



គណៈកម្មាធិការ  
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា  
Cooperation Committee  
for Cambodia  
Comité de Coopération  
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា  
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

## របាយការណ៍

### វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៤៨ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនាសក្សី២១

ថ្ងៃទី ១៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២៣  
ម៉ោង ៨:៣០ ដល់ ១៧:០០ រសៀល  
តាមរយៈការចូលរួមផ្ទាល់  
ទីតាំងភោជនីយដ្ឋាន ទន្លេបាសាក់

**វេទិការៀនសូត្រស្តីពី  
គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស  
លើកទី៤៨**

**ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស  
នាសក្សី២១**

ការចូលរួមដោយផ្ទាល់  
នៅពេលវេលា ក្នុងពេញ

ថ្ងៃទី ១៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២៣  
ម៉ោង ៨:៣០ ដល់ ៥:៣០ ល្ងាច

ថ្ងៃផ្តល់សេវាដោយឥតគិតថ្លៃ  
៨ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២៣ មេធាវីម៉ោង ៩ រសៀល

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម

សូមស្នើសុំ

**កំណត់សំគាល់**

សម្រាប់អ្នកចូលរួម ដែលជា	ការចូលរួមដោយផ្ទាល់
សមាជិករបស់ អង្គការគ.ស.ក	ផ្តល់ធុន ០២ កម្រៃ (ចាប់ពីអ្នកទី៣ តម្រូវឲ្យបង់ ២៨ដុល្លារ/ម្នាក់)
សមាគម និងអង្គការ មិនមែនជាសមាជិក អង្គការ គ.ស.ក	ត្រូវបង់ ៥០ដុល្លារ/ម្នាក់ (ប្រសិនបើនៅមេធាវី)

ផ្តោតសំខាន់លើ៖  
- វិធីសាស្ត្រក្នុងការថែរក្សាបុគ្គលិក  
- គន្លឹះសំខាន់ៗក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាពបុគ្គលិក

**ទំនាក់ទំនងតាមរយៈ:**  
អ្នកស្រី រឿង រឿ  
rainsey.roeung@ccc-cambodia.org  
០៧៧ ៧៣ ៩៩ ១១ (គេហទំព័រ)



**១. សេចក្តីផ្តើម**

គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (គ.ស.ក) ជាអង្គការសមាជិកភាពដ៏ធំ និងមានវ័យចំណាស់ជាងគេមួយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ រហូតមកដល់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ អង្គការ គ.ស.ក មានសមាជិកជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេសចំនួន ១៧៧។ បច្ចុប្បន្ននេះ អង្គការ គ.ស.ក បានកំពុងអនុវត្តកម្មវិធីមជ្ឈមណ្ឌលអភិបាលកិច្ចដំណាក់កាលទី៤ ពីឆ្នាំ២០២១ ដល់ ២០២៣។ កម្មវិធីនេះមានគោលបំណងសំខាន់ចំនួនពីរ៖ ទី១ គឺធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងទី២ មជ្ឈមណ្ឌលធនធានប្រកបដោយនិរន្តរភាព សម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអោយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងឱកាសនៃការទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺពិតជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ស្ថាប័នក្នុងការថែរក្សាបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ក៏ដូចជាសម្រាប់បុគ្គលិកផ្ទាល់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។ ដោយយោងទៅតាមការស្នើសុំតាមរយៈការធ្វើការស្ទង់មតិរបស់អ្នកចូលរួមវេទិការៀនសូត្រផ្នែកធនធានមនុស្សនាចុងឆ្នាំ២០២២ និងពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០២៣ កន្លងមកនេះ បានបង្ហាញថាអង្គការសមាជិករបស់គ.ស.ក នៅតែត្រូវការបច្ចេកទេស និងយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗបន្ថែមទៀត ក្នុងការគ្រប់គ្រងថែរក្សាបុគ្គលិកក្នុងន័យធ្វើយ៉ាងណាអោយគុណភាពនៃលទ្ធផលការងាររបស់ស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលអោយស្របតាមការវិវឌ្ឍន៍នៃយុគសម័យថ្មី។

**២. ដំណើរការ និងលទ្ធផល**

ជាដំបូង អ្នកស្រី រឿង រៀង មន្ត្រីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព នៃអង្គការ គ.ស.ក ជាអ្នកសម្របសម្រួលបានណែនាំ និងប្រាប់ពីរបៀបវារៈសម្រាប់កម្មវិធី។

**២.១ មតិស្វាគមន៍ និងបើកកម្មវិធី**

លោក **អ៊ូ សាអ៊ិន** ប្រធានប្រតិបត្តិការនៃអង្គការ គ.ស.ក បានមានមតិស្វាគមន៍បើកកម្មវិធី និងបានលើកឡើងចំណុចសំខាន់មួយចំនួន និងមានចំណាប់អារម្មណ៍ដូចតទៅ៖



គណៈកម្មាធិការ  
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា  
Cooperation Committee  
for Cambodia  
Comité de Coopération  
Pour le Cambodge

**ទស្សនវិស័យ:** ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា  
**Vision:** Sustainable and democratic development for Cambodia



ជាដំបូងខ្ញុំសូមគោរពដល់អស់លោក/លោកស្រី និងសូមសាកសួរសុខទុក្ខលោក/លោកស្រី។ ខ្ញុំសុំ  
ឆ្លៀតឱកាសនេះសូមថ្លែងអំណរគុណក្រុមការងារធនធានមនុស្សដែលមានសមាជិក ១១រូប ដែលមានបទ  
ពិសោធន៍ និងជំនាញមកពីចម្រុះអង្គការសង្គមស៊ីវិល។ សូមអរគុណ ដែលបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំប្រធាន  
បទសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អង្គការសមាជិក និងសូមអរគុណដល់ថ្នាក់ដឹកនាំអង្គការទាំងអស់ដែល  
បានអនុញ្ញាតលោក/លោកស្រី មកចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាថ្ងៃនេះ។

ខ្ញុំសង្ឃឹមថា លោក/លោកស្រី នឹងបានទទួលចំណេះដឹងថ្មីទាក់ទងនឹងជំនាញធនធានមនុស្ស ដែល  
មានការផ្លាស់ប្តូរ និងបច្ចុប្បន្នភាពជានិច្ច ពិសេសការកែប្រែនូវច្បាប់មួយចំនួន ដែលទាមទារបុគ្គលិកផ្នែក  
ធនធានមនុស្សត្រូវតែអភិវឌ្ឍខ្លួនបន្ថែមទៀត។ អ្នកដែលធ្វើការផ្នែកធនធានមនុស្ស ដូចជាអ្នកដែលថែរក្សា  
បុគ្គលិកដូចជាឪពុកម្តាយដែលថែរក្សាកូន។ សូមអរគុណលោក/លោកស្រី ដែលបានមកចូលរួម និងសូម  
ប្រកាសបើកកម្មវិធី។

**២.២ បទបង្ហាញ**



លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាត Chairperson of BoD នៃ Northeastern Rural Development និងជាសមាជិកក្រុមការងារបច្ចេកទេសធនធានមនុស្សនៃអង្គការគ.ស.ក បានធ្វើបទបង្ហាញស្តីពី ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនាសតវត្សទី២១។ លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាត បានមានមតិសំណេះសំណាលជាមួយនិងសិក្ខាកាម មុននឹងឈានចូលទៅដល់បទបង្ហាញ។ លោក បានមានប្រសាសន៍ ថាសូមឲ្យមានការចូលរួមពីសំណាក់អ្នកចូលរួមក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ និងមានបញ្ជាក់ពីការដាក់គោលការណ៍មួយចំនួនដើម្បីឲ្យវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមានប្រសិទ្ធភាព។ ចំពោះវេទិកាសំណួរ និងចម្លើយ នឹងមាននៅពេលរសៀល។ លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាត បានបង្ហាញថាមានបរិបទប្រែប្រួលច្រើន។

លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាត បានលើកឡើងបង្ហាញពី អត្ថបទស្រាវជ្រាវមួយស្តីពីបរិបទនៃការអនុវត្តការងារធនធានមនុស្សក្នុងដំណាក់កាលសាកលភារូបនីយកម្ម។ ដើម្បីឲ្យស្ថាប័ន មួយដំណើរការបានល្អត្រូវមានអ្នកគ្រប់គ្រង មានថវិកា និងមានធនធានមនុស្ស មានសម្ភារៈ តែក្រោយមកដើម្បីមានការជឿន



លឿន ត្រូវមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងមានក្រមសីលធម៌នៅក្នុងការប្រតិបត្តិការងារ។ ក្នុងចំណោមនោះ ធនធានមនុស្ស គឺមានសារៈសំខាន់ជាងគេបំផុត ដោយសារធនធានមនុស្សជាអ្នករៀបចំផែនការសកម្មភាព និងអនុវត្តសកម្មភាពការងារទាំងនោះ។ ទោះជាក្នុងករណីនៃបរិបទអង្គការក៏ដោយក៏ត្រូវមានការប្រឈម និងប្រកួតប្រជែងដែរ។ លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព ក៏បានលើកឡើងពីចំណុចដែលទាក់ទងនឹងមូលហេតុដែល បុគ្គលិកចាកចេញពីស្ថាប័ន និងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការថែរក្សាបុគ្គលិក។

លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព បានបង្ហាញពីវិធីអ្វី ដែលបានបង្ហាញពីការអភិវឌ្ឍខ្លួន ដែលមានវិធីសាស្ត្រ ចំនួន០៩ ចំណុច៖

- ១). ការវិនិយោគលើពេលវេលា (Invest in Time)
- ២). ការតាមដានលើអ្នកណាដែលយកជាគម្រូ និងមានការលើកទឹកចិត្ត (Follow inspiring people)
- ៣). ការកំណត់គោលដៅ និងកំណត់ខ្ពស់ (Set goal and set them high)
- ៤). វាយតម្លៃថា យើងបានសម្រេចប៉ុណ្ណាហើយ
- ៥). ព្យាយាមធ្វើរឿងថ្មី ចាកចេញពី Comfort Zone (Try new things and step out of comfort zone)
- ៦). ប្រណាំងប្រជែងជាមួយនរណាម្នាក់ (Compete with someone)
- ៧). សាកសួរអ្នកដទៃ និងផ្តល់មតិយោបល់ត្រលប់ (Ask for feedback)
- ៨). ត្រូវមានបញ្ជីការងារដែលត្រូវធ្វើ (To do list)
- ៩). ត្រូវមានកាលវិភាគសម្រាប់ការសប្បាយរីករាយខ្លួនឯង (Schedule happiness)

លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព បានបង្ហាញពីវិធីអ្វីដែលបានបង្ហាញពីការថែរក្សាបុគ្គលិក ដែលមាន ចំណុចសំខាន់ៗដូចជា៖

- ជ្រើសរើសមនុស្សឲ្យបានត្រឹមត្រូវ (Hiring the right people)
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (Shaping their growth and development)
- ផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក (Providing out-of-the-box benefits)
- លើកសរសើរបុគ្គលិក (Appreciating your employees)
- ការរក្សាឲ្យបានតុល្យភាពការងារ និងជីវិត (Maintaining Work and Life Balance)
- ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាលុយកាក់ (Providing monetary benefits)
- ផ្តល់មតិយោបល់ត្រលប់ (Practicing feedback culture)
- សម្ភាសន៍មុនការចាកចេញ (Conducting exit interviews)
- ការរៀបចំកម្មវិធីសុខភាព និងរក្សាសុខុមាលភាព (Building health and wellness programs)
- ការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការដឹកនាំ (Providing Leadership Opportunities)



គណៈកម្មាធិការ  
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា  
Cooperation Committee  
for Cambodia  
Comité de Coopération  
Pour le Cambodge

**ទស្សនវិស័យ:** ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា  
**Vision:** Sustainable and democratic development for Cambodia



បន្តពីនោះ លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព បានបន្តបទបង្ហាញ ហើយចំណុចសំខាន់ៗរួមមាន ការដោះស្រាយបញ្ហាជម្លោះ ការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មចម្រុះ (បុគ្គលិកដែលកើតនៅក្នុងជំនាន់ឬឆ្នាំដែលខុសគ្នា) ការគ្រប់គ្រងការងារតាមបែបមានបច្ចេកវិទ្យាជំនួយ ការគ្រប់គ្រង 5R (resourcing, recruiting the right talent, retaining the talent, retraining, and restructuring) ការបន្តការច្នៃប្រឌិត ការគិតគូរពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពបុគ្គលិក ការរក្សាទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ។ លើសពីនេះអ្នកធ្វើការធនធានមនុស្សត្រូវតែធ្វើការងារនិងក្លាយជាភ្នាក់ងារដែលនាំឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ធ្វើឲ្យមានការពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកដោយជាក់លាក់។

លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព បានផ្តល់នូវចំណុចយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួន អំពីការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក ដែលរួមមានវិធីសាស្ត្រដូចជា case studies, game based training, computer based training, shadow training, role model training ជាដើម។ លោក ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព បានបន្តថា នវានុវត្តនៅតែជាកត្តាសំខាន់ និងមានប្រយោជន៍សម្រាប់ស្ថាប័ននៅពេលដែលមានការកៀរគរធនធានមនុស្សធ្វើការរូបវន្ត។

ជាសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានសារៈសំខាន់ណាស់ និងផ្ដោតសំខាន់លើការកំណត់អត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែង ដើម្បីការអភិវឌ្ឍនាពេលអនាគត។

**វេទិកាសំណួរ និងចម្លើយ**

១) ស្ថាប័នមួយមិនមែន HR ធំជាងគេទេ ត្រូវឆ្លងកាត់ច្រើនដំណាក់កាលគ្រប់គ្រង។ ធ្វើយ៉ាងណាទើបងាយស្រួលក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូល?

- មានវិធីបញ្ចុះបញ្ចូលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែលអាចរកបាននៅលើ Youtube ។ យើងគ្រាន់តែលើកពីចំណុចល្អ និងចំណុចមិនល្អ អាចក្នុងប្រជុំយើងអាចលើកជាមតិយោបល់ លើកសំណើទៅ



កាន់អ្នកគ្រប់គ្រង។ ជាការល្អប្រសិនបើអាចត្រលប់ទៅវិញរាយការណ៍ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសំណូមពរចំណុចណាមួយដែលចង់អនុវត្ត ដោយលើកហេតុផលសមស្របទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រង។

២) Self-Development / Professional Development ដែលមានភាពផ្ទុយគ្នា។ តើយើងគួរអនុវត្តបែបណានៅពេលដែលបុគ្គលិកមានការស្នើសុំលើ Self-Development តែសម្រាប់ HR យើងចង់ឲ្យបុគ្គលិកគាត់ Professional Development?

- បើសិនជាបុគ្គលិកគាត់ទៅរៀនពេលល្ងាច មិនប៉ះពាល់ម៉ោងការងារ និងគាត់បង់ថ្លៃដោយខ្លួនឯង ដូចជាមិនមានផលប៉ះពាល់អ្វីដល់ស្ថាប័នទេ។ យើងអាចបញ្ចុះបញ្ចូលគាត់ទៅរៀនអ្វីដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គលិក និងស្ថាប័ន តែយើងមិនអាចបង្ខំគាត់ទេ លើកលែងតែស្ថាប័នឧបត្ថម្ភគាត់រៀន ដែលយើងអាចចរចាតាមការដាក់ស្នើ។

#### ៤. មិនកម្មវិធី

ជាចុងក្រោយ អង្គការ គ.ស.ក សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ លោក ប៊ែន សារ៉ាក់ភាព ដែលបានផ្តល់ពេលវេលាសម្រាប់ជាភ្នាក់ងារនៅក្នុងថ្ងៃបណ្តុះបណ្តាល។ តំណាងអង្គការ គ.ស.ក លោក អ៊ូ សារ៉ាក់ បានជូន ជារត្នអនុស្សាវរីយ៍ ទៅដល់ភ្នាក់ងារកិត្តិយស លោក ប៊ែន សារ៉ាក់ភាព ។





គណៈកម្មាធិការ  
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា  
Cooperation Committee  
for Cambodia  
Comité de Coopération  
Pour le Cambodge

**ទស្សនវិស័យ:** ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា  
**Vision:** Sustainable and democratic development for Cambodia



ថ្ងៃទី ១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣

រៀបចំរបាយការណ៍ដោយ

លោកស្រី ស៊ីម សោភណ្ណ

**៤. ឧបសម្ព័ន្ធ**

- បទបង្ហាញនៃវាក្ខិន
- របៀបវារៈ



CCC\_48th\_HR\_Learnin  
g\_Forum\_HRM\_in\_C21



Physical Concept  
Note for HR-LF\_15 Nc