ការអភិវឌ្ឍអង្គការ Organization Development

ដោយ ឡេង ឆាយ

» តើស្ថាប័ន និងអង្គការ ដូចគ្នាឬទេ?

ទេ! វាមិនដូចគ្នាទេ។ ខណៈដែលស្ថាប័នគឺជា បទបញ្ញត្តិនានា ដែលគ្រប់គ្រងលើអាកប្បកិរិយា របស់បុគ្គល និងសមូលភាព ពេលនោះ អង្គការគឺជារបៀបដែលយើងរៀបចំខ្លួនយើង ដើម្បី ធ្វើសកម្មភាព។ ចំនុចដែលខុសគ្នារវាងស្ថាប័ន និងអង្គការគឺ រវាងបទបញ្ញត្តិ និងតួអង្គអ្នកអនុវត្ត។

» អង្គការជាមនុស្សមួយក្រុម ដែលធ្វើការទាំងអស់គ្នា សំរាប់គោលបំណងរួមគ្នាមួយ ដើម្បីឈានទៅសំរេចគោលបំណងជាក់លាក់មួយចំនួន [1]។ ពួកគេបានកែសំរួលតាក់ទិច និងការរៀបចំផ្ទៃក្នុង ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិ និងច្បាប់ទំលាប់ខាងក្រៅដែលបានចែង។ អង្គការរួមមាន តួអង្គនយោបាយ ដូចជា គណបក្សនយោបាយ ឬសភា តួអង្គរដ្ឋាភិបាលដូចជា ក្រសួង មន្ទីរ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល តួអង្គសេដ្ឋកិច្ចដូចជា ក្រុមហ៊ុន ឬអាជីវកម្ម និងតួអង្គសង្គម ដូចជា វត្តអារាម និងសាលារៀន។ល។

ការអភិវឌ្ឍអង្គការជាអ្វី?

» ជាដំណើរការមួយ ដែលបានគ្រោង និងអនុវត្តដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ និងធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវផ្នែកណាមួយរបស់អង្គការ។ វាផ្តោតលើអង្គការទាំងមូល (ទាំងប្រព័ន្ធ និងមនុស្ស)។

» គោលដៅចុងក្រោយរបស់ការអភិវឌ្ឍអង្គការគឺ លើកកំពស់ប្រសិទ្ធភាព នៃដំណើរការរបស់អង្គការ ដែលនឹងនាំទៅរកការលើកកំពស់លទ្ធផល នៃការផ្តល់កម្មវិធី។

[1] *DFID – Promoting Institutional and Organizational Development, page v*

This learning article shared by Cambodian Learning Facilitators (www.camlefa.org).
This article can be copied, reproduced and used for any capacity development purpose, but source need to be clearly indicated.

ហេតុអ្វីចាំបាច់មានការអភិវឌ្ឍអង្គការ?

» ផលប្រយោជន៍ទូទៅនៃការអភិវឌ្ឍអង្គការ គឺសំរាប់អោយអង្គការមានការ**លើកកំពស់ប្រសិទ្ធភាព**។ ប្រសិទ្ធភាពមានន័យថា អ្វីដែលត្រូវធ្វើ គឺប្រាកដជាមានភាពចាំបាច់ក្នុងការធ្វើអោយសំរេចកិច្ចការ ឬគោលដៅមួយ។

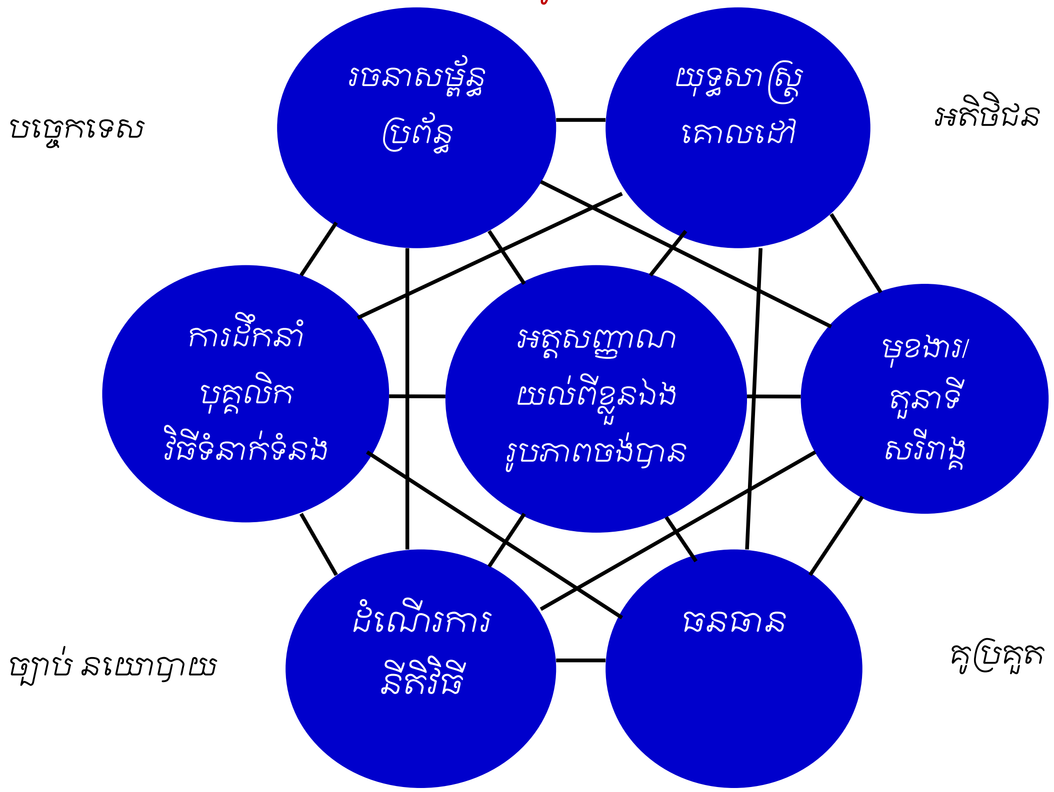
» ការអភិវឌ្ឍអង្គការគឺជាប្រភពនៃចំណេះដឹង និងការអនុវត្ត ដែល**លើកកំពស់លទ្ធផល**ការងាររបស់អង្គការ និង**ការអភិវឌ្ឍបុគ្គល** ដោយចាត់ទុកអង្គការជាប្រព័ន្ធមួយដែល មានលក្ខណៈស្មុគ្រស្មាញ។

» ដំណើរការផ្លាស់ប្តូរ គាំទ្រដល់**អង្គការ ឬក្រុមទាំងមូល**។ អង្គការ និងអ្នកជំនាញធ្វើការជាមួយគ្នា ដែលផ្តល់ឪកាសអោយមានការផ្លាស់ប្តូរ។

» ការអភិវឌ្ឍអង្គការ **ដោះស្រាយបញ្ហា ផលិតភាព ភាពចំណេញ សីលធម៌ និងគុណភាពជីវិតការងារ**របស់បុគ្គលិក ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការសំរេចគោលដៅអង្គការ។

តើផ្នែកណាខ្លះនៃអង្គការ ដែលត្រូវអនុវត្ត?

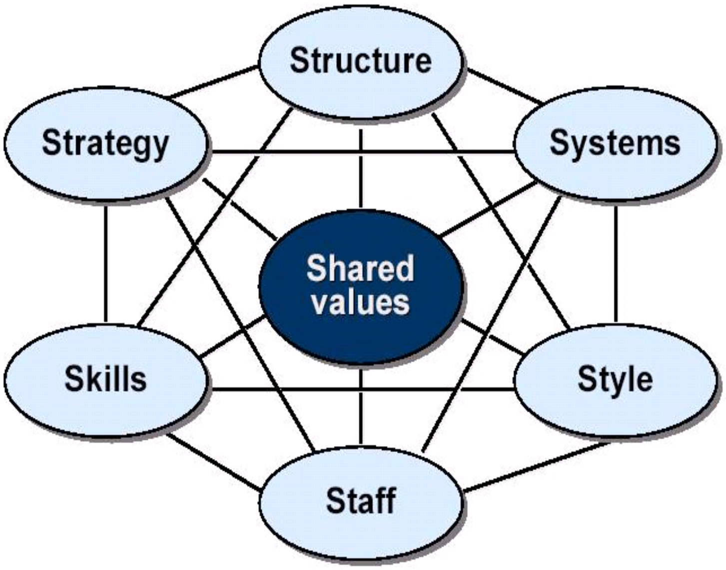
ក. សមាធាតុស្នូលរបស់អង្គការមួយ [2]



---

[2] *Ergon Team Kronberg: OD Asia workshop 2, December 2005, page 5*

ខ. គំរូរបស់លោក McKinsey 7 "S"



គ. ទិដ្ឋភាពពេញលេញនៃធាតុរបស់អង្គការមួយ

» ទិសដៅអង្គការៈ ទស្សនវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ

» អភិបាលកិច្ច

» ផែនការ (យុទ្ធសាស្ត្រ និង ផែនការប្រតិបត្តិការ)

» រចនាសម្ព័ន្ធ

» គោលនយោបាយ

» ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីការងារ

» របាយការណ៍ និងឯកសារ

» ធនធាន (ហិរញ្ញវត្ថុ មនុស្ស និងសំភារៈ)

» ការអភិវឌ្ឍធនធាន

» ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

» ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

» ការរៀបគ្រប់គ្រងគំរោង

» **ការវាយតំលៃអង្គការ**

» គុណតំលៃអង្គការ

» ការដឹកនាំ

» ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង

» ទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ និង ការងារបណ្ដាញ

» ការរៀនសូត្រ និងការកែតំរូវ

This learning article shared by Cambodian Learning Facilitators (www.camlefa.org).
This article can be copied, reproduced and used for any capacity development purpose, but source need to be clearly indicated.