

ធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីការផ្លាស់ប្តូរ



ជោគជ័យ ការប្រឈមនានា និង មេរៀនទទួលបាន

គម្រោងកសាងសមត្ថភាពសំរាប់អង្គការជាដៃគូរបស់ ICCO
២០០៥-២០០៨



An institute to serve facilitators of development



Partner to
enterprising people

មាតិកា

គម្រោងកសាងសមត្ថភាពសំរាប់អង្គការដៃគូរបស់អ៊ីកូ (IPP)

គោលដៅ និងគោលបំណងរបស់គម្រោង

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃគម្រោង

ជោគជ័យ

ការប្រឈមនានា

មេរៀនទទួលបាន

កំហើញមួយចំនួនដកស្រង់ពីរបាយការណ៍វាយតម្លៃ ខែតុលា ២០០៨

សកម្មភាពគម្រោង : សង្ខេបនូវព្រឹត្តិការណ៍ និងតួលេខនានា

រឿងរ៉ាវផ្ទាល់ប្លូរ

បញ្ជីឈ្មោះអង្គការដៃគូ ដែលបានចូលរួម

- Cambodian Health Education Development: CHED
- Cambodian Volunteers for Society: CVS
- Cambodian Social Economic Development & Democracy Association: CSDA
- Fisheries Action Coalition Team: FACT
- Gender and Development for Cambodia: GAD/C
- Islamic Local Development Organisation: ILDO
- Khmer Rural Development Association: KRDA
- Krom Akphi Wath Phum: KAWP
- Legal Aid of Cambodia: LAC
- MEDICAM: a membership organisation for NGOs and other agencies working in the health sector
- Minority Organisation for Development of Economy: MODE
- National Center of Disabled Persons: NCDP
- Project Against Domestic Violence: PADV
- SABORAS: Generous
- Salvation Center Cambodia: SCC
- Social Services of Cambodia: SSC
- Tek Dey Sovan Phum: TDSP
- Transcultural Psychosocial Organisation: TPO



អ៊ីកូ (ICCO) ជាអង្គការអន្តរព្រះវិហាររបស់ប្រទេសហុឡង់ សំរាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើការអភិវឌ្ឍ ។ បេសកកម្មរបស់អង្គការ នេះ គឺធ្វើការឆ្ពោះទៅរកពិភពលោកមួយ ដែលមនុស្សរស់ដោយសេចក្តី ថ្លៃថ្នូរ និងវិបុលសុខ ពិភពលោកមួយដែលមិនមានភាពក្រីក្រ និង មិនមានភាពអយុត្តិធម៌ ។ អ៊ីកូធ្វើការឈានទៅសំរេចបេសកកម្មដោយ ផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រឹក្សាទៅដល់អង្គការក្នុងស្រុកនានា និងបណ្តាញនៅទូទាំងពិភពលោក ដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់ សេវាសង្គមកម្រិតមូលដ្ឋាន នាំមកនូវការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងលើកកម្ពស់សន្តិភាព និងប្រជាធិបតេយ្យ ។ អ៊ីកូបានផ្តល់ការគាំទ្រ យ៉ាងសកម្ម ដល់អង្គការអភិវឌ្ឍនានាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចាប់តាំងពី ឆ្នាំ ១៩៩៨ មក ។



VBNK ជាវិទ្យាស្ថានបំរើអ្នកសំរាប់សំរួលការងារអភិវឌ្ឍន៍ ។ បេសកកម្មរបស់អង្គការ VBNK គឺដើម្បីប្រែក្លាយខ្លួនទៅជាមជ្ឈមណ្ឌល រៀនសូត្រមួយ ដែលបំពេញបេសកកម្មប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ជាមួយនិងវិស័យអភិវឌ្ឍន៍សង្គមកម្ពុជា ដើម្បីបណ្តុះ និងចែករំលែក វិធីសាស្ត្រអនុវត្ត ចំណេះដឹង និងបញ្ហាញាណ បែបនាំនុវត្តន៍ ដែលនឹង រួមចំណែកជួយដល់ការផ្លាស់ប្តូរសង្គមជាវិជ្ជមាន ។ VBNK ផ្តល់សេវា រៀនសូត្រ និងសេវាអភិវឌ្ឍន៍អង្គការជាច្រើន ទៅដល់អតិថិជនក្នុង ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សង្គម ។

គម្រោងកសាងសមត្ថភាព សំរាប់អង្គការដៃគូរបស់អ៊ីកូ (IPP)



ចាប់ តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៨ អ៊ីកូ (ICCO) បានជួយគាំទ្រអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយផ្តល់ជាមូលនិធិស្នូល រួមទាំងការជួយគាំទ្រលើតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកទៀតផង។ នៅឆ្នាំ ២០០៤ អ៊ីកូ មានអង្គការដៃគូជាអង្គការកម្ពុជាចំនួន ២២ និងអង្គការដៃគូជាអង្គការអន្តរជាតិចំនួន ២ ដែលមានទីតាំងនៅ ខេត្តពាយ័ព្យ និង នៅភ្នំពេញ។ តាមការប៉ាន់ប្រមាណសមត្ថភាពអង្គការកម្ពុជា ដែលធ្វើឡើងដោយទីប្រឹក្សាកសាងសមត្ថភាពម្នាក់របស់អ៊ីកូ បានបង្ហាញថា អង្គការជាច្រើនមានចំនុចខ្សោយគួរអោយកត់សំគាល់ទាក់ទងនឹងផ្នែកសំខាន់ៗ និងជាមូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ និងគ្រប់គ្រងអង្គការ។ ទីប្រឹក្សារូបនោះបានសន្និដ្ឋានថា ការប្រើវិធីសាស្ត្រនៃការគាំទ្រថវិកាពីមុនៗរបស់អ៊ីកូ លើការកសាងសមត្ថភាពមិនទទួលបានលទ្ធផលក្នុងការធ្វើអោយសមត្ថភាពមានការកើនឡើងយ៉ាងលេចធ្លោនោះទេ។ ដូច្នេះ អ៊ីកូបានសំរេចស្វែងរកជំរើសផ្សេងៗ ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពសំរាប់អង្គការដៃគូរបស់ខ្លួន។

ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជាបញ្ហាអាទិភាព ហើយអ៊ីកូបានជួយទីប្រឹក្សាម្នាក់ ដើម្បីចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនេះជាមួយអង្គការដៃគូចំនួន ១០។ លទ្ធផលប៉ាន់ប្រមាណលំអិតរបស់គាត់បានផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ ទាំងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្នែកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដូចជា រចនាសម្ព័ន្ធអង្គការ ការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ច។ អ៊ីកូបានទាក់ទងអង្គការ VBNK ដើម្បីរៀបចំវិធីសាស្ត្រមួយ ដែលមានលក្ខណៈយុទ្ធសាស្ត្រ មានរយៈពេលវែង និងមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ សំរាប់កសាងសមត្ថភាពអង្គការដៃគូរបស់ខ្លួន។ អង្គការដៃគូកម្ពុជាទាំងអស់ ត្រូវបានអញ្ជើញអោយចូលរួមក្នុងដំណើរការប៉ាន់ប្រមាណសមត្ថភាពអង្គការដោយមានការចូលរួមពីបុគ្គលិក ហើយអង្គការចំនួន ១៥ បានយល់ព្រមក្នុងការចូលរួម។ អ៊ីកូបានបញ្ជាក់ប្រាប់អង្គការដៃគូថា ការចូលរួមក្នុងការប៉ាន់ប្រមាណ និងសកម្មភាពផ្សេងៗបន្ទាប់ពីនោះ គឺធ្វើឡើងដោយការស្ម័គ្រចិត្ត ហើយមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌសំរាប់ការផ្តល់ថវិកានោះទេ។

លទ្ធផលនៃការប៉ាន់ប្រមាណអង្គការ ត្រូវបានប្រើប្រាស់សំរាប់រៀបចំជំហានសំខាន់ៗនៃគម្រោង ហើយលក្ខណៈសំខាន់ៗនៃគម្រោងនោះមាន : ការរៀបចំអោយមានផ្នែកធំៗ ២ ដាច់ពីគ្នាសំរាប់សកម្មភាពកសាងសមត្ថភាព (ការគ្រប់គ្រងលើ ការអភិវឌ្ឍអង្គការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ) រៀបចំគោលបំណងរៀនសូត្រសំរាប់អង្គការនីមួយៗ ការរៀនសូត្រ ភាពច្នៃប្រឌិត ការសំរួបសំរួយ និងការបង្កើតវិធីសាស្ត្រស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព កម្មវិធីដែលមានការរៀបចំសំរាប់ផ្តល់អន្តរាគមន៍ ២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់អង្គការដៃគូ និងការផ្តល់ឱកាសជាទៀងទាត់សំរាប់អង្គការដៃគូទាំងអស់ ក្នុងការចែករំលែកការរៀនសូត្រ និងបទពិសោធន៍ជាមួយគ្នា។

នេះគឺជាកិច្ចការប្រកបដោយមហិច្ឆតាមួយ ដោយសារមានអង្គការដៃគូទាំង ១៥ ដែលបានឆ្លងកាត់ការប៉ាន់ប្រមាណ បានសំរេចចិត្តចូលរួមជាមួយគម្រោងជាបន្ត ហើយអង្គការ ៣ ទៀតបានសំរេចចូលរួមក្នុងការកសាង សមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុតែប៉ុណ្ណោះ។ VBNK បានបង្កើតនូវក្រុមបុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ ដើម្បីធ្វើការងារលើតម្រូវការដែលបានកំណត់ឃើញ ដែលក្នុងនោះតម្រូវការដែលលេចធ្លោមាន : ការអភិវឌ្ឍធនធាន មូលដ្ឋានច្បាប់ និងអភិបាលកិច្ច ការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និង ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត។ ការរំពឹងទុករវាងអ៊ីកូ VBNK និងអង្គការដៃគូ ត្រូវបានបញ្ជាក់មុនពេលអន្តរាគមន៍ស្នូលបានចាប់ផ្តើម។ ការរំពឹងទុកសំខាន់ៗបំផុតមាន ដូចជា ក. VBNK នឹងធ្វើការឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទៅនឹងតម្រូវការរបស់អង្គការដៃគូ ដើម្បីជំនួសលើចំនុចខ្សោយ និងកសាងសមត្ថភាពរបស់គេ ខ. VBNK នឹងមានតម្លាភាពអំពីការប៉ាន់ប្រមាណអង្គការ គ. មានការចូលរួម និងចែករំលែកដោយផ្អែកលើការទុកចិត្តគ្នា និងភាពស្មោះត្រង់ក្នុងទំនាក់ទំនង ឃ. អង្គការដៃគូ មានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងមានឆន្ទៈក្នុងការរៀនសូត្រ និងផ្លាស់ប្តូរ និង ង. អ៊ីកូបន្តការជួយគាំទ្រថវិកា និងធនធាន។ លទ្ធផលមួយនៃលំហាត់អំពីការរំពឹងទុកគឺថា រហូតការណ៍របស់អង្គការ VBNK ទៅកាន់អ៊ីកូ ត្រូវធ្វើឡើងតាមលក្ខណៈអាណាមិក ដើម្បីធ្វើអោយអង្គការដៃគូមានទំនុកចិត្តក្នុងការពិភាក្សាបញ្ហា និងចំនុចខ្សោយរបស់គេជាមួយក្រុមបុគ្គលិក VBNK ។

ដោយសារវិធីសាស្ត្ររបស់គម្រោងមានលក្ខណៈពិសេស ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពអង្គការនៅកម្ពុជា VBNK និងអ៊ីកូ បានព្រមព្រៀងតាំងពីដំបូងថា ការរៀនសូត្រត្រូវត្រូវបង្កើតអោយមាននូវគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃគម្រោង ដើម្បីអាចចែករំលែកទៅអ្នកដទៃនៅពេលក្រោយ។ ដូច្នេះហើយ ក្រុមបុគ្គលិកគម្រោងបានកត់ត្រារាល់សកម្មភាពរបស់គេ ក៏ដូចជាសកម្មភាពឆ្លុះបញ្ចាំងជាទៀងទាត់របស់ក្រុមលើការងារជាមួយអង្គការដៃគូ ដើម្បីកំណត់នូវមេរៀននានាដែលបានកើតឡើង ហើយស្វែងរកវិធីដើម្បីអនុវត្តវាទៅក្នុងសកម្មភាពជាបន្តបន្ទាប់របស់គម្រោង។ ការបង្ហាញទៅពីរបៀបបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោមនេះ មិនគ្រាន់តែនិយាយពីគ្រោងការណ៍ និងសកម្មភាពគម្រោងប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏បានបង្ហាញនូវជោគជ័យ ការប្រឈមមុខនានា និងមេរៀនទទួលបាន ជាមួយនឹងការសង្ខេបនៃគំហើញនានា ចេញពីការវាយតម្លៃដោយអ្នកពីខាងក្រៅដែលបានធ្វើឡើងនៅចុងបញ្ចប់នៃគម្រោង។

គោលដៅ និងគោលបំណងរបស់គម្រោង



គោលដៅ

ពង្រឹងសមត្ថភាព និងការគ្រប់គ្រងអង្គការ នៃអង្គការដៃគូរបស់អ៊ីកូ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់គេ ក្នុងការផ្តល់កម្មវិធីដែលសំរេចបានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន ។

គោលបំណង

រហូតដល់ចុងបញ្ចប់នៃគម្រោង អង្គការដៃគូរបស់អ៊ីកូដែលបានចូលរួមនឹង :

- ❑ មានសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងឯកភាពគ្នាមួយ ដែលអាចជួយគេអោយគ្រប់គ្រងសកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពផង និងបំពេញបាននូវលក្ខខណ្ឌទាមទារពីខាងក្រៅ ចំពោះស្តង់ដារនៃការប្រតិបត្តិផង ។
- ❑ បានពង្រឹងសមត្ថភាព និងការគ្រប់គ្រងអង្គការរបស់គេ ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការប្រមូលទិន្នន័យការងាររបស់គេផ្ទាល់ ដែលបានព្រមព្រៀងជាមួយ អ៊ីកូ និង VBNK នាពេលចាប់ផ្តើមដំបូងនៃគម្រោង ។

“មុនពេលចូលរួមជាមួយ IPP ខ្ញុំធ្វើការទាំងបិទភ្នែក តែឥឡូវខ្ញុំធ្វើការដោយភ្នែករបស់ខ្ញុំបើក”

សិក្ខាកាមផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ។



ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃគំរោងកសាងសមត្ថភាពសំរាប់អង្គការដៃគូរបស់អ៊ីកូ

អង្គការដៃគូ
១៨
ចូលរួម

១. ធានាសុវត្ថិភាពរបស់គំរោង

- ការប៉ាន់ប្រមាណអង្គការដោយមានការចូលរួម
- គោលការណ៍រៀនសូត្រ និងសូចនាករបានព្រមព្រៀងជាមួយអង្គការដៃគូ
- ការសំរបសំរួល
- ការបណ្តុះបណ្តាល
- ការបង្កើត និងផ្តល់ប្រឹក្សា
- ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាទៀងទាត់

២. យុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រ

- ការបញ្ជាក់ជាបន្តបន្ទាប់ពីគោលបំណង វិធីសាស្ត្រ និងការវិវិញទុករបស់គំរោង
- ផែនការសកម្មភាព និងកាលវិភាគជាមួយអង្គការនីមួយៗ
- ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គការដៃគូ
- ភាពបត់បែន និងការកែតម្រូវ
- វិលីក និងតាមដាន
- កសាងជាបន្តនូវសមត្ថភាពក្រុម អាយ ភី ភី

៣.១. អន្តរាគមន៍

- ការផ្តល់មេរៀន និងការណែនាំជាក់លាក់
 - ការបង្រៀនផ្តោតលើអង្គការនីមួយៗ
 - កម្មវិធីបង្កើតនាយក
- ចែករំលែក និងការរៀនសូត្រ
 - សិក្ខាសាលាជួបជុំអង្គការដៃគូ
 - សិក្ខាសាលាលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
- សកម្មភាពគាំទ្រផ្សេងទៀត
 - ជាក្រុម ឬបុគ្គលតាមការស្នើសុំរបស់អង្គការដៃគូ
- ការតាមដាន និងវិលីកមេរៀន

៣.២. ចំណុចខ្លោងនៃអន្តរាគមន៍

- ការគ្រប់គ្រងអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ
 - ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងអភិបាលកិច្ច
 - ការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្ទៃក្នុង
 - ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង
 - ការរៀនសូត្រ និងការកែតម្រូវ
 - ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
 - ការដោះស្រាយបញ្ហា
 - ការរៀបចំគំរោង
 - ការសរសេររបាយការណ៍
 - ការអភិវឌ្ឍធនធាន
 - តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមគ្រប់គ្រង
 - ការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក
 - ការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ
 - គុណតម្លៃ
- ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
 - ប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ
 - ការធ្វើផែនការ និងត្រួតពិនិត្យថវិកា
 - អ្នកផ្តល់ជំនួយ និងការត្រួតពិនិត្យមូលនិធិ
 - ឱវាទនានាសំរាប់ហិរញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យ
 - គោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ
 - ប្រព័ន្ធផ្ទៃក្នុង
 - ចលនាសម្ព័ន្ធអង្គការ និងអភិបាលកិច្ច
 - QuickBooks

៤. គត់ត្រាងកសាង ឆ្លុះបញ្ចាំង វាយតម្លៃ និងរៀនសូត្រ ផ្សព្វផ្សាយ



ផ្តល់ អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពយ៉ាងច្រើនប្រភេទ សំរាប់រយៈពេល ៤ឆ្នាំ ទៅដល់បុគ្គលិកច្រើនជាង ២៨០នាក់ មកពីអង្គការ ១៨ ផ្សេងៗគ្នា។ អន្តរាគមន៍នីមួយៗត្រូវបានរៀបចំ ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នា ទៅតាមតម្រូវការសមត្ថភាព និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់អង្គការនីមួយៗ។ លទ្ធផលជាក់ស្តែងមួយចំនួន ដែលទទួលបានពីអន្តរាគមន៍ទាំងនេះ មាន :

- ❑ អង្គការទាំង ១៥ ដែលបានចូលរួមកសាងសមត្ថភាពក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ឥឡូវនេះបានបញ្ចូល និងប្រើប្រាស់កម្មវិធី QuickBooks មានប្រព័ន្ធគណនេយ្យ និងគោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងបានធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានផ្ទៃក្នុងរបស់គេ ។
- ❑ បុគ្គលិកនៅអង្គការភាគច្រើនកំពុងអនុវត្តជំនាញដែលបានរៀនថ្មីៗ ដើម្បីរៀបចំ និងត្រួតពិនិត្យថវិកា និងជំនួយមូលនិធិ ។
- ❑ អង្គការដែលបានកែលម្អគោលនយោបាយ និងគោលការណ៍ណែនាំជាច្រើន សំរាប់តម្រូវការអង្គការ និងផ្នែកប្រតិបត្តិ ដែលប្រការនេះឆ្លុះបញ្ចាំងអោយឃើញទាំងការយល់ដឹងលើការប្រតិបត្តិ និងលទ្ធផល អនុវត្តការងាររបស់គេដែលត្រូវបានលើកកម្ពស់ ។
- ❑ បុគ្គលិកអង្គការដែលបានលើកកម្ពស់ជំនាញ និងទំនុកចិត្តក្នុងការអនុវត្តការងារ ហើយជំនាញនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងមានភាពប្រសើរឡើងទាំងក្នុង និងក្រៅអង្គការរបស់គេ ។ ទំនាក់ទំនង និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ រវាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្នែកកម្មវិធី បាននាំអោយមានការថយចុះនៃការយល់ច្រឡំគ្នា និងទំនាស់ ដែលកើតមានឡើងនៅពេលអនុវត្តនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុ ។
- ❑ អង្គការដៃគូជាច្រើន បច្ចុប្បន្ននេះ មានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីតម្រង់ទិសដល់ការវិភាគចំណែករបស់អង្គការ និងធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត ។

ការប្រើប្រាស់ពេលវេលានៅពេលចាប់ផ្តើមគម្រោង បានជួយគាំទ្រដល់ការកសាងទំនាក់ទំនងល្អ និងជំនឿទុកចិត្តគ្នា រវាងបុគ្គលិកអង្គការដៃគូ និងបុគ្គលិកក្រុម IPP ដែលប្រការនេះបានធ្វើអោយមានការចូលរួមផ្តល់ផល ការបើកចំហរ និងការចែករំលែកដោយស្មោះត្រង់ ក្នុងសកម្មភាពគម្រោង។ បញ្ហាមួយដែលទាក់ទងនឹងរឿងនេះគឺតម្រូវការអោយក្រុម IPP ឆ្លើយតបដោយមានភាពបត់បែនក្នុងការកែតម្រូវផែនការ នៅពេលដែលការលំបាកលើកាលវិភាគបានកើតឡើង ឬក្នុងករណីតម្រូវអោយមានការឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការដែលប្រែប្រួល ។ បន្ថែមលើនេះ ព្រឹត្តិការណ៍ដូចជាសិក្ខាសាលាជួបជុំអង្គការដៃគូ បានជួយកសាងទំនាក់ទំនងរវាងអង្គការដៃគូនានាដែលនាំអោយអង្គការទាំងនោះ មានការចែករំលែកការប្រតិបត្តិ និងមេរៀនទទួលបានជាមួយគ្នា ។

ការកសាងសមត្ថភាពតាមរយៈការរៀនសូត្រ ត្រូវបានមើលឃើញដោយអង្គការដៃគូជាច្រើនថា ពិតជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែងដ៏សំខាន់ ហើយអង្គការខ្លះបានបញ្ចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់គេ ឬបានអនុម័តការរៀនសូត្រ ជាគុណតម្លៃមួយរបស់អង្គការ ។ អង្គការយល់ថា ការអភិវឌ្ឍបុគ្គល និងអង្គការ តាមរយៈការរៀនសូត្រនឹងលើកកម្ពស់ទាំងគុណភាពកម្មវិធី និងរួមចំណែកដល់និរន្តរភាពអង្គការសំរាប់រយៈពេលវែង ។

មានភស្តុតាងពីអង្គការដៃគូខ្លះដែលបានលើកឡើងថា បទពិសោធន៍របស់គេក្នុងការចូលរួមដំណើរការរៀនសូត្របែបសំរាប់សំរួល ក្នុងអំឡុងពេលសកម្មភាពរបស់ IPP បានធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរការប្រតិបត្តិរបស់គេផ្ទាល់ នៃការសំរួលក្នុងការងាររបស់គេជាមួយសហគមន៍ ។

ក្នុងអង្គការ VBNK បទពិសោធន៍នៃសកម្មភាព និងការរៀនសូត្រពី IPP បានរួមចំណែកលើការរៀនសូត្រសំរាប់ទូទាំងអង្គការ ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ កំពុងត្រូវបានប្រើប្រាស់សំរាប់ការងារកសាងសមត្ថភាពជាមួយអង្គការដទៃទៀត ។

ការប្រឈមនានា



ការ ចូលរួមរបស់នាយក និងអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ក្នុងអង្គការ គឺជាបញ្ហាប្រឈមមួយដែលកើតឡើងតាមវិធីផ្សេងៗគ្នា។ ក្នុងអង្គការខ្លះ ទោះជាសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកត្រូវបានអភិវឌ្ឍក៏ដោយ ក៏ពុំមានការប្រប្រួលអ្វីចំពោះអង្គការដែរ ពីព្រោះនាយកអង្គការមិនបានគាំទ្រដល់ការអនុវត្តការរៀនសូត្ររបស់បុគ្គលិកឬមិនព្រមធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរ។ អ្នកដឹកនាំខ្លះមិនបានចូលរួមទេ ពីព្រោះគេភ័យខ្លាចថា វិធីសាស្ត្ររបស់ IPP អាចលាតត្រដាងចំនុចខ្សោយរបស់គេ ហើយគេអាចត្រូវបាក់មុខ។ ករណីផ្សេងទៀត ការចូលរួមរបស់នាយក ហាក់ដូចជារារាំងបុគ្គលិកក្នុងការបញ្ចេញយោបល់ដោយចំហ។

ទោះជាមានការធ្វើផែនការរួមគ្នាដោយប្រុងប្រយ័ត្ន រវាងក្រុម IPP និងអង្គការដៃគូក្នុងការរៀបចំកាលវិភាគ ក៏ដោយការប្រឈមតែងតែកើតឡើងជានិច្ចដោយសារអង្គការដៃគូជួបប្រទះតម្រូវការថ្មីរបស់គេក្នុងការប្រើប្រាស់ពេលវេលា ដូចជាការប្រជុំជាមួយអ្នកផ្តល់ជំនួយដែលគ្មានការព្រៀងទុក។ ក្រុម IPP ត្រូវមានភាពបត់បែន ដោយសារជារឿយៗ ក្រុម IPP ត្រូវបានអង្គការដៃគូស្នើអោយផ្លាស់ប្តូរកាលវិភាគ ឬលុបចោល សកម្មភាពអន្តរាគមន៍ដែលបានគ្រោងទុករួចហើយ។ តម្រូវការនៃបន្ទុកការងារបានរារាំងបុគ្គលិកមិនអោយចូលរួមសកម្មភាពគម្រោងដូចបានគ្រោងទុក។ ការផ្តល់អន្តរាគមន៍នៅកន្លែងធ្វើការរបស់អង្គការដៃគូ ក៏មានន័យថា អ្នកចូលរួមជារឿយៗ ត្រូវបានរំខាន និងអវត្តមានពីការរៀនសូត្រ។

ការលាឈប់របស់បុគ្គលិកនៅបណ្តាអង្គការដៃគូមួយចំនួន តម្រូវអោយមានការរំលឹកឡើងវិញនូវអ្វីដែលបានធ្វើរួចហើយ ហើយអន្តរាគមន៍ខ្លះត្រូវរៀបចំដដែលឡើងវិញ។ ជាអកុសល មិនអាចមានពេលគ្រប់គ្រាន់សំរាប់ផ្តល់អន្តរាគមន៍ដដែលនោះបានគ្រប់ពេលទេ ជាហេតុធ្វើអោយបុគ្គលិកដែលចូលថ្មី មិនបានទទួលប្រយោជន៍។

នៅបណ្តាអង្គការដៃគូខ្លះ វាហាក់ដូចជា អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់យកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងទៅលើការទទួលបានជំនួយមូលនិធិ ជាងទៅលើការរៀនសូត្រ ហើយការយកចិត្តទុកដាក់របស់គេ ផ្តោតលើការរំលែងរកអ្នកផ្តល់ជំនួយថ្មី។ ប្រការនេះបានកើតឡើងនៅពេលដែល ICCO បានប្រកាសថា អាស្រ័យទៅលើការប្រែប្រួលនៃកម្មវិធីជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួនការផ្តល់ថវិកាសំរាប់ដៃគូភាគច្រើន ក្នុងគម្រោងនឹងមិនត្រូវបានពន្យារសាជាថ្មីទេ បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាបច្ចុប្បន្ននេះ។

សិក្ខាកាមខ្លះ មានការប្រឆាំងនឹងការផ្លាស់ប្តូរ។ ជារឿយៗ ពួកគេត្រូវរងការប្រឈមមុខជាមួយវិធីសាស្ត្ររៀនសូត្រលក្ខណៈបែបចូលរួមរបស់សកម្មភាពគម្រោង និងការរំពឹងទុកដែលថា ក្រុម IPP ជាអ្នកជំនាញដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់នូវចម្លើយដែលត្រូវ។ កន្លងមក វាក៏ជារឿងលំបាកណាស់សំរាប់អ្នកសំរាប់រូលក្នុងការជំនះនូវការសន្មត និងការរំពឹងទុកទាំងនោះ និងធ្វើអោយបានដូចដំណើរការដែលបានគ្រោងនោះណាស់។ ទិណដែលសិក្ខាកាមជាអ្នកថ្មី ចំពោះដំណើរការសំរាប់រូលពួកគេ មួយចំនួនមានការលំបាកក្នុងការចូលរួមពេញលេញ និងចូលរួមយោបល់ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេ។ ឧទាហរណ៍មួយទៀតនៃការប្រឆាំងនឹងការផ្លាស់ប្តូរ គឺសិក្ខាកាមខ្លះមានការលំបាកក្នុងការធ្វើអ្វីៗក្រៅពីតំបន់សុវត្ថិភាពនៃទំលាប់ចាស់របស់គេ ជាពិសេសនៅពេលពាក់ព័ន្ធនឹងការណែនាំនូវប្រព័ន្ធថ្មី។

តម្រូវការទាមទារផ្សេងៗគ្នារបស់អ្នកផ្តល់ជំនួយ មានន័យថា អង្គការមួយចំនួនដែលមានអ្នកផ្តល់ជំនួយច្រើន តម្រូវអោយមានប្រព័ន្ធគណនេយ្យ និងរបាយការណ៍ច្រើនប្រភេទផងដែរ។ ជានិច្ចកាលអង្គការដៃគូមិនទាន់មានភាពខ្លាំងទេ ក្នុងការដោះស្រាយជាមួយបញ្ហានេះ និងធ្វើការកែតម្រូវសមស្របទៅតាមប្រព័ន្ធរបស់អ្នកផ្តល់ ជំនួយទាំងនោះ។

មានការប្រែប្រួលចំពោះសមាសភាពបុគ្គលិកក្នុងក្រុម IPP ក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តគម្រោង ដែលប្រការនេះនាំអោយប៉ះពាល់ដល់ភាពជាបន្ត (បន្តសកម្មភាព) សំរាប់អង្គការដៃគូ។

“ប្រសិនបើអ្នកព្យាយាមរៀនសូត្រជានិច្ចជោគជ័យនឹងកើតឡើងដោយឯកឯង”។

សិក្ខាកាមផ្នែកអភិវឌ្ឍអង្គការ។

មេរៀនទទួលបាន



ការប្តេជ្ញាចិត្ត ទាំងអង្គការ និងបុគ្គលិកម្នាក់ៗ ជាពិសេសពីអ្នកដឹកនាំ មានភាពចាំបាច់សំរាប់ធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរកើតឡើងបាន

ការប្តេជ្ញាចិត្ត ទាំងអង្គការ និងពីបុគ្គលិកចំពោះការរៀនសូត្រ និងការផ្លាស់ប្តូរមានសារៈសំខាន់ណាស់ ចំពោះជោគជ័យរបស់គម្រោងដែលមានលក្ខណៈបែបនេះ ។ សំខាន់ជាងនេះទៀត ការចូលរួម និងការគាំទ្រ របស់នាយកអង្គការមានភាពចាំបាច់ណាស់ ដើម្បីអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរ ។ ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការពាក់ព័ន្ធ របស់នាយក និងអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ដទៃទៀតបានបង្ហាញថា ជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការកំណត់ពីភាពជោគជ័យរបស់គម្រោង ក្នុងអង្គការនីមួយៗដែលបានចូលរួម ។ នៅទីណាដែលនាយកអង្គការ មិនបានផ្លាស់ប្តូរបែបបទ និងវិធីដឹកនាំបុគ្គលិក ដែលបានកសាងសមត្ថភាពរួចហើយ តាមរយៈគម្រោង IPP បានបាត់បង់ទឹកចិត្ត ។ ប្រការនេះបាននាំទៅរកការលាយបំបែកបុគ្គលិក និងមានការផ្លាស់ប្តូរអង្គការបន្តិចបន្តួចតែប៉ុណ្ណោះ ។ នៅក្នុងអង្គការដែលមានបញ្ហាសាច់ញាតិសិរិយម គោលនយោបាយថ្មីបានរៀបចំឡើង តែវាស្ថិតនៅតែលើក្រដាសប៉ុណ្ណោះ ដែលមិនរួមចំណែកធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរពិតប្រាកដណាមួយឡើយ ។

ទំនាក់ទំនងល្អ និងការជឿទុកចិត្តគ្នាជាប្រការសំខាន់នៃជោគជ័យ

ទំនាក់ទំនងល្អ និងការជឿទុកចិត្តគ្នារវាងអង្គការដៃគូ និងក្រុម IPP ជាប្រការសំខាន់សំរាប់ធ្វើអោយអន្តរាគមន៍មានប្រសិទ្ធភាព ។ អ្នកសំរាប់រួមគ្នាជួយការពេលវេលា ដើម្បីកសាងជំនឿទុកចិត្ត មុនពេលសិក្ខាកាមមានអារម្មណ៍សុវត្ថិភាព ។ ទំនាក់ទំនង និងការជឿទុកចិត្តគ្នា បានគាំទ្រដល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងច្បាស់លាស់ ភាពបើកចំហរចំពោះការកសាងសមត្ថភាព និងឆន្ទៈក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ ។

ការកំណត់ និងត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលបំណងរៀនសូត្រ និងសូចនាករច្បាស់លាស់ នាំអោយមានការលើកកម្ពស់ដំណើរការរៀនសូត្រ

ការបង្កើតអោយមានគោលបំណងរៀនសូត្រ និងសូចនាករច្បាស់លាស់នៅពេលចាប់ផ្តើម ហើយធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញជាទៀងទាត់ ជាយន្តការដ៏មានប្រយោជន៍ មិនគ្រាន់តែសំរាប់ការត្រួតពិនិត្យប៉ុណ្ណោះទេ តែសំរាប់កសាងទំនុកចិត្តក្នុងអង្គការផងដែរ នៅពេលដែលការពិនិត្យមើល បង្ហាញអោយឃើញនូវការរីកចំរើន ។ វាជួយអោយយើងអាចរៀបចំផែនការបានល្អ សំរាប់សកម្មភាពជុំបន្ទាប់ផងដែរ ។ អង្គការដៃគូ ដែលមិនបានព្រមព្រៀងនូវគោលបំណងរៀនសូត្រ និងសូចនាករច្បាស់លាស់ នៅពេលចាប់ផ្តើមគម្រោង បង្ហាញអោយឃើញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តតិចតួច និងមានកម្រិតនៃការចូលរួមទាប ។

“ពុំមានសត្វណាហោលចូលមាត់ខ្លា ដែលកំពុងដេកលក់នោះទេ” (សត្វខ្លាត្រូវដៃដើរចាប់សត្វនោះ ប្រសិនបើវាចង់ស៊ីយ៉ាងណាមិញដូចជាការរៀនសូត្រ និងការផ្លាស់ប្តូរអញ្ចឹងយើងត្រូវតែមានភាពសកម្មមុន និងចាប់ផ្តើមពីខ្លួនយើងផ្ទាល់) ។

សិក្ខាកាមផ្នែកអភិវឌ្ឍអង្គការ ។

ការសំរបំរួល និងការបង្កើត ជាវិធីសាស្ត្រមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ក្នុងការគាំទ្រការរៀនសូត្រ និងផ្លាស់ប្តូរ

❑ ខណៈដែលការបណ្តុះបណ្តាលជាវិធីសាស្ត្រត្រឹមត្រូវសំរាប់ តម្រូវការមួយចំនួន វិធីសាស្ត្រនៃការសំរបំរួល និងបង្កើត ដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងឱកាសរៀនសូត្រ តាមរយៈការ អនុវត្តមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតក្នុងការជួយសិក្ខាកាមរៀនសូត្រ លើកកំពស់ជំនាញរបស់គេ និងទទួលបានទំនុកចិត្តក្នុងខ្លួន។ ការប្រើប្រាស់ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការ និងការសន្ទនា ក្នុងពេលបង្កើត បានផ្តល់អោយអ្នកសំរបំរួលនូវព័ត៌មាន លំអិតអំពីតម្រូវការពិតប្រាកដនៅកន្លែងធ្វើការងារ ដែល បង្កលទ្ធភាពអោយរៀបចំអន្តរាគមន៍ ដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ បណ្តុះបណ្តាលសំរបំរួល និងបង្កើត ទៅតាមលក្ខណៈ សមស្របនៃស្ថានភាពនីមួយៗ ។

ការគាំទ្រតាមរយៈការតាមដាន ជាកត្តាសំខាន់សំរាប់អនុវត្តការ រៀនសូត្រ

❑ បន្ទាប់ពីបានបណ្តុះបណ្តាលមេរៀនណាមួយហើយ អ្នក សំរបំរួលត្រូវការធ្វើការដោយផ្ទាល់ជាមួយសិក្ខាកាម ចំពោះការអនុវត្តការរៀនសូត្រនៅកន្លែងធ្វើការរបស់គេ។ សកម្មភាពបង្កើតតាមដាន រួមមាន ការជួយសិក្ខាកាម រៀបចំកាលវិភាគជំហានអនុវត្ត ជួយសិក្ខាកាមអោយបញ្ចប់ កិច្ចការទាន់ពេលវេលា និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តចំណេះដឹង នៅកន្លែងធ្វើការរបស់គេ។ ការបង្កើត ក៏បានផ្តល់ឱកាសល្អ ផងដែរ សំរាប់ត្រួតពិនិត្យការរីកចម្រើន ប្រៀបធៀបទៅនឹង គោលបំណង និងសូចនាករ ។

សិក្ខាសាលាជួបជុំអង្គការដៃគូ គាំទ្រដល់ការផ្លាស់ប្តូរលើការងារ អភិវឌ្ឍន៍អង្គការ

❑ សិក្ខាសាលាជួបជុំអង្គការដៃគូ បានលើកកំពស់ទាំង ទំនាក់ទំនងជាបុគ្គលក្នុងចំណោមក្រុមអង្គការដៃគូ ហើយ រួមចំណែកយ៉ាងលេចធ្លោ ចំពោះការអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ តាមរយៈមធ្យោបាយដូចជា ពិនិត្យឡើងវិញនូវប្រធានបទ ដែលបានរៀនរួចហើយ ការចែករំលែកក្រៅផ្លូវការ និង ផ្លូវការ នូវបទពិសោធន៍ គំនិត និងការប្រតិបត្តិការបង្ហាញ ពិសេសៗ និងព័ត៌មានថ្មីៗ និងតាមរយៈការលើកឡើងនូវ បញ្ហាដែលមានការបារម្ភរួមគ្នា។ ការប្រើប្រាស់សិក្ខាសាលា ជួបជុំអង្គការដៃគូ សំរាប់ពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលបំណង សូចនាករ និងសមិទ្ធផលនានា ក៏មានប្រយោជន៍សំរាប់ រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រអនាគត ។

“ខ្ញុំចូលចិត្តដំណើរការ (IPP) ហើយព្យាយាមរៀនសូត្រពី ក្រុម VBANK ។ ប្រសិនបើអ្នកមើលខ្លឹមសារមេរៀន វាដូចគ្នានឹងកន្លែងផ្សេងទៀតដែរ ប៉ុន្តែប្រសិនបើអ្នកមើល លើដំណើរការរៀនសូត្រ VBANK មានលក្ខណៈខុសពីគេ ខ្លាំងណាស់ ។ យើងមានព័ត៌មានទាំងអស់ ប៉ុន្តែ VBANK ជួយយើងអោយរៀបចំព័ត៌មានទាំងអស់នោះបញ្ចូលគ្នា ហើយប្រើប្រាស់សំរាប់ការងារយើងនៅមូលដ្ឋាន ។ នេះជាផលប្រយោជន៍នៃគម្រោង IPP របស់អង្គការ VBANK ។

សិក្ខាកាមផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ

“នាយករបស់យើងមិនបានចូលរួមទេ... មានប្រធានបទ ជាច្រើនដែលយើងបានរៀនសូត្រដូចជា ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ការកសាងក្រុម ការដោះស្រាយបញ្ហា... ដែលយើងរំពឹងថា នឹងអាចជួយយើងអោយ ដោះស្រាយ បញ្ហាផ្ទៃក្នុងរវាង លំដាប់អ្នកគ្រប់គ្រង និងលំដាប់អ្នកអនុវត្ត ប៉ុន្តែជាអកុសល វាមិនបាន ផ្លាស់ប្តូរទេ” ។

អតីតបុគ្គលិករបស់អង្គការដៃគូដែលបានចូលរួម ក្នុងគម្រោង ។



គំហើញសំខាន់ៗជកស្រុចចេញពីរបាយការណ៍ របាយការណ៍ខាងក្រៅ : ខែតុលា ២០០៨



ការផ្លាស់ប្តូរអង្គការ ទាមទារអោយមានវិធីសាស្ត្រជាប្រព័ន្ធ។

គំហើញនៃការវាយតម្លៃនាពេលបញ្ចប់គម្រោង បានគាំទ្រដល់គោលការណ៍សំខាន់ក្នុងគម្រោង IPP ដែលថា ការបណ្តុះបណ្តាលតែមួយមុខ មិនអាចធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរអង្គការបានយូរទេ។ ការកសាងសមត្ថភាព គឺតឹងផ្អែកលើកត្តាជាច្រើនយ៉ាងដែលមានការពាក់ព័ន្ធគ្នា។ ការប្រកាន់យកវិធីសាស្ត្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ចំពោះតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៃអង្គការមួយ ទាមទារអោយមានការវិនិយោគកម្រិតខ្ពស់ជាងវិធីសាស្ត្រធម្មតា ដែលគេហៅថា វិធីសាស្ត្របែបប្រពៃណីចំពោះការកសាងសមត្ថភាព ដូចជា ការបញ្ជូនបុគ្គលិកម្នាក់ ឬពីរនាក់ ទៅចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅ។

ភាពត្រូវម្សិម្សាជាស្រេចរបស់អង្គការ ជាសូចនាករដ៏ម៉ឺងម៉ាត់នៃជោគជ័យសំរាប់អនាគត ហើយភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជាអ្នកកំណត់ភាពត្រូវម្សិម្សាជាស្រេចរបស់អង្គការ។

តាមរយៈការវាយតម្លៃទាំងមូលឧទាហរណ៍ នៃកង្វះខាតភាពត្រូវម្សិម្សាជាស្រេចរបស់អង្គការ បានបង្ហាញជាមូលហេតុនៃការអនុវត្តការងារ ដែលមានភាពទន់ខ្សោយ។ ភាពត្រូវម្សិម្សាជាស្រេចរបស់អង្គការ ត្រូវបានកំណត់ដោយសកម្មភាពរបស់នាយកអង្គការ។ សូចនាករ ដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ចំពោះកម្រិតនៃការផ្លាស់ប្តូរដែលអាចកើតមានក្នុងអង្គការមួយ គឺការយល់ដឹងរបស់នាយកចំពោះ ដំណើរការផ្លាស់ប្តូរនេះ ដែលបង្ហាញក្នុងការបែងចែកធនធាន ចំណង់ក្នុងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគម្រោង និងការប្តេជ្ញាចិត្ត ក្នុងការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់គម្រោង។

ការចូលរួមប្រឈមនឹង “ការមិនព្រមផ្លាស់ប្តូរ” មានសារៈសំខាន់ចំពោះជោគជ័យ។

ការប្រឆាំងមិនព្រមផ្លាស់ប្តូរ បានបង្ហាញក្នុងទម្រង់ជាច្រើនក្នុងគម្រោង IPP ហើយវិធីសាស្ត្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនេះ បានជួយប្រឈមមុខចំពោះជំនឿនានា អំពីការកសាងសមត្ថភាព និងប្រឈមមុខតទល់នឹងក្រិត្យក្រម និងការរំពឹកទុករបស់វប្បធម៌ អំពីការរៀនសូត្រដែលមានជាយូរមកហើយ។ នៅពេលដែលមូលដ្ឋាននៃការយល់ដឹង និងការជឿទុកចិត្តត្រូវបានបង្កើតឡើងពេលនោះ នឹងធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថកើតឡើងបានដែលគាំទ្រអោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះដំណើរការផ្លាស់ប្តូរ។ ជាងនេះទៀត ការកសាង ការយល់ដឹង និងជំនឿទុកចិត្ត មិនមែនជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងតែម្តងនោះទេ ប៉ុន្តែវាជាដំណើរការមួយ ដែលត្រូវថែរក្សាក្នុងអំឡុងពេលទាំងមូល។

“ពីមុន ខ្ញុំធ្លាប់តែគិតថា ការងារគណនេយ្យជាការងារងាយស្រួល ប៉ុន្តែឥឡូវនេះខ្ញុំដឹងថា គណនេយ្យត្រូវធ្វើតាមគោលការណ៍ និងបច្ចេកទេសជាក់លាក់មួយចំនួនមិនមែនគ្រាន់តែបូក និងដកប៉ុណ្ណោះទេ”។

សិក្ខាកាមផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

ការប្រើប្រាស់ត្រីមត្រូវនូវឧបករណ៍ប៉ាន់ប្រមាណបែបចូលរួម បានគាំទ្រដល់ការបង្កើតអោយមានការយល់ដឹង។

ឧបករណ៍ប៉ាន់ប្រមាណអង្គការ (Organisational Scanning Tool - OST) មានប្រយោជន៍គាំទ្រ ក្នុងការបង្កើតអោយមានការដឹងខ្លួនឯង និងការយល់ដឹង និងកសាងការជជែកពិភាក្សា និងជំនឿទុកចិត្តគ្នា។ ឧបករណ៍នេះ បង្កើតអោយមានការសន្ទនាអំពីទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃអង្គការមួយ ភាគច្រើននៃផ្នែកទាំងនោះស្ថិតនៅពីក្រោយនៃរូបរាងខាងក្រៅរបស់ឧបករណ៍នោះ។

វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងជ្រោយ នៃការកសាងសមត្ថភាព តម្រូវអោយមានក្រុមអ្នកឯកទេស។

ការធ្វើការជាមួយភាពស្មុគស្មាញ ក្នុងការផ្តល់វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងជ្រោយ ចំពោះការកសាងសមត្ថភាពអង្គការ តម្រូវអោយមានក្រុមបុគ្គលិកដែលមានឯកទេសដែលមានជំនាញ និងចំណេះដឹងផ្សេងគ្នា។

ចំណុចខ្លាំងមួយរបស់ IPP គឺគម្រោងត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអនុវត្តដោយបុគ្គលិក VBNK ជាជនជាតិខ្មែរ ដោយមានការជួយគាំទ្រពីជនបរទេស។

គម្រោង IPP បានលើកទឹកចិត្តទាំងអ្នកសំរាប់សំរួល និងបុគ្គលិក អង្គការដៃគូដែលចូលរួម អោយអភិវឌ្ឍទំនុកចិត្តផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេ និងបង្កើតដំណោះស្រាយដែលអាចធ្វើទៅបានក្នុងបរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា កាត់បន្ថយឧបសគ្គវប្បធម៌ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរ ដែលជាទូទៅស្ថិតក្នុងរបៀបរ៉ាំរ៉ៃ ដែលរៀបចំឡើងដោយជនបរទេស។ មានមេរៀនទទួលបាននៅទីនេះ សំរាប់អ្នកប្រតិបត្តិការងារអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ អំពីថា តើគេអាចផ្តល់ឱកាស និងគាំទ្រដោយវិធីណា ដល់គម្រោងដែលអនុវត្តដោយជនជាតិខ្មែរដែលឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយក្នុងស្រុក ចំពោះការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

វាជាការលំបាកនាពេលនេះ ក្នុងការកត់ត្រានូវឥទ្ធិពលពេញលេញរបស់គម្រោង ប៉ុន្តែវាបានផ្តល់នូវធនធានសំរាប់ការរៀនសូត្រថ្មី។

គម្រោងកសាងសមត្ថភាពសំរាប់អង្គការដៃគូអ៊ីកូ តម្រូវអោយអង្គការដៃគូដែលចូលរួមធ្វើការលះបង់កម្រិតខ្ពស់ ជាងវិធីសាស្ត្រកសាងសមត្ថភាពតាមបែបប្រពៃណី។ ប៉ុន្តែចំពោះអង្គការទាំងឡាយណា ដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តទាំងនោះ បានការលើកកម្ពស់ប្រកបដោយនិរន្តរភាពក្នុងផ្នែកសំខាន់ៗរបស់អង្គការ ពិតជាអាចកើតមានឡើង។ IPP ក៏បានលើកកម្ពស់ទំនុកចិត្តក្នុងខ្លួន សមត្ថភាព និងជំនាញរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗបានជាច្រើននាក់។ ដើម្បីអាចប៉ាន់ប្រមាណអោយបានពេញលេញ និងត្រឹមត្រូវ នូវប្រសិទ្ធភាពរបស់ IPP និងការវិនិយោគដែលបានធ្វើឡើង ចំពោះគម្រោងនេះ វាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការបូកបញ្ចូលទាំងបុគ្គលម្នាក់ៗ និងផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សង្គម ទៅក្នុងការវាយតម្លៃនាពេលអនាគត។ ឥទ្ធិពលចុងក្រោយរបស់គម្រោង អាចប៉ាន់ប្រមាណបានត្រឹមត្រូវជាងនេះ ជាមួយនឹងការផ្តល់ធនធាន ដើម្បីធ្វើការសិក្សាតាមដានមួយផ្សេងទៀត។

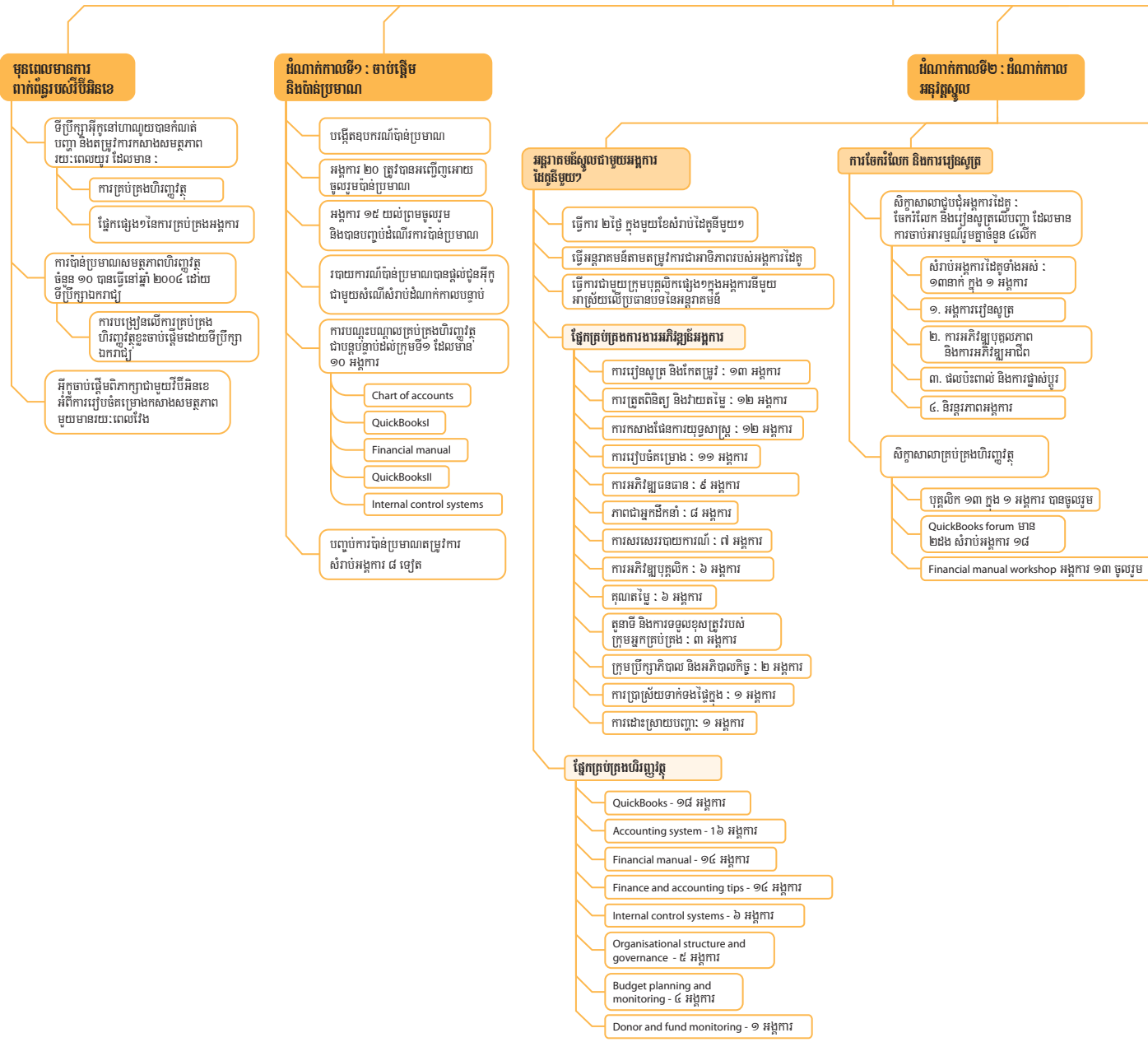


“អ្នកសំរាប់សំរួលរបស់គម្រោង IPP មានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ណាស់។ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា ដូចគាត់បានធ្វើការក្នុងអង្គការរបស់យើងអញ្ចឹងដែរ។ ទោះជាពុំមាននរណាម្នាក់ ដែលខ្ញុំអាចពឹងផ្អែកសំរាប់ផ្តល់យោបល់ ខ្ញុំដឹងថាខ្ញុំអាចទាក់ទង គាត់។ ខ្ញុំមិនមានកង្វល់ ក្នុងការដែលគាត់នឹងចែករំលែកចំនុចខ្សោយរបស់ខ្ញុំ ជាមួយអ្នកផ្តល់ជំនួយឡើយ”។

សិក្ខាកាមផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

សកម្មភាពគម្រោង : សង្ខេបនូវព្រឹត្តិការណ៍ និងស្ថេរខណៈ

គម្រោងកសាងសមត្ថភាពសំរាប់អង្គការដៃគូរបស់អ៊ីគូ : ព្រឹត្តិការណ៍ និងស្ថេរខណៈ



២០០៤

២០០៥ - កុម្ភៈ ២០០៦

មីនា ២០០៦ - មីនា ២០០៨

រយៈពេលសរុប

- បច្ចេក : ៣៧១ថ្ងៃ
- សំរបស់រួម : ២៥១ថ្ងៃ
- បណ្តុះបណ្តាល ២៥០ថ្ងៃ
- តាមដាន និងលើកមេរៀន
- ផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ : ៣៧ថ្ងៃ
- ផ្នែកគ្រប់គ្រងអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ : ៣០ថ្ងៃ
- សិក្ខាសាលាជូនអង្គការដៃគូ : ១៥ថ្ងៃ
- សិក្ខាសាលាគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ : ៦ថ្ងៃ

**ចំនួនអ្នក
ចូលរួមសរុប**

- ផ្នែកគ្រប់គ្រងអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ : ២៤៨នាក់ ក្នុងសកម្មភាពជាច្រើន
- ផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ : ៨១នាក់ ក្នុងសកម្មភាពជាច្រើន

តម្រូវការជាក់លាក់ផ្សេងទៀត

- សកម្មភាពគាំទ្របន្ថែម
 - ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើរបស់អង្គការដៃគូ ដូចជាពិនិត្យលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ សំណើសុំថវិកាគោលនយោបាយបុគ្គលិក និងគោលនយោបាយហិរញ្ញវត្ថុ
 - គាំទ្រតាមទូរស័ព្ទសំរាប់បញ្ហាបច្ចេកទេស និងដោះស្រាយបញ្ហា
- កម្មវិធីបង្កើតនាយកអង្គការ
 - ការបង្កើតសំរាប់តែនាយកប៉ុណ្ណោះ : ២៩ ដង
 - ការជួបគ្នារវាងនាយក និងបុគ្គលិកជាខ្លួនសំរាប់អាយតិវិ
 - ជជែកលើបញ្ហាដែលលើកឡើងដោយនាយក

ដំណាក់កាលទី៣ : ការប្រឹងប្រែង និងបញ្ចប់

អន្តរាគមន៍ស្ថេរជាមួយអង្គការនិមួយៗ

- ផ្នែកគ្រប់គ្រងការងារអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ
 - ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ : ៥ អង្គការ
 - ការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក : ៥ អង្គការ
 - ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង : ៤ អង្គការ
 - ការសរសេររបាយការណ៍ : ៤ អង្គការ
 - ការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ : ៤ អង្គការ
 - ការអភិវឌ្ឍទេសដ្ឋាន : ៣ អង្គការ
 - ការរៀបចំគម្រោង : ៣ អង្គការ
 - ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងអភិបាលកិច្ច : ១ អង្គការ
- ផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
 - Financial manual - ១០ អង្គការ
 - QuickBooks - ៤ អង្គការ
 - Internal control systems - ៣ អង្គការ
 - Accounting system - ១ អង្គការ
 - Budget planning and monitoring - ១ អង្គការ

ការទាក់ទាញ និងរៀនសូត្រ

- សិក្ខាសាលាជូនអង្គការដៃគូ
 - អង្គការទាំង ១៣ បន្តនូវដំណាក់កាលទី៣ : បុគ្គលិក ២៤នាក់ ក្នុង ១ អង្គការ
 - ផ្តោតលើ : ការប្រតិបត្តិអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ
- សិក្ខាសាលាគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
 - ផ្តោតលើ ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង : ១៤ អង្គការ

ការវាយតម្លៃ មធ្យមក្រុងកសាង និងផ្សព្វផ្សាយ

កំពុងបន្ត

- ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
 - វាយតម្លៃបន្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង
 - ពិនិត្យឡើងវិញនូវកិច្ចការដែលបានបញ្ចប់ចន្លោះអន្តរាគមន៍
 - មេរៀនពិនិត្យតាមដានជាមួយអង្គការដៃគូទាំងអស់លើផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ
 - មេរៀនពិនិត្យតាមដានជាមួយអង្គការដៃគូទាំងអស់លើផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
 - រៀនវិវាទសំបុរ
 - ពិនិត្យគោលបំណង និងសុខភាពក្នុងគោលសិក្ខាសាលាជូនអង្គការដៃគូ
 - ការធ្វើតេស្តសិក្ខាសាលាមុនពេលផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា
 - ពេលបញ្ចប់គម្រោង : ការវាយតម្លៃដោយអ្នកមតិក្រៅ

ការចងក្រងឯកសារ និងការរៀនសូត្រ

- កំណត់ត្រាគូរខ្សែគ្រប់អន្តរាគមន៍
- របាយការណ៍សង្ខេបសំរាប់អន្តរាគមន៍ទាំងអស់
- ការឆ្លុះបញ្ចាំងរវាង ២ខែម្តងដោយក្រុមបុគ្គលិកគម្រោង ដើម្បីទាញនូវការរៀនសូត្រពីសកម្មភាព
- ការកត់ត្រាទិសដៅនៃនាយកបញ្ជា និងមេរៀនទទួលបាន
- ការកសាង និងធ្វើផែនការឡើងវិញស្របទៅតាមអ្វីដែលបានរៀនសូត្រ

មេសា - ធ្នូ ២០០៨

រឿងរ៉ាវផ្លាស់ប្តូរ

កាលពីដំបូង ប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុរបស់យើងមានលក្ខណៈសាមញ្ញបំផុត ប៉ុន្តែត្រូវការពេលវេលាច្រើនណាស់ ក្នុងការបំពេញកត់ត្រា និងធ្វើរបាយការណ៍ ហើយវាក៏ប្រើប្រាស់អស់ក្រដាសច្រើនផងដែរ ។ លើសពីនេះទៀត បុគ្គលិកហិរញ្ញវត្ថុពុំមានទំនុកចិត្ត និងមិនច្បាស់លាស់លើការប្រើប្រាស់ ឯកសារគាំទ្រ ហិរញ្ញវត្ថុ និង Vouchers ស្ទើរតែទាំងអស់ ។

បន្ទាប់ពីបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយ VBNK ក្នុងគម្រោង IPP ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា ការយល់ដឹងមានការកើនឡើង ហើយបានផ្លាស់ប្តូរ និងធ្វើអោយប្រសើរឡើងច្រើនណាស់ ទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់ឯកសារគាំទ្រលើការងារហិរញ្ញវត្ថុ ប្រើប្រាស់ Vouchers ថ្មី ប្រើប្រាស់ QuickBooks និងរៀបចំបញ្ចប់គោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់យើង ។ ប្រការនេះធ្វើអោយប្រតិបត្តិការ និងកិច្ចសហការរវាងបុគ្គលិកហិរញ្ញវត្ថុ និងបុគ្គលិកកម្មវិធី ប្រព្រឹត្តិទៅបានរលូន និងបានធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវគុណភាពរបាយការណ៍ ដោយកាត់បន្ថយរយៈពេលត្រៀមរៀបចំមកត្រឹម ២ ឬ ៣ ថ្ងៃ ។ កត្តាដែលរួមចំណែកចំពោះជោគជ័យទាំងនេះ គឺការជួយគាំទ្រ បច្ចេកទេសជាបន្តបន្ទាប់ពីបុគ្គលិក IPP និងការប្តេជ្ញាចិត្តរួមរបស់បុគ្គលិកយើង ក្នុងការធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរ និងឆន្ទៈ ក្នុងការចង់រៀនសូត្រ និងធ្វើអោយប្រសើរឡើង ។

សិក្ខាកាមផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ



ខ្ញុំបានឃើញថា ខ្លួនខ្ញុំមានការប្រែប្រួល ក្នុងការអនុវត្តការងារ ដែលជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្តគម្រោង (IPP) ។ មុនពេលរៀនសូត្រជាមួយ IPP ខ្ញុំមិនបានធ្វើការដោយសកម្មទេ ខ្ញុំតែងតែភ័យខ្លាចចំពោះបុគ្គលិក ដែលមានឋានៈខ្ពស់ជាងខ្ញុំ ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងនាយកអង្គការ ។ ប៉ុន្តែ តាំងពីខ្ញុំបានចូលរួមរៀនសូត្រជាមួយ IPP-VBNK ខ្ញុំបានដឹងថា ខ្ញុំមានលទ្ធភាព ហើយសមត្ថភាពខ្ញុំមានការកើនឡើង ពីព្រោះខ្ញុំអាចឃើញទិសដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់ ។ ខ្ញុំមានទំនុកចិត្តជាមួយការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត និងចូលរួមជាមួយសហការីរបស់ខ្ញុំ ។

ខ្ញុំបានប្រើប្រាស់ជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់ខ្ញុំ ដើម្បីរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងសហគមន៍ ។ ជាលទ្ធផលនៃការសំរបន់រូលការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្ញុំ សមត្ថភាពរបស់អ្នកភូមិ និងសមជិកគណៈកម្មការ មានការផ្លាស់ប្តូរ និងមានភាពប្រសើរឡើង ។

កត្តាអំពី IPP ដែលបានគាំទ្រអោយខ្ញុំមានភាពប្រសើរឡើង និងការផ្លាស់ប្តូរ ក្នុងអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថរបស់ខ្ញុំ គឺថា ការសំរបន់រូលបានលើកទឹកចិត្តអោយមានកិច្ចសហការល្អក្នុងចំណោមបុគ្គលិក មេរៀនមានភាពច្បាស់លាស់ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ និងមានលក្ខណៈងាយយល់ដែលនាំអោយស្រួលអនុវត្ត ។

ខ្ញុំអាចសន្និដ្ឋានបានថា ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្ញុំចំពោះការងារដែលមានការកើនឡើង ទំនុកចិត្ត ការប្រាស្រ័យទាក់ទង ចំណេះដឹង និងជំនាញ និងជោគជ័យក្នុងការងាររបស់ខ្ញុំ គឺជាលទ្ធផលនៃការរៀនសូត្រជាមួយ VBNK ។ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដែលមានមេរៀនមួយសេរី សំរបន់រូលដោយ IPP-VBNK ។ ខ្ញុំបានសំរេចធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្ត ចូលរួមក្នុងអន្តរាគមន៍ផ្តល់ដោយ IPP ។

សិក្ខាកាមផ្នែកគ្រប់គ្រងអភិវឌ្ឍន៍អង្គការ