



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ

លេខ ១០៣៣ សហវ. ២២៣

ប្រកាស
ស្តីពីការដាក់ឱ្យអនុវត្ត
គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍បណ្ណាល័យ
នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩០៨/១០៥៥ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការតែងតាំង រាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពី ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០៦/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពី សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/១៨ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែ មករា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើ ច្បាប់ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ០៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ០៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៣ ស្តីពីការបង្កើតនាយកដ្ឋាន ហិរញ្ញវត្ថុមូលដ្ឋាន នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៧៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៤ និង អនុក្រឹត្យលេខ ២០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការបំពេញបន្ថែម និងកែសម្រួលនាយកដ្ឋានមួយចំនួន នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៣៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការដំឡើងទីតាំងការគយ និងរដ្ឋាករ នាយកដ្ឋានពន្ធដារ និងរតនាគារជាតិ នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ឱ្យទៅជាអគ្គនាយកដ្ឋានគយ និងរដ្ឋាករកម្ពុជា អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ និងអគ្គនាយកដ្ឋានរតនាគារជាតិ ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- យោងកិច្ចប្រជុំគណៈកម្មការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុនិងអង្គប្រជុំ ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងនៅថ្ងៃទី ០៨ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០

សម្រេច

ប្រការ១. ដាក់ឲ្យអនុវត្តគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដូចដែលមានខ្លឹមសារភ្ជាប់ជាមួយប្រកាសនេះ។

ប្រការ២. អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋាន មន្ទីរសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី-ខេត្ត និងគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវអនុវត្តតាមប្រកាសនេះ ឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០

ចម្លងជូន:

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ
- ឯកឧត្តមរដ្ឋលេខាធិការនិងអនុរដ្ឋលេខាធិការនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- " ដើម្បីជូនជ្រាប "
- ដូចប្រការ២ " ដើម្បីអនុវត្ត "
- ឯកសារ- កាលប្បវត្តិ



គាត ឈន់



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ឯកសារ
គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ**

ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០

មាតិកា

១-សេចក្តីផ្តើម

១.១ គោលបំណង	៤
១.២ វិសាលភាព	៥
១.៣ ទស្សនៈវិស័យ	៥
១.៤ របសកកម្ម	៥

២ - ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

២.១ អាជីពនៅក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ	៦
២.១.១ ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	៦
២.១.២ ការគ្រប់គ្រងវិន័យ	៦
២.២ គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	៧
២.២.១ ការកំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់	៧
២.២.២ ការផ្តល់សេវាប្រកបដោយគុណភាព	៨
២.២.៣ ការងារជាក្រុម	៨
២.២.៤ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	៨
២.២.៥ ការបង្កើនទំនាក់ទំនងការងាររវាង	៨
២.២.៦ ការផ្តល់ឱកាសការងារស្មើគ្នានិងការទទួលស្គាល់គុណសម្បត្តិ	៨
២.២.៧ ការបង្កើនឱកាសសម្រាប់គំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មី ការចូលរួម ការប្រកួតប្រជែង	៩
២.២.៨ ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកលើប្រសិទ្ធភាពការងារ	៩
២.២.៩ សមភាពយេនឌ័រ	៩

៣ - ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

៣.១ វិសាលភាព	៩
--------------	---

៣.២ កម្មវត្ថុ	១០
៣.៣ យុទ្ធសាស្ត្រ	១១
៣.៣.១ ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពដែលមានឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង	១១
៣.៣.២ ការកសាងសមត្ថភាពថ្មី	១១
៣.៣.៣ ការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយានិងឥរិយាបថ	១២
៣.៣.៤ ការលើកកម្ពស់គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសិក្សា	១២
៣.៣.៥ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងនិងត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ១៣	

៤ - ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ១៣

៤.១ ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស	១៣
៤.២ ដំណើរការរៀបចំផែនការ	១៤
៤.៣ ការជ្រើសរើសនិងការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ	១៤
៤.៤ លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស	១៥
៤.៥ កម្មសិក្សានិងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិស	១៥
៤.៦ ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ	១៥
៤.៧ ការពិពណ៌នានិងចំណាត់ថ្នាក់ការងារ	១៦
៤.៨ ផលប្រយោជន៍និងការលើកទឹកចិត្ត	១៦
៤.៩ ការផ្លាស់ប្តូរ និងការប្រគល់មុខដំណែងនិងការងារ	១៧
៤.១០ ការដំឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរសក្តិ	១៧
៤.១១ ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងក្រសួង	១៨
៤.១២ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	១៨

៥ - ការអនុវត្តគោលនយោបាយ ១៨

១ - សេចក្តីផ្តើម

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ប្រគល់បេសកកម្មឲ្យដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងលើវិស័យសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងគោលបំណងទ្រទ្រង់ ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនិងលើកតម្កើងជីវភាពប្រជាជន ដោយឈរលើគោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ និងសមធម៌សង្គម។ បេសកកម្មនេះ ត្រូវស្តង់ឡើងតាមរយៈការរៀបចំនិងអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវនូវ គោលនយោបាយ ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយ ដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងម៉ាក្រូ សេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ កិច្ចការវិនិយោគ និងឧស្សាហកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ។

បន្ថែមលើនេះ ក្រសួងបាននិងកំពុងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការរៀបចំនិង អនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈដែលមានគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រប្រែ ក្លាយប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់ប្រទេសកម្ពុជាឲ្យមានលក្ខណៈស្របតាមស្តង់ដារ និងការប្រតិបត្តិល្អជាអន្តរជាតិ ផងដែរ។

គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានតាក់តែងដើម្បីគាំទ្រដល់បេសកកម្មក្រសួងនិងជាពិសេសគាំទ្រដល់តម្រូវការនៃកម្មវិធីកែ ទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

១.១ - គោលបំណង

ឯកសារគោលនយោបាយនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីកំណត់គោល នយោបាយ និងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង សេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយនិងគតិយុត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមាន ជាធរមាន ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារនិងមានភាពស័ក្តិសិទ្ធិក្នុងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការងារ របស់មន្ត្រីរាជការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដោយផ្ដោតជាសំខាន់៖

- ដើម្បីពង្រឹងនិងលើកកម្ពស់ដំណើរការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាព ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងតម្លាភាព
- លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការត្រួតពិនិត្យអង្គភាពនិងការបំពេញការងារអោយ កាន់តែប្រសើរឡើង

- កែលម្អការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សឲ្យកាន់តែប្រសើរ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបំពេញសេវាសាធារណៈ
- ជួយគាំទ្រដល់មន្ត្រីរាជការក្នុងបរិបទការងារដែលមានការផ្លាស់ប្តូរ។

គោលនយោបាយដែលបានកាត់តែងគឺផ្ដោតជាសំខាន់លើការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រ វិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ព្រមទាំងដាក់ចេញវិធានការណ៍គាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីម្នាក់ៗនិងក្រុមការងាររបស់ក្រសួងអោយកាន់តែមានភាពសកម្មខ្លាំងក្លាថែមទៀត។

១.២ - វិសាលភាព

ឯកសារគោលនយោបាយនេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើទិដ្ឋភាពទាំងមូលនៃការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងត្រូវអនុវត្តនៅតាមអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋាន មន្ទីរសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្ត និងអង្គភាពចំណុះក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដោយអនុលោមតាមគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការដែលមានជាធរមាន។

១.៣ - ទស្សនៈវិស័យ

គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុសំដៅប្រែក្លាយធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអោយកាន់តែមានលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបំពេញមុខងារនិងបេសកកម្មក្រសួង ជាពិសេសក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

១.៤ - បេសកកម្ម

ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ នឹងផ្អែកជាសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាល ការអប់រំ ការលើកកម្ពស់ធន្ទះម្ចាស់ការនិងលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ដើម្បីបំពេញការងារអោយកាន់តែប្រសើរឡើង។ ដើម្បីសម្រេចបេសកកម្មនេះ ការដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រង

ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានចាត់ទុកជាផ្នែកដ៏សំខាន់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការបំពេញមុខងារ តួនាទីរបស់ អ្នកគ្រប់គ្រងនិងអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិតរបស់ក្រសួង។

២ - ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

រាជរដ្ឋាភិបាលបានប្តេជ្ញាក្នុងការប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឲ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍គួរជាទីទុកចិត្ត ដើម្បីបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឲ្យកាន់តែប្រសើរក្នុងន័យលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពប្រជាពលរដ្ឋនិងវិបុលភាពនៃប្រទេសជាតិ។ នៅក្នុងស្មារតីនេះ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់ការបំពេញមុខងារនិងបេសកកម្មរបស់ក្រសួង ក៏ដូចជាការសម្រេចគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

២.១ - អាជីពនៅក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ

ជាទូទៅ មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុគឺជាមន្ត្រីដែលបំពេញសេវាជាលក្ខណៈអាជីព។ មុខដំណែងក្នុងក្រសួងនឹងត្រូវបំពេញដោយមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌមុខងារសាធារណៈក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រសួងផ្តល់សិទ្ធិអាទិភាពដល់មន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌក្រសួងក្នុងការទទួលដំណែងទំនេរក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួង។ ចំពោះមុខដំណែងទំនេរដែលមិនស្ថិតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង ប្រសិនបើមិនមានមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌ ក្រសួងអាចជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅដែលមានជំនាញ សមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ដើម្បីបំពេញដំណែងដែលទំនេរទាំងនោះ។

២.១.១ - ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

ជាគោលការណ៍ ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការ គឺជាការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់របស់មន្ត្រីម្នាក់ៗ។ បុគ្គលនីមួយៗត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្តលើមាតិកាអាជីពរបស់ខ្លួន។ ការទទួលខុសត្រូវជាបឋមសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិជ្ជាជីវៈផ្សារភ្ជាប់ជាមួយបុគ្គលនីមួយៗ។ អង្គភាពសាមីក៏មានការទទួលខុសត្រូវផងដែរចំពោះការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍអាជីពនិងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ

ក្រោមឱវាទ ដើម្បីសម្រេចមុខងារនិងបេសកកម្មរបស់អង្គភាព។ ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍអាជីព
នឹងត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ក្រសួង។

២.១.២ - ការគ្រប់គ្រងវិន័យ

បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវគោរពច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជ
ការស៊ីវិល បទបញ្ញត្តិគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការព្រមទាំងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់ក្រសួងនិងអង្គភាព។
ការមិនគោរពវិធានទាំងអស់នេះ មន្ត្រីរាជការនឹងត្រូវប្រឈមមុខនឹងទណ្ឌកម្មវិន័យ។ គ្រប់ថ្នាក់ដឹក
នាំអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋាន មន្ទីរសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្ត និង
អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង ត្រូវធានាថាបុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការក្រោមឱវាទទទួលបានព័ត៌មានអំពី
ច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ។

២.២ - គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ថ្នាក់ដឹកនាំអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋាន មន្ទីរសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
និងអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់
និងគណនេយ្យភាពចំពោះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន។ ក្នុងន័យនេះ គោលនយោបាយ
ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ក្នុងគោលបំណង៖

- ធ្វើការកែលម្អសមត្ថភាពការងាររបស់អង្គភាព
- លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារនិងគណនេយ្យភាពនៅក្នុងក្រសួង
- លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការនិងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- អភិវឌ្ឍនិងធ្វើអោយប្រសើរឡើងសមត្ថភាពនៃអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការគ្រប់គ្រងធន
ធានមនុស្ស

២.២.១ - ការកំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់

ក្រសួងនឹងជំរុញអោយមានការវិភាគមុខងារនិងការពិពណ៌នាការងារ និងគោលដៅប្រចាំ
ឆ្នាំសម្រាប់មន្ត្រីថ្នាក់គ្រប់គ្រងនិងមន្ត្រីប្រតិបត្តិម្នាក់ៗ ដើម្បីធានាឲ្យមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការបំ

ពេញការងារ។ ក្រសួងនឹងដាក់ចេញនូវវិធានការណ៍ដើម្បីធានាថាមន្ត្រីរាជការទាំងអស់យល់ដឹង ដោយច្បាស់លាស់នូវទំនាក់ទំនងរវាងគោលដៅដោយឡែកនីមួយៗ ជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្ររួមនិង ផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួង។

២.២.២ - ការផ្តល់សេវាប្រកបដោយគុណភាព

ការផ្តល់សេវាប្រកបដោយគុណភាពរួមជាមួយនឹងឆន្ទៈផ្តល់អាទិភាពដល់សេវាអតិថិជនត្រូវ ចាត់ទុកជាមូលដ្ឋានចម្បងសម្រាប់ការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗ។

២.២.៣ - ការងារជាក្រុម

បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួង នឹងត្រូវលើកទឹកចិត្តឲ្យបំពេញការងាររួមគ្នាដើម្បីសម្រេច គោលដៅរួមដែលបានឯកភាពនិងចូលរួមក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាដែលអាចកើត មាននៅកន្លែងធ្វើការ។

២.២.៤ - ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបនឹងត្រូវលើកទឹកចិត្តដើម្បីពង្រឹងនិងពង្រីកជំនាញព្រមទាំងសមត្ថភាព វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដែលអាចផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអាជីពការងារ។

២.២.៥ - ការបង្កើនទំនាក់ទំនងការងាររវាង

ថ្នាក់ដឹកនាំនិងអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់កម្រិតត្រូវរៀបចំឲ្យមានការប្រជុំជាទៀងទាត់ប្រចាំខែដើម្បី ផ្តល់ព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីផែនការនិងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គភាព ក្រសួង ព្រមទាំងតាមដាន ត្រួតពិនិត្យប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗនិងអង្គភាព។

២.២.៦ - ការផ្តល់ឱកាសការងារស្មើគ្នា និងការទទួលស្គាល់គុណសម្បត្តិ

ក្រសួងប្តេជ្ញាផ្តល់ដល់បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការទាំងអស់នូវឱកាសការងារស្មើគ្នាក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋ ភាពនៃអាជីពការងារដោយមិនគិតពីជំនឿសាសនា ភេទ ស្ថានភាពគ្រួសារ ស្ថានភាពសង្គម

កាយសម្មាសម្ពុទ្ធាមិនពេញលក្ខណៈ ឬជនជាតិភាគតិច។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសំខាន់បំផុតគឺគុណសម្បត្តិ ក្នុងការបំពេញការងារ។

២.២.៧ - ការបង្កើនឱកាសសម្រាប់កំណត់ផ្ទៃបង្កើនថ្មី ការចូលរួម និងការប្រកួតប្រជែង

ក្រសួងនឹងជំរុញថ្នាក់ដឹកនាំនិងអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់កម្រិត ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីរាជការ ក្រោមឱកាសក្នុងការចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់លើបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារអង្គភាព ក្រសួងក៏ដូច ជាក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ ក្រសួងក៏នឹងលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការប្រកួតប្រជែងក្នុងចំណោមមន្ត្រី រាជការទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតក្នុងការទទួលមុខតំណែង ការទទួលគ្រឿងឥស្សរិយយស និងការ ដំឡើងឋានន្តរសក្តិនិងថ្នាក់។ ថ្នាក់ដឹកនាំនិងអ្នកគ្រប់គ្រងនឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដើម្បីធ្វើប្រតិភូ កម្មអំណាចនិងការទទួលខុសត្រូវដល់អ្នកក្រោមបង្គាប់។

២.២.៨ - ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកលើប្រសិទ្ធភាពការងារ

ក្រសួងប្រកាន់យកគុណតម្លៃជាមូលដ្ឋាននៃការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំពោះមន្ត្រី រាជការដែលបំពេញការងារមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

២.២.៩ - សមភាពយេនឌ័រ

ក្រសួងនឹងខិតខំប្រឹងប្រែងលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការបំពេញការងារ របស់ក្រសួង ជាពិសេសនៅក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

៣ - ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

៣.១ - វិនិច្ឆ័យ

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សផ្ដោតជាសំខាន់លើការផ្តល់ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទសោធន៍ ដល់មន្ត្រីរាជការ ព្រមទាំងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនិងអាកប្បកិរិយា។ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក៏ ផ្សារភ្ជាប់ផងដែរជាមួយការផ្តល់បរិស្ថានការងារដែលអំណោយផលដល់ការសិក្សានិងការប្រើប្រាស់ សមត្ថភាពដែលទទួលបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយនេះផ្ដោតលើ

ការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការម្នាក់ៗ ជាក្រុម និងជាអង្គភាពនៅក្នុង ក្រសួង ដោយព្យាយាមលើកស្ទួយបរិស្ថានសិក្សាគាំទ្រដល់ការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពការងារ និង គណនេយ្យភាព ព្រមទាំងគាំទ្រដល់មន្ត្រីរាជការក្នុងការប្រើប្រាស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួន។

ការកសាងធនធានមនុស្សគ្របដណ្តប់លើវិសាលភាពដ៏ធំទូលាយនៃសកម្មភាពសិក្សានិង អភិវឌ្ឍន៍ សំដៅលើកកម្ពស់សមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញ បទពិសោធន៍ និងឥរិយាបថដែលតម្រូវ ឲ្យមន្ត្រីរាជការ ក្លាយជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍គួរជា ទីទុកចិត្ត ប្រកបដោយឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព មនសិការវិជ្ជាជីវៈ និងមានវប្បធម៌សេវាសាធា រណៈ។ ការកសាងធនធានមនុស្សគ្របដណ្តប់លើកម្មវិធីនិងសកម្មភាពយ៉ាងធំទូលាយរួមមាន៖

- កម្មវិធីសំដៅកែប្រែអាកប្បកិរិយានិងឥរិយាបថ
- កម្មវិធីសិក្សាតម្រង់ទិសលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារនិងគណនេយ្យភាព
- កម្មវិធីសិក្សាដើម្បីលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ដែលជាតម្រូវការរបស់ ក្រសួង
- កម្មវិធីលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងជំនាញគ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រសួង
- ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងចំណេះដឹង ព័ត៌មាន និងការទំនាក់ទំនង
- បរិស្ថានការងារគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍនិងប្រើប្រាស់សមត្ថភាព ដោយមានប្រសិទ្ធភាព
- ការរៀបចំផ្នែកស្ថាប័ន យន្តការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាពលើការងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
- ការប្រើប្រាស់ជំនួយបច្ចេកទេសឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង

៣.២ - កម្មវិធី

រាជរដ្ឋាភិបាល តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ បានប្តេជ្ញាប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឲ្យ ទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍គួរជាទីទុកចិត្ត ដើម្បី បម្រើប្រជាពលរដ្ឋឲ្យកាន់តែប្រសើរ។ គោលនយោបាយនេះសំដៅលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព ដើម្បីគាំទ្រដល់គោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាការបំពេញមុខងារ និងតួនាទីព្រមទាំងការផ្លាស់ប្តូរជាដំណាក់កាលៗ នៅក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដោយ ផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹង៖

- ការគាំទ្រដល់ដំណើរការរៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
- អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយសមត្ថភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ក្រុម អង្គភាព ក៏ដូចជាក្រសួងទាំងមូល
- ជួយដល់មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងប្រើប្រាស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួនឲ្យអស់លទ្ធភាពដោយសេចក្តីពេញចិត្តនិងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាលក្ខណៈការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើតម្រូវការនិងប្រសិទ្ធភាពការងារជាយុទ្ធសាស្ត្រ។

៣.៣ - យុទ្ធសាស្ត្រ

គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រដូចខាងក្រោម៖

៣.៣.១ - ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពដែលមានស្រាប់កាន់តែប្រសើរឡើង

យុទ្ធសាស្ត្រនេះតម្រូវឲ្យមានអភិក្រមការងារជាប្រព័ន្ធនិងលក្ខណៈសង្គតិភាព និងមានព័ត៌មានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដែលអាចទុកចិត្តបានអំពីសមត្ថភាពដែលមាននិងតម្រូវការពិតប្រាកដ។ ការរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សត្រូវឆ្លើយតបនឹងការវិវត្តនៃតម្រូវការ។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារនិងគណនេយ្យភាព និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាប្រភពព័ត៌មានដ៏សំខាន់។

៣.៣.២ - ការកសាងសមត្ថភាពថ្មី

គោលនយោបាយនេះសំដៅកែលម្អ និងជួយសម្រួលការទទួលបានជាបន្តបន្ទាប់នូវជំនាញចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ ក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង។ កម្មវិធីសិក្សាជាពិសេស ការបណ្តុះបណ្តាលនឹងផ្ដោតទៅលើការទទួលបាននិងការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកទេសស្នូល ជំនាញផ្ទាល់ខ្លួន និងជំនាញផ្នែកទំនាក់ទំនង។ មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបនឹងត្រូវលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។ ក្រសួងនឹងផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើចំណុចសំខាន់ៗរួមមាន៖ ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការរៀបចំកម្មវិធី ការគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យនិងការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងារ។

៣.៣.៣ - ការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយានិងឥរិយាបថ

ក្រសួងជំរុញនិងគាំទ្រឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយានិងឥរិយាបថមន្ត្រីរាជការពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា ដោយលើកស្ទួយតម្លៃឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព មនសិការវិជ្ជាជីវៈ និងវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ តាមរយៈការដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារនិងគណនេយ្យភាព ប្រសិទ្ធភាពនៃទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង ការពង្រឹងវិន័យ និងការកែលម្អបរិស្ថានការងារ។

៣.៣.៤ - ការលើកកម្ពស់គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសិក្សា

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សត្រូវផ្អែកលើតម្រូវការនិងបរិបទការងាររបស់កម្ពុជា ហើយត្រូវឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយអាទិភាពនិងតម្រូវការប្រតិបត្តិការការងារជាក់ស្តែងដែលអាចធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពចំណាយនិងនិរន្តរភាពនៃសមត្ថភាពការងាររបស់អង្គភាព ក៏ដូចជាក្រសួងទាំងមូល។

ក្រសួងជំរុញឲ្យមានការផ្ទេរចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ ជាពិសេសតាមរយៈការបង្ហាត់បង្ហាញផ្ទាល់និងការប្រើប្រាស់ជំនួយបច្ចេកទេសកាន់តែប្រសើរ ព្រមជាមួយការពង្រឹងនិងពង្រីកសមត្ថភាពផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យារបស់មន្ត្រីរាជការ។ ថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសជំនាញនឹងត្រូវលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការក្រោមឱវាទក្រសួងនិងមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធតាមរយៈយន្តការលើកទឹកចិត្តដែលមានលក្ខណៈជាហិរញ្ញវត្ថុនិងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ។

អគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋាន អង្គភាព រដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាល ត្រូវធ្វើបទបង្ហាញអំពីការងារជំនាញរបស់ខ្លួនដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត យ៉ាងហោចមួយលើកក្នុងមួយឆ្នាំដើម្បីផ្សព្វផ្សាយចំណេះដឹងផ្នែកជំនាញនិងបទពិសោធន៍ការងារ ។

មន្ត្រីរាជការដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចូលរួមវគ្គសិក្សារយៈពេលខ្លី ឬ សិក្ខាសាលាក្រៅប្រទេស ដោយប្រើប្រាស់ថវិការដ្ឋ ឬ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់បទបង្ហាញអំពីចំណេះដឹងនិងបទពិសោធន៍ដែលទទួលបាន ដល់មន្ត្រីរាជការក្នុងអង្គភាពនិងមន្ត្រីរាជការនៃអង្គភាពពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ឲ្យបានមួយលើកយ៉ាងយូរក្នុងរយៈពេល ០១ខែ បន្ទាប់ពីវិលត្រឡប់មកវិញ។

មន្ត្រីរាជការដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចូលរួមវគ្គសិក្សារយៈពេលខ្លី ឬ សិក្ខាសាលាក្រៅប្រទេស ដោយប្រើប្រាស់ថវិការដ្ឋ ឬ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដែលមានទឹកប្រាក់ចាប់ពី ២០ លានរៀលឡើង មានកាតព្វកិច្ចបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួនយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីវិលត្រឡប់មកវិញ ដែលក្នុងរយៈពេលនេះ សាមីខ្លួនពុំអាចផ្លាស់ប្តូរអង្គភាពបានឡើយ ។

មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងចាប់ពីថ្នាក់ប្រធានការិយាល័យឡើងត្រូវចូលរួមវគ្គសិក្សាដើម្បីអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងដែលរៀបចំដោយក្រសួង យ៉ាងហោចមួយសប្តាហ៍ក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំ។

៣.៣.៥ - ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងនិងត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ការកសាងធនធានមនុស្សគឺជាសកម្មភាពវិនិយោគដែលមានលក្ខណៈយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីអភិវឌ្ឍបន្ថែមនូវសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងក្នុងការបំពេញមុខងារនិងតួនាទីរបស់ខ្លួន។ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សគឺជាការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នារបស់មន្ត្រីរាជការម្នាក់ៗ អ្នកគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំ។ សកម្មភាពនេះត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យមានការចូលរួម និងផ្ដោតលើលទ្ធផលដែលអាចត្រួតពិនិត្យបាន និងមានលក្ខណៈចីរភាព។ ការរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សត្រូវមានលក្ខណៈសម្របសម្រួលទំនួល និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាអាទិភាព។

៤ - ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

៤.១ - ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស

ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សនឹងត្រូវដាក់ឲ្យអនុវត្តដើម្បីជួយដល់ក្រសួងក្នុងការ៖

- កំណត់តម្រូវការបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេលខ្លី និងមធ្យម ដោយរួមបញ្ចូលការគិតគូរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
- ទទួលបាននិងរក្សាទុកចំនួនមន្ត្រីរាជការសមស្របតាមតម្រូវការ និងមន្ត្រីមានជំនាញស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រនិងផែនការរបស់ក្រសួង ជាពិសេសសម្រាប់កម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
- ប្រើប្រាស់ធនធានសមត្ថភាពដែលមានស្រាប់ឲ្យអស់លទ្ធភាពនិងមានប្រសិទ្ធភាព ជាពិសេសផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះមន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិនិងសមត្ថភាពខ្ពស់

- រក្សាបានធនធានមនុស្សដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរ បរិស្ថានការងារនៅពេលចាំបាច់
- កំណត់ច្បាស់លាស់អំពីបញ្ហាចំនួនបុគ្គលិកលើសតម្រូវការ
- កំណត់អំពីផែនការបន្តវេនការងារដែលបណ្តាលមកពីការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ ការចូល និវត្តន៍ និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មីជាដើម
- កំណត់ជាមុនអំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។

៤.២ - ដំណើរការរៀបចំផែនការ

ផែនការប្រចាំឆ្នាំ នឹងត្រូវរៀបចំដោយផ្អែកលើតម្រូវការរយៈពេលខ្លី និងមធ្យម ដែលបានគិត ទុកជាមុន ដោយគិតគូរដល់ផែនការ / យុទ្ធសាស្ត្ររួមរបស់ក្រសួង ដូចជាការទទួលយកបុគ្គលិកថ្មី ការរក្សាទុកបុគ្គលិក ការប្រើប្រាស់ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី។

៤.៣ - ការជ្រើសរើសនិងការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ

ក្រសួងនឹងធ្វើការជ្រើសរើស តែងតាំង និងពង្រាយមន្ត្រីរាជការ ដើម្បីបំពេញមុខងារដែលទំនេរ ដោយឈរលើគោលការណ៍៖

- ការគិតគូរដល់ការផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នាក្នុងក្រសួង ការមិនរើសអើង ការលើកស្ទួយយេនឌ័រ និងសិទ្ធិរបស់ជនពិការ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចម្បងសម្រាប់ការជ្រើសរើសគឺជាសមត្ថភាពនៃការបំពេញការងារបានល្អ និងលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របបំផុតសម្រាប់ការងារ
- ការជ្រើសរើសត្រូវផ្អែកតាមតម្រូវការការងារជាក់ស្តែងនៃអង្គភាពនីមួយៗ
- ចំពោះការជ្រើសរើសដើម្បីបំពេញមុខងារដែលទំនេរនៅតាមអង្គភាព រាជធានី ខេត្ត ចំណុះក្រសួង ត្រូវជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមានទីលំនៅនៅរាជធានី ខេត្តដែលមានតម្រូវការ
- មន្ត្រីរាជការដែលត្រូវបានជ្រើសរើសថ្មីត្រូវបំពេញការងារយ៉ាងហោចរយៈពេល ០៣ ឆ្នាំ នៅ អង្គភាពនិងទីតាំងដែលបានដាក់ពាក្យសុំប្រឡងចូលបម្រើការងារទើបមានសិទ្ធិស្នើសុំផ្លាស់ ប្តូរកន្លែងការងារ

- មុខដំណែងទំនេរនៅក្នុងក្រសួងនឹងត្រូវបំពេញដោយមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌក្រសួង ដែលកំពុងបំពេញការងារដោយពិតប្រាកដ។ ការជ្រើសរើសពីខាងក្រៅអាចអនុវត្តបានក្នុងករណីដែលពុំអាចជ្រើសរើសបានមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌក្រសួងដើម្បីបំពេញមុខដំណែងនេះ
- ក្រសួងធានាឲ្យមានការជ្រើសរើសផ្ទៃក្នុងដើម្បីបំពេញតម្រូវការបុគ្គលិកថ្មីនិងការផ្លាស់ប្តូរក្របខ័ណ្ឌនៅក្នុងក្រសួង ប្រកបដោយតម្លាភាពនិងសមធម៌។

៤.៤ - លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស

- ការជ្រើសរើសត្រូវផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងលក្ខន្តិកៈដោយឡែករបស់ក្របខ័ណ្ឌនីមួយៗ។
- ក្រសួងនឹងជំរុញឲ្យមានការកំណត់ច្បាស់លាស់នូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់មុខតំណែងនីមួយៗ ប្រភេទការងារដែលត្រូវបំពេញក៏ដូចជាគុណសម្បត្តិសមត្ថភាពដែលមុខតំណែងតម្រូវ។

៤.៥ - កម្មសិក្សានិងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិស

- គ្រប់មន្ត្រីរាជការដែលត្រូវបានជ្រើសរើសថ្មីត្រូវបំពេញកម្មសិក្សាស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងលក្ខន្តិកៈដោយឡែករបស់ក្របខ័ណ្ឌនីមួយៗ។
- មន្ត្រីរាជការដែលត្រូវបានជ្រើសរើសថ្មី ត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសរយៈពេលយ៉ាងហោច១៥ថ្ងៃ ដែលរៀបចំដោយក្រសួង ។

៤.៦ - ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ

- ក្រសួងនឹងដាក់ឲ្យដំណើរការប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងដើម្បីកែលម្អប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ក្រសួង។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារនឹងត្រូវរៀបចំឡើងផ្អែកលើឯកសារប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារនិងគណនេយ្យភាព។

៤.៧ - ការពិពណ៌នាទិចចំណាត់ថ្នាក់ការងារ

- ក្រសួងនឹងខិតខំរៀបចំឲ្យមានការពិពណ៌នាមុខងារ ដែលមានគូសបញ្ជាក់អំពីការទទួលខុសត្រូវ ភារកិច្ច និងការងារដែលភ្ជាប់ទៅនឹងប្រភេទនៃមុខងារនីមួយៗនៅក្នុងក្រសួង។
- ក្រសួងនឹងខិតខំកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់លក្ខណៈសម្បត្តិនៃមុខងារនីមួយៗ ដោយបញ្ជាក់អំពីចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពតម្រូវសម្រាប់ការអនុវត្តមុខងារឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។
- ក្រសួងនឹងខិតខំរៀបចំឲ្យមានប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់មុខងារផ្អែកលើការវិភាគ និងការវាយតម្លៃលើមុខងារនីមួយៗ ដើម្បីធានាថា មុខងារនីមួយៗត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់។

៤.៨ - ផលប្រយោជន៍និងការលើកទឹកចិត្ត

- ក្រសួងនឹងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរាជការឲ្យបានសមស្របទៅតាមកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវក្នុងមុខងារនីមួយៗនិងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗ។
- ប្រសិទ្ធភាពការងារគឺជាកត្តាកំណត់សម្រាប់ការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តការងាររបស់ក្រសួង។
- ក្រសួងនឹងអនុវត្តប្រព័ន្ធនៃការលើកទឹកចិត្តដែលមានជាធរមានឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពដោយរៀបចំឲ្យមានបែបបទ នីតិវិធី និងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃប្រកបដោយសុក្រិតភាព និងតម្លាភាព ។
- បន្ថែមលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដែលមានជាធរមាន ក្រសួងនឹងបង្កើតឲ្យមានប្រកាសនីយបត្រលើកទឹកចិត្តដូចខាងក្រោម៖
 - ប្រកាសនីយបត្រទទួលស្គាល់ស្នាដៃការងារ៖ ដើម្បីទទួលស្គាល់ដល់មន្ត្រីឆ្នើមលេចធ្លោនិងបានរួមចំណែកដល់ការលើកស្ទួយស្មារតីការងារដែលមានលក្ខណៈជាក្រុម។
 - ប្រកាសនីយបត្រទទួលស្គាល់ការបំពេញការងារ៖ ដើម្បីបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់រយៈពេលនៃការបំពេញការងារយ៉ាងហោច ៥ ឆ្នាំ និងមានស្នាដៃល្អ ក្នុងការរួមចំណែកដល់ការងារក្រសួង ហើយមន្ត្រីនោះត្រូវបានទទួលការប្រគល់ភារកិច្ចថ្មីទៅបំពេញការងារនៅអង្គភាពផ្សេងៗ។

- ប្រកាសនីយបត្រសម្រាប់ការចូលនិវត្តន៍៖ ដើម្បីទទួលស្គាល់ការរួមចំណែករបស់មន្ត្រី ក្នុងរយៈពេលបំពេញការងារកន្លងមកក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។ ប្រកាសនីយបត្រនេះត្រូវផ្តល់ឲ្យមន្ត្រីនៅពេលចូលនិវត្តន៍។
- ប្រកាសនីយបត្រលើកទឹកចិត្តការសិក្សា៖ ដើម្បីបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ការសម្រេចបាន ដោយជោគជ័យផ្នែកសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់មន្ត្រីរាជការ ក្នុងកម្រិតថ្នាក់បណ្ឌិត ឬជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាន់ខ្ពស់ក្នុងនិងក្រៅប្រទេសក្នុងវិស័យដែលជាតម្រូវការរបស់ក្រសួង។

៤.៩ - ការផ្លាស់ប្តូរនិងការប្រគល់មុខដំណែងនិងការងារ

- ក្រសួងនឹងរៀបចំឲ្យមានផែនការផ្លាស់ប្តូរនៃការងាររៀងទាត់ចំពោះមន្ត្រីរាជការក្រោម ឱវាទ ជាពិសេសក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងប្រមូលចំណូល ក្នុងគោលដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការ ងារនិងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍។
- មន្ត្រីរាជការទាំងអស់នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុអាចត្រូវផ្លាស់ប្តូរមុខដំណែងនិងការងារ ដោយផ្អែកលើតម្រូវការចាំបាច់របស់ក្រសួង ប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គល និងអង្គភាព និងដោយអនុលោមតាមច្បាប់និងលក្ខន្តិកៈគ្រប់គ្រង។
- ក្រសួងអាចនឹងចាត់បញ្ជូនមន្ត្រីដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ការងារជាមួយស្ថាប័នផ្សេងៗ ទាំងក្នុងវិស័យឯកជននិងសាធារណៈ ក្នុងនិងក្រៅប្រទេស។
- ក្រសួងអាចប្រគល់ភារកិច្ចនិងសិទ្ធិអំណាចជាផ្លូវការដល់មន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិសម ស្របដើម្បីបំពេញការងារជាក់លាក់ក្នុងរយៈពេលកំណត់ណាមួយ។

៤.១០ - ការដំឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរសក្តិ

- ការដំឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរសក្តិមន្ត្រីរាជការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវផ្អែកលើគុណ សម្បត្តិការងារជាចម្បងនិងត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃស្របតាមនីតិវិធីជាធរមាន។
- ជាគោលការណ៍ ការដំឡើងឋានន្តរសក្តិត្រូវផ្អែកលើការកាន់កាប់មុខដំណែងពិតប្រាកដ ដែលមាននៅក្នុងចេតនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងរដ្ឋបាល។

៤.១១ - ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងក្រសួង

- ក្រសួងគាំទ្រនិងជំរុញទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងឲ្យបានកាន់តែទូលំទូលាយក្នុងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានរវាងថ្នាក់ដឹកនាំនិងមន្ត្រីរាជការក្រោមឱវាទ រវាងអង្គភាពនិងអង្គភាព ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។

៤.១២ - ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

- ក្រសួងនឹងបន្តរៀបចំនិងអនុម័តឲ្យបានពេញលេញនិងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនូវក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការក្រសួង ស្របតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន។
- មន្ត្រីរាជការដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈត្រូវប្រឈមនឹងទណ្ឌកម្មដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

៥ - ការអនុវត្តគោលនយោបាយ

ដើម្បីធានាការដាក់អនុវត្តគោលនយោបាយនេះទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ក្រសួងនឹងជំរុញឲ្យមានការរៀបចំបែបបទ នីតិវិធី និងវិធីសាស្ត្រលម្អិតដែលអាចធានាបានការឆ្លើយតបដោយពិតប្រាកដទៅនឹងគោលបំណងដែលបានកំណត់ ។

ឯកសារគោលនយោបាយនេះត្រូវបានអនុម័តដោយគណៈកម្មការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុនិងអង្គប្រជុំថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងនាថ្ងៃទី០៨ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ស