គោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic

សេចក្តីផ្តើម

នៅក្នុងសកម្មភាពសាជីវកម្មទាំងអស់របស់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុន Panasonic តែងតែប្រកាន់ខ្ជាប់នូវទស្សនៈគ្រប់គ្រងដែលបានបង្កើតឡើងដោយលោក Konosuke Matsushita ដែលជាស្ថាបនិករបស់ក្រុមហ៊ុន។ តាមរយៈការចែករំលែកនូវ គោលការណ៍រួម ជំនឿ និងស្មារតីទាំងប្រាំពីរ ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃទស្សនៈវិស័យរបស់យើង ទៅឲ្យអតិថិជន ដៃគូអាជីវកម្ម និងម្ចាស់ភាគហ៊ុន យើងប្តេជ្ញាថានឹងប្រតិបត្តិសកម្មភាពស្របតាមទស្សនៈវិស័យនេះ និងសូមឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់របស់យើងបញ្ជាក់ផងដែរថា យើងពិតជាបានអនុវត្តសកម្មភាពដូចការប្តេជ្ញាដែរឬយ៉ាងណា។

ក្នុងខណៈពេលដែលយើងបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទៅ «ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម» បែបថ្មី ដើម្បីសម្រេចបាននូវការគ្រប់គ្រងជាមួយនឹងទំនួលខុសត្រូវប្រកបដោយស្វ័យភាព យើងនៅតែប្រកាន់ភ្ជាប់នូវគោលការណ៍រួម ដែលមានការ«ចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍវប្បធម៌ពិភពលោក ដើម្បីកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ការរស់នៅក្នុងសង្គម» គឺជាគោលដើម្បីអនុវត្ត។ នេះគឺមានន័យថា «គោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង»នៅតែជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់យើងប្រតិបត្តិ«ការចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសង្គម» ដែលជាគោលដៅអាជីវកម្មរបស់យើង ហើយគោលការណ៍នេះត្រូវបានធ្វើកំណែទម្រង់យ៉ាងខ្លាំងក្រោយរយៈពេលប្រហែល៦០ឆ្នាំ ដោយផ្អែកតាមបរិបទអាជីវកម្ម និងស្ថានភាពសង្គមនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

យើងចង់ឲ្យបុគ្គលិកម្នាក់ៗបញ្ចេញនូវសមត្ថភាព ជំនាញរបស់ខ្លួនឲ្យអស់ពីលទ្ធភាព ហើយគិតពិចារណាអំពីទិដ្ឋភាពដែលខ្លួនប្រាថ្នាចង់បាន ហ៊ាននិយាយនូវអ្វីដែលគួរនិយាយ ធ្វើការសម្រេចប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ និងទាន់ពេលវេលាដោយផ្អែកតាមមតិយោបល់ផ្សេងគ្នារបស់ជនជាតមនុស្សខុសៗគ្នា ហើយបន្តធ្វើការកែលំអជានិច្ច ព្រមទាំងឈានមុខគេក្នុងការនាំមកនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សង្គម និងអតិថិជន។ ទន្ទឹមគ្នានេះ អ្នកទាំងអស់គ្នាត្រូវស្វែងយល់អំពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ហើយប្រសិនបើទិសដៅបច្ចុប្បន្នពុំត្រូវនឹងស្ថានភាពសង្គម ឬមានវិធីសាស្ត្រកាន់តែល្អប្រសើរជាងនេះ ត្រូវហ៊ានជ្រើសរើសយកផ្លូវថ្មីឲ្យបានលឿនកុំមានការស្ទាក់ស្ទើរឲ្យសោះ។ ការធ្វើកំណែទម្រង់នេះគឺដើម្បីបញ្ជៀបឡើងវិញនូវគោលការណ៍ណែនាំពីសកម្មភាព និងផ្នត់គំនិតមូលដ្ឋានដែលយើងទាំងអស់គ្នាគួរមានតាំងពីដើមមក។

យើងនឹងចែករំលែកគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងនេះទៅកាន់អ្នកទាំងអស់គ្នា ហើយសង្ឃឹមថាអ្នកទាំងអស់គ្នានឹងប្តេជ្ញាចិត្តសម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅទាំងនោះ ដើម្បីឲ្យស័ក្កសមជាបុគ្គលិកម្នាក់ដែលមានការកោតសរសើរ ព្រមទាំងធ្វើឲ្យយើងទាំងអស់គ្នាមាន

«ចិត្តនិងសកម្មភាពតែមួយ» ហើយយើងនឹងរួមគ្នាជម្រុញឲ្យក្រុមហ៊ុន Panasonic ទាំងមូលសម្រេចបានការនាំមកនូវសង្គមដ៏សម្បូរបែបដែលយើងទាំងអស់គ្នាប្រាថ្នាចង់បាន ទាំងផ្នែកសម្ភារៈ និងផ្នែកស្មារតី។

ថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១

នាយកប្រតិបត្តិ ក្រុមហ៊ុន Yuki Kusumi

1. បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន

តើក្រុមហ៊ុនមានវត្តមានដើម្បីអ្វី? ស្ថាបនិករបស់យើង លោក Konosuke Matsushita បានគិតថា បេសកកម្ម
និងតួនាទីរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺដើម្បីបំពេញបំណងរបស់មនុស្សគ្រប់រូបដែល«ចង់ឲ្យការរស់នៅរបស់ខ្លួនមានភាពសម្បូរបែប»។

នោះគឺបានន័យថា បេសកកម្មដើមរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺ
ចូលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គមតាមរយៈការផ្ដល់នូវសេវាកម្ម
និងផលិតផលគុណភាពល្អជាមួយនឹងតម្លៃសមរម្យ និងមានបរិមាណគ្រប់គ្រាន់សមស្រប ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការរស់នៅរបស់មនុស្សគ្រប់រូប។ សម្រាប់ម្ចាស់អាជីវកម្មដែលមានបេសកកម្មបែបនេះ
គាត់នឹងគិតថាការធ្វើអាជីវកម្មគឺមិនមែនសម្រាប់តែខ្លួនឯងទេ គឺសម្រាប់សង្គមទាំងមូល
ហើយសកម្មភាពទាំងនេះត្រូវបានបង្ហាញតាមរយៈពាក្យមួយថា
«ក្រុមហ៊ុនគឺជាឧបករណ៍សាធារណៈរបស់សង្គម»។

ប្រសិនបើគិតថា ក្រុមហ៊ុនគឺជា«ឧបករណ៍សាធារណៈរបស់សង្គម» នោះធនធានមនុស្ស
ទ្រព្យសម្បត្តិ ដីធ្លី សម្ភារៈទាំងឡាយគឺសុទ្ធតែជាវត្ថុដែលបានមកពីសង្គម។
ការប្រតិបត្តិសកម្មភាពដោយប្រើប្រាស់ធនធានពីសង្គម
ក្រុមហ៊ុនត្រូវប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះឲ្យអស់ពីសមត្ថភាព និងមានប្រសិទ្ធិភាព
ហើយបង្កើតផលចំណេញពីសកម្មភាពទាំងនោះ ដើម្បីផ្ដល់វិភាគទានទៅកាន់សង្គមវិញ។

ជាទូទៅ គេតែងគិតថាគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺដើម្បីស្វែងរកផលចំណេញ។ ប៉ុន្តែ
សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន Panasonic យើងគិតថា ផលចំណេញគឺជា
«សមិទ្ធផលដែលសង្គមបានផ្ដល់ឲ្យយើងតាមរយៈការចូលរួមវិភាគទានដល់សង្គម»។ ពោលគឺ
តាមរយៈកម្រិតនៃការចូលរួមវិភាគទានក្នុងសង្គមអាចបង្កើតឲ្យមានផលចំណេញកាន់តែធំ
ហើយផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនអាចបង្កើតផលចំណេញបានទេ
ក្រុមហ៊ុននោះគឺមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងសង្គមឡើយ
ឬអាចនិយាយបានថាក្រុមហ៊ុនស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដែលពុំមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងសង្គម ដូចនេះចាំបាច់ត្រូវធ្វើកំណែទម្រង់ភ្លាម។

ម្យ៉ាងទៀត ការដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុនតែងមានការពាក់ព័ន្ធក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗ
ជាមួយភាគីជាច្រើនដូចជា អតិថិជន ដៃគូអាជីវកម្ម ម្ចាស់ភាគហ៊ុន សង្គម ។ល។ ក្រុមហ៊ុនដែលជា
«ឧបករណ៍សាធារណៈរបស់សង្គម»
ប្រសិនបើលះបង់ការទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនោះដើម្បីតែការរីកចម្រើនរបស់ខ្លួន
នោះនឹងមិនត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយសង្គមឡើយ។
មានតែការរីកចម្រើនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់

ទើបអាចធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានវឌ្ឍនភាពបានយូរអង្វែង។

អ្នកដែលទទួលបន្ទុកបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺអ្នកធ្វើការនៅក្នុងនោះ។ នៅក្នុងសង្គមដែលមានការប្រែប្រួលជានិច្ច ប្រសិនបើគ្រាន់តែធ្វើការងាររបស់ខ្លួនដែលត្រូវបានផ្តល់ឲ្យ គឺមិនអាចបន្តបង្កើតផលវិជ្ជមានដល់សង្គម និងមិនអាចឲ្យក្រុមហ៊ុនបំពេញទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងសង្គមបានឡើយ។ បុគ្គលិកម្នាក់ៗក្នុងក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវមានស្មារតីកែលំអការងាររបស់ខ្លួនជានិច្ច ទោះបីជាតិចតួចក្តី ដើម្បីឈានដល់ការលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ និងការរីកចម្រើនរបស់សង្គម។

2. បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic និងកិច្ចការដែលត្រូវធ្វើនាពេលបច្ចុប្បន្ន

ស្ថាបនិករបស់ក្រុមហ៊ុនយើងបានបន្តសញ្ជឹងគិតអំពីបេសកកម្មពិតប្រាកដរបស់សាជីវកម្ម ហើយនៅថ្ងៃទី៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៣២ លោកបានប្រមូលផ្តុំបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងហាងនាពេលនោះ ដើម្បីប្រកាសយ៉ាងមុតមាំអំពីបេសកកម្មនោះ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Panasonic គេបានហៅ«ការដឹងពីបេសកកម្មពិត»នោះ ថាជា «វិវរណៈនៃការបង្កើតសាជីវកម្ម»។

ស្ថាបនិកយើងបានលើកឡើងផងដែរថា «បេសកកម្មរបស់យើងក្នុងនាមជាឧស្សាហករ គឺដើម្បីជំនះភាពក្រីក្រ និងនាំមកនូវទ្រព្យសម្បត្តិដល់សង្គម មានតែការសម្រេចគោលបំណងនេះទេ ទើបការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានទទួលស្គាល់»។ យើងត្រូវជំនះភាពក្រីក្រតាមរយៈ «ការបង្កើតផលិតផលជាបន្តបន្ទាប់» ដើម្បីធ្វើឲ្យតម្លៃផលិតផលស្ថិតក្នុងកម្រិតទាបបំផុត ឧទាហរណ៍ដូចជាទឹកម៉ាស៊ីននៅប្រទេសជប៉ុននាសម័យនោះ។

ប៉ុន្តែ គោលបំណងពិតរបស់ស្ថាបនិកដែលបានបញ្ជៀបផ្នត់គំនិត «ទស្សនៈវិជ្ជាទឹក» ត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងសម្តីរបស់គាត់ដែលបានលើកឡើងថា «សុភមង្គលរបស់មនុស្ស គឺអាចពង្រីក និងរក្សាបានតាមរយៈភាពសម្បូរបែបផ្នែកសម្ភារៈ និងផ្នែកស្មារតី។ ស្ថេរភាពផ្នែកស្មារតី និងការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈត្រូវដើរទន្ទឹមគ្នា ទើបអាចធ្វើឲ្យសុភមង្គលរបស់មនុស្សមានស្ថេរភាពបាន»។

ដើម្បីសម្រេចបានបេសកកម្មនេះ ស្ថាបនិកយើងបានដាក់ចេញនូវ«ផែនការ២៥០ឆ្នាំ» ដើម្បីកសាង «សង្គមដែលយើងប្រាថ្នា» ដោយបែងចែកជា១០ដំណាក់ការ និងក្នុងមួយដំណាក់ការមានរយៈពេល២៥ឆ្នាំ។ លើសពីនេះទៅទៀត ផែនការ២៥០ឆ្នាំនេះគឺមិនមែនបញ្ចប់ត្រឹមរយៈពេល២៥០នោះទេ គឺនៅ២៥០ឆ្នាំខាងមុខទៀត នឹងមានគោលដៅកាន់តែខ្ពស់ ដើម្បីប្រតិបត្តិដោយស្របតាមវិបុលភាពនៃសម័យកាលពេលនោះ។

«ទស្សនៈវិជ្ជាទឹក»នេះត្រូវបានលើកឡើងតាំងពី៩០ឆ្នាំមុនក៏ពិតមែន

តែការគិតដែលចង់ឲ្យមានភាពសម្បូរបែបទាំងផ្នែកសម្ភារៈ និងផ្នែកស្មារតី បែបនេះ
ទោះបីជាស្ថិតក្នុងសម័យកាលនេះក៏មិនទាន់ហួសសម័យដែរ។

ជាក់ស្តែង នៅតាមបណ្តាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍
ថ្វីត្បិតតែមានសម្ភារៈសម្បូរហូរហៀក្នុងសង្គមក៏ពិតមែន
តែប្រសិនបើគិតជាពិសេសទៅលើវឌ្ឍនភាពយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃការបំផ្លិចបំផ្លាញបរិស្ថាន
និងការថយចុះថាមពលពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ធ្វើឲ្យយើងមានការបារម្ភយ៉ាងខ្លាំងថា
តើកូនចៅជំនាន់ក្រោយរបស់យើងអាចបន្តការរស់នៅប្រកបដោយភាពសម្បូរបែបដូចពេលបច្ចុប្បន្ន
បានដែរឬទេ។

កន្លងមក យើងបានផ្តោតលើការផ្តល់សម្ភារៈដោយទាមទារឲ្យមានភាពសម្បូរបែប
ប៉ុន្តែយើងក៏ត្រូវទទួលស្គាល់ដែរថាស្ថានភាពនេះគឺនៅឆ្ងាយពី «សង្គមដែលយើងប្រាថ្នា»។
ទោះជាយ៉ាងណាក្តី យើងមិនអាចដើរបកក្រោយវិញទេ។ អ្វីដែលយើងត្រូវគិតនាពេលនេះគឺ
«ចិត្តនិងសកម្មភាពតែមួយ» ដោយស្រមៃឡើងវិញនូវរូបភាពនៃ «សង្គមដែលយើងប្រាថ្នា»
ហើយខិតខំសម្រេចវាឱ្យបាន។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវ«សង្គមដែលយើងប្រាថ្នា»
ពេលខ្លះយើងត្រូវប្រឈមមុខផ្ទាល់ជាមួយនឹងបញ្ហាសង្គម ហើយត្រូវចូលរួមដោះស្រាយ។ ក្នុងនោះ
បញ្ហាបរិស្ថានសកលគឺមានអាទិភាពខ្ពស់បំផុតដែលត្រូវដោះស្រាយនាសតវត្សទី២១។

ក្រុមហ៊ុន Panasonic
បាននាំមុខគេនៅទូទាំងពិភពលោកក្នុងការបង្កើតជម្ពូនុញ្ញបរិស្ថាននៅឆ្នាំ១៩៩១
ដោយយើងបានចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហានេះអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ។
ដើម្បីក្លាយជាក្រុមហ៊ុននាំមុខក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាបរិស្ថាននាថ្ងៃមុខ
យើងត្រូវបន្តចាត់វិធានការយ៉ាងសកម្ម ដោយផ្តែកលើទស្សនៈផ្សេងៗដូចជា
ការកាត់បន្ថយបន្ទុកបរិស្ថានតាមរយៈផលិតផល និងសេវាកម្ម
ក៏ដូចជាការកាត់បន្ថយបរិមាណថាមពលដែលយើងប្រើប្រាស់ក្នុងសកម្មភាពផលិត ជាដើម។

3. គោលការណ៍រួម

គោលបំណង និងបេសកកម្មនៃអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic
គឺផ្អែកលើគោលគំនិតវិរិយៈនៃការបង្កើតសាជីវកម្ម
ហើយគោលការណ៍រួមនេះហើយគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសកម្មភាពទាំងនោះ។ គោលការណ៍រួម
នេះក៏ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះមួយក្នុងការសម្រេចចិត្តលើដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន
ក៏ដូចជាគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់រាល់សកម្មភាពគ្រប់គ្រងទាំងអស់ផងដែរ។

ក្នុងនាមជាឧស្សាហករ យើងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ នឹងប្ដេជ្ញាដើម្បីវឌ្ឍនភាព ការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាជនតាមរយៈសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន និងជម្រុញឲ្យមានការអភិវឌ្ឍន៍វប្បធម៌នៅទូទាំងពិភពលោក។

អត្ថន័យនៃឃ្លាខាងលើនេះគឺមានន័យថា «ក្នុងនាមយើងជាឧស្សាហករ ត្រូវមានស្មារតីចូលរួមវិភាពទានដល់ការអភិវឌ្ឍរបស់សង្គម ហើយត្រូវពុះពារជានិច្ចដើម្បីបន្តអនុវត្តបេសកកម្មនេះ»។

យើងត្រូវផ្ដល់ផលិតផលល្អជាងគេ និងសេវាកម្មល្អជាងគេទៅកាន់សង្គម ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងកែលំអការរស់នៅរបស់មនុស្សទាំងអស់ ព្រមទាំងបង្កើតនូវវប្បធម៌សង្គមដ៏ឧត្ដុង្គឧត្ដមតាមបណ្ដាប្រទេសនៅទូទាំងពិភពលោក ហើយដើម្បីឲ្យមានវិវឌ្ឍនភាពជារៀងរាល់ថ្ងៃ យើងត្រូវបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងជានិច្ច។

4. ជំនឿ/ស្មារតីទាំងប្រាំពីរ

ក្នុងនាមជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic ផ្នត់គំនិតសម្រាប់យើងអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ គឺមាននៅក្នុង«ជំនឿ» និង «ស្មារតីដែលយើងត្រូវគោរពប្រតិបត្តិ (ស្មារតីទាំងប្រាំពីរ)»។

- <u>*ជំនឿ*</u> *៖* វឌ្ឍនភាព និងការអភិវឌ្ឍអាចសម្រេចបានលុះត្រាតែមានការខិតខំប្រឹងប្រែង និងការសហការគ្នារវាងបុគ្គលិកគ្រប់រូប។ យើងត្រូវសាមគ្គីជាធ្លុងមួយ និងប្ដេជ្ញាចិត្តបំពេញភារៈកិច្ចក្រុមហ៊ុនប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ជានិច្ច។

ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍសង្គមតាមរយៈអាជីវកម្ម ជាបឋម បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវសហការគ្នាមានចិត្តតែមួយក្នុងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់។ ស្ថាប័ននីមួយៗត្រូវមានគោលដៅខ្ពស់រៀងៗខ្លួន ហើយសមាជិកក្នុងក្រុមត្រូវស្វែងយល់ឲ្យច្បាស់អស់ពីចិត្ត អនុវត្តការងារជាក្រុមប្រកបដោយភាពជឿជាក់ចំពោះសមាជិកក្នុងក្រុម ទើបអាចឲ្យយើងសម្រេចគោលដៅស្ថាប័ន និងឈានដល់ការចូលរួមអភិវឌ្ឍសង្គម។

- <u>*ចូលរួមចំណែកក្នុងសង្គមតាមរយៈឧស្សាហកម្ម ៖*</u>
ការតបស្នងទៅកាន់សហគមន៍គឺជាគោលដៅគ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុនយើង។ យើងប្ដេជ្ញាថានឹងប្រកាន់ភ្ជាប់ស្មារតីនេះជាចម្បងក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។

បេសកកម្មរបស់យើងគឺ ដើម្បីឆ្ពោះទៅ«សង្គមដែលយើងប្រាថ្នា» យើងនឹងចូលសម្របសម្រួលដល់បរិស្ថានពិភពលោក បង្កើតវឌ្ឍនភាព

និងវិបុលភាពសម្រាប់ប្រទេសនានានៅទូទាំងពិភពលោកតាមរយៈអាជីវកម្មរបស់យើង។ ការប្រកាន់ភ្ជាប់នូវគោលគំនិតនេះ នឹងតម្រូវឲ្យយើងចេះខិតខំប្រឹងប្រែងអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ ដើម្បីផ្តល់នូវសេវាកម្ម តម្លៃ គុណភាពទំនិញដែលល្អជាងគេ។

▪ *<u>សមភាពនិងភាពស្មោះត្រង់</u>៖ សមភាព និងភាពស្មោះត្រង់គឺជាកត្តាមូលដ្ឋានដែលមនុស្សគ្រប់រូបចាំបាច់ត្រូវតែមាន។ ទោះបីជាមានចំណេះដឹង ឬទេព្យកោសលប៉ុណ្ណាក៏ដោយ ប្រសិនបើគ្មានស្មារតីបែបនេះទេគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ឡើយ។*

ជាការពិត យើងត្រូវគោរពប្រតិបត្តិតាមបទដ្ឋាន និងរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ក្នុងសង្គម ហើយប្រតិបត្តិសកម្មភាពជាលក្ខណៈបើកចំហ ប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌ និងគ្មានភាពលំអៀងលើចិត្តបុគ្គល។ ការប្រកាន់ភ្ជាប់នូវភាពស្មោះត្រង់ និងអនុវត្តសកម្មភាពប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។ ទោះបីជាអ្នកមានចំណេះដឹងទូលំទូលាយ ហើយមានទេព្យកោសលពូកែយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើពុំមានឧត្តមគតិបែបនេះទេ គឺមិនស័ក្តសមនឹងធ្វើជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Panasonicឡើយ។

▪ *<u>សាមគ្គីភាព និងស្មារតីធ្វើការជាក្រុម</u>៖ សាមគ្គីភាពគឺជាចំណុចស្នូលនៃជំនឿមួយក្នុងក្រុមហ៊ុនយើង ទោះបីជាមានធនធានមនុស្សបុគ្គលល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើពុំមានស្មារតីសាមគ្គីគ្នាទេ គឺប្រៀបដូចជាចាបមួយសម្បុកប្រមូលផ្តុំគ្នាតែគ្មានសមត្ថភាពធ្វើអ្វីបានឡើយ។*

ការរួមកម្លាំងរបស់មនុស្សម្នាក់ៗអាចលើកកម្ពស់គុណភាពការងាររបស់ក្រុម និងអាចបង្កើតនូវសមិទ្ធិផលកាន់តែធំថែមទៀត។ ការប្រមូលផ្តុំមតិយោបល់ច្រើន និងការប្រើប្រាស់លក្ខណៈពិសេសរបស់បុគ្គល ការរួមសហការគ្នាដោយមានចិត្តតែមួយគឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។ ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើបែបនេះបានទេ ទោះបីជាមានធនធានមនុស្សល្អច្រើនយ៉ាងណាក៏មិនអាចពង្រីកសក្តានុពលរបស់ស្ថាប័នបានដែរ។

▪ *<u>ការខិតខំប្រឹងប្រែងជានិច្ចដើម្បីកែលំអ</u>៖ ការខិតខំប្រឹងប្រែងជានិច្ចគឺជាកត្តាសំខាន់មួយដែលអាចនាំឲ្យយើងសម្រេចបេសកកម្មរបស់យើង ប្រសិនបើយើងគ្មានស្មារតីបែបនេះក្នុងខ្លួនទេ សន្តិភាពពិតប្រាកដ និងវឌ្ឍនភាពក៏មិនអាចទទួលបានដែរ។*

ដើម្បីសម្រេចបាននូវបេសកកម្ម យើងត្រូវបន្តខំប្រឹងទៅតាមលទ្ធភាពដែលមាន ហើយជំនះរាល់ឧបសគ្គ ដើម្បីបន្តទៅមុខជានិច្ច។ ទោះបីជាការងារអ្វីក៏ដោយ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់រៀន ហើយធ្វើការពិចារណា ព្រមទាំងមានទឹកចិត្តខ្មៀវខ្មាក្នុងការខិតខំប្រតិបត្តិ ហើយបង្កើតចេញជាគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗ ដើម្បីធ្វើឲ្យកាន់តែមានភាពរីកចម្រើនទៅមុខទៀត។

- *សុជីវធម៌ និងការដាក់ខ្លួន ៖ ធ្វើជាមនុស្សត្រូវមានសុជីវធម៌ និងការដាក់ខ្លួននៅពេលប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកដទៃ បើពុំដូច្នោះទេនឹងធ្វើឲ្យខូចសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម។ សុជីវធម៌ល្អ និងការដាក់ខ្លួន អាចធ្វើឲ្យសង្គមកាន់តែមានសោភ័ណភាព និងធ្វើឲ្យជីវិតកាន់តែមានសុខដុមរម្យនា។*

យើងត្រូវចេះមានការគួរសម និងការដាក់ខ្លួននៅពេលបំពេញការងារ។ នៅក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ យើងត្រូវចេះគោរពឲ្យតម្លៃទៅអ្នកដទៃជានិច្ច និងប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមនុស្សគ្រប់រូបដោយក្តីគោរព ហើយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអាកប្បកិរិយារបស់ខ្លួន និងពិចារណាឡើងវិញអំពីទង្វើរបស់ខ្លួន។

- *ភាពបត់បែន ៖ វឌ្ឍនភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍គឺពិបាកនឹងទទួលបានណាស់ប្រសិនបើយើងពុំមានភាពបត់បែនស្របតាមទំនោរធម្មជាតិ។ ប្រសិនបើយើងមិនសម្របខ្លួនតាមមហាជនក្នុងសង្គម ហើយគិតលំអៀងលើទង្វើរបស់បុគ្គល នោះយើងក៏មិនអាចទទួលបានជោគជ័យដែរ។*

យើងត្រូវយល់ពីភាពបម្រែបម្រួល និងវឌ្ឍនភាពនៃសង្គម ហើយបន្តសម្របខ្លួនជាមួយនឹងស្ថានភាពនោះជានិច្ច។ ដើម្បីអាចធ្វើបែបនោះបាន រាល់កិច្ចការទាំងឡាយយើងមិនត្រូវមើលឃើញតែជ្រុងមួយនោះទេ ត្រូវចេះស្វែងយល់ពីសារធាតុពិតដែលមាននៅពីក្រោយនោះផងដែរ។

យើងចាំបាច់ត្រូវហ៊ានប្រឈមផ្ទាល់ជាមួយរាល់កិច្ចការនឹងភារកិច្ច ដោយប្រកាន់ភ្ជាប់នូវសុភវិនិច្ឆ័យ មិនត្រូវដាក់បញ្ចូលអារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន និងការគិតរបស់បុគ្គល។ ជាងនេះទៅទៀត ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ និងវឌ្ឍនភាពយ៉ាងឆាប់រហ័សរបស់សង្គមបច្ចុប្បន្ន យើងត្រូវមានចិត្តខិតខំប្រឹងប្រែងជានិច្ចដើម្បីឲ្យខ្លួនមានភាពរីកចម្រើន។

- *ការដឹងគុណ ៖ ការដឹងគុណគឺជាប្រភពនៃសុភមង្គលពិតដែលនាំមកនូវក្តីរីករាយឥតដែនកំណត់ និងមានភាពរស់រវើកដល់មនុស្ស ហើយធ្វើឲ្យយើងមានចិត្តជំនះបាននូវរាល់ឧបសគ្គ។*

នៅក្នុងការរស់នៅ និងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់យើង មានការជ្រោមជ្រែងពីមិត្តរួមការងារ និងភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ក៏ដូចជាក្រុមគ្រួសារ និងមនុស្សផ្សេងៗជាច្រើនទៀតក្នុងសង្គមដ៏ធំនេះ។ អាស្រ័យហេតុនេះ យើងត្រូវចេះដឹងគុណ និងមានចិត្ត«ថ្លែងអំណរគុណ»ជានិច្ច ចំពោះការគាំទ្រ និងការជួយជ្រោមជ្រែងទាំងនោះ។

ការដឹងគុណគ្នាទៅវិញទៅមក

ក៏ដូចជាការមានចិត្តថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកទាំងឡាយដែលបានជួយយើង នឹងធ្វើឲ្យយើងអាចចូលរួមអភិវឌ្ឍសង្គម ហើយនាំមកនូវក្តីរីករាយគ្មានដែនកំណត់ ព្រមទាំងធ្វើឲ្យយើងមានកម្លាំងចិត្ត និងភាពក្លាហានពុះពារបាននូវរាល់ឧបសគ្គ។

5. «គោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង»របស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic

ក្រុមហ៊ុន Panasonic បានផ្តោតទៅលើ គោលការណ៍រួម ជំនឿ ស្មារតីទាំងប្រាំពីរ ហើយបានដាក់បញ្ចូលគោលគំនិតទាំងនោះនៅក្នុង «គោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង» ដើម្បីអនុវត្ត។ លោក Arataro Takahashi ដែលជាអតីតប្រធាន និងដៃស្តាំរបស់ស្ថាបនិក ក្នុងការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះក្រុមហ៊ុនតាំងពីមុនសង្គ្រាម រហូតដល់ក្រោយបញ្ចប់សង្គ្រាម ឈានចូលដល់សម័យកាលអភិវឌ្ឍន៍ និងពង្រីកវឌ្ឍនភាពក្រុមហ៊ុន លោកបានលើកឡើងនៅក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង ដោយមានប្រសាសន៍ថា៖

ទោះបីជាស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រកួតប្រជែងខ្លាំងយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើអ្នកខំប្រឹងធ្វើការងារដ៏អស្ចារ្យជាងគេ ហើយបំពេញការងារដើម្បីឲ្យអតិថិជនទាំងអស់មានក្តីរីករាយ នោះអ្នកប្រាកដជានឹងទទួលបានផលតបស្នងមកវិញ។ ប្រសិនបើអ្នកមិនបានទទួលការតបស្នងទេ នោះគឺសបញ្ជាក់ថាអ្នកមិនបានធ្វើការងារទាំងនោះឡើយ។ ដូច្នេះយើងត្រូវវិភាគ និងដោះស្រាយរាល់បញ្ហាទាំងនោះ។

គោលដៅរបស់យើងមិនមែនដើម្បីស្វែងរកតែផលចំណេញ ឬគ្រាន់តែចង់ពង្រីកក្រុមហ៊ុនឲ្យធំនោះទេ យើងត្រូវបំពេញការងារប្រកបដោយភាពអស្ចារ្យ ដើម្បីឲ្យអតិថិជនជ្រើសរើសយកយើងក្នុងចំណោមជម្រើសដ៏ច្រើនរបស់ពួកគេ។ ប្រសិនបើយើងបន្តធ្វើការដើម្បីឲ្យការរស់នៅរបស់មនុស្សគ្រប់រូបមានភាពសម្បូរបែប កែលំអ និងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការរស់នៅ ដើម្បីនាំមកនូវវឌ្ឍនភាពនៃវប្បធម៌ នោះយើងប្រាកដជានឹងទទួលបានការតបស្នងមកវិញ។

ប្រសិនបើយើងមិនបានទទួលការតបស្នងនោះទេ គឺបានន័យថាមូលដ្ឋានរបស់យើងមានភាពមិនប្រក្រតីនៅត្រង់ណាមួយជាក់ជាពុំខាន ហើយការគិតបែបនេះនឹងធ្វើឲ្យយើងមានការធ្វើកំណែទម្រង់ផ្សេងៗ។ «មកពីវិស័យនេះអាក្រក់» «ក្រុមហ៊ុនដៃគូប្រកួតប្រជែងទម្លាក់តម្លៃខ្លាំងពេកធ្វើឲ្យទីផ្សារជ្រួលច្របល់» ការគ្រប់គ្រងមួយដែលគិតតែពីទម្លាក់ទំនួលខុសត្រូវទៅអ្នកដទៃបែបនេះគឺមិនត្រឹមត្រូវទេ។

ដូចដែលបានលើកឡើងក្នុងប្រសាសន៍ខាងលើ ដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់វឌ្ឍនភាពសង្គម ឈានដល់ការសម្រេចបាននូវសង្គមដែលយើងប្រាថ្នា យើងត្រូវបន្តធ្វើកំណែទម្រង់ និងកែលំអជានិច្ច

ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើនក្នុងការបំពេញការងារ ទាំងផ្នែកគុណភាព តម្លៃ សេវាកម្ម គឺមិនត្រូវឲ្យចាញ់នរណាឡើយ ទើបយើងត្រូវបានអតិថិជនជ្រើសរើសយក។

ប្រសិនបើផលិតផលលក់មិនដាច់ នោះយើងនឹងមិនអាចចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសង្គមតាមរយៈផលិតផលបានឡើយ ហើយក៏មិនអាចបំពេញតួនាទីដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវមាននោះដែរ។ ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ ប្រសិនបើគ្រាន់តែគិតថាទម្លាក់តម្លៃដើម្បីឲ្យលក់បានគឺមិនត្រឹមត្រូវទេ។ មុនឈានដល់ការធ្វើបែបនោះ ចំណុចសំខាន់ដែលយើងត្រូវអនុវត្តមុនគេគឺ ខិតខំស្វែងយល់ពីភាពសមស្របនៃតម្លៃ លើកកម្ពស់គុណភាព និងមុខងារផលិតផល ឬលើកកម្ពស់សេវាកម្មឲ្យមានភាពល្អប្រសើរ។

មានន័យថា ការប្រតិបត្តិការងារដោយផ្អែកតាមគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង គឺយើងមិនអនុញ្ញាតឲ្យថ្លៃដើមខ្ពស់ ហើយគុណភាព និងមុខងារមិនល្អ បន្តកើតមានឡើងនោះទេ យើងត្រូវខិតខំស្វែងរកភាពសមស្រប និងធ្វើការកែលំអជានិច្ច។

ប្រាកដណាស់ ការធ្វើឲ្យតម្លៃមានភាពសមស្រប និងកែលំអគុណភាព ឬមុខងារផលិតផលគឺមិនមែនជារឿងងាយស្រួលឡើយ តែប្រសិនបើយើងមានការប្ដេជ្ញាចិត្តគោរពប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍មូលដ្ឋានឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន នោះភាពច្នៃប្រឌិតនឹងកើតមានឡើងតាមរយៈនោះ ហើយយើងក៏អាចបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងប្រកប ដោយភាពត្រឹមត្រូវដើម្បីឆ្ពោះទៅកាន់មាគ៌ារីកចម្រើនផងដែរ។

ដោយឡែក ទោះបីជាយើងពង្រីកអាជីវកម្ម និងស្ថាប័នឲ្យធំយ៉ាងណាក៏ដោយ មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃអាជីវកម្មគឺពុំខុសគ្នាជាមួយនឹងអាជីវកម្មរបស់បុគ្គលឡើយ យើងត្រូវដឹងថាសារធាតុដើមនៃអាជីវកម្មណាក៏ដូចគ្នាដែរ គឺត្រូវធ្វើអាជីវកម្មដែលមានអតិថិជនគាំទ្រ។

នៅឆ្នាំ១៩៣៥ បទប្បញ្ញត្តិខាងក្រោមត្រូវបានរួមបញ្ចូលទៅក្នុង «បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមូលដ្ឋាន» ដែលបានអនុម័តនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន Matsushita Electric ត្រូវបានប្ដូរទៅជាក្រុមហ៊ុនភាគហ៊ុន។

ទោះបីជាក្រុមហ៊ុន Matsushita Electric រីកធំប៉ុណ្ណាក៏ដោយ យើងមិនត្រូវភ្លេចខ្លួនថាយើងជាសាជីវករមួយ ហើយបុគ្គលិកទាំងឡាយត្រូវប្រកាន់ភ្ជាប់នូវស្មារតីស្មោះត្រង់ និងដាក់ខ្លួនក្នុងពេលបំពេញការងារ។

ស្ថាបនិកយើងបានលើកឡើង៣ចំណុចអំពីលក្ខខណ្ឌលម្អិតនៃ«សាជីវករមួយ» ដូចខាងក្រោម៖

- ដឹងពីអត្ថន័យនៃការធ្វើជំនួញ
- ដឹងពីចិត្តរបស់អតិថិជន
- ចេះឱនក្បាលចំពោះអ្នកដទៃ

យើងត្រូវដឹងច្បាស់ថាតើអត្ថន័យនៃការធ្វើជំនួញរបស់យើងគឺដើម្បីអ្វី ហើយត្រូវស្វែងយល់ពីការគិតរបស់អតិថិជនឲ្យបានលឿងជាងអ្នកដទៃ ព្រមទាំងចងចាំនូវទឹកចិត្តថ្លែងអំណរគុណ និងចេះដាក់ខ្លួនជានិច្ច ចំណុចទាំងនេះហើយគឺជាអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនទាមទារឲ្យយើងម្នាក់ៗប្រកាន់ភ្ជាប់ក្នុងខ្លួន។

6. ការអនុវត្តគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង

គោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងត្រូវអនុវត្តផ្ទាល់ទើបកើតចេញជាចំណេះក្នុងខ្លួនយើង។ លោកអតីតប្រធាន Aratáro Takahashi បានមានប្រសាសន៍ថា៖ «គោលការណ៍នេះទោះបីជាយើងចងចាំវាក្នុងខួរក្បាលយ៉ាងណាក៏គ្មានប្រយោជន៍ដែរ។ អ្វីដែលសំខាន់ជាងគេនោះគឺត្រូវប្រើវាងកាយមកចងចាំវា ពោលគឺអនុវត្តផ្ទាល់ ហើយចាត់ទុកវាជា"ទីរពឹង"នៃសកម្មភាព» ហើយខ្លួនលោកផ្ទាល់ក៏បានប្រើប្រាស់វាដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពរីកចម្រើន និងកសាងក្រុមហ៊ុនគ្រុបជាច្រើនផងដែរ។

ជាបន្តមកនេះ យើងនឹងពន្យល់អំពីចំណុចសំខាន់ដើម្បីស្វែងយល់ឲ្យច្បាស់ពីគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងដើម្បីឈានដល់ការអនុវត្តផ្ទាល់។

(1) ស្រមៃមើលទិដ្ឋភាពនៃ«អនាគតដែលយើងត្រូវសម្រេច» ហើយស្វែងយល់ពីតម្លៃពិតរបស់អតិថិជន

គោលដៅរបស់យើងគឺសម្រេចឲ្យបាននូវ«សង្គមដែលយើងប្រាថ្នា» ដែលមានភាពសម្បូរបែបទាំងផ្នែកស្មារតី និងផ្នែកសម្ភារៈ។ ទោះបីអាជីវកម្មណាក៏ដូចគ្នាដែរ យើងត្រូវស្រមៃពីអនាគតដែលយើងចង់បាន ហើយខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រេចវាឲ្យបាន។

អត្ថន័យនៃអនាគតដែលយើងចង់បាននៅទីនេះគឺមិនមែនគ្រាន់តែបន្តពង្រីកនូវអ្វីដែលមានក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននោះទេ ហើយក៏មិនមែនគ្រាន់តែគិតតាមទស្សនៈរបស់ខ្លួននោះឡើយ។ យើងត្រូវធ្វើការស្រមៃពីទិដ្ឋភាពនាថ្ងៃអនាគតដោយគិតថា តើការរស់នៅរបស់មនុស្សគ្រប់រូប សង្គម បរិស្ថានសាកលនៅថ្ងៃខាងមុខមានរូបភាពបែបណា តើទាំងនោះគួរស្ថិតក្នុងទិដ្ឋភាពបែបណា? ទើបអាចឲ្យកូន និងចៅៗជំនាន់ក្រោយរបស់យើងទទួលបាននូវភាពសម្បូរបែបជាងបច្ចុប្បន្ន ទាំងផ្នែកសម្ភារៈ និងផ្នែកស្មារតី។

ការគិតបញ្ច្រាសមកវិញបែបនេះ

នឹងធ្វើឲ្យយើងដឹងថាតើអាជីវកម្មរបស់យើងអាចនាំមកនូវអត្ថប្រយោជន៍បែបណាខ្លះ
ហើយដើម្បីអាចនាំមកនូវអត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងគេ
យើងត្រូវធ្វើកំណែទម្រង់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួនដោយរបៀបណាខ្លះដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួន និងត្រូវប្រើមធ្យោបាយបែបណាខ្លះដើម្បីសម្រេចឲ្យបានជាដាច់ខាត។

ដើម្បីឲ្យអនាគតដែលយើងប្រាថ្នាអាចសម្រេចទៅបានតាមរយៈផលិតផល
និងសេវាកម្មក្នុងអាជីវកម្មរបស់យើងយ៉ាងជាក់លាក់ យើងត្រូវស្វែងយល់ពីតម្លៃពិតរបស់អតិថិជន។
តម្លៃពិតរបស់អតិថិជនមិនមែនសំដៅទៅលើការទាមទារឲ្យមានគុណភាព
និងមុខងារច្រើនជ្រុលនោះទេ។
ហើយក៏មិនមែនមានន័យថាគ្រាន់តែអនុវត្តតាមអ្វីដែលអតិថិជនលើកឡើងនោះឡើយ។
យើងត្រូវស្ថិតនៅក្បែរអតិថិជន ស្វែងយល់ពីការលំបាក
និងបញ្ហាប្រឈមយ៉ាងពិតប្រាកដរបស់អតិថិជន ហើយសម្លឹងឃើញអនាគតកាលរបស់ពួកគេ
ដោយនាំមកនូវអត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងពិតប្រាកដសម្រាប់អតិថិជន។

យើងត្រូវស្តាប់សម្លេងរបស់អតិថិជននាពេលបច្ចុប្បន្នឲ្យបានច្បាស់
ហើយឈរលើជំហររបស់អតិថិជន និងធ្វើការកែលំអផលិតផលឲ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។
ដោយឡែក ការដែលហៅថា «ស្ថិតនៅក្បែរអតិថិជនយ៉ាងពិតប្រាកដ»នោះគឺមានន័យថា
ត្រូវគិតពីការរស់នៅនាថ្ងៃអនាគត និងការធ្វើកំណែទម្រង់សង្គមដើម្បីអតិថិជន
ហើយដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងនោះ យើងត្រូវហ៊ានធ្វើការប្រកួតប្រជែងដើម្បីអតិថិជន។

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Panasonic
មានអាជីវកម្មជាច្រើនដែលបានរីកចម្រើនតាមរយៈការគិតបែបនេះ។ ឧទាហរណ៍ដូចជា
អាជីវកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីន។ នៅអំឡុងឆ្នាំ១៩៣០
ស្ថាបនិករបស់យើងបានស្រមៃឃើញទិដ្ឋភាពអនាគតមួយថា នៅថ្ងៃមួយនាពេលអនាគត
ផ្ទះនីមួយៗប្រាកដជានឹងប្រើប្រាស់គ្រឿងម៉ាស៊ីនជាមធ្យម១០គ្រឿង
ហើយលោកក៏បានបង្កើតអាជីវកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីន។ ទន្ទឹមគ្នានោះ
លោកក៏បានគិតឃើញនូវទិដ្ឋភាពមួយដោយចង់ឲ្យ«មនុស្សគ្រប់រូបមានភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកព័ត៌មាន» ហើយក៏បានលើកឡើងនូវគោលដៅផ្គត់ផ្គង់វិទ្យុទៅកាន់ក្រុមគ្រួសារ
ជាច្រើនក្នុងតម្លៃពាក់កណ្តាលនៃតម្លៃដើម
ថែមទាំងសម្រេចការកាត់បន្ថយថ្លៃដើមបានពាក់កណ្តាល។

មាគ៌ាដើម្បីសម្រេចនាថ្ងៃអនាគតគឺវែងឆ្ងាយ និងមានហានិភ័យ។ ជាក់ស្តែង
អាជីវកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលបានចាប់ផ្តើមពីចំណុចសូន្យមួយនេះ
គឺពុំបានដំណើរការទៅមុខដោយរលូនទេ
ថែមទាំងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមួយដែលមានការលើកឡើងក្នុងក្រុមហ៊ុនថា «ត្រូវតែបិទរោងចក្រ»។

ប៉ុន្តែ លោកអតីតប្រធាន Arataro Takahashi

បានអនុវត្តតាមគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង
ដោយបាននិយាយទៅកាន់បុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងផ្នែកទទួលបន្ទុកការងារពាក់ព័ន្ធឲ្យអនុវត្តយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនដើម្បីផ្តល់នូវសេវាកម្ម តម្លៃ គុណភាពផលិតផលឈានមុខគេ
រីឯអ្នកទាំងអស់គ្នាដែលធ្វើការនៅផ្នែកផលិត ផ្នែកបច្ចេកទេស ផ្នែកលក់បានគោរពប្រតិបត្តិតាម
ហើយបន្តខិតខំកែលំអដោយមិនស្តាយកម្លាំងរបស់ខ្លួនឡើយ
ជាលទ្ធផលគឺពួកគាត់ទទួលបានសមិទ្ធិផលយ៉ាងល្អរហូតដល់ផលិតស្ទើរតែមិនទាន់។
ទំរាំតែឈានដល់ដំណាក់ការបែបនោះគឺចំណាយពេលប្រហែល២០ឆ្នាំ
ហើយវឌ្ឍនភាពនៃអាជីវកម្មគ្រឿងម៉ាស៊ីនក៏បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍អាជីវកម្មគ្រឿងអេឡិចត្រូនិចសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងគេហដ្ឋានផងដែរ។

ដូចការពណ៌នាខាងលើ នៅក្នុងអាជីវកម្មនីមួយៗ
យើងទាំងអស់គ្នាត្រូវចេះស្រមៃទិដ្ឋភាពអនាគតដែលចង់ឲ្យក្លាយជាការពិត
និងបន្តស្វែងយល់ពីតម្លៃពិតរបស់អតិថិជន។

(2) ការអនុវត្ត «សមធម៌សង្គម» និង «សហអត្ថិភាព សហវិបុលភាព»

ការប្រកបអាជីវកម្មដោយទទួលបានធនធានពីសង្គម
គឺតម្រូវឲ្យយើងមានការគ្រប់គ្រងឲ្យបានត្រឹមត្រូវដើម្បីសង្គមវិញ
ហើយត្រូវបំពេញទំនួលខុសត្រូវឲ្យបានពេញលេញចំពោះស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផងដែរ។

ក្រៅពីមិនបំពានច្បាប់ និងរក្សាក្រមសីលធម៌សង្គម យើងត្រូវពិចារណាជានិច្ចថា
«តើធ្វើដូចម្តេចទើបជាការត្រឹមត្រូវសម្រាប់សង្គម» ហើយសិក្សាពីចំណេះដឹងត្រឹមត្រូវ
យកទៅអនុវត្តជាក់ស្តែង។ យើងចាំបាច់ត្រូវរក្សាសុខភាពទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្តរបស់បុគ្គលិក
ហើយប្រតិបត្តិតាម«សមភាពសង្គម»
ដោយចូលរួមចំណែកឲ្យមានការរីកចម្រើនយ៉ាងពិតប្រាកដដល់សង្គម វិស័យពាក់ព័ន្ធ
និងដៃគូអាជីវកម្ម។

លើសពីនេះ
ចំពោះក្រុមហ៊ុនពាក់ព័ន្ធជាច្រើនដែលមានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយយើង
ដូចជាក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្ត ក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនបុគ្គលិក ហាង
ឬភ្នាក់ងារតំណាងដែលលក់ផលិតផលឲ្យយើង ពួកគាត់សុទ្ធតែជាដៃគូរធ្វើឲ្យយើងរីកចម្រើនរួមគ្នា
ដូច្នេះយើងត្រូវគិតពីភាពរីកចម្រើន និងវិបុលភាពរួមគ្នា និងសម្រេចគោលដៅនេះឲ្យបាន។

ក្នុងនាមជាសមមិត្តដែលមានគោលដៅដូចគ្នាដើម្បីអភិវឌ្ឍសង្គម
ក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនោះ យើងត្រូវមានភាពស្មោះត្រង់
និងយោគយល់គ្នា ហើយត្រូវបណ្តុះបណ្តាលគ្នាទៅវិញទៅមកដើម្បីកែលំអការងារ បច្ចេកទេស

និងផលិតផលជាដើម។ តាមរយៈការធ្វើបែបនេះ ភាគីនីមួយៗអាចដើរតួនាទីកាន់តែធំនៅក្នុងសង្គមតាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការខណៈពេលដែលរក្សាបាននូវស្វ័យភាព និងការគាំទ្រទៅវិញទៅមក ដែលផ្តល់ការកើនឡើងដល់កម្លាំងរួម។ នេះគឺជាទស្សនៈមូលដ្ឋានរបស់ Panasonic ដែលហៅថា «សហអត្ថិភាព សហវិបុលភាព»។

(3) លុបបំបាត់ភាពខ្ជះខ្ជាយ ភាពជាប់គាំង និងការធ្វើឡើងវិញ

បើមើលតាមទស្សនៈស្តីពីផលចំណេញរបស់យើងដែលបានអធិប្បាយនៅក្នុង «1. បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន» យើងត្រូវគិតថា ការខាតបង់គឺជា «កំហុសដ៏អាក្រក់» ។ ទោះបីជាអាជីវកម្មដែលមានផលចំណេញច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើអាជីវកម្មនោះមានការខ្ជះខ្ជាយ ការជាប់គាំងច្រើន នោះប្រាក់ចំណេញដែលតាមពិតត្រូវទទួលបានច្រើន គឺគ្រាន់តែត្រូវបានយកមកទប់តែប៉ុណ្ណោះ។ ផ្អែកតាមទស្សនៈដែលយើងត្រូវស្វែងរកប្រាក់ចំណេញដើម្បីចូលរួមវិភាគទានទៅអតិថិជនកាន់តែច្រើន និងសង្គមនាថ្ងៃអនាគត ការធ្វើបែបនេះក៏ជា «កំហុសដ៏អាក្រក់» មួយដែរ។

អាស្រ័យហេតុនេះ បើយើងគិតថាការខាតបង់គឺជាកំហុសដ៏អាក្រក់ នោះការដែលបណ្តាលឲ្យមានភាពខ្ជះខ្ជាយ ភាពជាប់គាំង ឬការធ្វើការងារឡើងវិញ ក៏ជា «កំហុសដ៏អាក្រក់» ដែរ។ ទោះបីជាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗតូចតាចយ៉ាងណាក្តី ទាំងនោះសុទ្ធតែពាក់ព័ន្ធដល់មនុស្សក្នុងសង្គមទាំងអស់ និងពាក់ព័ន្ធដល់វឌ្ឍនភាពសង្គមជានិច្ច។

ប្រសិនបើគិតដូចនេះ សកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់យើងគឺមិនអនុញ្ញាតឲ្យមានភាពខ្ជះខ្ជាយ សូម្បីតែបន្តិចបន្តួចក្តី។ យើងទាំងអស់គ្នាចាំបាច់ត្រូវមើលឃើញភាពខ្ជះខ្ជាយបន្តិចបន្តួចដែលកើតមាន ហើយខិតខំកែលំអ និងលុបបំបាត់វា។ អាស្រ័យហេតុនេះ យើងត្រូវយល់ថា សូម្បីតែការប្រើប្រាស់ខ្មៅ១គ្រាប់ ក្រដាស១សន្លឹក ការងារទាំងនោះសុទ្ធតែមានការពាក់ព័ន្ធដល់វឌ្ឍនភាពសង្គម ហើយយើងត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងអនុវត្តការងារទាំងនោះឲ្យមានភាពប្រសើរជានិច្ច។

ប្រាកដណាស់ វិធីអនុវត្តការងារទាំងនោះនឹងមានការប្រែប្រួលទៅតាមសម័យកាល តែទោះជាស្ថិតក្នុងសម័យកាលណាក៏ដោយ យើងត្រូវលើកកម្ពស់ល្បឿនអាជីវកម្ម និងល្បឿនបំពេញការងារ ហើយពង្រឹងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងនៅកន្លែងជាក់ស្តែង និងចូលរួមវិភាគទានដល់សង្គមតាមរយៈការលុបបំបាត់ភាពខ្ជះខ្ជាយ ភាពជាប់គាំង ការធ្វើការងារឡើងវិញឲ្យអស់ពីសមត្ថភាព។

(4) ឆ្លើយតបនឹងភាពបម្រែបម្រួលក្នុងសង្គម

សង្គមបច្ចុប្បន្នមានការប្រែប្រួលជានិច្ច ហើយល្បឿននៃការប្រែប្រួលនោះគឺកាន់តែលឿនទៅៗពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។ ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបម្រែបម្រួលបែបនេះ មានរបស់ខ្លះត្រូវបានលុបបំបាត់ ឬអន់ថយ ហើយក៏មានរបស់ខ្លះត្រូវបានបង្កើតថ្មីផងដែរ។ ជារួម យើងអាចនិយាយបានថាសង្គមមានការប្រែប្រួល និងរីកចម្រើនជានិច្ច។

ដោយឡែក តាំងពីបុរាណកាលរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន មានបញ្ហាសង្គមជាច្រើនដែលកើតមានឡើងប្រឆាំងជាមួយនឹងវឌ្ឍនភាពសង្គម ដូចជាបញ្ហាបរិស្ថានសាកលជាដើម។ ប៉ុន្តែ យើងត្រូវហ៊ានប្រឈមមុខក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាទាំងនេះ ហើយស្វែងរកវិធានការកាន់តែល្អប្រសើរ និងមាគ៌ាថ្មី ព្រោះថាសង្គមរបស់យើងគឺនៅតែបន្តប្រែប្រួលជារៀងរាល់ថ្ងៃ និងមានភាពរីកចម្រើនទៅមុខជានិច្ច។ ស្ថាបនិករបស់យើង លោកបានគិតថា រាល់វត្ថុទាំងឡាយក្នុងលោកសុទ្ធតែដើរតាមគន្លង «កកើត និងវិវឌ្ឍន៍»។

ដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវ «សង្គមដែលយើងប្រាថ្នា» ប្រកបដោយភាពសម្បូរបែបទាំងផ្នែកសម្ភារៈ និងផ្នែកផ្លូវចិត្ត នៅក្នុងអាជីវកម្មនីមួយៗ ត្រូវស្រមៃពីអនាគតដែលត្រូវមាន មើលឃើញពីអនាគតកាលរបស់អតិថិជន ព្រមទាំងពុះពារដើម្បីផ្តល់នូវសេវាកម្ម និងផលិតផលដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ដល់អតិថិជន។ ក្នុងស្ថានភាពនោះ យើងត្រូវប្រឈមជាមួយនឹងភាពបម្រែបម្រួលដែលអាចជាឱកាស និងភាពបម្រែបម្រួលដែលអាចជាការគំរាមកំហែងសម្រាប់យើង។

ចំពោះភាពបម្រែបម្រួល និងសញ្ញាបម្រែបម្រួលទាំងនោះ យើងមិនត្រូវមើលឃើញតែសំបកក្រៅនៃរឿងដែលកើតមានឡើងទេ ជាបឋម យើងត្រូវប្រឈមនឹងស្ថានការណ៍ដោយផ្ទាល់ និងផ្អែកលើទស្សនៈទូទៅ អ្វីដែលសំខាន់គឺយើងត្រូវចេះប្រមើមើលពីលំហូរដ៏ធំដែលនៅពីក្រោយខ្នងនោះ។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងភាពបម្រែបម្រួលបាន ពេលខ្លះយើងត្រូវពិចារណាបញ្ឈប់វិធីធ្វើខ្លះ ទោះបីជាកន្លងមកយើងធ្លាប់អនុវត្តវាបានល្អប្រសើរក៏ដោយ។

រឿងដែលត្រូវបញ្ឈប់យើងត្រូវមានចិត្តក្លាហានក្នុងការបញ្ឈប់ ហើយដើរផ្លូវថ្មី ជាមួយនឹងអារម្មណ៍ថ្មី ដោយចាត់ទុកថាមួយថ្ងៃៗ «គឺសុទ្ធតែជាថ្ងៃថ្មីជានិច្ច»។ នៅពេលយើងមានទឹកចិត្តបែបនេះ យើងអាចយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះភាពបម្រែបម្រួលក្នុងសង្គម ហើយមានចិត្តខ្លៀវខ្លាជានិច្ចក្នុងការបន្តសាកល្បងនូវអ្វីដែលថ្មី។

7. អតិថិជនជាមនុស្សសំខាន់

រាល់អាជីវកម្មទាំងអស់អាចកកើតឡើងបាន
គឺត្រូវតែមានផលិតផលនិងសេវាកម្មដែលអតិថិជនចង់ជ្រើសរើស និងចង់ទិញ។
ហេតុផលនេះមិនសំដៅចំពោះតែការលក់ផលិតផលដាច់ទេ
ការផ្តល់សេវាកម្មដែលអតិថិជនបានចុះកិច្ចសន្យា និងបង់ប្រាក់រួចជាប្រចាំក៏ដូចគ្នាដែរ។

អាស្រ័យហេតុនេះ អតិថិជនគឺជាមនុស្សដ៏សំខាន់
ហើយយើងត្រូវចេះគិតដោយឈរលើជំហរបស់អតិថិជន
និងផ្តល់សេវាកម្មឲ្យចូលដល់ក្នុងចិត្តរបស់អតិថិជន។ ប្រសិនបើមានអ្វីកើតឡើង
ត្រូវចាត់វិធានការសមស្រប និងទាន់ពេលវេលា។
ទាំងនេះគឺជាអ្វីដែលយើងត្រូវធ្វើក្នុងការប្រកបអាជីវកម្ម។

ការគិតបែបនេះត្រូវយកមកអនុវត្តជាក់ស្តែង ទើបយើងអាចទទួលបានការជឿជាក់ពីអតិថិជន
និងទទួលបានការជ្រើសរើសពីអតិថិជន។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រសិនបើមានអតិថិជនជាច្រើននិយាយថា
«ជ្រើសរើសយក Panasonic ពិតជាប្រសើរមែន» សម្លេងបែបនេះកាន់តែច្រើន
អាជីវកម្មរបស់យើងក៏នឹងកាន់តែរីកចម្រើន ហើយវិវឌ្ឍន៍ទៅមុខជានិច្ច។

ស្ថាបនិករបស់យើងបានបន្សល់ពាក្យពេចន៍ជាច្រើនទាក់ទងនឹងការគិតអំពីការធ្វើជំនួញ
ក្នុងនោះ ទាក់ទងនឹងការគិតស្តីពី «អតិថិជនជាមនុស្សសំខាន់»
លោកបានលើកឡើងដូចខាងក្រោមៈ

・ការផ្តល់ក្តីរីករាយដល់អតិថិជននឹងធ្វើឲ្យវត្តមានយើងមានតម្លៃ

ការលក់ផលិតផលទៅឲ្យអតិថិជន
គឺមិនមែនគ្រាន់តែឲ្យគាត់ទទួលយកនូវតម្លៃផលិតផលប៉ុណ្ណោះទេ
យើងត្រូវឲ្យគាត់មានអារម្មណ៍រីករាយ និងមានទំនុកចិត្ត។
អារម្មណ៍រីករាយនេះគឺមានតម្លៃដ៏ធំធេងខ្លាំងណាស់។ ដូច្នេះ យើងត្រូវគិតឲ្យច្បាស់អំពីរបៀបពន្យល់
និងសេវាកម្ម។ តាមរយៈការធ្វើបែបនោះ ក្រៅពីផលចំណេញ
យើងថែមទាំងអាចទទួលបានក្តីរីករាយទៀតផង។

・ការក្លាយជាភ្នាក់ងារទិញរបស់អតិថិជន

ពេលធ្វើអាជីវកម្ម យើងគួរពិនិត្យមើលផលិតផលដែលខ្លួនគ្រប់គ្រងឱ្យបានហ្មត់ចត់ ហើយលក់
ដោយភាពជឿជាក់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រឿងសំខាន់បំផុតមួយដែលត្រូវចងចាំនៅពេលធ្វើដូច្នេះ
គឺត្រូវឈរលើជំហរបស់អតិថិជន
ហើយពិនិត្យមើលផលិតផលដូចអ្នកជាភ្នាក់ងារទិញ*របស់អតិថិជន។ ប្រសិនបើយើងគិតថា
ខ្លួនយើងជាភ្នាក់ងារទិញរបស់អតិថិជន នោះយើងនឹងអាចពិនិត្យមើលផលិតផល
ដោយពិចារណាអំពីតម្រូវការរបស់អតិថិជន ថាតើផលិតផលប្រភេទណាដែលពួកគេត្រូវការ

និងចង់បានក្នុងកម្រិតណា ហើយយើងនឹងងាយពិចារណាពីវិធីដែលមានប្រយោជន៍ដល់អតិថិជន។

*ភ្នាក់ងារទិញ ៖ នៅតាមហាង គឺសំដៅទៅលើអ្នក(បុគ្គលិក)ដែលទទួលធ្វើការងារទាំងផ្នែកលក់និងគិតប្រាក់។

・ការរីកចម្រើននឹងកើតមានឡើងនៅពេលយើងយកចិត្តទុកដាក់លើអតិថិជន

យើងនឹងមានចិត្តសប្បាយរីករាយនៅពេលអតិថិជនលើកសរសើរពីផលិតផលដែលយើងបានខំប្រឹងបង្កើត
ហើយក្តីរីករាយនេះធ្វើឲ្យយើងមានអារម្មណ៍សប្បាយជាងការដែលអតិថិជនទិញផលិតផលទៀត។
ទោះជាក្រុមហ៊ុនរីកធំយ៉ាងណាក៏ដោយ
អ្វីដែលសំខាន់ជាងគេគឺបុគ្គលិកម្នាក់ៗចេះយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់ពីតម្រូវការរបស់អតិថិជន។
ធ្វើដូចនេះ យើងនឹងកាន់តែទទួលបានការគាំទ្រពីអតិថិជន ហើយនឹងមានការផ្សព្វផ្សាយតៗគ្នា
ធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនកាន់តែមានភាពរីកចម្រើនទៅមុខ។

・ក្រុមហ៊ុននឹងរលំនៅពេលគំរោះគំរើយដាក់អតិថិជន

ឧទាហរណ៍ថា មានហាងលក់មីអ៊ីុដុងពីរដែលមានតម្លៃដូចគ្នា
ហាងមួយមានភាពរាក់ទាក់និងយកចិត្តទុកដាក់លើអតិថិជន
ហាងមួយទៀតមានភាពគំរោះគំរើយដាក់អតិថិជន
តើហាងទាំងពីរនេះហាងមួយណាដែលអតិថិជនចូលច្រើនជាង។
ប្រាកដណាស់គឺជាហាងដែលយកចិត្តទុកដាក់លើអតិថិជនហើយ។ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុន Matsushita Electric ធំយ៉ាងណាក៏ដោយ
យើងត្រូវរក្សាឥរិយាបទដូចហាងមីអ៊ីុដុងដែលតែងតែយកចិត្តទុកដាក់លើអតិថិជន
ដូចការលើកឡើងខាងលើ ហើយនោះគឺជាឥរិយាបទពិតដែលយើងត្រូវមាន។
ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមានបុគ្គលិកច្រើន ឬមានតួរលេខលក់បានច្រើន
ដោយបុគ្គលិកពុំមានការយកចិត្តទុកដាក់ ហើយគំរោះគំរើយដាក់អតិថិជន
នោះក្រុមហ៊ុននឹងច្បាស់ជារលាយនៅពេលណាមួយជាក់ជាពុំខាន។

ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពង្រីកខ្លួនធំប៉ុណ្ណា ឬមានរចនាសម្ព័ន្ធល្អគស្មាញយ៉ាងណាក៏ដោយ
បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន
ដោយមានការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអតិថិជន។ ដោយឡែក
ប្រសិនបើអាជីវកម្មនីមួយៗពុំមានភាពរីកចម្រើនទេ
នោះគឺបានន័យថាយើងមិនទាន់អាចប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនដោយផ្តល់ការយកចិត្តទុកដាក់លើអតិថិជនបានពិតប្រាកដឡើយ

នឹងប្រហែលមកពីមានកន្លែងណាមិនល្អធ្វើឲ្យយើងមិនទាន់អាចទទួលការទុកចិត្តពីអតិថិជន ដូច្នេះហើយយើងត្រូវស្រាវជ្រាវរកមូលហេតុ និងធ្វើការកែសម្រួលឲ្យបានទាន់ពេលវេលា។

8. ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាព

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Panasonic ការគ្រប់គ្រងគឺមិនមែនជាកម្មសិទ្ធិតែមួយរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងឡើយ។ បុគ្គលិកយើងម្នាក់ៗត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវ និងធ្វើជាអ្នកគ្រប់គ្រងទៅលើការងារដែលខ្លួនទទួលបន្ទុក ដោយប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើការគ្រប់គ្រងដោយមានភាពម្ចាស់ការ និងទំនួលខុសត្រូវ។ ទាំងនេះគឺជាការគិតបែបមូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាព។

រាល់ស្ថាប័នទាំងឡាយ ត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ និងទស្សនៈវិស័យរបស់ស្ថាប័នខាងលើ ហើយបំពេញការងារដោយគិតថាទាំងនោះគឺជាអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ និងចាំបាច់ត្រូវបន្តធ្វើការកែលំអដោយខ្លួនឯង។ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាពគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic ហើយក៏ជាវប្បធម៌ក្រុមហ៊ុនក្នុងការបណ្តុះធនធានមនុស្សផងដែរ។

ចំណុចសំខាន់ដើម្បីអនុវត្តការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាពនៅក្នុងអាជីវកម្មស្ថាបនិក យើងបានលើកឡើងថា «ជាបឋមអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ត្រូវដឹងពីបេសកកម្ម និងទស្សនៈវិស័យនៃការគ្រប់គ្រងឲ្យច្បាស់ ហើយពាំនាំ និងបញ្ជ្រាបការគិតទាំងនោះទៅកាន់បុគ្គលិកជានិច្ច» «ត្រូវហ៊ានប្រគល់ការងារឲ្យបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោម និងឲ្យពួកគេប្រតិបត្តិការងារដោយមានភាពម្ចាស់ការ និងទំនួលខុសត្រូវចំពោះដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន»។

មនុស្សគ្រប់រូប នៅពេលមើលឃើញនូវអ្វីដែលខ្លួនត្រូវធ្វើ ហើយយល់ពីអត្ថន័យ និងមានកម្លាំងចិត្តខ្លាំងក្នុងការសម្រេចនូវកិច្ចការនោះ ពួកគេនឹងព្យាយាមបង្កើនចំណេះដឹងខ្លួន ហើយខំប្រឹងច្នៃរកវិធីដើម្បីពង្រីកសក្តានុពលនោះ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ថ្នាក់លើគ្រប់រូបនៅពេលប្រគល់ការងារឲ្យបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោម ចាំបាច់ត្រូវចេះធ្វើឲ្យគាត់មានកម្លាំងចិត្តខ្លាំងបែបនោះក្នុងការបំពេញការងារ។ តាមរយៈការធ្វើបែបនេះ បុគ្គលិកម្នាក់ៗនឹងយល់ពីអត្ថន័យក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ហើយទទួលបានក្តីរីករាយ និងសុភមង្គលតាមរយៈការងារ ទាំងនេះនឹងក្លាយជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាព។

ស្ថាបនិកយើងបានលើកឡើងពីការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនឹងការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗថាជាៈ «បុគ្គលិកសហគ្រិន» «បុគ្គលិកម្នាក់ៗគឺជាម្ចាស់អាជីវកម្មឯករាជ្យមួយ និងជាអ្នកគ្រប់គ្រង» លោកចង់ឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់មានផ្នត់គំនិតបែបនេះនៅពេលបំពេញការងារ ឬប្រើចក្ខុវិស័យមើល ឬធ្វើការវិនិច្ឆ័យទៅលើអ្វីមួយ។

ក្នុងនាមជាបុគ្គលិកសហគ្រិន នៅពេលបំពេញការងារបុគ្គលិកម្នាក់ៗត្រូវខំប្រឹងឲ្យអស់ពីសមត្ថភាព ដើម្បីបង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយកាន់តែល្អប្រសើរ និងហ៊ានអនុវត្តជាក់ស្តែង ហើយចាត់ទុកថាការសម្រេចឲ្យចេញជាលទ្ធផលកាន់តែធំគឺជាបេសកកម្មមួយដែលខ្លួនត្រូវសម្រេច។ ការមានទំនួលខុសត្រូវបែបនេះគឺសំខាន់ណាស់។

ពាក់ព័ន្ធនឹងទំនួលខុសត្រូវបែបនេះ លោក Morimasa Ogawa អតីតប្រធានក្រុមហ៊ុន Matsushita Housing Products ដែលជាអ្នកបានចូលរួមអាជីវកម្មមីក្រូវ៉េវតាំងពីដំណាក់ការដំបូងរហូតដល់បង្កើតជាអាជីវកម្មសកល លោកបានលើកឡើងថា បុគ្គលិកម្នាក់ៗត្រូវមាន «ទំនួលខុសត្រូវដោយស្វ័យភាព» នេះ។ យើងទាំងអស់គ្នាត្រូវក្លាយជាបុគ្គលិកសហគ្រិនដោយមានទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាពនេះ។

នៅពេលស្ថាបនិកធ្វើការពន្យល់អំពីបុគ្គលិកសហគ្រិនទៅកាន់បុគ្គលិកវ័យក្មេង លោកបានប្រៀបធៀបអង្គភាពគ្រប់គ្រងដែលមានឯករាជ្យភាពដូចជា «អ្នកពពាយនាយលក់មីអ៊ុដុងនៅពេលយប់*» អ្នកលក់ទាំងនោះបានជម្រុញការលក់ដោយខ្លួនឯង និងសួរទៅកាន់អតិថិជនថា «តើរសជាតិថ្ងៃនេះយ៉ាងម៉េចដែរ» ហើយពួកគេបានបន្តធ្វើការកែលំអតាមរយៈសម្លេងដែលទទួលបាន។ ពួកយើងចាំបាច់ត្រូវមានទឹកចិត្ត និងការខំប្រឹងបែបនេះ។

ទោះបីអ្នកគ្រាន់តែជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងស្ថានប័នដ៏ធំក៏ដោយ គ្រាន់តែបំពេញការងារដែលគេដាក់ឲ្យ ឬគោរពប្រតិបត្តិតាមរចនាសម្ព័ន្ធ និងនីតិវិធីដែលបានកំណត់គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ការបន្តធ្វើការកែលំអដោយយើងម្នាក់ៗចេះគិត ហើយព្យាយាមធ្វើវាឲ្យកាន់តែប្រសើរជាងមុនគឺសំខាន់ណាស់។

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលតែងតែមានភាពបម្រែបម្រួល និងវឌ្ឍនភាព ប្រសិនបើយើងប្រកបការងារតាមទស្សនៈ និងការគិតរបស់ខ្លួន នោះយើងនឹងមិនអាចត្រូវបានអតិថិជនជ្រើសរើសយកជាបន្តទៀតទេ។ យើងត្រូវគិតថា «ភាពល្អបំផុតនៅថ្ងៃនេះគឺមិនមែនសំដៅលើភាពល្អបំផុតនៅថ្ងៃស្អែកទេ។ ថ្ងៃស្អែកត្រូវមានភាពល្អបំផុតរបស់ថ្ងៃស្អែកកើតឡើង» យើងចាំបាច់ត្រូវមានគោលដៅខ្ពស់ជានិច្ច។

* សំដៅលើអ្នកករុញរទេះចល័តដើរលក់មីអ៊ុដុងនៅពេលយប់។ សម្លេងខ្លុយពពាយនាយនោះគេហៅថា «សម្លេងពពាយនាយពេលយប់»។

ការគិតបែបគ្រប់គ្រងដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាពត្រូវបានចេញជារូបរាងនៅឆ្នាំ១៩៩៣ តាមរយៈការដាក់ឲ្យមាន«ប្រព័ន្ធបែងចែកផ្នែកអាជីវកម្ម»។ ប្រព័ន្ធបែងចែកផ្នែកអាជីវកម្មគឺតម្រូវឲ្យការគ្រប់គ្រងរបស់ផ្នែកនីមួយៗមានការអភិវឌ្ឍផលិតផល ការផលិត ការលក់ ការគ្រប់គ្រងចំណូលចំណាយទាំងអស់ដោយផ្ទាល់ ដោយបែងចែកតាមផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយនេះគឺជាប្រព័ន្ធមួយដែលឲ្យស្ថាប័នមានឯករាជ្យភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។ នៅផ្នែកអាជីវកម្មត្រូវបានតម្រូវឲ្យមានការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាព ប៉ុន្តែតាមរយៈការធ្វើបែបនេះបានផ្សារភ្ជាប់នូវការបណ្តុះបណ្តាលប្រធានផ្នែក និងបុគ្គលិកផងដែរ ហើយនាំឲ្យមានក្រុមហ៊ុន Panasonic Group ដូចសព្វថ្ងៃ។

9. ការគ្រប់គ្រងដោយការប្រមូលបញ្ញាសមូហភាព

នៅក្រុមហ៊ុន Panasonic ក្នុងការអនុវត្ត «ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាព» ក្រៅពីជម្រុញឲ្យមាន «បុគ្គលិកសហគ្រិន» ដោយបុគ្គលិកម្នាក់ៗមានផ្នត់គំនិតគិតថាខ្លួនជាអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ យើងក៏ប្រើវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងដោយផ្តោតលើការប្រមូលបញ្ញារបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗផងដែរ។ ស្ថាបនិកធ្លាប់បានលើកឡើងថា «ការគ្រប់គ្រងដ៏ល្អបំផុតគឺការគ្រប់គ្រងដោយផ្អែកលើបញ្ញាសមូហភាព«។

ដើម្បីក្លាយជា «បុគ្គលិកសហគ្រិន» ការបំពេញការងារប្រកបដោយ «ទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាព» គឺចាំបាច់ខ្លាំងជាទីបំផុត។ យើងម្នាក់ៗត្រូវដាក់គោលដៅធ្វើការមិនឲ្យចាញ់អ្នកដទៃ និងបន្តអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងជានិច្ច។ ប៉ុន្តែ ទោះបីជាអ្នកមានសមត្ថភាពខ្លាំងយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រាជ្ញារបស់មនុស្សម្នាក់គឺមានដែនកំណត់។ ការគ្រប់គ្រង និងការធ្វើការដោយពេញចិត្តចំពោះខ្លួនឯង ទោះបីជាអាចដំណើរការបានល្អក្នុងរយៈពេលមួយក៏ពិតមែន តែពេលណាមួយនឹងមានភាពអវិជ្ជមានកើតឡើងចំពោះការធ្វើអត្តនោម័ត ហើយវានឹងមិនបានយូរអង្វែងឡើយ។

ផ្ទុយទៅវិញ ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចឆាប់រហ័សប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ដោយមានការប្រមូលផ្តុំនូវបញ្ញាជាច្រើន គឺអាចឈានដល់ការបន្តចូលរួមវិភាគទានដល់សង្គមឲ្យទាន់ពេលវេលាមិនចាញ់អ្នកដទៃ។

ដើម្បីប្រមូលបាននូវបញ្ញាសមូហភាព

ជាបឋមអ្នកមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវសហការណ៍ជាមួយបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោម ហើយប្រើប្រាស់ចំណុចល្អរៀងៗខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។ ដើម្បីឲ្យសក្ដានុពលនៃសមត្ថភាពរបស់មនុស្សទាំងអស់អាចប្រើប្រាស់បានជាអតិបរិមា យើងត្រូវជឿជាក់លើបុគ្គលិក ហើយផ្ដល់នូវសិទ្ធិសម្រេច និងទំនួលខុសត្រូវឲ្យបានច្រើន តែងតែពាំនាំប្រាប់ពីតម្រូវការសមស្របជានិច្ច និងផ្ដល់ការយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចបញ្ចេញនូវគំនិតច្នៃប្រឌិតយ៉ាងសកម្មទៅតាមគោលជំហរៀងៗខ្លួន។ ទាំងនេះគឺជាអ្វីដែលថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវធ្វើ។

យើងត្រូវចេះស្ដាប់សំណូមពរ និងការបញ្ចេញមតិរបស់បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោម ហើយខំប្រឹងព្យាយាមយកមកអនុវត្តតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ក្នុងករណីមិនអាចយកមកប្រើបានទេ យើងត្រូវពន្យល់ពីមូលហេតុឲ្យបានក្បោះក្បាយ ដោយត្រូវយកចិត្តទុកដាក់កុំឲ្យបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមបាត់បង់ចំណង់ និងភាពម្ចាស់ការរបស់ខ្លួន ហើយត្រូវសកម្មក្នុងការជម្រុញឲ្យមានការអនុវត្ត និងការយកចិត្តទុកដាក់។

ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុន និងស្ថាប័ន ថ្នាក់លើត្រូវចេះពាំនាំគោលការណ៍ទាំងនោះទៅកាន់បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមតាមរយៈ «ការពាំនាំពីលើទៅក្រោម»។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើថ្នាក់លើគ្រាន់តែផ្ដល់ការណែនាំ ហើយបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមគ្រាន់តែធ្វើតាម នោះស្ថាប័ននឹងពុំអាចរីកចម្រើនបានឡើយ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះទេ «ការពាំនាំពីក្រោមទៅលើ» ពោលគឺត្រូវបង្កើតឲ្យមានវប្បធម៌មួយដែលបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមអាចនិយាយទៅកាន់ថ្នាក់លើបាន ជាមួយនឹងការប្រមូលបញ្ញាសមូហភាពគឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។

ទោះបីជាបុគ្គលិកថ្មីក៏ដោយ ពួកគេម្នាក់ៗគឺជាតួរឯកម្នាក់នៅក្នុងអង្គភាពគ្រប់គ្រងឯករាជ្យមួយ និងជាអ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ដែលយើងហៅថា «បុគ្គលិកសហគ្រិន» ផ្នត់គំនិតនេះនឹងធ្វើឲ្យពួកគេអាចផ្ដល់អនុសាសន៍លើចំណុចដែលគិតថាគួរកែលំអ ដូច្នេះបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមក៏ចាំបាច់ត្រូវមានការចូលរួមជាមួយនឹងអង្គភាពគ្រប់គ្រងដែរ។

ការប្រមូលផ្ដុំមតិយោបល់ផ្សេងៗ និងការយកចិត្តទុកដាក់គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំង។ ការងាររបស់យើងទាំងអស់គ្នាគឺពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងអតិថិជននៅលើទីផ្សារគ្រប់ប្រទេសទូទាំងសាកល ដើម្បីឲ្យអតិថិជនបន្តជ្រើសរើសយកយើងនៅក្នុងសង្គមមួយដែលមានការប្រែប្រួល និងមានវឌ្ឍនភាពខ្លាំង ខ្លួនយើងផ្ទាល់ត្រូវបំពេញការងារដោយផ្អែកលើទស្សនៈ និងការគិតដែលមានភាពសម្បូរបែប។ មតិយោបល់ និងការយកចិត្តទុកដាក់ដ៏សម្បូរបែប នឹងបង្កើតឲ្យមានបុគ្គលិកលក្ខណៈសម្បូរបែប។ យើងត្រូវចេះទទួលយកនូវបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ និងគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក។

ការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកលក្ខណៈផ្សេងៗឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព នឹងធ្វើឲ្យយើងអាចប្រមូលផ្ដុំនូវបញ្ញា ជម្រុញឲ្យស្ថាប័នមានភាពរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់។ ម្យ៉ាងទៀត

ដើម្បីឲ្យការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកលក្ខណៈផ្សេងៗឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព បុគ្គលិកថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវជួយជម្រុះឧបសគ្គផ្សេងៗទៅអាស្រ័យទៅតាមបុគ្គលម្នាក់ៗ ហើយផ្តល់ឱកាសឲ្យពួកគេសាកល្បងប្រកួតប្រជែង។

នៅក្នុងស្ថាប័ន ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យមាន «ការពាំនាំពីក្រោមទៅលើ» ហើយដើម្បីអាចប្រើប្រាស់បុគ្គលិកលក្ខណៈផ្សេងៗឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព សមាជិកម្នាក់ៗក្នុងស្ថាប័នចាំបាច់ត្រូវដឹងថា «នៅក្នុងស្ថាប័ននេះ ខ្លួនអាចនិយាយរឿងដែលត្រូវនិយាយនៅពេលណាក៏បាន»។ ការប្រមូលផ្តុំបញ្ញាពិតប្រាកដនោះគឺបានន័យថា ក្នុងស្ថាប័នមួយ បញ្ហាប្រឈមត្រូវបានចែករំលែកដោយមិនគិតពីឋានៈលើក្រោម ហើយមានការពិភាក្សាគ្នាអំពីវិធីសាស្ត្រ ឬគោលនយោបាយសម្រាប់ដំណើរការ ក៏ដូចជាទិដ្ឋភាពដែលយើងចង់បាន ទាំងបុគ្គលិកថ្នាក់លើនិងថ្នាក់ក្រោមមិនមែនគ្រាន់តែប្រតិបត្តិតាមការណែនាំ ឬគោលការណ៍ថ្នាក់លើ ទាំងពុំមានការពិចារណា ឬអែងចិត្តឡើយ គឺត្រូវមានការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ត្រឹមត្រូវឲ្យគ្នាជានិច្ច។

ដើម្បីអាចប្រមូលផ្តុំបញ្ញាសមូហភាពបាន ទាំងបុគ្គលិកថ្នាក់លើ និងថ្នាក់ក្រោមត្រូវបោះបង់ចោលការគិត និងអារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ហើយពិចារណាទៅលើអ្វីមួយដោយផ្អែកលើគោលជំហរួម និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ ពោលគឺ ការបំពេញការងារដោយ «ទឹកចិត្តស្មោះស» ។

តាមរយៈការប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងដោយយោងតាមបញ្ញាសមូហភាពនៅផ្នែកទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុនGroupទាំងមូល យើងនឹងអាចសម្រេចបាននូវការផ្តល់សេវាកម្ម តម្លៃ គុណភាពផលិតផលដែលនឹងត្រូវបានអតិថិជនជ្រើសរើសយក ដោយមិនចាញ់នរណាម្នាក់ឡើយ។

10. បង្កើតមនុស្ស និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព

(1) ការឲ្យតម្លៃលើបុគ្គលិកធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Panasonic

អំណាចរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺបានមកពីការរួមកម្លាំងរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ហេតុដូចនេះ ដើម្បីលើកកម្ពស់អំណាចនោះបាន បុគ្គលិកម្នាក់ៗត្រូវចេះមើលឃើញនូវការងាររបស់ខ្លួនដែលត្រូវបំពេញ ហើយខំប្រឹងធ្វើឲ្យអស់ពីសមត្ថភាពខ្លួន និងបន្តធ្វើការកែលំអជានិច្ច។

ម្យ៉ាងទៀត គោលដៅរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ និងទិសដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវដូចគ្នា និយាយឲ្យខ្លីទៅគឺបានន័យថា គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺជាខ្សែពង្រីកគោលដៅរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ

ដូច្នេះទើបអាចប្រមូលផ្តុំកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែគរបស់អ្នកទាំងអស់គ្នាបង្កើតចេញជាស្ថាប័នមួយ និងអាចបំពេញការងារដ៏អស្ចារ្យឈានមុខគេ និងត្រូវបានអតិថិជនជ្រើសរើសយក។

ដើម្បីអាចធ្វើបែបនេះបាន បុគ្គលិកថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវយល់ពីបុគ្គលិកលក្ខណៈ និងសារធាតុរបស់បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោម ហើយជម្រុញនូវចំណុចល្អនីមួយៗរបស់ពួកគេ ដើម្បីធ្វើឲ្យសក្តានុពលនៃសមត្ថភាពនោះប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងឲ្យពួកគេមានចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមក៏ត្រូវជឿជាក់ចំពោះសក្តានុពលរបស់ខ្លួន ហើយបន្តខំប្រឹងអភិវឌ្ឍខ្លួនជានិច្ច។

ការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic គឺអាស្រ័យទៅលើបុគ្គលិកយើងម្នាក់ៗ។ រីឯក្រុមហ៊ុន Panasonic គឺអាចបន្តចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសង្គមទៅថ្ងៃអនាគតបានទៀតឬយ៉ាងណា ក៏អាស្រ័យទៅលើផ្នត់គំនិតយើងម្នាក់ៗដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះផងដែរ។

អាស្រ័យដូចបានលើកឡើងខាងលើ មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងរបស់យើងគឺ បណ្តុះ និងប្រើប្រាស់ឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាពនូវ «ធនធានមនុស្សដែលជាទ្រព្យ» ដ៏សំខាន់ដែលយើងទទួលបានពីសង្គម ហើយស្ថាបនិករបស់យើងក៏បានលើកឡើងផងដែរថា «អាជីវកម្មគឺអាស្រ័យលើមនុស្ស»។

«អាជីវកម្មគឺអាស្រ័យលើមនុស្ស» ៖ ការគ្រប់គ្រងបែបណាក៏ដោយ ទាល់តែមានមនុស្សសមស្របទើបអាចរីកចម្រើនទៅមុខបាន។ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនមានប្រវត្តិ ឬប្រពៃណីដ៏អស្ចារ្យយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើប្រពៃណីនោះពុំមានមនុស្សទទួលយកបានត្រឹមត្រូវទេ នឹងឈានទៅរកភាពអន់ថយជាក់ជាពុំខាន។ វិធីសាស្រ្ត និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងមានសារៈសំខាន់ក៏ពិតមែន តែមានតែមនុស្សប៉ុណ្ណោះដែលអាចធ្វើវាឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព។ «សង្ខេប» អាស្រ័យហេតុនេះ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម អ្វីដែលយើងត្រូវធ្វើមុនគេគឺ ស្វែងរកមនុស្ស និងធ្វើការបណ្តុះមនុស្ស។

(2) ពង្រីកសក្តានុពលរបស់ខ្លួន

ក្នុងនាមជាបុគ្គលិកម្នាក់របស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic យើងត្រូវមាន«ចិត្តស្មោះស»ជានិច្ច ដោយប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង និងធ្វើការវិនិច្ឆ័យ ឬវាយតម្លៃប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ ហើយពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនតាមរយៈការយកចិត្តទុកដាក់ឆ្លុះបញ្ចាំងលើបទពិសោធន៍ដែលបាន មកពីការប្រតិបត្តិយ៉ាងហ្មត់ចត់ជាប្រចាំ។

ជាពិសេស «ស្មារតីដែលត្រូវគោរពប្រតិបត្តិតាម(ស្មារតីទាំងប្រាំពីរ)» គឺជាគោលការណ៍ណែនាំដ៏ល្អមួយសម្រាប់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន Panasonic ធ្វើការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង

និងមានការរស់នៅប្រកបដោយភាពល្អប្រសើរ
ក្នុងនាមជាអ្នកជំនួញដែលមានចិត្តចង់ចូលរួមអភិវឌ្ឍសង្គម។ លោក Arataro Takahashi អតីតប្រធានបានពន្យល់ពីសារៈសំខាន់នៃការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំពីរដូចខាងក្រោម៖

«ស្មារតីទាំងប្រាំពីរ»គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង។ ឧទាហរណ៍ដូចជា ខ្លឹមសារនៅក្នុង «ចូលរួមចំណែកក្នុងសង្គមតាមរយៈឧស្សាហកម្ម» គឺជាការប្រតិបត្តិ«គោលការណ៍រួម» ហើយការអនុវត្តជាក់ស្តែងទៅលើគោលការណ៍ទាំងនេះ គឺជាការបំពេញការងារមួយដែលល្អជាងគេទាំងផ្នែកសេវាកម្ម តម្លៃ គុណភាព ដើម្បីឲ្យអតិថិជនជ្រើសរើសយក។ នៅពេលមានការយល់ឃើញបែបនេះ យើងនឹងតែងតែពិចារណាឡើងវិញជានិច្ចថាតើ«ផលិតផលដែលខ្លួនកំពុងផលិតពិតជាបានចូលរួមវិភាគទានដល់សង្គមមែនឬ? តើរបៀបធ្វើក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នពិតជាល្អហើយឬ?» ការគិតបែបនេះនឹងធ្វើឲ្យយើងកើតមានគំនិតច្នៃប្រឌិត និងអាចឆ្លុះបញ្ចាំងនូវគោលការណ៍មូលដ្ឋានទៅក្នុងការងារជាក់ស្តែង។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយទើបយើងនិយាយថា បើគ្មានគោលការណ៍មូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ទេ គឺមិនអាចបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សបានឡើយ។

ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពសមរម្យ និងសមស្របតាមពេលវេលា។ ដោយឡែក ក្នុងនាមយើងជាបុគ្គលិកម្នាក់ៗក៏ត្រូវមានចិត្តចង់រីកចម្រើន មានគោលដៅសម្រាប់ខ្លួនឯង និងបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចគោលដៅនោះ។

(3) គោលការណ៍អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ស្ថាបនិក លោកបានបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Panasonic ជាមួយនឹងឃ្លាថា «ត្រូវអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សឲ្យបានមុនពេលផលិតផលិតផល»។ លោកគិតថា ដើម្បីផលិតចេញជាផលិតផលល្អបាន គឺត្រូវបង្កើតធនធានមនុស្សដែលត្រឹមត្រូវសិន។

តើយើងបង្កើតធនធានមនុស្សដោយរបៀបណា ហើយប្រើប្រាស់យ៉ាងដូចម្តេចឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព។ មូលដ្ឋាននៃការគិតទាំងនោះគឺ ស្វែងយល់ច្បាស់ពីគោលការណ៍គ្រប់គ្រងមូលដ្ឋាន ហើយបណ្តុះបណ្តាល«ធនធានមនុស្សដែលជាទ្រព្យ»ផ្អែកតាមគោលការណ៍ទាំងនោះ ដោយបន្តអភិវឌ្ឍខ្លួនជារៀងរាល់ថ្ងៃ ចេះដាក់ខ្លួននិងធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងពីខ្លួនឯង ព្រមទាំងខិតខំកែលម្អជានិច្ច។

ចំណុចសំខាន់នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សគឺ ហ៊ានប្រគល់ការងារឲ្យបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមធ្វើ។ នេះក៏ជាចំណុចសំខាន់មួយនៃ«ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវស្វ័យភាព»ដែរ។ ទីតាំងបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សគឺស្ថិតនៅកន្លែងការងារជាក់ស្តែង

ដើម្បីមានសមត្ថភាពបំពេញការងារកាន់តែល្អប្រសើរ ត្រូវប្រតិបត្តិការងារនៅកន្លែងជាក់ស្ដែងដោយចាត់ទុកថានោះជាកិច្ចការរបស់ខ្លួន គិតដោយខ្លួនឯង ហើយអនុវត្តដោយខ្លួនឯង និងរៀនពីបទពិសោធន៍ទាំងនោះ។

ការប្រគល់ការងារឲ្យបុគ្គលិកមិនមែនមានន័យថាបោះការងារទាំងស្រុងឲ្យគេទេ។ បុគ្គលិកថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវដឹងថាខ្លួនគឺជាអ្នកមានទំនួលខុសត្រូវចុងក្រោយក្នុងការងារនោះ ហើយឲ្យបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមរៀនគិតដោយខ្លួនឯងប្រកបដោយភាពម្ចាស់ការ និងបន្តកែលំអជានិច្ច។ យើងមិនមែនបង្រៀនគាត់ទាំងអស់នោះទេ ចំណុចសំខាន់គឺធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងឲ្យគាត់ចេះគិតចេះស្វែងយល់ និងចាត់ទុកកិច្ចការនោះជារបស់ខ្លួន។

យើងត្រូវគិតពីជំហររបស់សាម៉ីខ្លួន ពេលខ្លះចាំបាច់ត្រូវតឹងរឹងផងដែរ តែអ្វីដែលសំខាន់ជាងគេនោះគឺ ធ្វើឲ្យបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមមានការជឿជាក់ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ មានទំនុកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីភាពរីកចម្រើនរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាប្រកបដោយក្ដីស្រលាញ់ និងស្មោះត្រង់។

ដើម្បីអាចបំពេញភារៈកិច្ចក្នុងនាមជាថ្នាក់ដឹកនាំដោយមានគោលជំហ «ប្រគល់ការងារឲ្យផង មិនប្រគល់ឲ្យផង» យើងចាំបាច់ត្រូវដើរឲ្យបានមុនបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមមួយជំហ៊ាន និងគិតឲ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីហានិភ័យដែលអាចនឹងកើតមាននាថ្ងៃអនាគត។ ដោយឡែក ពេលខ្លះយើងក៏អាចរៀនពីបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមវិញ ហើយទាំងនោះក៏នឹងធ្វើឲ្យខ្លួនយើងផ្ទាល់រីកចម្រើនផងដែរ។

មានឧទាហរណ៍ជាក់ស្ដែងមួយ គឺរឿងនៅពេលបង្កើតរោងចក្រនៅខេត្ត Saga ។ នៅអំឡុងពាក់កណ្ដាលឆ្នាំ ១៩៥៥ លោកអតីតប្រធាន Arataro Takahashi បានជ្រើសរើសយុវជនដែលមានអាយុប្រហែល៣០ឆ្នាំ ចំនួន២នាក់ នៅពេលបង្កើតរោងចក្រផលិតអាគុយស្ងួតសម្រាប់ Kyushu Matsushita Electric នៅខេត្ត Saga។ ទោះបីជាពួកគេទាំង២ពុំមានបទពិសោធន៍ក្នុងការបង្កើតរោងចក្រក៏ដោយ តែលោកបានប្រគល់ការងារទាំងស្រុងដែលមានចាប់តាំងពីការសាងសង់រោងចក្រថ្មី ការរៀបចំបំពាក់បរិក្ខារ រហូតដល់ការដំណើរការផលិត។

លោកអតីតប្រធាន Arataro Takahashi មិនបានដាក់លក្ខខណ្ឌលម្អិតដោយគ្រាន់តែបង្ហាញពីគោលគំនិតមូលដ្ឋាន និងប្រាប់ថាចង់ឲ្យកាត់បន្ថយថ្លៃសាងសង់នៅពេលនោះឲ្យនៅសល់តែពាក់កណ្ដាល។ ឆ្លើយតបនឹងសំណើរដ៏លំបាកនេះ អ្នកទាំងពីរបានខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំង និងព្យាយាមបង្កើតនូវគំនិតច្នៃប្រឌិត ជាលទ្ធផល ពួកគេសម្រេចបាននូវការសាងសង់រោងចក្រ ដោយប្រើថវិកាតិចជាគម្រោងថវិកាដែលមានតាំងពីដើម។ ក្រោយមក ពួកគេទាំង២នាក់បានក្លាយជាបុគ្គលិកថ្នាក់គ្រងគ្រង និងបំពេញការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយការបង្កើតរោងចក្រនៅក្រៅប្រទេស

ព្រមទាំងបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មក្នុងថ្នាក់គ្រងគ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន Panasonic ។

ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់ជាងគេរបស់បុគ្គលិកថ្នាក់ដឹកនាំ។
នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Panasonic
យើងមានគោលដៅបន្តចូលរួមអភិវឌ្ឍសង្គមដើម្បីបង្កើត«សង្គមដែលយើងប្រាថ្នា»។
នៅក្នុងគោលដៅ និងបំណងប្រាថ្នាដ៏ឧត្តុង្គឧត្តមនេះ
ថេរវេលាចូលរួមចំណែកបំពេញការងារនេះគឺមានរយៈពេលខ្លីសម្រាប់យើងទាំងអស់គ្នា។ ដូច្នេះ
ដើម្បីបន្តប្រតិបត្តិការងារនេះប្រកបដោយនិរន្តរភាព បុគ្គលិកថ្នាក់លើចាំបាច់ត្រូវបណ្តុះបណ្តាល
បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោម និងប្រគល់ការងារឲ្យទៅអ្នកជំនាន់ក្រោយធ្វើ។

បុគ្គលិកថ្នាក់លើមានតួនាទីណែនាំឲ្យបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមបំពេញការងារឲ្យបានល្អជាងខ្លួន។
នៅក្នុងសង្គមដែលមានវឌ្ឍនភាពយ៉ាងលឿននេះ
មិនប្រាកដថាវិធីសាស្ត្រដែលធ្លាប់ប្រើកន្លងមកនៅតែល្អសម្រាប់អ្នកជំនាន់ក្រោយនោះទេ។
ពេលបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមកាន់ការងារដែលតម្រូវឲ្យមានទំនួលខុសត្រូវ
យើងត្រូវបង្វឹកឲ្យគាត់ចេះចាត់ចែងការងារតាមកាលៈទេសៈ និងដោះស្រាយបញ្ហាលំបាកខ្លះៗ។

ក្រៅពីនេះ នៅមានពាក្យពេចន៍ល្អៗជាច្រើនទៀតទាក់ទងនឹងការបង្កើតធនធានមនុស្ស
និងប្រើធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។
សង្ឃឹមថាអ្នកទាំងអស់គ្នានឹងខំប្រឹងស្វែងយល់បន្ថែម
ហើយប្រើប្រាស់វានៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។