ul style="list-style-type: none"> - ផលជះអវិជ្ជមានធ្ងន់ធ្ងរសុខភាពសាធារណៈ អាយុជីវិតរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងការកាត់បន្ថយជាអតិប្បបរមា នៃផលប៉ះពាល់នៃការឆ្លងចំពោះវិស័យសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា - កម្ពុជាត្រូវត្រៀមខ្លួនសម្រាប់រយៈពេលវែង និងជាហេតុដើម្បីឆ្លើយតបទាន់សភាពការណ៍នៃជំងឺឆ្លងកាចសហាវ និងប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ក្រៅពីជំងឺកូវីដ១៩ - កង្វះបទដ្ឋានច្បាប់-អនុក្រឹត្យ ២០១៥ វិធានការបង្ការជំងឺឆ្លងនៅតាមមាត្រាច្រកទ្វារ អន្តរជាតិ-អនុក្រឹត្យស្តីពីវិធានការនៃការធ្វើចត្តាឡីស័ក និងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រទេសក្នុងគ្រាអាសន្ន |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>- បទបង្ហាញគ្របដណ្តប់លើចំណុចបន្តបន្ទាប់រួមមានការពិន័យអន្តរការណ៍ លក្ខណៈពិសេសនៃច្បាប់ស្តីពីកូវីដ វិធានការប្រយុទ្ធនិងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ វិធានការរដ្ឋបាល នៃច្បាប់កូវីដ១៩ ទណ្ឌកម្ម នីតិវិធីតវ៉ាចំពោះការសម្រេចដាក់ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល បទល្មើស ករណីលើកលែងឱ្យរួចផុត ពីការទទួលខុសត្រូវ ឬការសម្រាលការទទួលខុសត្រូវ និងចំណោទបញ្ហា ។ល។ សូមអានព័ត៌មានលំអិតបន្ថែមតាមរយៈ បង្ហាញតាមរយៈស្នាយខាងក្រោម</p> <p>(ភ្ជាប់ស្នាយបទបង្ហាញ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ សំណួរ៖ តើមានសេចក្តីប្រកាស ឬសេចក្តីណែនាំណាមួយបានកំណត់ពីចំនួននៃការជួបជុំទេ? អាចជួយចែករំលែកផង? ✚ ចម្លើយ៖ រដ្ឋបាលរាជធានីបានចេញសេចក្តីណែនាំមុនពេលវិស័យបម្លែងដែលតាមប្រហែលក្រោម១៥នាក់។ ការកំណត់ចំនួនការជួបជុំគ្នា នោះអាចនឹងមានភាពខុសគ្នាពីខេត្តមួយទៅខេត្តមួយ។ ✚ សំណួរ៖ តើការអនុវត្តវិធានការពាក់ម៉ាស់នោះមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច? ឬតើនរណាម្នាក់មានកាតព្វកិច្ចពាក់ម៉ាស់? ✚ ចម្លើយ៖ គ្រប់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ និងរាល់ប្រភេទអ្នកប្រកបរបរស៊ីទាំងអស់មានកាតព្វកិច្ច ត្រូវពាក់ម៉ាស់។ ត្រង់ចំណុចនេះអាចអានយល់ដឹងបន្ថែមនៅក្នុងវិធានការស្តីពីការកាតព្វកិច្ចពាក់ម៉ាស់។ <ul style="list-style-type: none"> • សម្រាប់ព័ត៌មានលំអិតបន្ថែមសូមអានស្នាយ ខាងក្រោម ៖ <p>(ភ្ជាប់ស្នាយបទបង្ហាញ)</p> |
|--|--|--|

| | | |
|-----------------------|--|--|
| <p>៩:២០-១០:២០នាទី</p> | <ul style="list-style-type: none"> - តំណាងក្រុមការងារ (គសក) និងតំណាងសមាជិកក្រុមការងារ (ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស) | <ul style="list-style-type: none"> - ពិភាក្សាក្រុមលើប្រធានបទលើ៖ ចែកចាយពីស្ថានភាពគ្រប់គ្រងការងាររបស់អង្គភាព លោកអ្នកផ្ទាល់ ភាពងាយស្រួល និងលំបាកកំឡុងពេលវិបត្តិកូវីដ១៩ - តើយើងមានបញ្ហាអាទិភាពរួមមួយស្តីពីវិបត្តិកូវីដ១៩ ដែលគួរតែលើកយកមកបន្តពិភាក្សាដែរឬទេ? <p>✚ ក្រុមទី៣៖</p> <ul style="list-style-type: none"> - ធ្វើជាកិច្ចប្រជុំអនឡាញ - ព្យាយាមបង្កើតជាការរៀនសូត្របន្ថែមទៀតទៅឱ្យបុគ្គលិកផ្ទៃក្នុង - ផ្តល់ជាការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិក - មានការបត់បែនក្នុងការឆ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការអាស្រ័យលើកាលវិភាគ - ការបិទខ្ទប់នៅក្នុងតំបន់ណាមួយ ជាពិសេសលើការអនុវត្តគម្រោងរបស់គាត់ - ការបើកប្រាក់ខែពេញតែសកម្មភាពធ្វើមិនបានពេញលេញ - មានការព្រួយបារម្ភ របស់បុគ្គលិកធ្វើការ ក្នុងកំឡុងពេលកូវីដ១៩ <p>✚ ក្រុមទី៥៖</p> <ul style="list-style-type: none"> - ទោះបីធ្វើចត្តាឡីស័កក៏ដោយក្រុមការងារនៅតែអាចប្រជុំបាន - កាត់បន្ថយការធ្វើដំណើរ និងកាត់បន្ថយពេលវេលា - បត់បែនទៅតាមបរិបទថ្មី ប្រើប្រាស់សម្ភារៈនិងធ្វើការតាមបែបឌីជីថល - ធ្វើការពីផ្ទះក៏មានស្រួលដែរ - គុណភាពការងារមិនដូចមុនទេ - មានបញ្ហាអ៊ីនធឺណិត - ត្រូវរៀនសូត្របន្ថែមទៀតពីបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការអនុវត្តគម្រោង <p>✚ ក្រុមទី២</p> |
|-----------------------|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - ការធ្វើការងារពីផ្ទះ តាមរយៈការរៀបចំជាប្រព័ន្ធ (Google Sheet) ដូចជា កាលវិភាគធ្វើការឆ្លាស់វេនរបស់បុគ្គលិក - ការធ្វើការពីផ្ទះមិនសូវមានគុណភាព ពេញលេញនោះទេ - របៀបមួយចូលរួមក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីជំងឺកូវីដ១៩ តាមរយៈការចែកសម្ភារៈការពារកូវីដ១៩ ដូចជាអាគុល ឬម៉ាស ។ល។ <p>🚦 ក្រុមទី១</p> <ul style="list-style-type: none"> - បានបង្កើតជាគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុងសម្រាប់គ្រប់គ្រងបញ្ហាកូវីដ១៩ ដូចជាការទិញឧបករណ៍តេស្តកូវីដ១៩ របស់ស្ថាប័ន - ការរៀបចំជាលិខិតបេសសកម្មធ្វើការរបស់បុគ្គលិកក្នុងករណីចាំបាច់បំផុត ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗ - ធ្វើការផ្តល់ជាកញ្ចប់ថវិកាជួយដល់ក្រុមគ្រួសារមានជំងឺកូវីដ១៩ - ជួយដល់បុគ្គលិកពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា - មានការអនុវត្តនូវគោលនយោបាយបន្ថែម ដូចជាគោលការណ៍ដាក់ដាច់ដោយឡែកគ្រួសាររបស់បុគ្គលិកដោយតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការពីផ្ទះ - ស្ថាប័នរបស់យើងមិនធ្វើការពីផ្ទះច្រើនពេកនោះទេ ត្រឹមក្នុងរយៈពេលណាមួយខ្លីប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះសកម្មភាពរបស់អង្គការតម្រូវឱ្យធ្វើការផ្ទាល់ជាមួយនឹងសហគមន៍ផ្ទាល់ <p>🚦 ក្រុមទី៤</p> <ul style="list-style-type: none"> - មានការលំបាកក្នុងការធ្វើដំណើរទៅបំពេញការងារ (នៅកន្លែងខ្លះអាជ្ញាធរ ឬរដ្ឋអំណាចធ្វើលិខិតបញ្ជាក់ឱ្យ ប៉ុន្តែកន្លែងខ្លះទៀតអាជ្ញាធរលំបាកក្នុងការចេញលិខិត |
|--|--|---|

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - តើយើងគួរតែបង្ហាញអត្តសញ្ញាណបុគ្គលិករបស់ខ្លួនដែរឬទេ នៅពេលមានបុគ្គលិករបស់យើងកើតជំងឺកូវីដ១៩? តើវាមានផលប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិឯកជនដែរ ឬយ៉ាងម៉េច? (តើគួរផ្សាយព័ត៌មានជាសាធារណៈឬ មិនផ្សាយ) តើបើផ្សាយអាចស្នើផ្សាយត្រឹមកម្រិតស្ថាប័នបានដែរឬទេ? • ចក្ខុវិស័យផ្នែកធនធានមនុស្ស៖ <ul style="list-style-type: none"> - សភាពការណ៍បច្ចុប្បន្ននៃជម្ងឺរាតត្បាត៖ ស្ថានភាពនៅក្នុងប្រទេស ការដែលអាចបិទខ្ទប់រាជធានីភ្នំពេញជាថ្មីទៀត លក្ខណៈទាំង៤យ៉ាង និងការខិតខំចាក់វ៉ាក់សាំង - ផលប៉ះពាល់ទៅលើស្ថាប័ន និងបុគ្គលិក៖ ការងារ ថវិកា ផែនការ។ល។ - ប្រភពនៃកាតាំទ្រ និងយុទ្ធសាស្ត្រ៖ អាស្រ័យដោយស្ថាប័នរបស់អ្នក - សម្រាប់ព័ត៌មានលំអិតបន្ថែមសូមអានតាមរយៈស្នាយបទបង្ហាញរបស់អ្នកចូលរួម៖ <p style="text-align: center;">(ភ្ជាប់ស្នាយបទបង្ហាញ)</p> |
| <p>១០:២៥-១១:៥៥ នាទី</p> | <p>លោក Bun Lenhour តំណាង អង្គការ TPO</p> | <p>ចែករំលែកប្រធានបទ " វិបត្តិសកលកូវីដ១៩ និងការឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព" ស្វែងយល់ពីសុខភាពផ្លូវចិត្ត ក្នុងបរិបទកូវីដ១៩។</p> <p>សម្រាប់ព័ត៌មានលំអិតបន្ថែមសូមអានស្នាយខាងក្រោម៖</p> <p style="text-align: center;">(ភ្ជាប់ស្នាយបទបង្ហាញ)</p> |
| <p>១១:៥៥-១២:០០ នាទី</p> | <p>លោក ឡាយ ឈុន តំណាងសមាជិក ក្រុមការងារ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស</p> | <p>អរគុណដល់អ្នកចូលរួមរបស់យើងទាំងអស់នាព្រឹកនេះក្នុងការចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ច្រើនៗ ទាក់ទងទាំងជំនាញទុន និងផ្នែកបច្ចេកទេស។ ជាសេចក្តីសរុបរួមខ្ញុំសូមផ្តល់នូវអនុសាសន៍ដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់គ្នា៖</p> <ul style="list-style-type: none"> • ទី១-អ្នកធ្វើការលើផ្នែកធនធានមនុស្សទាំងអស់ត្រូវតាមដាននូវព័ត៌មាន វិធានផ្សេងៗដើម្បីចែករំលែកដល់បុគ្គលិកឱ្យជ្រាប |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • ទី២-ប្រតិសកម្ម (Be Proact i ve) របស់អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើបញ្ហាដែលកំពុងប្រឈម និងត្រូវមានគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះឱ្យបានល្អ • ទី៣-ឱ្យអ្នកចូលរួមទាំងអស់ចាប់អារម្មណ៍ទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូររបស់សកលលោក ។ លោកបានលើកឡើងអំពីទស្សនៈនៃការផ្លាស់ប្តូរដ៏មានឥទ្ធិពលបំផុតរបស់លោក Jack Wel ch ដែលជាអតីត CEOរបស់ក្រុមហ៊ុន GE ថា “ យើងត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរមុនពេលដែលយើងចាំធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ” ។ លោកបានលើកឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងពីការផ្លាស់ប្តូរដ៏សំខាន់របស់ស្ថាប័នធ្វើការហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជា ពីទម្លាប់នៃការចងការប្រាក់ វិវត្តមកជា គ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុ មកធនាគារ។ របៀបធ្វើការនៅក្នុងបរិបទជំងឺកូវីដ១៩ និងការពង្រឹងការចូលរួមរបស់បុគ្គលិករបស់យើងមាន៥ចំណុច ដូចខាងក្រោម ៖ ទី១-មានវប្បធម៌វិជ្ជមាននៅក្នុងបរិបទកូវីដ១៩, ទី២-ទទួលយកមតិគ្រឿងទាំងអស់របស់បុគ្គលិក ហើយធ្វើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍធ្វើឱ្យមតិគ្រឿងទាំងនោះកាន់តែប្រសើរ, ធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមើលឃើញរូបភាពធំរបស់អង្គការកាន់តែច្បាស់ , ត្រូវបណ្តុះនូវជំនាញយល់ចិត្ត ឬយល់អារម្មណ៍របស់បុគ្គលិករបស់យើង (ជាការដឹកនាំបែបយល់ចិត្ត) ដោយមិនត្រូវប្រើ M cr o Management និងត្រូវលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងបើកចិត្តទូលាយ, ទី៣-ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី សូមជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានភាពដឹកនាំយ៉ាងតិចក្នុងភាគរយប្រហែល ៥០% ទៅ ៦០ % ជាងអ្នកធ្វើការផ្នែកបច្ចេកទេសបន្តិច • ទី៤-ការលើកទឹកចិត្តដោយជម្រុញលើកទឹកចិត្តឱ្យបានខ្លាំង ។ ផ្អែកលើកកត្តា៣យ៉ាង ៖ ទី១.ធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមើលឃើញហើយផ្តោតនិងមើលឃើញពីចក្ខុវិស័យបេសកកម្ម គុណតម្លៃ ទស្សនៈវិស័យស្ថាប័នរបស់, ទី២.ត្រូវទទួលស្គាល់នូវការចូលរួមរបស់គាត់ (អរគុណសម្រាប់ការប្តេជ្ញាចិត្តនិងការខិតខំធ្វើការរបស់គាត់) និងទី៣. អបអរសាទរនូវអ្វីដែលជាសមិទ្ធផលរបស់គាត់ |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • ទី៥-លើកកម្ពស់លើ តុល្យភាពដល់ Work and Li f e Bal ance សម្រួល ដល់ការធ្វើការរបស់គាត់ពីផ្ទះដើម្បីឱ្យគាត់មានពេលវេលាសម្រាប់គ្រួសាររបស់គាត់ និងកិច្ចការរបស់គាត់. • មុននឹងបញ្ចប់លោកបានលើកឡើងនូវសំណួរ៥ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងដល់ស្ថាប័ន ជាពិសេ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមមាន ៖ <ul style="list-style-type: none"> - ទី១.តើស្ថាប័នរបស់ខ្លួនមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីខ្លះ? ជាការផ្លាស់ប្តូរអ្វីមាន ឬអ្វីមាន? - ទី២. តើមានយុទ្ធស្រាវអនុវត្តអ្វីខ្លះសម្រាប់ស្ថាប័ន? - តើស្ថាប័នមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីដើម្បីឱ្យបុគ្គលិករបស់យើងមានការចូលរួម? - ទី៤. តើធ្វើដូចម្តេចដើម្បីអាចឱ្យបុគ្គលិកត្រួតបញ្ជាខ្លួនឯង មានទំនួលខុស ត្រូវខុសលើកិច្ចការ និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយមិនត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យពី អ្នកគ្រប់គ្រងឡើយ? និង - ទី៥. តើធ្វើដូចម្តេចដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានត្រឡប់មកវិញពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានទាំង អស់របស់បុគ្គលិក? <p>សូមអរគុណសម្រាប់ការចូលរួមរបស់លោក លោកស្រី! ខ្ញុំសូមប្រកាសបិទកម្មវិធី វេទិការៀន សូត្រនាព្រឹកនេះ។</p> <hr/> |
|--|--|--|