

សេចក្តីសង្ខេបពីអាជីវកម្ម៖ ទំនាស់ផលប្រយោជន៍

ក្រុមហ៊ុនគួរតែគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីសម្រាប់កំណត់ ត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងទំនាស់ផលប្រយោជន៍នានា ដែលរួមមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដែលកើតមានជាក់ស្តែង ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដែលមានសក្តានុពល និងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដែលមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅគិតថាមាន។ ទំនាស់ផលប្រយោជន៍គឺជាបញ្ហាមួយដែលអាចបង្កឱ្យមានការស៊ីសំណូកស្តុកប៉ាន់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺជាបញ្ហាសកលសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រប់ទំហំ។ នៅពេលដែលផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនត្រូវបានគិតមុនផលប្រយោជន៍ក្រុមហ៊ុន នៅពេលនោះ នឹងមានការកើនឡើងនូវហានិភ័យ ដែលអាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនក្លាយជាជនរងគ្រោះនៃអំពើពុករលួយ។ ហេតុដូច្នោះ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវយល់ដឹង ឱ្យបានច្បាស់អំពីប្រយោជន៍ឯកជនរបស់សមាជិកបុគ្គលិកនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ តាំងពីក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរហូតដល់បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោម។ ការស្វែងយល់នេះអាចធ្វើទៅបានតាមរយៈការប្រកាសនូវប្រយោជន៍និង/ឬទ្រព្យសម្បត្តិ។ បុគ្គលិកត្រូវប្រកាសប្រាប់អំពីទ្រព្យសម្បត្តិ ឬគ្នានាទីផ្សេងទៀតរបស់ពួកគេ ដែលអាចមានឥទ្ធិពលដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ សេចក្តីសង្ខេបពីអាជីវកម្មនេះនឹងធ្វើការពន្យល់ពីគោលគំនិតនៃទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ក៏ដូចជាបង្ហាញដល់ក្រុមហ៊ុននូវចំណុចសំខាន់ៗនៃគោលនយោបាយទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ។

តើអ្វីជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍?

តាមនិយមន័យរបស់អង្គការតម្លាភាពអន្តរជាតិ ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ “រឺគឺមាននៅពេលដែលបុគ្គលម្នាក់ ឬអង្គការអាចជាស្ថាប័នរដ្ឋ ក្រុមហ៊ុនឯកជន/អាជីវកម្ម សារព័ត៌មាន ឬអង្គការសង្គមស៊ីវិល ប្រឈមនឹងការសម្រេចជ្រើសរើសរវាងកាតព្វកិច្ច និងគ្នានាទីនៃមុខងាររបស់ខ្លួន ជាមួយនឹងផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន”។

មាត្រា៤ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ(២០១០) កំណត់និយមន័យទំនាស់ផលប្រយោជន៍ថាជា “ផលប្រយោជន៍ជាទឹកប្រាក់ ផលប្រយោជន៍នយោបាយ ផលប្រយោជន៍សម្រាប់គ្រួសារ ឬផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ដែលអាចមានឥទ្ធិពលទៅលើទង្វើរបស់ជនណាម្នាក់ក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចជាផ្លូវការរបស់ខ្លួន”។

នេះអាចជាបញ្ហាមួយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះថា ផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុនអាចមិនត្រូវបានបុគ្គលិកដាក់ជាអាទិភាព ដោយសារតែផលប្រយោជន៍សម្រាប់គ្រួសារ ផលប្រយោជន៍អាជីវកម្ម ផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន និង/ឬទំនាក់ទំនងផ្សេងៗទៀតបានជះឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេ។ ករណីដូចជាក្រុមហ៊ុនទិញទំនិញ ឬសេវាដែលមានតម្លៃថ្លៃជាងធម្មតា ឬមានគុណភាពអន់ នឹងអាចកើតឡើងដោយសារតែគិតពីផលប្រយោជន៍ឯកជន។

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ក៏អាចកើតមាននៅពេលដែលបុគ្គលិកទទួលខុសត្រូវផ្នែកលទ្ធកម្មទទួលអំណោយ ឬកម្រៃជើងសារជាថ្នូរសម្រាប់ជ្រើសរើសយកក្រុម-

ហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់មួយនោះ។ គួរកត់ចំណាំថា អំពើពុករលួយ អាចកើតឡើងគ្រប់រូបភាព។ ទឹកប្រាក់ អំណោយ និង ការសន្យាផ្តល់ប្រយោជន៍អ្វីមួយ ទាំងអស់នេះ គឺសុទ្ធ តែជាប្រភេទនៃអំពើពុករលួយ។

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ក៏អាចបង្កជាបញ្ហា សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផងដែរដោយសារអព្យាក្រឹតភាព និង ប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកត្រូវបានគេរិះគន់ និង មិនជឿជាក់។ ឧទាហរណ៍ បុគ្គលិកម្នាក់ទិញសេវាកម្ម ពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលជាសាច់ញាតិជិតស្និទ្ធរបស់ខ្លួន ផ្អែក តាមនិយមន័យនីតិវិធីលទ្ធកម្មនៃសេវាកម្មនោះ មិនត្រូវ បានចាត់ទុកជាអំពើពុករលួយទេ ប៉ុន្តែករណីនេះ អាច បង្កឱ្យគេយល់ឃើញថាជាអំពើពុករលួយ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនគួរបញ្ចៀសនូវស្ថានភាពបែបនេះ ឧទាហរណ៍ ដូចជា ការមិនដាក់បញ្ចូលសមាជិកគ្រួសាររបស់ក្រុម ហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់នោះចូលក្នុងដំណើរការនៃនីតិវិធីលទ្ធកម្ម ។ ក្រុមហ៊ុនគួរឱ្យបុគ្គលិកប្រកាសនូវទំនាស់ផលប្រ- យោជន៍ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវហានិភ័យនេះ។ បញ្ហាលំបាក សម្រាប់ក្រុមហ៊ុននោះ គឺការបណ្តុះឱ្យមាននូវវប្បធម៌ សុចរិតភាពដែលជំរុញឱ្យបុគ្គលិកមានការយល់ដឹង និង ភាពស្មោះត្រង់ នៅពេលពួកគេស្ថិតក្នុងស្ថានភាពពាក់ ព័ន្ធនឹងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ហើយជំហានដំបូងដ៏ ប្រសើរនោះ គឺក្រុមហ៊ុនគួរអនុវត្តនូវគោលនយោបាយ ច្បាប់លាស់មួយស្តីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍។

គោលនយោបាយស្តីពីទំនាស់ផល ប្រយោជន៍

ចំណុចចាប់ផ្តើមនៃនីតិវិធីដ៏រឹងមាំមួយសម្រាប់ ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺការកំណត់នូវនិយមន័យ ដោយមានឧទាហរណ៍បញ្ជាក់ និងវិសាលភាពឱ្យបាន ច្បាប់លាស់ ព្រោះថាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺជា បញ្ហាដែលមានសភាពស្មុគស្មាញ។

ក្រុមហ៊ុនត្រូវធានាថា បុគ្គលិកយល់ច្បាស់ពីការងារ និង ស្ថានភាពទាំងឡាយណាដែលចាត់ទុកជាទំនាស់ផល- ប្រយោជន៍ពិសេសនៅក្នុងបរិយាកាសអាជីវកម្មដូចជា ប្រទេសកម្ពុជាដែលអំណោយ និងប្រាក់កម្រៃជើងសារ គឺជារឿងសាមញ្ញ។ គោលនយោបាយ ត្រូវសង្កត់ធ្ងន់ និង តម្រូវឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការប្រកាសទំនាស់ផលប្រយោ- ជន៍ បន្ទាប់ពីជាប់ជាបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន និង/ឬនៅពេល ដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវគោលនយោបាយស្តីពី ទំនាស់ផលប្រយោជន៍។ បុគ្គលិកគួរតែបន្តប្រកាស បន្ថែម ប្រសិនបើមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលនឹងអាចកើតឡើង។ គោលនយោបាយគួរតែមាន ការត្រួតពិនិត្យ ហើយបុគ្គលិកគួរធ្វើការប្រកាសទំនាស់ ផលប្រយោជន៍ប្រចាំឆ្នាំ រួចផ្ញើទៅកាន់ផ្នែកធនធាន មនុស្ស។ វាគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ផ្នែកធនធាន មនុស្ស ក្នុងការធានាឱ្យបានថា បុគ្គលិកទាំងអស់ដាក់ ជូននូវការ ប្រកាសទំនាស់ផលប្រយោជន៍ទាន់ពេល វេលា និងផ្តល់ព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកាន់ ប្រធានផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធ។

ដើម្បីឱ្យគោលនយោបាយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ គោលនយោបាយត្រូវកំណត់នូវទណ្ឌកម្ម ដែលរួមមាន ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ រហូតដល់ការបញ្ឈប់ ការងារដោយផ្អែកតាមភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប្រព្រឹត្តល្មើស។

អត្ថប្រយោជន៍នៃគោលនយោបាយ ស្តីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍

អត្ថប្រយោជន៍ដែលអាចមើលឃើញភ្លាមៗ របស់គោលនយោបាយស្តីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺ ការផ្តល់នូវការការពារដ៏រឹងមាំមួយដល់ផលប្រយោជន៍ ក្រុមហ៊ុន។ នៅពេលដែលមានគោលនយោបាយនេះ បុគ្គលិកនឹងមិនអាចប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីគេង ចំណេញប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុននឹងអាចសន្សំ

សំចៃថវិកាបានពីការធ្វើលទ្ធកម្ម និងអាចធានាថាសេវាកម្ម និងបុគ្គលិកដែលក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើស គឺផ្អែកលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាជាងទំនាក់ទំនង។ គោលនយោបាយទំនាស់ផលប្រយោជន៍ នឹងអាចជួយបុគ្គលិកឱ្យគេចផុតពីស្ថានភាពដែលពួកគេត្រូវបានអ្នកដទៃគិតថាមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍។ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសល្អមួយសម្រាប់កន្លែងការងារ ។ ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដែលអ្នកដទៃគិតថាកើតមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ អាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់ទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក។ នៅក្នុងបរិយាកាសការងារដែលមានហានិភ័យនៃអំពើពុករលួយខ្ពស់ដូចជានៅប្រទេសកម្ពុជា គោលនយោបាយទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺជាឧបករណ៍សំខាន់បំផុតសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យហានិភ័យនៃអំពើពុករលួយនៅក្នុងស្ថាប័ន បង្កើនចំណេះដឹងបុគ្គលិក និងទប់ស្កាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់កេងយកចំណេញផ្ទាល់ខ្លួន។ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ទទួលបានជោគជ័យ ត្រូវកំណត់ទណ្ឌកម្មច្បាស់លាស់សម្រាប់បុគ្គលិកដែលបរាជ័យក្នុងការអនុវត្តតាម ហើយត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំនូវព័ត៌មានពីផលប្រយោជន៍ឯកជនរបស់បុគ្គលិក ដោយតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកប្រកាសទំនាស់ផលប្រយោជន៍។ គោលនយោបាយស្តីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺជាចំណុចចាប់ផ្តើមដ៏ប្រសើរមួយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលចង់កាត់បន្ថយការចំណាយ និងកសាងនូវវប្បធម៌សុចរិតភាព ។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយទំនាស់ផលប្រយោជន៍ សូមទាក់ទងមកលោកម៉ាត ស្រ្ទីតស្តាន់ ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសកម្មវិធីសុចរិតភាព ធុរកិច្ចរបស់អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជា តាមរយៈ matsstridsman@ticambodia.org ។