



សាកលវិទ្យាល័យតូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីតីអែល
ខេមបូឌា ប្រតិទិន លីមីតធីត

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី ០១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល ខេមបូឌា ប្រតិទិន លីមីតធីត

តាក់តែងឡើងដោយ

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

និស្សិតឈ្មោះ ខន គឹមស្រៀង

លោក សុវ វេជ្ជនី

ជូន សុភាព័

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

ឆ្នាំចូលសិក្សា

២០១៣

ជំនាញ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី ១៦

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍

២០១៧



**សាកលវិទ្យាល័យតូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច**

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបណ្ណាប័ករសិក្សា

**ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីតីអែល
ខេមបូឌា ប្រតិទិន លីមីតធីត**

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី ០១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល ខេមបូឌា ប្រតិទិន លីមីតធីត**

តាក់តែងឡើងដោយ

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

និស្សិតឈ្មោះ៖ **ខន គឹមស្រៀង**

លោក **សូច វេងនី**

ទួន សុឆារ៉ា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

ឆ្នាំចូលសិក្សា

២០១៣

ជំនាញ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី ១៦

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍

២០១៧

អារម្ភកថា

ក្នុងនាមជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច បានរៀបរៀងចងក្រង សៀវភៅ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ ទៅលើប្រធានបទ **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក** នេះឡើង ក្នុងគោលបំណង អភិវឌ្ឍន៍នូវចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ ដោយធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ឲ្យបានស៊ីជម្រៅ ទៅលើទ្រឹស្តី និង ក្នុងការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងនៅក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្ម ព្រមទាំងពង្រីកការយល់ដឹង ឲ្យកាន់តែ ប្រសើរឡើង។ ក្នុងអំឡុងពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា និងក្រុមហ៊ុនឯកជន កំពុងមានការរីកចម្រើនដុះដាលយ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេសនិយោជិតជាច្រើនក៏មានការចាប់អារម្មណ៍ ចំពោះ វិស័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាផ្នែកមួយអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកនេះយ៉ាងខ្លាំង ផងដែរ។ ទន្ទឹងនឹងនេះផងដែរ បុគ្គលិកគឺជាស្វ័យមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងចំណែកជួយ ជម្រុញឲ្យមានភាពជោគជ័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជាមួយគ្នានេះក្រុមហ៊ុនបានខិតខំយ៉ាងខ្លាំងក្លាក្នុងការ ផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលមានអារម្មណ៍ល្អ ភាពស្មោះត្រង់ និងខិតខំ ប្រឹងប្រែងធ្វើការបម្រើការងារឲ្យក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបានធនធានដែលមានចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងជំនាញខ្ពស់។

តាមការស្រាវជ្រាវកន្លងមក យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់មានការចាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ ការងារដែលទាក់ទងទៅនឹង ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យស៊ីភីអែល។ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីធ្វើការបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យា សាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីស្វែងយល់គោលការណ៍ និង ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅលើ ប្រធានបទ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក នេះ។ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា របាយការណ៍កម្មសិក្សានេះនឹង ក្លាយជាឯកសារជំនួយសម្រាប់និស្សិត ក៏ដូចជាអ្នកដែលធ្វើការស្រាវជ្រាវ ដែលទាក់ទងនឹងប្រធាន បទនេះ ព្រមទាំងជាឯកសារមួយដែលធ្វើឡើង ក្នុងការផ្តល់ចំណេះដឹងបន្ថែមដល់ផ្នែកធនធាន មនុស្ស។

ជាចុងក្រោយនេះ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាអត្ថបទមួយនេះ អាចជាជំនួយក្នុងការដោះស្រាយ នូវតម្រូវការចាំបាច់របស់មិត្តអ្នកអានទាំងអស់គ្នា តែទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមយើងខ្ញុំជឿ ជាក់ថាអត្ថបទមួយនេះនៅតែមាននូវចន្លោះខ្វះខាតដូចជាខ្លឹមសារ ទ្រឹស្តី អក្ខរាវិរុត្តិ និង ការប្រើ ប្រាស់ពាក្យពេចន៍ជាដើម។ ហេតុដូច្នេះយើងខ្ញុំក៏សូមអភ័យទោសរាល់កំហុសខុសឆ្គងទាំងឡាយ ដែលបានកើតឡើងដោយអចេតនា ហើយយើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នារង់ចាំនូវការវិះគន់ ពីសំណាក់ លោក លោកស្រី និងមិត្តអ្នកអាន ដើម្បីកែតម្រូវអត្ថបទមួយនេះអោយកាន់តែមានភាពសុក្រិតថែមទៀត។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ ងួន សុផាភី និង ខន គឹមស្រៀន ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៦ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រនិង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០១៧ សូមគោរព និងសម្តែងនូវកត្តាធម៌ដ៏ងាយឯង ខ្ពង់ខ្ពស់បំផុតជូនចំពោះ ៖

លោកឪពុក និងអ្នកម្តាយ ដែលជាអ្នកមានគុណយ៉ាងធំធេងរបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរ ដោយលោកទាំងពីរបានលះបង់ទាំងកម្លាំងកាយ និងចិត្ត ក្នុងការចិញ្ចឹមបីបាច់ អប់រំ ទូន្មាន ប្រៀនប្រដៅប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ល្អប្រពៃ ប្រព្រឹត្តតែអំពើល្អ និងធ្វើជាប្រយោជន៍ចំពោះខ្លួនឯង គ្រួសារ និងសង្គមជាតិទាំងមូល។ ព្រមជាមួយគ្នានេះ លោកទាំងពីរបានជម្រុញ លើកទឹកចិត្តឲ្យយើងខ្ញុំខិតខំសិក្សា ដោយផ្តល់ការជួយឧបត្ថម្ភ និងផ្គត់ផ្គង់យើងខ្ញុំទាំងពីរតាំងពីតូចរហូតមកដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ លោកសាកលវិទ្យាធិការរង ព្រីទូបុរស ប្រធានការិយាល័យ និងបុគ្គលិក ព្រមទាំងសាស្ត្រាចារ្យគ្រប់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រនិង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានផ្តល់ចំនេះដឹងជាច្រើនដើម្បីជាប្រយោជន៍ និង ជាស្ពានឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអនាគត។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ សួរ វេងនី ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់គាត់ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន ណែនាំ ផ្តល់មតិយោបល់ និងគំនិតល្អៗ ព្រមទាំងជួយដឹកនាំកែសម្រួលក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សារបស់ក្រុមយើងខ្ញុំតាំងពីដើមរហូតរៀងមកហើយទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

លោកឧកញ៉ា ចេង ខេង អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យស៊ីភីអែល ខេបូខា ប្រភេទី លីមីតធីត (CPL) ដែលបានអនុញ្ញាតអោយយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់មកចុះកម្មសិក្សានៅ ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ស៊ីភីអែល (CPL) ។

លោក ពិន ធាវិទូ ជាប្រធាននាយកដ្ឋាន ធនធានមនុស្ស ដែលបានអនុញ្ញាតឲ្យខ្ញុំបានចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេបូខា ប្រភេទី លីមីតធីត។

លោកស្រី សួន ផល្លានីដា ជាអ្នកអភិវឌ្ឍអាជីវកម្មជាន់ខ្ពស់(senior business development exclusive) ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ធ្វើការណែនាំ ផ្តល់ព័ត៌មាន និងឆ្លើយតបនូវរាល់សំណួរដែលយើងខ្ញុំបានសួរ ព្រមទាំងបុគ្គលិកបម្រើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ

ស៊ីតីអែល (CPL) ទាំងអស់ដែលបានបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់យើងខ្ញុំទាំងពីរក្នុងកំឡុងពេលចុះកម្មសិក្សា។

លោកលោក សត សុខហេង ជាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកបំរើអតិថិជន ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ធ្វើការណែនាំ ធ្វើបទសម្ភាស ផ្តល់ព័ត៌មាន និងឆ្លើយតបនូវរាល់សំណួរដែលយើងខ្ញុំបានសួរ ព្រមទាំងបុគ្គលិកបម្រើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ស៊ីតីអែល (CPL) ទាំងអស់ដែលបានបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់យើងខ្ញុំទាំងពីរក្នុងកំឡុងពេលចុះកម្មសិក្សា។

ការផ្តល់កម្លាំងចិត្តពីមិត្តភក្តិ និងមនុស្សដែលនូវជុំវិញខ្លួន ក៏ជាកត្តាដែលជម្រុញឱ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរអាចបន្តកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះផងដែរ។ ដើម្បីជាកិច្ចតបស្នងនូវទឹកចិត្តសប្បុរសដ៏ថ្លៃថ្លាទាំងនេះ យើងខ្ញុំទាំងពីរ សូមប្តូរស្វែង និងជូនពរដល់ ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ លោកសាកលវិទ្យាធិការរងព្រឹទ្ធបុរស ប្រធានការិយាល័យនិងបុគ្គលិក ព្រមទាំងសាស្ត្រាចារ្យគ្រប់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រនិង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, អ្នកមានគុណទាំងពីរ ព្រមទាំងបុគ្គលិកទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ស៊ីតីអែល (CPL) និងមិត្តភក្តិបងប្អូនទាំងអស់ សូមទទួលបាននូវពុទ្ធពរទាំងប្រាំប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ និងបដិភានៈ កុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ។

មាតិកា

បញ្ជីរូបភាព	vi
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ	vii

សេចក្តីផ្តើម

១.លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	១
២.ចំណាទប់បញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	៣
៤.ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៦.វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ	៤
៧.រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៥
៨.គម្រោងនៃការស្រាវជ្រាវ	៦

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

១.១.ប្រវត្តិនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៧
១.២.ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៨
១.៣.និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៨
១.៤.ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៩
១.៤.១.ការតម្រង់ទិស និងការផ្តល់ព័ត៌មានដល់និយោជិក.....	៩
១.៤.២.ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ.....	១០
១.៤.៣.ការបណ្តុះបណ្តាលលើសុវត្ថិភាពការងារ.....	១០
១.៤.៤.ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ.....	១០
១.៤.៥.ការបណ្តុះបណ្តាលនូវការងារគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យ	១០
១.៥.គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល	១១
១.៦.សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាល	១១
១.៧.វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក.....	១២
១.៧.១.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ.....	១២
១.៧.២.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ.....	១៤

១.៨.កត្តាជំរុញឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	១៥
១.៨.១.កត្តាខាងក្រៅអង្គភាព	១៦
១.៨.១.១.កត្តាសេដ្ឋកិច្ច	១៦
១.៨.១.២.ការវិវត្តន៍នៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ.....	១៧
១.៨.១.៣.របកគំហើញ និងការស្រាវជ្រាវ.....	១៧
១.៨.១.៤.ការកើនឡើងនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជន	១៨
១.៨.២.កត្តាខាងក្នុងអង្គភាព.....	១៨
១.៨.២.១.ការផ្លាស់ប្តូរនូវរចនាសម្ព័ន្ធការងារ.....	១៩
១.៨.២.២.ការតម្លើងតំណែង និងកាន់ដែនការ.....	១៩
១.៨.២.៣.ការបំពេញចំណុចខ្វះខាតនៅក្នុងជំនាញការងារ	១៩
១.៩.យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព.....	២០
១.៩.១.ការសិក្សាពីអង្គភាព	២១
១.៩.២.ការសិក្សាបន្ត.....	២២
១.១០.ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព.....	២៣
១.១០.១.ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល.....	២៣
១.១០.១.១.ការវិភាគអង្គភាព.....	២៥
១.១០.១.២.ការវិភាគបុគ្គលិក.....	២៦
១.១០.១.៣.ការវិភាគការងារ.....	២៧
១.១០.២.ការធានានូវការរៀបចំជាស្រេចនូវការបណ្តុះបណ្តាល.....	២៧
១.១០.២.១.បុគ្គលិកបានរៀបចំអាទិភាពវិធានរួចរាល់.....	២៧
១.១០.២.២.បរិយាកាសការងារ.....	២៧
១.១០.៣.ការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	២៨
១.១០.៣.១.ការបង្កើតនូវកម្មវត្ថុក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល	២៨
១.១០.៣.២.ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល.....	២៩
១.១០.៤.ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល.....	២៩
១.១០.៥.ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល.....	៣០
១.១០.៥.១.ប្រតិកម្ម	៣០
១.១០.៥.២.ការសិក្សា.....	៣០

១.១០.៥.៣.ឥរិយាបថ	៣១
១.១០.៥.៤.លទ្ធផល	៣១

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល ខេមបូឌា ប្រតិទិន លីមីតធីត

២.១.ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣២
២.២.ទីតាំង	៣៣
២.៣.អត្តសញ្ញាណ	៣៣
២.៤.ទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម និង ភារកិច្ច	៣៥
២.៤.១.ទស្សនៈវិស័យ	៣៥
២.៤.២.បេសកកម្ម	៣៥
២.៤.៣.ភារកិច្ច	៣៦
២.៥.រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង	៣៧
២.៦.វប្បធម៌ការងារ	៣៧

ជំពូកទី៣

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល ខេមបូឌា ប្រតិទិន លីមីតធីត

៣.១.ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៣៩
៣.២.ហេតុផលដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល	៣៩
៣.២.១.កត្តាខាងក្នុង	៣៩
៣.២.២.កត្តាខាងក្រៅ	៣៩
៣.៣.ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៤០
៣.៣.១.ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជាប្រចាំ	៤០
៣.៣.២.ការបណ្តុះបណ្តាលតែបុគ្គលិកថ្មី	៤០
៣.៣.៣.ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតម្រូវការ	៤១
៣.៣.៤.ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសុវត្ថិភាព	៤១
៣.៤.វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៤២
៣.៤.១.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ	៤២
៣.៤.២.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ	៤៣
៣.៥.កត្តាដែលជំរុញអោយមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៤៤

៣.៥.១.កត្តាខាងក្រៅអង្គភាព.....	៤៤
៣.៥.១.១.ការវិវត្តន៍នៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ.....	៤៤
៣.៥.១.២.ការកើនឡើងនូវតម្រូវការបស់អតិថិជន	៤៥
៣.៥.២.កត្តាខាងក្នុងអង្គភាព.....	៤៥
៣.៥.២.១.ការផ្លាស់ប្តូរនូវធនាសម្ព័ន្ធការងារ.....	៤៥
៣.៥.២.២.ការតម្លើងតំណែង និងផែនការ	៤៦
៣.៦.យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព.....	៤៦
៣.៦.១.ការសិក្សាអង្គភាព	៤៦
៣.៦.២.ការសិក្សាបន្ត.....	៤៧
៣.៧.ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	៤៧
៣.៧.១.ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល	៤៧
៣.៧.១.១.ការវិភាគអង្គភាព	៤៨
៣.៧.១.២.ការវិភាគបុគ្គលិក.....	៤៨
៣.៧.១.៣.ការវិភាគការងារ.....	៤៩
៣.៧.២.ការធានានូវការរៀបចំជាស្រេចនូវការបណ្តុះបណ្តាល.....	៤៩
៣.៧.២.១.បុគ្គលិកបានរៀបចំអាកប្បកិរិយារួចរាល់.....	៤៩
៣.៧.២.២.បរិយាកាសការងារ.....	៤៩
៣.៧.៣.ការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល.....	៥០
៣.៧.៣.១.ការបង្កើតនូវកម្មវត្ថុក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល	៥០
៣.៧.៣.២.ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល.....	៥០
៣.៧.៤.ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	៥១
៣.៧.៥.ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល.....	៥១
៣.៧.៥.១.ប្រតិកម្ម	៥១
៣.៧.៥.២.ការសិក្សា	៥១
៣.៧.៥.៣.ឥរិយាបថ.....	៥២
៣.៧.៥.៤.លទ្ធផល	៥២

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល ខេមបូឌា ប្រតិទិន លីមីតធីត

៤.១.ការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៥៣
៤.១.១.ការប្រមូលទិន្នន័យ	៥៣
៤.១.១.១.កម្រងសំណួរ	៥៣
៤.១.១.២.គំរូ	៥៣
៤.១.២.ការវិភាគ និងការបកស្រាយទិន្នន័យ	៥៤
៤.១.២.១.ការបកស្រាយទិន្នន័យពីការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៥៥
៤.១.២.២.ការបកស្រាយទិន្នន័យពីការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក.....	៥៩
៤.២.សំយោគនៃការវិភាគទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៦៦
៤.២.១.ចំណុចវិជ្ជមាន	៦៦
៤.២.២.ចំណុចអវិជ្ជមាន	៦៧

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	៦៩
២.ការផ្តល់អនុសាសន៍.....	៧០

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី ១ ៖ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	២៤
រូបភាពទី ២ ៖ ការប៉ាន់ស្មានតម្រូវការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល	២៤
រូបភាពទី ៣ ៖ ទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទដី លីមីតធីត (CPL) នៅការិយាល័យកណ្តាល.....	៣៣
រូបភាពទី ៤ ៖ និមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទដី លីមីតធីត (CPL).....	៣៤
រូបភាពទី ៥ ៖ និមិត្តសញ្ញានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទដី លីមីតធីត (CPL).....	៣៤
រូបភាពទី ៦ ៖ ចំនួនបុគ្គលិកសរុបរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល សាខាភ្នំពេញ.....	៥៤
រូបភាពទី ៧ ៖ រយៈពេលបំរើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល	៥៥
រូបភាពទី ៨ ៖ ចំនួនបុគ្គលិកដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល	៥៥
រូបភាពទី ៩ ៖ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលបាន	៥៦
រូបភាពទី១០៖ រយៈពេលដែលបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	៥៧
រូបភាពទី១១៖ ទីកន្លែងនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៥៧
រូបភាពទី១២៖ អ្នកបង្ហាត់បង្រៀន ឬអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល.....	៥៨
រូបភាពទី១៣៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន.....	៥៩
រូបភាពទី១៤៖កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល.....	៦០
រូបភាពទី១៥៖កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ.....	៦០
រូបភាពទី១៦៖កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ.....	៦១
រូបភាពទី១៧៖កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មី.....	៦២
រូបភាពទី១៨៖កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល តាមស្ថានភាព ជាក់ស្តែង និងតម្រូវការ.....	៦៣
រូបភាពទី១៩៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅកន្លែងធ្វើការ ឬ ក្រៅប្រទេស.....	៦៤
រូបភាពទី២០៖ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកលើសារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៦៥

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ៖ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ៖ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣ ៖ លិខិតបញ្ជាក់ការចុះកម្មសិក្សា ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ៖ ទស្សនាវដ្តីបោះពុម្ពផ្សាយដោយក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត

សេចក្តីផ្តើម

១. លំដាប់លំដោយនៃការស្រាវជ្រាវ

បច្ចុប្បន្ននេះ ជាសម័យសកលភាវូបនីយកម្ម នៃការប្រកួតប្រជែងលើគ្រប់វិស័យនៅក្នុងពិភពលោកក៏ដូចជានៅប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។ ក្នុងប្រទេសនីមួយៗមានបណ្តាអង្គភាពទាំងអស់នៅលើសកលលោកយើងនេះមិនថាអង្គភាពរដ្ឋ ឬអង្គភាពឯកជននោះទេ គឺតែងតែស្វែងរកនូវការអភិវឌ្ឍថ្មីៗចង់ទទួលបាននូវភាពរីកចម្រើន ភាពជោគជ័យ និង សម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅដែលអង្គភាពបានកំណត់។ ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីទទួលបាននូវភាពរីកចម្រើន និងភាពជោគជ័យទាំងអស់បាន លុះត្រាតែគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៅក្នុងអង្គភាពមាន ដំណើរការល្អប្រសើរមានលក្ខណៈរលូន និងភាពស៊ីចង្វាក់គ្នា។ យ៉ាងណាមិញ ក៏ធ្វើឲ្យវិស័យមួយកំពុងរីកលូតលាស់ឡើងគឺវិស័យអចលនទ្រព្យ ក្នុងប្រទេសទាំងមូល ដែលបាននាំមកនូវភាពរីកចម្រើនយ៉ាងសំបើមខាងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាទំនើបផ្សេងទៀត ជាហេតុធ្វើឲ្យការប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងទីផ្សារបានកើតឡើង និងមានលក្ខណៈទូលំទូលាយទៅៗ។ ម៉្យាងទៀតវាក៏បានក្លាយជាបញ្ហា និងកត្តាប្រឈមសម្រាប់អង្គភាពទាំងអស់ ដែលតម្រូវឲ្យគ្រប់អង្គភាពនៅលើសកលលោកត្រូវពង្រីក និងពង្រីកនូវកត្តាមួយចំនួននៅក្នុងអង្គភាពដូចជា ប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើម និងកត្តាផ្សេងទៀត ជាពិសេសកត្តាធនធានមនុស្សដែលជាកត្តាចម្បងបំផុតដែលអង្គភាពនីមួយៗមិនខ្វះខាតបាន។ ដូចនេះអង្គភាពត្រូវធ្វើការគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់។ ម៉្យាងវិញទៀត ការពិតដែលយើងមិនអាចប្រកែកបាននោះ គឺការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាកិច្ចការមួយពិបាកក្នុងការគ្រប់គ្រង ប៉ុន្តែផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាកិច្ចការមួយពិបាកក្នុងការគ្រប់គ្រង ប៉ុន្តែផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងស្ថាប័ននីមួយៗ។ ក្នុងនោះ វាមានមុខងារសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស ការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការសំរាំងយកបុគ្គលិក ការណែនាំដំបូង ការវាយតម្លៃសកម្មភាពការងារ និងការផ្តល់តម្លៃតបសងជាដើម។ អ្វីដែលពិសេសជាងគេនោះ គឺការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ដែលជានិរន្តរ៍ក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងស្ថាប័ន។

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការខាតអភិវឌ្ឍន៍ និងធ្វើឲ្យបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពក្លាយជាធនធានមួយ ដែលមានសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេមានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានជោគជ័យ។ ជាទូទៅស្ថាប័ននីមួយៗតែងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកទៅតាមរបៀបប្លែកៗពីគ្នាដោយគេធ្វើការបណ្តុះបណ្តា-

លបុគ្គលិកទៅតាមប្រភេទក្រុមហ៊ុន តួនាទី និងភាគីកិច្ចរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជាភារកិច្ចលំបាកមួយដែលតម្រូវឲ្យអង្គភាពត្រូវគិតគូរពិចារណាឲ្យបានច្បាស់លាស់ និងធ្វើការត្រួតពិនិត្យឲ្យបានល្អិតល្អន់ផងដែរ ពីព្រោះអង្គភាពត្រូវពិចារណាថា តើត្រូវប្រើប្រាស់ក្នុងការជ្រើសរើសប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបៀបណា តើបុគ្គលិកណានៅផ្នែកណាត្រូវយកទៅធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម តើត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលប៉ុន្មាន ដើម្បីឲ្យអង្គភាពអាចចំណេញថវិកា និងពេលវេលា ព្រមទាំងទទួលបាននូវលទ្ធផលដ៏ល្អប្រសើរបំផុតបន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាលរួចរាល់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ បើក្រលេកមើលស្ថាប័ននៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាវិញ យើងសង្កេតឃើញថាស្ថាប័នទាំងអស់នោះ ពុំទាន់មានលក្ខណៈជាអន្តរជាតិ ឬមិនមែនជាអង្គការក្រៅ-រដ្ឋាភិបាល។ ហេតុដូច្នេះ ពួកគេមិនបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅឡើយ ដោយស្ថាប័ននីមួយៗមិនទាន់បានយល់ច្បាស់ពីយុទ្ធសាស្ត្រនីតិវិធី និងសារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកផ្សេងៗដែលស្ថាប័ននឹងទទួលបាន។

សរុបមក ដោយសារមើលឃើញពីភាពចន្លោះប្រហោងមួយចំនួន និងភាពចាំបាច់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក រួមទាំងដើម្បីបញ្ជ្រាប និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដល់អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព ដែលបានសម្រេចយកជ្រើសរើសប្រធានបទ “ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត គឺដើម្បីដកស្រង់យកការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដែលជាឫសគល់នៃការបង្កើនសមត្ថភាព និងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពដើម្បីទទួលបាននូវលទ្ធផលជោគជ័យ។ ជាពិសេសក្រោយពីយល់ដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករួចហើយ គន្លឹះមួយចំនួនក៏ត្រូវធ្វើការស្វែងយល់ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកប្រព្រឹត្តទៅដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងជោគជ័យល្អប្រសើរ ដោយអាចចំណេញថវិកា ពេលវេលារបស់អង្គភាព និងទទួលបានធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ។

២. ចំណាត់ចែងនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ ក្នុងការប្រកួតប្រជែងលើទីផ្សារ ដោយសារតែការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងតម្រូវការយ៉ាងច្រើននៅក្នុងពិភពលោក មនុស្សបានខិតខំបង្កើតនូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ និងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនូវបច្ចេកវិទ្យាទាំងនោះទៅរកភាពជឿនលឿនជាងមុន ដើម្បីតាមឲ្យទាន់សម័យសកលភាវូបនីយកម្ម។ ដូច្នេះ បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននីមួយៗទាមទារត្រូវតែមានសិក្សាការអនុវត្ត និងទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺតបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដើម្បីទទួលយកការអភិវឌ្ឍន៍ឲ្យទាន់បច្ចេកវិទ្យាទាំងនោះ។ តួយ៉ាងបើយើងក្រលេកមើលក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត

ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកវិញ្ញៈ

- តើក្រុមហ៊ុនមានវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបែបណាសំរាប់ការលក់អចលនាទ្រព្យ?
- តើក្រុមហ៊ុនមានប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលណាខ្លះសំរាប់បុគ្គលិក?
- តើក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីតមានយុទ្ធសាស្ត្រ និង ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបៀបណា?
- តើក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ភាពសំខាន់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្រិតណា?

៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

របាយការណ៍កម្មសិក្សានេះត្រូវធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសំខាន់ដើម្បី៖

- រំលឹកទ្រឹស្តី និងមេរៀននៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។
- សិក្សាពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត។
- សិក្សាពីប្រភេទ និងដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។
- យល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។
- សិក្សាពីយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- សិក្សាពីដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។
- ធ្វើការសង្កេត វាយតម្លៃ និងវិភាគពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ ឱកាស និងការគំរាមកំហែង។
- ធ្វើការសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់ជាអនុសាសន៍។
- ទទួលបានចំណេះដឹងច្រើនទាក់ទងផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាពិសេសគឺការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីទុកជាបទពិសោស និងបង្កើនសមត្ថភាពសម្រាប់បំពេញការងារនៅក្រោយពេលបញ្ចប់ការសិក្សា។

៤.ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ដោយសារតែពេលវេលា និងធនធានមានកំណត់ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមិនបានធ្វើការសិក្សាឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ ដូច្នេះការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺផ្តោតសំខាន់លើយុទ្ធសាស្ត្រ និងដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនចាប់ពីកើតក្រុមហ៊ុនដំបូង ១៩៩៧ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៧ តែប៉ុណ្ណោះ។

៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ចំពោះសារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងជារបាយការណ៍នេះ គឺបានផ្តល់នូវចំណេះដឹងបទពិសោធន៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់និស្សិតដែលជាអ្នកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយ

ផ្ទាល់តាមស្ថាប័ន ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាអ្នកស្រាវជ្រាវដទៃផងដែរ។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានផ្តល់ឱកាសក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់ពីការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់អង្គភាព ឬក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ស្គាល់ពីភាពលំបាក និងងាយស្រួលក្នុងដំណើរការការងារ។ ម៉្យាងវិញទៀត ការសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏បានផ្តល់នូវចំណេះដឹងមួយចំនួនដូចជា៖

- យល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីទ្រឹស្តីនៃការបណ្តុះបណ្តាល។
- ទទួលបាននូវបទពិសោធន៍បន្ទាប់ពីការចុះកម្មសិក្សា។
- ភាពខុសគ្នារវាងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។
- យល់ដឹងពីការអនុវត្តការងារ និងឥរិយាបថការងារនៅក្នុងអង្គភាព។
- ស្វែងយល់ដឹងពីបរិបទការងារនៃការបណ្តុះបណ្តាល របស់ក្រុមហ៊ុន។
- បន្សល់ទុកជារបាយការណ៍គំរូសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយដើម្បីស្វែងយល់ និងស្រាវជ្រាវបន្ត។

៦. នីតិវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្នុងដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវនេះ ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យបានយកមកចងក្រងជារបាយការណ៍ត្រូវយកវិធីសាស្ត្រគុណវិស័យដែលមាន ទិន្នន័យចម្បង និង ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ ដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវដូចជា៖

- **ទិន្នន័យចម្បង**
 - ការសំភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកការបណ្តុះបណ្តាល និង អ្នកបណ្តុះបណ្តាលផ្ទាល់។
 - ការសាកសួរព័ត៌មាន ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។
 - ការបង្កើតជាកម្រងសំនួរ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានដែលត្រូវការក្នុងប្រធានបទ។
 - តាមរយៈការអង្កេតទូទៅ។
- **ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ**(ទិន្នន័យដែលមានការចងក្រង និងយកមកវិភាគទៅលើទិន្នន័យរួច) ៖
 - ការផ្តល់នូវឯកសារពីក្រុមហ៊ុន។
 - ការស្រាវជ្រាវតាមរយៈប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណេត។
 - ការស្រាវជ្រាវឯកសារផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទនៅបណ្ណាល័យ។
 - ទិន្នន័យផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទ ជាពិសេសផ្នែកទ្រឹស្តីគឺទទួលបានមកពីឯកសារមេរៀន និងឯកសារពីនិស្សិតជំនាន់មុន។
 - ទទួលបានការណែនាំពីសាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រ-

សេដ្ឋកិច្ច។

៧. របបសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

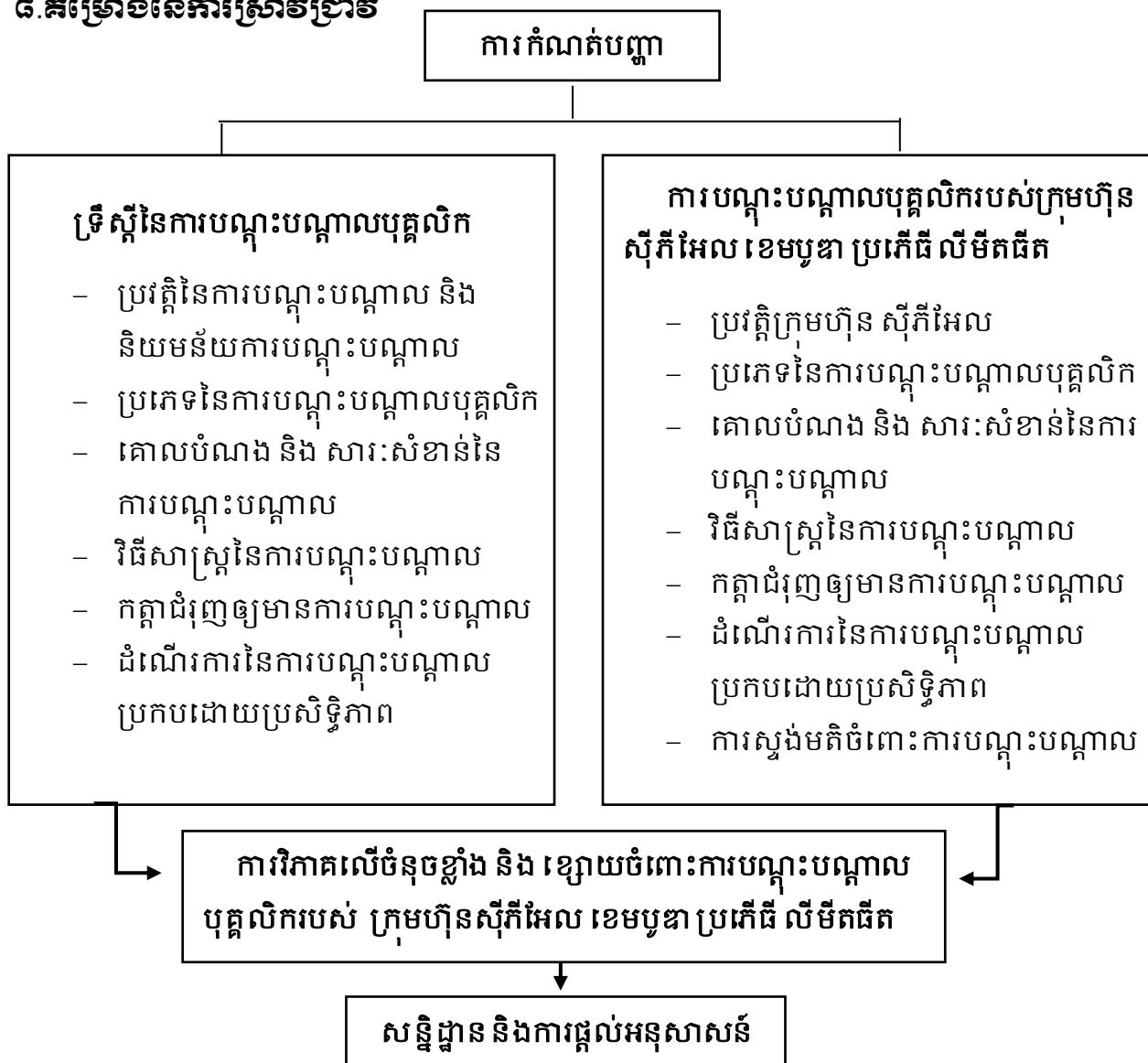
របាយការណ៍កម្មសិក្សានេះត្រូវបានបែងចែកជា ៦ ផ្នែកដូចខាងក្រោម៖

- **សេចក្តីផ្តើម** ៖ នៅក្នុងចំណុចនេះដែរ បានបង្ហាញពីមូលហេតុនៃការជ្រើសរើស ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអិល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ដើម្បីសរសេររបាយការណ៍កម្មសិក្សាដោយកំណត់ពីប្រធានបទ គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទំហំនៃការស្រាវជ្រាវ និងការស្វែងរកទិន្នន័យជាដើម។ ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវសមិទ្ធផលនេះឡើងត្រូវមានការរួមផ្សំជាមួយ ការស្វែងរកឯកសារ ការអង្កេត និងសម្ភាសន៍ជាដើម។
- **ជំពូកទី១ រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក** ៖ ដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពមានប្រសិទ្ធភាព ការសិក្សានេះបានលើកយកទ្រឹស្តីជាច្រើនរួមជាមួយប្រភេទរបៀបវិធីសាស្ត្រ និងគោលបំណងខុសៗគ្នានៃការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតមកពិពណ៌នា។ ក្នុងនោះដែរផ្នែកនេះក៏បង្ហាញ និងបកស្រាយនូវការទទួលខុសត្រូវមួយចំនួនដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវមានទទួលខុសត្រូវ ព្រមទាំងដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតផងដែរ។ ដូច្នេះតាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវនូវប្រភេទវិធីសាស្ត្រ និងដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗគ្នាទាំងនេះ គឺបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអនុវត្តន៍នូវគោលការណ៍ យុទ្ធសាស្ត្រ និងការរចនានូវវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- **ជំពូកទី២ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអិល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត** ៖ នៅក្នុងជំពូកនេះ បានពិពណ៌នាអំពី ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអិល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ដូចជា ទស្សនៈវិស័យបេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង និងទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះទៅទៀត ចំណុចនេះក៏បានបង្ហាញពីប្រវត្តិសង្ខេបនៅក្នុងការបង្កើតក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងវប្បធម៌ការងារមួយចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាបុគ្គលិកបានធ្វើការចែករំលែកផងដែរ។
- **ជំពូកទី៣ ការអនុវត្តន៍របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអិល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត** ៖ នៅក្នុងផ្នែកនេះបានបង្ហាញអំពីការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក តាមវិធីសាស្ត្រប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបានយកមកធ្វើការអនុវត្ត ដោយទទួលបានតាមរយៈការចុះសង្កេត ឯកសារដែលបានអនុវត្តកន្លងមក ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើនទៀតដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងជោគជ័យខ្ពស់។

- ជំពូកទី៤ ការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ៖ ចំណុចនេះ បានបង្ហាញនូវការវិភាគនូវចំណុចខ្លាំង និង ចំណុចខ្សោយ ព្រមទាំងបង្ហាញពីសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនូវជំនាញ និងចំនេះដឹងរបស់ខ្លួនដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូន។

- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង អនុសាសន៍ ៖ ក្នុងផ្នែកនេះ គឺធ្វើការសង្ខេបនូវការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ស្វែងរកនូវចំណុចវិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមានផ្សេងៗដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានពីការអនុវត្តន៍ការបណ្តុះបណ្តាល។ បន្ទាប់មកទៀតធ្វើការអនុសាសន៍ក្នុងការកែលម្អនូវចំណុចអវិជ្ជមានដើម្បីបញ្ចៀសនូវផលលំបាក ឬផលមិនល្អផ្សេងៗដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន។

៨.គម្រោងនៃការស្រាវជ្រាវ



ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

១.១.ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល

តាមការយល់ឃើញនូវ ការអភិវឌ្ឍនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក និងអឺរ៉ុប ឲ្យដឹងថាចាប់តាំងពីសម័យបុរេប្រវត្តិ ការងាររបស់មនុស្សពេញវ័យ គឺធ្វើការបង្ហាត់បង្រៀនដល់ កុមារដើម្បីរៀបចំខ្លួនវាសម្រាប់ក្លាយជាមនុស្សពេញលក្ខណៈដែលទទួលយកការងារដែលអាចធ្វើ បាន។ ក្នុងអំឡុងជាច្រើនសតវត្សរ៍ សង្គមបានផ្លាស់ប្តូរ និងមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញកាន់តែច្រើន ដោយសារប្រភេទនៃការងារនេះមានការប្រែប្រួលទៅតាមជំនាញ, និងឧបករណ៍ដែលបានប្រើដើម្បី ធ្វើការងារនេះបានផ្លាស់ប្តូរផងដែរ។ ហេតុនេះហើយការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានចូលរួមក្នុងការ សម្របសម្រួលនូវបញ្ហានៃការប្រែប្រួលទាំងនេះ ជាមួយគ្នានេះ ដោយសារតែការងារមានការប្រែ ប្រួលពីសម័យមួយទៅសម័យមួយ ដូចនេះការបណ្តុះបណ្តាលក៏បានបង្កើតឡើងយ៉ាងណាឲ្យ កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពសក្តិសិទ្ធិ ព្រមទាំងធ្វើការប្រែប្រួល និងវិវត្តតាមសម័យកាល នីមួយៗ។^១ នៅសម័យបុរាណកាល ការងារដែលមនុស្សធ្វើច្រើនជាការងារដែលគ្មានជំនាញ ឬពុំសូវ មានជំនាញមិនត្រូវការចំនេះដឹងឯកទេសអ្វីទេ។ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់(On-the-job training) ត្រូវបានអនុវត្តដោយឪពុកម្តាយ ឬសមាជិកក្រុមដែលយល់ដឹងពីរបៀបនៃការធ្វើការងារ នោះបង្រៀនដល់កូនចៅ និងសមាជិកដទៃទៀតដោយមិនចាំបាច់ត្រូវការអ្នកជំនាញ ហើយការងារ នោះមានដូចជា ការធ្វើកសិកម្ម ការផលិតនាវា និង ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍សាមញ្ញជាដើម។^២ នា សម័យបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្ម(The industrial Revolution) នៅក្នុងឆ្នាំ ១៨០០ សាលារោងចក្រត្រូវបាន បង្កើតឡើងដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនៅរោងចក្រពីចំណេះដឹងជំនាញ និងឯកទេសដែលត្រូវការ ប្រើប្រាស់នៅក្នុងរោងចក្រ។^៣ នៅក្នុងបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្ម ម៉ាស៊ីនត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បី ផលិតផល ដូច្នេះកម្មករទាំងអស់ត្រូវការជាចាំបាច់នូវចំណេះដឹងខាងប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនទាំងនោះ។ ហេតុនេះហើយ ថ្នាក់បណ្តុះបណ្តាលបានក្លាយ ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលបាន

¹ Deborah, Alpert Sleight, A Developmental History of Training in the United States and Europe (Michigan State University, December 1993), <https://msu.edu/~sleightd/trainhst.html>(Accessed March 28,2017)

²King,D, Training within the Organization,(Londong:Tavistock Publications,1964),Page 17(Accessed April 02,2017).

³ Cook, D. & Mechner, F. (1962). Fundamentals of programed instruction. In S. Margulies & L. Eigen (Eds.), Applied Programed Instruction. London: John Wiley and Sons, Inc (Accessed April05,2017).

បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកពីដំណើរការរបស់ម៉ាស៊ីន។នៅចុងសតវត្សទី២០ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្ត Job Support ដែលជាវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលមួយ ដែលមិនតម្រូវឱ្យនិយោជិតរៀន ដោយគ្រាន់តែដឹងពីកន្លែងណា ដែលគេអាចស្វែងរកព័ត៌មានពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍⁴។

១.២.ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាល មានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការជួយឱ្យអង្គភាពមួយសម្រេចបាននូវជោគជ័យទាំងនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអនាគត។ ដោយបុគ្គលិកថ្មី និងចាស់ជាច្រើនបានបំពាក់នូវចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងជំនាញចាំបាច់បន្ថែមទៀតដើម្បីបន្តប្រតិបត្តិការងារ ហើយបុគ្គលិកខ្លះទៀត ត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងទូលំទូលាយមុនពេលពួកគេរៀបចំខ្លួន ដើម្បីរួមចំណែកនៅក្នុងអង្គភាពណាមួយ។ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ជាវិស័យដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ផ្តល់ឱកាសធ្វើការងារស្មើគ្នា និងបទបញ្ជាផ្សេងៗ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដ៏មានប្រសិទ្ធភាពបានជួយផ្តល់ឱ្យអ្នកហាត់ធ្វើការ ផ្តល់នូវចំណេះដឹងថ្មីៗ និងជំនាញដ៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់ការងាររបស់គេទាំងនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងថ្ងៃអនាគត ព្រមទាំងជួយឱ្យពួកគេអាចបំពេញនូវគោលដៅផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេផងដែរ។

១.៣.និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាការបង្រៀន ឬការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯង ឬអ្នកដទៃ ទាំងចំណេះដឹង និងជំនាញណាមួយដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសមត្ថភាពមានអត្ថប្រយោជន៍ជាក់លាក់។⁵ យ៉ាងទៀតដោយសារការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ ដូច្នេះវាត្រូវបានគេលើកយកមកពិភាក្សានឹងជជែកគ្នា ដើម្បីបែងចែក និងកំណត់និយមន័យលើពាក្យមួយនេះឱ្យបានច្បាស់។ ក្នុងនោះមាន Chartered Institute of Personnel and Development បានលើកឡើងថា ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស មិនមានន័យថា ទំនាក់ទំនងរវាងម្ចាស់ និងអ្នកបម្រើនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងនិយោជិត គឺជាការធ្វើការជាមួយគ្នាក្នុងនាមជាដៃគូសហការ ដើម្បីសម្រេចការងារអ្វីមួយ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ CIPD បានប្រើប្រាស់ឃ្លា “ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍” ជំនួសឱ្យការសិក្សានិងស្វែងយល់បន្ថែមហើយវាក៏ត្រូវបានគេប្រើបន្តបន្ទាប់គ្នាក្នុងទីសាធារណៈ និងក្នុងកន្លែងការងារ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ការបណ្តុះបណ្តាល គឺមានលក្ខណៈខុសគ្នាក្នុងពីការអប់រំ។ ការបណ្តុះបណ្តាល គឺបង្រៀនអ្នករៀនពីរបៀបធ្វើការងារជាក់លាក់មួយដូចជា ការដំណើរ

⁴ Newstrom, J. W. & Davis, K. (1993). Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 9th edition. New York: McGraw-Hill, Inc.

⁵<https://en.wikipedia.org/wiki/Training> (ចូលមើលថ្ងៃទី១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧)។

ការម៉ាស៊ីនមួយ ឬការធ្វើអារឃឹតមួយចឹង^៦។ ចំណែកការអប់រំវិញ គឺជាការណែនាំក្នុងចំណេះដឹង ទូទៅបន្ថែមទៀតនៅក្នុងសង្គមដូចជាប្រវត្តិសង្គម ឬចំណេះដឹងខាងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ^៧។ ទន្ទឹមនឹង នេះដែរ ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាគម្រោងមួយដែលផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុនទៅបុគ្គលិកដើម្បីសម្រប សម្រួលដល់ការសិក្សារៀនសូត្រពីចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយាផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹង ការងារ^៨។ ម៉្យាងទៀត ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាដំណើរការ ឬប្រព័ន្ធនៃការសិក្សាមួយដែលរួមបញ្ចូល នូវជំនាញ គំនិត ចំណេះដឹង វិន័យ ឬឥរិយាបថផ្សេងៗដែលផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកដើម្បីពង្រីក និងពង្រឹង ការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក^៩។

១.៤. ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាប្រធានបទមួយដែលស្មុគស្មាញដើម្បីសិក្សា ពីព្រោះវាមិនសម្លាប់ លើការសិក្សាស្ថានភាពតែមួយ។ មានប្រភេទខុសៗគ្នាជាច្រើននៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ដែល កើតមានឡើង ក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្មទាំងឡាយ។ ដើម្បីស្វែងយល់ពីតួនាទីការបណ្តុះបណ្តាលនៅ ក្នុងអង្គភាពមួយ វាចាំបាច់ណាស់ត្រូវស្វែងយល់នូវប្រភេទខុសៗគ្នានៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលអាច កើតមានឡើង ហើយនឹងគោលបំណងសម្រាប់បុគ្គលិកណាមួយ។ ឧទាហរណ៍ ការបង្រៀនអ្នក គ្រប់គ្រងនូវរបៀបធ្វើសេចក្តីសម្រាច់មានប្រសិទ្ធភាព គឺមានភាពខុសគ្នាជាងការបង្រៀនអ្នក ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីនដេរនូវរបៀបដេរហោប៉ៅខោអាវ។ ប្រភេទសំខាន់ៗនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរួម មានដូចជា^{១០}៖

១.៤.១. ការតម្រង់ទិស និងការផ្តល់ព័ត៌មានដល់និយោជិក

គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានព្រមទាំងផ្តល់ទិសដៅ និង ចំណេះដឹងដល់និយោជិក ពិសេសគោលនយោបាយការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងពីអាជីវកម្ម ពន្យល់ពី រចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងដល់កម្លាំងពលកម្មថ្មី។ និយោជិកត្រូវសិក្សាអំពីគោលនយោបាយ និង ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងរបស់អង្គភាពអាជីវកម្មមួយ។ ហើយនិយោជិកបម្រើការងាររយៈពេលវែង ត្រូវ ការសិក្សាអំពីសកម្មភាពថ្មីៗ និងរបៀបវារៈថ្មីៗរបស់អាជីវកម្មមួយ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះរួម បញ្ចូលការប្រាប់និយោជិកថ្មីអំពីប្រាក់ដំណាច់ផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន ហៅតំណាងអ្នកលក់ទាំងអស់

⁶ Training and development. https://en.wikipedia.org/wiki/Training_and_development(accessed April 20 2017).

⁷ Deborah, Alpert Sleight, A Developmental History of Training in the United States and Europe, (Michigan State University, December 1993), <https://msu.edu/sleight/trainhst.html>(accessed April 13 2017)

⁸ Noe, Wright Hollenbeck Gerhart, Human Resource Management: Gaining a competitive Advantage, 2nd Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc,2007), Page 341.

⁹ Rue Lloyd L. and Byars Leslie W, Human Resource Management, 9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc2008) Page160.

¹⁰លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី, ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, (គ្មានកាលបរិច្ឆេទ), ទំព័រ ៥៨

ដើម្បីពន្យល់ពីបណ្តាញផលិតកម្មថ្មី ឬពន្យល់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងថ្មីដល់កម្លាំងពលកម្ម¹¹។

១.៤.២. ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ

ស្ថានភាពជាច្រើនអាចទាមទារនូវជំនាញថ្មីៗដើម្បីស្រាវជ្រាវ។ ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនណែនាំការងារឱ្យបុគ្គលិកធ្វើ។ ហើយនៅពេលដែលនិយោជិកថ្មីត្រូវបានគេជួលឱ្យមកធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ ពួកគេត្រូវតែទាមទារជំនាញចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តការងាររបស់គេ។ និយោជិកដែលមានបទពិសោធន៍រួចហើយ ក៏ត្រូវការផងដែរនូវជំនាញថ្មីៗ នៅពេលដែលការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ឬនៅពេលបរិក្ខារ ឬឧបករណ៍ថ្មីៗត្រូវបានបំពាក់¹²។

១.៤.៣. ការបណ្តុះបណ្តាលលើសុវត្ថិភាពការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាពការងារ សំដៅលើការធ្វើឡើងដើម្បីឱ្យប្រាកដថាបុគ្គលិកបានយល់ពីការការពារគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនៅ នឹងការងារដែលអាចកើតមានជាយថាហេតុនៅពេលបំពេញការងារ។ ការបណ្តុះបណ្តាលលើសុវត្ថិភាពការងារមានភាពចាំបាច់ណាស់សម្រាប់អង្គភាពដែលប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ឬឧបករណ៍សម្ភារៈផ្សេងៗដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងផលិតកម្ម។ ជាទូទៅ ការបណ្តុះបណ្តាលពីសុវត្ថិភាពច្រើនអំពីរបៀបដោះស្រាយស្ទួនពីគ្រោះថ្នាក់ពេលបំពេញការងារមូលហេតុ និងរបៀបប្រើប្រាស់សម្ភារៈប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ជាដើម។

១.៤.៤. ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈនេះគឺដើម្បីជៀសវាងនូវចំណេះដឹង និងព្រមទាំងបច្ចេកទេសដែលពុំទាន់នូវតម្រូវការអង្គភាពដោយធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញឱ្យបានទៀងទាត់តាមពេលវេលាជាក់លាក់ណាមួយ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះអាចពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការផ្តល់នូវចំណេះដឹង ព្រមទាំងជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់និយោជិកទាំងឡាយនៅក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្មមួយ¹³។

១.៤.៥. ការបណ្តុះបណ្តាលនូវការងារគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យ

គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើការគ្រប់គ្រង គឺដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការសម្រាចចិត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព លើកទឹកចិត្ត ដឹកនាំ ទំនាក់ទំនង និងដោះស្រាយបញ្ហាដែលអាចកើតមាន

¹¹ យុន សុខឡា និង ឆេង ម៉ានុត, ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់កំពង់ផែស្វយ័តភ្នំពេញ ", (របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៦), ទំព័រទី៦, ៧។

¹² Dias, Laura Portolese, Human Resource Management, V.2.0 2016, (accessed April 22 2017)

¹³ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយជ័ត, (និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),

ឡើងនៅក្នុងអង្គភាព។ អ្នកត្រួតពិនិត្យ និងអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនូវរបៀបធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តព្រមទាំងរបៀបធ្វើការងារជាមួយនិយោជិក(ជំនាញធនធានមនុស្ស)។ អាស្រ័យដោយមានប្រភេទខុសៗគ្នាជាច្រើន នៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលកើតមានឡើង អ្នកឯកទេសទាំងឡាយត្រូវតែកំណត់យកចិត្តទុកដាក់នូវអ្វីដែលជាតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អង្គភាពអាជីវកម្ម¹⁴។

១.៥. គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល

គោលបំណងចម្បងនៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺជួយឱ្យអង្គភាពអាជីវកម្មមួយអាចសម្រេចគោលដៅរួមរបស់អង្គភាពទាំងមូល។ ក្រៅពីគោលបំណងសំខាន់មួយនេះ គោលបំណងមួយចំនួនទៀតដែលអង្គភាពបង្កើតឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺដើម្បី¹⁵៖

- ពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកក្នុងការប្រើប្រាស់ និងសម្របទៅតាមបច្ចេកវិទ្យាទំនើប។
- បង្កើតនូវធនធានមនុស្សឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ហើយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- បង្កើតនូវប្រសិទ្ធភាពការងារក្នុងអង្គភាពឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។
- ដំណើរការងារកាន់តែរហ័សជាងមុន។
- បង្កាត់បង្រៀនបុគ្គលិក និងជួយអភិវឌ្ឍន៍នូវជំនាញពិសេសៗមួយចំនួនដូចជា ការទំនាក់ទំនងរបស់មនុស្ស និងបញ្ជារំលោភបំពានផ្លូវភេទ¹⁶។

១.៦. សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិក បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មបំផុត នៅក្នុងកំណត់នូវប្រសិទ្ធភាព និងផ្តល់ទិន្នផលខ្ពស់ និងការជ្រើសរើសធនធានមនុស្សដោយសន្សំសំចៃភាព និងផ្តល់ទិន្នផលខ្ពស់ និងការជ្រើសរើសធនធានមនុស្សដោយមានប្រសិទ្ធភាព ហើយមានភាពសន្សំសំចៃរបស់អង្គភាពអាជីវកម្មមួយ។ ផលប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលរួមមានចំនុចដូចខាងក្រោម៖

- កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតមានឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ
- កាត់បន្ថយចំណាយនៃការផលិត
- កាត់បន្ថយនូវចំណេះដឹងដែលមិនទាន់តម្រូវការទីផ្សារ
- បង្កើនគុណភាព និងបរិមាណនៃការផលិត

¹⁴ សារឿន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយដេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),។

¹⁵ <http://www.creativehrm.com/training-development-goals.html>, (Access April 27 2017)

¹⁶ Carter McNamara,Employee Training and Development: Reasons and Benefits,<http://managemanthelp.org/training/basics/reasons-for-training.htm>, <http://www.creativehrm.com/training-development-goals.htm>(Accessed March 16,2017).

- បង្កើននូវសីលធម៌នៅក្នុងការស្មោះត្រង់ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ

ផលប្រយោជន៍ទាំងអស់នេះជួយបុគ្គលិក និងអង្គភាពអាជីវកម្មទាំងមូល។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយ គឺជាជំនួយមួយក្នុងការរៀបចំផែនការមុខរបរ ហើយជារឿយៗវាត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាឱកាសមួយដ៏ស័ក្តិសិទ្ធិសម្រាប់ព្យាបាលជម្ងឺរបស់អាជីវកម្មមួយ។ ប្រសិនបើផលិតភាពផលិតកម្មទាបអវត្តមាន និងការបង្វិលជម្រុះនិយោជិកខ្ពស់ ព្រមទាំងនិយោជិកសម្តែងនូវការមិនពេញចិត្ត អ្នកគ្រប់គ្រងជាច្រើននឹងគិតថាដំណោះស្រាយដ៏ពិតប្រាកដ គឺកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដ៏ទូលំទូលាយរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ។ ទោះបីជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល មិនអាចដោះស្រាយបញ្ហារបស់អង្គភាពទាំងអស់ក៏ដោយ ក៏វាប្រាកដជាមានសក្តានុពលដើម្បីធ្វើឱ្យស្ថានភាពជាច្រើនល្អប្រសើរ ប្រសិនបើវាត្រូវបានដំណើរការអោយបានត្រឹមត្រូវនោះ។¹⁷

១.៧. នីតិវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

បច្ចេកទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតត្រូវបានប្រើប្រាស់ទាំងអង្គភាពរដ្ឋ និងទាំងអង្គភាពឯកជនជាច្រើនក្នុងគោលបំណងធ្វើការពង្រឹងពង្រីកជំនាញ និង សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិករបស់ពួកគេ។ បច្ចេកទេសអភិវឌ្ឍន៍ និង ការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតត្រូវបានគេបែងចែកជាពីរធំៗគឺ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ។¹⁸

១.៧.១. ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ

ការបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកដែលគេនិយមប្រើប្រាស់ច្រើនជាងគេគឺ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវប្រព្រឹត្តិឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកដទៃ ដែលក្នុងនោះអ្នកបង្វឹកត្រូវមានចំណេះដឹង និង សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបង្រៀន និងណែនាំបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ បច្ចេកទេសបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការងារធ្វើឡើងពាក់ព័ន្ធជាមួយសកម្មភាពមួយចំនួនដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលណែនាំការងារ ការបង្ហាត់បង្រៀនវិជ្ជាជីវៈ និងការចុះកម្មសិក្សាកន្លែងការងារដែលបុគ្គលិកហាត់រៀននៅពេលដែលពួកគេកំពុងអនុវត្តជាក់ស្តែង។ ជាទូទៅការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរួមមាន¹⁹៖

¹⁷ យុន សុខឡា និង ឆេង ម៉ានុត, ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់កំពង់ផែស្វយ័តភ្នំពេញ “(របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៦), ទំព័រទី៦, ៧។

¹⁸ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយវេត, (និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦), ទំព័រទី១០, ១១។

¹⁹ Smriti Chand, Methods of Training: On-the-job Training Method and Off-the-Job Methods (2015),

<http://www.yourarticlelibrary.com/human-resource-development/methods-of-training-on-the-job-training-method-and-off-the-job-methods/32369/> (accessed March 17, 2017).

- **ការផ្លាស់ប្តូរការងារ** ៖ ជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលនិយោជិតធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទៅការងារមួយទៀតដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹង និង បទពិសោធន៍ថ្មីៗពីការងារមួយនោះ ជាពិសេសវាក៏ធ្វើឲ្យនិយោជិតយល់ពីបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត²⁰។
- **ការហ្វឹកហាត់** ៖ ជាវិធីសាស្ត្រដែលនិយោជិតត្រូវបានបង្ហាត់បង្រៀនបន្ថែមដោយអ្នកត្រួតពិនិត្យដែលមានជំនាញ និងមុខងារដូចពួកគេដោយមានការផ្តល់នូវមតិយោបល់ផ្សេងៗ។
- **ការណែនាំពីការងារ** ៖ ជាបណ្តុះបណ្តាលមួយដំហានម្តងៗដែលអ្នកណែនាំនឹងធ្វើការណែនាំពីវិធីនៃការធ្វើការងារតាមដំណាក់កាលដល់និយោជិត ដោយមានការកែប្រែ និងប្រាប់ពីកំហុសឆ្គងផ្សេងៗ។
- **ការចុះកម្មសិក្សា** ៖ ជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលនិយោជិតត្រូវបង្ហាត់បង្រៀននូវទ្រឹស្តី និង ធ្វើការអនុវត្តដោយតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើដែលពិសេស និងពេញនិយមជាងគេគឺការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើការងារ។ ការបណ្តុះបណ្តាលណែនាំការងារធ្វើឡើងដំបូងគេបង្អស់មុនពេលបុគ្គលិកចាប់ផ្តើមអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងដោយអ្នកបណ្តុះបណ្តាលនឹងធ្វើការបង្ហាត់បង្ហាញពីរបៀបនៃការអនុវត្តការងាររបស់គេ សញ្ញាណដើម និងគោលបំណងនៃការងារពីមួយដំហានៗបន្ទាប់មកទៀតទើបឲ្យចាប់ផ្តើមធ្វើការងារសាកល្បង។ បន្ទាប់ពីការអនុវត្តការងារសាកល្បង អ្នកបណ្តុះបណ្តាលនឹងធ្វើការវិភាគ និងត្រួតពិនិត្យការងារអនុវត្តន៍រួចធ្វើការវាយតម្លៃ និងចេញលទ្ធផលចុងក្រោយ។ ក្នុងនោះដែលការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារបានផ្តល់នូវគុណសម្បត្តិមួយចំនួនដូចជា²¹៖

- អង្គភាពចំណេញទាំងថវិកា និងពេលវេលា។
- ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពងាយស្រួល និងច្បាស់លាស់ត្រឹមត្រូវ ជាពិសេសមិនចាំបាច់មានការរៀបចំជាក់លាក់ខ្លាំង។
- ការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយអង្គភាព និងអ្នកគ្រប់គ្រងអាចត្រួតពិនិត្យខ្លួនឯងដោយផ្ទាល់ ជាពិសេសអ្នកគ្រប់គ្រងអាចយល់ដឹងច្បាស់ពីគន្លឹះជំនាញ និងចំណុចខ្វះខាតផ្សេងៗ។

²⁰ Smriti Chand, Methods of Training: On-the-job Training Method and Off-the-Job Methods (2015), <http://www.yourarticlelibrary.com/human-resource-development/methods-of-training-on-the-job-training-method-and-off-the-job-methods/32369/>(accessed March 17,2017).

²¹ Jeff Durham, On the Job Training-Pros and Cons(February18,2016), <http://www.exploreadultlearning.co.uk/job-training-pros-cons.html> , <http://www.yourarticlelibrary.com/human-resource-development/methods>. (accessed March 17,2017)

- អ្នកគ្រប់គ្រងទទួលបាននូវគោរព និង ចំណងទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធពីនិយោជិត។
- បុគ្គលិកទទួលបាននូវការជំរុញ និងការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់។

១.៧.២.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ

ជាមួយគ្នានេះដែរ ដើម្បីបន្ថែមទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលការងារកន្លែងធ្វើការ អង្គភាពបានផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗទៅបុគ្គលិកនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការផងដែរ។²² ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅបរិវេណកន្លែងធ្វើការដែលត្រូវអាចធ្វើឡើងនៅក្នុងប្រទេស ឬក្រៅប្រទេស។

ម៉្យាងទៀតការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការរួមមាន²³៖

- **វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងថ្នាក់រៀន**៖ ជាការបណ្តុះបណ្តាលដោយឲ្យនិយោជិតសិក្សាជំនាញបន្ថែមនៅក្នុងថ្នាក់រៀនដោយមានគ្រូជាអ្នកបង្ហាត់បង្រៀន និងមានការផ្តល់នូវមេរៀន ឯកសារ បញ្ជាវីដេអូ ឬខ្សែភាពយន្តផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញនោះ។²⁴
- **សន្និសីទ និងការសិក្សា** ៖ ជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលនិយោជិតត្រូវបានជួបជុំពិភាក្សារៀនសូត្រពីបញ្ហាផ្សេងៗជាពិសេសការពិភាក្សាពីការផ្លាស់ប្តូរអង្គភាព ការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិក។ ម៉្យាងវិញទៀតនិយោជិតក៏បានសិក្សាពីជំនាញ និងទទួលយកនូវបទពិសោធន៍ផ្សេងៗតាមរយៈការចូលរួមនូវសិក្ខាសាលាផងដែរ។
- **ការធ្វើត្រាប់តាម** ៖ ជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលមានបង្កើតនូវបរិយាកាសសិក្សាសិប្បនិម្មិត ឬករណីសិក្សាដោយមានការប៉ាន់ស្មាននូវលក្ខណៈការងារជាក់ស្តែងតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបានដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកសិក្សាស្វែងយល់បញ្ហា អនុវត្ត និងវិវត្តវិធីដោះស្រាយបញ្ហានោះ។ បច្ចេកទេសហ្វឹកហាត់នៅក្រៅកន្លែងធ្វើការក៏បានផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនដូចជា៖
 - បុគ្គលិកមានឱកាសជួបបុគ្គលិកដទៃដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ការងារ និងចំណេះដឹង។
 - បុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ធូរស្រាល និងមានភាពស្និទ្ធស្នាលជាមួយគ្រូបង្វឹក និង

²² យក់ បញ្ញាតី, “ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស”, (មេរៀនសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, គ្មានកាលបរិច្ឆេទ), ទំព័រទី ៤៩។

²³ Smriti Chand, *Methods of Training: On-the-job Training Method and Off-the-Job Methods* (2015), <http://www.yourarticlelibrary.com/human-resource-development/methods-of-training-on-the-training-on-the-job-training-method-and-off-the-job-methods/32369/> (accessed April 17, 2017).

²⁴ Business Dictionary, <http://www.businessdictionary.com/definition/off-the-job-training.html> (Accessed April 07 2017).

បរិស្ថានជុំវិញ ខ្លួនគេ។

- វគ្គសិក្សាមានភាពងាយស្រួល និងអាចសម្រេចទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- អ្នកសង្កេតវគ្គសិក្សាមានលទ្ធភាពវាស់ស្ទង់នូវកម្រិតសមត្ថភាព និងខ្លឹមសារវគ្គសិក្សាដែលត្រូវយកមកបង្ហាត់បង្រៀន។
- ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់អនុវត្តន៍តាមការងាររបស់ខ្លួនត្រូវធ្វើតាមដែលមានបទពិសោធន៍ទៅលើប្រតិបត្តិការងារ ដើម្បីយល់ដឹងអំពីអ្នកមានជំនាញច្បាស់លាស់។

១.៨. កត្តាជំរុញឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

គ្រប់អង្គភាពទាំងអស់តែងតែត្រូវការធនធានមនុស្ស ដែលមានសមត្ថភាព ចំណេះដឹងដើម្បីការស្វែងយល់ បកស្រាយ និងរិះរកវិធីដោះស្រាយបញ្ហា ព្រមទាំងអាចមានលទ្ធភាពបង្កើតនូវវេចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីដែលអាចធ្វើឲ្យការអនុវត្តការងារមានដំណើរការល្អនូវហ័ស ចំណេញពេលវេលា និង ថវិកា រួមទាំងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ស្ថាប័នឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ដូច្នេះហើយការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកមានភាពចាំបាច់នៅក្នុងអភិវឌ្ឍន៍ និងបង្កើនសមត្ថភាពនិយោជិត។ ក្នុងនោះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងគុណភាព ស្ថាប័នឬអង្គភាពមួយចាំបាច់ត្រូវមាន ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឲ្យបានត្រឹមត្រូវ²⁵។ គ្រប់ទីកន្លែងទាំងអស់ មិនថាអង្គភាពណាក៏ដោយ អ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់រមែងត្រូវការបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពដើម្បីមកបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងគោលបំណងជួយសម្រួល និងបង្កើនល្បឿននៃដំណើរការឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ព្រមទាំងកាត់បន្ថយការចំណាយថវិកា និងពេលវេលាដើម្បីទទួលបានផលប្រយោជន៍ច្រើនជាងមុននៅពេលធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហា។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ដោយសារភាពជឿនលឿននៃសង្គមក៏ដូចជាបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ បានធ្វើឲ្យអង្គភាពនីមួយៗខិតខំជំរុញ និងផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺតដល់បុគ្គលិកដើម្បីឲ្យពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អង្គភាព និងសម្រេចបាននូវការងារប្រកបប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ជាមួយគ្នានេះ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាឲ្យបានល្អរវាងបុគ្គលិក និងការងារគឺជាកត្តាចាំបាច់ក្នុងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ដល់ស្ថាប័ន ហើយវាក៏បានផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍ដល់ក្រុមហ៊ុនកាន់តែច្រើនផងដែរ។ ដូច្នេះដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលល្អ អ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានសមត្ថភាពទាំងអស់តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការងាររបស់បុគ្គលិក លើសពីនេះទៅទៀតពួកគេមិនត្រឹមតែជួយផ្តល់នូវការណែនាំប៉ុន្តែព្រមទាំងធ្វើការអង្កេត និងកត់ចំណាំនូវគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិរបស់បុគ្គលិកទៀតផង។ ម៉្យាងវិញទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលតែមួយមុខពិតជា

²⁵ សាម្បើន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយវេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),ទំព័រទី១៦,១៧។

មិនគ្រប់គ្រាន់សំរាប់បុគ្គលិកនៅឡើយ។ដូច្នេះស្ថាប័នបានបន្ថែមនូវគោលការណ៍ផ្សេងៗទៀតដល់បុគ្គលិកដូចជាជំនាញ និងចំណេះដឹងផ្សេងៗជាដើមដើម្បីឲ្យកាន់ប្រាក់ដោយនិយោជិតទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនទាំងចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍។ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ មុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្តធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីមួយ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវស្វែងយល់និងវិភាគឲ្យបានច្បាស់នូវកត្តាផ្សេងៗ និងមូលហេតុដែលជំរុញឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព ដើម្បីបញ្ចៀសនូវហានិភ័យ និងការខាតបង់ផ្សេងៗដែលកើតមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលក្នុងនោះរួមមានដូចជាកត្តាខាងក្រៅអង្គភាព និងកត្តាខាងក្នុងអង្គភាព²⁶។

១.៨.១.កត្តាខាងក្រៅអង្គភាព

ជាធម្មតារាល់ស្ថាប័នទាំងអស់មិនថាស្ថាប័នរដ្ឋ ឬឯកជនមុននឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក ឬធ្វើការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងៗ អ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែធ្វើការវិភាគ ស្វែងយល់និងកំណត់នូវគោលដៅ ធនធានដែលត្រូវការ និងកត្តាដែលជំរុញឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល²⁷។ ក្នុងនោះ អ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែកំណត់ពីគោលដៅថាតើគួរធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបែបណា?នៅទៅណា?រយៈពេលប៉ុន្មាន?តើធនធានមនុស្សបែបណាដែលអង្គភាពត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ហើយត្រូវការមូលធនប៉ុន្មាន?អ្វីខ្លះ?ម៉្យាងវិញទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងក៏ត្រូវស្វែងយល់អោយច្បាស់នូវការផ្លាស់ប្តូរនៃ មជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ ដែលកត្តាសំខាន់ដែលជំរុញឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព។ស្របពេលជាមួយគ្នា ដើម្បីសម្របខ្លួនទៅនឹងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមមនុស្សនិងបំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជន អ្នកគ្រប់គ្រងគួរយល់នូវមួយចំនួនដែលបានបកស្រាយដូចខាងក្រោម²⁸៖

១.៨.១.១.កត្តាសេដ្ឋកិច្ច

សេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសនីមួយៗតែងតែមានការផ្លាស់ប្តូរមិនទៀងទាត់ និងគ្មានលំនឹងនោះទេពេលខ្លះវាមានការធ្លាក់ចុះ ហើយពេលខ្លះវាមានការកើនឡើងគួរឲ្យកត់សម្គាល់។ម៉្យាងវិញទៀតការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សជូនកាលបណ្តាលមកពីសេដ្ឋកិច្ចមានការធ្លាក់ចុះ ហើយពេលខ្លះទៀតដោយសារតម្រូវការរបស់មនុស្សកាន់តែច្រើន ដូចនេះការប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងទីផ្សារក៏កាន់តែខ្លាំងក្លាឡើង ដែលបានធ្វើឲ្យតម្លៃទំនិញមានការប្រែប្រួល ហើយការទាមទារឲ្យមានសេវាកម្មល្អក៏

²⁶ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយវេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),ទំព័រទី១៦។
²⁷ យក់ បញ្ញាតី, “ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស”,មេរៀនសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,២០១៦ ។
²⁸ Rue Liloyd L.and Byars Leslie W, *Human Resources Manangment*,.9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc,2008),160.

កាន់តែជាកត្តាចាំបាច់ឡើងៗ។ ហេតុដូច្នេះចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកតែមួយមុន និងអ្វីដែលពួកគេ បានសិក្សាពីមុនមិនអាចសម្របខ្លួនទៅនឹងអ្វីដែលថ្មីរហូតបានទេ។ ស្របពេលដែលសេដ្ឋកិច្ចកំពុង តែមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងរហ័ស ការបំពេញបន្ថែមនូវចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់និយោជិតត្រូវតែ មានសកម្មភាពយ៉ាងខ្លាំងក្លា និងជាកាតព្វកិច្ចមួយដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបំពេញផងដែរ។ ការធ្វើបែបនេះ មិនត្រឹមតែជួយដល់ពួកគេក្នុងការបំពេញការងារទេ លើសពីនេះទៅទៀត វាក៏បានជួយសម្រួលពួក គេស្វែងរកការងារក្នុងលក្ខខណ្ឌគ្រប់ប្រភេទកាលៈទេសៈទៀតផង។ ជាពិសេសនិយោជិតថ្មីៗក៏អាច បង្កើនសមត្ថភាពមួយកម្រិតទៀតនៅពេលបំពេញការងារ និងសេវាកម្មថ្មីៗដែលជាតម្រូវការរបស់ អង្គភាព²⁹។

១.៨.១.២. ការវិនិយោគនៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ

សព្វថ្ងៃនេះសង្គមមនុស្សយើងមានការប្រែប្រួល និងរីកចម្រើនឥតឈប់ឈរទៅតាមបច្ចេក វិទ្យាថ្មី និងផលិតផលទំនើបៗជាច្រើនដូចជា ទូរទស្សន៍ ទូរស័ព្ទ កុំព្យូទ័រ វិទ្យុ អ៊ីនធឺណែតជាដើម ដែលជួយសម្រួលដល់ការងាររបស់មនុស្សជាច្រើនក៏ដូចជានៅក្នុងស្ថាប័ននីមួយៗផងដែរ។ ជា ពិសេសបច្ចេកវិទ្យាទាំងនោះក៏បានចូលរួមចំណែកក្នុងការបង្កើនសមិទ្ធផល និងកាត់បន្ថយការ ចំណាយពេលវេលា និងប្រាក់ចំណាយផ្សេងៗទៅលើផ្នែកមួយចំនួនធំទៀតផង។ ម៉្យាងវិញទៀត ដោយសារមានការបំពាក់នូវឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាទំនើបទាំងនេះ ទើបស្ថាប័ននីមួយៗទទួលបាននូវ សុវត្ថិភាពកាន់តែប្រសើរឡើងនិងការជំរុញការងារឲ្យកាន់តែឆាប់រហ័ស។ ដូច្នេះហើយទើបស្ថាប័ន នីមួយៗបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកដើម្បីឲ្យពួកគេបានស្គាល់ និងមានលទ្ធភាពក្នុងការ ប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនោះយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងងាយស្រួលក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់គេដោយ ចំណាយពេលវេលាតិច ព្រមទាំងបំពេញនូវតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

១.៨.១.៣. របកគំហើញ និងការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបាននូវភាពល្អប្រសើរជាងគេ មានការរីកចម្រើនមានអតិថិជន ច្រើន និងអាចបំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជនឲ្យបានកាន់តែច្រើន ព្រមទាំងអាចរកចំណូលបាន ច្រើនផងដែលនោះ ការស្រាវជ្រាវនូវ របកគំហើញថ្មីៗសេវាកម្មក៏ដូចជារត្ត ទំនិញផ្សេងៗ គឺជាកត្តា មួយដ៏សំខាន់ដែលអាចជួយឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចសម្រេចគោលដៅ និងគោលបំណងដែលក្រុមហ៊ុន បានកំណត់។ ម៉្យាងវិញទៀត ការស្រាវជ្រាវនូវរបកគំហើញថ្មីៗរួមទាំងផលិតផល និងសេវាកម្មដែល ប្លែកៗថ្មីៗ មិនត្រឹមតែអាចឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចរក្សានូវអតិថិជនចាស់ និងទាក់ទាញអតិថិជនថ្មីប៉ុណ្ណោះ

²⁹ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយវេត,(និក្ខេបបទ បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),។

ទេ ប៉ុន្តែវាក៏អាចជួយអោយក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រកួតប្រជែងជាមួយដៃគូប្រជែងរបស់ខ្លួន នៅទីផ្សារគោលដៅផងដែរ។ ពីព្រោះអតិថិជនគ្រប់រូបរមែងតែងចង់ទទួលបាននូវអ្វីដែលប្លែកថ្មី ឬអ្វី ដែលពួកគេមិនធ្លាប់ឃើញពីមុនមក។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីឲ្យ បុគ្គលិកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនូវអ្វីដែលថ្មីហើយថ្មីហើយប្លែក ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជន និងធ្វើការប្រកួតប្រជែងជាមួយដៃគូប្រជែងដទៃនៅក្នុងទីផ្សារ³⁰។

១.៤.១.៤. ការកើនឡើងនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជន

ជាមួយនឹងការកើនឡើងនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជន ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានផែនការឲ្យបាន ច្បាស់លាស់ដើម្បីអាចឆ្លើយតប និងបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អតិថិជនឲ្យបានទាន់ពេលវេលា។ ទន្ទឹមនឹងនេះ បុគ្គលិកជាបុគ្គលដែលទទួលបាននូវសិទ្ធិមួយក្នុងការធ្វើទំនាក់ទំនង និងទទួលយកនូវ ចំណេះដឹងផ្សេងៗពីអតិថិជន ព្រមទាំងយល់ដឹងពីតម្រូវការ ការពេញចិត្ត និងការមិនពេញចិត្តរបស់ អតិថិជន។ ដូច្នេះបុគ្គលិកម្នាក់ៗត្រូវយល់ឲ្យបានច្បាស់ និងប្រែប្រួលទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ដើម្បីបម្រើការជូនអង្គភាព និងធ្វើជារបាយការណ៍ស្តីបញ្ហា និងការធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឲ្យ យល់ពីតម្រូវការ ការពេញចិត្ត និងការផ្តល់សេវាកម្មបម្រើអតិថិជនឲ្យបានល្អ និងទាន់ពេលវេលា ជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ថាប័នមានរីកចម្រើនទៅមុខ។

១.៤.២. កត្តាខាងក្នុងអង្គភាព

ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ ការយកចិត្តទុកដាក់ផ្នែកខាងក្នុងអង្គភាពក៏មានសារៈសំខាន់ ពីព្រោះបញ្ហាចំបងគឺតែងកើតឡើងនៅក្នុងអង្គភាព ដែលក្នុងនោះរួមមានកង្វះខាតសមត្ថភាព ការងារ និងការខកខាននៃការយល់ដឹងនូវការងារដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ។ ការងារមួយដំណើរការ ល្អលុះត្រាតែក្នុងស្ថាប័នមួយមានអ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានសមត្ថភាព និងបុគ្គលិកនៅក្រោមបង្គាប់ មានសមត្ថភាព³¹។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ខ្វះសមត្ថភាព នោះការងារនោះក៏មិនអាចសំរេច បានយ៉ាងរលូនដែរ។ ជាការពិតណាស់ អតិថិជនខាងក្រៅមានសារៈសំខាន់ ក៏ប៉ុន្តែអតិថិជនខាងក្នុង ស្ថាប័នដែលសំដៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក៏រឹតតែសំខាន់ជាងនេះទៅទៀត ពីព្រោះ នៅពេលដែលពួកគេបានយល់ច្បាស់ពីក្រុមហ៊ុនហើយនោះ ការផ្តល់ព័ត៌មានទៅអតិថិជនខាងក្រៅ ក៏កាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជាងមុន។ ប្រសិនបើមិនដូច្នោះទេ រចនាសម្ព័ន្ធ

³⁰ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយដេត,(និក្ខេបបទ បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),ទំព័រទី១៧។
³¹ យុន សុខឡា និង ឆេង ម៉ានុត,ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់កំពង់ផែស្វយ័តភ្នំពេញ “,(របាយការណ៍ កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,២០១៦)

នយោបាយរបស់អង្គភាព និងការវាយតម្លៃរបស់អង្គភាពក៏ពុំសូវមានលក្ខណៈល្អប្រសើរដែរ។ ដូចនេះអ្នកគ្រប់គ្រងគួរយល់ដឹងមានកត្តាខាងក្នុងអង្គភាពចំនួនដូចជា³²៖

១.៨.២.១.ការផ្លាស់ប្តូរចរន្តនៃការងារ

ស្ថាប័ននីមួយៗតែងតែមានរចនាសម្ព័ន្ធការងារប្លែកពីគ្នា ហើយរចនាសម្ព័ន្ធការងារនោះតែងតែមានការផ្លាស់ប្តូរគ្រប់ពេលទៅតាមសម័យកាលនីមួយៗ និងក្រុមហ៊ុននៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធការងារដើម្បីប្រតិបត្តិការងារផងដែរ។ ជាធម្មតាការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធការងារតែងកើតមានដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្តន៍ការងាររបស់បុគ្គលិក ឬលើកកម្ពស់បុគ្គលិកឆ្នើម ក៏ដូចជាកាត់បន្ថយនូវបុគ្គលិកដែលមិនអាចបំពេញការងារបាន។ ដូច្នេះដើម្បីជៀសវាងការមិនពេញចិត្តរវាងគ្នា ការផ្លាស់ប្តូរត្រូវតែមានភាពសុក្រិត និងយុត្តិធម៌។ ម៉្យាងវិញទៀត ការផ្លាស់ប្តូរនេះទាក់ទងនឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មនុស្សនៅក្នុងស្ថាប័នទាំងមូល ហេតុនេះហើយនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរកើតឡើង ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចចុះសម្រុង និងអនុវត្តការងារដោយរលូន³³។

១.៨.២.២.ការតម្លើងតំណែង និងកាន់កាប់តំណែង

ចំពោះនិយោជិតម្នាក់ៗវិញ រាល់និយោជិតណាដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អ និងបានបន្ថែមនូវគំនិតថ្មីៗ ក៏ដូចជាការច្នៃប្រឌិត និងមានឱកាសក្នុងការឡើងតំណែងដល់ពួកគេដែរ។ នៅក្នុងស្ថាប័នខ្លះមុននឹងបុគ្គលិកម្នាក់អាចឡើងកាន់តំណែង ស្ថាប័នតែងផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ឬតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកនោះអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពខ្លួនឯង ដើម្បីពង្រឹងពង្រីកជំនាញ និងចំណេះដឹងបន្ថែម ពីព្រោះការផ្តល់ ឬការទទួលនូវការបណ្តុះបណ្តាល ការមានគំនិតច្នៃប្រឌិត និងការរៀបចំផែនការបានល្អ ជាកត្តាជំរុញឲ្យបុគ្គលនោះទទួលបានការសរសើរ និងមានសមត្ថភាពខ្ពស់ និងគ្រប់គ្រងក្នុងការបំពេញការងារខាងមុខ។

១.៨.២.៣.ការបំពេញបំណុលខ្វះខាតនៅក្នុងជំនាញការងារ

ជាក់ស្តែង ដើម្បីបំពេញការងារមួយឲ្យបានល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាព យើងត្រូវយល់ និងប្រើប្រាស់អ្នកជំនាញ និងបុគ្គលិករបស់យើងឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ច្បាស់លាស់ និងចំគោលដៅ។ ដូច្នេះហើយស្ថាប័នត្រូវតែធ្វើការដោះស្រាយភ្លាមៗចំពោះកង្វះខាតអ្នកជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗ ជាពិសេសផ្នែកសំខាន់ៗដែលជាសសរទ្រូងរបស់ស្ថាប័ន។ យ៉ាងណាមិញ

³² Factors Affecting Working & Learning, <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/learning-factors.cfm>(accessed March 20 2017)

³³ សាមៀន មារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយដេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),ទំព័រទី១៨។

ប្រសិនបើបុគ្គលិកបំពេញការងារមិនបានល្អ ឬទាបជាងអ្វីដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការការងារ វាអាចនាំអោយមានការលំបាកក្នុងការសម្រេចនូវគម្រោង និងគោលដៅ។ ភាពជាក់លាក់ខ្លះៗខាងលើនេះ អាចបណ្តាលមកពីកត្តាមួយចំនួនដូចជា^{៣៤}៖

➢ **ភាពគ្មានគុណភាពក្នុងជំនាញការងារ**

ការងារមួយអាចដំណើរការបានយ៉ាងរលូន លុះត្រាតែស្ថាប័នមួយមានការបណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកដើម្បីឲ្យពួកគេទទួលបាននូវចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ មានពេលគ្រប់គ្រាន់ទទួលយកពីការបណ្តុះបណ្តាល និងសមត្ថភាពដើម្បីបំពេញការងារបានល្អ។ ក្នុងករណីនេះដែរ ប្រសិនបើបុគ្គលិកមិនមានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ និងមិនមានជំនាញច្បាស់លាស់នោះការងារដែលធ្វើចេញមកនឹងផ្តល់នូវលទ្ធផលមួយដែលពុំមានគុណភាពល្អ ឬ គ្មានគុណភាពក៏មាន។ ហេតុដូច្នេះ ហើយវាជាកត្តាចាំបាច់មួយដែលតម្រូវឲ្យស្ថាប័នមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកពង្រឹងសមត្ថភាព និងជំនាញដើម្បីធានាអោយបានថាការងារគ្រប់យ៉ាងត្រូវបានអនុវត្ត និងមានដំណើរដោយរលូនទៅតាមគម្រោងដែលបានកំណត់។

➢ **ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក**

នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធការងារ និងគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗតែងតែបានចែងយ៉ាងច្បាស់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តទៅលើបុគ្គលិកឆ្នើម និងបុគ្គលិកដែលបានរកផលប្រយោជន៍ឲ្យក្រុមហ៊ុនបានច្រើន។ ក្នុងនោះដែរ មានការលើកទឹកចិត្តដ៏ល្អសំរាប់បុគ្គលិក ដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តការងារ ។ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើគ្មានការលើកទឹកចិត្តបែបនេះទេ បុគ្គលិកនឹងពុំខិតខំធ្វើការងារឲ្យអស់ពីកំលាំងកាយចិត្ត ពីព្រោះពួកគេគិតថាការចំណាយពេលវេលាផ្ទាល់ខ្លួន និងការខិតខំអស់ពីកំលាំងកាយចិត្តនេះ វាមិនបានទទួលនូវអ្វីដែលជាការតបស្មងជាទីគាប់ចិត្តមកវិញឲ្យសាកសមនឹងការប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេទេ។ ជាធម្មតាស្ថាប័នខ្លះបានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់ពួកគេតាមរយៈការផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដែលវិធីសាស្ត្រដ៏ឆ្លាតវៃមួយដោយស្ថាប័នអាចធ្វើបុគ្គលិកមានទឹកចិត្តបំពេញការងារ និងកិច្ចការងារមានដំណើរការកាន់តែល្អថែមទៀត។

១.៩. យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ទន្ទឹមនឹងនេះ មុននឹងយើងចាប់ផ្តើមយល់ដឹងអំពីយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល យើងត្រូវយល់ឲ្យច្បាស់ជាមុនសិនថា ការបណ្តុះបណ្តាលជាអ្វី។ ការបណ្តុះបណ្តាល គឺសំដៅទៅលើការបង្ហាត់បង្ហាញ ណែនាំ ពន្យល់ និងផ្តល់ព័ត៌មានសិក្សានៃការងារដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹង

³⁴ សារមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយដេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),ទំព័រទី១៩។

ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកដែលបានចូលរួម³⁵។ ជាការពិតណាស់ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនេះធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេឲ្យកាន់តែរីកចម្រើន និងខ្ពស់ជាងមុន។ ជាពិសេស ការធ្វើបែបនេះ គឺដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងពួកគេក៏ដូចជាស្វែងយល់រវាងគ្នា និងគ្នា ដើម្បីបង្កើនភាពស៊ីចង្វាក់គ្នានៅពេលបំពេញការងារ។ ជាបន្ថែមលើចំណុចនេះ វាជាកត្តាមួយអាចឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចយកចិត្តទុកដាក់លើតួនាទីរបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ការងារទាំងអស់, បុគ្គលិកលក្ខណៈ និងអត្តចរិតរបស់ពួកគេផងដែរ។ ប៉ុន្តែនៅពេលខ្លះ បុគ្គលិកនីមួយៗច្រើនមានចំណុចពិសេសរៀងៗខ្លួន ដូចនេះស្ថាប័នត្រូវកត់សម្គាល់នូវគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិរបស់ពួកគេ នៅពេលដែលមានការប្រកួតប្រជែងផ្នែកការងារ ឬជំនាញផ្សេងៗ។

ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលមានអានុភាពខ្ពស់ គឺចាំបាច់ត្រូវតែពាក់ព័ន្ធនឹងអ្វីដែលយើងចង់បាន ព្រមទាំងបានកំណត់នូវគោលដៅ និងអ្វីដែលយើងនឹងអាចសម្រេចវាបានច្បាស់ផងដែរ។ បន្ទាប់មកទៀត យើងត្រូវតែប្រតិបត្តិដំណើរការរបស់វាតាមអ្វីដែលយើងបានកំណត់ដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលរបស់យើងទទួលបាននូវភាពល្អប្រសើរ។ ម៉្យាងវិញទៀត យើងក៏ត្រូវតែធ្វើការប្រៀបធៀប ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនយើងទៅនឹងក្រុមហ៊ុនដទៃដើម្បីកែប្រែនូវរាល់ចំណុចខ្វះខាត និងបន្ថែមមកវិញនូវអ្វីដែលល្អដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។ លើសពីនេះទៅទៀត យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលមានអានុភាពខ្ពស់ គឺពិតជាមានប្រយោជន៍ជាច្រើនទៅដល់ក្រុមហ៊ុន ដែលក្នុងនោះយើងឃើញមានផលប្រយោជន៍ធំមួយ គឺដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗ។ នៅពេលដែលសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកមាន ការកើនឡើងនោះនឹងធ្វើឲ្យមានការកើនឡើងនូវផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ដោយសារការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់បុគ្គលិកជាពិសេសសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូល យើងចាំបាច់ត្រូវមាន និងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតដែលមានអានុភាពខ្ពស់រួមមាន ការសិក្សាអង្គភាព និងការសិក្សាបន្ត³⁶។

១.៩.១. ការសិក្សាពីអង្គភាព

ការបន្ថែមនូវគុណប្រយោជន៍អោយស្ថាប័ន គឺចង់សំដៅទៅលើបុគ្គលិករបស់អង្គភាពកំពុងព្យាយាមសិក្សាស្រាវជ្រាវនូវអ្វីដែលថ្មី និងប្រើប្រាស់នូវអ្វីដែលពួកគេបានសិក្សា ដើម្បីបង្កើនគុណភាពផលិតផល និងសេវាកម្ម។ វាក៏ជាទស្សនៈពាណិជ្ជកម្មមួយដែលបានរៀបរាប់ពីអ្វីដែលអ្នក

³⁵ K.N. Wexley and G.P. Latham, *Developing and Training Human Resources in the Organization*, 2nded, (New York: Harper Collins, 1991)

³⁶ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយវេត, (និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦), ទំព័រទី២១។

គ្រប់គ្រងអាចជំរុញអង្គភាពមួយឲ្យមានដំណើរការកាន់តែល្អ និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេ។បន្ថែមពីលើនោះទៅទៀតភាគីត្រូវបានរួមបញ្ចូលនូវចំណុចគាំទ្រដែលធ្វើឲ្យវិយាកាសសិក្សាកាន់តែល្អ ការអនុវត្តន៍មានប្រសិទ្ធិភាព និង ការបណ្តុះចេញនូវអាកប្បកិរិយានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ ដើម្បីក្លាយខ្លួនជាអ្នកដឹកនាំ និងធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើន ស្ថាប័នជាច្រើនបានចាប់ផ្តើមដោយអនុវត្តនូវគោលការណ៍ទាំង៥របស់លោកPeterSengដែលរួមបញ្ចូលនូវ៖

ក.គំរូនៃប្រាជ្ញាស្មារតី ៖ យល់ដឹងពីការប៉ាន់ស្មាន និងកត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ពួកគេ។ តើពួកគេយល់ដឹងពីបញ្ហាដូចម្តេចខ្លះ?តើឥទ្ធិពលទាំងនោះមានឥទ្ធិពលលើគ្នាយ៉ាងដូចម្តេចដែរ?

ខ.ការចែករំលែកទស្សនៈវិស័យ ៖ កំណត់នូវគោលដៅអនាគត និងទិសដៅរបស់អង្គភាពព្រមទាំងផែនការឲ្យបានច្បាស់លាស់។

គ.សមត្ថភាពធ្វើការងារជាក្រុម ៖ ការពិភាក្សា និងធ្វើការជាក្រុមចូលរួមចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងចេះយោគយល់គ្នា ព្រមទាំងធ្វើការសិក្សាពីភាពខ្សោយ និងភាពខ្លាំងរបស់សមាជិកក្រុម។

ឃ.គំនិតជាប្រព័ន្ធ ៖ យល់ច្បាស់ពីទំនាក់ទំនងរវាងតួនាទីមនុស្ស និងអង្គភាព ហើយអង្គភាពនិងបរិស្ថាន។

ង.សមត្ថភាពបុគ្គលិក ៖ ការដឹកនាំបង្ហាញពីស្មោះត្រង់ ខិតខំធ្វើការងារបានល្អ និង ហ៊ានធ្វើនិងស្វែងរកការពិតនូវហេតុការណ៍ដែលអាចបណ្តាលមកពីទស្សនៈវិស័យរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ³⁷។

១.៩.២.កាសិក្សាបន្ត

ការសិក្សាបន្តនេះ គឺចង់សំដៅទៅលើការរំពឹងទុករបស់អង្គភាពទៅលើនិយោជិត ហើយវាតម្រូវឲ្យនិយោជិតមានការយល់ដឹងពីប្រព័ន្ធការងារទាំងស្រុង ហើយរួមបញ្ចូលទាំងការងាររបស់ពួកគេ ក្រុមហ៊ុនទាំងមូល សមាសភាពការងាររបស់ពួកគេ និងទំហំនៃការងារផងដែរ។ ជាធម្មតាការសិក្សាបន្តនេះ គឺតែងផ្តោតសំខាន់ទៅលើនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រងដោយ៖

- និយោជិតត្រូវបានគេរំពឹងទុកថា៖
 - ទទួលបានជំនាញ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ថ្មីៗ
 - ទទួលបានការងារសមស្របជាមួយជំនាញរបស់ពួកគេ។

³⁷ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយវេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦)។

- ចែករំលែកព័ត៌មាន បទពិសោធន៍ ចំណេះដឹង និងជំនាញជាមួយបុគ្គលិកដទៃ។

– អ្នកគ្រប់គ្រងមានតួនាទី៖

- កំណត់នូវដំណើរការ និងគោលដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាល។
- ជាអ្នកណែនាំ និងធ្វើឲ្យប្រាកដថាបុគ្គលិកបានប្រើប្រាស់អ្វីដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះនៅក្នុងការងាររបស់គេ។

ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីឲ្យកាន់តែងាយស្រួលនូវការចែករំលែកចំណេះដឹង និងព័ត៌មានសំខាន់ៗ អ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែបង្កើតគម្រោងព័ត៌មានឲ្យបានច្បាស់ ដែលបង្ហាញពីស្ថានភាពរបស់អង្គភាពដូចជា ការបោះពុម្ពសៀវភៅ ការប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតតាមរយៈការសេរីសាមញ្ញ ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅលើប្រព័ន្ធបណ្តាញរបស់ក្រុមហ៊ុន³⁸។

9.90. ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ដើម្បីអោយការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាពមួយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងសំរាប់វិភាគទៅលើអង្គភាពទាំងមូលរមែងត្រូវការនូវគន្លឹះសំខាន់ៗចំនួនប្រាំដំណាច់ដូចជា៖

9.90.9. ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល

មុននឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ជំហានដំបូងគឺយើងត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃនូវសេចក្តីការនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ការវាយតម្លៃនូវការចាំបាច់នៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ ពីព្រោះវាអាចឲ្យជាគំនិតថា តើការបណ្តុះបណ្តាលមានសំខាន់ដែរឬទេ? ម្យ៉ាងវិញទៀត ទស្សនៈមួយចំនួនបានលើកឡើងថាការបណ្តុះបណ្តាលពិតជាមានសារៈសំខាន់ដូចជា ជួយដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួននៅក្នុងអង្គភាព សម្របខ្លួនទៅនឹងបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ ចំណេះដឹង ផលិតផលថ្មីៗ និងបំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជន ព្រមទាំងបំពេញនូវកង្វះខាតនៃជំនាញជាមូលដ្ឋានគ្រឹះរបស់បុគ្គលិកនៅអង្គភាព³⁹។

³⁸ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិចត្រូស៊ីធី ប្រាយដេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),ទំព័រ២២ និង២៣។

³⁹ Rue Lloyd L. and Byars Leslie W., *Human Resource Management*, 9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc 2008).

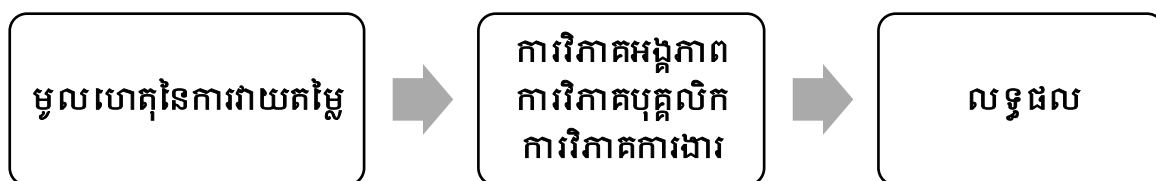
រូបភាពទី១៖ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាល



ប្រភព៖ Rue Lloyd L. and Byars Leslie W., *Human Resource Management*, 9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc 2008).

គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការក្នុងបណ្តុះបណ្តាល គឺដើម្បីបំពេញនូវកត្តាចាំបាច់របស់ក្រុមហ៊ុន និងកង្វះខាតសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ព្រមទាំងការផ្តល់នូវសេវាកម្ម និងផលិតកម្មឲ្យបានកាន់តែប្រសើរសំខាន់អតិថិជនទាំងក្នុង និងក្រៅអង្គភាព។ ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាដំណើរការមួយដែលធ្វើការវាយតម្លៃ និង វិភាគលើអង្គភាព បុគ្គលិក និងការងាររបស់បុគ្គលិក ដើម្បីកំណត់ថាគួរមានការបណ្តុះបណ្តាលដែរ ឬទេ ហើយគួរមានការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទណា^{៤០}។

**រូបភាពទី២ ៖ ការវាស់ស្ទង់តម្រូវការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល
តើនៅក្នុងបរិបទណា?**



^{៤០} សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយជ័ត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦)។

តើបុគ្គលិកណាត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ?

តើបុគ្គលិកត្រូវបណ្តុះបណ្តាលអ្វី?

ប្រភព៖ Rue Lloyd L. and Byars Leslie W., *Human Resource Management*, 9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc 2008).

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ តាមរយៈនិយមន័យខាងលើ តម្រូវការនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានវិភាគ និងប៉ាន់ស្មានលើចំណុចបីធំៗគឺ⁴¹៖

ក. អង្គភាព៖ តើនៅក្នុងបរិបទណាដែលការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវកើតមានឡើង?

ខ. បុគ្គលិក៖ តើបុគ្គលិកណាដែលត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល?

គ. ការងារ៖ តើការបណ្តុះបណ្តាលគួរផ្តោតសំខាន់លើមុខវិជ្ជាអ្វីខ្លះ?

ជាមួយគ្នានេះ ការវិភាគលើអង្គភាព គឺរួមផ្សំការកំណត់លើទំហំរបស់ការបណ្តុះបណ្តាលថា តើគួរធ្វើយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពសមរម្យ មិនខ្វះខាតទីតាំង និងការប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រជំនាញរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងធ្វើការជ្រើសរើសធនធានរបស់អង្គភាពឲ្យត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល រួមទាំងកាតព្វកិច្ចរួមផ្តល់នូវចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ការងារ ពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំមួយចំនួនផងដែរ។ ចំណែកការវិភាគទៅលើបុគ្គលិក គឺរួមផ្សំការគិតពីមូលហេតុនៃភាពអន់ខ្សោយក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារថា វាបណ្តាលមកពីការខ្វះចំណេះដឹង អាកប្បកិរិយា ជំនាញ សមត្ថភាព ខ្វះការយកចិត្តទុកដាក់ពីអ្នកគ្រប់គ្រង ឬរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុនមានបញ្ហា។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ វាអាចជួយឲ្យយើងដឹងថា តើអ្នកណាខ្វះខាតត្រង់ផ្នែកណាខ្លះ

ហើយអ្នកណាខ្លះដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាល និងកំណត់ភាពរួចរាល់បុគ្គលិកសំរាប់វគ្គសិក្សានេះ។ រីឯការវិភាគការងារវិញ គឺរួមបញ្ចូលនូវការកំណត់ភារៈកិច្ចសំខាន់ៗប្រភេទការងារ ជំនាញដែលត្រូវការក្នុងការសម្រេចការងារមួយ ចំណេះដឹងអំពីការងារ ដែលត្រូវការធ្វើការបង្ហាញក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការវិភាគលើអង្គភាព និងបុគ្គលិក មានសារៈសំខាន់ជាងការវិភាគលើការងារពីព្រោះការរៀបចំជាដំបូងត្រូវតែមានការគាំទ្ររបស់អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីពួកគេបានសិក្សា និងកំណត់នូវភារកិច្ច ជំនាញ ការងារផ្សេងៗដែលគួរដាក់បញ្ចូលក្នុងបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជាកំណត់ថាតើការបណ្តុះបណ្តាលជាដំណោះស្រាយល្អឬទេ និងមានផលប្រយោជន៍ដែលទេសំរាប់អង្គភាព⁴²។

១.១០.១.១. ការវិភាគអង្គភាព

ការវិភាគអង្គភាពត្រូវបានផ្តោតទៅលើចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

⁴¹ Rue Lloyd L. and Byars Leslie W., *Human Resource Management*, 9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc 2008).

⁴² សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយវេត, (និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦), ទំព័រ ២៥។

- **គោលដៅ** ៖ ត្រូវវិភាគពីគោលដៅ និងគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានច្បាស់លាស់។
- **ធនធាន** ៖ ត្រូវត្រួតពិនិត្យមើលធនធានរបស់អង្គភាពថា តើអង្គភាពមានធនធានមនុស្សសម្រាប់យកទៅបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ និងតើអង្គភាពមានមូលធនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ។
- **កត្តាខាងក្រៅ** ៖
 - ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច៖ នៅពេលសេដ្ឋកិច្ចមានការរីកចម្រើនឲ្យទីផ្សារមានដំណើរកាតលៀន ដៃគូប្រកួតប្រជែងក៏មានការអភិវឌ្ឍន៍មុខដែរ ដូច្នេះអង្គភាពត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបន្ថែមដើម្បីធ្វើការប្រកួតប្រជែងជាមួយអង្គភាពដទៃ។
 - ការផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យានៅពេលមានបច្ចេកវិទ្យាថ្មីកើតឡើង អង្គភាពត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកពីបច្ចេកវិទ្យាទាំងនោះ។
 - បទបញ្ញត្តិរបស់រដ្ឋាភិបាល៖ នៅពេលមានច្បាប់ បទបញ្ញត្តិថ្មី ឬប្រព័ន្ធផ្សេងៗទាក់ទងទៅនឹងពន្ធ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ចូលបុគ្គលិកទៅធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល និងស្វែងយល់ពីបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ។
- **កត្តាខាងក្នុង** ៖
 - រចនាសម្ព័ន្ធការងារ៖ នៅពេលរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាពមានផ្លាស់ប្តូរ ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបន្ថែមត្រូវតែកើតមានឡើង។
 - ឱកាសក្នុងការរីកចម្រើន៖ នៅពេលអង្គភាព និងបុគ្គលិកត្រូវមានការរីកចម្រើន និងផ្លាស់ប្តូរដើម្បីបង្កើនឱកាសសម្រាប់ឈាននៅមុខ។
 - គុណភាពនៃការងារ និងសេវាកម្ម៖ នៅពេលអង្គភាពត្រូវការបង្កើនគុណភាព និងអភិវឌ្ឍគុណភាព និង សេវាកម្ម⁴³។

១.១០.១.២.ការវិភាគបុគ្គលិក៖

អង្គភាព និងអ្នកគ្រប់គ្រងចាប់ផ្តើមធ្វើការវិភាគលើបុគ្គលិកនីមួយៗ ដោយធ្វើការវិភាគពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិក ហើយមើលថាបុគ្គលិកណាដែលមានសមត្ថភាព និង ចំណេះដឹងខ្ពស់ដែលអាចបញ្ជូនទៅធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបានឬបុគ្គលិកណាដែលត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល

⁴³ យក់ បញ្ញាតិ, “ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស”, មេរៀនសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៦ ទំព័រទី៥០។

បន្ថែមទៀត។

១.១០.១.៣. ការវិភាគការងារ

នៅក្នុងចំណុចនេះ អង្គភាព និងអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការវិភាគលើការងារបុគ្គលិកនីមួយៗ ដោយមើល និងត្រួតពិនិត្យលើការងារ និងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ដើម្បីស្វែងរកចំណុចខ្វះខាត បន្ទាប់មកធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលលើចំណុចខ្វះខាតរបស់បុគ្គលិក។

១.១០.២. ការធានានូវការរៀបចំជាស្រេចនូវការបណ្តុះបណ្តាល

ជំហានទីពីរ គឺការធានានូវការរៀបចំជាស្រេចនូវការបណ្តុះបណ្តាល ។ ការធានានូវការរៀបចំជាស្រេចនូវការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាការរួមបញ្ចូលគ្នានូវអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិក និងបរិយាកាសការងារដែលអនុញ្ញាតឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល។ នេះមានន័យថា មុននឹងមានការបណ្តុះបណ្តាល អង្គភាពត្រូវត្រួតពិនិត្យឲ្យច្បាស់ថាបុគ្គលិកបានត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ និងបរិយាកាសការងារក៏អំណោយផលដល់ការបណ្តុះបណ្តាល^{៤៤}។

១.១០.២.១. បុគ្គលិកបានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគំណើបណ្តុះបណ្តាល

បុគ្គលិកទទួលបានចំណេះដឹងច្រើនក្នុងពេលបណ្តុះបណ្តាល នៅពេលដែលពួកគេទទួលបានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់ ដូច្នេះពួកគេមានការពេញចិត្តចង់សិក្សារៀនសូត្របន្ថែមខ្ពស់។ ម៉្យាងទៀតពួកគេនឹងអាចសិក្សារៀនសូត្រមានល្អ នៅពេលពួកគេមានយល់ដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល ការទទួលបានជំនាញក្នុងការអនុវត្តការងារ និងចំណុចដែលត្រូវជាមួយគោលដៅការងាររបស់ពួកគេ។ ចំណែកឯអ្នកគ្រប់គ្រងអាចមានឥទ្ធិពលលើភាពរួចរាល់នៃអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកផលដែលតាមរយៈការផ្តល់មតិស្តាប់នាដែលអាចលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ការបង្កើតនូវរង្វាន់សម្រាប់ការសិក្សានិងការសន្ទនាជាមួយបុគ្គលិកអំពីការងារ និងសេចក្តីត្រូវការរបស់អង្គភាពនៅពេលអនាគត។

១.១០.២.២. បរិយាកាសការងារ

ការរៀបចំជាស្រេចនូវការបណ្តុះបណ្តាលក៏បានផ្ដោតសំខាន់លើចំណុចពិសេសពីរបស់បរិយាកាសការងារគឺ៖

- **ឧបសគ្គនៃស្ថានភាព (Situational constraints)** គឺជាការកម្រិតនៃប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលកើតមានពីស្ថានភាព ឬស្ថានការណ៍របស់អង្គភាព។ ក្នុងនោះ

^{៤៤} សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយដេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),ទំព័រ ២៧។

ឧបសគ្គអាចមានដូចជា កង្វះថវិកាពេលវេលាមិនគ្រប់គ្រាន់ និងការមិនអាចផ្តល់នូវឧបករណ៍ វត្ថុធាតុ ឬឯកសារសម្រាប់សិក្សា ឬអនុវត្តទាន់ពេលវេលា។

- **ការគាំទ្រពីសង្គម (Social Support) ៖** គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពធ្វើការគាំទ្រឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល ដែលក្នុងនោះមានដូចជា ការផ្តល់ការគោតសរសើរដល់អ្នកហាត់រៀន ការចែកចាយព័ត៌មានពីការហ្វឹកហាត់ និងការបង្ហាញអាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានពីការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អង្គភាព⁴⁵។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានដើរតួសំខាន់ក្នុងការផ្តល់ការគាំទ្រតាមរយៈការផ្តល់មតិស្តីបនា ការលើកទឹកចិត្ត និងការនិយាយពីគុណសម្បត្តិនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.៣ ការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

ជំហានទីបីនៃដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺការរៀបចំកម្មវិធីនៃការបណ្តុះបណ្តាលដោយអង្គភាពត្រូវផ្តោតសំខាន់លើចំណុចបីធំៗគឺ៖

១.១០.៣.១ ការបង្កើតទូរកម្មវត្ថុក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល

បន្ទាប់ពីធ្វើការប៉ាន់ស្មាននូវតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល អង្គភាពក៏ត្រូវបង្កើតនូវកម្មវត្ថុនៃការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ ប៉ុន្តែការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អង្គភាពខ្លះក៏មិនមានកម្មវត្ថុអ្វីដែរ។ កម្មវត្ថុនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺត្រូវបង្ហាញពីអ្វីដែលជាលទ្ធផលសម្រាប់អង្គភាព នាយកដ្ឋាន ឬបុគ្គលិកនៅពេលការបណ្តុះបណ្តាលបញ្ចប់។ កម្មវត្ថុ ឬគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានចែកចេញជាបីប្រភេទគឺ⁴⁶៖

ក. កម្មវត្ថុនៃការបង្រៀន (Instruction objective)

- តើគោលការណ៍ ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិអ្វីដែលត្រូវសិក្សា?
- តើអ្នកណាជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាល?
- តើត្រូវបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលណា?

ខ. កម្មវត្ថុរបស់អង្គភាព និងនាយកដ្ឋាន (Organizational and department objectives)

- តើការបណ្តុះបណ្តាលមានឥទ្ធិពលលើអវត្តមាន ការផ្លាស់ការងារថ្មី ការកាត់បន្ថយចំណាយ និងការអភិវឌ្ឍន៍ផលិតកម្មដូចម្តេចខ្លះ?

⁴⁵ យក់ បញ្ញាតី, “ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស”, មេរៀនសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៦ ។

⁴⁶ Rue Lloyd L. Byars Leslie W., Human Resource Management, 9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc, 2008), Page 162.

- តើការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវទទួលបាន ពីការបណ្តុះបណ្តាលដោយមានលក្ខណៈល្អប្រសើរដល់ក្រុមហ៊ុនដែររឺទេ។

គ.កម្មវត្ថុនៃការអនុវត្តន៍ និងការរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិក (Individual Performance and growth objectives)៖

- តើការបណ្តុះបណ្តាលមានឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកបណ្តុះបណ្តាលដូចម្តេចខ្លះ?
- តើការបណ្តុះបណ្តាលមានឥទ្ធិពលលើការរីកចម្រើនជាបុគ្គលរបស់បុគ្គលិកបណ្តុះបណ្តាលដូចម្តេច?

១.១០.៣.២ ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល

បន្ទាប់ពីកំណត់នូវកម្មវត្ថុនៃការបណ្តុះបណ្តាលរួចហើយ អង្គភាពត្រូវជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយ ដែលសាកសម និងត្រូវនឹងកម្មវត្ថុ ស្ថានភាព និងបញ្ហាដែលកើតមាននៅក្នុងអង្គភាព ក្នុងនោះវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលមានដូចជា⁴⁷៖

- ការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀន (Classroom Instruction)ដោយសិក្សានៅក្នុងថ្នាក់ជាមួយគ្រូបង្វឹក
- ការបណ្តុះបណ្តាលដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍សម្លេង និងរូបភាព (Audiovisual Training)
- ការបណ្តុះបណ្តាលដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាកុំព្យូទ័រ(Computer-based Training) ដោយប្រើកម្មវិធី Electronic Performance Support និងE-learning ជាដើម
- ការបណ្តុះបណ្តាលជាក្រុម (Team Training)
- ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងជាច្រើនទៀត។

១.១០.៤ ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

បន្ទាប់មកទៀត ជំហានទីបួននៃដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺការអនុវត្តកម្មវិធីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ នៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល អ្នកបណ្តុះបណ្តាលត្រូវធ្វើយ៉ាងណាជួយឲ្យបុគ្គលិកអាចរៀនសូត្រ និងទទួលបានចំណេះដឹងនេះដោយ⁴⁸៖

⁴⁷ សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយវេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦)។

⁴⁸ Implementing an Employee Training &Development Program, <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/learning-implementing.cfm>(accessed May 20,2017)

- បង្ហាញពីគោលបំណងនៃការសិក្សា និងបង្ហាញពីការអនុវត្តន៍ដែលបានរំពឹងទុកដោយមានការលើកឧបករណ៍ និងឆ្លើយសំណួរ។
- ពន្យល់បង្ហាញចំណុចសំខាន់នៃមេរៀនដោយមានលើករូបភាពយកមកបកស្រាយបន្ថែម។
- កំណត់នូវមាតិកាក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។
- បង្ហាញផ្លូវដល់បុគ្គលិក ដោយមានប្រើពាក្យកំណត់សំគាល់លើសលកម្មភាពសំខាន់ៗ និងបង្ហាញរូបភាពដែលទាក់ទងនឹងទស្សនៈ និងបរិបទរបស់ពួកគេ។
- ផ្តល់នូវឯកសារសំខាន់ៗផ្សេងៗ គំនិតថ្មីៗ និងធ្វើការអនុវត្តន៍សកម្មភាពទាំងនោះក្នុងស្ថានភាព និងបរិបទខុសៗគ្នា។
- បន្ទាប់ពីសិក្សាទ្រឹស្តីរួច យកទ្រឹស្តីមកអនុវត្ត ហើយអ្នកបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់នូវមតិស្តាប់នា។

១.១០.៥ ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

ជំហានចុងក្រោយ គឺការវាយតម្លៃវិធីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកបណ្តុះបណ្តាលនិង អ្នកហាត់ការគ្រប់រូប បានធ្វើការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលដោយរបៀបប្រៀបធៀបលទ្ធផលក្រោយការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយនឹងគោលដៅទាំងឡាយដែលរំពឹងទុកដោយក្នុងនោះរួមមាន៖

១.១០.៥.១ ប្រតិកម្ម (Reaction)

នៅក្នុងផ្នែកនេះ អង្គភាពត្រូវចោទសួរថា តើអ្នកហាត់រៀនធ្វើការយល់យ៉ាងម៉េចចំពោះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល? ដោយហេតុថា អ្នកហាត់រៀនជាអ្នកហាត់រៀន ដូច្នេះយោបល់របស់ពួកគេពិតជាមានសារៈសំខាន់។ តើពួកគេមានការគាំទ្រ និងមានទំនុកចិត្តលើការរៀបចំចាត់ចែងថាមានភាពល្អប្រសើរដែរឬទេ? ប្រតិកម្មទៅនឹងសំនួរនេះ អាចត្រូវបានទទួលតាមរយៈការឲ្យអ្នកចូលរួមទាំងឡាយឆ្លើយនឹងសំនួរលើក្រដាសដែលបានចែកជូននៅចុងបញ្ចប់នៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.៥.២ ការសិក្សា (Learning)

អង្គភាពវាយតម្លៃកម្រិតនៃការសិក្សាដោយវាស់វែងនូវរបៀបបែបណាដែលអ្នកហាត់រៀនធ្វើការងារ បានសិក្សានូវព្រឹត្តិការណ៍ជាក់ស្តែង គំនិត ទស្សនៈ ទ្រឹស្តី និងចរិយាសម្បត្តិ⁴⁹។ អង្គភាពក៏ត្រូវធ្វើតេស្តលើសម្ភារៈការបណ្តុះបណ្តាលទាំងមុន និងក្រោយពេលបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធ្វើការ

⁴⁹ Noe Hollenbeck Gerhart Wright, Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, 2nd Ed, (New York: McGraw-Hill, Inc, 2007), Page 349-353.

របៀបប្រៀបធៀបពិន្ទុ ហើយអង្គភាពវាយតម្លៃទៅលើមេរៀនដែលមានក្នុងមាតិកាបណ្តុះបណ្តាលផង។ បន្ទាប់មកទើបធ្វើការផ្តល់នូវមតិស្តារបន្តផ្សេងៗដើម្បីឲ្យការរៀបចំមាតិកាមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នៅក្នុងស្ថាប័ន។

១.១០.៥.៣ ឥរិយាបថ (Behaviors)

ការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលនូវឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិក តាមរយៈការធ្វើសម្ភាសន៍អ្នកហាត់ធ្វើការងារ និងសហសេរីក ព្រមទាំងអង្កេតលើការប្រតិបត្តិការងារជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិក។ ឥរិយាបថពិបាកក្នុងការវាស់វែងជាងប្រតិកម្ម និងការសិក្សា ពីព្រោះទោះបីជាឥរិយាបថផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សក៏ដោយ

ក៏លទ្ធផលដែលអង្គភាពចង់បានអាចកើតមានឡើង⁵⁰។

១.១០.៥.៤ លទ្ធផល (Results)

អង្គភាពវាយតម្លៃលទ្ធផល ដោយធ្វើការវាស់វែងនូវឥទ្ធិពលនៃការបណ្តុះបណ្តាលលើការធ្វើឲ្យសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាពអង្គភាពអាជីវកម្មមួយ។ចំពោះលទ្ធផលដូចជា ផលិតភាព ផលិតកម្ម ពេលវេលា ការបង្វិលជុំ គុណភាព ចំណូលពីការលក់ និងការចំណាយផ្សេងៗជាក់ស្តែង អង្គភាពធ្វើការវាស់វែងវាយតម្លៃដោយប្រៀបធៀបទៅបញ្ជីស្នាមទាំងឡាយនៅពេលមុន និងក្រោយការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។ ចំណុចទាំងនេះ វាបានបង្ហាញពីការផ្លាស់ប្តូរក្នុងអង្គភាពជាច្រើននៅក្នុងលទ្ធផល⁵¹។

⁵⁰ សារឿន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធី ប្រាយដេត,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦)។

⁵¹ យក់ បញ្ញាតី, “ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស”,មេរៀនសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,២០១៦ ទំព័រទី៥៥,៥៧។

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល

២.១. ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល

ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត (CPL) គឺជាក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យមួយ ដែលមានវ័យចំណាស់ក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យនៅកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុននេះត្រូវបានបង្កើត ឡើងនៅឆ្នាំ១៩៩៧ ក្រោមកិច្ចសហការគ្នារវាងអ្នកជំនាញអចលនទ្រព្យ ជនជាតិអាមេរិកកាំងម៉ាក់ ជាមួយនឹង លោកឧកញ៉ា ចេង ខេង អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត (CPL Cambodia Properties Limited) ដែលជាអ្នកមានបទពិសោធន៍ក្នុងវិស័យលក់ទិញប្រជួល ក៏ ដូចជាការវាយតម្លៃអចលនទ្រព្យ។ ហើយលោកឧកញ៉ា ចេង ខេង ត្រូវបានជាប់ឆ្នោតជាប្រធាន សមាគមអ្នកវាយតម្លៃអចលនវត្ថុកម្ពុជានៃភ្នាក់ងារអចលនទ្រព្យនៅឆ្នាំ ២០១៣ បន្ទាប់ពី លោក ស៊ីង ប៊ុណ្ណា ដែលជាប្រធាន ក្រុមហ៊ុន ប៊ុណ្ណា រៀលធី គ្រប់ (Bonna Realty Group)បានបញ្ចប់ អាណត្តិឆ្នាំ ២០១២ នេះ។ ទន្ទឹមនឹងការខិតខំប្រឹងប្រែង ក្នុងការបម្រើសេវាកម្មជូនអតិថិជន ប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ និងវិជ្ជាជីវៈ ស៊ីភីអែល បានបង្កើននូវទំនាក់ទំនងជាមួយប្រទេសដទៃ ដោយចូលជាសមាជិកនៃសមាគមវាយតម្លៃអចលនទ្រព្យ CVEA និង VPC Pacific Appraisal ដែល មានសមាជិកមកពីបណ្តាប្រទេសចំនួន ១២ផ្សេងគ្នា នៅក្នុងទ្វីបអាស៊ីទាំងមូល។ ជាងនេះទៅទៀត ស៊ីភីអែលបានផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយ Cluttons ដែលជាក្រុមហ៊ុនវាយតម្លៃអចលនទ្រព្យមាន អាយុកាលជាង ២៥០ឆ្នាំក្នុងការបម្រើសេវាកម្មលើវិស័យដីធ្លី មកពីចក្រភពអង់គ្លេស ហើយទំនាក់ ទំនងនេះនឹងក្លាយទៅជាស្ពានក្នុងការពំនាំយកកេរ្តិ៍ឈ្មោះ របស់ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យខ្មែរយើង ទៅផ្សព្វផ្សាយលើឆាកអន្តរជាតិ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ បទពិសោធន៍ និងការបម្រើ សេវាកម្មជាលក្ខណៈសកលទៅថ្ងៃអនាគត។

ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល មានជំនាញខាងលំនៅដ្ឋាន ការលក់ពាណិជ្ជកម្ម ការវាយតម្លៃនិងការ គ្រប់គ្រងអចលនទ្រព្យជាមួយនឹងសាខាចំនួន ៣ ដែលមានបុគ្គលិកចំនួន ១៥០ នាក់ជាង ហើយ បុគ្គលិកទាំងនោះមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈនិងភ្នាក់ងារធ្វើការនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ហើយ CPL ផ្តល់ ជូនយ៉ាងពេញលេញនៃសេវាកម្មអចលនទ្រព្យនិងការវាយតម្លៃទៅឱ្យអ្នកអភិវឌ្ឍន៍ អ្នកកាន់កាប់ ម្ចាស់វិនិយោគវិស័យហិរញ្ញវត្ថុនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ក្រុមហ៊ុន CPL ឥឡូវនេះគឺផ្តោតសំខាន់ ជំនាញអាជីវកម្មទាំងប្រាំរួមមានវិស័យអចលនទ្រព្យ ការគ្រប់គ្រងអចលនទ្រព្យ ទីផ្សារគម្រោង ការវាយតម្លៃលក្ខណៈសម្បត្តិ និងការពិគ្រោះយោបល់នៃការវិនិយោគ។

២.២. ទីតាំងភូមិសាស្ត្រ

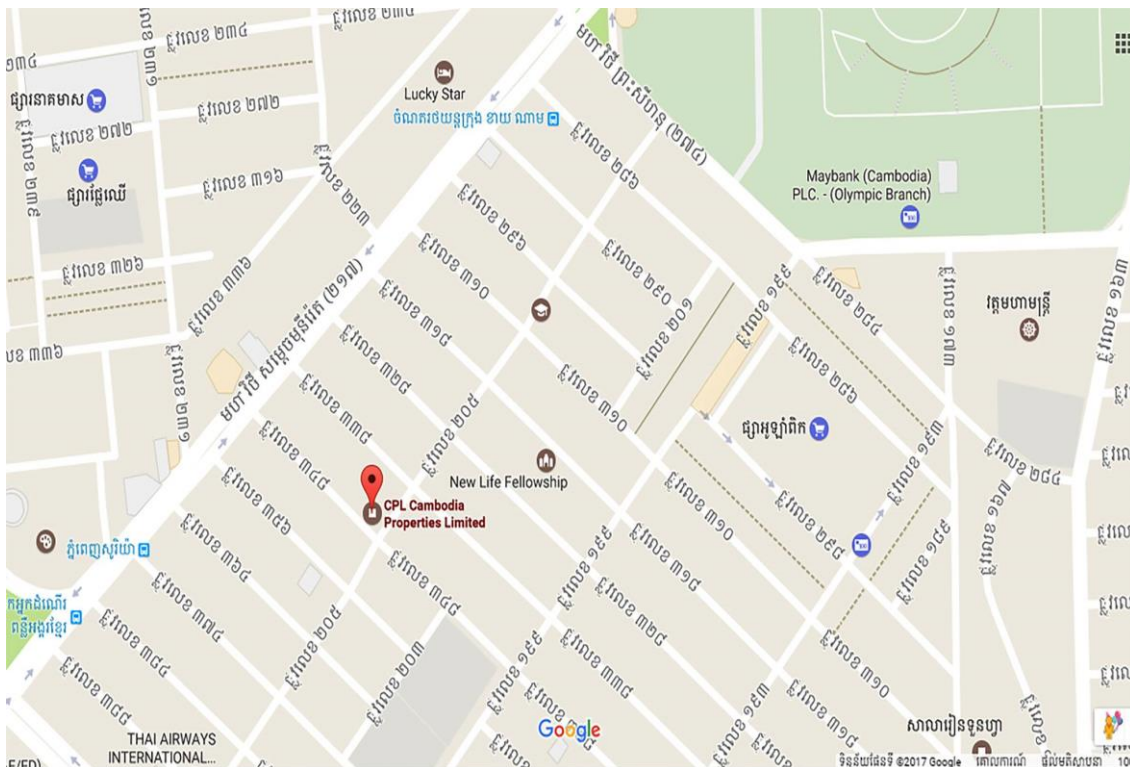
ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត (CPL) ដែលមានសាខាបី មាន ៖

- សាខាទី១ ៖ ស្ថិតនៅផ្ទះលេខ ២៥-៦៣ ផ្លូវលេខ៣៤៨/២០៥ សង្កាត់ទួលស្វាយព្រៃ ២ ខណ្ឌ ចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- សាខាទី២ ៖ មានទីតាំងស្ថិតនៅ ផ្លូវជាតិលេខ ៦ ភូមិសាលាកាសេង សង្កាត់ស្វាយដាំងគម ក្រុងសៀមរាប ។
- សាខាទី៣ ៖ មានទីតាំងស្ថិតនៅផ្ទះលេខ ០៤៩ សង្កាត់ ទី៤ ផ្លូវឯករាជ្យ ក្រុងព្រះសីហនុ ។

ក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត មានការិយាល័យកណ្តាល ដែលមាន៖

- លេខទូរស័ព្ទ ៖ +៨៥៥(០)២៣ ២១៣ ៦៦៦/ ២៣ ២១៥ ៥៣៣
- គេហទំព័រ www.cplagent.com

រូបភាពទី៣ ៖ ទីតាំងភូមិសាស្ត្រ របស់ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត (CPL) នៅការិយាល័យកណ្តាល



២.៣. អត្តសញ្ញាណ

ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ក៏មានអត្តសញ្ញាណ និងនិមិត្តសញ្ញារបស់ ក្រុមហ៊ុន ដែលបង្កើតឡើងដោយមាននិមិត្តសញ្ញាដើម្បីសំគាល់ជាក្រុមហ៊ុនរបស់ជនជាតិខ្មែរ ដែល មានទីតាំងស្ថិតនៅប្រទេសកម្ពុជា ផងដែរ។

រូបភាពទី ៤ ៖ និមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទី លីមីតធីត



រូបភាពទី៥ ៖ និមិត្តសញ្ញានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទី លីមីតធីត



ចំពោះរូបនិមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនវិញ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើឡើងដោយប្រើប្រាស់ជាលក្ខណៈអក្សរកាត់បែបអក្សរឡាតាំងដែលតាំងឈ្មោះក្រុមហ៊ុនជាគោល។ ផ្នែកខាងឆ្វេងដែលជាកន្លែងចាប់ផ្តើមនៃអក្សរមានអក្សរឡាតាំងគឺ C តំណាងអោយ ប្រទេសកម្ពុជា (CAMBODIAN) អក្សរបន្ទាប់គឺអក្សរ P តំណាង អចលនទ្រព្យ (PROPERTIES) និងអក្សរចុងក្រោយគឺអក្សរ L តំណាងដោយ ដែលកំហិត (LIMITED) ដែលជាពាក្យកាត់របស់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ពេលពេញដោយពណ៌ខៀវ និងនៅផ្នែកខាងស្តាំនៃអក្សរមានរាងដូចត្រីកោណដែលមានពណ៌ក្រហម ហើយនឹងផ្នែកខាងស្តាំមានអក្សរខ្មែរ ដែលតំណាងអោយឈ្មោះក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ក្នុងស្រុកខ្មែរតែម្តង។ ដូចនេះហើយបានជាក្រុមហ៊ុនមានឈ្មោះថា ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទី លីមីតធីត (CPL CAMBODIA PROPERTIES LIMITED) ដែលជាក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យមួយគត់នៅប្រទេសកម្ពុជា។

២.៤.ទស្សនៈវិស័យ របស់កម្ពុជា និងការកិច្ច

២.៤.១.ទស្សនៈវិស័យ

នៅក្នុងសង្គមកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន ប្រជាពលរដ្ឋទាំងឡាយមានឱកាសគ្រប់គ្រាន់ និងស្មើភាពគ្នា ក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមដើម្បីធ្វើឲ្យមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើងនូវជីវភាព ការរស់នៅ របស់ពួកគេ និងជួយវិភាគទាន រូបរាងសាង និងអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។ ក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនអចលន ទ្រព្យឯកជនមួយដែលផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មទិញ លក់ ឬជួលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត (CPL) មានគោលគំនិតមួយ គឺជួយសំរួលដល់អតិថិជនទាំងអស់ ដែលមានចិត្តចង់ទិញ លក់ឬជួលអចលនទ្រព្យមានភាពងាយស្រួលជាងមុន និងធ្វើយ៉ាងណាបំ រើសេវាកម្មជូនអតិថិជនឲ្យបានរហ័សទាន់ចិត្តតាមដែរអាចធ្វើទៅបាន។ ហេតុនេះហើយ លោក ឧកញ៉ា ចេង ខេង ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គាត់មានប្រសាសន៍ថា ៖ កត្តា ៤ យ៉ាងដែលជម្រុញឲ្យ ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ CPL ឈរជើងបានយ៉ាងរឹងមាំជាង ២០ឆ្នាំនៅក្នុងវិស័យអចលនទ្រព្យនៅ កម្ពុជា។ កត្តាទី១ ក្រុមហ៊ុនមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ ដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងក្រមសីល ធម៌ ការងារល្អ ក្នុងការបំពេញការងារ លើសពីនេះទៅទៀត ការបំពេញការងារត្រូវមានភាពស្មោះ ត្រង់ ធ្វើអ្វីៗដោយតម្លាភាព ចំពោះដៃគូអាជីវកម្ម និងអតិថិជន បន្ទាប់មក ក្នុងការទំនាក់ទំនងល្អក្នុង សង្គម និងជាមួយដៃគូអាជីវកម្ម ជារឿងមួយដ៏ចាំបាច់មិនអាចខ្វះបាន គឺត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយ អ្នករកស៊ីក្នុងវិស័យនេះ និងក្រុមហ៊ុនធំៗមកវិនិយោគនៅកម្ពុជា និងជាចុងក្រោយជាការទំនុ ចិត្ត និងការជឿជាក់ពីអតិថិជនដែលជាកត្តាដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងការរុញច្រានក្រុមហ៊ុនឲ្យឈានទៅមុខ ទៅរកភាពជោគជ័យ ហើយត្រូវរកសាងទំនុកចិត្តពីអតិថិជនទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស រួចបន្តរហូត ដល់ ការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។

ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ CPL ក៏មានបំណងពង្រីកសាខាទូទាំង ២៥ ខេត្តក្រុង នាពេលខាងមុខ ដោយប្រកាន់ជំហរផ្តល់សេវាកម្មប្រកបដោយគុណភាពរហ័សទាន់ចិត្ត និងបន្ថែមបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ដើម្បីគ្រប់គ្រងអចលនទ្រព្យឲ្យប្រកាន់តែប្រសើរកាន់តែងាយស្រួលសម្រាប់អតិថិជន។លោក ឧកញ៉ា ចេង ខេង ជឿជាក់ថាវិស័យអចលនទ្រព្យនៅកម្ពុជា នឹងនៅតែដំណើរការយ៉ាងល្អប្រសើរ។

២.៤.២.របស់កម្ពុជា

ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត(CPL) មានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការផ្តល់ជូននូវ សេវាកម្មលំដាប់ថ្នាក់ពិភពលោកជាមួយនឹងមនុស្សដែលមានគុណភាពខ្ពស់បំផុត។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមហ៊ុន ក៏មានគំរោងបង្កើតសាលាបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកអចលនទ្រព្យ នៅក្នុងរាជានីត្តិពេញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាផងដែរ ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមហ៊ុនបានខិតខំធ្វើឲ្យបានល្អបំផុត

ក្នុងការផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មដ៏ល្អទាន់ចិត្ត ព្រមទាំងជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមហ៊ុននឹងបន្តធ្វើការវិនិយោគនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាមួយនឹងដៃគូវិនិយោគអន្តរជាតិជាច្រើនទៀតដើម្បីជួយដល់វិស័យអចលនទ្រព្យកម្ពុជាឲ្យមានការរីកចម្រើនឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀតដើម្បីឲ្យមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាប្រទេសជាតិផង។

២.៤.៣. ភារកិច្ច

ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត(CPL) មានភារកម្មកិច្ចធ្វើអាជីវកម្ម និងសេវាកម្មជាមួយដ្ឋានលើការងារ៖

➢ **ក្រុមហ៊ុននេះក៏បានផ្តល់សេវាកម្មវាយតម្លៃលើ៖**

- ការវាយតម្លៃអចលនទ្រព្យលំនៅដ្ឋាន
- ការវាយតម្លៃអចលនទ្រព្យពាណិជ្ជកម្ម
- ការវាយតម្លៃឧស្សាហកម្ម
- ការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍគម្រោង
- សណ្ឋាគារនិងរមណីយដ្ឋានវាយតម្លៃ
- តម្លៃជួល
- ការវាយតម្លៃបណ្តាញការអភិវឌ្ឍន៍

➢ **CPL បច្ចុប្បន្នកំពុងធ្វើការជាមួយដៃគូអន្តរជាតិដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈដូចជា៖**

- VPC Asia Pacific អ្នកពិគ្រោះយោបល់អចលនទ្រព្យអន្តរជាតិមានបុគ្គលិកជំនាញជាង ៥០០នាក់។
- Pacific Appraisal., Co. LTD គឺជាផ្នែកមួយនៃក្រុមហ៊ុនវាយតម្លៃធំជាងគេបំផុតនៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង។
- Huttons Asia Pte, Co., LTD នេះគឺជាក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យដែលបានផលចំណេញច្រើនបំផុតនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរីដោយមានភ្នាក់ងារជាង ៣០០០នាក់។

ដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិកដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ CPL តែងតែទទួលបាននូវការជឿទុកចិត្តពីស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ អភិវឌ្ឍន៍ និងវិនិយោគិនអន្តរជាតិនៅជុំវិញពិភពលោក។ ជាមួយនឹងភាពរីកចម្រើន និងការជឿទុកចិត្តពីសំណាក់អតិថិជន ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល បានក្លាយទៅជាក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ក្នុងស្រុកតែមួយដែលអាចរក្សាបាននូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងកិត្តិយសរបស់ខ្លួនអស់រយៈពេល២៩ស្សវត្សកន្លងមកនេះ។

២.៥. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង

ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអិល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ក៏បានគិតគូរ និងរៀបចំ ចាត់ចែងរចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឲ្យមានលក្ខណៈរលូន និងល្អប្រសើរផងដែរ។ រចនាសម្ព័ន្ធនៃ ការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈជា **រចនាសម្ព័ន្ធតាមបែបមុខងារ** ដោយមានការរៀបចំតាម លំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវពីតូចទៅធំតាមមុខងារផ្សេងៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងនោះដែរមាននាយក គ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិជានាយកក្រុមហ៊ុន (CEO) ហើយថ្នាក់កណ្តាលមាន អនុប្រធាននាយកប្រតិបត្តិ (Vice CEO) អនុប្រធានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ (Vice COO) និងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ (Financial) រីឯថ្នាក់ ទាបមាន ផ្នែកគណនេយ្យ (Accounting) ផ្នែកលក់ (Sale) និងផ្នែកវាយតម្លៃ (Evaluation) ។

(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)

ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអិល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ក៏បានធ្វើការបែងចែកតួ នាទី និងការទទួលខុសត្រូវដូចជា៖

- CEO ៖ មានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន សម្រេចចិត្ត និងត្រួតពិនិត្យចុងក្រោយនូវរាល់ សកម្មភាពទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- Vice CEO ៖ មានតួនាទីជាអនុប្រធាននាយកប្រតិបត្តិ សម្រេចចិត្ត និងត្រួតពិនិត្យរាល់ សកម្មភាព និងសំនុំឯកសារផ្សេងៗ រួចបញ្ជូនទៅនាយកក្រុមហ៊ុនជាអ្នកសម្រេចចុង ក្រោយ។ - Vice COO ៖ មានតួនាទីជាអនុប្រធានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងគ្រប់គ្រងផ្នែក លក់ និងផ្នែកវាយតម្លៃ។ Financial ៖ មានតួនាទីគ្រប់គ្រងនូវប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ រៀបចំរបាយ ការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែនិងប្រចាំឆ្នាំ និងរៀបចំរបាយការណ៍ផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹង ហិរញ្ញវត្ថុ។
- Sale ៖ មានតួនាទីនិយាយជាមួយអតិថិជន និងស្វែងរករាល់ការលក់ទិញ ឬជួលអចលនទ្រព្យ
- Evaluation ៖ មានតួនាទីវាយតម្លៃនៃតំលៃអចលនទ្រព្យទៅតាមតំបន់ផ្សេងៗ។

២.៦. វប្បធម៌ការងារ

វប្បធម៌ការងារ គឺជាឥរិយាបថរបៀបរបបនៃការធ្វើការងារអ្វីមួយនៅក្នុងសង្គម សហគមន៍ ឬ អង្គភាព ណាមួយ។ វប្បធម៌ការងាររបស់អង្គភាពនីមួយៗតែងតែមានលក្ខណៈខុសប្លែកៗពីគ្នា ពីព្រោះវប្បធម៌ការងារនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំង និងបង្ហាញឲ្យឃើញនូវការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិត និងឥរិយាបថនៃការគ្រប់គ្រងការងារ ព្រមទាំងបម្រែបម្រួលផ្សេងៗដែលកើតមាននៅក្នុងអង្គភាព។ ចំពោះក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអិល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត វិញក៏មានវប្បធម៌ការងាររបស់ខ្លួនផងដែរ

ដូចជា៖

- ចេះអត់ធ្មត់ និង ប្តេជ្ញាចិត្ត ក្នុងអនុវត្តការងារ។
- ប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រពីខ្លួនឯង, អ្នកដទៃ និងអ្វីៗនៅជុំវិញខ្លួន។
- គោរពគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន, ធ្វើការងារដោយយកចិត្តទុកដាក់ ប្រុងប្រយ័ត្ន និងមិនធ្វេសប្រហែល។
- មានការទទួលខុសត្រូវ និងម្ចាស់ការលើការងារខ្ពស់។
- មិនមើលបំណាំការងារអ្នកដទៃ និងការពេញចិត្តនឹងការងារខ្លួន។
- មានការតាំងចិត្តខ្ពស់ និងប្តេជ្ញាឃាំងមោះមុតក្នុងការសម្រេចស្មារតី និងការងារដោយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- គោរព និងឲ្យតម្លៃគ្នាទៅវិញ ដោយមានញញឹមរាក់ទាក់គ្នា និងការហៅលោកពូ, បងប្រុស និង បងស្រី។
- ស្មោះត្រង់, សាមគ្គីភាព និងឯកភាព ប្រតិបត្តិការងារ។
- ស្អាតស្អំ មិនពុករលួយ គេញប្រវែញ និងមិនស៊ីសំណូក។
- សហការណ៍ និងរូបរួមគ្នាគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ទាំងអស់។
- សុភាពរាបសារ ទន់ភ្លន់តែម៉ឺនម៉ាត់ចំពោះការងារ។
- ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសីលធម៌ កាយវិការចិត្តល្អប្រសើរ។
- ជាពិសេសគោរពពេលវេលា និងតួនាទីច្បាស់លាស់។

ជំពូកទី៣

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត

៣.១. ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីតបានកំណត់ថា ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស គឺជាកត្តាគន្លឹះក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ និងភាពប្រកួតប្រជែងកាន់តែប្រសើរឡើង ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ស៊ីភីអែល បានកំពុងរៀបចំ និងបង្កើតសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់ខ្លួនក្នុង ការទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗ បន្ថែមលើជំនាញដែលពួកគាត់កំពុងអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃ។ ក្នុងការអនុវត្ត ការងារលក់អចលនទ្រព្យ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ហេតុនេះហើយ ការិយាល័យបុគ្គលិក/បណ្តុះ- បណ្តាលបានធ្វើការសហការជាមួយនឹងផ្នែកជំនាញផ្សេងៗ ក្នុងការរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាល និងបានបញ្ចូលបុគ្គលិកឲ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សន្និបាត និង សិក្ខាសាលាផ្សេងៗ ទាំងក្នុង ប្រទេស ឬក្រៅប្រទេស។

៣.២. ហេតុផលដែលនាំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល

ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត គឺធ្វើ ឡើងដោយសារតែកត្តាពីរដូចជា កត្តាខាងក្នុង និងកត្តាខាងក្រៅ។

៣.២.១. កត្តាខាងក្នុង

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលនាំមុនគេខាង វិស័យអចលនទ្រព្យនៅប្រទេសកម្ពុជា ហើយក៏ជាភ្នាក់ងារដ៏សំខាន់។ ហេតុនេះហើយបានជាក្រុម ហ៊ុន ខិតខំបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកមានសមត្ថភាពក្នុងប្រតិបត្តិការតាមផ្នែកនីមួយៗ និង ជំនាញច្បាស់លាស់ ធ្វើឲ្យអតិថិជនកាន់តែយល់ច្បាស់ក្នុងវិស័យអចលនទ្រព្យផងដែរ ។ ដោយ បានសង្កេតឃើញថា បុគ្គលិកមួយចំនួនដែលកំពុងតែបម្រើការងារនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន មានបញ្ហាខ្វះ ខាតនូវសមត្ថភាពបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ព្រមទាំងពួកគាត់ក៏ចង់បង្កើនបន្ថែមនូវជំនាញរបស់ខ្លួន ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ដំណើរការនៃការងាររបស់គាត់ឲ្យរហ័ស និងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ជាងមុន។ ដូច្នេះហើយតាមការពិនិត្យឃើញពីបញ្ហាទាំងនេះទើបនាំឲ្យ ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

៣.២.២. កត្តាខាងក្រៅ

ជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនត្រឹមតែមានបញ្ហាកត្តាខាងក្នុងប៉ុណ្ណោះទេ ដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះ បណ្តាលនោះ កត្តាខាងក្រៅមួយចំនួនក៏បានគូបផ្សំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលនូវក្រុមហ៊ុន ផង ដែរ។ កត្តាដៃគូប្រកួតប្រជែងក៏ជាកត្តាមួយដែលក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត

បានពិនិត្យមើលផងដែរថា តើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនគេផ្សេងដូចម្តេចបើប្រៀបធៀបជាមួយការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត។ កត្តាមួយផ្សេងទៀត គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការកើនឡើងនូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដែលវាក៏ជាកត្តាមួយដ៏ម្យ៉ាងមានការបណ្តុះបណ្តាល ពីព្រោះវាមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មឲ្យអតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ដោយសារតែនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុនបានទាក់ទងប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា គ្រប់ប្រភេទសំរាប់បង្ហាញភាព ការប៉ិនប្រសព្វរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីបង្ហាញពីទីតាំងលក់ និងការទាក់ទងគ្នាតាមរយៈ ប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទ ជាដើម។ ការវិវត្តន៍នូវប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា ព្រមទាំងសំភារៈដែលទាក់ទងបច្ចេកទេសទំនើបៗទាំងនោះហើយដែលក្រុមហ៊ុន ត្រូវតែធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធទៅនឹងជំនាញ និងការប្រើប្រាស់នូវអ្វីដែលថ្មី។

៣.៣.ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

នៅក្នុងការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលក៏មានភារៈកិច្ចរៀបចំនិងអនុវត្តគំរោងបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សតាមគ្រប់រូបភាពដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំគំរោងបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែលនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសតាមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុន។
- រៀបចំ និងគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែលនៅនឹងកន្លែង និងតាមសាខារបស់ក្រុមហ៊ុន។
- រៀបចំធ្វើរបាយការណ៍ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលជូនការិយាល័យបុគ្គលិក ដើម្បីបូកសរុបនិងដាក់ជូនប្រធានក្រុមហ៊ុនដើម្បីជ្រាប និងមានមតិណែនាំ។

៣.៣.១. ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជាប្រចាំ

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ តែងតែមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកតាម ពេលវេលាច្បាស់លាស់ដោយការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ជាអ្នកធ្វើការប៉ាន់ស្មានទៅលើចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែក ឬជំនាញផ្សេងៗដែលតម្រូវឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ ចំពោះផែនការនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានគេធ្វើឡើងនៅមុនពេលការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសក្រុមហ៊ុននេះផ្ដោតទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកលក់អចលនទ្រព្យខ្លាំង ព្រោះជំនាញលក់ជាចំណុចសំខាន់របស់ក្រុមហ៊ុនសំរាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិក ដើម្បីបង្កើនការលក់ឲ្យបានច្រើនជាងមុន។

៣.៣.២. ការបណ្តុះបណ្តាលតែបុគ្គលិកថ្មី

ចំពោះបុគ្គលិកថ្មីដែលត្រូវចូលមកបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ

ដី លីមីតដីត ពួកគាត់ក៏បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដំបូលផងដែរ។ នៅក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ដែលពួលគាត់នឹងមកបម្រើការងារគឺមានបើកការប្រជុំ ដើម្បីណែនាំគាត់ឲ្យស្គាល់នូវបុគ្គលិក ទាំងឡាយដែលគាត់នឹងត្រូវធ្វើការជាមួយព្រមទាំងពន្យល់ និងណែនាំគាត់នូវភារកិច្ច ដែលគាត់ ត្រូវទទួលខុសត្រូវ។ បន្ទាប់ពីធ្វើការណែនាំដំបូងនៅកន្លែងធ្វើការទៅតាមជំនាញរួចមក ពួកគាត់ក៏ ត្រូវបានណែនាំទៅកាន់កន្លែងធ្វើការផ្សេងទៀតដែលមានកាជាប់ពាក់ព័ន្ធការងារជាមួយគ្នា។ បន្ថែម ពីនេះទៅទៀត បុគ្គលិកថ្មីទាំងអស់នឹងត្រូវទទួលបានការពន្យល់ សិក្សាពីគោលនយោបាយ ការអនុវត្តន៍ និងរចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងៗហើយថែមទាំងផ្តល់នូវព័ត៌មានដែលទាក់ទងទៅនឹងលក្ខន្តិកៈផ្សេងៗ របស់ក្រុមហ៊ុន។ កំឡុងពេលដែលបុគ្គលិកថ្មីបំពេញការងាររបស់គាត់ ពួកគាត់ក៏ទទួលបាននូវការ បណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតរាល់ចំណុចដែលគាត់ខ្វះខាត ហើយពួកគាត់ក៏អាចធ្វើការសាកសួរ ជាមួយបុគ្គលិកដទៃទៀតដែលបំពេញការងារជាមួយគាត់។

៣.៣.៣. ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតម្រូវការ

ដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង មុនពេលដែលណែនាំពីទី កន្លែងធ្វើការងារ និងជំនាញតាមផ្នែកនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទដី លីមីតដីត បាន លើកនូវការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកលក់អចលនទ្រព្យ យកមកធ្វើការអនុវត្តបុគ្គលិក។ ជាក់ស្តែងបុគ្គលិក ភ្នាក់ងារលក់អចលនទ្រព្យទាំងអស់ ត្រូវយល់ដឹងអំពី ការណែនាំរវាងអ្នកលក់និងអ្នកទិញ ហើយ អតិថិជនដើរតួជាអ្នកលក់ហើយបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនជាភ្នាក់ងារ ដើម្បីស្វែងរកអតិថិជនទិញ អចលនទ្រព្យផ្សេងៗរបស់ខ្លួន ភ្នាក់ងារត្រូវឲ្យអ្នកទិញនិងអ្នកលក់ជួបគ្នា ចុងក្រោយដើម្បីទទួលបានការ សម្រេចចិត្តពីអតិថិជនទាំងពីរ។ ទាំងអស់នេះហើយធ្វើបុគ្គលិកត្រូវយល់ឲ្យច្បាស់ក្នុងការធ្វើប្រតិបត្តិ ការជាភ្នាក់ងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទដី លីមីតដីត ដែលមានជំនាញច្បាស់។ បន្ទាប់ពីនេះ បុគ្គលិកបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលអស់រយៈពេល៥ថ្ងៃនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការធ្វើតេស្ត ៥០សំណួរបន្ទាប់ពីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលហើយ បាន ៨០% នៃសំណួរ ៥០ ជាប់។ បើសិនបុគ្គលិកមួយ ចំនួនដែលមិនបាន៨០%នៃ៥០សំណួរនោះនឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលម្តងទៀត ធ្វើការស៊ើបសួរថា មូលហេតុអ្វីមិនបានទទួលបានការជោគជ័យក្នុងការធ្វើតេស្តនេះ ។ ហើយអ្នកទទួលបានធ្វើតេស្តទទួល បានជោគជ័យត្រូវដើរតាមជាមួយក្រុមការងារដែលមានបទពិសោធន៍ការងារពីពួកគាត់វិញ ដើម្បី យកមកសិក្សា តាមឯកទេសដែលអនុវត្ត រយៈពេលពីសប្តាហ៍។

៣.៣.៤. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសុវត្ថិភាព

សំរាប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ស៊ីភីអែល ចំពោះបុគ្គលិកបម្រើការងារមិនអាច ប្រឈមមុននឹងគ្រោះថ្នាក់ច្រើនទេ ក្រុមហ៊ុនក៏មានការគិតគូរចំពោះពួកគាត់ផងដែរ។ បុគ្គលិកទាំង

អស់មិនបានទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនទេ ចំពោះការការពារសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួនក្នុង ពេលបំពេញការងារមានដូចជា ការណែនាំនូវការការពារសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រឿង បច្ចេកទេស ឬឧបករណ៍ផ្សេងៗ របៀបនៃការការពារខ្លួនហើយក្រុមហ៊ុន ក៏បានបំពាក់នូវឧបករណ៍ សម្រាប់ពន្លត់អគ្គិភ័យផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ក៏បានបណ្តុះបណ្តាលទៅលើការរៀបចំសណ្តាប់ ធ្នាប់ បែបបទការងារផ្សេងៗ និងជម្រុញឲ្យបុគ្គលិកអនុវត្តឲ្យបានម៉ឺនម៉ាត់សម្រាប់បទបញ្ជាការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។

៣.៤. វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត បានធ្វើការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុង ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនធ្វើឡើងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និង ការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅកន្លែងធ្វើការ។

៣.៤.១. ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ

យ៉ាងណាមិញ ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនធ្វើឡើងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងភាគច្រើនប្រព្រឹត្តិ ឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងនៃផ្នែកនីមួយៗ ពីព្រោះរាល់ការបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនសុទ្ធតែទាក់ទង ទៅនឹងជំនាញ និងបច្ចេកទេស ដែលមានអ្នកគ្រប់គ្រងមានស្រប និងធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះប ណ្តាលពីមុន ដូច្នេះអ្នកគ្រប់គ្រងមានចំនេះដឹង និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបង្រៀន និងណែនាំ និយោជិតរបស់ខ្លួន។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែលបច្ចេកទេសបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារក្នុង ក្រុមហ៊ុនមានដូចជា៖

- **ការផ្លាស់ប្តូរការងារ ៖** ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនតែងផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលិកសិក្សារៀនសូត្របន្ថែម លើជំនាញរបស់ខ្លួន ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុម ហ៊ុន ដោយក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទៅការងាររបស់បុគ្គលិក ពីផ្នែកមួយទៅផ្នែកមួយ ទៀតដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ថ្មីៗពីការងារមួយនោះ។ ម៉្យាងទៀត ជាធម្មតាក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកពីផ្នែកណាដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នា ដូចជា ផ្នែក ភ្នាក់ងារលក់ឬជួល ការវាយតម្លៃអចលនទ្រព្យ គំរោងទីផ្សារ គ្រប់គ្រងអចលនទ្រព្យ និងអ្នក ប្រឹក្សាយោបល់ខាងអចលនទ្រព្យ ជាដើម។
- **ការហ្វឹកហាត់ ៖** ចំពោះវិធីសាស្ត្រការហ្វឹកហាត់វិញ គឺត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅពេលដែលធ្វើការ បណ្តុះបណ្តាលហើយ ទៅអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងជាភ្នាក់ងារលក់ឬជួល អចលនទ្រព្យ ដើម្បីធ្វើ ការអនុវត្តបុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ឲ្យកាន់តែយល់ច្បាស់អំពីការលក់ ទាក់ទងនឹង អតិថិជនជាម្ចាស់អចលនទ្រព្យ ឬក៏អ្នកទិញ។ អ្នកឯកទេសខាងលក់ឬជួលអចលនទ្រព្យ ជា អ្នកបង្ហាត់បង្រៀនបន្ថែមទៅលើការអនុវត្ត បន្ថែមពីនេះទៅទៀតក្រុមហ៊ុន ត្រូវកំណត់

បុគ្គលិកឲ្យស្វែងរកអតិថិជន ដើម្បីឲ្យអតិថិជនទទួលបានបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនជាភ្នាក់ងារលក់ ឬជួលអចលនទ្រព្យពិតប្រាកដ។

- **ការណែនាំពីការងារ ៖** នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ការណែនាំពីការងារឲ្យបុគ្គលិកគ្រប់ជំនាញ គ្រប់ផ្នែក ទាំងអស់ ជាពិសេសចំពោះបុគ្គលិកដែលទើបនឹងចូលបម្រើការងារ ហើយអ្នកគ្រប់គ្រង ឬ បុគ្គលិករួមការងារជាអ្នកណែនាំពីវិធីនៃការធ្វើការងារតាមដំណាក់កាលដល់ពួកគេដោយ មានបង្ហាញពីកំហុសឆ្គងផ្សេងៗរួចធ្វើការកែលម្អចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះ។ ក្នុងនោះដែរ អ្នក គ្រប់គ្រងផ្នែកការបណ្តុះបណ្តាលបានបន្ថែមការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារផ្តល់គុណ សម្បត្តិមួយចំនួនដល់ក្រុមហ៊ុនដូចជា៖

- ក្រុមហ៊ុនទទួលបានទាំងប្រាក់ចំណេញ និងពេលវេលា។
- ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពងាយស្រួល និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ពីព្រោះអ្នកគ្រប់គ្រងអាចត្រួតពិនិត្យ និងដឹងពីលទ្ធផលភ្លាមៗ។
- បុគ្គលិកទទួលបាននូវការជំរុញ ការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់ និងមានទំនាក់ ទំនងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង។

៣.៤.២.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ

លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅខាងក្រៅអង្គភាព ផងដែរ ដោយភាគច្រើនក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកផ្នែកគណនេយ្យ រដ្ឋបាល និង ផ្នែកធនធានមនុស្ស។ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការងារចំនួន ពីរវិធីសាស្ត្រគឺ៖

- **វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងថ្នាក់រៀន៖** សម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកគណនេយ្យ និងផ្នែក ធនធានមនុស្ស ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវការសិក្សាបន្ថែមលើផ្នែកគណនេយ្យ និងកុំព្យូទ័រនៅ សាលាបង្រៀនផ្នែកជំនាញទាំងនេះ។
- **សន្និសីទ និងការសិក្សា ៖** អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកសំខាន់ៗមួយចំនួននៅក្នុងផ្នែកទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រូវបានចូលរួមនូវអង្គសិក្ខាសាលា និងសន្និសីទមួយចំនួនដែលដូចជា សន្និសីទទាក់ទងជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗជាដើម ដើម្បីជួបជុំពិភាក្សារៀនសូត្រពី បញ្ហាផ្សេងៗក៏ដូចជាការពិភាក្សាពីការផ្លាស់ប្តូរអង្គភាព ការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា និងឥរិយា បទរបស់បុគ្គលផងដែរ។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនទទួលបានគុណសម្បត្តិពីបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅ កន្លែងការងារដូចជា៖
 - ឱកាសផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ការងារ និងចំណេះដឹង។

- ការបង្កើតនូវបណ្តាញការងារ។
- ការទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នផ្សេងៗទៀត។
- វគ្គសិក្សាមានភាពងាយស្រួល និងអាចស្របទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣.៥. កត្តាដែលជំរុញអោយមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេបូខា ការជំរុញឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបានទទួលរងនូវការជះឥទ្ធិពលទាំងពីរកត្តាមានដូចជា៖

៣.៥.១. កត្តាខាងក្រៅអន្តរាគមន៍

កត្តាខាងក្រៅ ដែលជំរុញឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចំនួន ពីរសំខាន់ៗដូចជា៖

៣.៥.១.១. ការវិនិច្ឆ័យនៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ

សព្វថ្ងៃនេះដោយសារការរកឃើញនូវរបកគំហើញថ្មីៗ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវមានការប្រែប្រួល និងរីកចម្រើនឥតឈប់ឈរ ដែលបានបង្កើតឲ្យមាននូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ និងផលិតផលទំនើបៗជាច្រើនដែលអាចជួយសម្រួលដល់ការងារជាច្រើននៅក្នុងស្ថាប័ននីមួយៗ។ ដោយសង្កេតឃើញថាបច្ចេកវិទ្យាទាំងនោះបានចូលរួមចំណែកបង្កើនសមិទ្ធផល ចំណេញពេលវេលា និងថវិកាព្រមទាំងបង្កើននូវសុវត្ថិភាព និងល្បឿនដំណើរការងារ ក្រុមហ៊ុនក៏ធ្វើការប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកវិទ្យានិងផលិតផលគ្រឿងម៉ាស៊ីនទាំងនោះ។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកដើម្បីឲ្យពួកគេបានស្គាល់ មានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនោះឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ងាយស្រួល និងប្រកបដោយសុវត្ថិភាពខ្ពស់ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់គេដោយចំណាយពេលវេលាតិចហើយអាចបំពេញនូវតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣.៥.១.២. ការកើនឡើងនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជន

ជាមួយនឹងការកើនឡើងនូវវិស័យអចលនទ្រព្យ និងតម្រូវការទិញ-លក់ របស់អតិថិជនទាំងនៅក្នុងទីក្រុង ជាយក្រុង និងជនបទមានការកើនឡើងជាលំដាប់។ ដូចនេះក្រុមហ៊ុនត្រូវមានផែនការឲ្យបានច្បាស់លាស់ដើម្បីអាចឆ្លើយតប និងបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អតិថិជនឲ្យបានទាន់ពេលវេលា បើមិនដូច្នោះទេក្រុមហ៊ុននឹងទទួលរងនូវការបាត់បង់អតិថិជនជាបន្តបន្ទាប់។ ហេតុនេះហើយអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ត្រូវយល់ដឹងពីស្ថានភាពនិងប្រែប្រួលទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដើម្បីបម្រើការជូនអង្គភាព និងធ្វើជារបាយការណ៍ស្តីពីបញ្ហានិងតម្រូវការផ្សេងៗដល់ក្រុមហ៊ុនទុកជារបាយការណ៍ជូនក្រុមហ៊ុន។ ដូចនេះ អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកនៅផ្នែកទាំងនេះត្រូវការជា

ចាំបាច់នូវការសិក្សាស្វែងយល់ និងបណ្តុះបណ្តាលឲ្យយល់ពីតម្រូវការ ការពេញចិត្ត ការផ្តល់សេវា កម្មបម្រើអតិថិជនឲ្យបានល្អទាន់ពេលវេលា។ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលលើការប្រើពាក្យសំដី ឬ បញ្ចុះបញ្ចូលដល់អតិថិជនឲ្យទទួលយកនូវគំរោងរបស់យើង។

៣.៥.២. កត្តាខាងក្នុងអន្តរាគមន៍

កត្តាខាងក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលជំរុញឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែលដែលមានការបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរការងារ ហើយក្នុងការឡើង តម្លើងតំណែងទៅតាមផែនការរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមានចំនួន ពីរសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

៣.៥.២.១. ការផ្លាស់ប្តូរនូវរចនាសម្ព័ន្ធការងារ

ជាធម្មតាស្ថាប័នណាក៏ដូចស្ថាប័នណាដែរតែងតែមានរចនាសម្ព័ន្ធការងារប្លែកៗពីគ្នា ហើយ ជាទូទៅរចនាសម្ព័ន្ធការងារទាំងនោះតែងមានការផ្លាស់ប្តូរគ្រប់ពេលទៅតាមសម័យកាលនីមួយៗ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល ខេបូខា ចាប់តាំងពីការកកើតក្រុមហ៊ុនរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នក៏មានការ ផ្លាស់ប្តូរនូវរចនាសម្ព័ន្ធការងារដែរ។ នៅពេលបង្កើតក្រុមហ៊ុនដំបូង ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានរៀបចំ រចនាសម្ព័ន្ធការងារឲ្យមានលំដាប់លំដោយល្អ និងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកទេសមិនទាន់មាន លក្ខណៈរៀនលឿននៅឡើយ ដូច្នេះធ្វើឲ្យការអនុវត្តការងារមានការអាក់អន់រអួលមិនរលូន និង បុគ្គលិកមិនទាន់មានទំនាក់ទំនង និងសហការណ៍គ្នានោះទេ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើ ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី និងបញ្ចូលនូវប្រព័ន្ធបច្ចេកទេសទំនើបជាជំនួយផងនោះ រួមទាំងការ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងណែនាំបុគ្គលិកឲ្យយល់ដឹងពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារ តួនាទី និងការទទួល ខុសត្រូវរបស់មនុស្សនៅក្នុងស្ថាប័នទាំងមូលដើម្បីឲ្យពួកគេអាចចុះសម្រុង និងអនុវត្តការងារបាន ដោយរលូន។

៣.៥.២.២. ការតម្លើងតំណែង និងផែនការ

ចំពោះក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល ខេបូខា ប្រភេទ លីមីតធីត ក៏ដូចក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យដទៃមួយ ចំនួនទៀតដែរ មុននឹងបុគ្គលិកម្នាក់អាចឡើងតំណែង ក្រុមហ៊ុនតែងផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាល ផ្សេងៗ ឬតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកនោះបំពេញនូវចំនួនទឹកប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ និងអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពខ្លួនឯង ជំនាញ ចំណេះដឹងទាំងបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ និងជំនាញផ្សេងៗ ដើម្បីពង្រឹងព្រឹក សមត្ថភាពបុគ្គលិកនោះមុននឹងឡើងកាន់តំណែងថ្មី។ ជាទូទៅការតម្លើងតំណែងតែងប្រកាសជា សាធារណៈនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បន្ទាប់ពីបុគ្គលិកបានបំពេញ និងបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលក្រុម ហ៊ុនផ្តល់ឲ្យជាស្ថាពរ និងជោគជ័យ។ ការធ្វើបែបនេះដើម្បីធានាថា និយោជិកពិតជាបានខិតខំប្រឹង

ប្រែប្រួលបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អ បានបន្ថែមនូវគំនិតថ្មីៗដូចជាការច្នៃប្រឌិតនិងបទពិសោធន៍ល្អទៅលើការងារ និងមានសមត្ថភាពខ្ពស់ និងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារខាងមុខ។

៣.៦. យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត គឺបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដើម្បីបង្កើននូវចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តការងារ។ ជាមួយគ្នានេះ យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់មានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះវាអាចធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើនកាន់តែខ្លាំង និងមានជំហររឹងមាំប្រកួតប្រជែងជាមួយដៃគូប្រជែងនៅក្នុងទីផ្សារគោលដៅ។ ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏បានរួមបញ្ចូលនូវការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលមានអានុភាពចំនួនពីរគឺការសិក្សាអង្គភាព និងការសិក្សាបន្ត។

៣.៦.១ ការសិក្សាអង្គភាព

ការសិក្សាក្រុមហ៊ុន ឬការវិភាគក្រុមហ៊ុនគឺជាទស្សនៈវិស័យមួយដែលរៀបរាប់ពីមធ្យោបាយដំបូងនៃការវិនិច្ឆ័យតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវយល់ដឹងដើម្បីអាចជម្រុញបុគ្គលិកឲ្យចូលរួមក្នុងកាសិក្សា និងអភិវឌ្ឍន៍យុទ្ធសាស្ត្រ និងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ ក្នុងនោះដែរ ការសិក្សាអង្គភាពត្រូវបានប្រព្រឹត្តទៅដូចជា៖

- ប្រធានធនធានមនុស្ស និង ឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល នៃផ្នែកនីមួយៗត្រូវបានមកជួបជុំដង្ហែងគ្នា ដើម្បីរកចំណុចរកបញ្ហាដែលកើតមាន និងរកចំណុចដែលត្រូវអភិវឌ្ឍ។
- បន្ទាប់មកអ្នកត្រួតពិនិត្យនឹងធ្វើការកត់ត្រារាល់ចំណុច និងបញ្ហាទាំងអស់ ដើម្បីបង្កើតនូវកម្មសិក្សា និងអភិវឌ្ឍន៍ដល់បុគ្គលិក។
- អ្នកត្រួតពិនិត្យទៅពិភាក្សាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីកំណត់គោលដៅ ទិសដៅ និងផែនការឲ្យបានច្បាស់លាស់មុនជាគូរផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ។
- ក្រុមហ៊ុនធ្វើការអង្កេតមើលសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិក ហើយធ្វើការវិភាគរកចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាត ដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនសម្រេចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកឲ្យអភិវឌ្ឍន៍នូវចំណុចខ្វះខាត។

៣.៦.២ ការសិក្សាបន្ត

ការសិក្សាបន្ត គឺជាទស្សនៈវិស័យមួយដែលក្រុមហ៊ុនធ្វើការសិក្សា ដើម្បីបុគ្គលិកយល់កាន់តែច្បាស់ពីក្រុមហ៊ុន និងការងារដែលពួកគេត្រូវអនុវត្តន៍ ដែលជាធម្មតាក្រុមហ៊ុនសិក្សាផ្ដោតលើការងារដែលអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងបុគ្គលិក។ តាមរយៈការសិក្សាបន្តក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើឲ្យ

មាន៖

- បុគ្គលិកបានទទួលជំនាញ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ថ្មីៗពីការធ្វើបំណាចតាមរបស់ បុគ្គលិកចាស់ និង សិក្សាពីអ្វីដែលអ្នកឯកទេសបានបង្រៀន តាមរចនាសម្ព័ន្ធការងារ និងតួ នាទីរបស់ខ្លួនបានល្អ។
- បុគ្គលិកមានសេចក្តីពេញចិត្តនឹងការងាររបស់គេ ព្រមទាំងចេះចែករំលែកនូវព័ត៌មាន បទពិសោធន៍ ចំណេះដឹង និងជំនាញជាមួយបុគ្គលិកដទៃទៀត។
- គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនទទួលបានជោគជ័យ។
- ក្រុមហ៊ុនអាចប្រដែងជាមួយដៃគូប្រដែងរបស់ខ្លួន និងផ្តល់សេវាកម្មបំពេញចិត្តអតិថិជន។

៣.៧. ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

៣.៧.១. ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល

មុនពេលធ្វើការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត បានធ្វើការវាយតម្លៃក្នុងការវិភាគលើចំណុចដូចខាងក្រោមនេះ៖

៣.៧.១.១. ការវិភាគអង្គភាព

ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ក៏បានធ្វើការវិភាគអង្គភាពដោយផ្ដោតលើ ចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

- **គោលដៅ** ៖ ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់គោលដៅ និងរយៈពេលបានយ៉ាងច្បាស់លាស់ មុន នឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល។ ចំពោះផ្នែកដំណើរការបណ្តុះបណ្តាល វិកហាត់ក្លាយជាភ្នាក់ងារដែល មានទេពកោសល្យក្នុងក្រុមហ៊ុន សំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជាអ្នកលក់អចលនទ្រព្យ ក្នុងបង្រៀនមាន រយៈពេលមួយ ពីរថ្ងៃ ទៅសប្តាហ៍ ដែលការបណ្តុះបណ្តាលគឺដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកសិក្សាស្វែងយល់ពី ការ បច្ចេកទេសនៃការលក់ និងការទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជន។

- **ធនធាន** ៖ ជាទូទៅតែងតែធ្វើការប្រជុំជាមួយផ្នែកគណនេយ្យ ផ្នែកធនធានមនុស្សរួមទាំង ផ្នែកដែលត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជាមុន។ ដោយផ្អែកគណនេយ្យរៀបចំថវិកាធ្វើរបាយការណ៍ពី ថវិកាដែលមាន និងរបាយការណ៍ចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាល ចំណែកផ្នែកធនធានមនុស្ស និងផ្នែកដទៃធ្វើរបាយការណ៍ពីបុគ្គលិកដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាល។

- **ផ្នែកខាងក្រៅ** ៖ ដែលទាក់ទងជាមួយប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាកុំព្យូទ័រ ក្នុងការកាត់ត្រូបភាពទីតាំង ក្នុងប្រព័ន្ធអិនធីណែត ដើម្បីងាយស្រួលមើល ។ ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យាថ្មីត្រូវបានតម្លើងនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុនដូចជា ប្រព័ន្ធគ្រូតពិនិត្យវត្តមានបុគ្គលិក ប្រព័ន្ធផ្តល់ និងរក្សាទុកព័ត៌មាន ប្រព័ន្ធគ្រូតពិនិត្យ

ម៉ាស៊ីនគ្រប់គ្រងដំណើរការ បច្ចេកវិទ្យាកុំព្យូទ័រ។ ចំពោះបទបញ្ញត្តិរបស់រដ្ឋាភិបាល បានចេញច្បាប់ ថ្មីមួយដោយតម្រូវឲ្យអ្នកកាន់ការផ្នែកពន្ធនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រូវសិក្សា និងមានសញ្ញាបត្រភ្នាក់ងារ ពន្ធដារ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ជូនបុគ្គលិកគណនេយ្យមួយចំនួនទៅសិក្សាពីមុនវិជ្ជា ភ្នាក់ងារពន្ធដារ ឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។

– **ផ្នែកខាងក្នុង ៖** ផ្នែកនេះសំដៅលើការធ្វើចនាសម្ព័ន្ធការងារ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបានការធ្វើ ការផ្លាស់ប្តូរមករចនាសម្ព័ន្ធតាមមុខងារដោយមានការបែងចែកការងារតាមផ្នែក មុខងារ និងតួនាទី ច្បាស់លាស់ និងមានការរួមផ្សំនូវបច្ចេកវិទ្យាទំនើបផ្សេងៗជាជំនួយ។

៣.៧.១.២. ការវិភាគបុគ្គលិក

បន្ទាប់ពីធ្វើការវិភាគអង្គភាពរួចរាល់ហើយ ក្រុមហ៊ុនក៏ធ្វើការវិភាគលើបុគ្គលិកផងដែរ ក្នុង នោះដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនៃផ្នែកនីមួយៗជាអ្នកធ្វើការវាយតម្លៃលើបុគ្គលិករបស់ខ្លួនដោយផ្ទាល់។ ជា ទូទៅ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការវិភាគបុគ្គលិកជារៀងរាល់៣ខែម្តង ដោយធ្វើការវាយតម្លៃតាមរយៈពីរបៀបគឺ៖

- បុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារល្អ មានសមត្ថភាព មានភាពឆ្លាតវៃ និងរហ័សរហួន អ្នក គ្រប់គ្រងបានលើកទឹកចិត្តដោយបញ្ជូនបុគ្គលិកនោះធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀត។
- បុគ្គលិកដែលមានការយល់ដឹងពីការអនុវត្តការងារបានល្អ ខ្វះជំនាញ និងចំណេះដឹង អ្នកគ្រប់ គ្រងក៏បានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ឬបញ្ជូនឲ្យបុគ្គលិកនោះទៅសិក្សាបន្ថែមដើម្បីបង្កើនសមត្ថ ភាព ចំណេះដឹង និងការអនុវត្តការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

៣.៧.១.៣. ការវិភាគការងារ

នៅក្នុងការវិភាគការងារ គឺជាកិច្ចការមួយដែលក្រុមហ៊ុនមិនអាចរំលងបាន។ បន្ទាប់ពីធ្វើការ វិភាគពីអង្គភាព និងបុគ្គលិកហើយ ក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងនីមួយៗមានតួនាទីធ្វើការវិភាគ លើការងារនៅក្នុងផ្នែករបស់ខ្លួនផងដែរ។ អ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការវិភាគលើការងារបុគ្គលិកនីមួយៗ ដោយត្រួតពិនិត្យមើលលើការងារ និងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ ដើម្បីស្វែងរកចំណុចខ្វះខាត ផ្សេងៗដែលអាចប៉ះដល់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ជាមួយគ្នានេះដែរ អ្នក គ្រប់គ្រងផ្នែកត្រួតពិនិត្យ និងការខ្វះខាតក៏បានបញ្ជាក់ការវាយតម្លៃលើការងារបុគ្គលិកត្រូវធ្វើឡើង នៅពេលកំពុងបំពេញការងារដោយអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការសង្កេតបុគ្គលិកនីមួយៗ និងនៅពេលបំពេញ សេចក្តីត្រូវការ និងផ្តល់សេវាកម្មអតិថិជនរួចរាល់ ដោយធ្វើការប្រៀបធៀបលទ្ធផលជាក់ស្តែង ជាមួយលទ្ធផលគ្រោងទុក ដើម្បីស្វែងរកចំណុចខ្វះខាតផ្សេងៗដែលកើតមាននៅបំពេញការងារ ដោយមិនបានព្រៀងទុក ឬមិនបាននឹកស្មានដល់។ បន្ទាប់មកទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងនឹងធ្វើការកត់ត្រា

នូវចំណុចអវិជ្ជមានទាំងនោះ រួចធ្វើរបាយការណ៍ស្នើសុំការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដើម្បីកែលម្អនូវចំណុចទាំងនោះ។

៣.៧.២. ការវិនិច្ឆ័យការរៀបចំជាស្រេចនូវការបណ្តុះបណ្តាល

មុននឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើឲ្យប្រាកដថា តើបរិយាកាសការងារមានលក្ខណៈអំណោយផលដល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ តើបុគ្គលិកបានត្រៀមលក្ខណៈរួចរាល់ដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលហើយឬនៅ។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងបានត្រួតពិនិត្យលើចំណុចទាំងពីរនោះដូចជា៖

៣.៧.២.១. បុគ្គលិកបានរៀបចំអោយរួចរាល់

ជាធម្មតា មុននឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ឬផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីមួយដល់បុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែធ្វើការពិភាក្សាជាមួយបុគ្គលិក ឬអ្នកហាត់រៀនរបស់ខ្លួនលើចំណុចមួយចំនួនដូចជាការពិភាក្សាអំពីការងារ សេចក្តីត្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពេលអនាគត អត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបុគ្គលិកទទួលបាន។ លើសពីនេះទៅទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងក៏បានផ្តល់នូវមតិស្តីបនាផងដែរ។ ការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗ រួមទាំងរង្វាន់មួយចំនួនដូចជាការតម្កើងឋានៈ និងប្រាក់បៀវត្សន៍ជាដើម។ ការធ្វើបែបនេះពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមានជំនឿជាក់ថាវាជាវិធីមួយដែលអាចជួយឲ្យបុគ្គលិកមានទឹកចិត្ត និងការពេញចិត្តខ្ពស់នៅក្នុងការសិក្សារៀនសូត្របន្ថែមដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលនឹងប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងក្រុមហ៊ុននឹងមិនខាតពេលវេលា និងថវិកាផងដែរ។

៣.៧.២.២. បរិយាកាសការងារ

ជាមួយគ្នានេះដែរ រួមបន្ថែមទៅលើការប្រាកដថាបុគ្គលិកបានត្រៀមខ្លួនរួចមុននឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ក្រុមហ៊ុនក៏បានត្រួតពិនិត្យឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវបរិយាកាសការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរថាមានបានបញ្ហា និងមានលក្ខណៈអំណោយផលដែរឬទេ ដោយក្នុងនោះដែលក្រុមហ៊ុនបានត្រួតពិនិត្យចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

- ក្រុមហ៊ុនបានត្រួតពិនិត្យ និងរៀបចំជាស្រេចនូវថវិកា និងពេលវេលាដែលត្រូវចំណាយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដោយអ្នកគ្រប់គ្រង ជាអ្នកធ្វើការវាយតម្លៃ និងសរសេររបាយការណ៍ស្តីពីថវិកា និងពេលវេលាដែលបុគ្គលិករបស់ខ្លួនត្រូវការ រួចបញ្ចូលទៅថ្នាក់លើសម្រេច។
- បន្ទាប់មកពីគណៈគ្រប់គ្រងសម្រេចឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល ផ្នែកគណនេយ្យ និងផ្នែកធនធានមនុស្សនឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យនូវតម្រូវការរួចធ្វើការផ្តល់នូវថវិកា ឧបករណ៍ និង សម្ភារៈផ្សេងៗដែលត្រូវការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ដល់បុគ្គលិក។

៣.៧.៣. ការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

បន្ទាប់ពីធ្វើការប៉ាន់ស្មាននីវត្តន៍ការ និងការត្រួតពិនិត្យប្រាកដថាបុគ្គលិកបានត្រៀម រួចរាល់ និងបរិយាកាសការងារមានលក្ខណៈអំណោយផល ផ្នែកធនធានមនុស្សក៏ចាប់ផ្តើមធ្វើការ រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនោះឡើង ដោយក្នុងនោះអ្នកគ្រប់គ្រងបានធ្វើការកំណត់នូវកម្មវត្ថុនៃ ការបណ្តុះបណ្តាល និងធ្វើការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល។

៣.៧.៣.១. ការបង្កើតនូវកម្មវត្ថុក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល

ជាទូទៅចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល អ្នកគ្រប់គ្រងបានធ្វើការកំណត់កម្មវត្ថុមួយចំនួនដូចជា៖

- កំណត់នូវមេរៀនដែលត្រូវសិក្សាដូចជា៖
 - ផ្នែកគណនេយ្យ សិក្សាពីបទបញ្ញត្តិផ្នែកពន្ធដារ និងផ្នែកសវនកម្ម។
 - ផ្នែកធនធានមនុស្សសិក្សាពីទំនាក់ទំនងមនុស្ស និងផ្នែកគ្រប់គ្រងឯកសារព័ត៌មាន។
 - ផ្នែកការផ្តល់សេវាកម្មសិក្សាអំពីការផ្តល់សេវាកម្មអតិថិជន និង ទីព្រឹក្សា។
- កំណត់អ្នកបង្វឹកមានដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងគ្រូបង្វឹកដែលមានជំនាញជាដើម។
- ជាទូទៅ ការកំណត់ពេលវេលានៃការបណ្តុះបណ្តាលគឺអាស្រ័យទៅតាមផ្នែក នាយកដ្ឋាន និងកម្មវិធីសិក្សា ដោយភាគច្រើនចំពោះផ្នែកជួសជុល និងថែរក្សា និងផ្នែកដំណើរការមានរយៈពេលមួយថ្ងៃទៅមួយសប្តាហ៍ រីឯផ្នែកគណនេយ្យ និងផ្នែកធនធានមនុស្សមានរយៈពេលមួយខែទៅបីខែ។
- កំណត់ពីផ្លាស់ប្តូរ និងលទ្ធផលដែលក្រុមហ៊ុនរំពឹងទុក ដែលនឹងទទួលបានបន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាលបញ្ចប់ដូចជា ការកាត់បន្ថយការចំណាយលើការជួសជុលម៉ាស៊ីន ការរារាំងនូវផលប៉ះផ្សេងៗដល់បរិដ្ឋានជុំវិញដែលបង្កពីកាកសំណល់ប្រតិកម្ម ការរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិក និងផលវិជ្ជមាននៃការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថការងារជាដើម។

៣.៧.៣.២. ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល

ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមានច្រើនប្រភេទតែគោលបំណងសំខាន់នៃការជ្រើសរើសនេះមានដូចជា៖

- **វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើបទបង្ហាញ**៖ ក្នុងការបង្ហាញសំរាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈការប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកទេសមួយចំនួនដូចជាការបញ្ចាំងស្លាយវីដេអូ និងឯកសារមេរៀនសម្រាប់សិក្ខាកាមដែលចូលរួមសិក្ខាសាលាជាដើម។ ក្នុងពេលធ្វើបទបង្ហាញមានអ្នកជំនាញមកបង្រៀន ធ្វើការបកស្រាយសម្រាប់នៅលើមេរៀនដែលគាត់បានលើកមកបង្ហាញ និងមានការចោទជាសំនួរទៅលើបុគ្គលិក ហើយមានការធ្វើការស្ទង់ចំនេះដឹងរបស់

បុគ្គលិកតាមរយៈពហុសំនួរដែលកំរិតពី ៨០% បានមានសិទ្ធិជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលធ្វើមិនបាន ៨០% ត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលម្តងទៀត។

- **វិធីសាស្ត្រអនុវត្ត ៖** ការបណ្តុះបណ្តាលក្រុមហ៊ុនធ្វើការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងតាមរបៀបការដើរតាមជាមួយអ្នកដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ ក្នុងផ្តល់សេវាកម្មអោយអតិថិជន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្រុមហ៊ុនបានដាក់កំណត់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដើម្បីស្វែងរកអតិថិជន ទទួលបាននូវចំនួនអតិថិជនឲ្យក្រុមហ៊ុនវិញ ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ការបណ្តុះបណ្តាលជាក្រុមបង្វឹកដោយអ្នកគ្រប់គ្រង។
- ការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរការងារ។

៣.៧.៤. ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

បន្ទាប់មកទៀត អ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកបណ្តុះបណ្តាលធ្វើការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវ៖

- បង្ហាញពីគោលបំណងនៃការសិក្សា និងការអនុវត្តន៍ការងារ
- ពន្យល់បង្ហាញចំណុចសំខាន់នៃមេរៀន
- ផ្តល់នូវឯកសារសំខាន់ផ្សេងៗ គំណិតថ្មីៗ និងធ្វើការអនុវត្តន៍សកម្មភាពទាំងនោះក្នុងស្ថានភាព និងបរិបទខុសៗគ្នា
- បន្ទាប់ពីនោះឲ្យបុគ្គលិកអនុវត្តការងារទាំងនោះ
- អ្នកបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់នូវមតិស្តាប់នា និងកែតម្រូវនូវចំណុចខ្វះខាត។

៣.៧.៥. ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

បន្ទាប់ពីអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ក្រុមហ៊ុន និងអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដោយការវាយតម្លៃផ្តោតលើចំណុចបួនសំខាន់ដូចជា៖

៣.៧.៥.១. ប្រតិកម្ម

នៅក្នុងចំណុចនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងក៏បានធ្វើការសាកសួរព័ត៌មានពីបុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលពីការពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល ការយល់ឃើញចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីស្វែងរកនូវគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ ការគាំទ្រ និងការចង់បន្តឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលទៀតជាដើម។ បន្ទាប់មករាល់ចម្លើយទាំងអស់នឹងបានកត់ត្រាទុកសម្រាប់យកទៅវាយតម្លៃបន្តទៀត។

៣.៧.៥.២. ការសិក្សា

អ្នកគ្រប់គ្រងបន្តធ្វើការវាយតម្លៃលើការសិក្សារបស់បុគ្គលិក ដោយវាស់វែងលើរបៀបដែលអ្នកហាត់រៀនអនុវត្តការងារក្រោយពីបានសិក្សានូវព្រឹត្តិការណ៍ជាក់ស្តែង គំនិត ទស្សនៈ ទ្រឹស្តី និង

ចរិយាសម្បត្តិ តើមានការប្រែប្រួលអ្វីខ្លះ ព្រមទាំងធ្វើការវាយតម្លៃលើមេរៀន មាតិកា និងសម្ភារៈសិក្សាផ្សេងៗដែលបុគ្គលិកបានសិក្សា និងប្រើប្រាស់ ដើម្បីជាគុណប្រយោជន៍សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ទៀតដោយធ្វើឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយភាពសក្តិសិទ្ធិ និងប្រសិទ្ធភាពច្រើនជាងមុន។

៣.៧.៥.៣. ឥរិយាបថ

បន្ទាប់មកទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការការវាយតម្លៃនូវឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិក ដោយធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងអង្កេតលើការប្រតិបត្តិការងារជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិក រួចធ្វើការប្រៀបធៀបលទ្ធផលទាំងនោះជាមួយការអនុវត្តន៍ការងារចាស់ៗរបស់បុគ្គលិក។

៣.៧.៥.៤. លទ្ធផល

នៅចំណុចចុងក្រោយ ក្រុមហ៊ុនក៏ជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៃបុគ្គលិកទាំងអស់ធ្វើការវាស់វែងនូវលទ្ធផលទាំងមូលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយផ្ដោតសំខាន់ថាការងារទាំងអស់បានសម្រេចដល់គោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ដែរឬទេ។ ក្នុងនោះដែរ អ្នកគ្រប់គ្រងមានតួនាទីវាយតម្លៃលើការងារផ្នែករបស់ខ្លួន រួចបញ្ជូនទៅថ្នាក់លើ ហើយថ្នាក់លើធ្វើការបូកសរុបលទ្ធផល និងប្រៀបធៀបលទ្ធផលនោះជាមួយរបាយការណ៍ឆ្នាំចាស់បន្តទៀត ដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលចុងក្រោយ និងវាយតម្លៃថាមានការផ្លាស់អ្វីខ្លះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដូចជាការបង្កើនចង្វាក់ផលិតកម្ម ល្បឿនប្រសិទ្ធភាពការងារចំណូលក្រុមហ៊ុន និងកាត់បន្ថយចំណាយ និងការជួសជុលម៉ាស៊ីន និងផ្លាស់ប្តូរគ្រឿងបន្លាស់ជាដើម។

ជំពូកទី៤

ការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត បន្ទាប់មកទៀតគឺជាដំណាល់កាលធ្វើការវិភាគពីការពេញចិត្ត និង អារម្មណ៍របស់បុគ្គលិក តាមរយៈការធ្វើសាកសួរយោបល់មួយចំនួនពីនិយោជិតអំពីការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះទៅទៀត ការស្រាវជ្រាវនេះក៏បានធ្វើការសាកសួរ និងពិនិត្យលើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ និងការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

៤.១. ការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក មានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើ បុគ្គលិកការអនុវត្តការងារ និងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ បន្ថែមពីលើនេះទៅទៀត ការអនុវត្ត និងការផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរមែងតែងតែមានស្ថានភាពខុសប្លែកៗពីគ្នា ព្រមទាំងមានការពេញចិត្ត និងការមិនពេញចិត្តជានិច្ច។ ដោយសារតែហេតុដូច្នេះហើយ កម្រងសំណួរមួយចំនួននេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីស្វែងយល់ពីកម្រិតនៃសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល។ ម៉្យាងទៀតចំណុចខាងក្រោមនេះ គឺជាការពិនិត្យ និងវិភាគលើលទ្ធផលនៃកម្រងសំណួរដែលបានចងក្រង។

៤.១.១. ការប្រមូលទិន្នន័យ

៤.១.១.១. កម្រងសំណួរ

ជាមួយគ្នានេះដែរ ដើម្បីវិភាគលើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលបានអនុវត្តកន្លងមក កម្រងសំណួរមួយចំនួនត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីស្រង់មតិយោបល់ និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក។ ក្នុងនោះដែរ សំណួរទាំងអស់ភាគច្រើនគឺសុទ្ធតែទាក់ទងទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក និងកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក ដោយផ្អែកតាមគោលការណ៍ដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត និងទ្រឹស្តីសំខាន់ៗដែលទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល។

(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២)

៤.១.១.២. គំរូ

ក. ចំនួនបុគ្គលិកតាមភេទជាបុរសនិងស្ត្រី ៖ ដើម្បីសិក្សាស្រាវជ្រាវវិភាគលើបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងឆ្លើយតបទៅសំណួរដែលបានចងក្រង ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានជ្រើសរើសបុគ្គលិកចំនួន ៣០ នាក់ ដែលត្រូវស្នើរនឹង ៥១.៧២ ភាគរយនៃបុគ្គលិកសរុបចំនួន៥៨នាក់ ក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត។ ជាមួយគ្នាដែរ អ្នកដែលបានឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ

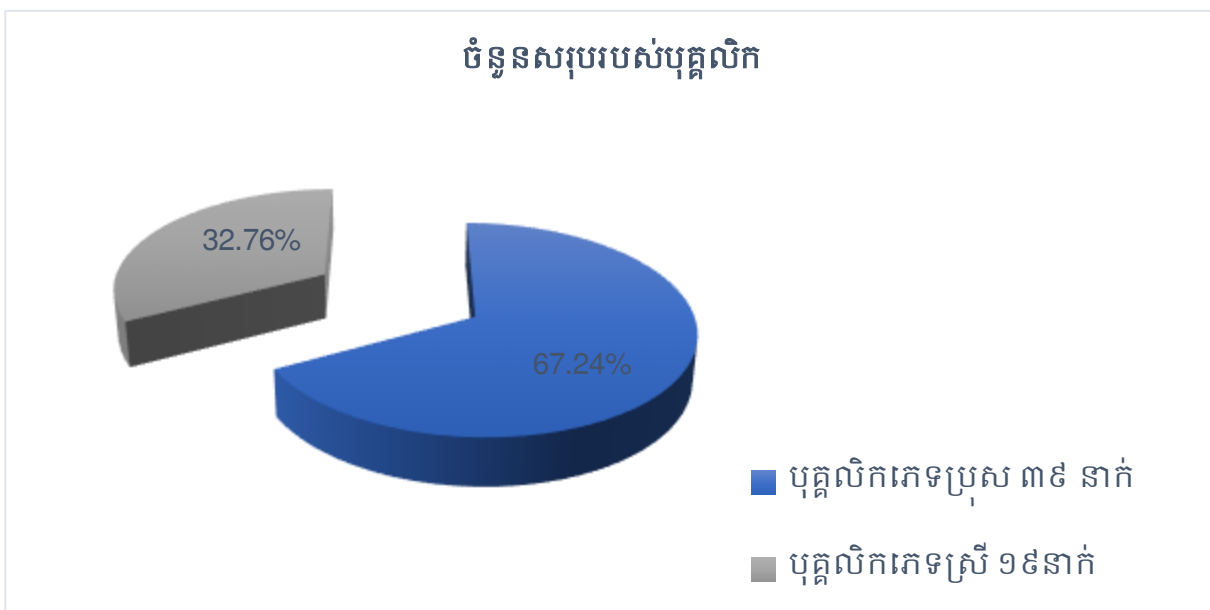
មានដូចជា បុគ្គលិកភេទស្រីចំនួន ៨ នាក់ និងបុគ្គលិកភេទប្រុសចំនួន ២២នាក់ ។

ខ. គំរូចំនួនបុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ៖ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ បុគ្គលិកដែលបានឆ្លើយតបនឹងសំណួរ គឺជាបុគ្គលិកដែលមកពីផ្នែកផ្សេងៗ គ្នានៅក្រុមហ៊ុនដូចជាផ្នែកគណនេយ្យ ផ្នែកធនធានមនុស្ស, ផ្នែករដ្ឋបាល និង អ្នកបច្ចេកទេសកុំព្យូទ័រ។

៤.១.២.ការវិភាគ និងការបកស្រាយទិន្នន័យ

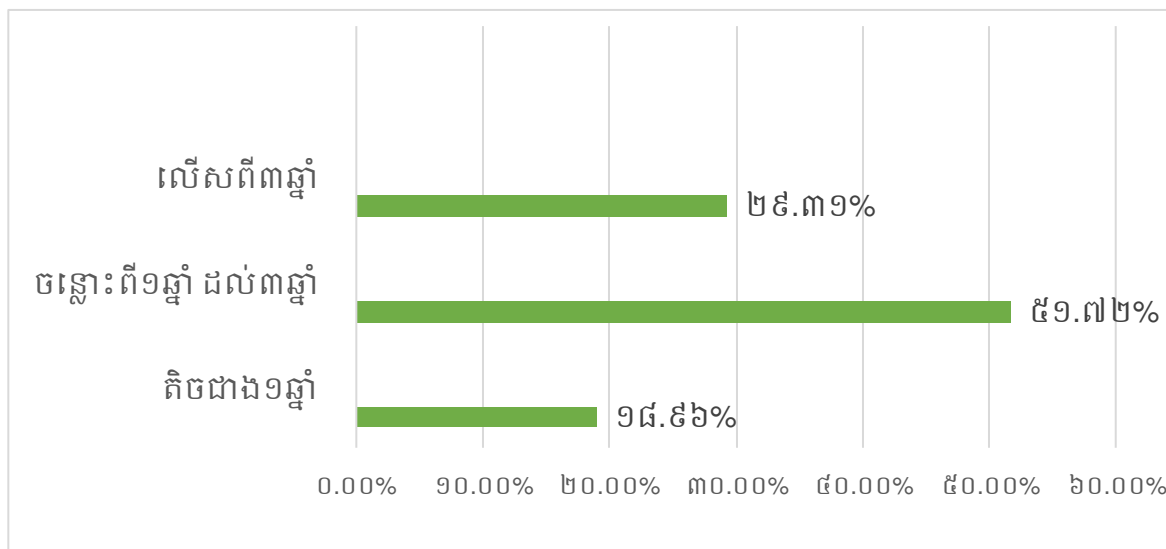
នៅក្នុងផ្នែកនេះដែរ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនឹងធ្វើការវិភាគ និងការបកស្រាយនូវការបណ្តុះបណ្តាល និងកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅតាមទិន្នន័យនៃកម្រងសំណួរ ដែលបានសាកសួរពីបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងនោះមានបុគ្គលិកសរុបទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុនមាន ៥៨ នាក់ ដែលមានបុរស ៣៩ នាក់ និង ស្ត្រី ១៩ នាក់ នៅក្នុងសាខាកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត។

រូបភាពទី៦៖ ចំនួនបុគ្គលិកសរុបរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ក្នុងសាខាភ្នំពេញ



ក្នុងរយៈពេលក្រោមខាងលើនេះ បានឲ្យដឹងថាក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែលមានចំនួនបុគ្គលិកគ្រប់សាខាទាំងអស់មាន ១៥០ នាក់ដែលជាបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពទៅលើការជួញដូរអចលនទ្រព្យ និងមានចំណេះដឹង និងការយល់ដឹង អំពីវិស័យអចលនទ្រព្យ។ ក្នុងនោះបានសិក្សាអំពីសាខាកណ្តាលដែលមាននៅទីតាំងភ្នំពេញតែម្តង ដែលមានចំនួនបុគ្គលិក ៥៨នាក់ ដែលមានបុរស ៣៩នាក់ និងស្ត្រី មាន ១៩ នាក់ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលប្រើប្រាស់ការស្វែងយល់កាន់តែច្បាស់ក្នុងការប្រតិបត្តិការក្នុងការងាររបស់ខ្លួន។

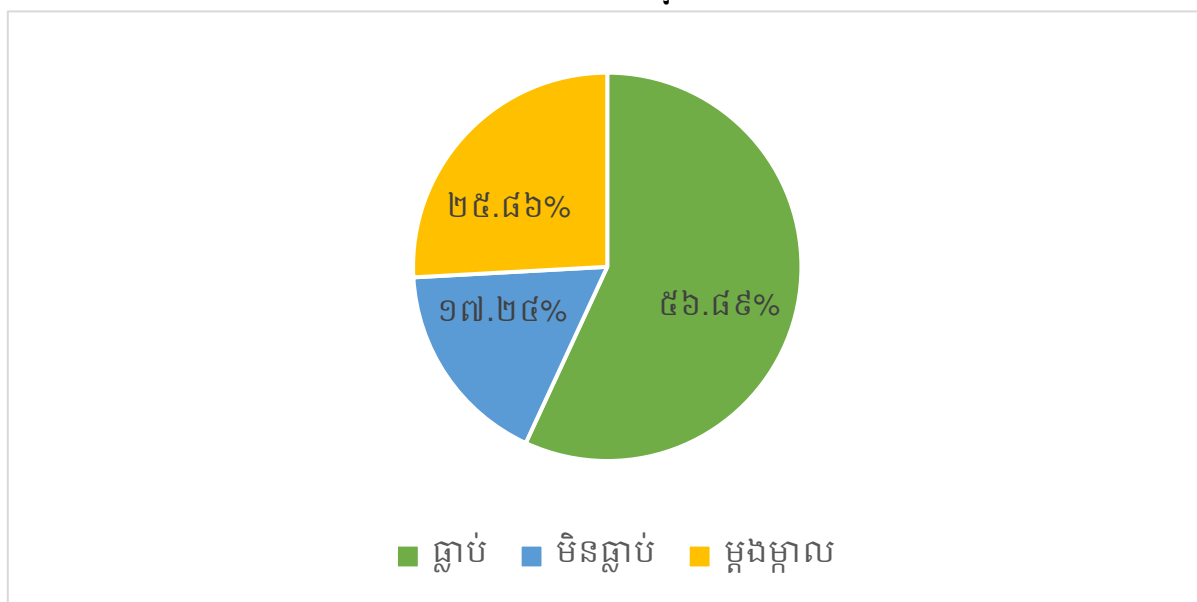
រូបភាពទី ៧ ៖ រយៈពេលបំរើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល



សំរាប់ទិន្នន័យបុគ្គលិក នៅក្រុមហ៊ុនស៊ីតីអែលក្នុងការបំរើការងារប្រើប្រាស់រយៈពេលយូរណាស់បានក្លាយជាអ្នកដែលមានជំនាញឯកទេសខាងលក់អចលនទ្រព្យក្នុងនោះមានបុគ្គលិក ៥៨ នាក់បានបំរើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះហើយមានបុគ្គលិក ១១ នាក់ត្រូវនឹង ១៨.៩៦ ភាគរយដែលបានបំរើការងាររយៈពេលតិចជាង១ឆ្នាំ ហើយច្រើនជាង ៥ខែឡើងទៅ ហើយមានបុគ្គលិក ៣០ នាក់ដែលត្រូវនឹង ៥១.៧២ ភាគរយ ដែលធ្វើការក្នុងចន្លោះពី១ឆ្នាំ ដល់៣ឆ្នាំ និង ១៧ នាក់ត្រូវនឹង ២៩.៣៩% ទទួលបានពាក្យថារៀបចំក្នុងប្រតិបត្តិការការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះផងដែរ។

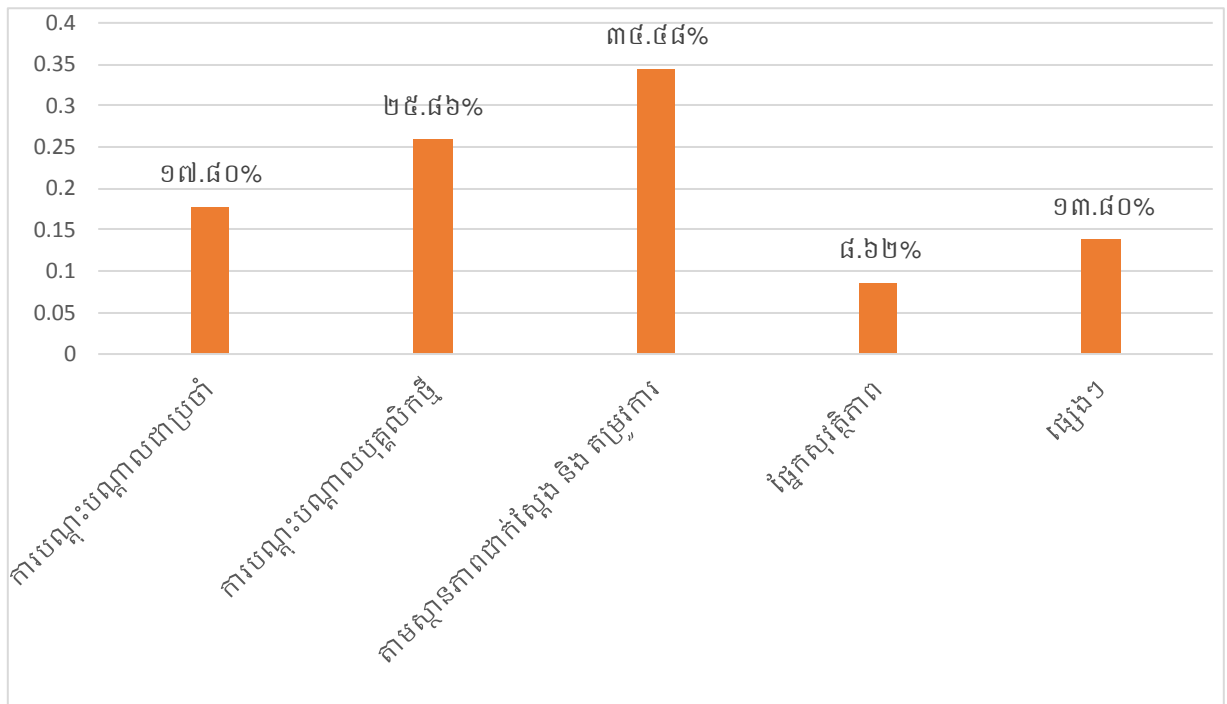
៤.១.២.១.ការវិភាគ និងការបកស្រាយទិន្នន័យពីការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

រូបភាពទី៨ ៖ ចំនួនបុគ្គលិកដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល



តាមរយៈដ្យាក្រាមខាងលើនេះអាចសង្កេតឃើញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំង ៥៨ នាក់ ដែលបានជ្រើសរើស និងធ្វើការសាកសួរមានចំនួន ៣៣ នាក់ ត្រូវនឹង ៥៦.៨៩ភាគរយ ដែលធ្លាប់ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ ពីចូលបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន។ ចំណែកឯ បុគ្គលិក ១០ នាក់ទៀតដែលត្រូវនឹង ១៧.២៤ភាគរយ មិនដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទាល់តែសោះ ចាប់តាំងពីចូលបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុនរហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ហើយនឹងមានបុគ្គលិកចំនួន ១៥ នាក់ត្រូវនឹង ២៥.៨៦ភាគរយដែលបានទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលម្តងម្កាលដែលគេធ្លាប់ បានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនពីមុនមក។ តាមរយៈការបង្ហាញទិន្នន័យខាងលើអាច កំណត់បានថា ក្រុមហ៊ុនបានយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិក និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក បាន ព្រមទាំងបង្កើននូវសេចក្តីពេញចិត្តចិត្តចំពោះបុគ្គលិកផងដែរ។

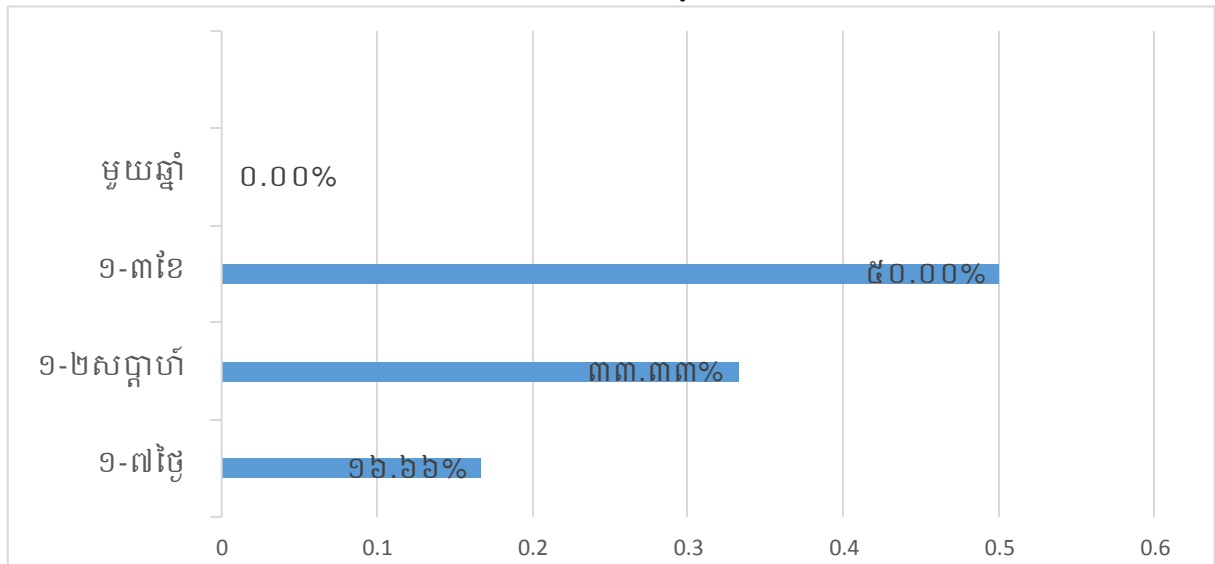
រូបភាពទី ៩ ៖ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលបាន



យោងតាមក្រាហ្វិកខាងលើនេះ បានបង្ហាញថានៅក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៥៨ នាក់ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលមាន បុគ្គលិក ១០នាក់ ដែលត្រូវនឹង ១៧.២៤ ភាគរយបានធ្វើ ការបណ្តុះបណ្តាលជាក្រុមហ៊ុន និង ១៥ នាក់ ដែលត្រូវនឹង ២៥.៨៦ ភាគរយបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល តែបុគ្គលិកថ្មី ក្នុងនោះមានបុគ្គលិក ២០ នាក់ ត្រូវនឹង ៣៤.៤៨ ភាគរយ ទៀតធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិក តាមរយៈស្ថានភាពជាក់ស្តែងនិងតម្រូវការ ហើយនឹងមាន ៥ នាក់ត្រូវនឹង ៨.៦២ ភាគរយ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសុវត្ថិភាព និងមាន ៨ នាក់ ត្រូវនឹង ១៣.៤ភាគរយ បាន

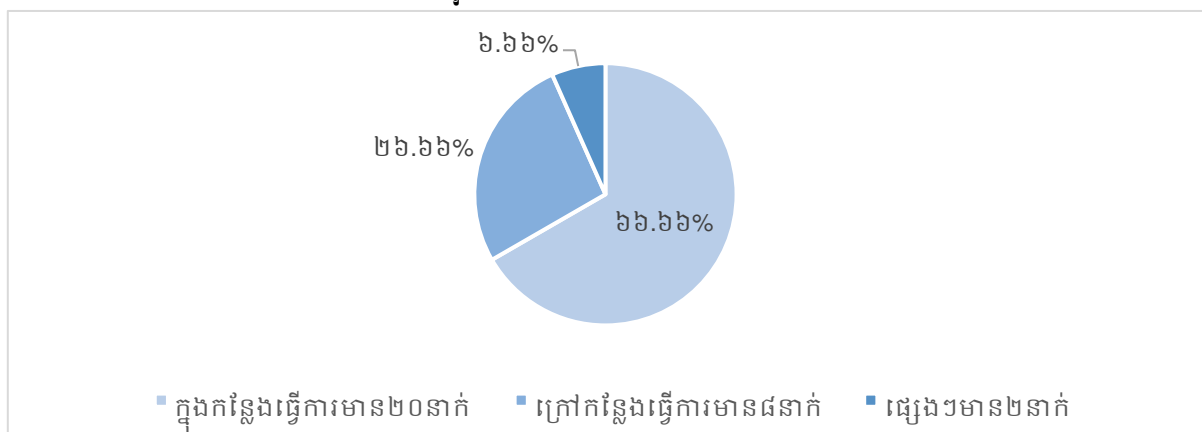
ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀតក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ តាមរយៈទិន្នន័យខាងលើបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា ភាគច្រើននៃបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលលើបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងផ្នែកជំនាញផ្សេងៗបន្ថែម ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ និងពង្រីកពង្រឹងការអនុវត្តការងារនៅក្រុមហ៊ុន។

រូបភាពទី១០ ៖ រយៈពេលដែលបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល



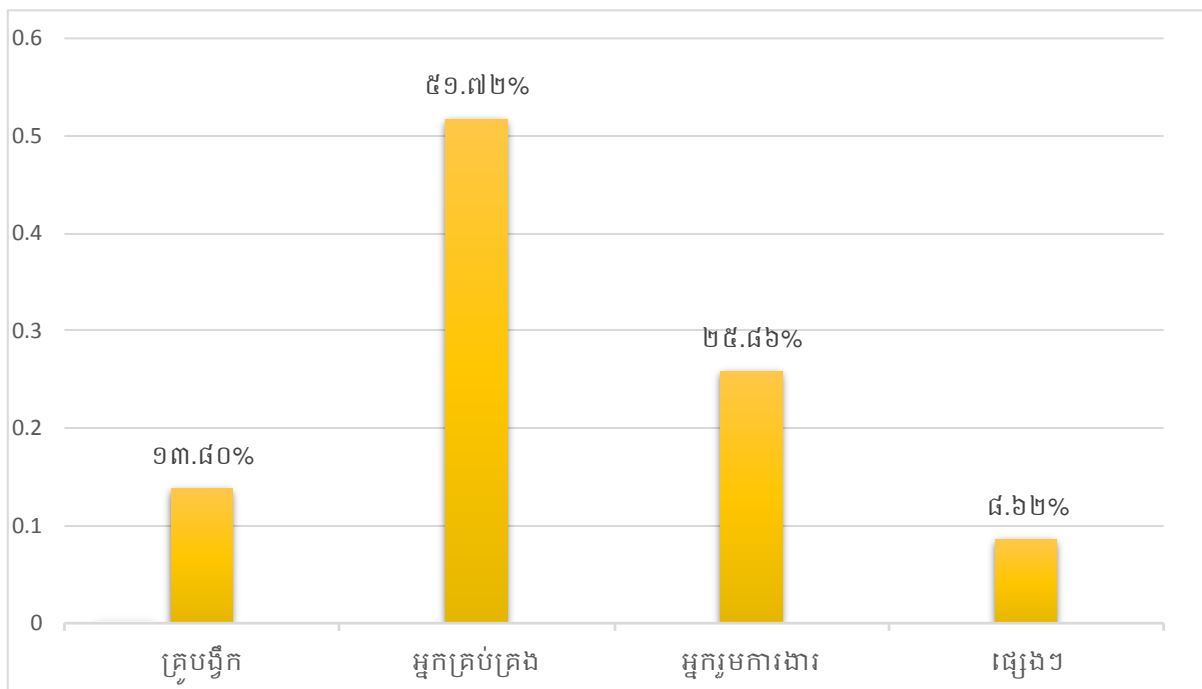
ក្រាបខាងលើនេះបានបង្ហាញពីរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលក្នុងចំណោមបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនោះ បុគ្គលិកចំនួន ៥ នាក់ធ្វើការហ្វឹកហាត់រយៈពេល១ខែទៅ៣ខែ ហើយមាន ១០នាក់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសិក្សារយៈពេល១សប្តាហ៍ទៅ២សប្តាហ៍ ក្នុងមាន ១៥ នាក់ទទួលបានការសិក្សាជំនាញរយៈពេល១ខែទៅ៣ខែ និងមិនមានអ្នកបានទទួលការសិក្សា ឬ ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល មួយឆ្នាំទេសំរាប់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះក្នុងការប្រើប្រាស់រយៈពេលអស់ពេលច្រើនដែរ។

រូបភាពទី១១ ៖ ទីកន្លែងនៃការបណ្តុះបណ្តាល



តាមដ្យាក្រាមរង្វង់ខាងលើនេះ អាចបង្ហាញឲ្យឃើញថាបុគ្គលិកភាគច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព ឬ ក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដែលមានរហូតដល់ ២០នាក់ ត្រូវនឹង ៦៦.៦៦ ភាគរយ ។ រីឯចំណែកដែលនៅសល់គឺ ៨ នាក់ ដែលត្រូវនឹង ២៦.៦៦ភាគរយធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការនិងមាន ២ នាក់ ត្រូវនឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងផ្សេងៗដទៃទៀត។ ដូច្នេះហើយ ក្រុមហ៊ុនបានវិភាគទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងកន្លែងដែលធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពជាគេក្នុងមានកន្លែងធ្វើការទេដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងគេ។

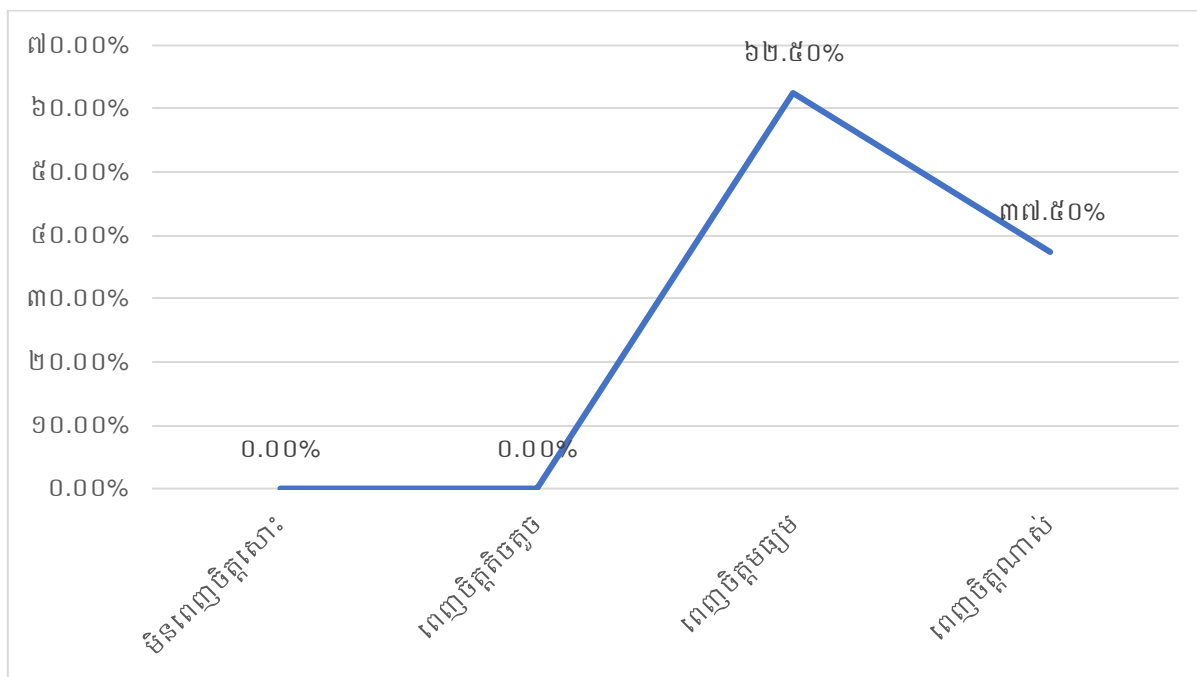
រូបភាពទី១២ ៖ អ្នកបង្ហាត់បង្រៀន ឬអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល



ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រាហ្វិចខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថាការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនមានបុគ្គលិកសរុប ៥៨ នាក់ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ។ ក្នុងនោះដែលមានបុគ្គលិក ៨នាក់ត្រូវនឹង ១៣.៨០ភាគរយ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយគ្រូបង្វឹក ឬ អ្នកមានជំនាញរបស់ខ្លួន ហើយនឹងមាន ៣០នាក់ដែលត្រូវនឹង ៥១.៧២ ភាគរយត្រូវបានអ្នកគ្រប់គ្រងជាអ្នកបង្ហាត់បង្រៀនផ្ទាល់ក្នុងកន្លែងធ្វើការតែម្តង។ ក្រៅពីនឹងមាន ១៥ នាក់ត្រូវនឹង ២៥.៨៦ ភាគរយ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្សាជាមួយអ្នករួមការងារជាអ្នកបង្រៀនហើយមានការណែនាំពីអ្នកធ្វើការជាមួយ និងមាន៥នាក់ត្រូវនឹង ៨.៦២ ភាគរយ បានសិក្សាដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ឬក៏មកសិក្សាជាមួយអ្នកដទៃដែលត្រូវមិត្តរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ផងដែរ។

៤.១.២.២. ការវិភាគ និងការបកស្រាយនិទ្ទេសពីកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក

រូបភាពទី ១៣ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន



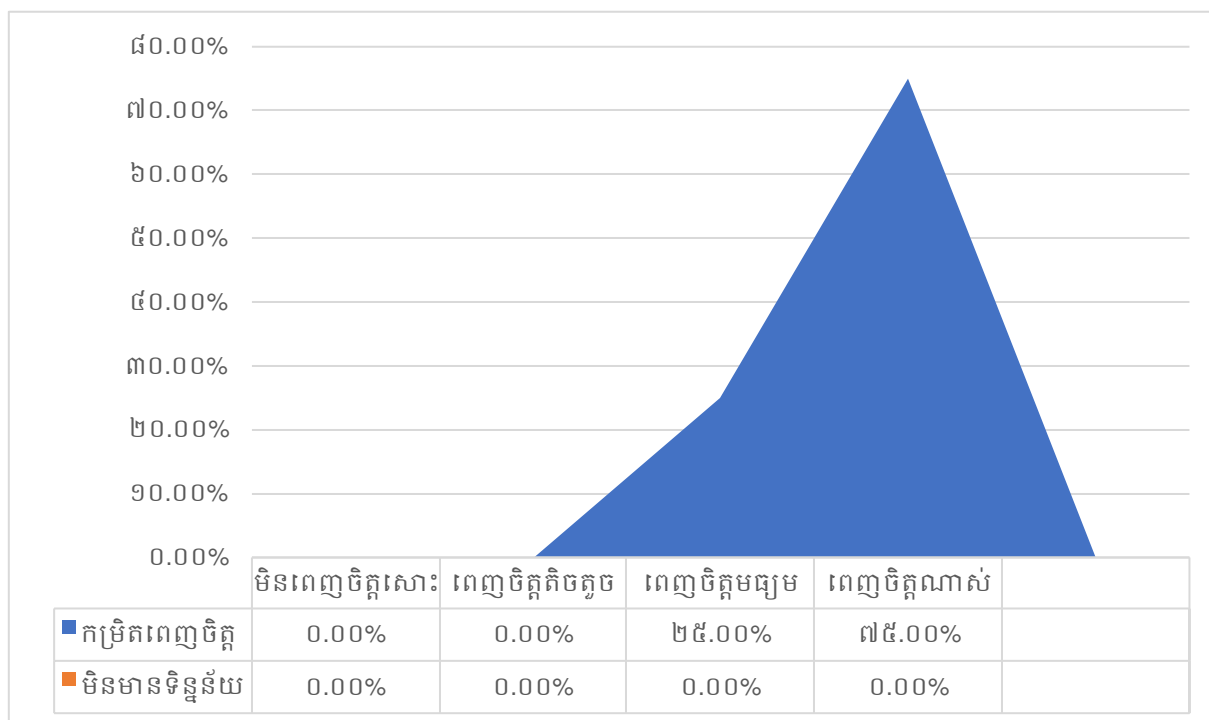
តាមក្រាបបន្ទាត់ខាងលើនេះ ការសង្កេតឃើញថាក្នុងការយកមកវិភាគទៅលើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបុគ្គលិក ៨ នាក់ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក ៥៨ នាក់ បានបង្ហាញពីកម្រិតនៃសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងនោះដែលមានបុគ្គលិកចំនួន ៥នាក់ ត្រូវនឹង ៦២.៥០ ភាគរយ មានការពេញចិត្តមធ្យម។ លើសពីនេះទៅទៀត បុគ្គលិកចំនួន

៣ នាក់ត្រូវនឹង ៣៧.៥ភាគរយដែលមានការពេញចិត្តណាស់ ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ រីឯការពេញចិត្តតិចតួច និងមិនពេញចិត្តសោះនៅក្នុងកម្រិត ០ភាគរយ ដូចនេះតាមការសិក្សានេះអាចនិយាយបានថាបុគ្គលិកភាគច្រើនមានការពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

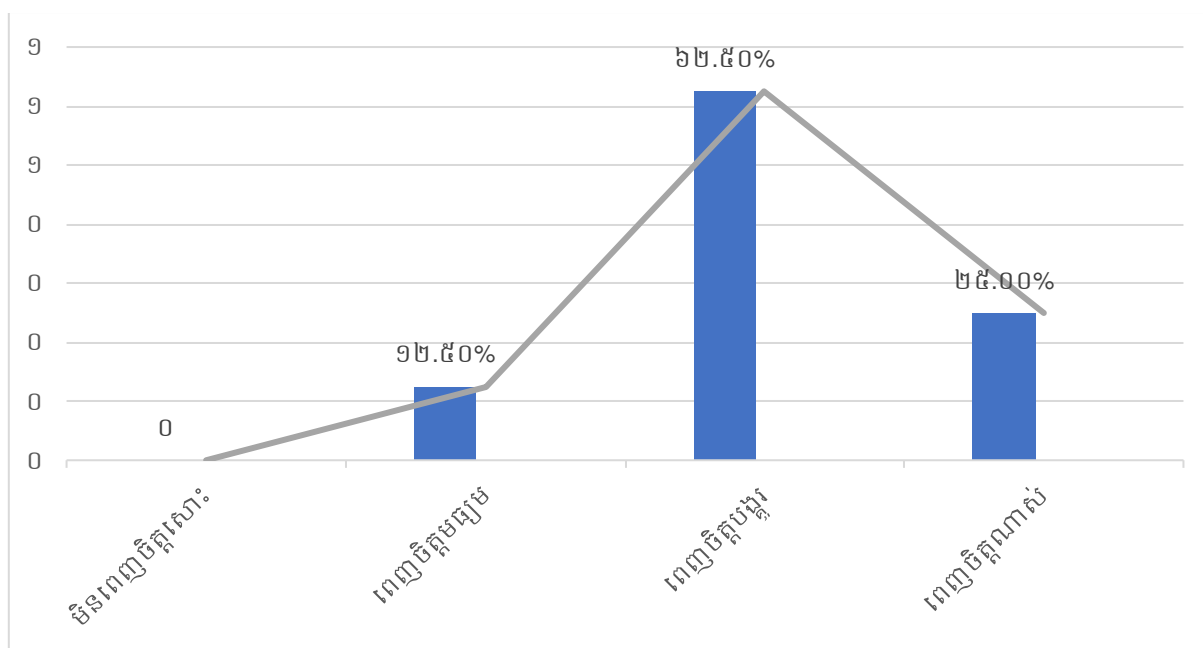
រូបភាពទី ១៤ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល

តាមក្រាបក្នុងកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក ក្នុងរូបភាពខាងក្រោមនេះបានបញ្ជាក់ថាប្រមាណ ៧៥ ភាគរយ មានការពេញចិត្តខ្លាំង ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ម៉្យាងទៀតបុគ្គលិក ២៥ ភាគរយ មានការពេញចិត្តជាមធ្យម ចំណែកឯការពេញចិត្តតិចតួច និងមិនពេញចិត្តសោះគឺគ្មានភាគរយដែលមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ។ តួលេខខាងលើនេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តជាមធ្យមចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុដូច្នេះហើយក្រុមហ៊ុនគួរមានការត្រួតពិនិត្យលើការបណ្តុះបណ្តាល និងការសាកសួរយោបល់បុគ្គលិក ដើម្បីបង្កើតនូវការបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ដែលអាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ និង

បំពេញចិត្តទាំងបុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងបំពេញនូវចន្លោះប្រហោងផ្សេងៗដែលកើតមាន។



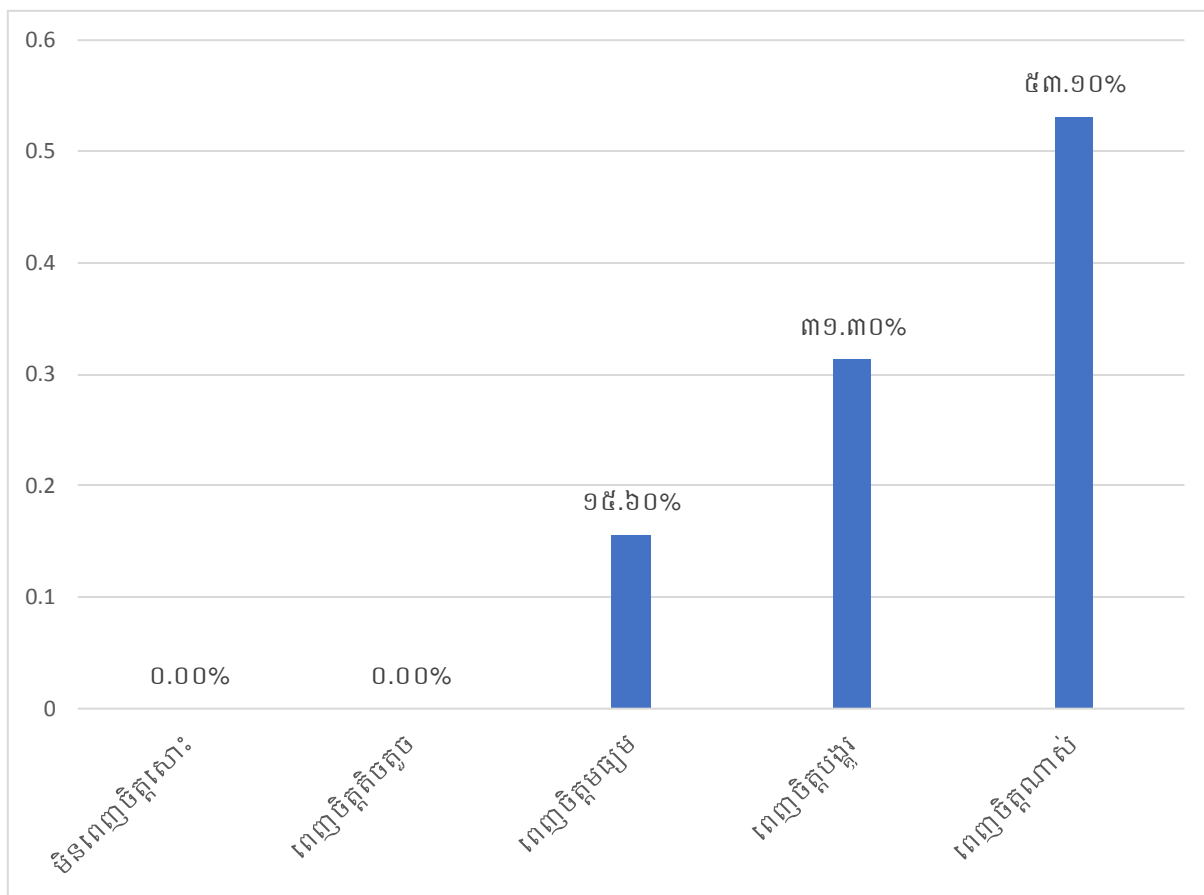
រូបភាពទី ១៥ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ



តាមក្រាបសសរខាងលើ បានបង្ហាញពី កម្រិតនៃសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ព្រមទាំងបានបង្ហាញថាបុគ្គលិកប្រមាណជា ២៥ ភាគរយ មានការពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការងាររបស់ពួកគាត់។ បន្ថែមពីនេះបុគ្គលិកប្រមាណជា ៦២.៥០ ភាគរយ មានការពេញចិត្តបង្អស់ចំពោះការងាររបស់ខ្លួន និង ២៥.៥០ ភាគរយទៀតមានការពេញចិត្តមធ្យម។ ចំណែក

ឯមិនពេញចិត្តសោះស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត ០ ភាគរយ។ ទាំងនេះអាចសន្និដ្ឋានបានថា បុគ្គលិកភាគច្រើនមានការពេញចិត្តគួរសមចំពោះការងាររបស់ខ្លួន ដែលវាអាចកើតឡើងដោយសារ ការផ្តល់ជូននូវការងារមួយដែលមានតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ ការយកចិត្តទុកដាក់ ការជំរុញទឹកចិត្ត ជាពិសេសការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងក៏ដូចជាក្រុមហ៊ុន។

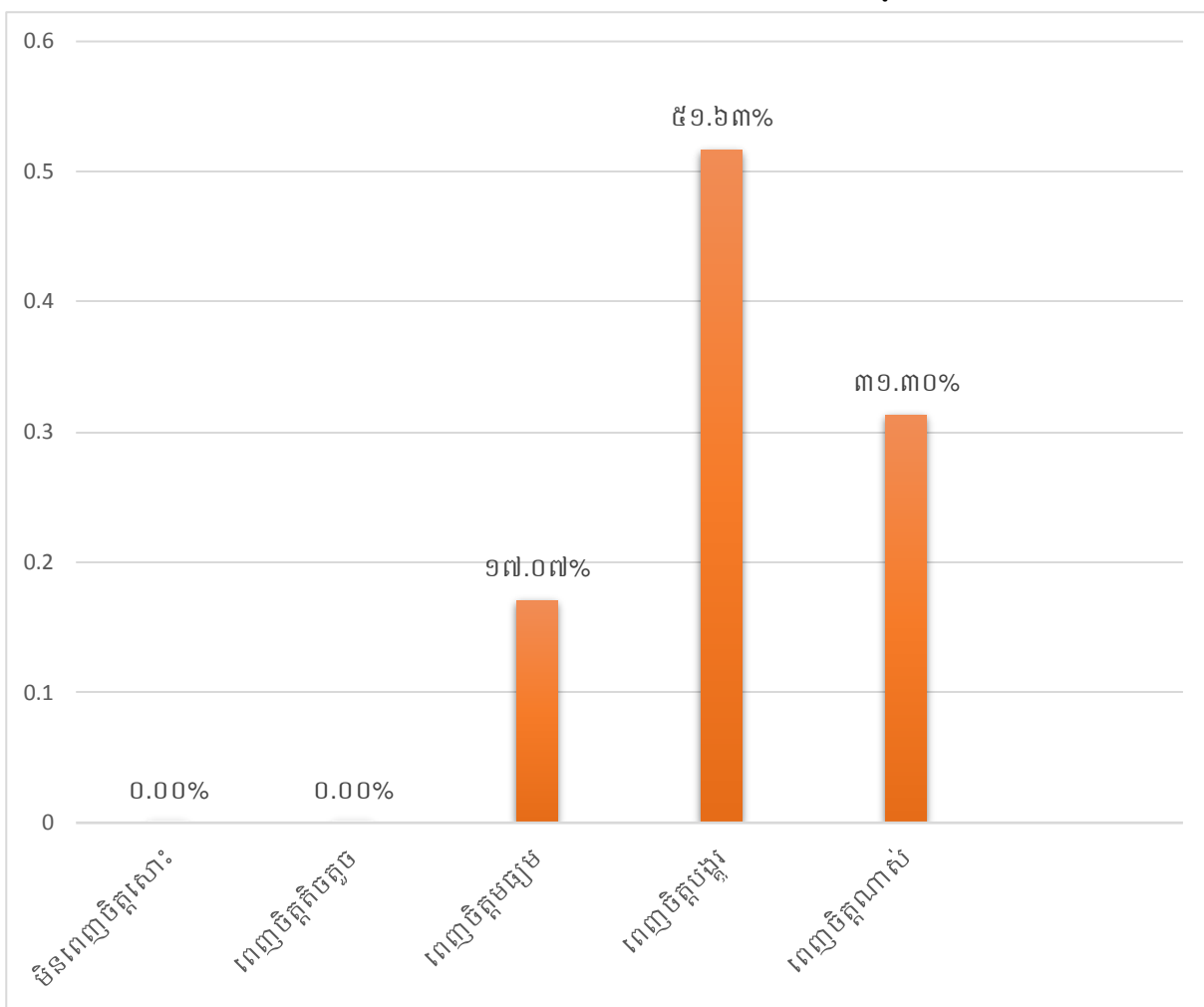
រូបភាពទី ១៦ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ



យោងតាមការវិភាគតាមក្រាបសសរខាងលើ ផ្នែកជំនាញរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ដែលត្រូវរស់រាន់ទៅការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជាប្រចាំ ។ តាមរូបភាពខាងក្រោមបានសិក្សាអំពីការពេញចិត្តទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំដែលមានបុគ្គលិកចំនួន ៥៣.១០ ភាគរយ មានការពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល។ បន្ទាប់មកទៀតបុគ្គលិក ៣១.៣ ភាគរយ មានការពេញចិត្តបង្អួច និង ១៥.៦ ភាគរយ មានការពេញចិត្តមធ្យម។ចំណែកឯការពេញចិត្តតិចតួច និង មិនពេញចិត្តសោះ គឺនៅក្នុងកម្រិត សូន្យភាគរយ។ ទាំងនោះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនមានសេចក្តីពេញចិត្តនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមនូវជំនាញប្រចាំផ្សេងៗក្រៅពីជំនាញរបស់ពួកគេដើម្បីបង្កើនទាំងចំណេះដឹង និងជំនាញ ក៏

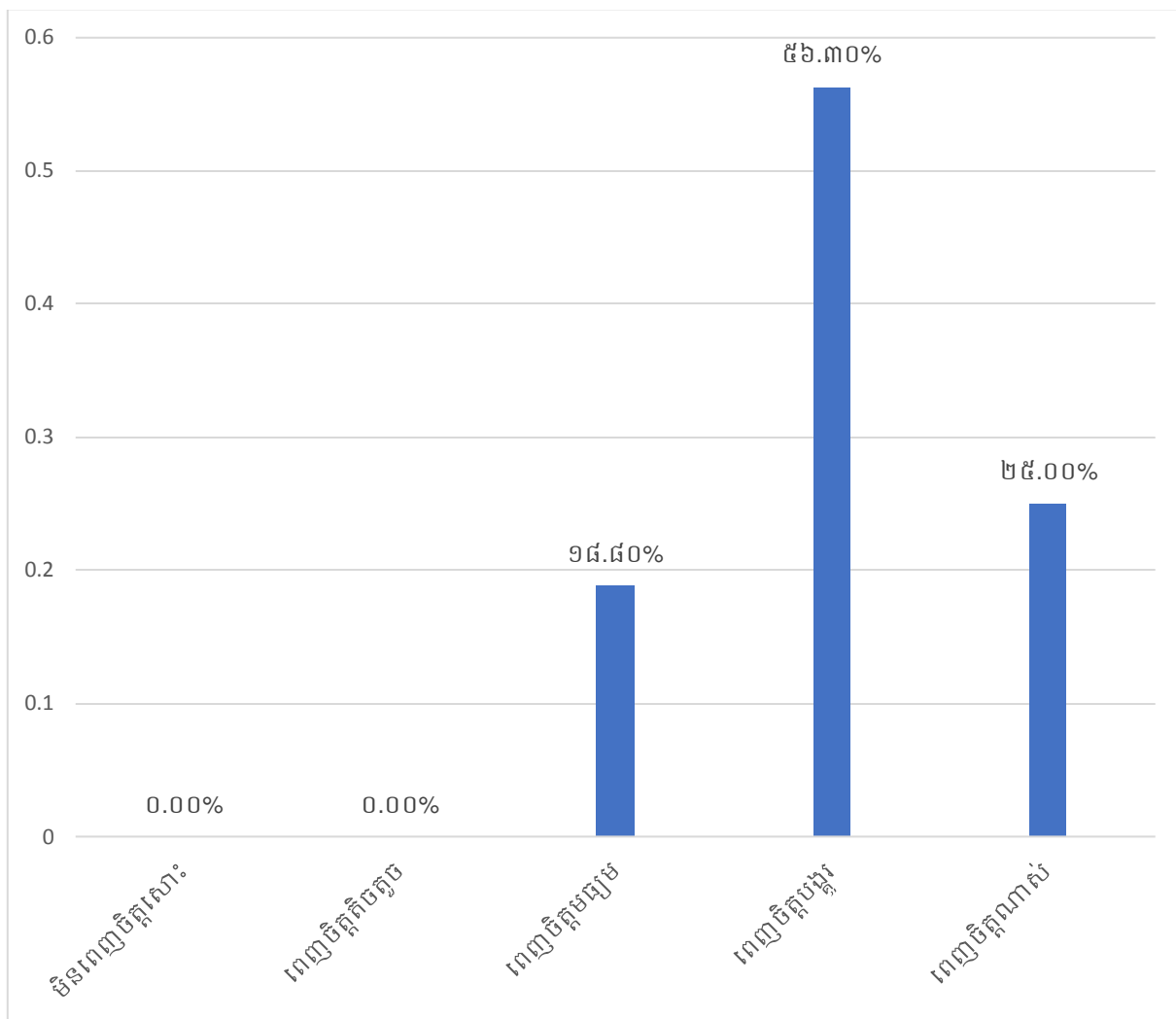
ដូចជាដំណើរការអនុវត្តការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

រូបភាពទី ១៧ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទ្វីចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល



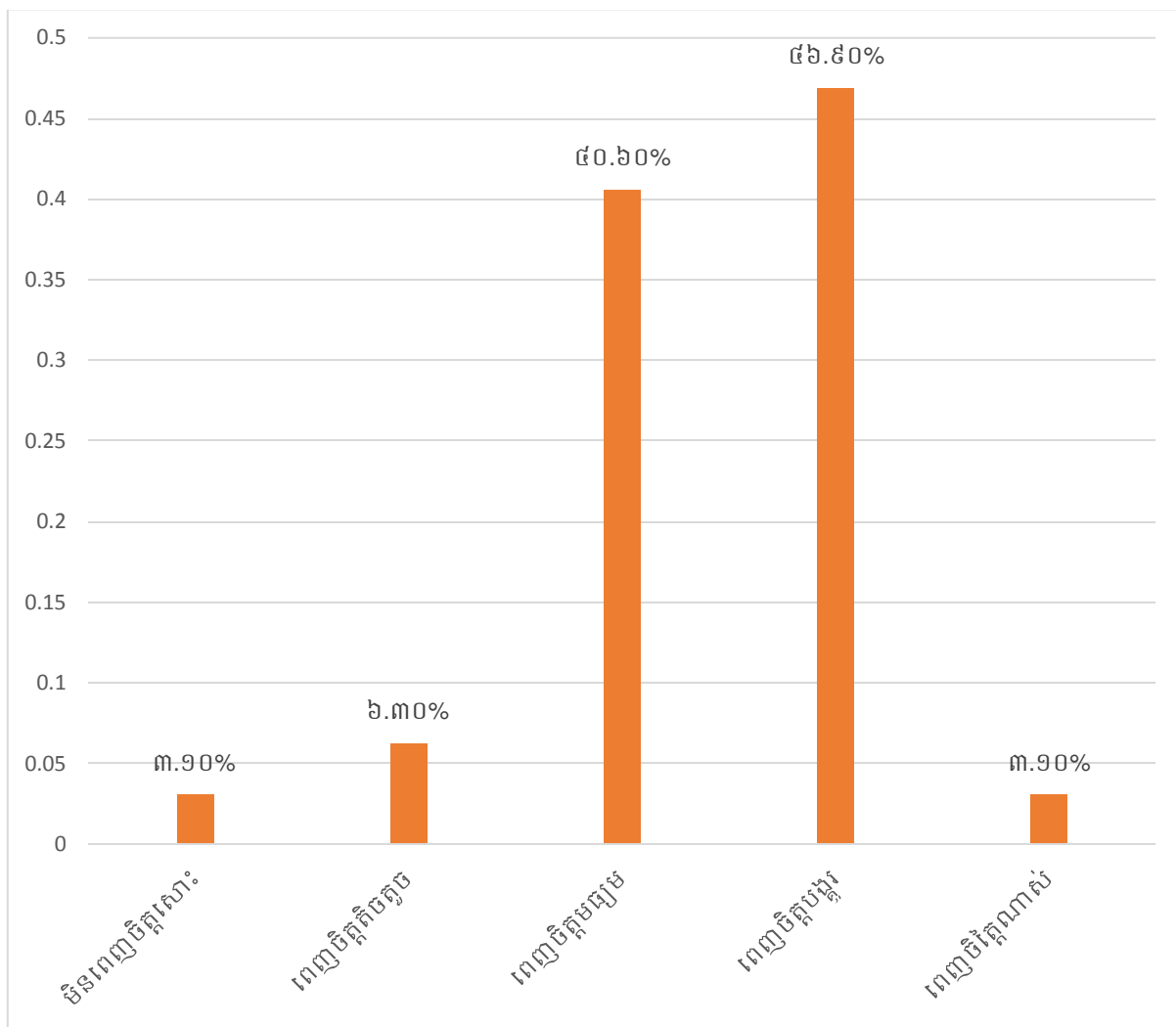
តាមក្រាហ្វិកខាងលើបញ្ជាក់ថាបុគ្គលិកប្រមាណជា ៣១.៣០ ភាគរយ មានការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់ដែលបុគ្គលិកចូលថ្មី ។ លើសពីនេះបុគ្គលិកប្រមាណជា ៥១.៦៣ ភាគរយ មានការពេញចិត្តបង្អួច និង ១៧.០៧ ភាគរយ មានការពេញចិត្តមធ្យម ។ រីឯការពេញចិត្តតិចតួច និងមិនពេញចិត្តសោះគឺគ្មានទាល់តែសោះ។ តាមទិន្នន័យខាងលើបញ្ជាក់បានថាបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនូវបុគ្គលិកថ្មី បើប្រៀបធៀបទៅនឹងការមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះដែលស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតសូន្យ។ជាមួយគ្នានេះ ការពេញចិត្តអាចបណ្តាលមកពីអត្ថប្រយោជន៍ចម្បងផ្សេងៗ ដែលពួកគេទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល ដោយសារបុគ្គលិកដែលត្រៀមចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីស្វែងយល់អំពីការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងការប្រតិបត្តិការងារដែលទទួលបានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបំពេញការងារ។

រូបភាពទី ១៨ ៖ កម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតម្រូវការ



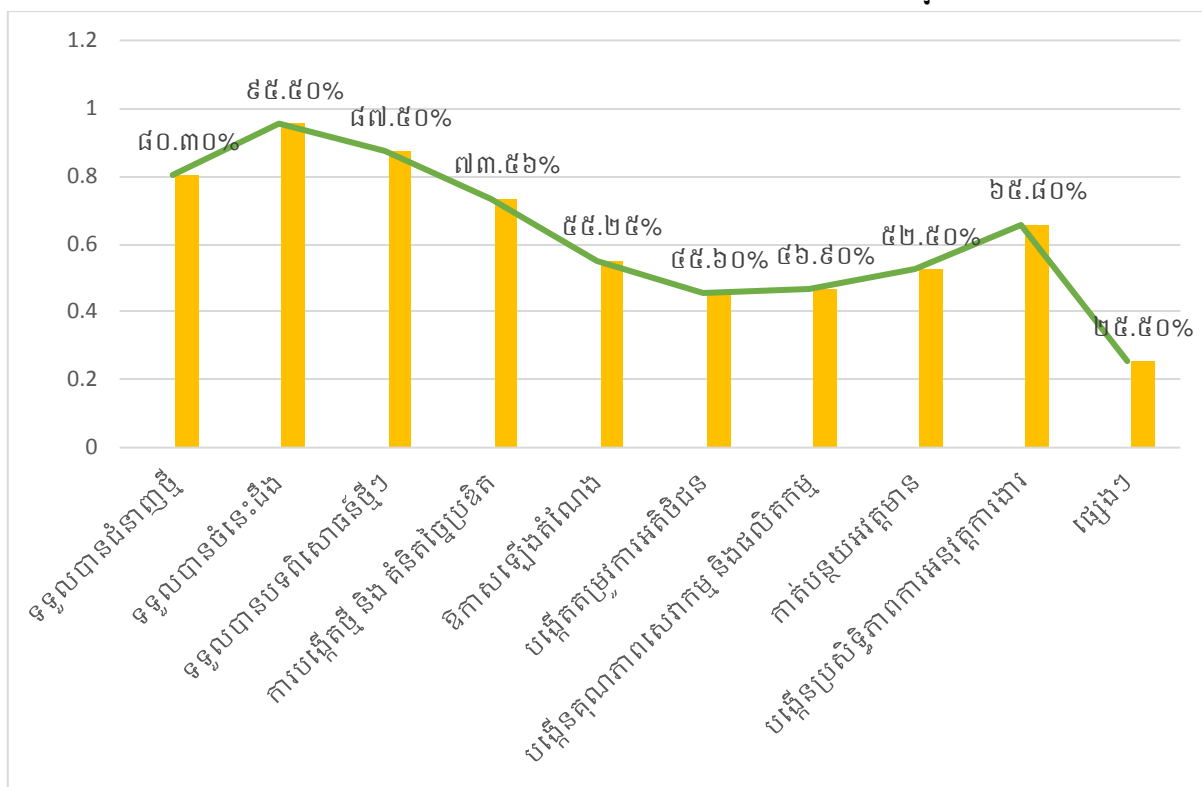
ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ ក្រាបខាងលើបង្ហាញពីសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតម្រូវការ ព្រមទាំងអាចមើលឲ្យឃើញថាបុគ្គលិកប្រមាណជា ២៥ ភាគរយ មានការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។បន្ថែមពីនេះ បុគ្គលិក ៥៦.៣ ភាគរយ មានការពេញចិត្តបង្អួច និង មានប្រហែលជាង ១៨.៨ ភាគរយមានការពេញចិត្តមធ្យម។ ចំណែកឯការពេញចិត្តតិចតួច និងមិនពេញចិត្តសោះមាន សូន្យភាគរយ តាមតួលេខខាងលើបញ្ជាក់បានថា បុគ្គលិកមានការពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលស្ថានភាពជាក់ ស្តែង និង តម្រូវការ ដោយសារការពេញចិត្តអាចបណ្តាលមកពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះអាចបង្កើននូវចំណេះដឹងជំនាញផ្នែក និងទទួលនូវបទពិសោធន៍ថ្មីរបស់មិត្តរួមការងារ អាចស្វែងយល់ពីត្រូវការរបស់អតិថិជនរបស់ពួកគេព្រមទាំងធ្វើឲ្យការអនុវត្តការងារមានដំណើរការរលូន និងប្រសើរជាមុន។

រូបភាពទី ១៩ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅកន្លែងធ្វើការ ឬ ក្រៅប្រទេស



តាមក្រាហ្វិចនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅកន្លែងធ្វើការ ឬក្រៅប្រទេស លើបង្ហាញថាបុគ្គលិកប្រមាណជា ៣.៩០ ភាគរយ មានការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះបុគ្គលិក ៤៦.៨ ភាគរយ មានការពេញចិត្តបង្អស់ និង ៤០.៦ ភាគរយ មានការពេញចិត្តមធ្យម។ រីឯចំណែកដែលនៅសល់គឺ ៦.៣ ភាគរយ មានការពេញចិត្តតិចតួច និង ៣.៩ ភាគរយ មិនពេញចិត្តទាល់តែសោះ។ តាមទិន្នន័យនេះឆ្លុះបញ្ចាំងថាបុគ្គលិក មានការពេញចិត្តលើការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ដោយវាបានបង្កើតនូវបរិយាកាសប្លែកដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ធ្វេសប្រហែស និងមានភាពស្ម័គ្រចិត្តជាមួយគ្រូបង្វឹក និងបរិស្ថានជុំវិញខ្លួនគេ ព្រមទាំងផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលិកជួបបុគ្គលិកដទៃ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ការងារ និងចំណេះដឹង។

រូបភាពទី ២០ ៖ ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកលើសារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាល



តាមដ្យាក្រាមសសរខាងលើបានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកចំពោះសារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបង្ហាញថាបុគ្គលិកប្រមាណជា ៨០.៣០ ភាគរយ គិតថាការបណ្តុះបណ្តាលមានផ្តល់នូវជំនាញថ្មីៗ និង ៩៥.៥០ ភាគរយ គិតថាទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗ។ លើសពីនេះបុគ្គលិកយល់ថានឹងទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ផ្សេងៗពីអ្នកដទៃ និងអ្នករួមការងារមាន ៨៧.៥០ ភាគរយ និងយល់បន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពួកគេនឹងអាចបង្កើតថ្មី និងគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីមាន៧៣.៥៦ ភាគរយ។មិនតែប៉ុណ្ណោះបុគ្គលិក ៥៥.២៥ ភាគរយ គិតថាអាចទទួលបាននូវឱកាសឡើងតំណែងបន្ទាប់ពីបណ្តុះបណ្តាល និង៤៥.៦០ភាគរយ គិតទៅលើការបង្កើតគម្រោងការអភិវឌ្ឍន៍

ដើម្បីទទួលបានការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន។បន្ថែមពីនេះបុគ្គលិក ៤៦.៨០ភាគរយ យល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលអាចបង្កើនគុណភាពសេវាកម្ម និងផលិតកម្ម និង ៥២.៥០ ភាគរយ គិតថាអាចកាត់បន្ថយអវត្តមាន ។ លើសពីនេះទៅទៀត បុគ្គលិកគិតថាបន្ទាប់ពីបណ្តុះបណ្តាលការអនុវត្តមានការងាររបស់ពួកគេមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់រហូតដល់ ៦៥.៨០ ភាគរយ និង ២៥.៥០ ភាគរយយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលអាចផ្តល់នូវសារៈប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ដូចនេះ ទាំងអស់នេះបញ្ជាក់បានថាបុគ្គលិកយល់ដឹងខ្ពស់ពីសារៈប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងពិតជាធ្លាប់ទទួលបាននូវគុណសម្បត្តិផ្សេងៗខាងលើបន្ទាប់ពីបានបណ្តុះបណ្តាលហើយ។

៤.២. សំរោងនៃការវិភាគទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការប្រមូលនូវទិន្នន័យពីកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើប្រភេទ ទីកន្លែង និងវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗនៃការបណ្តុះបណ្តាលមក ការសិក្សានេះក៏បានផ្ដោតលើការយល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីតផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះក៏វិភាគទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានអនុវត្តកន្លងមកដើម្បីជាគន្លឹះក្នុងការស្វែងរក និងវិភាគទៅលើចំណុចវិជ្ជមាន និងចំណុចអវិជ្ជមាន។

៤.២.១. ចំណុចវិជ្ជមាន

តាមរយៈការវិភាគទិន្នន័យខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត មានចំណុចវិជ្ជមានជាច្រើនដូចជា៖

- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅដល់បុគ្គលិក ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងបទពិសោធន៍ការងារច្បាស់លាស់ក្នុងការប្រតិបត្តិការការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតែម្តង។
- បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនដែលបម្រើការសុទ្ធប្រកបដោយសមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ច្រើនៗ។
- ក្រុមហ៊ុនបង្កើតការជឿទុកចិត្តទៅដល់បុគ្គលិក និង អតិថិជន ។
- តាមការវាស់ស្ទង់មតិ បុគ្គលិកប្រហែលជា ៧៥ ភាគរយ មានការពេញចិត្តខ្ពស់លើការបណ្តុះបណ្តាល ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិក។
- ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់នូវសិទ្ធិសេរីភាពដល់បុគ្គលិកក្នុងការបញ្ចេញយោបល់របស់ពួកគេ។
- បុគ្គលិកស្ទើរតែទាំងអស់បម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុនដោយសេចក្តីពេញចិត្ត និងការផ្តល់នូវអាទិភាពដល់បុគ្គលិកខាងក្នុងក្រុមហ៊ុនមុនបុគ្គលិកខាងក្រៅ។ ដូច្នេះនៅពេលក្រុមហ៊ុនមានព័ត៌មាន ឬត្រូវការជ្រើសបុគ្គលិកបន្ថែម គឺបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានឱកាសក្នុងការទទួលព័ត៌មានដំបូងគេបង្អស់។
- ផ្តល់សិទ្ធិឲ្យបុគ្គលិកចាស់ក្នុងការបង្រៀននូវការងារឲ្យបុគ្គលិកថ្មី សំរាប់ទទួលបានប្រសិទ្ធភាពការងារ។
- តាមការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិកភាគច្រើនពេញចិត្តទៅលើប្រភេទការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពដែលបានកំណត់។
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវភាពងាយស្រួលសំរាប់បុគ្គលិកក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារជាមួយអតិថិជន និងស្វែងយល់ស្ថានភាពជាក់ស្តែងក្នុងការបម្រើការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

- ក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ដោយផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលការងារ ជំនាញបន្ថែម បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងការគ្រប់គ្រងជាដើម ដែលការបណ្តុះបណ្តាលប្រព្រឹត្តទៅទឹកនៃ និងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រប្លែកៗគ្នា ដើម្បីផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកធ្វើឲ្យបុគ្គលិកអាចសម្របខ្លួន និងកាត់បន្ថយនូវសម្ពាធផ្សេងៗ។
- ក្រុមហ៊ុនធ្វើការវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក តាមរយៈធ្វើតេស្តសមត្ថភាពការងារ និងការឆ្លើយនឹងសំណួរដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ឲ្យ។
- ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំវាយតម្លៃលើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកជារៀងរាល់បីខែម្តង ដើម្បីស្វែងរកបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងទេពកោសល្យក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការជ្រើសរើសយ៉ាងល្អ និងល្អិតល្អន់ទៅលើអ្នកបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីធានានូវប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។
- តាមការរយៈការសាកសួរបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត បានឲ្យដឹងថាបុគ្គលិកស្ទើរតែទាំងអស់ ដែលពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានអត្តចរិតល្អ មានភាពស្មោះត្រង់ មានទំនាក់ទំនង សាមគ្គីគ្នា ទៅវិញទៅមក មានសមត្ថភាពខ្ពស់ ចេះគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកទើបធ្វើឲ្យមានការរួមរួមដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានចំពោះមុខ និងបានជម្រុញឲ្យសាខាទាំងមូលសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានដាក់ចេញ។

ដូចនេះហើយបានជាក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត មានចំណុចអវិជ្ជមានទាំងនេះហើយបានបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពក្នុងប្រតិបត្តិការដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនបានឈរជើងបានដល់សព្វថ្ងៃនេះ និងជាក្រុមហ៊ុនដែលឈានមុខគេខាងវិស័យអចលនទ្រព្យនៅប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។

៤.២.២.ចំណុចអវិជ្ជមាន

នៅក្នុងនេះដែរ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត ក៏មានចំណុចអវិជ្ជមានមួយចំនួនដែលក្នុងមានដូចខាងក្រោម៖

- តាមការសាកសួរទៅលើបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមាន ១៧.២៥% ដែលមិនធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីក្រុមហ៊ុន។
- ក្រុមហ៊ុននៅមិនមាន ការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាពផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនៅពេលនៅដែលអនុវត្តបើមានប្រមាណជាង ២.២៥ ភាគរយ សំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសុវត្ថិភាពការងាររបស់

បុគ្គលិក។

- លទ្ធភាពនៃការស្ទង់មតិបង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែលដាក់ការងារឲ្យបុគ្គលិកពុំទាន់ចំគោលដៅនៅឡើយព្រោះបុគ្គលិកមួយចំនួនពុំសូវពេញចិត្ត និងការងារដែលពួកគេបានអនុវត្តក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។
- តាមរយៈការសាកសួរបុគ្គលិកប្រមាណជាង ៩.៤០ ភាគរយ មិនពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ វាអាចខាតបង់ពេលវេលា និងថវិកាច្រើន ជាពិសេសពេលខ្លះពួកគេអាចទទួលបាននូវសម្ភាធន៍ទាំងការងារ និងការសិក្សាក្នុងពេលតែមួយ ដូច្នេះពួកគេមិនសូវទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងជំនាញ ព្រមទាំងអនុវត្តការងារមិនសូវបានល្អ។
- ការសាកសួរបុគ្គលិកមិនសូវមានការពេញចិត្តលើការបណ្តុះបណ្តាលបែបផ្លាស់ប្តូរការងារ ពីការងារ ពីព្រោះពួកគេគិតថាវាជាការខាតពេលវេលាមួយ និងមិនទទួលបានផលប្រយោជន៍ចំណេះដឹង និងជំនាញអ្វីបន្ថែម។
- តាមការសង្កេតឃើញថាការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកទទួលបានរយៈពេលវែង ចាប់ពី ១ខែ ដល់៣ខែ ដែលមានរយៈពេលមួយដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនសូវពេញចិត្តដោយសារតែប្រាស់ប្រើពេលយូរធ្វើឲ្យខាតពេលវេលា ពិបាកនឹងផ្លាស់ប្តូរការងារភ្លាមៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីការចុះកម្មសិក្សាបានស្វែងយល់អំពីប្រធានបទ និងស្រង់ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវជាមួយ នឹងការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទ លីមីតធីត រួចរាល់មក ជាចុងក្រោយអាចសន្និដ្ឋានបានថា ក្រុមហ៊ុនបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួនឲ្យកាន់តែមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារ។ នៅក្នុងនោះដែរ ក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនប្រភេទទៅតាមជំនាញ និងផ្នែករបស់បុគ្គលិកនីមួយៗ ព្រមទាំងផ្តល់នូវវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗផ្នែកពីគ្នាដែលសមស្របទៅនឹងបុគ្គលិក និងប្រភេទនៃការ បណ្តុះបណ្តាលផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បន្ទាប់ពីការជ្រុះជ្រងរស់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការផ្តល់ការ បណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិករួចមក ក្រុមហ៊ុនក៏មានផ្តល់សិទ្ធិ និងឱកាសដល់បុគ្គលិកក្នុងការដាក់ពាក្យស្នើសុំការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្លួនផងដែរ។ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើការស្វែងរកនូវអ្នកផ្តល់ការ បណ្តុះបណ្តាលដែលមានសមត្ថភាព និងគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់បង្រៀនបុគ្គលិក។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំនូវប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ បុគ្គលិក។ ជាមួយគ្នានឹងប្រព័ន្ធនេះ ក្រុមហ៊ុនបានដឹងច្បាស់ពីតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ការរៀបចំរួចរាល់មុននឹងមានការ បណ្តុះបណ្តាល។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានរៀបចំនូវការបណ្តុះបណ្តាល ដោយមានកំណត់នូវកម្មវត្ថុច្បាស់លាស់មុននឹងបណ្តុះបណ្តាល និងជ្រើសរើសនូវវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល និងអ្នក បណ្តុះបណ្តាលផងដែរ។ បន្ថែមពីលើនេះទៅទៀត ប្រព័ន្ធនេះក៏មានការអនុវត្តការបណ្តុះ បណ្តាល និងការវាយតម្លៃចុងក្រោយបន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាលបានបញ្ចប់។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនអាចរក្សាបាននូវគុណភាពការងារទាំងសេវាកម្មខ្ពស់ផងដែរ។ ទាំងនេះបណ្តាលមកពីក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវភាពសំខាន់ដល់បុគ្គលិកខ្លួន ដោយផ្តល់នូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយដែរសមស្រប ព្រមទាំងមានការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងបន្ថែម ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានភាពស្មោះត្រង់ និងរិតតែខិតខំធ្វើការងារដើម្បីសម្រេចគោលដៅដែលបានចែង។

ជាមួយគ្នានេះដែរ តាមការវិភាគទិន្នន័យបានបង្ហាញដែរថា ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនក៏មានបញ្ហាអវិជ្ជមានមួយចំនួនផងដែរ។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ បញ្ហាអវិជ្ជមានមានដូចជាផ្នែកសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិកនិងការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេសជាដើម។ នេះជាមូលហេតុមួយដែរតម្រូវឲ្យក្រុមហ៊ុនមានការកែលម្អ និងរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនោះឡើង

វិញ។ យ៉ាងណាមិញបើទោះជាមានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចកើតមានក៏ដោយ ក៏វាមិនអាចលុបបំបាត់ ចោលនូវចំណុចល្អប្រសើរជាច្រើនដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ដល់បុគ្គលិកបានទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត រាល់ចំណុចខ្វះខាតទាំងអស់សុទ្ធតែជាបញ្ហាដែលអាចដោះស្រាយបាន ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន មានដំណើរការរលូនល្អ។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

តាមរយៈការស្រាវជ្រាវ និងយោងទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃការអនុវត្តនូវការបណ្តុះ បណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេមបូឌា ប្រភេទផលិតផល រួចមក ដើម្បីធ្វើឲ្យការបណ្តុះ បណ្តាលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពឡើង ក្រុមហ៊ុនគួរកែលម្អចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

- ក្រុមហ៊ុន CPL គួរតែបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសុវត្ថិភាពដល់បុគ្គលិកមួយចំនួន ដើម្បីឱ្យពួកគាត់ យល់កាន់តែច្បាស់ពីរបៀបប្រើប្រាស់ ឬរបៀបការពារខ្លួនក្នុងពេលមានអាសន្នជាដើម។
- ក្រុមហ៊ុន គួរតែចងក្រងជាសំណុំរបាយការណ៍ស្តីពី ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់បុគ្គលិកដែល ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីចំណុចចាប់ផ្តើមដំបូងរហូតដល់ពេលចប់។
- ក្រុមហ៊ុន គួរតែមានលិខិតស្នើសុំបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការរួមមួយសម្រាប់បុគ្គលិកនៅពេល ដែលពួកគាត់ចង់ស្នើអោយមានការបណ្តុះបណ្តាលនូវពេលពួកគេមានការខ្វះខាត។
- បង្កើតជាភារកិច្ចសន្យាសម្រាប់បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យធ្វើការបម្រើការ នៅ ក្រុមហ៊ុន CPL តាមពេលកំណត់ណាមួយដែលសមស្រប សមាមាត្រទៅនឹងការ ចំណាយឱ្យបុគ្គលិកនោះទៅបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម
- ក្រុមហ៊ុន CPL គួរតែធ្វើការស្ទង់មតិដល់បុគ្គលិក ដើម្បីដឹងពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់ បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក បរិយាកាសការងារ ការផ្លាស់ប្តូរតំណែងជា ដើម ក្នុងគោលបំណងស្វែងរកចំណុចខ្វះខាត និងធ្វើការកែតម្រូវលើចំណុចខ្វះខាតទាំង នោះ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរបង្កើនបុគ្គលិកនៅក្នុងឲ្យច្រើនជាងនេះសំរាប់គ្រប់សាខាទាំងអស់ ដើម្បីបង្កើត ការងារឲ្យច្រើនជាងនេះទៅទៀត។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្រៅក្រុមហ៊ុនដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ខាងលក់ អចលនទ្រព្យ និងការទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជន។
- ក្រុមហ៊ុនគួរធ្វើការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញទៅលើគោលនយោបាយនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅ ក្រៅកន្លែងធ្វើការងារ ឬក្រៅប្រទេស ធ្វើយ៉ាងណាឲ្យមានលក្ខណៈសមភាពទៅនឹងការងារ របស់បុគ្គលិក។នេះមានន័យថា ក្រុមហ៊ុនគួរគប្បីរៀបចំការងារ និងការសិក្សាយ៉ាងណាកុំឲ្យ

មានការជាន់គ្នាដែលអាចកាត់បន្ថយនូវសម្ពាធការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងពេលតែមួយ ព្រមទាំងអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសជុំវិញរបស់ក្រុមហ៊ុន។

- ក្រុមហ៊ុនក៏គួរតែយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ សុវត្ថិភាពការងារឲ្យកាន់តែខ្លាំងជាងនេះទៅទៀត ដើម្បីអនុវត្តន៍ការងារប្រកបដោយទំនុកចិត្តមានការកើនឡើងជាងនេះទៀត។
- ក្រុមហ៊ុនត្រូវត្រួតពិនិត្យទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់បុគ្គលិកថ្មី ទៅលើការណែនាំបុគ្គលិកឲ្យស្គាល់ពីក្រុមហ៊ុន និងការងាររបស់ខ្លួន ។ នឹងត្រូវព្យាយាមឲ្យត្រូវនឹងជំនាញរបស់បុគ្គលិក ហើយងាយស្រួលក្នុងបណ្តុះបណ្តាលតាមជំនាញដែលក្រុមហ៊ុនចង់បាន។
- ក្រុមហ៊ុនគួរត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតផ្សេងៗ ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តនឹងការគ្រប់គ្រងឲ្យដល់ចំណុចកំពូល និងធ្វើឲ្យការគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនមានដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- ក្រុមហ៊ុនក៏គួរតែនូវតែផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារមួយ ដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងបច្ចុប្បន្ននេះទៅទៀតដល់បុគ្គលិក ដោយបន្តនូវនិន្នាការគ្រប់គ្រង និងពង្រឹងការងារផ្សេងៗ ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តការងារមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងបុគ្គលិកមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តកាន់តែខ្លាំងឡើងថែមទៀតរួមជាមួយភាពស្មោះត្រង់ផងដែរ។

ក្រុមហ៊ុនគួរបង្កើនកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវពីអារម្មណ៍ និងមតិយោបល់របស់បុគ្គលិកទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំម្តង ដើម្បីឲ្យប្រាកដថាយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនោះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលអាចបន្តទៅទៀតបាន ឬក៏ដើម្បីស្វែងរកនូវចន្លោះប្រហោងនានា ដែលនាឲ្យប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលមានការធ្លាក់ចុះព្រមទាំងធ្វើការកែលម្អនូវចំណុចនោះឡើងវិញ។

ឯកសារយោង

សៀវភៅបរទេស

- ១.Noë, Wright Hollenbeck Gerhart, Human Resource Management: Gaining a competitive Advantage, 2nd Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc,2007), Page 341.
- ២.Rue Lloyd L. and Byars Leslie W, Human Resource Management,.9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc2008) Page160.
៣. Deborah, Alpert Sleight, A Developmental History of Training in the United States and Europe (Michigan State University, December 1993), .
- ៤.King,D, Training within the Organization,(Londong:Tavistock Publications,1964).
- ៥.Cook, D. & Mechner, F. (1962). Fundamentals of programed instruction. In S. Margulies & L. Eigen (Eds.), Applied Programed Instruction. London: John Wiley and Sons, Inc.
- ៦.Newstrom, J. W. & Davis, K. (1993). Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 9th edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
៧. Deborah, Alpert Sleight, A Developmental History of Training in the United States and Europe, (Michigan State University, December 1993).
- ៨.Dias,Lauraa Portolese,Human Resource Management, V.2.0 2016.
៩. *K.N. Wexley and G.P. Latham, Developing and Training Human Resources in the Organization,2nded, (New York: Harper Collins, 1991)*
១០. Rue Lloyd L. and Byars Leslie W., *Human Resource Management,.9th Edition*, (New York: McGraw-Hill,Inc 2008).
- ១១.Noë Hollenbeck Gerhart Wright, Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage,2nd Ed, (New York: McGraw-Hill,Inc, 2007),Page349-353.
- ១២.Rue Lloyd L.Byars Leslie W., Human Resource Management,.9th Edition,(New York: McGraw-Hill, Inc,2008),Page 162.

គេហទំព័រ

- ១៣.A Developmental History of Training in the United States and Europe(Accessed March 28,2017)<https://msu.edu/~sleightd/trainhst.html>.

១៤. <https://en.wikipedia.org/wiki/Training>. (Accessed April 05,2017) Deborah, Alpert Sleight , <https://msu.edu/sleighed/trainhst.html>.
១៥. Smriti Chand, Methods of Training: On-the-job Training Method and Off-the-Job Methods (2015), <http://www.yourarticlelibrary> Accessed April 13,2017).
១៦. <http://www.creativehrm.com/training-development-goals.html>(Accessed April 15,2017).
១៧. Carter McNamara, Employee Training and Development: Reasons and Benefits, <http://managemanhelp.org/training/basics/reasons-for-training.htm>(Accessed April 20,2017).
១៨. Smriti Chand, Methods of Training: On-the-job Training Method and Off-the-Job Methods (2015), <http://www.yourarticlelibrary.com/human-resource-development/methods-of-training-on-the-training-on-the-job-training-method-and-off-the-job-methods/32369/>(Accessed April 22,2017).
១៩. Jeff Durham, On the Job Training-Pros and Cons (February 18,2016), <http://www.exploreadultlearning.co.uk/job-training-pros-cons.html>.
២០. Business Dictionary, <http://www.businessdictionary.com/definition/off-the-job-training.html> (Accessed March 17,2017).
២១. Rue Lloyd L. and Byars Leslie W, *Human Resources Management*, 9th Edition, (New York: McGraw-Hill, Inc,2008), 160. (Accessed April 27,2017).

ឯកសារមិនបានបោះពុម្ពផ្សាយ

២៣. លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី, ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, (គ្មានកាលបរិច្ឆេទ), មេរៀនសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។
២៤. យុន សុខឡា និង ឆេង ម៉ានុត, ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់កំពង់ផែស្វយ័តភ្នំពេញ, (របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៦)។
២៥. សាមៀន ម៉ារីណា ស្តីអំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន(ខេមបូឌា)អេឡិកទ្រីស៊ីធីប្រាយវេត, (និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),។

២៥.សុខភ័ន់ឌី និរុត្តិ និង រឹមម៉ារី,ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ប្រាសាក់ សាខា សំរោងទង,(និក្ខេបបទបរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៦),។

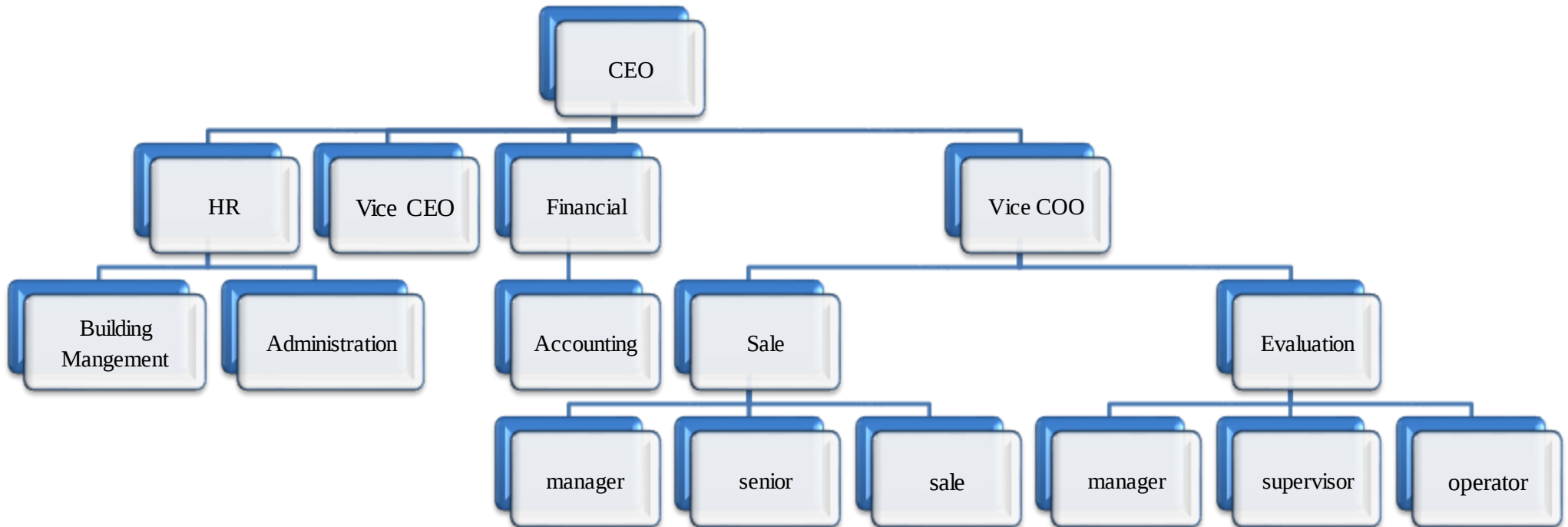
បទសម្ភាស

២៦.លោកស្រី សួន ផល្លានីជា ជាអ្នកអភិវឌ្ឍអាជីវកម្មជាន់ខ្ពស់(senior business development exclusive) ,បទសម្ភាសផ្ទាល់ខ្លួន២ដង ,២២.មីនា.២០១៧ និង ២៦.មេសា.២០១៧។

២៧.លោកលោក សត សុខលោង ជាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកបំរើអតិថិជន,បទសម្ភាសផ្ទាល់ខ្លួន៣ដង, ២២.មីនា.២០១៧, ៣១.ឧសភា.២០១៧ និង ៨.មិថុនា.២០១៧។



រចនាសម្ព័ន្ធការងារ



1. CEO (A Chief Executive Office)

- Human Resources
- Vice CEO
- Financial
- Vice COO

ចំណុចស្រាវជ្រាវស្តីអំពី៖ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

របស់ ក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យ ស៊ីតីអែល

ជម្រាបសួរយើងខ្ញុំជានិស្សិតផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងសហគ្រាស ឆ្នាំ ទី ៤ ជំនាន់ទី ១៦ នៃសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ។

សំនួរដែលទាក់ទងទៅនឹង ក្រុមហ៊ុន ស៊ី ភី អែល ខេមបូឌាប្រភើពី លីមីតធីត ដូចខាងក្រោម៖

១. ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន , ទីតាំង , អត្តសញ្ញាណ(រូបសញ្ញា និង អត្ថន័យអត្តសញ្ញាណ) ។
២. ទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម និង ភារកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន។
៣. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង និង វប្បធម៌ការងារ។
៤. របៀបនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ផ្ដោតលើ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល។
៥. វិធីសាស្ត្រ និង គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល។
៦. សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។
៧. កត្តាជំរុញឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។
៨. យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
៩. ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាល(ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការ, ការធានានូវការរៀបចំជាស្រេចនូវការបណ្តុះបណ្តាល,ការអនុវត្តកម្មវិធី និងការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល)។
១០. ការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាល (ដែលធ្វើការសាកសួរទៅលើបុគ្គលិកផ្ទាល់នៅពេលធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល)។
១១. លិខិតបញ្ជាក់អំពីការចុះកម្មសិក្សារបស់និស្សិត(Recommendation letter)។

~~រាល់~~សំនួរខាងលើនេះ បើមានចំណុចណាដែលមានបញ្ហា ឬកំហុសឆ្គងណាមួយ យើងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុនក្នុងប្រការណាដែលមិនសមរម្យទៅដល់ក្រុមហ៊ុន។

កម្រងសំណួរ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ ងួន សុផាវ៉ា និង ខន គឹមស្រៀន ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរៈកិច្ច ឆ្នាំទី ៤ ក្រុម E4MA1 ជំនាន់ទី១៦ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០១៧ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រនិង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ ក្រុមយើងខ្ញុំបាននឹងកំពុងធ្វើការសិក្សាអំពីការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេបូខា ប្រភេទលីមីតធីត (CPL) សូមគោរពអញ្ជើញលោកអ្នក ចូលរួមក្នុងការឆ្លើយនូវសំណួរទាំងនេះដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងស្មោះត្រង់។ កិច្ចសហការរបស់លោកអ្នកពិតជាមានតម្លៃ និងសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ សម្រាប់កិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់យើងខ្ញុំ។

សម្គាល់៖ រាល់ចម្លើយ និងមតិយោបល់របស់លោកអ្នក យើងខ្ញុំនឹងរក្សាការសម្ងាត់ ដោយក្រុមយើងខ្ញុំយកមកវិភាគតែទិន្នន័យសរុបតែប៉ុណ្ណោះ។

❖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក

- ១. ភេទ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី
- ២. អាយុ.....ឆ្នាំ
- ៣. មុខតំណែង និងអង្គភាព/ផ្នែក.....
- ៤. រយៈពេលបំរើការងារ
☐ តិចជាង១ឆ្នាំ ☐ ចន្លោះពី១ឆ្នាំ ដល់៣ឆ្នាំ ☐ លើសពី៣ឆ្នាំ
- ៥. កម្រិតវប្បធម៌
☐ បរិញ្ញាបត្ររង ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ អនុបណ្ឌិត ☐ បណ្ឌិត ផ្សេងៗ៖.....

❖ ផ្នែកទី១៖ ទស្សនៈបុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល (សូមធ្វើការគូស សម្រាប់ចម្លើយនីមួយៗដោយក្នុងមួយសំណួរជ្រើសបានតែមួយប៉ុណ្ណោះ)

- ១. នៅពេលដែលលោកអ្នកចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីអែល ខេបូខា (CPL) ជាលើកដំបូង តើលោកអ្នកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញការងាររបស់អ្នកដែរឬទេ?
☐ បានទទួល ☐ មិនបានទទួល

២. បើសិនជាលោកអ្នកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល តើការបណ្តុះបណ្តាលនោះបានធ្វើឱ្យ លោកអ្នកយល់ច្បាស់ពីការងារដែលត្រូវបំពេញកម្រិតណា?

☐ ខ្សោយ ☐ មធ្យម ☐ ល្អ ☐ ល្អណាស់ ☐ ល្អប្រសើរ

៣. តើលោកអ្នកពេញចិត្តលើការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់អោយឬទេ?

☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តណាស់

៤. តើការបណ្តុះបណ្តាលមានរយៈពេលប៉ុន្មាន?

☐ ១ថ្ងៃ ១សប្តាហ៍ ☐ ១ខែ ៣ខែ ☐ លើសពីមួយឆ្នាំ

៥. តើអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលការងារនេះ?

☐ ខ្លីពេក ☐ មធ្យម ☐ វែងពេក

៦. តើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នកប្រព្រឹត្តទៅនៅកន្លែងណា?

☐ ក្នុងកន្លែងធ្វើការ ☐ ក្រៅកន្លែងធ្វើការ

៧. តើអ្នកណាជាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងបង្ហាត់បង្រៀនដល់អ្នក?

☐ គ្រូបង្វឹក ☐ អ្នកគ្រប់គ្រង ☐ អ្នករួមការងារ

៨. តើលោកអ្នកធ្លាប់ទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅ ស៊ីភីអែល (ដូចជានៅវិទ្យាស្ថានមជ្ឈមណ្ឌល ឬ កន្លែងផ្សេងៗទៀត) ដែរឬទេ?

☐ ធ្លាប់ ☐ មិនធ្លាប់ ☐ ម្តងម្កាល

៩. តើលោកអ្នកធ្លាប់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេសដែរឬទេ?

☐ ធ្លាប់ ☐ មិនធ្លាប់ ☐ ម្តងម្កាល

១០. តើលោកអ្នកបានយកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ដែលបានមកពីការសិក្សាទាំងនោះមកអនុវត្តក្នុងស៊ីភីអែល ដែរឬទេ?

☐ បានប្រើប្រាស់ ☐ មិនបានប្រើប្រាស់

❖ ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈបុគ្គលិកចំពោះក្រុមហ៊ុន ស៊ីតីអែល (សូមធ្វើការគូស សម្រាប់ បង្ហាញនូវមតិយោបល់របស់អ្នកចំពោះការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីតីអែល ដែលទាក់ទងនឹង កម្រិតការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីតីអែល ខេម្ពូ ឌា ប្រតិទិន លីមីតធីត (CPL)

១. តើអ្នកចង់ឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ?

☐ ចង់ ☐ មិនចង់

២. តើលោកអ្នកពេញចិត្តកម្រិតណាចំពោះការងាររបស់អ្នក?

☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

៣. តើលោកអ្នកពេញចិត្តនឹងមុខតំណែងរបស់ខ្លួនពេលបច្ចុប្បន្នកម្រិតណា?

☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

៤. តើលោកអ្នកពេញចិត្តបរិយាកាសការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនកម្រិតណា?

☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

៥. តើលោកអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន?

☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

៦. តើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន?

☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

៧. តើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន?

- ☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

៨. តើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកថ្មីចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល?

- ☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

៩. តើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ?

- ☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

១០. តើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង?

- ☐ មិនពេញចិត្តសោះ ☐ ពេញចិត្តតិចតួច ☐ ពេញចិត្តមធ្យម ☐ ពេញចិត្តបង្អួច
☐ ពេញចិត្តណាស់

១១. តើលោកអ្នកបានទទួល អត្ថប្រយោជន៍ និងបទពិសោធន៍អ្វីខ្លះពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនោះ?

ចម្លើយ៖

.....
.....
.....
..... ។

សូមអរគុណ!