



សាកលវិទ្យាល័យតូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើស
សម្រាប់បុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន
ផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល)

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ ក្រុមហ៊ុន ផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល) ទីស្នាក់ការកណ្តាល

តាក់តែងឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ៖ កាន់ ប្រសើរ

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក ឡាយ គង់

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

ជំនាញ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី ១៦

ឆ្នាំចូលសិក្សា

២០១៣

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍

២០១៧



សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើស
សម្រាប់បុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន
ផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល)

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ ក្រុមហ៊ុន ផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល) ទីស្នាក់ការកណ្តាល

តាក់តែងឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ៖ កាន់ ប្រសើរ

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក ឡាយ គង់

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

ជំនាញ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី ១៦

ឆ្នាំចូលសិក្សា

ឆ្នាំសរសេរបាយការណ៍

២០១៣

២០១៧

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទ កាន់ ប្រសើរ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៦ ក្រុម E₄MC₃ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០១៧ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមថ្លែងអំណរគុណ និងសម្តែងកតញ្ញតាមចំពោះ៖

លោកឪពុក និងអ្នកម្តាយ របស់ខ្ញុំបាទ ដែលបានផ្តល់កំណើត និងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាខ្ញុំតាំងពីតូចបាទដើមក្រហម រហូតដល់ធំដឹងក្តី។ ទោះជាពួកគាត់ជួបការលំបាកក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃយ៉ាងណា ក៏ពួកគាត់ខិតខំតស៊ូ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ដល់រូបខ្ញុំបាទឱ្យទទួលបានការសិក្សាអប់រំយ៉ាងល្អ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ លោកសាកលវិទ្យាធិការរង លោកព្រឹទ្ធបុរស លោកព្រឹទ្ធបុរសរង ក៏ដូចជា លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ បុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានបង្កើតនូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះឡើង ព្រមទាំងការយកចិត្តទុកដាក់បង្រៀនដល់រូបខ្ញុំបាទ ឱ្យទទួលបាននូវចំណេះដឹងដ៏មានតម្លៃមិនអាចកាត់ថ្លៃបាន ដើម្បីទទួលបាននូវអាជីពល្អៗនាពេលអនាគត។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការផ្តល់នូវគំនិតល្អៗ និងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការណែនាំផ្តល់ដំបូន្មាន ព្រមទាំងការដឹកនាំកែសម្រួលក្នុងការសរសេរបាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ តាំងពីដើមរហូតដល់ចប់។ ប្រសិនបើគ្មានលោក ក៏ប្រហែលជាគ្មានសៀវភៅមួយក្បាលនេះដែរ។

លោក ទី សុផាណា ដែលជាប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងអ្នកស្រី លី លីមុនី ពេជ្រ ដែលជាបុគ្គលិកក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ព្រមទាំងបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុង ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ដែលជួយសម្រួលជាភាពងាយស្រួលដល់ខ្ញុំបាទ ក្នុងរយៈពេលចុះកម្មសិក្សា ដោយផ្តល់ជាឯកសារផ្សេងៗ និងបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ដ៏មានតម្លៃដល់រូបខ្ញុំបាទ។

ជាចុងក្រោយដើម្បីតបស្នងសងគុណនូវទឹកចិត្តសប្បុរស ដ៏ថ្លៃថ្លាទាំងនេះ ខ្ញុំបាទសូមប្តូរស្នងដល់វត្ថុសក្តិសិទ្ធិទាំងឡាយ សូមជួយថែរក្សាលោកអ្នកមានគុណ ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ លោកសាកលវិទ្យាធិការរង លោកព្រឹទ្ធបុរស លោកព្រឹទ្ធបុរសរង ក៏ដូចជា លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ បុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ព្រមទាំងបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ក្នុងក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាទាំងអស់ទទួលបាននូវពុទ្ធិពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

ខ្ញុំបាទ កាន់ ប្រសើរ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៦ ក្រុម E₄MC₃ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០១៧ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច មានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយ ឥតឧបមា ដែលបានសរសេររបាយការណ៍កម្មសិក្សាស្តីអំពី “ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក” របស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល) ដែលជាក្រុមហ៊ុនផលិត និងចែកចាយស្រាបៀរឈានមុខគេក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ម្យ៉ាងទៀតរបាយការណ៍ ដែលខ្ញុំបានខិតខំស្រាវជ្រាវនេះ ក៏អាចបន្សល់ទុកជាឯកសារសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយ ធ្វើជាឯកសារបន្ថែម សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវរបស់ពួកគេ និងជួយឱ្យពួកគេយល់កាន់តែច្បាស់ពីការអនុវត្តផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាជួយឱ្យពួកគេដឹងពីសារៈសំខាន់នៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក ព្រមទាំងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងផលិតភាពខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារ។ គួសបញ្ជាក់ថាព័ត៌មាន និងទិន្នន័យនៅក្នុងរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ គឺជាព័ត៌មានដែលទទួលបាននិងទិន្នន័យដែលប្រមូលបានពីក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាផ្ទាល់។ នៅពីក្រោយសម្មិតិផលដ៏ជោគជ័យមួយនេះ ខ្ញុំបាទក៏មានជួបនូវទុកលំបាកជាច្រើនផងដែរ។ ប៉ុន្តែទោះជាមានទុកលំបាកច្រើនប៉ុណ្ណា ក៏ខ្ញុំខិតខំពុះពារគ្រប់ឧបសគ្គ ដើម្បីចងក្រងសៀវភៅមួយក្បាលនេះឡើងទាល់តែទទួលបានជោគជ័យ។

ជាចុងក្រោយខ្ញុំបាទ កាន់ ប្រសើរ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ និងមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ដែលបាន ចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការអានរបាយការណ៍មួយនេះ។ ខ្ញុំបាទសូមអធ្យាស្រ័យទុកជាមុនទៅលើ ចំណុចខ្វះខាត ឬកំហុសខុសឆ្គងដោយអចេតនាណាមួយដែលកើតមានឡើង ដោយហេតុថាការសិក្សាស្រាវជ្រាវមានរយៈពេលខ្លី និងបទពិសោធន៍ ព្រមទាំងចំណេះដឹងខ្ញុំបាទនៅមានកម្រិត។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ខ្ញុំបាទសង្ឃឹមថារបាយការណ៍មួយនេះមានសារៈប្រយោជន៍ដល់សិស្សានុសិស្សដែលចង់សិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងនឹងប្រធានបទនេះ។

មាតិកា

ទំព័រ

បញ្ជីសម្គាល់អក្សរកាត់	vi
បញ្ជីរូបភាព	vii
បញ្ជីតារាង	viii
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ	ix

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហា	០១
២. ការកំណត់បញ្ហា	០២
៣. គោលបំណងនៃការសិក្សា	០២
៤. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការស្រាវជ្រាវ	០២
៥. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ	០៣
៦. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ	០៣
ក. ទីកន្លែង និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	០៤
ខ. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ	០៤
គ. ទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវ	០៤
ឃ. ការវិភាគទិន្នន័យ	០៥
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	០៥

ជំពូកទី ១

រំលឹកគ្រឹស្តី

១.១. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	០៦
១.១.១. និយមន័យនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	០៦
១.១.២. បណ្តាមុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	០៦
១.២. ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស	០៨
១.២.១. ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស	០៨
១.២.២. ការវិភាគលើស្ថានភាពកាលៈទេសៈ ឬការត្រួតពិនិត្យមើលបរិយាកាស	១០
១.២.៣. ការព្យាករណ៍តម្រូវការចំពោះធនធានមនុស្ស	១០

១.២.៣.១. វិធីសាស្ត្រវិនិច្ឆ័យ.....	១០
១.២.៣.២. វិធីសាស្ត្រតាមបែបគណិតវិទ្យា.....	១១
១.២.៤. ការវិភាគនៃការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស.....	១២
១.២.៤.១. បញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក.....	១២
១.២.៤.២. ការរក្សាបញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក.....	១២
១.២.៥. ការបង្កើតវិធានការដោះស្រាយនៅក្នុងផែនការធនធានមនុស្ស.....	១៣
១.២.៥.១. វិធានការចំពោះការលើសនិយោជិត.....	១៣
១.២.៥.២. វិធានការចំពោះការខ្វះខាតនិយោជិត.....	១៣
១.៣. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក.....	១៤
១.៣.១. ដំណាក់កាលជ្រើសរើសនិយោជិត.....	១៤
១.៣.២. បណ្តាលប្រភពបុគ្គលិកសម្រាប់ការប្រកាសជ្រើសរើស.....	១៥
១.៣.២.១. ប្រភពបុគ្គលិកខាងក្នុងអង្គភាព.....	១៦
១.៣.២.២. ប្រភពបុគ្គលិកខាងក្រៅអង្គភាព.....	១៩
១.៣.៣. ភាពទាក់ទាញចិត្តរបស់អង្គភាពនៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក.....	២២
១.៤. ការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក.....	២២
១.៤.១. ការបំពេញ និងការពិនិត្យមើលនូវបែបបទដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ.....	២៣
១.៤.២. ការសម្ភាសន៍លើកដំបូង.....	២៤
១.៤.៣. ការធ្វើតេស្តការងារផ្លូវការ.....	២៤
១.៤.៣.១. ការធ្វើតេស្តសម្បទា.....	២៤
១.៤.៣.២. Psychomotor Tests.....	២៥
១.៤.៣.៣. ការធ្វើតេស្តចំណេះដឹងអំពីការងារ និងជំនាញ.....	២៥
១.៤.៣.៤. ការធ្វើតេស្តមើលចំណង់ចំណូលចិត្ត.....	២៦
១.៤.៣.៥. ការធ្វើតេស្តមើលបុគ្គលិកលក្ខណៈ.....	២៦
១.៤.៣.៦. ការធ្វើតេស្ត Polygraph.....	២៦
១.៤.៣.៧. តេស្តក្នុងការសរសេរ.....	២៧
១.៤.៣.៨. ការធ្វើតេស្តរកមើលការប្រើថ្នាំញៀន និងអេដស៍.....	២៧
១.៤.៣.៩. ការធ្វើតេស្តត្រួតពិនិត្យមើលពិន្ទុ.....	២៧

១.៤.៤. ការធ្វើសម្ភាសន៍លើកទីពីរ	២៨
១.៤.៤.១. ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក	២៨
១.៤.៤.២. ការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក	២៨
១.៤.៤.៣. ការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈតានតឹង	២៨
១.៤.៤.៤. ការសម្ភាសន៍ម្នាក់នឹងម្នាក់	២៨
១.៤.៤.៥. ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម	២៩
១.៤.៤.៦. ការសម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	២៩
១.៤.៤.៧. បញ្ហានៅក្នុងការសម្ភាសន៍	២៩
១.៤.៤.៨. ការធ្វើសម្ភាសន៍ដែលសក្តិសិទ្ធ	២៩
១.៤.៥. ការត្រួតពិនិត្យលើឯកសារយោង	៣០
១.៤.៦. ការត្រួតពិនិត្យសុខភាព	៣០
១.៤.៧. ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ	៣០

ជំពូកទី ២

ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣២
២.១.១. ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣២
២.១.២. ផ្លាកសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៣
២.១.៣. ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៤
២.១.៤. ទីតាំងក្រុមហ៊ុន	៣៤
២.១.៥. ពេលវេលាធ្វើការ និងការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ	៣៥
២.១.៥.១. ពេលវេលាធ្វើការ	៣៥
២.១.៥.២. ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍	៣៥
២.១.៥.៣. ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ និងអន្តរជាតិ	៣៦
២.១.៥.៤. ការឈប់សម្រាកសម្រាលមាតុភាព	៣៦
២.១.៥.៥. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	៣៦
២.១.៦. ចក្ខុវិស័យ និងតម្លៃស្នូល	៣៦
២.១.៧. របៀបវារៈរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៧

២.១.៧.១. បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៣៧
២.១.៧.២. រង្វាន់គាប់ចិត្ត	៣៧
២.១.៧.៣. យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិក	៣៩
២.១.៧.៤. បរិយាកាសការងារដ៏អស្ចារ្យ	៣៩
២.១.៧.៥. ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក	៤០
២.១.៧.៦. លទ្ធផលដ៏អស្ចារ្យ	៤០
២.១.៨. មុខងារតួនាទីការងារ	៤០
២.១.៨.១. ផ្នែកខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម	៤១
២.១.៨.២. ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ.....	៤២
២.១.៨.៣. ផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	៤៣
២.១.៨.៤. ផ្នែកលក់.....	៤៣
២.១.៨.៥. ផ្នែកទីផ្សារ.....	៤៣
២.១.៨.៦. ផ្នែកកិច្ចការសាជីវកម្ម.....	៤៣
២.១.៩. រចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំង	៤៤
២.២. ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស	៤៥
២.២.១. ការធ្វើការវិភាគការងារ.....	៤៥
២.២.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៤៦
២.២.២.១. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុង	៤៦
២.២.២.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅ.....	៤៧
២.២.២.៣. ភាពទាក់ទាញរបស់ក្រុមហ៊ុន.....	៤៨
២.២.៣. នីតិវិធីជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក.....	៤៩
២.២.៣.១. ការទទួល និងត្រួតពិនិត្យលើពាក្យចូលបម្រើការងារ	៥០
២.២.៣.២. ការសម្ភាសន៍លើកទី១	៥០
២.២.៣.៣. ការធ្វើតេស្ត.....	៥០
២.២.៣.៤. ការសម្ភាសន៍លើកទី២	៥១
២.២.៣.៥. ការពិនិត្យសុខភាព.....	៥១
២.២.៣.៦. ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ និងការធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ	៥១

ជំពូកទី៣

ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ

៣.១. ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ	៥២
៣.២. ការបកស្រាយ និងវិភាគទិន្នន័យ	៥៣
៣.២.១. ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមភេទ	៥៣
៣.២.២. ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមអាយុ.....	៥៤
៣.២.៤. ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមកម្រិតវប្បធម៌.....	៥៥
៣.២.៣. ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមផ្នែក	៥៦
៣.២.៥. ការសិក្សាពីប្រភពព័ត៌មាននៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៥៧
៣.២.៦. ការសិក្សាពីវិសាលភាពនៃការផ្សព្វផ្សាយ	៥៨
៣.២.៧. ការសិក្សាពីរយៈពេលប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៥៩
៣.២.៨. ការសិក្សាពីដំណាក់កាលក្នុងការជ្រើសរើសសម្រាំង	៦០
៣.២.៩. ការសិក្សាពីចំនួនអ្នកសម្ភាសន៍ ក្នុងការសម្ភាសន៍លើកទី១	៦១
៣.២.១០. ការសិក្សាពីចំនួនអ្នកសម្ភាសន៍ ក្នុងការសម្ភាសន៍លើកទី២	៦២
៣.២.១១. ការសិក្សាពីនីតិវិធីប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំង	៦៣
៣.២.១២. ការសិក្សាពីរបៀប ដែលបុគ្គលិកទទួលបានតំណែងពេលបច្ចុប្បន្ន	៦៤
៣.២.១៣. ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិក ដែលមានសាច់ញាតិក្នុងក្រុមហ៊ុន	៦៥
៣.២.១៤. ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិក ដែលបានប្រកាសពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍	៦៦
៣.៣ ការវិភាគលើគោលនយោបាយជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំង	៦៧
៣.៣.១. ចំណុចខ្លាំង	៦៧
៣.៣.២. ចំណុចខ្សោយ.....	៦៩

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៧១
២. ការផ្តល់អនុសាសន៍	៧២

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីអក្សរកាត់

C & B	Compensation and Benefits	សំណង និងផលប្រយោជន៍
CBL	Cambodia Brewery Limited	ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា
HR	Human Resources	ធនធានមនុស្ស
L & D	Learning and Development	សិក្សា និងអភិវឌ្ឍន៍

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១៖ ដំណើរការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស.....	០៩
រូបភាពទី២៖ ដំណាក់កាលជ្រើសរើសនិយោជិត.....	១៤
រូបភាពទី៣៖ ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	១៥
រូបភាពទី៤៖ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក	២៣
រូបភាពទី៥៖ ប្រវត្តិព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៣
រូបភាពទី៦៖ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា.....	៣៣
រូបភាពទី៧៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៤
រូបភាពទី៨៖ ចក្ខុវិស័យ និងតម្លៃស្នូល	៣៦
រូបភាពទី៩៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន	៤៤
រូបភាពទី១០៖ ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសសម្រាំង	៤៩

មត្តិកា

ក្រាហ្វិចទី ៣.២.១៖ ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមភេទ	៥៣
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.២៖ ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមអាយុ	៥៤
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.៤៖ ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមកម្រិតវប្បធម៌	៥៥
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.៣៖ ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមផ្នែក	៥៦
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.៥៖ ការសិក្សាពីប្រភពព័ត៌មាននៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៥៧
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.៦៖ ការសិក្សាពីវិសាលភាពនៃការផ្សព្វផ្សាយ	៥៨
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.៧៖ ការសិក្សាពីរយៈពេលប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៥៩
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.៨៖ ការសិក្សាពីដំណាក់កាលក្នុងការជ្រើសរើសសម្រាំង	៦០
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.៩៖ ការសិក្សាពីចំនួនអង្គសម្ភាសន៍ ក្នុងការសម្ភាសន៍លើកទី១	៦១
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.១០៖ ការសិក្សាពីចំនួនអង្គសម្ភាសន៍ ក្នុងការសម្ភាសន៍លើកទី២	៦២
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.១១៖ ការសិក្សាពីនីតិវិធីប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំង	៦៣
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.១២៖ ការសិក្សាពីរបៀបបុគ្គលិកទទួលបានតំណែងពេលបច្ចុប្បន្ន	៦៤
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.១៣៖ ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកដែលមានសាច់ញាតិក្នុងក្រុមហ៊ុន	៦៥
ក្រាហ្វិចទី ៣.២.១៤៖ ការសិក្សាពីបុគ្គលិកដែលបានប្រកាសពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍	៦៦

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ១៖ ប្រវត្តិក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា

ឧបសម្ព័ន្ធ២៖ ផលិតផលក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា

ឧបសម្ព័ន្ធ៣៖ ទីតាំងក្រុមហ៊ុន

ឧបសម្ព័ន្ធ៤៖ គោលបំណង ចក្ខុវិស័យ និងតម្លៃស្នូលរបស់ក្រុមហ៊ុន

ឧបសម្ព័ន្ធ៥៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន

ឧបសម្ព័ន្ធ៦៖ ការពិពណ៌នាការងារ (Job Description)

ឧបសម្ព័ន្ធ៧៖ ការប្រកាសដំណឹងការងារ (Job Announcement)

ឧបសម្ព័ន្ធ៨៖ កម្រងសំណួរ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ជូន

នាពេលបច្ចុប្បន្ន យើងសង្កេតឃើញថា កំណើនអត្រាអ្នកធ្វើវិនិយោគ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ ដោយសារតែមានស្ថេរភាព និងសុវត្ថិភាពទៅលើហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ព្រមទាំងមានការរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងអត្រាការប្រាក់កម្ចីមានកម្រិតទាបប្រទេសកម្ពុជាបានទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគបរទេស និងមានការរីកចម្រើនសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាច្រើនក្នុងពេលថ្មីៗនេះ។

ជាការពិតណាស់នៅពេលដែលសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពជាច្រើនបានកំពុងកកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ នោះបណ្តាលឱ្យការប្រកួតប្រជែងនៅលើទីផ្សារក៏មានកាន់តែច្រើនផងដែរ។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពទាំងអស់ មិនថាចាស់ ឬថ្មីបានខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងក្លាដើម្បីទទួលបានចំណែកទីផ្សារ។ ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ កត្តាដែលដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយក្រុមហ៊ុនមួយឱ្យមានការរីកចម្រើន និងទទួលបានជោគជ័យនោះ គឺកត្តាធនធានមនុស្ស។ ព្រោះតែកត្តាធនធានមនុស្ស ដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពរីកចម្រើន និងអាចប្រកួតប្រជែងបានក្នុងទីផ្សារសាកលលោក ហេតុដូច្នេះហើយក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពនីមួយៗត្រូវមាននីតិវិធី ឬវិធីសាស្ត្រល្អ និងត្រឹមត្រូវ ដើម្បីទទួលបានធនធានដែលមានសមត្ថភាពមកបំពេញការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដើម្បីជ្រើសរើសបានបុគ្គលិក ដែលល្អមកបម្រើការងារនោះ គឺជាតួនាទីដ៏សំខាន់របស់អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពនីមួយៗ។ ដូច្នេះបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សត្រូវធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកឱ្យបានទៅដល់បុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពខ្លាំងៗទាំងនោះ ហើយធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពខ្លាំងជាងគេ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពដ៏ទៃទៀត។

ជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាសម្បូរទៅដោយបុគ្គលិក ដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារច្រើន ដែលជាហេតុនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានសម្បុរនៃការរីកចម្រើនឆាប់រហ័ស និងទទួលបានជោគជ័យក្នុងទីផ្សារបច្ចុប្បន្ន។ ក៏ព្រោះតែឃើញសក្តានុពលដ៏ខ្លាំងក្លារបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ទើបជំរុញឱ្យខ្ញុំបាទ ចាប់អារម្មណ៍ និងចង់ស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ “ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក” របស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ដែលមានអាស័យដ្ឋាននៅ ផ្លូវ Tiger Beer ភូមិបោះអង្កាញ់ សង្កាត់ព្រែកឯង ខណ្ឌច្បារអំពៅ រាជធានីភ្នំពេញ។

២. ការកំណត់បញ្ហា

អង្គភាព ឬក្រុមហ៊ុនមួយទទួលបានជោគជ័យ ឬបរាជ័យ គឺអាស្រ័យលើកត្តាផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ហើយក្នុងនោះកត្តាធនធានមនុស្ស គឺជាកត្តាមួយដ៏ចម្បង។ ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ជាក្រុមហ៊ុនលំដាប់អន្តរជាតិធំមួយ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយក៏មានគូប្រកួតប្រជែងលើទីផ្សារច្រើនណាស់ដែរ។ ជាក្រុមហ៊ុនធំមួយក្នុងប្រទេស តើក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា មានវិធីសាស្ត្របែបណាខ្លះ ក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក ដើម្បីទទួលបាននូវបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពចូលមកបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន?

៣. គោលបំណងនៃការសិក្សា

គោលបំណងនៃការសិក្សារួមមាន៖

- ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្តី នៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក ដែលយើងបានសិក្សា ទៅនឹងបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែង ដែលក្រុមហ៊ុនកំពុងអនុវត្ត
- សិក្សាស្វែងយល់ពី នីតិវិធីក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល)
- សិក្សាស្វែងយល់ពី ដំណាក់កាលនីមួយៗក្នុងការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល)
- សិក្សាស្វែងយល់ពីឱកាសស្មើភាពគ្នាចំពោះ ស្រីភេទ និងជនពិការ (Equal Employment Opportunity-EEO) នៅក្នុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- សិក្សាស្វែងយល់ពី វិធីសាស្ត្រនៃការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ ក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខជន ដែលមានសមត្ថភាពឱ្យចូលមកបម្រើការងារក្នុង ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល)។

៤. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការស្រាវជ្រាវ

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការស្រាវជ្រាវរួចមក អត្ថប្រយោជន៍ ដែលទទួលបានពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាពិសេសទៅលើផ្នែកប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក មានដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែម ទៅលើទៅលើទ្រឹស្តីដែលធ្លាប់បានសិក្សាកន្លងមក ដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទ ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក

- ទទួលបានបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងលើផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាពិសេសទៅលើ ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក
- ស្វែងយល់ពីភាពដូចគ្នា និងខុសគ្នារវាងទ្រឹស្តីដែលបានសិក្សាក្នុងថ្នាក់ ជាមួយនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងក្រុមហ៊ុន
- ផ្តល់ជូន ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល) ទុកជាឯកសារដើម្បីប្រៀបធៀបរវាងទ្រឹស្តីនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក ជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងគោលបំណងទុកជាគំនិតសម្រាប់ពិចារណា ដើម្បីបង្កើននូវប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- លទ្ធផលស្រាវជ្រាវអាចជាព័ត៌មានដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនសិក្សាពិចារណាបន្ថែមអំពី ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន
- ចងក្រងជាឯកសារស្រាវជ្រាវ សម្រាប់សិស្សនិស្សិតជំនាន់ក្រោយ ទុកជាទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅលើ ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក។

៥. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា គឺជាផ្នែកមួយនៃក្រុមហ៊ុនស្រាបៀរ Heineken ដែលមានសាខានៅបណ្តាប្រទេសជាច្រើនលើសាកលលោក។ ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា មានពីរទីតាំងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលទីមួយគឺ ជាទីតាំងរោងចក្រផលិតស្រាបៀរ (Brew Office) និងជាទីស្នាក់កាលកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមួយទៀតគឺ ទីតាំងពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន (Commercial Office)។ ដោយហេតុតែក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងពីរផ្សេងគ្នា ហើយការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំ មានរយៈពេលត្រឹមតែ ២ខែ ព្រមទាំងផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានច្រើនផ្នែក ដូច្នេះការស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតតែទៅលើប្រធានបទ “ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក” របស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ដែលទិន្នន័យទទួលបានក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺជាទិន្នន័យក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ និង២០១៧។ កន្លែងដែលចុះធ្វើកិច្ចការស្រាវជ្រាវនោះគឺ ការវិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅ ផ្លូវ Tiger Beer ភូមិបោះអង្កាញ់ សង្កាត់ព្រែកឯង ខណ្ឌច្បារអំពៅ រាជធានីភ្នំពេញ។

៦. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ផ្ដោតលើវិធីសាស្ត្រដូចខាងក្រោម៖

ក. ទឹកផ្លែឈូក និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ

ទឹកផ្លែឈូកសម្ភាសន៍ និងការបំពេញកម្រងសំណួរ គឺស្ថិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ដែលមានទីតាំងនៅរោងចក្រផលិតស្រាបៀរផ្ទាល់។

អ្នកចូលរួមក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវមានចំនួន ៨៨នាក់ ដែលក្នុងនោះមានបុគ្គលិកនៅក្នុងផ្នែកចម្បងផ្សេងៗគ្នាដូចជា ផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ផ្នែកវេចខ្ចប់ផ្នែកផលិតស្រាបៀរ ផ្នែកឃ្លាំង និងដឹកជញ្ជូន និងផ្នែកផ្សេងៗទៀត។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកដែលចូលរួមក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរនេះមាន បុគ្គលិកមកពីផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យាចំនួន ៨នាក់ ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុចំនួន ១៦នាក់ ផ្នែកវេចខ្ចប់ចំនួន ១៣នាក់ ផ្នែកផលិតស្រាបៀរចំនួន ១៤នាក់ ផ្នែកឃ្លាំងដឹក និងដឹកជញ្ជូនចំនួន ១៩នាក់ និងផ្នែកផ្សេងៗទៀតចំនួន ១៤នាក់។

ខ. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតទៅលើប្រភពទិន្នន័យចម្បង និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ។

ខ.១. ទិន្នន័យចម្បង

ទិន្នន័យចម្បង គឺជាទិន្នន័យដែលខ្ញុំទទួលបានពី៖

- ការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយបុគ្គលិកផ្នែកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ការសាកសួរបុគ្គលិកដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ខ.២. ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ

ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ គឺជាទិន្នន័យដែលទទួលបានពី៖

- ឯកសារផ្សេងៗដែលមានក្នុងបណ្តាញសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
- ព្រឹត្តិប័ត្រព័ត៌មានផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទ
- ឯកសារ និងព័ត៌មានផ្សេងៗរបស់ ក្រុមហ៊ុនដែលបាន
- របាយការណ៍របស់ ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល)។

គ. ទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវ

ទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវនេះ ធ្វើឡើងតាមដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

- ដំណាក់កាលទី១៖ សុំការអនុញ្ញាតយល់ព្រមពីប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា

- ដំណាក់កាលទី២៖ បំពេញបែបបទដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យបំពេញ និងដាក់ជូនដល់ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ហើយចំពោះសំណុំបែបបទដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវនោះគឺ លិខិតសុំចុះកម្មសិក្សាចេញពីសាលាករិទ្យាល័យ
- ដំណាក់កាលទី៣៖ រង់ចាំការយល់ព្រមពីប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីគីអិល)
- ដំណាក់កាលទី៤៖ រយៈពេលចុះកម្មសិក្សាតាមការកំណត់
- ដំណាក់កាលទី៥៖ ទទួលការវាយតម្លៃពីលោកប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- ដំណាក់កាលទី៦៖ ការទទួលលិខិតបញ្ជាក់ពី ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា។

ឃ. ការវិភាគទិន្នន័យ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះជាការសិក្សាបែបពណ៌នា (descriptive research) ដោយប្រើ frequency នៃមូលដ្ឋានស្ថិតិ ដើម្បីបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ។

៧. វេនសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទស្តីពី “ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក” នៅ ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា នេះចែកចេញជា បីជំពូកដូចខាងក្រោម៖

- ជំពូកទី១
រំលឹកទ្រឹស្តី៖ ធ្វើការសិក្សា និងសង្ខេបឡើងវិញនូវទ្រឹស្តីទាំងឡាយណា ដែលទាក់ទងទៅនឹងដំណើរការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក។
- ជំពូកទី២
ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន៖ សិក្សាពីលក្ខណៈទូទៅ និងវិធីសាស្ត្រនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ជំពូកទី៣
ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ៖ ធ្វើការបកស្រាយ និងវិភាគនូវទិន្នន័យ ដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរអំពីការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍៖ ធ្វើការបូកសរុបលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់នូវមតិកែលម្អ ចំពោះចំណុចខ្វះខាតដែលបានកើតមានក្នុងវិធីសាស្ត្រនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ជំពូកទី ១

រំលឹកច្រើន

ជំពូកទី ១

វិស័យទ្រឹស្តី

១.១. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាបញ្ហាស្តីពីការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពនៃការគ្រប់គ្រង ដែលមានផលប៉ះពាល់ទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងអង្គភាព និងបុគ្គលិករបស់អង្គភាពនោះ។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សដើម្បីទទួលបាននូវកម្មវត្ថុទិសដៅ ឬគោលបំណងរបស់អង្គភាព។

១.១.១. និយមន័យនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បណ្តុះបណ្តាល រាយការណ៍ និងផ្តល់សំណងដល់បុគ្គលិក និងចូលរួមក្នុងបញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក សុខភាព សុវត្ថិភាព និងបញ្ហាការផ្តល់យុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិក។¹ គោលបំណងចម្បងនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺរកឱ្យបានមនុស្សត្រឹមត្រូវ ក្នុងចំនួនត្រឹមត្រូវ ធ្វើការចំកន្លែងត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលវេលាត្រឹមត្រូវ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់អង្គភាព។²

១.១.២. បណ្តាមុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

បណ្តាមុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺ សំដៅទៅលើការងារ និងភារៈកិច្ចទាំងឡាយណា ដែលត្រូវប្រតិបត្តិនៅក្នុងអង្គភាពតូច និងធំដើម្បីសម្របសម្រួលធនធានមនុស្ស។ បណ្តាមុខងារធនធានមនុស្សមានសកម្មភាពផ្សេងៗដែលជះឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់លើគ្រប់ផ្នែកនៃអង្គភាពមួយ។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមបែបវិជ្ជាជីវៈត្រូវអនុវត្តតាមមុខងារសំខាន់ៗចំនួន៦ ដូចខាងក្រោម៖

❖ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

- ធ្វើការវិភាគការងារ ដើម្បីបង្កើតនូវតម្រូវការជាក់លាក់ នៃបណ្តាការងារនីមួយៗនៅក្នុងអង្គភាព
- ព្យាករណ៍តម្រូវការធនធានមនុស្ស ដែលអង្គភាពត្រូវការ ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅរបស់ខ្លួន

¹ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី១ ការណែនាំចំពោះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រ១)

² សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១៤) មេរៀនទី១ ការឆ្លុះបញ្ចាំងមួយលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រ៥)

- បង្កើត និងអនុវត្តតាមផែនការនីមួយៗ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរៀបរាប់ខាងលើ
- ជ្រើសរើសធនធានមនុស្សដែលអង្គភាពត្រូវការ ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចនូវគោលដៅ
- ជ្រើសរើសសម្រាប់ធនធានមនុស្ស ដើម្បីបំពេញការងារជាក់លាក់ក្នុងអង្គភាព។

❖ **ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស**

- ការណែនាំបុគ្គលិកថ្មីចំពោះការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាល
- បង្កើត និងអនុវត្តតាមការគ្រប់គ្រង និងតាមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គភាព
- បង្កើតនូវក្រុម ដែលមានប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព
- បង្កើតប្រព័ន្ធរាយការណ៍ទៅលើ ការប្រតិបត្តិរបស់និយោជិតនីមួយៗ និងជួយបុគ្គលិកក្នុងការបង្កើតការងារផែនការការងារមួយច្បាស់លាស់។

❖ **សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍**

- បង្កើត និងអនុវត្តប្រព័ន្ធអត្ថប្រយោជន៍ និងសំណងចំពោះគ្រប់និយោជិតទាំងអស់
- ធានាថាសំណង និងអត្ថប្រយោជន៍គឺ យុត្តិធម៌ និងមានលក្ខណៈដូចគ្នា។

❖ **សុវត្ថិភាព និងសុខភាព**

- បង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធី ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព និងសុខភាពដល់បុគ្គលិក
- ផ្តល់ការជួយដល់បណ្តានិយោជិត ដែលមានបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន ដែលជះឥទ្ធិពលក្នុងការប្រតិបត្តិការងារ។

❖ **និយោជិត និងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក**

- បម្រើជាអន្តរការីរវាងអង្គភាព និងសហជីពរបស់ខ្លួន
- បង្កើតប្រព័ន្ធវិន័យ និងប្រព័ន្ធដោះស្រាយបណ្តឹងពីលក្ខខណ្ឌការងារ។

❖ **ការស្រាវជ្រាវធនធានមនុស្ស**

- ផ្តល់ព័ត៌មានជាមូលដ្ឋាននៃធនធានមនុស្ស
- បង្កើត និងអនុវត្តប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងនិយោជិត។

១.២. ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស គឺសំដៅទៅលើការប៉ាន់ស្មាននូវតម្រូវការធនធានមនុស្ស សម្រាប់បំពេញការងារនៅក្នុងស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនហើយនឹងការរៀបចំជំហាននៃការធ្វើ ផែនការ សម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនេះ។^៣

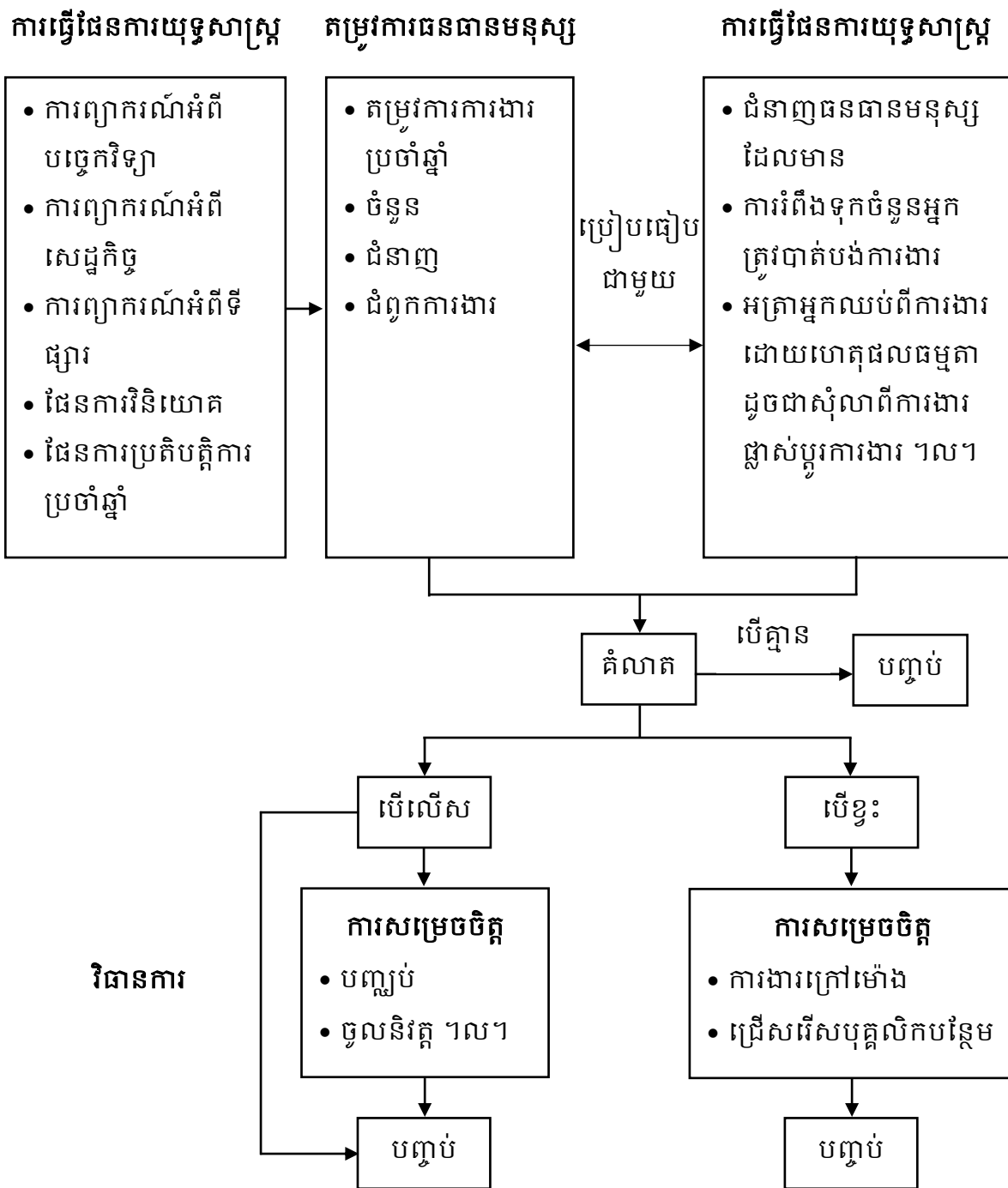
១.២.១. ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងដំណាក់កាល ឬជំហានដាច់ដោយឡែក ៤ជំហ៖

- ការវិភាគលើស្ថានភាពកាលៈទេសៈ ឬការត្រួតពិនិត្យមើលបរិយាកាស
- ការព្យាករណ៍តម្រូវការចំពោះធនធានមនុស្ស
- ការវិភាគនៃការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស
- ការបង្កើនវិធានការដោះស្រាយនៅក្នុងផែនការធនធានមនុស្ស។

^៣ បណ្ឌិត សៀ សោភ័ណ (២០១១) មេរៀនទី២ ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស និងការវិភាគការងារ (ទំព័រ១)

គំនូសតារាងអំពីដំណើរការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស^៤



រូបភាពទី១៖ ដំណើរការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

^៤ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី២ ការធ្វើផែនការ និងការរៀបចំធនធានមនុស្ស (ទំព័រ៣)

១.២.២. ការវិនិច្ឆ័យស្ថានភាពកាលៈទេសៈ ឬការត្រួតពិនិត្យមើលបរិយាកាស

ដំណាក់កាលដំបូង នៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស គឺជាចំណុចដែលការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវមានអន្តរអំពើលើគ្នាទៅវិញទៅមក។ ការធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវតែសម្របសម្រួលទៅនឹងកាលៈទេសៈនៃបរិយាកាស ហើយការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាយន្តកម្មចម្បងមួយ ដែលអង្គភាពអាជីវកម្មអាចយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងពេលនៃការសម្របសម្រួល។

១.២.៣. ការព្យាករណ៍តម្រូវការចំពោះធនធានមនុស្ស

ដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃដំណើរការផែនការធនធានមនុស្សដែលស័ក្តិសិទ្ធ គឺជាការប៉ាន់ស្មាននូវចំនួន និងប្រភេទនៃនិយោជិតដែលអង្គភាពនឹងត្រូវការ។ ការព្យាករណ៍ផ្តល់ផលឱ្យយើងប៉ាន់ស្មានជាមុន ឬគណនាជាមុននៃតម្រូវការបុគ្គលិករបស់អង្គភាព។ ទោះជាមានវិធីសាស្ត្រជាច្រើនដែលជាជំនួយក្នុងការព្យាករណ៍ ក៏ប៉ុន្តែវាក៏អាស្រ័យខ្លាំងទៅលើការវិនិច្ឆ័យរបស់មនុស្សផងដែរ។ លើសពីនេះទៀត អ្នកធ្វើផែនការធនធានមនុស្សជាច្រើនដែលជោគជ័យអាស្រ័យយ៉ាងខ្លាំងលើការម្មណ៍ ឬការគិតដែលរំពឹងថាត្រូវអំពីស្ថានភាពទៅថ្ងៃអនាគត។ ការព្យាករណ៍តម្រូវការធនធានមនុស្សអាចធ្វើបានតាម ២វិធីសាស្ត្រគឺ វិធីសាស្ត្រវិនិច្ឆ័យ និងវិធីសាស្ត្រគណិតវិទ្យា។

១.២.៣.១. វិធីសាស្ត្រវិនិច្ឆ័យ

ក. ការប៉ាន់ស្មាន

ការព្យាករណ៍បែបនេះអាចធ្វើឡើងពីលើចុះក្រោម ឬពីក្រោមឡើងលើ ប៉ុន្តែជាពិសេសអ្នកដែលមានតួនាទីត្រូវបានគេសួរ “តើអ្នកត្រូវការបុគ្គលិកប៉ុន្មាននៅឆ្នាំក្រោយ?” ការប៉ាន់ស្មាននេះអាស្រ័យទៅលើបទពិសោធន៍ការទស្សន៍ទាយ អត្តន្តរញ្ញាណ និងការវាយតម្លៃដោយផ្ទាល់ពីបណ្តាសន្ទស្សន៍កម្លាំងពលកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច។

ខ. ច្បាប់មេដៃ

ការព្យាករណ៍នេះផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំជាទូទៅ ដែលបានអនុវត្តចំពោះស្ថានភាពជាក់លាក់ណាមួយនៅក្នុងអង្គភាព។ ឧទាហរណ៍ គោលការណ៍ណែនាំមួយ ដែលថាអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការម្នាក់ត្រូវការ អ្នកគ្រប់គ្រង (supervisor) ៥នាក់ បានជួយក្នុងការព្យាករណ៍ចំនួន អ្នកគ្រប់គ្រង (supervisor) ដែលត្រូវការក្នុងផ្នែកមួយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នេះជាការសំខាន់មួយ ដើម្បីសម្របសម្រួលគោលការណ៍ណែនាំទៅនឹង តម្រូវការរបស់ផ្នែកមួយ ដែលមានភាពប្រែប្រួល។

គ. បច្ចេកទេសរបស់លោក Delphi

ព័ត៌មាននៃការព្យាករណ៍នេះ បានមកពីក្រុមនៃអ្នកជំនាញ ដែលត្រូវឱ្យបំពេញកម្រងសំណួរដាច់ដោយឡែកពីគ្នាអំពីស្ថានភាពដែលព្យាករណ៍ធនធានមនុស្ស។ ការបំពេញកម្រងសំណួរនេះ គឺមិនឱ្យសរសេរឈ្មោះទេ រួចហើយត្រូវយកមកបូកសរុបវាយតម្លៃ។ បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនគំនិតនៃកម្រងសំណួរនោះត្រលប់ទៅក្រុមអ្នកជំនាញវិញសម្រាប់បញ្ចេញគំនិតដោយមិនបញ្ចេញឈ្មោះជាលើកទីពីរ។ ដំណើរការនេះបន្តជាច្រើនជុំរហូតដល់ក្រុមអ្នកជំនាញយល់ព្រមលើការវិនិច្ឆ័យរួម។

ឃ. Nominal-Group Technique

វិធីសាស្ត្រ Nominal-Group Technique មានភាពខុសគ្នាពីវិធីសាស្ត្ររបស់លោក Delphi ដោយវិធីសាស្ត្រនេះតម្រូវឱ្យមនុស្សដែលធ្វើការព្យាករណ៍ជួបគ្នាផ្ទាល់។ គំនិតរបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចេញដាច់ដោយឡែកពីគ្នាពេលដំបូង បន្ទាប់មកគំនិតនោះត្រូវយកមកពិភាក្សាជាក្រុម។

១.២.៣.២. វិធីសាស្ត្រតាមរបបគណិតវិទ្យា

ក. Statistical Regression Analysis

វិធីសាស្ត្រនេះធ្វើការប្រៀបធៀបតាមបែបស្ថិតិនៃទំនាក់ទំនងពីក្នុងចំណោម កត្តាផ្សេងៗជាច្រើន។ ឧទាហរណ៍ ទំនាក់ទំនងបែបស្ថិតិរវាងចំណូលពីការលក់សរុប និងចំនួននិយោជិតនៅក្នុងហាងលក់រាយមួយ អាចមានប្រយោជន៍នៅក្នុងការព្យាករណ៍ចំនួននិយោជិត ដែលត្រូវការសម្រាប់ពេលអនាគត ប្រសិនបើចំណូលពីការលក់ផលិតផលរាយកើនឡើង ៣០ភាគរយ។

ខ. ផលធៀបផលិតភាពផលិតកម្ម

ជាវិសាស្ត្រមួយ ដែលគណនាចំនួនផលិតផលសរុបជាមធ្យម ដែលផលិតឡើងដោយនិយោជិតម្នាក់ៗ។ វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវបានយកទៅអនុវត្តចំពោះការព្យាករណ៍លក់ ដើម្បីកំណត់ចំនួននិយោជិត ដែលត្រូវការ។

គ. ផលធៀបបុគ្គលិក

វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវបានប្រើដើម្បីព្យាករណ៍នូវពលកម្មប្រយោល។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមួយជាទូទៅប្រើស្បៀនម្នាក់ដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើលនិយោជិត ផ្នែកផលិតកម្ម ២៥នាក់ ផលធៀបនោះអាចត្រូវប្រើ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការប៉ាន់ស្មានតម្រូវការសម្រាប់ស្បៀនផ្សេងៗទៀត។

យ. វិធីសាស្ត្រ Markov

ការប្រើវិធីសាស្ត្រវិភាគតាមបែប Markov គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតតារាង Matrix មួយដើម្បីបង្ហាញនូវប្រូបាប (probability) នៃការផ្លាស់ប្តូររបស់និយោជិតពីតួនាទីមួយទៅមួយទៀត ឬការចាកចេញពីអង្គភាព។ ការប្រើប្រាស់វិធីវិភាគ Markov នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានគេប្រើប្រើនៅក្នុងផ្នែក Management Science ឬ Operations Management ដែលផ្តោតទៅលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផងដែរ។

១.២.៤. ការវិភាគនៃការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស

ដំណាក់កាលទីបីនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស គឺត្រូវរៀបចំឡើងដើម្បីឆ្លើយនូវសំណួរ តើក្រុមហ៊ុនមានចំនួនបុគ្គលិកប៉ុន្មាននាក់? តើបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន មានជំនាញ និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងដូចម្តេច ដែលចាំបាច់សម្រាប់ថ្ងៃអនាគត។

១.២.៤.១. បញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក

វិធីសាស្ត្រសំខាន់ដើម្បីវាយតម្លៃក្នុងការផ្គត់ផ្គង់និយោជិតពេលបច្ចុប្បន្ន គឺបញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក។ បញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក ប្រើដើម្បីកត់សម្គាល់នូវជំនាញ សមត្ថភាព បទពិសោធន៍ និងការបណ្តុះបណ្តាល ដែលនិយោជិតទាំងអស់មានពេលបច្ចុប្បន្ន។ ហើយវាក៏មានប្រយោជន៍ផងដែរចំពោះការធ្វើផែនការអាជីព ការអភិវឌ្ឍន៍ ការគ្រប់គ្រង និងសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។ បញ្ជីជំនាញបុគ្គលិក គឺជាទម្រង់សាមញ្ញមួយដែលរួមបញ្ចូល បញ្ជីបណ្តុះ ចារិកលក្ខណៈ និងជំនាញរបស់មនុស្សធ្វើការក្នុងអង្គភាព។

ចំណុចសំខាន់ៗនៃបញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិកមានដូចជា៖

- ព័ត៌មានសង្ខេបអំពីអតីតកាលរបស់និយោជិត
- ព័ត៌មានសង្ខេបស្តីអំពីស្ថានភាពនៃជំនាញបច្ចុប្បន្ន
- ព័ត៌មាន ដែលផ្តោតទៅថ្ងៃអនាគត។

១.២.៤.២. ការរក្សាបញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក

ការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទុកព័ត៌មាន គឺជាផ្នែកមួយយ៉ាងលំបាកបំផុត នៃការបង្កើតបញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក ហើយការធ្វើផែនការចំពោះការប្រមូលព័ត៌មាន ការរក្សាព័ត៌មាន ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន និងការផ្តល់នូវទិន្នន័យថ្មីបំផុត ក៏ជារឿងសំខាន់ផងដែរ។ វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យមានពីរគឺ ការធ្វើសម្ភាសន៍ និងការបំពេញតារាងសំណួរ។ បណ្តាអង្គភាពខ្លះ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មាន ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរជារៀងរាល់ខែ និងព័ត៌មានដែលមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងតិច

មួយឆ្នាំម្តង។ ជាចុងក្រោយ ការសម្រេចចិត្តមួយត្រូវធ្វើឡើងថាតើត្រូវរក្សាព័ត៌មានដោយកុំព្យូទ័រ ឬរក្សាព័ត៌មានដោយដៃ។ ការសម្រេចចិត្ត គឺអាស្រ័យលើថ្លៃនៃការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ និងអត្រានៃ ការប្រើព័ត៌មាន។

១.២.៥. ការបង្កើតវិធានការដោះស្រាយនៅក្នុងផែនការធនធានមនុស្ស

បន្ទាប់ពីប្រព័ន្ធផែនការធនធានមនុស្សបានវិភាគ អំពីតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ចំពោះ បុគ្គលិកនៅថ្ងៃអនាគត ការវិភាគទាំងពីរករណីនេះត្រូវបានធ្វើការប្រៀបធៀបដើម្បីកំណត់យក វិធានការណាមួយដែលត្រូវធ្វើឡើង។ ពេលណាដែលករណីទាំងពីរនេះមានភាពខុសគ្នា អង្គភាព ត្រូវជ្រើសរើសវិធានការមួយដើម្បីបំបាត់នូវភាពខុសគ្នានេះ។

១.២.៥.១. វិធានការចំពោះការលើសនិយោជិត

នៅពេលដែលការប្រៀបធៀបរវាងតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ចង្អុលបង្ហាញថាមានផល លើសរបស់បុគ្គលិកនោះ ការបន្តការជួល ការកាត់បន្ថយម៉ោង ការចូលនិវត្តន៍មុនកំណត់ និង ការបណ្តេញចេញអាចនឹងត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីដោះស្រាយ និងកែសម្រួលស្ថានភាពនេះឱ្យប្រសើរ ឡើង។^៥

ការធ្វើការសម្រេចចិត្តដោះស្រាយបុគ្គលិកលើសតម្រូវការ គឺជាការលំបាកបំផុតដែលអ្នក គ្រប់គ្រងធ្វើឡើង ពីព្រោះបណ្តានិយោជិតដែលចាត់ទុកថាជាអ្នកលើសតម្រូវការ គឺមិនទទួល ខុសត្រូវចំពោះស្ថានភាពដែលនាំឱ្យលើសតម្រូវការនេះទេ។^៦

១.២.៥.២. វិធានការចំពោះការខ្វះខាតនិយោជិត

ពេលអ្នកឯកទេសខាងការងារធ្វើការប្រៀបធៀបតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ ហើយបានដឹង ថាការផ្គត់ផ្គង់តិចជាងតម្រូវការ វិធីសាស្ត្រមួយចំនួនដើម្បីដោះស្រាយក្នុងអង្គភាពមានដូចជា៖

- ប្រសិនបើការខ្វះខាតមានចំនួនតិច ហើយនិយោជិតមានឆន្ទៈធ្វើការក្រៅម៉ោងបន្ថែម នោះការខ្វះខាតនេះ អាចបំពេញដោយនិយោជិត ដែលមានស្រាប់។
- ប្រសិនបើមានការខ្វះខាតអ្នកមានជំនាញខ្ពស់ នោះអង្គភាពអាចបណ្តុះបណ្តាល និង ជំរុញឱ្យមានដល់និយោជិតបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន និងជ្រើសរើសបន្ថែមនិយោជិត ដែល មានជំនាញតិចពីខាងក្រៅ។ អង្គភាពក៏អាចសម្រេចចិត្តហៅនិយោជិត ដែលបាន ឈប់ជួលពីគ្រាមុនមកធ្វើការវិញបានដែរ។

^៥ សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១៤) មេរៀនទី៣ ផែនការធនធានមនុស្ស (ទំព័រ៣១)

^៦ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី២ ការធ្វើផែនការ និងការរៀបចំធនធានមនុស្ស (ទំព័រ៩)

- វិធានការដ៏ទៃទៀតមានដូចជា ការប្រើបុគ្គលិកក្រៅម៉ោង បុគ្គលិកម៉ៅការ (subcontractor) និងអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈឯករាជ្យ (independent professionals)។

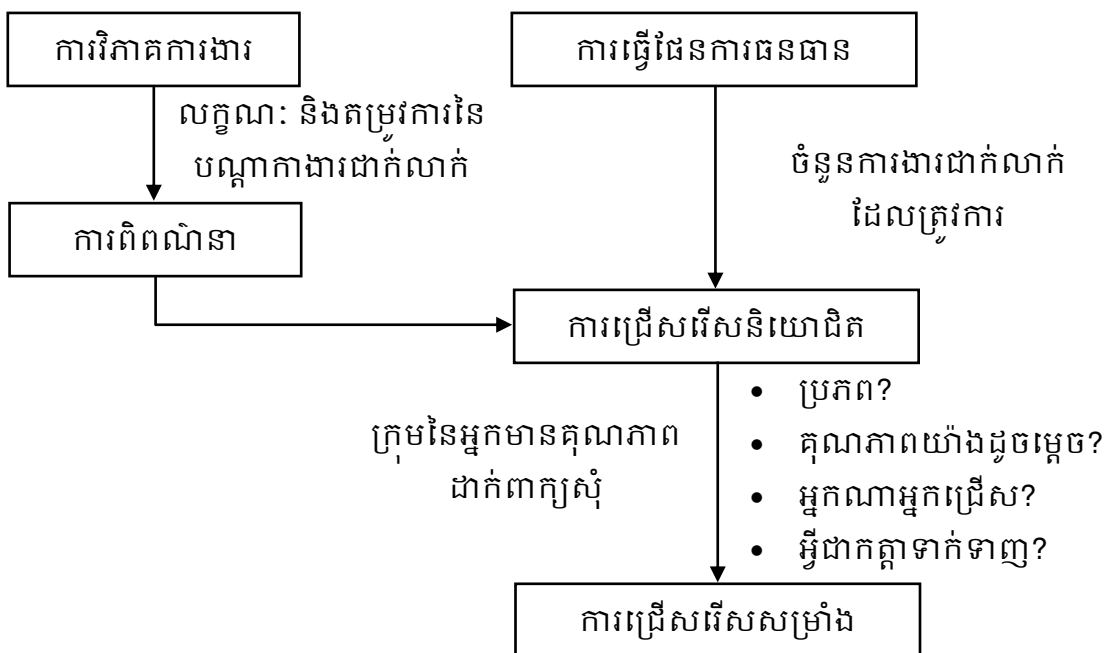
១.៣. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

តួនាទីរបស់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺធ្វើការផ្គត់ផ្គង់នូវបុគ្គលិកថ្មីៗដែលមានសមត្ថភាព និងសក្តានុពលក្នុងការងារ ដែលអាចជួយឱ្យអង្គភាពរីកចម្រើន។ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាមធ្យោបាយមួយក្នុងការប្រមូល ឬទាក់ទាញបេក្ខជនឱ្យមកដាក់ពាក្យសុំបម្រើការងារ នៅពេលដែលមានតំណែង ឬកន្លែងការងាររបស់និយោជិតណាមួយទំនេរ។ ហើយវាក៏ជាដំណើរការនៃការប្រមូលអ្នក ដែលមានសមត្ថភាពឱ្យមកដាក់ពាក្យបម្រើការងារនៅក្នុងអង្គភាពដែរ។⁷

១.៣.១. ដំណាក់កាលជ្រើសរើសនិយោជិត

ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសនិយោជិត ផ្ដោតសំខាន់ទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការការងារ ការជ្រើសរើស និងសម្រាំងបុគ្គលិក។

ទំនាក់ទំនងរវាងការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការការងារ ការជ្រើសរើស និងសម្រាំងបុគ្គលិក⁸



រូបភាពទី២៖ ដំណាក់កាលជ្រើសរើសនិយោជិត

⁷ Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick Wright, Fundamentals of Human Resource Management (New York: McGraw-Hill, 2011), 7.

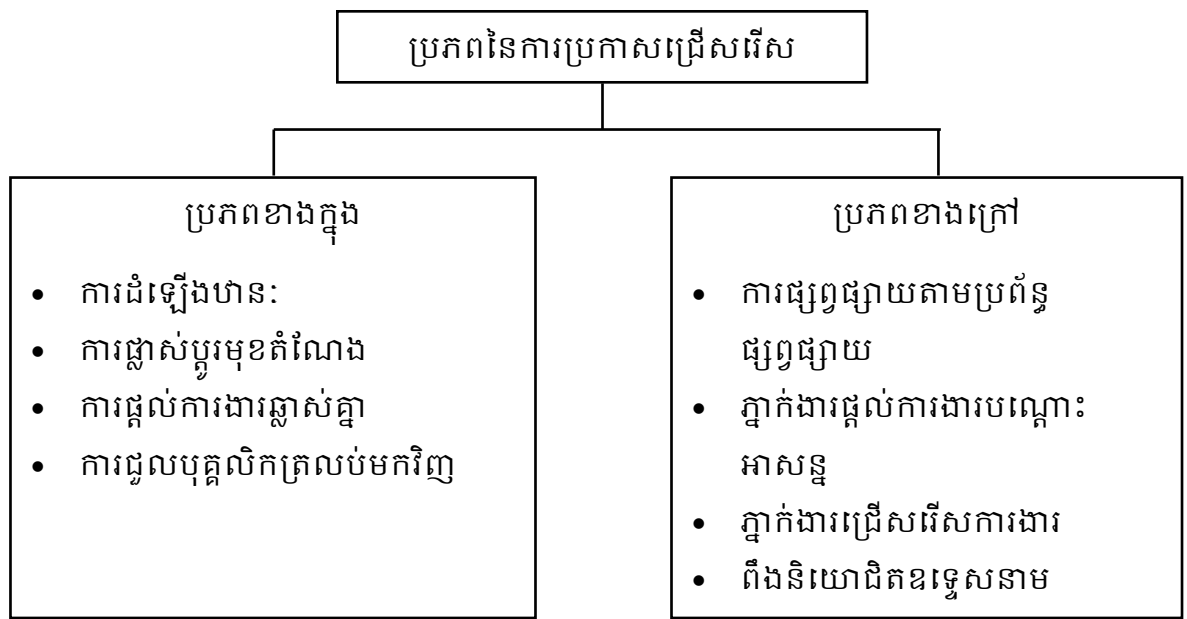
⁸ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត (ទំព័រ២)

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស និងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់។ ការវិភាគការងារបានឱ្យយើងដឹងនូវលក្ខណៈ និងតម្រូវការរបស់បណ្តាញការងារជាក់លាក់។ ផែនការធនធានមនុស្សបានកំណត់នូវចំនួនជាក់លាក់នៃការងារដែលត្រូវបំពេញ។ ចំណែកនៃការជ្រើសរើសនិយោជិតបានពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ចំនួនមនុស្សដែលមានគុណភាពដើម្បីបំពេញកន្លែងត្រូវការ ការងារទាំងនោះ។ ម្យ៉ាងទៀតការជ្រើសរើសនិយោជិត គឺជាសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការស្វែងរក និងទាក់ទាញបណ្តាបេក្ខជនដែលមានគុណភាពដើម្បីយកមកជ្រើសរើសសម្រាប់។^៩

១.៣.២. បណ្តាញប្រភពបុគ្គលិកសម្រាប់ការប្រកាសជ្រើសរើស

អង្គភាពមួយអាចស្វែងរកបុគ្គលិកមកបំពេញកន្លែងការងារទំនើបណាមួយបានដោយពឹងផ្អែកទៅលើ ប្រភពពីរសំខាន់ៗ ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស។ ប្រភពសំខាន់ៗពីរនោះគឺ ប្រភពខាងក្នុង សំដៅចំពោះអ្នកដែលកំពុងបម្រើការក្នុងអង្គភាព និងប្រភពខាងក្រៅ សំដៅចំពោះអ្នកដែលមកពីប្រភពខាងក្រៅអង្គភាព។

តំនូសតារាងអំពីប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក^{១០}



រូបភាពទី៣៖ ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

^៩ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត (ទំព័រ១)

^{១០} សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១១) មេរៀនទី២ ការវិភាគការងារ និងការចាត់តាំងការងារ (ទំព័រ១៦)

១.៣.២.១. ប្រភពបុគ្គលិកខាងក្នុងអង្គភាព

នៅពេលដែលមានភាពទំនេរនៃតំណែងកើតមាន ប្រភពដំបូង ដែលអង្គភាពគួរស្វែងរក ធនធានមនុស្សមកបំពេញតំណែងទំនេរនោះ គឺធនធានមនុស្សដែលមានស្រាប់នៅក្នុងអង្គភាព របស់ខ្លួនតែម្តង។ បណ្តាទម្រង់សំខាន់ៗ នៃការប្រកាសជ្រើសរើសខាងក្នុងរួមមាន ការដំឡើងឋានៈ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងការងារ ការផ្តល់ការងារឆ្លាស់គ្នា និងការជួលបុគ្គលិកត្រលប់មកវិញ។

❖ ការដំឡើងឋានៈ

ការដំឡើងឋានៈនិយោជិតឱ្យកាន់តំណែងខ្ពស់ជាងមុន គឺជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ ដែល សំដៅលើអ្នកកំពុងតែបម្រើការងារ ក្នុងអង្គភាពដោយមានទំនួលខុសត្រូវ និងទទួលបានអត្ថ ប្រយោជន៍ច្រើនជាងមុន។ ការដំឡើងឋានៈរបស់បុគ្គលិកម្នាក់អាចធ្វើឡើងដោយមានការវាយ តម្លៃ និងការសម្រេចចិត្តផ្ទាល់ពីអង្គភាព ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលិកនោះ តាមរយៈការពិនិត្យ លើសមត្ថភាព ផលិតភាពការងារ និងអតីតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកនោះ ដែលធ្វើឱ្យនិយោជិត កាន់តែមានចិត្តស្មោះត្រង់ និងមានឆន្ទៈមោះមុតចំពោះអង្គភាពថែមទៀត។

❖ ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង

មធ្យោបាយមួយទៀតក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុងអង្គភាព គឺការផ្លាស់ប្តូរមុខ តំណែង ដែលកើតឡើងនៅពេលដែលបុគ្គលិកម្នាក់ត្រូវបានគេផ្លាស់ប្តូរពីផ្នែកមួយ ឬពីការងារ ដែលគេកំពុងធ្វើទៅកាន់តួនាទីមួយផ្សេងទៀត ដោយគ្មានការដំឡើងឋានៈ។ ការផ្លាស់ប្តូរមុខ តំណែង ប្រព្រឹត្តទៅដោយគិតលើសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក និងអតីតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកផង ដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតការធ្វើបែបនេះក៏ផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិកនោះឡើងឋានៈ នាពេលអនាគត បានដែរ និងមានទំនោរជាប្រភេទការងារអចិន្ត្រៃយ៍។

❖ ការផ្តល់ការងារឆ្លាស់គ្នា

ការផ្តល់ការងារឆ្លាស់គ្នាអាចស្រដៀង ឬមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងការផ្លាស់ ប្តូរមុខតំណែងផងដែរ។ ប៉ុន្តែវាមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងត្រង់ថា ការផ្តល់ ការងារឆ្លាស់គ្នាមានចរន្តការងារបណ្តោះអាសន្ន។ ពេលខ្លះការងារឆ្លាស់គ្នា អាចត្រូវបានប្រើ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រង ដោយផ្តល់ការយល់ដឹងពីជំនាញ ឬផ្នែកផ្សេងជាច្រើន ទៀតនៃអង្គភាពសម្រាប់ការងាររយៈពេលខ្លី។ ម្យ៉ាងទៀតវាក៏អាចកាត់បន្ថយការលាឈប់ពី ការងារដែលបណ្តាលមកពីភាពតានតឹងនៃការងារបានដែរ ហើយការផ្តល់ការងារឆ្លាស់គ្នាអាច ស្ថិតនៅក្រោមការសម្រេចពីអ្នកគ្រប់គ្រង ឬពីអង្គភាពផ្ទាល់។

❖ ការជួលបុគ្គលិកត្រលប់មកវិញ

ការជួលបុគ្គលិកត្រលប់មកវិញ ធ្វើឡើងនៅពេលដែលអង្គភាពមួយជ្រើសរើសបុគ្គលិក របស់ខ្លួនបន្ទាប់ពីពួកគេទាំងនោះ ត្រូវបានផ្អាកពីការងារដោយអង្គភាព។ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក របស់អង្គភាព របៀបនេះអាចកើតឡើងនៅពេលដែលអង្គភាពខ្វះខាតបុគ្គលិកជំនាញ និងនៅ ពេលមានកំណើននូវតម្រូវការ ការងារភ្លាមៗ។ ភាពខុសគ្នាការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីពីប្រភពខាង ក្រៅនោះគឺ បុគ្គលិកដែលមានអតីតភាពការងារ នោះអង្គភាពអាចមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីពួក គេដូចជាផលិតភាពការងាររបស់ពួកគេជាដើម។ ដូចនេះអង្គភាពអាចមានលទ្ធភាពច្រើនក្នុងការ ទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានផលិតភាពការងារខ្ពស់។ ជាទូទៅអង្គភាពដែលមានការជ្រើសរើស បុគ្គលិករបៀបនេះ គឺជាអង្គភាពដែលមានតម្រូវការការងារប្រែប្រួលតាមរដូវកាលជាក់ស្តែងដូច ជា អង្គភាពដែលមានប្រតិបត្តិការទាក់ទងនឹងវិស័យសំណង់ និងវិស័យកសិកម្មជាដើម។¹¹

ក. វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងអង្គភាព

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមកបំពេញកន្លែងទំនេររបស់អង្គភាព ដោយជ្រើសរើសចេញពី ប្រភពខាងក្នុងអង្គភាពផ្ទាល់ ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈមធ្យោបាយដែលគេប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ គឺការបិទប្រកាស។

ការបិទប្រកាស គឺជាវិធីសាស្ត្រនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកចេញពីក្នុងអង្គភាព ដោយបិទ ប្រកាសប្រាប់និយោជិកបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន អំពីកន្លែងត្រូវការ ការងារនៅផ្នែកណាមួយនៃក្រុមហ៊ុន ហើយផ្តល់រយៈពេលកំណត់ជាក់លាក់មួយដើម្បីឱ្យនិយោជិកដាក់ពាក្យចំពោះការងារនោះ។ មធ្យោបាយនេះបានបង្ហាញពីព័ត៌មានការងារថ្មីៗ ដែលបើកឱកាសទូលាយដល់គ្រប់បុគ្គលិកទាំង អស់នៅក្នុងអង្គភាព។ វិធីសាស្ត្រដទៃទៀត ដែលប្រើដើម្បីផ្សព្វផ្សាយការងារ មានដូចជា លិខិត ខ្លីៗ ប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុង ដែលផ្ញើដោយអ្នកគ្រប់គ្រង និងអត្ថបទ ឬទស្សនាវដ្តីផ្សាយ របស់អង្គភាព។

មធ្យោបាយទាំងនេះមានគោលបំណងសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

- ផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិកនូវការលូតលាស់ និងការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួន
- ផ្តល់ឱកាសរីកចម្រើនស្មើគ្នាដល់បុគ្គលិកទាំងអស់
- បង្កើតទំនុកចិត្តចំពោះកម្រិតប្រាក់ខែ ភារៈកិច្ច ឬទំនួលខុសត្រូវការងារ លើការតម្លើង ឋានៈ និងនីតិវិធីនៃការប្តូរតំណែង។

¹¹ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១១) មេរៀនទី២ ការវិភាគការងារ និងការចាត់តាំងការងារ (ទំព័រ២៩)

ខ. គុណសម្បត្តិនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងអង្គភាព

គុណសម្បត្តិនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងអង្គភាពមានដូចខាងក្រោម៖

- អង្គភាពអាចដឹងពីភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយរបស់និយោជិត។ ប្រសិនបើអង្គភាពមានការរក្សាបញ្ជីជំនាញបុគ្គលិក នោះអង្គភាពអាចប្រើវាជាចំណុចចាប់ផ្តើមចំពោះការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកបាន។
- បុគ្គលិកអាចស្គាល់ពីវប្បធម៌ការងាររបស់អង្គភាពស្រាប់ ដូច្នេះគាត់មិនចាំបាច់ឱ្យអង្គភាពណែនាំ ឬបណ្តុះបណ្តាលម្តងទៀតនោះទេ?
- ព័ត៌មានដែលទទួលបានពីបេក្ខជន អាចជឿទុកចិត្តបាន ដោយសារអង្គភាពបានស្គាល់និយោជិតនោះច្បាស់ ហើយនិយោជិតនោះក៏ស្គាល់អង្គភាពនោះច្បាស់ដែរ។
- វាក៏ជាការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែរ ពោលគឺអង្គភាពស្គាល់និយោជិតច្បាស់ ហើយនិយោជិត ក៏ស្គាល់អង្គភាពច្បាស់ ដូច្នេះការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុងអង្គភាពអាចកាត់បន្ថយភាពមិនពេញចិត្តនឹងការងារបាន និងកាត់បន្ថយការរំពឹងទុកមិនត្រឹមត្រូវ ហើយអាចការពារដល់ការផ្អាកការងារបុគ្គលិក។
- អត្ថប្រយោជន៍ចុងក្រោយពាក់ព័ន្ធនឹងការពិតដែលថា អង្គភាពស្ទើរតែទាំងអស់បានវិនិយោគយ៉ាងច្រើនលើកម្លាំងពលកម្ម។ ដូច្នេះការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពអាចជួយលើកកម្ពស់ចំណូលពីការវិនិយោគរបស់ក្រុមហ៊ុន។

គ. គុណវិបត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុងអង្គភាព

គុណវិបត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុងអង្គភាពមានដូចខាងក្រោម៖

- ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព គឺជាការជ្រើសរើសមនុស្សដែលៗ ដែលអាចនាំឱ្យមានគំនិតដដែលៗ និងពុំមានគំនិតបង្កើតថ្មី មានន័យថារបៀបនៃការគិត គឺពិបាកនឹងផ្លាស់ប្តូរដូចជាយើងតែងតែអនុវត្តរបៀបនេះ។
- ការដណ្តើមប្រកួតប្រជែងគ្នាដើម្បីទទួលបានការឡើងឋានៈ ដែលអាចជាអន្តរាយដល់អង្គភាព។ ចំពោះអ្នកដែលមិនបានឡើងឋានៈអាចនាំឱ្យមានលទ្ធផលអវិជ្ជមានទៅលើទឹកចិត្ត ក៏ដូចជាការអនុវត្តន៍ការងាររបស់ពួកគេ។¹²

¹² សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត (ទំព័រ៨)

១.៣.២.២. ប្រភពបុគ្គលិកខាងក្រៅអង្គភាព

ប្រភពជ្រើសរើសខាងក្រៅត្រូវបានប្រើដោយអង្គភាពដែលមានការកើនឡើងឆាប់រហ័ស ឬចំពោះអង្គភាពដែលមានតម្រូវការខ្លាំងចំពោះអ្នកមានបច្ចេកទេស ជំនាញ និងបុគ្គលិកដែលមានជំនាញផ្នែកគ្រប់គ្រង។

ក. វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅអង្គភាព

តាមរយៈការវិភាគប្រភពនៃការជ្រើសរើស អង្គភាពមួយកំណត់នូវទីកន្លែងសម្រាប់អ្នកដាក់ពាក្យដែលមានសក្តានុពលស្ថិតនៅ បន្ទាប់មកស្វែងរកអ្នកដាក់ពាក្យសុំ ទាំងនោះដោយប្រើវិធីសាស្ត្រមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ
- ភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារបណ្តោះអាសន្ន
- ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការងារ
- ពឹងនិយោជិតឧទ្ទេសនាម
- ក្រុមហ៊ុនដែលមានបុគ្គលិកជួល
- សាលារៀន និងមហាវិទ្យាល័យ

❖ ការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ

ការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលអង្គភាពជាច្រើនបានប្រើដើម្បីស្វែងរកបុគ្គលិកគ្រប់ជំនាញដែលពួកគេត្រូវការ។ ឧបករណ៍នៃការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយនេះមានដូចជា វិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ទំព័រសារព័ត៌មាន ទស្សនាវដ្តីក្នុង និងក្រៅប្រទេស ព្រមទាំងប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតផងដែរ។

❖ ភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារបណ្តោះអាសន្ន

ភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារបណ្តោះអាសន្ន គឺជាភ្នាក់ងារដែលផ្តល់ប្រាក់ខែ និងអត្ថប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកដែលធ្វើការឱ្យភ្នាក់ងារខ្លួនផ្ទាល់ ដែលបុគ្គលិកទាំងនេះត្រូវបានជួលបន្តឱ្យក្រុមហ៊ុនខាងក្រៅ។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះត្រូវបង់កម្រៃចំពោះសេវា ឱ្យភ្នាក់ងារដែលផ្តល់បុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង។ ភ្នាក់ងារផ្តល់បុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ចំពោះក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវពង្រីក ឬកាត់បន្ថយបុគ្គលិក។

❖ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការងារ

ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការងារមានពីរគឺ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការងាររដ្ឋ និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការងារឯកជន។

- ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការងាររដ្ឋមានទីតាំងនៅតាមទីប្រជុំជននានា ហើយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការងាររដ្ឋ ផ្តល់សេវាកម្មដោយឥតគិតថ្លៃចំពោះបណ្តាលបេក្ខជនដែលស្វែងរកការងារ និងចំពោះបណ្តាអង្គភាពអាជីវកម្មដែលស្វែងរកបុគ្គលិក
- ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការងារឯកជន គឺជាក្រុមហ៊ុនឯកជនដែលបានធ្វើឱ្យមានការជួបគ្នារវាងក្រុមហ៊ុន ដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក និងអ្នកដែលរកការងារធ្វើ។ ភ្នាក់ងារនេះនឹងគិតប្រាក់កម្រៃពីសេវាកម្មរបស់ពួកគេ។

❖ ពឹងនិយោជិតឧទ្ទេសនាម

ពឹងនិយោជិតឧទ្ទេសនាម គឺជាប្រភពគួរឱ្យទុកចិត្តមួយដែលអាចរកមនុស្សមកបំពេញកន្លែងត្រូវការ ការងារ ឬកន្លែងទំនេរតាមរយៈ ការឧទ្ទេសនាមរបស់និយោជិតពីមិត្តភក្តិ ឬញាតិមិត្តរបស់គេ ដើម្បីឱ្យចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ប្រព័ន្ធជ្រើសរើសនេះ គឺជាការជ្រើសរើសក្រៅផ្លូវការដោយគ្រាន់តែពឹងផ្អែកទៅលើមាត់មួយប៉ុណ្ណោះ ហើយក៏ត្រូវបានគេឃើញថាវាអាចនាំឱ្យកើតមានបក្សពួកនិយម ឬក្រុមមនុស្សពិសេសៗ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះនិយោជិតឧទ្ទេសនាមតែមិត្តភក្តិ និងញាតិមិត្តរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រនេះប្រព្រឹត្តឡើងដោយចំណាយថវិការតិច ហើយក៏ជាវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសមានលក្ខណៈងាយស្រួល ដែលមានគោលការណ៍ណែនាំ និងត្រូវអនុវត្តតាម។ ពេលខ្លះប្រាក់រង្វាន់ និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តក៏នឹងផ្តល់ជូនដល់និយោជិតណាដែលណែនាំបុគ្គលិកថ្មីដល់ក្រុមហ៊ុន។¹³

❖ ក្រុមហ៊ុនដែលមានបុគ្គលិកជួល

ក្រុមហ៊ុនដែលមានបុគ្គលិកជួល គឺជាអ្នកផ្តល់នូវបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនដែលជាអតិថិជន។ ក្រុមហ៊ុនដែលមានបុគ្គលិកជួលជាអ្នកបើកប្រាក់ខែឱ្យ មើលការខុសត្រូវ ធានាការអនុវត្តន៍បទបញ្ជានៅកន្លែងការងារ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកទាំងនោះ។ ក្រុមហ៊ុនដែលជាអតិថិជនត្រូវបង់កម្រៃទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនដែលមានបុគ្គលិកជួល។

¹³ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត (ទំព័រ៧)

❖ សាលារៀន និងមហាវិទ្យាល័យ

សាលារៀន និងមហាវិទ្យាល័យ តំណាងឱ្យប្រភពនៃការជ្រើសរើសយ៉ាងធំសម្រាប់អង្គភាពជាច្រើន។ អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈខាងបច្ចេកទេស និងខាងគ្រប់គ្រង ដែលមានសក្តានុពលជាច្រើនជាទូទៅត្រូវបានគេស្វែងរកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាទាំងនោះ។ អង្គភាពជាធម្មតាចាត់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទៅកាន់វិទ្យាស្ថាននោះផ្ទាល់ ដើម្បីសម្ភាសរកបុគ្គលិក ដែលមានអនាគត។ ដោយសារការជ្រើសរើសនៅកន្លែងសិក្សានេះ គឺមានផលចំណេញច្រើនទាំងអ្នកគ្រប់គ្រងអង្គភាពទាំងគ្រឹះស្ថានសិក្សា ដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងរក្សាទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធនេះ។ នៅពេលអង្គភាពមួយបង្កើតកម្មវិធីជ្រើសរើសជាមួយគ្រឹះស្ថាននានា វាគឺជាការផ្តល់ព័ត៌មានដ៏ល្អមួយដល់សាលា ដើម្បីបន្តកម្មវិធីសិក្សារបស់ខ្លួននៅឆ្នាំបន្ទាប់ទៀត។ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ពេលដែលអង្គភាពមួយស្គាល់សាលានេះ ហើយដែលសាលានោះស្គាល់អង្គភាពនោះវិញដែរ។¹⁴

❖ បែបបទដែលបេក្ខជនដាក់ដោយខ្លួនឯង

បែបបទដែលបេក្ខជនដាក់ដោយខ្លួនឯង គឺជាបែបបទដែលសរសេរពីអ្នកខាងក្រៅមកសួរក្រុមហ៊ុនថាតើក្រុមហ៊ុនមានកន្លែងត្រូវការការងារ ឬកន្លែងទំនេរសម្រាប់ពួកគេ ឬទេ។ កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាកត្តាទាក់ទាញមនុស្សទាំងនេះ។

ខ. គុណសម្បត្តិនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅអង្គភាព

គុណសម្បត្តិនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅអង្គភាពមានដូចខាងក្រោម៖

- គ្មានការច្រណែនពីនិយោជិតផ្សេងៗទៀត នៅពេលដែលមានការដំឡើងឋានៈក្នុងក្រុមហ៊ុន
- នាំមកនូវចំណេះដឹងថ្មី បទពិសោធន៍ និងបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗដល់ក្រុមហ៊ុន
- អាចបំពេញភ្លាមៗនូវកន្លែងទំនេរ ប្រសិនបើនិយោជិតខាងក្នុងមិនអាចបំពេញបាន
- ជួលអ្នកបច្ចេកទេសពីខាងក្រៅងាយស្រួល និងអស់តម្លៃតិចជាងការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកខាងក្នុង ជាពិសេសអាចបំពេញសេចក្តីត្រូវការអ្នកមានទេពកោសល្យបានភ្លាមៗ។

¹⁴ សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១៤) មេរៀនទី៤ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ទំព័រ៥១)

គ. គុណវិបត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុងអង្គភាព

គុណវិបត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុងអង្គភាពមានដូចខាងក្រោម៖

- បណ្តាលឱ្យមានបញ្ហាដល់ទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុង ដែលនាំឱ្យពួកគេគិតថា ខ្លួនគ្មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ចំពោះការងារដែលអ្នកខាងក្រៅមកបំពេញ
- អ្នកខាងក្រៅអាចប្រើពេលយូរដើម្បីសម្របសម្រួល និងដើម្បីស្គាល់អង្គភាព និងប្រតិបត្តិការ¹⁵
- ការលំបាកក្នុងការទំនាក់ទំនង និងវាយតម្លៃនិយោជិត ដែលមានសក្តានុពល។

១.៣.៣. ភាពទាក់ទាញចិត្តរបស់អង្គភាពនៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ភាពទាក់ទាញចិត្តមានដូចជា លក្ខណៈសំខាន់ជាវិជ្ជមាន និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ដោយអង្គភាពដើម្បីទាក់ទាញអ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ។ ភាពទាក់ទាញចិត្តទាំងនោះមានដូចជាប្រព័ន្ធផ្តល់សំណងរបស់អង្គភាព ប្រាក់ខែដំបូង រយៈពេលនៃការដំឡើងប្រាក់ខែ គ្រឿងលើកទឹកចិត្ត អត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំ ឱកាសនៃអាជីព និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់អង្គភាព។

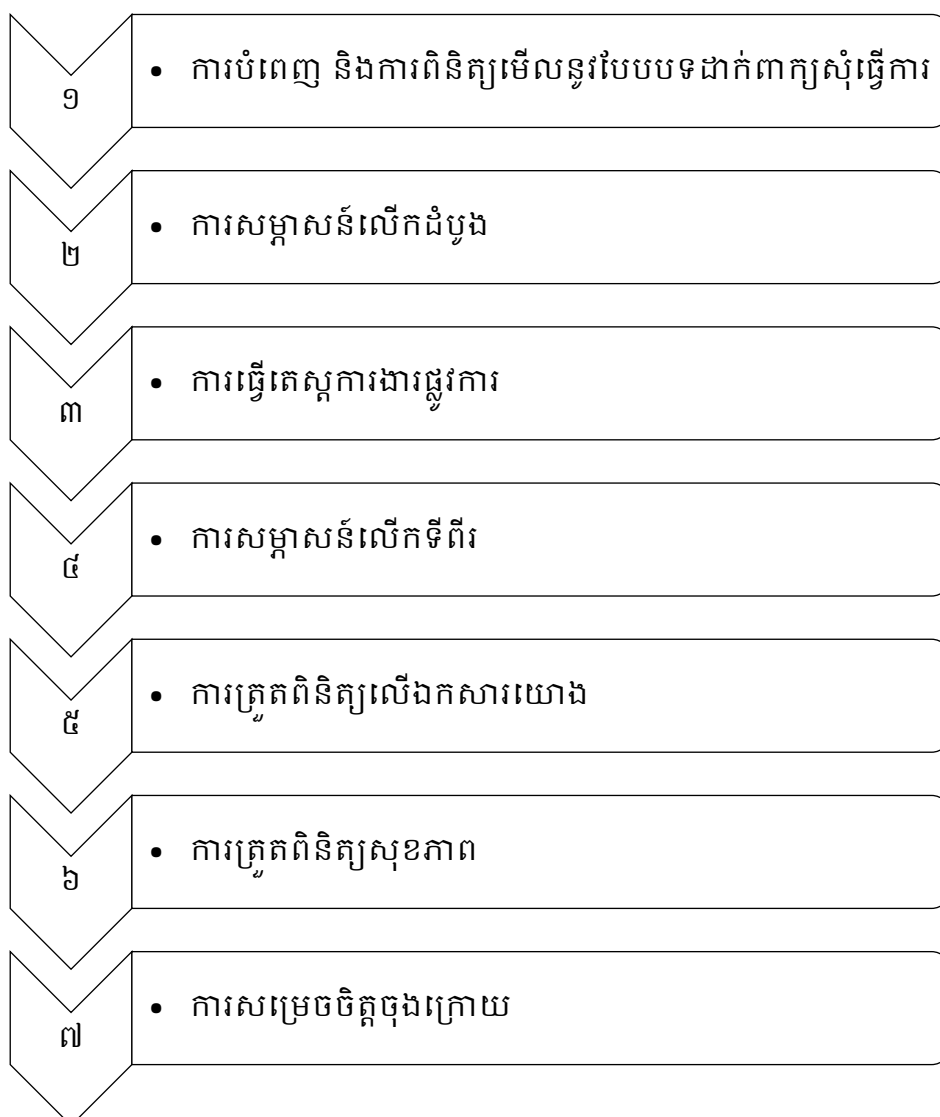
១.៤. ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក

តាមរយៈការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក អាចជួយឱ្យអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពមួយសម្រេចចិត្តបានអំពី បុគ្គលណាដែលអាចអនុញ្ញាត និងបុគ្គលណាដែលមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការក្នុងអង្គភាពបាន។ ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិកនេះ គឺចាប់ផ្តើមពីការកាត់សម្គាល់បុគ្គលិកតាមរយៈដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បន្ទាប់មកធ្វើការកាត់បន្ថយនូវចំនួនបុគ្គលិកដែលបានដាក់ពាក្យ ហើយជ្រើសរើសយកបុគ្គលិកណាដែលល្អបំផុត ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារដែលមាន។¹⁶

¹⁵ R. Wayne Mondy, and Robert M. Noe, Human Resource Management (New Jersey: Prentice Hall, 2005), 59.

¹⁶ Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick Wright, Fundamentals of Human Resource Management (New York: McGraw-Hill, 2011), 7.

ជំហានក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក¹⁷



រូបភាពទី៤៖ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក

១.៤.១. ការបំពេញ និងការពិនិត្យមើលនូវបែបបទដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ

ការបំពេញទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការជាទូទៅ គឺជាជំហានដំបូងនៅក្នុងទម្រង់ការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក។ ទម្រង់បែបបទនោះ ផ្តល់នូវព័ត៌មានជាមូលដ្ឋានអំពីការងារ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងជំហានបន្ទាប់នៃដំណើរការសម្រាប់បុគ្គលិក។ ហើយដំណាក់កាលនេះអាចផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត ថាតើបេក្ខជនមានបទពិសោធន៍

¹⁷ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី៥ ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក (ទំព័រ១)

គ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងមានកម្រិតអប់រំបណ្តុះបណ្តាល តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់អង្គភាពដែរ ឬទេ។ បន្ថែមលើនេះ ទម្រង់បែបបទដាក់ពាក្យធ្វើការ អាចជួយផ្តល់នូវសំណួរ ជាមូលដ្ឋានដល់អ្នកសម្ភាសន៍ក្នុងការសួរអំពីប្រវត្តិរបស់បេក្ខជនផងដែរ។ ហេតុនេះហើយ បានជាអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ធ្វើការត្រួតពិនិត្យលើការបំពេញទម្រង់បែបបទដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ និងធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយសួរសំណួរទៅអ្នក ដែលជាទីសំអាងពីបុគ្គលិកលក្ខណៈ ឬសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជននីមួយៗមុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកបេក្ខជនមកធ្វើការសម្ភាសន៍ជាលើកដំបូង។ ដូច្នេះហើយទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការងារមានរួមបញ្ចូលនូវព័ត៌មានដូចជា កាលបរិច្ឆេទនៃទម្រង់បែបបទ ប្រវត្តិនៃការសិក្សាអប់រំ និងបទពិសោធន៍ការងារជាដើម។

១.៤.២. ការសម្ភាសន៍លើកដំបូង

ការសម្ភាសន៍លើកដំបូង គឺជាដំណាក់កាលមួយដែលមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ជួយដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ ដូច្នេះហើយការសម្ភាសន៍លើកដំបូងត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីកំណត់ថាតើសមត្ថភាព ជំនាញ និងចំណង់ចំណូលចិត្តការងាររបស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការនោះ មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាទៅនឹងការងារ ដែលមាននៅក្នុងអង្គភាពដែរ ឬទេ។ ហើយក៏ជាឱកាសដើម្បីពន្យល់ដល់អ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ អំពីការងារដែលមាន និងតម្រូវការនៃការងារ និងជាពេលសម្រាប់ឆ្លើយនូវសំណួររបស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការដែលចង់ដឹងអំពីការងារ និងអំពីនិយោជកផងដែរ។

ការសម្ភាសន៍លើកដំបូងជាទូទៅត្រូវធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីអ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការបានបំពេញទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការរួច ហើយជាទូទៅការសម្ភាសន៍លើកដំបូងត្រូវបានធ្វើឡើង ជាលក្ខណៈខ្លី ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានពីអ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ រួមជាមួយបែបបទដែលបំពេញរួចរាល់ហើយដើម្បីពិនិត្យដកចេញបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំធ្វើការដែលមិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ឬមិនសូវមានចំណាប់អារម្មណ៍ទៅនឹងការងារ។

១.៤.៣. ការធ្វើតេស្តការងារផ្លូវការ

ការធ្វើតេស្ត គឺជាទម្រង់ការដែលត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក។ ប្រភេទនៃតេស្តផ្លូវការទាំងនោះមានដូចខាងក្រោម៖

១.៤.៣.១. ការធ្វើតេស្តសម្បទា

ការធ្វើតេស្តសម្បទា (Aptitude Tests) គឺធ្វើឡើងដើម្បីវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជនអំពីការសិក្សា និងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ ប្រភេទនៃតេស្តសម្បទាមានដូចជា៖

- តេស្តប្រើពាក្យនិយាយ (Verbal-aptitude Tests) គឺជាតេស្តសម្រាប់ប្រើប្រាស់ដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់បេក្ខជន ចំពោះការប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីក្នុងការគិត ធ្វើផែនការ និងទំនាក់ទំនង។
- តេស្តផ្នែកគិតលេខ (Numerical Tests) គឺជាតេស្តដែលគេប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាព ក្នុងការបូក ដក គុណ និងចែកលេខ។
- តេស្តផ្នែកសញ្ញាក្នុង (Perception Speed Tests) គឺជាតេស្តដែលគេប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពក្នុងការយល់ដឹងអំពីភាពស្រដៀងគ្នា និងភាពខុសគ្នា។
- តេស្តលើសមត្ថភាពលំហ (Spatial Tests) គឺជាតេស្តដែលគេប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពក្នុងការមើល និងគិតអំពីឧបករណ៍ក្នុងលំហ ហើយកំណត់នូវទំនាក់ទំនងនៃឧបករណ៍ទាំងនោះ។
- តេស្តផ្នែកការផ្តល់ហេតុផល (Reasoning Tests) គឺជាតេស្តដែលគេប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់អំពីសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគហេតុការណ៍ ដែលមានលក្ខណៈជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬហេតុការណ៍ដែលគ្រាន់តែ ឮតាមពាក្យសម្តី និងធ្វើការវិនិច្ឆ័យអំពីហេតុការណ៍នោះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

១.៤.៣.២. Psychomotor Tests

Psychomotor Tests ត្រូវបានគេប្រើសម្រាប់វាស់នូវកម្លាំង ជំនាញក្នុងការប្រើដៃ និងភាពរហ័សរហ័ទនៃចលនាសាច់ដុំ។ ប្រភេទនៃតេស្តនេះមានដូចជា៖

- ជំនាញដោយប្រើម្រាមដៃ
- ជំនាញដោយប្រើដៃ
- ល្បឿននៃចលនាដៃ
- ល្បឿននៃចលនាកដៃ

ប្រភេទតេស្តទាំងនេះត្រូវប្រើដើម្បីជួលបុគ្គលិកបម្រើការងារផ្នែកខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម។

១.៤.៣.៣. ការធ្វើតេស្តចំណេះដឹងអំពីការងារ និងជំនាញ

ការធ្វើតេស្តចំណេះដឹងអំពីការងារ គឺដើម្បីវាស់ស្ទង់ចំណេះដឹងរបស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការអំពីចំណេះដឹងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។ ប្រភេទតេស្តនេះអាចជាការសរសេរ ឬសំណួរផ្ទាល់មាត់។ អ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការត្រូវតែឆ្លើយសំណួរ ដែលតាមរយៈចម្លើយនោះ បានបង្ហាញឱ្យដឹងនូវភាពខុសគ្នារវាងអ្នកមានជំនាញ និងបទពិសោធន៍ច្រើន និងអ្នកមានជំនាញ និងបទពិសោធន៍

តិច។ ការធ្វើតេស្តអំពីជំនាញការងារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្តល់ការងារគំរូដល់អ្នកដាក់ពាក្យសុំ ធ្វើការអនុវត្តន៍ ដើម្បីវាស់ស្ទង់អំពីសមត្ថភាពរបស់គេក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារជាក់ស្តែង។

១.៤.៣.៤. ការធ្វើតេស្តមើលចំណង់ចំណូលចិត្ត

ការធ្វើតេស្តមើលចំណង់ចំណូលចិត្ត ត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីកំណត់នូវចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ដោយប្រៀបធៀបជាមួយនឹងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់មនុស្សដែលជោគជ័យនៅក្នុងការងារជាក់លាក់ណាមួយ។ ការធ្វើតេស្តនេះបានបង្ហាញនូវមុខងារ ឬផ្នែកនៃការងារ ដែលមនុស្សម្នាក់ចូលចិត្តបំផុត។ ការសន្និដ្ឋានជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងការប្រើតេស្តមើលចំណង់ចំណូលចិត្ត គឺថាមនុស្សទំនងជាអនុវត្តការងារបានជោគជ័យច្រើនក្នុងការងារ ដែលពួកគេចូលចិត្ត។

១.៤.៣.៥. ការធ្វើតេស្តមើលបុគ្គលិកលក្ខណៈ

ការធ្វើតេស្តមើលបុគ្គលិកលក្ខណៈ គឺប្រើប្រាស់ដើម្បីដឹងពីបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ។ ប្រភេទតេស្តនេះជាទូទៅ ត្រូវបានកំណត់លក្ខណៈសុពលភាពមិនច្បាស់លាស់ និងមានការជឿជាក់តិច ហើយបច្ចុប្បន្ន ការប្រើប្រាស់តេស្តនេះ គឺមានកម្រិតចំពោះគោលបំណងនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់។

១.៤.៣.៦. ការធ្វើតេស្ត Polygraph

Polygraph ឬក៏អាចហៅម្យ៉ាងទៀតថា Lie Detector គឺជាឧបករណ៍ប្រើ ដើម្បីកត់ត្រាកត្តាប្រែប្រួលរូបវន្តនៃរាងកាយ ពេលដែលបេក្ខជនឆ្លើយសំណួរដែលមិនតាមលំដាប់ ឬមិនប្រក្រតី។ ក្នុងការប្រើ Polygraph ដើម្បីសន្និដ្ឋាន គឺអាស្រ័យលើលទ្ធផល ដែលបណ្តាលពី ភាពប្រែប្រួលរូបវន្តនៃរាងកាយដូចជា៖

- ភាពតានតឹង ដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរកត្តារូបវន្តនៃរាងកាយ
- ភាពភ័យខ្លាច និងភាពមានកំហុសដែលបណ្តាលឱ្យមានភាពតានតឹង
- កុហកនាំឱ្យមានភាពភ័យខ្លាច និងកំហុស។

ម៉ាស៊ីន Polygraph មិនអាចរកឃើញភាពកុហកទេ វាគ្រាន់តែកត់ត្រាភាពប្រែប្រួលរូបវន្តនៃរាងកាយដូចជា ភាពឡើងចុះនៃសម្ពាធឈាម ការប្រែប្រួលនៃការដកដង្ហើម និងកត់ត្រានូវកម្រិតញើសពេលដែលឆ្លើយសំណួរ។ ដូច្នេះការប្រើ Polygraph ជាអ្នកបកស្រាយទិន្នន័យដែលកត់ត្រាដោយម៉ាស៊ីន និងជាអ្នកស៊ើបអង្កេតរកឃើញនូវការកុហក មិនមែនម៉ាស៊ីនទេ។ ក្រៅពីការងារនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាល រដ្ឋ និងសហព័ន្ធនៅសហរដ្ឋអាមេរិក អង្គភាពអាជីវកម្មស្ទើរតែទាំងអស់ ឈប់ប្រើឧបករណ៍ Polygraph ជាឧបករណ៍ធ្វើតេស្តជ្រើសរើសសម្រាប់ ដោយសារច្បាប់ The

Employees Polygraph Protection Act of 1998 ដែលហាមឃាត់និយោជកពីការធ្វើតេស្តដោយប្រើ Polygraph ទៅលើបេក្ខជនទាំងអស់ និងនិយោជិតទាំងអស់ លើកលែងតែចំពោះការងារមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ។¹⁸

១.៤.៣.៧. តេស្តក្នុងការសរសេរ

តេស្តក្នុងការសរសេរ គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីធ្វើការវិភាគលើការសរសេរដោយដៃរបស់មនុស្សម្នាក់ដើម្បីវាយតម្លៃលើបុគ្គលិកលក្ខណៈ ការអនុវត្តន៍ការងារ ការរំជើបរំជួលចំពោះបញ្ហានិងភាពស្មោះត្រង់។ តេស្តនេះគេប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់នូវសុចរិតភាព អាកប្បកិរិយា និងសីលធម៌ ហើយតេស្តនេះត្រូវបានគេប្រើទៅលើអ្នក ដែលនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជាដើម។

១.៤.៣.៨. ការធ្វើតេស្តរកមើលការប្រើថ្នាំញៀន និងអេដស៍

ការធ្វើតេស្តបេក្ខជន ដើម្បីរកមើលការប្រើថ្នាំញៀន កំពុងតែត្រូវបានប្រើកាន់តែច្រើនឡើង ដោយអង្គការភាគច្រើន។ ការធ្វើតេស្តនេះត្រូវធ្វើឡើងចំពោះនិយោជិត ដែលការអនុវត្តន៍ការងាររបស់ពួកគេមានការរំលោភបំពានច្រើន និងចំពោះបេក្ខជនថ្មីដែលដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ។ ការធ្វើតេស្តត្រូវធ្វើឡើងដោយត្រួតពិនិត្យមើលទឹកមូត្រ និងសក់ក្បាល។ ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើន មិនជួលបុគ្គលិកដែលរកឃើញថាមានប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀនទេ។

បេក្ខជនដែលមានអេដស៍ ឬរីស HIV ត្រូវបានការពារនៅក្នុងការងារ ដោយច្បាប់ Vocational Rehabilitation Act and American with Disabilities Act។ ការធ្វើតេស្តរក HIV មានលក្ខណៈរួម ចំពោះអង្គភាពបម្រើសុខភាព ដោយសារនិយោជិតត្រូវជួប ឬប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងការបម្រើអ្នកជម្ងឺ ដែលមានផ្ទុកមេរោគ HIV។ ហើយផលប្រយោជន៍ ដែលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យចំពោះអ្នករកឃើញថាមានផ្ទុកមេរោគ HIV នោះ មានសារៈសំខាន់ ឬមានប្រយោជន៍ ជាងការព្រួយបារម្ភអំពីភាពឯកជនរបស់ខ្លួន (បរិបទនៅ U.S.A)។

១.៤.៣.៩. ការធ្វើតេស្តត្រួតពិនិត្យមើលពិន្ទុ

ក្នុងពេលថ្មីៗនេះ មានក្រុមហ៊ុនជាច្រើនបានពិចារណាទៅលើទិដ្ឋភាព នៃការធ្វើតេស្តមើលពិន្ទុចំពោះបេក្ខជន ដែលអាចមានសក្តានុពលជាប់ក្នុងការជ្រើសរើសសម្រាំង។ ការធ្វើតេស្តតាមបែបវេជ្ជសាស្ត្រ ដែលមានលក្ខណៈទំនើបបែបនេះ ត្រូវបានគេប្រើក្នុងពិន្ទុ ដើម្បីបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ តាមរយៈរចនាសម្ព័ន្ធ ដែលបណ្តាលឱ្យកើតជម្ងឺ។ តែងតែមានសំណួរសួរអំពីតេស្តរបៀបនេះថា តើការប្រើឱ្យស្របច្បាប់យ៉ាងដូចម្តេចចំពោះព័ត៌មាន ដែល

¹⁸ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ (២០១៣) មេរៀនទី៥ ការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក (ទំព័រ៧)

ទទួលបានពីការធ្វើតេស្ត។ តើព័ត៌មាននោះត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពានដែលអាចកើតមានឡើងដោយរបៀបណា ដូចជាការដាក់កម្រិតទៅលើអត្ថប្រយោជន៍នៃសុខភាព។

១.៤.៤. ការធ្វើសម្ភាសន៍លើកទីពីរ

អង្គភាពស្ទើរតែទាំងអស់បានប្រើសម្ភាសន៍លើកទីពីរដែលជាជំហានសំខាន់នៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក។ គោលបំណងរបស់វា គឺផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមទៅលើព័ត៌មានដែលទទួលបានពីជំហានដទៃទៀតនៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាំង ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានភាពសមរម្យនៃបេក្ខជនចំពោះការងារ។ គ្រប់សំណួរត្រូវបានសួរក្នុងលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាជាច្រើន។ ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍ទាំងនោះមានដូចជា៖

១.៤.៤.១. ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក ឬដែលមានលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ

ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក ឬដែលមានលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ គឺជាការសម្ភាសន៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកសម្ភាសន៍ បានសួរទៅបេក្ខជននូវសំណួរតាមលំដាប់លំដោយ ដែលបានគ្រោងទុកជាមុន។ ការសម្ភាសន៍បែបនេះមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងបានទទួលនូវប្រភេទព័ត៌មានដែលស្រដៀងគ្នា ហើយសំណួរត្រូវបានសួរក្នុងលក្ខណៈស្រដៀងគ្នា។

១.៤.៤.២. ការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក ឬគ្មានលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ

ការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក ឬគ្មានលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ គឺជាប្រភេទសម្ភាសន៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យបេក្ខជនធ្វើការបរិយាយដោយខ្លួនឯង។ ឧទាហរណ៍នៃសំណួរនេះមានដូចជា “ប្រាប់ខ្ញុំអំពីការងារពីមុនរបស់អ្នក”។ ការសម្ភាសន៍បែបនេះ មានលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ និងមានបរិយាកាសធូរស្រាល។ ព័ត៌មានដែលទទួលបានមានភាពផ្សេងៗគ្នា ហើយភាពលំអៀងនៃអ្នកសួរសំណួរទំនងជាអាចកើតមាន។

១.៤.៤.៣. ការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈតានតឹង

ការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈតានតឹង គឺជាការសម្ភាសន៍ដែលដាក់សម្ពាធលើបេក្ខជន។ បរិយាកាសតានតឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីចង់ដឹងថាបេក្ខជនអាចដោះស្រាយ ជាមួយនឹងស្ថានភាពតឹងតែង ឬស្ថានភាពអមិត្ត ហើយអាចរក្សាអារម្មណ៍ ឬភាពរំជើបរំជួលចិត្តបាន ឬទេ។

១.៤.៤.៤. ការសម្ភាសន៍ម្នាក់នឹងម្នាក់

ការសម្ភាសន៍ម្នាក់នឹងម្នាក់ គឺជាការសម្ភាសន៍ដែលបេក្ខជនត្រូវបានសម្ភាសដោយអ្នកតំណាងរបស់អង្គភាពតែម្នាក់។

១.៤.៤.៥. ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម

ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម គឺជាការសម្ភាសន៍ ដែលបេក្ខជនមួយចំនួនត្រូវបានអង្គភាពផ្តល់ឱកាសដល់ពួកគេនូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញនូវសមត្ថភាពដោយសេរី ដើម្បីងាយស្រួលឱ្យអង្គភាពវាស់វែងនូវទេពកោសល្យរបស់ពួកគេ ដែលបានសម្តែងឡើងនៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ជាក្រុមនេះ។

១.៤.៤.៦. ការសម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

បេក្ខជនម្នាក់ត្រូវបានសម្ភាស ដោយក្រុមនៃអ្នកសម្ភាសន៍នៅពេលជាមួយគ្នា ហើយបានសួរ និងសង្កេតមើលបេក្ខជនតែម្នាក់ៗ ក្រុមប្រឹក្សាអ្នកសម្ភាសន៍ គឺជាប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍មួយជាធម្មតាត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយទីប្រឹក្សាភិបាល យោធា និងសាកលវិទ្យាល័យនានា។¹⁹

១.៤.៤.៧. បញ្ហានៅក្នុងការសម្ភាសន៍

ការសម្ភាសន៍ គឺជាដំណាក់កាលមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហេតុដូច្នេះទើបអ្នកគ្រប់គ្រងខាងផ្នែកធនធានមនុស្សគិតគូរយ៉ាងខ្លាំងចំពោះបញ្ហានេះ។ ទោះបីជាមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏បញ្ហានៅតែកើតមានឡើងដោយប្រការផ្សេងៗដូចជា លក្ខខណ្ឌច្បាប់ ចំណាប់អារម្មណ៍គ្រាដំបូង ភាពលំអៀងនៃការសម្ភាសន៍ ការសួរសំណួរដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារ ការសួរសំណួរដល់បេក្ខជននូវសំណួរដែលមិនអនុញ្ញាតឱ្យសួរដូចជា ជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ សញ្ជាតិ អាយុ ភេទ ពិការភាព និងកំណត់ត្រាឧក្រិដ្ឋកម្ម ឬបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ។

១.៤.៤.៨. ការធ្វើសម្ភាសន៍ដែលសក្តិសិទ្ធិ

ដើម្បីឱ្យការសម្ភាសន៍ទទួលបានជោគជ័យ ទាមទារឱ្យអ្នកសម្ភាសន៍មានបច្ចេកទេសមួយចំនួនដូចជា៖

- ការកំណត់សំណួរ មុននឹងធ្វើការសម្ភាសន៍
- ជម្រុញឱ្យបេក្ខជននិយាយដោយគ្មានភាពភ័យខ្លាច
- បង្កើតបរិយាកាសធូរស្រាលដល់បេក្ខជន
- បទសម្ភាសន៍ត្រូវស្ថិតនៅកន្លែងស្ងាត់ស្ងៀម
- ព្យាយាមជៀសវាងការសម្ភាសន៍បេក្ខជនធ្លាប់ស្គាល់ ដើម្បីជៀសវាងភាពលំអៀង
- មើលមុខ និងស្តាប់បេក្ខជនដោយយកចិត្តទុកដាក់
- ជៀសវាងការប្រើប្រាស់ទឹកមុខច្រើនពេក។

¹⁹ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១១) មេរៀនទី៤ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ទំព័រ៣៨)

១.៤.៥. ការត្រួតពិនិត្យលើឯកសារយោង

ការត្រួតពិនិត្យលើឯកសារយោងរបស់បេក្ខជន គឺសំខាន់ណាស់ក្នុងការទទួល និងបញ្ជាក់ នូវទិន្នន័យរបស់បេក្ខជនឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់បន្ថែមទៀត។ ការត្រួតពិនិត្យអាចធ្វើឡើងមុន ឬ បន្ទាប់ពីសម្ភាសបេក្ខជន។ ដើម្បីឱ្យការត្រួតពិនិត្យប្រព្រឹត្តទៅដោយមានប្រសិទ្ធភាពនោះ គឺត្រូវ ធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់រវាងទិន្នន័យដែលទទួលបានពីបេក្ខជន និងទិន្នន័យដែលទទួលបានពីអ្នកដែល ស្គាល់បេក្ខជន។

១.៤.៦. ការត្រួតពិនិត្យសុខភាព

ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពរបស់បេក្ខជន ត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ ផ្នែកធានារ៉ាប់រង។ ហេតុនេះហើយបានជាអង្គភាពបង្កើតនូវកម្រងសំណួរ ឱ្យបេក្ខជនបំពេញ។ ប្រសិនបើគ្មានបញ្ហាសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរត្រូវបានបង្ហាញក្នុងកម្រងសំណួរ នោះបេក្ខជនមិនចាំបាច់ តម្រូវឱ្យធ្វើការពិនិត្យសុខភាពទេ។ ចំពោះការពិនិត្យសុខភាពនេះធ្វើឡើងតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ និងវេជ្ជសាស្ត្រដើម្បីដឹងថា តើបេក្ខជនមានកាយសម្បទាស័ក្តិសមនឹងការងារ ដែលអង្គភាពត្រូវ ការ ឬទេ។

១.៤.៧. ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ

ជំហានចុងក្រោយនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសយក បេក្ខជនដែលអង្គភាពត្រូវការ។ នៅអង្គភាពជាច្រើន ផ្នែកធនធានមនុស្ស ជាអ្នកអនុវត្តនូវដំណើរ ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងស្រុងពីដើមដល់ចប់។ តែនៅអង្គភាពខ្លះទៀត ផ្នែកធនធាន មនុស្សជាអ្នកអនុវត្តត្រឹមដំណាក់កាលសម្ភាសលើកទីពីរ ហើយដំណាក់កាលបន្តទៀតជាការងារ អ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែក។ ចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ធ្វើការជ្រើសរើសទូទៅ និងប្រតិបត្តិរបស់ បុគ្គលិកដូចជា យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកធម្មតា ខុសពីយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ធ្វើ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជំនាញឯកទេស។ កត្តាជាច្រើនត្រូវបានគេធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីធ្វើការ សម្រេចចិត្តដោយមានសំណួរមួយចំនួនដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យ៖

- តើបុគ្គលិក ដែលជួលពីផ្នែកលើទេពកោសល្យជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ឬក៏ជាសេចក្តីត្រូវការ របស់អង្គភាព?
- តើបុគ្គលិក ដែលទើបចាប់ផ្តើមធ្វើការងារដំបូង គួរតែត្រូវផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សត្រឹម កម្រិតណា?

- តើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក អាស្រ័យទៅលើតម្រូវការនៃការងារ ឬមួយក៏គួរពិចារណាទៅលើសក្តានុពលរបស់អង្គភាពជាមុន?
- តើគួរជ្រើសរើសបេក្ខជន ដែលមានសមត្ថភាពកម្រិតណា ដើម្បីឱ្យធ្វើការត្រួតពិនិត្យ?
- តើបុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពលើសពីតម្រូវការនៃការងារគួរតែត្រូវបានពិនិត្យ ឬទេ?
- តើកត្តាអ្វីខ្លះដែលជះឥទ្ធិពលមកលើការសម្រេចចិត្ត និងត្រូវធ្វើការពិនិត្យលើអ្វីខ្លះ?

ជាងនេះទៅទៀតអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវពិនិត្យផងដែរនូវដំណោះស្រាយផ្សេងៗដែលពួកគេនឹងប្រើក្នុងការសម្រេចចិត្តដោយមានមូលដ្ឋានធំៗពីរគឺ៖

- ការវិនិច្ឆ័យបុគ្គលផ្ទាល់៖ ការសម្រេចចិត្ត គឺធ្វើឡើងដោយការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវទិន្នន័យទាំងអស់របស់បេក្ខជន។
- ដំណោះស្រាយជាស្ថិតិ៖ ការសម្រេចចិត្តគឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រជំរើមត្រូវ និងកំណត់នូវទម្ងន់ដោយប្រើនូវដំណោះស្រាយស្ថិតិដូចជា ការផ្តល់ពិន្ទុ ការប្រឡងជាដើម។

ជំពូកទី ២

ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន

ផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា

(ស៊ីបីអិល)

ជំពូកទី ២

ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុន ស៊ីប៊ីអិល គឺជាក្រុមហ៊ុនផលិត និងចែកចាយស្រាបៀរក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុននេះមានឈ្មោះពេញជាសភាអង់គ្លេសថា Cambodia Brewery Limited ដែលយើងហៅជាខ្មែរភាសាថា ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ឬ ស៊ីប៊ីអិល គឺជាផ្នែកមួយនៃក្រុមហ៊ុន HEINEKEN ដែលជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរគុណភាពលំដាប់អន្តរជាតិដែលមានផលិតស្រាបៀរដូចជា ស្រាបៀរHeineken ស្រាបៀរTiger ស្រាបៀរABC Extra Stout ស្រាបៀរAnchor ស្រាបៀរGold Crown Stout និងស្រាបៀរGold Crown។

២.១.១. ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា បានបង្កើតឡើងជាយូរណាស់មកហើយ ក៏មានប្រវត្តិព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖²⁰

១៩៩៤



ចាប់ផ្តើមយុទ្ធនាការណ៍រួមបញ្ចូលរវាង Asia Pacific Brewery Limited និង Progress Import-Export។

១៩៩៦



សម្ពោធបើករោងចក្រផលិតស្រាបៀរ ដោយសម្តេចក្រុងព្រះនរោត្តម រ៉ាណារិទ្ធ សម្តេចហ៊ុន សែន និងឯកឧត្តម Goh Chok Tong។

១៩៩៦



ផលិតផលដំបូងដូចជា ស្រាបៀរTiger beer ស្រាបៀរABC Extra Stout និងស្រាបៀរAnchor beer ត្រូវបានចាប់ផ្តើមផលិត។

²⁰ ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ប្រវត្តិក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា

២០១៤



គម្រោងពង្រីកដ៏សំខាន់ (Major Expansion Project) ចាប់ផ្តើមនៅខែ វិច្ឆិការ ឆ្នាំ២០១៤។

២០១៦



គម្រោង Major Expansion Project ត្រូវបានបញ្ចប់ជាមួយនឹងការបំពាក់ថ្មីដែលជួយបង្កើនសមត្ថភាពផលិតរហូតដល់៣លានហិចតូលីត្រ ហើយស្រាបៀរ Heineken ក៏ចាប់ផ្តើមផលិតដំបូងនៅប្រទេសកម្ពុជា។

២០១៧



សម្តេច អគ្គមហាសេនាបតី តេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះ រាជាណាចក្រកម្ពុជា បានអញ្ជើញចូលរួមក្នុងការសម្ពោធនៃការពង្រីក វិសាលភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ ។

រូបភាពទី៥៖ ប្រវត្តិព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗរបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១.២. ផ្លាកសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន

ផ្លាកសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (Cambodia Brewery Limited) គឺផ្តុំឡើង ដោយរូបបីសំខាន់គឺ ទី១ ចូស្រា ទី២ គូរស្រូវ និងទី៣ អក្សរ Cambodia Brewery។ នៅពេលដែល ក្រឡេកមើលទៅលើផ្លាកសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាដំបូង យើងនឹងឃើញមាន រូបចូស្រាពណ៌ខៀវចាស់ ដែលមានស្រាបៀរកំពុងហៀរចេញ និងគូរស្រូវព័ទ្ធជាកន្លះរង្វង់ពណ៌ ទឹកក្រូច និងបំពេញកន្លះរង្វង់ទៀតដោយ អក្សរ Cambodia Brewery មានពណ៌ខៀវចាស់។



CAMBODIA BREWERY LIMITED

រូបភាពទី៦៖ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា

២.១.៣. ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាមានផលិត និងចែកចាយ ផលិតផលស្រាបៀរជាច្រើន ប្រភេទដូចជា Heineken, Tiger, Tiger Crystal, ABC Extra Stout, Anchor, និង Gold Crown។²¹



រូបភាពទី៧៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១.៤. ទីតាំងក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា គឺជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរឈានមុខគេក្នុងប្រទេស កម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាមាន ២ទីតាំងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលមួយជាការិយាល័យ កណ្តាល និងមួយទៀតជាការិយាល័យពាណិជ្ជកម្ម។²²

²¹ ឧបសម្ព័ន្ធ២៖ ផលិតផលក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា

²² ឧបសម្ព័ន្ធ៣៖ ទីតាំងក្រុមហ៊ុន

ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាកន្លែងផលិតស្រាបៀរផ្ទាល់ ដែលមានអាស័យដ្ឋាន នៅ ផ្លូវ Tiger Beer ភូមិបោះអង្កាញ់ សង្កាត់ព្រៃកងង ខណ្ឌច្បារអំពៅ រាជធានីភ្នំពេញ។

ការិយាល័យពាណិជ្ជកម្ម គឺជាកន្លែងធ្វើពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានអាស័យដ្ឋាន នៅ ផ្ទះលេខ ៣៥ ផ្លូវ ៣១៥ សង្កាត់បឹងកក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ។

លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង៖ ០៩៣ ៧២២ ៦៨៣

អ៊ីម៉ែលទំនាក់ទំនង៖ info@cbl.com.kh

២.១.៥. ពេលវេលាធ្វើការ និងការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ

ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា មានបទបញ្ជាទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការ និងការឈប់សម្រាកផ្សេងៗដូចខាងក្រោម៖

២.១.៥.១. ពេលវេលាធ្វើការ

ម៉ោងធ្វើការសម្រាប់បុគ្គលិកការិយាល័យដែលមានទីតាំងនៅរោងចក្រមានចំនួន ៩ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ចាប់ពីម៉ោង ៧:៤៥នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១៧:១៥ នាទីល្ងាច និង៨ម៉ោងនៅថ្ងៃសុក្រចាប់ពីម៉ោង ៧:៤៥នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១៦:១៥នាទីល្ងាច ដោយដកចេញរយៈពេលឈប់សម្រាកកន្លះម៉ោងដើម្បីបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្នុងអាហារដ្ឋានរបស់រោងចក្រ។

ចំពោះបុគ្គលិកការិយាល័យដែលមានទីតាំងនៅការិយាល័យលក់នាទីក្រុងភ្នំពេញ មានចំនួន៩ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃចាប់ពី ថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ចាប់ពីម៉ោង ៨:៣០នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១២:៣០នាទីរសៀល និងពីម៉ោង ១៣:០០នាទីរសៀលដល់ម៉ោង ១៨:០០នាទីល្ងាច និង៨ម៉ោងនៅថ្ងៃសុក្រចាប់ពីម៉ោង ៨:៣០នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១២:៣០នាទីរសៀល និងពីម៉ោង ១៣:០០នាទីរសៀលដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទីល្ងាច។

ម៉ោងធ្វើការសរុប មានចំនួន ៤៤ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយចំនួនថ្ងៃធ្វើការមានចំនួន ៥ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់សុក្រ។

២.១.៥.២. ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

ក្នុងមួយសប្តាហ៍ និយោជិតគ្រប់រូបត្រូវបានឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២ថ្ងៃ ដោយកំណត់យកថ្ងៃសៅរ៍ និងថ្ងៃអាទិត្យ។

២.១.៥.៣. ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ និងអន្តរជាតិ

និយោជិតគ្រប់ៗរូបត្រូវបានឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយអនុវត្តតាមប្រការរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទានដែលចេញជារៀងរាល់ឆ្នាំ នៅលើចំនួនថ្ងៃសរុបទាំងអស់។

២.១.៥.៤. ការឈប់សម្រាកសម្រាលមាតុភាព

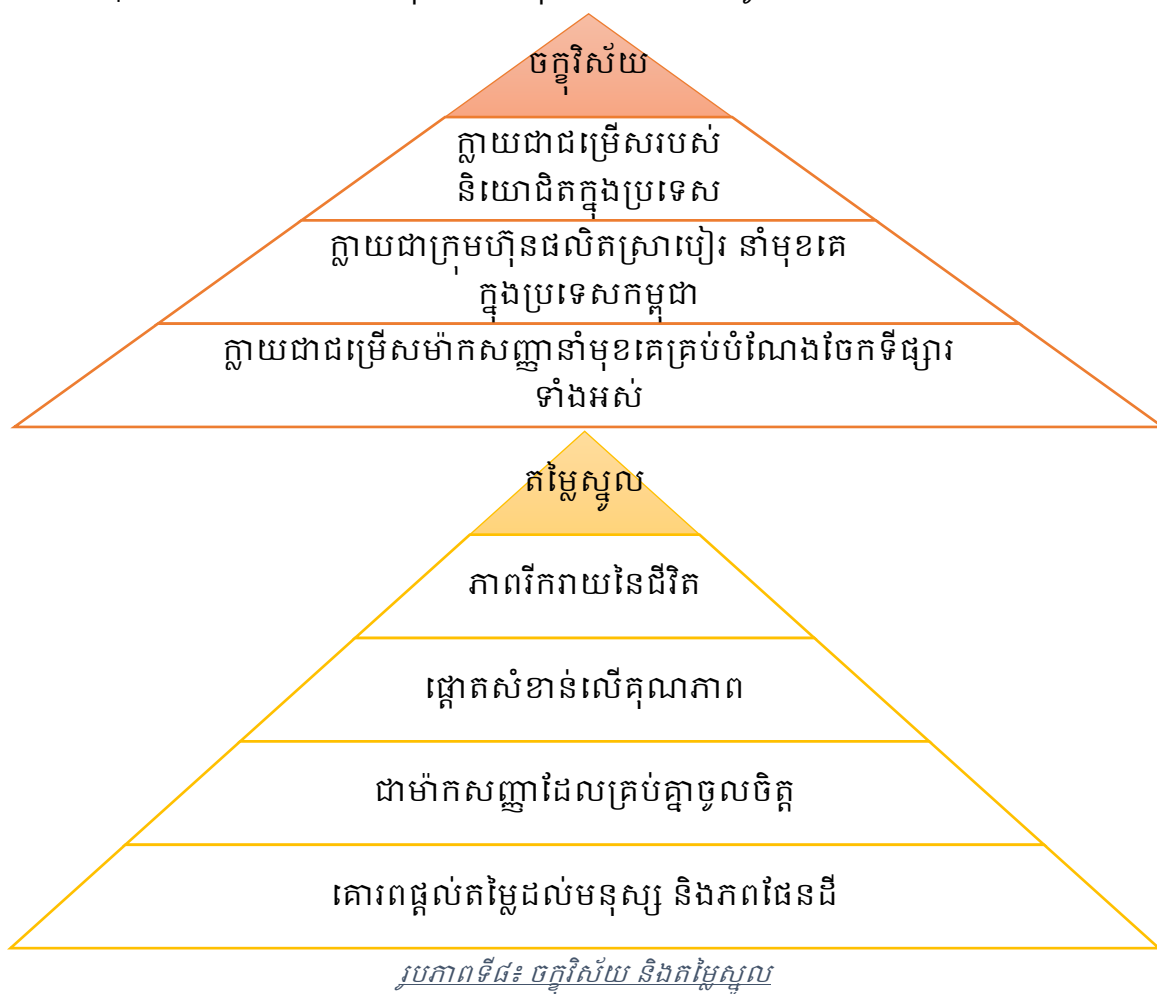
និយោជិតជាស្ត្រីមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកចំនួន ៩០ ថ្ងៃ មុនឬក្រោយពេលសម្រាលកូន។

២.១.៥.៥. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

និយោជិតដែលបានបម្រើការងារជូនក្រុមហ៊ុនចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៨ ថ្ងៃ (គិតតែថ្ងៃធ្វើការ)។

២.១.៦. ចក្ខុវិស័យ និងតម្លៃស្នូល

ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាមានចក្ខុវិស័យ និងតម្លៃស្នូលដូចខាងក្រោម៖²³



²³ ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ ចក្ខុវិស័យ និងតម្លៃស្នូលរបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១.៧. វប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន

ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនជឿថាបុគ្គលិក គឺជាសរសៃឈាមនៃអាជីវកម្ម ដូច្នេះហើយការអភិវឌ្ឍន៍ សុខុមាលភាព ភាពសុខសាន្ត និងសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិក គឺសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះក្រុមហ៊ុន។

២.១.៧.១. បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ដើម្បីជួយឱ្យបុគ្គលិកទទួលបានសក្តានុពលពេញលេញរបស់ពួកគេ ក្រុមហ៊ុនបានវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធី ដែលអភិវឌ្ឍ និងបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។

- កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ សម្រាប់បុគ្គលិកថ្មីដែលចាប់ផ្តើមការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន
- មានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសរយៈពេលខ្លី និងវែងតាមភាពចាំបាច់
- ការផ្លាស់ប្តូរមុខងារ ក៏ដូចជាឱកាសផ្សេងៗទៀតនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស
- ឧបត្ថម្ភការសិក្សា
- ទទួលបាននូវការធ្វើការបែបអន្តរជាតិល្អបំផុត តាមរយៈក្រុមហ៊ុន Heineken
- រៀបចំផែនការបន្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ
- ផែនការអភិវឌ្ឍខ្លួន
- ផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកស្នូល ទាំងជំនាញ និងបទពិសោធន៍ទូទៅ
- កម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ផ្ដោតលើការជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នា (អាស្រ័យលើគុណសម្បត្តិ និងការបំពេញការងារ ជាមួយកន្លែងការងារតម្លៃមិនលម្អៀង)
- ការវិនិយោគលើបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីកាត់បន្ថយបន្ទុកការងារ រួមទាំងកំហុសរបស់ឯកសារ និងមនុស្ស
- បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងក្លាក្នុងការកសាង កម្លាំងពលកម្មមានជំនាញ សម្រាប់បំពេញការងារស្របតាមស្តង់ដារក្រុមហ៊ុន Heineken។

២.១.៧.២. រង្វាន់គាប់ចិត្ត

ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឈ្នួលប្រកួតប្រជែង រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ចំពោះការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេទៅលើក្តីវិស័យ និងភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុន។

យុទ្ធសាស្ត្រផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

យុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្ដោតលើការបង្កើតអត្ថប្រយោជន៍ថ្មី ដែលមានតែចំពោះក្រុមហ៊ុនផលិត ស្រាបៀរកម្ពុជា ខណៈពេលដែលមានការបង្កើនអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែង ជាងឧស្សាហកម្ម។

ក. អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ

អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ ដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីក្រុមហ៊ុនមានដូចជា៖

- ឈប់សម្រាកពេទ្យ
- អំណោយសម្រាប់បុគ្គលិកពេលសម្រាលបុត្រ
- ផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកគ្រប់គ្នា
- ពិនិត្យសុខភាពវេជ្ជសាស្ត្រមុនចូលធ្វើការ
- ចាក់វ៉ាក់សាំងដោយឥតគិតថ្លៃ ប្រឆាំងនឹងជំងឺចំនួន៣០មុខ
- ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព
- ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ផ្ទាល់ខ្លួន និងអាយុជីវិត
- របបសន្តិសុខសង្គម
- ការធានារ៉ាប់រងសុខភាពប្រចាំឆ្នាំលើបុគ្គលិកទាំងអស់ (ដោយស្មើសុំពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយវេជ្ជបណ្ឌិតរបស់ក្រុមហ៊ុន)
- ការយកចិត្តទុកដាក់ថែរក្សា ដោយក្រុមវេជ្ជបណ្ឌិតរបស់ក្រុមហ៊ុនយ៉ាងជិតស្និទ្ធ
- កម្មវិធីជំនួយផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ
- ផ្តល់ឡានជូនបុគ្គលិកសម្រាប់តម្រូវការការងារ និងពាណិជ្ជកម្ម
- ផ្តល់ការដឹកបុគ្គលិកសម្រាប់អ្នកធ្វើការនៅរោងចក្រ។

ខ. អត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែង

អត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែង ដែលបុគ្គលទទួលបានពីក្រុមហ៊ុនមានដូចជា៖

- ប្រាក់ចូលនិវត្តន៍
- ប្រាក់ខែទី ១៣
- ប្រាក់រង្វាន់បន្ថែម (ប្រចាំឆ្នាំ ឬត្រីមាស)
- ការឧបត្ថម្ភស្រាបៀរប្រចាំខែ
- ការឧបត្ថម្ភស្រាបៀរសម្រាប់ពេលចូលឆ្នាំថ្មី។

២.១.៧.៣. យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិក

ក្រុមហ៊ុនកត់សម្គាល់ថា បុគ្គលិកបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីបរិយាកាសការងារ និងមាន តុល្យភាពការងារ និងជីវិតប្រចាំថ្ងៃដ៏ល្អ។

- ១០០% ផ្ដោតទៅលើសុវត្ថិភាពជាចម្បង និងមានសុវត្ថិភាពគ្រប់ពេលវេលា
- ការផ្សព្វផ្សាយពីការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង
- ផ្តល់ជូនអាហារថ្ងៃត្រង់នៅអាហារដ្ឋាន សម្រាប់បុគ្គលិកនៅរោងចក្រ
- ធ្វើការពិនិត្យ និងប្រឹក្សាសុខភាពសម្រាប់បុគ្គលិកថ្មី
- មានតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ ក៏ដូចជាការពិនិត្យការងារ ដើម្បីប្រាកដថា បុគ្គលិកមាន តុល្យភាពការងារ និងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ
- មានកម្មវិធីពិសេសនៅថ្ងៃសុក្រ គឺមានការផ្តល់ជូនអាហារ និងភេសជ្ជៈដោយឥតគិតថ្លៃ សម្រាប់បុគ្គលិកនៅរោងចក្រ
- ពិធីជប់លៀងរៀងរាល់ឆ្នាំសម្រាប់បុគ្គលិក
- ថ្ងៃជួបជុំគ្រួសារបុគ្គលិក CBL
- ការអបអរសាទរចំពោះការសម្រេចគោលដៅ
- ក្រុមបាល់ទាត់សម្រាប់បុគ្គលិក
- រង្វាន់ក្នុងការលក់
- រង្វាន់ចំពោះសុវត្ថិភាពផ្នែកលើឥរិយាបថ និងលទ្ធផលការងារ។

២.១.៧.៤. បរិយាកាសការងារដ៏អស្ចារ្យ

ក្រុមហ៊ុនបានវិនិយោគ លើការបង្កើតបរិយាកាសការងារដ៏ល្អ ដែលយកចិត្តទុកដាក់លើ សុខុមាលភាព សុខភាព និងភាពសុខសាន្តរបស់បុគ្គលិក។

- មានអាហារដ្ឋាន
- មាន Tavern ដែលជាកន្លែងសម្រាក និងកម្សាន្តយ៉ាងពិសេស
- គ្លីនិក (មានក្រុមវេជ្ជបណ្ឌិត និងគិលានុបដ្ឋាយិការប្រចាំការ)
- កន្លែងលេងកីឡា (បាល់ទាត់ បាល់ទះ បាល់បោះ...)
- ក្រុមហ៊ុនមានការផ្តល់តម្លៃ និងលើកទឹកចិត្តយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការបង្កើតថ្មី និងភាពច្នៃប្រឌិត

- ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិក នូវការគាំទ្រយ៉ាងពេញទំហឹង ដើម្បីឱ្យគេមានអារម្មណ៍ថាគេជាផ្នែកមួយនៃក្រុមហ៊ុន
- ផ្ដោតលើការធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនក្លាយជាកន្លែងដ៏ល្អមួយសម្រាប់ធ្វើការ។

២.១.៧.៥. ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក

ក្រុមហ៊ុនជម្រុញឱ្យមានការបើកចំហរ ភាពស្មោះត្រង់ និងការសន្ទនាគ្នា ដែលនេះបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌ក្នុងការជឿទុកចិត្តគ្នា និងតម្លាភាព។

- កម្មវិធីតម្រង់ទិស
- ការស្ទង់មតិលើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ និងតាមដានផែនការសកម្មភាព
- គោលនយោបាយបើកចំហរ
- ការសន្ទនាក្រៅផ្លូវការជាមួយក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង
- កិច្ចប្រជុំប្រចាំត្រីមាស។

២.១.៧.៦. លទ្ធផលដ៏អស្ចារ្យ

ក្រុមហ៊ុនជម្រុញឱ្យមានផលិតភាព និងភាពច្នៃប្រឌិត ព្រោះថាទាំងនេះ គឺជាអ្វីដែលសំខាន់ដែលជួយឱ្យពួកគេអនុវត្តការងារបានល្អ។

- នាំមុខគេលើទីផ្សារស្រាបៀរក្នុងស្រុក
- មានសក្តានុពលទទួលបានលេខ១ លើទីផ្សារកម្ពុជា
- ចីរភាពនៃកំណើនប្រាក់ចំណេញ
- Heineken, Tiger, ABC Stout, Anchor, Gold Crown និង Gold Crown Stout ផ្តល់ជូនអតិថិជននូវបទពិសោធន៍មិនធ្លាប់មាន
- មានការទទួលស្គាល់ និងពានរង្វាន់ផ្នែកឧស្សាហកម្មលើ ម៉ាកយីហោ ប្រតិបត្តិការ និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ក្រុមហ៊ុនស្រាបៀរដំបូងគេបង្អស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលមិនប្រើប្រាស់កម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយស្រាបៀរ ដែលនេះជាផ្នែកនៃទំនួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ក្រុមហ៊ុនកំពុងកសាងកេរ្តិ៍ដ៏ណែលដ៏អស្ចារ្យ។

២.១.៨. មុខងារតួនាទីការងារ

ជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរនាំមុខគេក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាមានការបែងចែកតួនាទី និងផ្នែកជាច្រើនដូចជា ផ្នែកខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម (Supply Chain), ផ្នែក

ហិរញ្ញវត្ថុ (Finance), ផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HR), ផ្នែកលក់ (Sale), ផ្នែកទីផ្សារ (Marketing), និងផ្នែកកិច្ចការសាធារណៈ (Corporate Affairs)។

២.១.៨.១. ផ្នែកខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម

ផ្នែកខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម (Supply Chain) មានរួមបញ្ចូលមុខងារដូចជា លទ្ធកម្ម (Procurement), ផលិតស្រាបៀរ (Brewing), វេចខ្ចប់ (Packaging), ធានាគុណភាព (Quality Assurance), សុវត្ថិភាព (Safety), បណ្តុះបណ្តាល (TPM/Training), វិស្វកម្ម (Engineering) និង ឃ្លាំង និងដឹកជញ្ជូន (Logistic)។

ក. សុវត្ថិភាព

សុវត្ថិភាព គឺជារឿងចម្បងទី១ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា។ ក្រុមសុវត្ថិភាព បានបង្កើត និងបង្កើនច្បាប់សុវត្ថិភាព ព្រមទាំងបទបញ្ជានានា។ ក្រុមការងារសុវត្ថិភាព (Safety) ធានាថាគ្រប់បុគ្គលិក ស្ថាបនិកសាងសង់ និងអ្នកមកទស្សនកិច្ចទាំងអស់ត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ សុវត្ថិភាពគ្រប់ពេលទាំងអស់។

ខ. លទ្ធកម្ម

នាយកដ្ឋាន លទ្ធកម្ម (Procurement) ធ្វើការសហការជាមួយ Heineken Global Procurement លើការផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដើមដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងវេចខ្ចប់វត្ថុធាតុដើម។ បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រុមការងារ Procurement ធ្វើការបញ្ជាទិញទំនិញនិងសម្ភារៈ និងសេវាកម្ម ផ្សេងៗទៀតពីក្នុងស្រុក និងក្រៅស្រុកដែលត្រូវការជាចាំបាច់ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរ កម្ពុជា ហើយក៏រួមបញ្ចូលទាំងតម្រូវការទីផ្សារ និងការលក់ផងដែរ។

គ. ផលិតស្រាបៀរ

នាយកដ្ឋាន ផលិតស្រាបៀរ (Brewing) គ្រប់គ្រងលើប្រព័ន្ធផលិតស្រាបៀរស្វ័យប្រវត្តិ ដើម្បីផលិតបាននូវស្រាបៀរក្នុងស្រុក និងស្រាបៀរអន្តរជាតិ ឱ្យទៅតាមស្តង់ដារគុណភាពស្តង់ដារ របស់ Heineken ពិភពលោក។

ឃ. វេចខ្ចប់

នាយកដ្ឋាន វេចខ្ចប់ (Packaging) គ្រប់គ្រងលើប្រព័ន្ធចម្រុះដើម្បីវេចខ្ចប់ស្រាបៀរដាក់ក្នុង កំប៉ុង ដប និងកេសជាមួយជម្រើសផ្សេងគ្នាជាច្រើន។

ង. ធានាគុណភាព

គុណភាពនៃវត្ថុធាតុដើម សម្ភារៈវេចខ្ចប់ និងសម្ភារៈផ្សេងៗ ស្រាបៀរ ផលិតផលសម្រេច និងដំណើរការទាំងអស់នៅគ្រប់នាយកដ្ឋានត្រូវបានបន្តត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អឱ្យប្រសើរឡើង ដោយនាយកដ្ឋាន ធានាគុណភាព (Quality Assurance)។ នាយកដ្ឋាននេះ ធ្វើការធានារ៉ាប់រងលើ វិញ្ញាបនបត្រនៃគុណភាពISO សុវត្ថិភាពអាហារ ប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព និងប្រព័ន្ធបរិស្ថាន។

ច. បណ្តុះបណ្តាល

ក្រុមការងារ TPM ឬ បណ្តុះបណ្តាល (Training) មានតួនាទីធានាថាបុគ្គលិកនៃខ្សែចង្វាក់ ផលិតកម្មទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបំពេញមុខងារតាម តួនាទីផ្សេងៗ និងគ្រប់កម្រិតនៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន។

ឆ. វិស្វកម្ម

ឧបករណ៍ និងអគារទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ត្រូវបានថែរក្សា ដោយអ្នកមេកានិច អ្នកអគ្គិសនី និងអ្នកសរសេរកម្មវិធី នៃនាយកដ្ឋានវិស្វកម្ម (Engineering) រយៈ ពេល ២៤ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង៧ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។

ជ. ឃ្លាំង និងដឹកជញ្ជូន

នាយកដ្ឋាន ឃ្លាំង និងដឹកជញ្ជូន (Logistic) ទទួលខុសត្រូវចំពោះផែនការ ឃ្លាំង និងការ ដឹកជញ្ជូនទាំងអស់ដើម្បីធានានូវនិរន្តរភាព និងភាពជឿជាក់នៃការផ្គត់ផ្គង់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការ។

២.១.៨.២. ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

ជាផ្នែកមួយនៃក្រុមហ៊ុនស្រាបៀរ HEINEKEN អ្នកជំនាញហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ មានសមត្ថភាពខ្ពស់ និងផ្ដោតលើលទ្ធផល ផ្ដោតសំខាន់លើការរក្សាស្ថេរភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងដឹងពី ហានិភ័យនៃសារពើពន្ធដែលអាជីវកម្មកំពុងប្រឈមមុខ។ ពួកគេជួយក្រុមហ៊ុនឱ្យមានតុល្យភាព ទទួលបានជោគជ័យ រវាងការវិនិយោគ និងការគ្រប់គ្រងការចំណាយ និងការគ្រប់គ្រងសាច់ប្រាក់ យ៉ាងមានការប្រុងប្រយ័ត្ន។

ជាសមាជិកនៃក្រុមការងារហិរញ្ញវត្ថុ នៃក្រុមហ៊ុន HEINEKEN ការងាររបស់ពួកគេ គឺច្រើន ទាក់ទងជាមួយ ក្រាហ្វ តារាង និងតារាងតុល្យការ។ ទាំងនេះ គឺដើម្បីធានាតុល្យភាពហិរញ្ញវត្ថុនៃ អាជីវកម្មដែលទទួលបានការកោតសរសើរជាសកល និងផលចំណេញច្រើន។ ដើម្បីធ្វើការងារ នេះជោគជ័យបុគ្គលិកមានការ ការយល់ដឹងពីផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម និងជំនាញខាងផ្នែកគណនា។

២.១.៨.៣. ផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ជាផ្នែកមួយនៃក្រុមការងារ ធនធានមនុស្ស របស់ក្រុមហ៊ុន HEINEKEN គេបានអភិវឌ្ឍ និងផ្តល់នូវគំនិតផ្តួចផ្តើមដ៏គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ដើម្បីទាក់ទាញ និងរក្សាបុគ្គលដែលមានទេពកោសល្យ។ តួនាទីរបស់មន្ត្រីធនធានមនុស្សរួមមាន ការអនុវត្តន៍ និងការគ្រប់គ្រងជ្រើសរើស ការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍន៍កិច្ច សុខាភិបាល ការចល័តទូទាំងពិភពលោក សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ និងការអភិវឌ្ឍក្រុមហ៊ុន។ នាយកដ្ឋាន ធនធានមនុស្ស ធ្វើការជិតស្និទ្ធជាមួយនាយកដ្ឋានដទៃទៀត និងធ្វើការទំនាក់ទំនងជាប្រចាំ ជាមួយបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន នៅជុំវិញពិភពលោកដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពធនធានមនុស្ស។

ការធានាថាក្រុមហ៊ុនមានមនុស្សដែលត្រឹមត្រូវ ធ្វើការនៅកន្លែងដែលត្រឹមត្រូវ តាមពេលវេលាត្រឹមត្រូវ គឺជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ធំមួយ។ ទន្ទឹមនឹងនេះវាផ្តល់ឱកាសឱ្យមានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្មី ខណៈដែលអាជីវកម្មកំពុងប្រឈមមុខ នឹងទីផ្សារដែលមានការផ្លាស់ប្តូរឥតឈប់ឈរ។

២.១.៨.៤. ផ្នែកលក់

ក្រុមការងារផ្នែកលក់ មានចំណង់ ខិតខំក្នុងជួយពង្រីកអាជីវកម្មរបស់អតិថិជន និងពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ពួកគេធ្វើការជាមួយអតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជន និងយុទ្ធសាស្ត្រទំនិញ ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយរបស់អតិថិជន និងរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍សម្រាប់អាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។ ក្រុមការងារផ្នែកលក់ ជួយឱ្យមានទំនើបកម្ម និងការច្នៃប្រឌិតក្នុងពាណិជ្ជកម្មទាំងមូលដើម្បីធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើន។

២.១.៨.៥. ផ្នែកទីផ្សារ

ក្រុមការងារផ្នែកទីផ្សាររបស់ក្រុមហ៊ុន ធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់គ្រងលើកម្មវិធីទីផ្សារ ដ៏រំភើប អស្ចារ្យ និងមានការបង្កើតថ្មីសម្រាប់អតិថិជន។ ពួកគេបានចូលរួមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ផលិតផលថ្មី ការច្នៃប្រឌិតថ្មី និងការយល់ដឹងអំពីអតិថិជន ការផ្សព្វផ្សាយ និងការរចនាការវេចខ្ចប់ ការផ្សព្វផ្សាយ និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម។

២.១.៨.៦. ផ្នែកកិច្ចការសាជីវកម្ម

គោលបំណងសំខាន់នៃ ក្រុមការងារ កិច្ចការសាជីវកម្ម (Corporate Affairs) គឺដើម្បីកសាង លើកកម្ពស់ និងពង្រីកកិត្យានុភាពកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបង្កើតលក្ខខណ្ឌវិជ្ជមានសម្រាប់ការរីកចម្រើន ដែលវាអាចប្រព្រឹត្តទៅបានតាមរយៈ៖

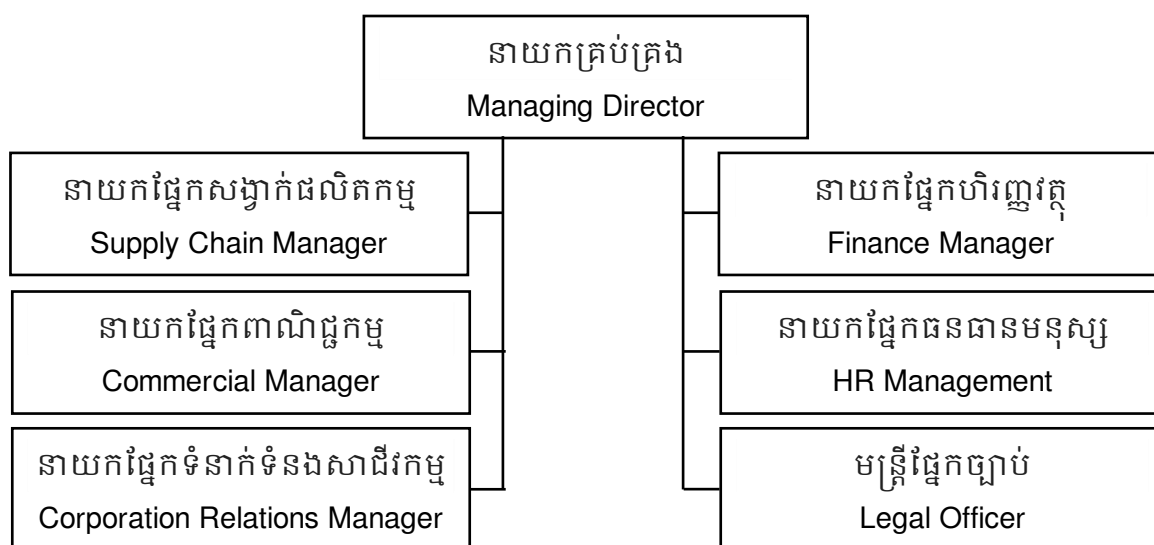
- ការចូលរួមរបស់និយោជិត

- ការទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ
- កិច្ចការសាធារណៈ និងរដ្ឋាភិបាល
- ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

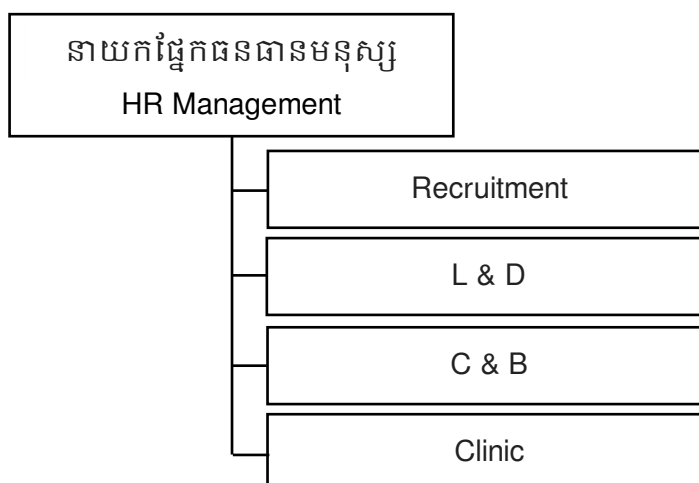
២.១.៩. រចនាសម្ព័ន្ធនាគ័តាំង

ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា មានការបែងចែកតួនាទី និងការចាត់តាំងទូទៅដូចខាងក្រោម៖

គំនូសតារាងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន²⁴



រចនាសម្ព័ន្ធផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស



រូបភាពទី៩៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន

²⁴ ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន

២.២. ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនណាក៏ដូចក្រុមហ៊ុនណាដែរ ប្រសិនបើនិយាយពីការពង្រីក និងធ្វើឱ្យ អាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនរីកចម្រើននោះគឺ ក្រុមហ៊ុននីមួយៗធ្វើ Headcount ដែលទាក់ទងទៅនឹង ការរាប់ចំនួនបុគ្គលិករបស់ក្រុម។ ជាធម្មតាក្រុមហ៊ុនមានការរាប់ចំនួនបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ បន្ទាប់ពី ដឹងចំនួនបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនរួចហើយ ក្រុមហ៊ុនអាចដឹងបានថា តើបុគ្គលិកចំនួនប៉ុន្មាននាក់ដែល ត្រូវការបន្ថែមសម្រាប់ឆ្នាំក្រោយផងដែរ ដែលនេះហៅថា Additional Headcount។ ក្នុងការធ្វើការ រាប់ចំនួនបុគ្គលិកដែលត្រូវការបន្ថែមនេះ គឺផ្អែកទៅលើកំណើនអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន និងផ្នែក ដែលត្រូវការបុគ្គលិកបន្ថែមក្នុងការពង្រីកអាជីវកម្មក្រុមហ៊ុន។ ទន្ទឹមនឹងការធ្វើ Additional Headcount នេះដែរ ក្រុមហ៊ុនក៏មានអនុវត្តនូវ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជំនួស (Replacement)។ ដែលការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជំនួសនេះផ្ទាល់ គឺមិនស្ថិតក្នុងផែនការដែលក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទុក មុនដូចការធ្វើ ការរាប់ចំនួនបុគ្គលិកដែលត្រូវការបន្ថែមនោះទេ ប៉ុន្តែវាអាស្រ័យទៅនឹងចំនួន បុគ្គលិកដែលលាលប់ពីការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដើម្បីជំនួសតំណែងពួកគេ។²⁵

ទាំងការធ្វើការរាប់ចំនួនបុគ្គលិកដែលត្រូវការបន្ថែម និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជំនួស គឺ ត្រូវបានអនុវត្តដោយបណ្តាក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង (Management Team)។ បន្ទាប់ពីដឹងចំនួនបុគ្គលិក ដែលត្រូវការរួច ប្រធានផ្នែកនីមួយៗត្រូវធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយ នាយកប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលត្រូវការសម្រាប់ផ្នែករបស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីមុខ តំណែងដែលធ្លាប់មានរួចហើយ នោះផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមការពិ ពិភាក្សាការងារដែលមានស្រាប់ (Job Description)²⁶។ តែប្រសិនបើចំពោះមុខតំណែងថ្មីដែលមិន ធ្លាប់មានធ្វើពិពិណាណាការងារពីមុនទេ នោះប្រធានផ្នែកដែលត្រូវការបុគ្គលិកត្រូវពិភាក្សាជាមួយ ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

២.២.១. ការធ្វើការវិភាគការងារ

ជាដំបូងប្រធានផ្នែកដែលត្រូវការបុគ្គលិកត្រូវបង្កើតនូវការពិពិណាណាការងារ ដែលមានរួម បញ្ចូលដូចជា តម្រូវការការងារ (Job Requirement) និងទំនួលខុសត្រូវការងារ (Job

²⁵ អ្នកនាង លី លីមុនីពេជ្រ (Recruitment and Development Executive), បទសម្ភាសន៍ដោយ កាន់ ប្រសើរ, ២៣ ឧសភា ២០១៧

²⁶ ឧបសម្ព័ន្ធនេះ ការពិពិណាណាការងារ

Responsibilities) ។²⁷ បន្ទាប់មកប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សធ្វើការត្រួតពិនិត្យលើការពិពណ៌នាការងារ ដើម្បីឱ្យប្រាកដថាខាងផ្នែកធនធានមនុស្ស អាចជ្រើសរើសបាននូវ បុគ្គលិកដែលប្រធានផ្នែកដែលត្រូវការបុគ្គលិកត្រូវការ។ នៅពេលដែលការពិពណ៌នាការងារដែលធ្វើឡើងដោយប្រធានផ្នែកដែលត្រូវការបុគ្គលិកខ្ពស់ពេក នោះប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនឹងធ្វើការពិភាក្សា និងផ្តល់យោបល់ដើម្បីកែសម្រួលលើការពិពណ៌នាការងារ។ បន្ទាប់មកបុគ្គលិកផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមរយៈ ការប្រកាសពីដំណឹងការងារ (Job Announcement)²⁷ ដែលក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើស។ គូសបញ្ជាក់ផងដែរថាក្រុមហ៊ុនក៏មានគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តដល់ជនពិការដែលមានសមត្ថភាព ឱ្យដាក់ពាក្យមកធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។²⁸

២.២.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ក្នុងក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា គឺធ្វើការផ្តល់ដំណឹងដល់ប្រភពបុគ្គលិកខាងក្នុងមុន បន្ទាប់មកធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសពីប្រភពខាងក្រៅ។

២.២.២.១. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុង

ដើម្បីផ្តល់ដំណឹងជូនដល់បុគ្គលិកខាងក្នុងឱ្យដឹងពីមុខតំណែងដែលមានជ្រើសរើសថ្មីនេះ ផ្នែកធនធានមនុស្សបានធ្វើការប្រកាសតាមរយៈ៖

- ការផ្ញើសារអ៊ីម៉ែល ឬសារអេឡិចត្រូនិច ទៅឱ្យគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់
- សម្រាប់បុគ្គលិកដែលគ្មានអ៊ីម៉ែល នឹងទទួលបានដំណឹងពីប្រធានផ្នែក ចំពោះការប្រកាសជ្រើសរើសមុខតំណែងថ្មី។

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺធ្វើឡើងតាមរូបភាពដូចខាងក្រោម៖

ក. ការជំឡើងឋានៈ

ការជំឡើងឋានៈធ្វើឡើងនៅពេលដែលគេសង្កេតឃើញថា បុគ្គលិកនោះមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារ និងមានអត្ថចរិតល្អក្នុងការអនុវត្តការងារ។ ការជំឡើងឋានៈនេះធ្វើឡើងដោយការរង្វាយតម្លៃលើការអនុវត្តន៍ការងាររបស់បុគ្គលិក ពីសំណាក់ថ្នាក់លើ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់គេ និងធ្វើការពិភាក្សាជាមួយបុគ្គលិកផ្ទាល់។ ការធ្វើរង្វាយតម្លៃនេះប្រព្រឹត្តឡើង

²⁷ ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ការប្រកាសដំណឹងការងារ (Job Announcement)

²⁸ អ្នកនាង លី លីមុនីពេជ្រ (Recruitment and Development Executive), បទសម្ភាសន៍ដោយ កាន់ ប្រសើរ, ២៣ ឧសភា ២០១៧

ក្នុងមួយឆ្នាំពីរដង ពាក់កណ្តាលឆ្នាំ និងបំណាច់ឆ្នាំ។ ការធ្វើបែបនេះក្នុងគោលបំណងលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិកដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ និងជំរុញឱ្យពួកគេកាន់តែខិតខំធ្វើការងារបន្ថែមទៀត។

ខ. ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង

ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងធ្វើឡើងនៅពេលដែលមានមុខតំណែងទំនេរក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយ ការអនុវត្តន៍ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលិកនោះមានលក្ខណៈស្រដៀង និងមានទំនាក់ទំនងនឹងមុខ តំណែងថ្មីនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងរបស់គាត់។ ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងនេះ ប្រព្រឹត្តទៅដោយមានការអោយតម្លៃពីសំណាក់ថ្នាក់លើ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលិកនោះ និងធ្វើ ការពិភាក្សាជាមួយបុគ្គលិកផ្ទាល់។ លក្ខណៈបែបនេះក៏ជាការលើកទឹកចិត្តមួយ សម្រាប់បុគ្គលិក ដែលកំពុងធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។²⁹

២.២.២.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅ

ក្នុងករណីបុគ្គលិកខាងក្នុងទទួលបានការដំឡើងឋានៈ ឬផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង នោះផ្នែក ធនធានមនុស្សនឹងប្រកាសជ្រើសរើស បុគ្គលិកពីប្រភពខាងក្នុងដើម្បីបំពេញមុខតំណែងចាស់ របស់បុគ្គលិកដែលបានដំឡើងឋានៈ ឬផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងនោះ។ តែប្រសិនបើប្រភពខាងក្នុងពុំ មានបុគ្គលិក ដែលសាកសមនឹងបំពេញការងារនោះទេ នោះផ្នែកធនធានមនុស្សនឹងប្រកាស ជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីប្រភពខាងក្រៅមកបំពេញ ឬជំនួសមុខតំណែងដែលត្រូវការនោះ។³⁰

ដើម្បីផ្តល់ដំណឹងជូនដល់បុគ្គលិកខាងក្រៅឱ្យដឹងពីមុខតំណែងដែលមានជ្រើសរើសថ្មី នេះ ផ្នែកធនធានមនុស្សបានធ្វើការប្រកាសតាមរយៈ៖

ក. គេហទំព័រការងារ

ពេលដែលមានតម្រូវការការងារ ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសយកការផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈគេហ ទំព័រការងារ ជាមធ្យោបាយក្នុងការផ្តល់ដំណឹងដល់បេក្ខជនខាងក្រៅឱ្យមកដាក់ពាក្យ។ សព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់សេវារបស់គេហទំព័រការងារធំពីរ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺគេហទំព័រ CamHR និងគេហទំព័រ EverJob ដើម្បីធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

²⁹ អ្នកនាង លី លីមុនីពេជ្រ (Recruitment and Development Executive), បទសម្ភាសន៍ដោយ កាន់ ប្រសើរ, ២៣ ឧសភា ២០១៧

³⁰ អ្នកនាង លី លីមុនីពេជ្រ (Recruitment and Development Executive), បទសម្ភាសន៍ដោយ កាន់ ប្រសើរ, ២៣ ឧសភា ២០១៧

ខ. សាកលវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាស្ថាននានា

ជាទូទៅនៅតាមសាលាមួយចំនួនមានកម្មវិធីពិពណ៌នាការងារ ដែលនេះផ្តល់ជាភាពងាយស្រួលដល់ក្រុមហ៊ុននានាក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហើយក៏ជាឱកាសសម្រាប់សិស្សនិស្សិតទទួលបាននូវដំណឹងការងារផងដែរ។ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ នៅពេលដែលនិស្សិតជិតបញ្ចប់ការសិក្សា ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា បានទៅជ្រើសរើសសិស្សនិស្សិតទាំងនោះឱ្យមកធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តនូវសកម្មភាពនេះ នៅសាលាធំៗមួយចំនួនដូចជា វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកម្ពុជា (ITC) និងវិទ្យាស្ថានខេមអេដ (CamEd)។

គ. ពិពណ៌នាការងារ

បន្ថែមលើការចុះទៅជ្រើសរើសសិស្សនិស្សិត តាមបណ្តាសាកលវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាស្ថាននានា ពេលថ្មីៗនេះក្រុមហ៊ុនក៏បានពង្រីកវិសាលភាព នៃការផ្សព្វផ្សាយប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការសហការ និងចូលរួមក្នុងកម្មវិធី ពិពណ៌នាការងារដែលធ្វើឡើងសម្រាប់សាធារណជនទូទៅផងដែរ។

ឃ. ការណែនាំពីបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន

បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនអាចណែនាំអ្នកដែលខ្លួនស្គាល់ ឱ្យដាក់ពាក្យ នៅពេលដែលមានឱកាសការងារថ្មីបើកចំហរ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ទោះជាមានការឧទេស្ឋនាមពីបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនក្តី ក៏ប៉ុន្តែបេក្ខជននោះនៅតែត្រូវឆ្លងដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់ដូចបេក្ខជនដទៃដែរ។

ង. តាមរយៈបណ្តាញសង្គម

ដោយសារតែបច្ចេកវិទ្យាមានការរីកចម្រើនខ្លាំង ដូច្នេះមនុស្សភាគច្រើនអាចទទួលព័ត៌មានបានតាមរយៈបណ្តាញសង្គម។ ដោយហេតុនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន មានការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមរយៈគេហទំព័រផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុន (www.heineken.com) និងគេហទំព័របណ្តាញសង្គមផ្សេងទៀតផងដែរ។

២.២.២.៣. ភាពទាក់ទាញរបស់ក្រុមហ៊ុន

ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជារឿងមួយយ៉ាងសំខាន់ តែប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនគ្មានចំណុចទាក់ទាញ នោះក៏គ្មានអ្នកដាក់ពាក្យដែរ។ ភាពទាក់ទាញរបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាមានដូចជា៖

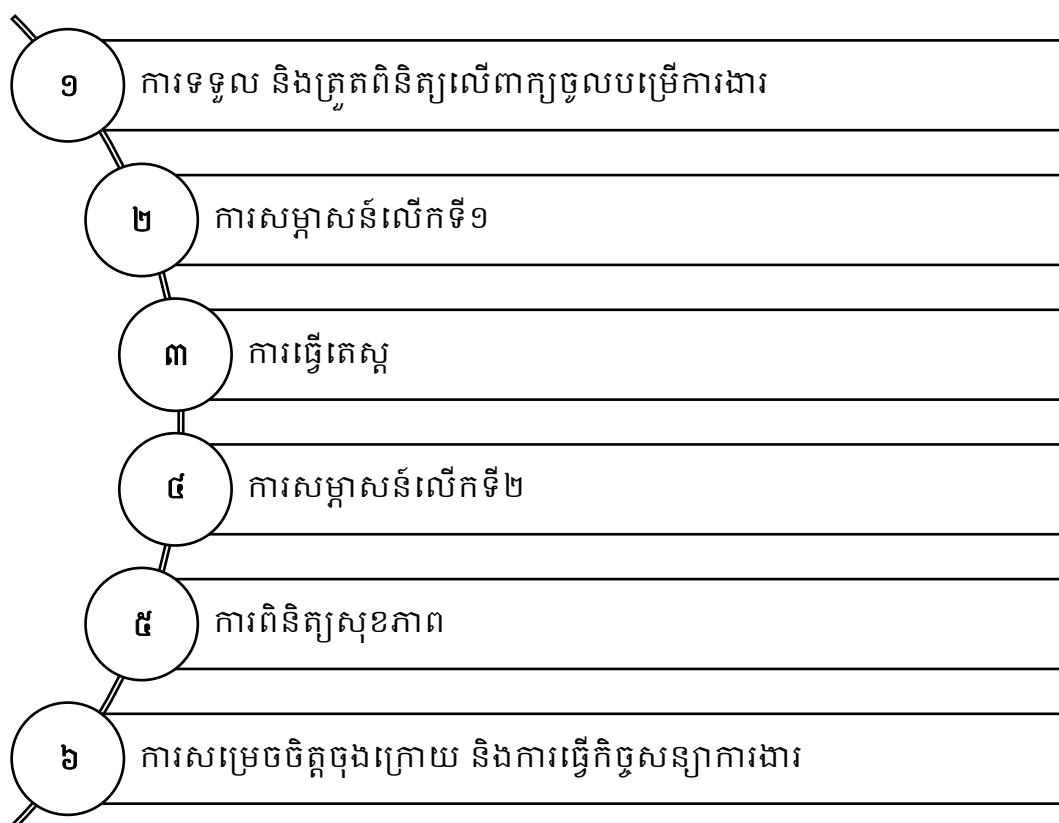
- ក្រុមហ៊ុនជាក្រុមហ៊ុនលំដាប់អន្តរជាតិ
- បុគ្គលិកនឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅស្រុក

- ទទួលបានឱកាសអភិវឌ្ឍន៍អាជីពការងារ
- ទទួលបានប្រាក់ខែទី ១៣
- ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់បន្ថែម
- អត្ថប្រយោជន៍សំខាន់ៗជាច្រើនទៀត ដែលមានបង្ហាញនូវចំណុច វប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

២.២.៣. នីតិវិធីជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក

នីតិវិធីជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា មានដូចបង្ហាញខាងក្រោម៖

ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសសម្រាំង³¹



រូបភាពទី១០៖ ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសសម្រាំង

³¹ អ្នកនាង លី លីម៉ូនីពេជ្រ (Recruitment and Development Executive), បទសម្ភាសន៍ដោយ កាន់ ប្រសើរ, ២៣ ឧសភា ២០១៧

២.២.៣.១. ការទទួល និងត្រួតពិនិត្យលើពាក្យចូលបម្រើការងារ

ពេលទទួលបានពាក្យសុំបម្រើការងាររបស់បេក្ខជន ផ្នែកធនធានមនុស្សធ្វើការពិនិត្យមើលទៅលើពាក្យសុំបម្រើការងាររបស់បេក្ខជន ដែលមកពីប្រភពខាងក្នុងមុនហើយ ទើបធ្វើការពិនិត្យលើពាក្យសុំចូលបម្រើការងារ របស់បេក្ខជនខាងក្រៅ។ បន្ទាប់មកពួកគេធ្វើការជ្រើសរើសនូវពាក្យសុំរបស់បេក្ខជនណាមានគ្រប់លក្ខខណ្ឌចំពោះមុខតំណែង ដែលធ្វើការជ្រើសរើស។ ការធ្វើបែបនេះគឺដើម្បីជម្រុះនូវបេក្ខជនដែលពុំមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ចំពោះតួនាទី។ ហើយបេក្ខជនដែលមានគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់ដំណាក់កាលសម្ភាសន៍លើកដំបូង។

២.២.៣.២. ការសម្ភាសន៍លើកទី១

បន្ទាប់ពីជ្រើសរើសបានបេក្ខជនដែលមានគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ដែលក្រុមហ៊ុនចង់បានរួចមក ផ្នែកធនធានមនុស្សនឹងហៅពួកគេមកធ្វើការសម្ភាសន៍លើកទី១។ ការសម្ភាសន៍លើកទីមួយនេះធ្វើឡើង ដោយបុគ្គលិកផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សម្នាក់ឯង ឬមានការចូលរួមដោយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកដែលធ្វើការស្នើសុំបុគ្គលិក ដែលនេះគឺអាស្រ័យទៅតាមមុខតំណែងមួយចំនួន។

ក្នុងករណីដែលការសម្ភាសន៍លើកទី១ ធ្វើឡើងដោយបុគ្គលិក ផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតែម្នាក់ ដោយពុំមានការចូលរួមពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកដែលធ្វើការស្នើសុំបុគ្គលិកទេ នោះផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនឹងបញ្ជូនបេក្ខជន ដែលជាប់សម្ភាសន៍លើកទី១ ដើម្បីធ្វើការសម្ភាសន៍លើកទី២ ជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកដែលធ្វើការស្នើសុំបុគ្គលិក។

២.២.៣.៣. ការធ្វើតេស្ត

បន្ទាប់ពីបេក្ខជន បានជាប់ដំណាក់កាលសម្ភាសន៍លើកទី១ហើយ មានមុខតំណែងខ្លះតម្រូវឱ្យពួកគេធ្វើតេស្តសិន មុននឹងឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលសម្ភាសន៍លើកទី២។ ការធ្វើតេស្តនេះ គឺតម្រូវសម្រាប់តែមុខតំណែងផ្នែកបច្ចេកទេស (technical) និងជំនាញ ដូចជាផ្នែកគណនេយ្យ និងផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យាជាដើម។ ជាក់ស្តែងបេក្ខជន ដែលជាកំពុងមកដំណឹងអ្នកសរសេរកម្មវិធី (programmer) ក្នុងផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា នោះក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យបេក្ខជនធ្វើតេស្តលើការសរសេរកម្មវិធី (programming)។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើតេស្តលើជំនាញការងាររបស់បុគ្គលិក ដើម្បីដឹងពីសមត្ថភាពពិតប្រាកដរបស់បុគ្គលិក ថាតើបុគ្គលនោះពិតជាមានជំនាញអាចបំពេញការងារនោះបានពិតមែន ឬយ៉ាងណា។

២.២.៣.៤. ការសម្ភាសន៍លើកទី២

បន្ទាប់ពីជ្រើសរើសសម្រាំងបេក្ខជនពីការធ្វើសម្ភាសន៍លើកទី១ ឬការធ្វើតេស្ត រួចហើយ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកដែលធ្វើការស្នើសុំបុគ្គលិកនឹងធ្វើបទសម្ភាសន៍លើកទី២ ដោយម្នាក់ឯង ឬក៏ មានការចូលរួមជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់បេក្ខជននោះពេលដែលចូលធ្វើការ (future supervisor of candidate)។ បន្ទាប់មកផ្នែកគ្រងធនធានមនុស្សទទួលបន្ទុកក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានពីលទ្ធផលនៃ ការសម្ភាសន៍លើកទី២ ដល់បេក្ខជន។

២.២.៣.៥. ការពិនិត្យសុខភាព

បន្ទាប់ពីបេក្ខជនបានជាប់ការសម្ភាសន៍លើកទី២ គេត្រូវឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលចុងក្រោយ នោះ គឺការធ្វើតេស្តសុខភាព និងការបើកបរ។ ការធ្វើតេស្តសុខភាពនេះ គឺអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិក ពេញសិទ្ធិ និងបុគ្គលិកដែលជាប់កិច្ចសន្យា។ ចំណែកឯ ការធ្វើតេស្តបើកបរ គឺអនុវត្តទៅលើ បុគ្គលិកដែលធ្វើការពាក់ព័ន្ធនឹងការបើកបរ។ ចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០១៧នេះ បុគ្គលិកទាំងអស់តម្រូវឱ្យ ធ្វើតេស្តសុខភាព ដែលតេស្តនេះធ្វើឡើងដោយ ២ដំណាក់កាល។ ដំណាក់កាលទី១ ពិនិត្យរាង កាយផ្នែកខាងក្រៅ (Physical Examination) ធ្វើការពិនិត្យដោយពេទ្យក្នុងក្រុមហ៊ុន និងដំណាក់ កាលទី២ ពិនិត្យមើលឈាម និងទឹកនោមដើម្បីរកជម្ងឺផ្សេងៗជាច្រើនទៀត ដែលធ្វើការពិនិត្យ ដោយពេទ្យខាងក្រៅ។

២.២.៣.៦. ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ និងការធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ

បន្ទាប់ពីបេក្ខជនទទួលបានការធ្វើតេស្តសុខភាព និងការបើកបររួចហើយ ប្រសិនបើលទ្ធផល បង្ហាញថាពួកគេមានសុខភាពល្អ និងមានជំនាញគ្រប់គ្រាន់ នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្ត ចុងក្រោយថានឹងទទួលយកបេក្ខជនមកបម្រើការងារ និងតម្រូវឱ្យបេក្ខជនធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ។

ជំពូកទី ៣

ការប្រមូល និងវិភាគ

ទិន្នន័យ

ជំពូកទី៣

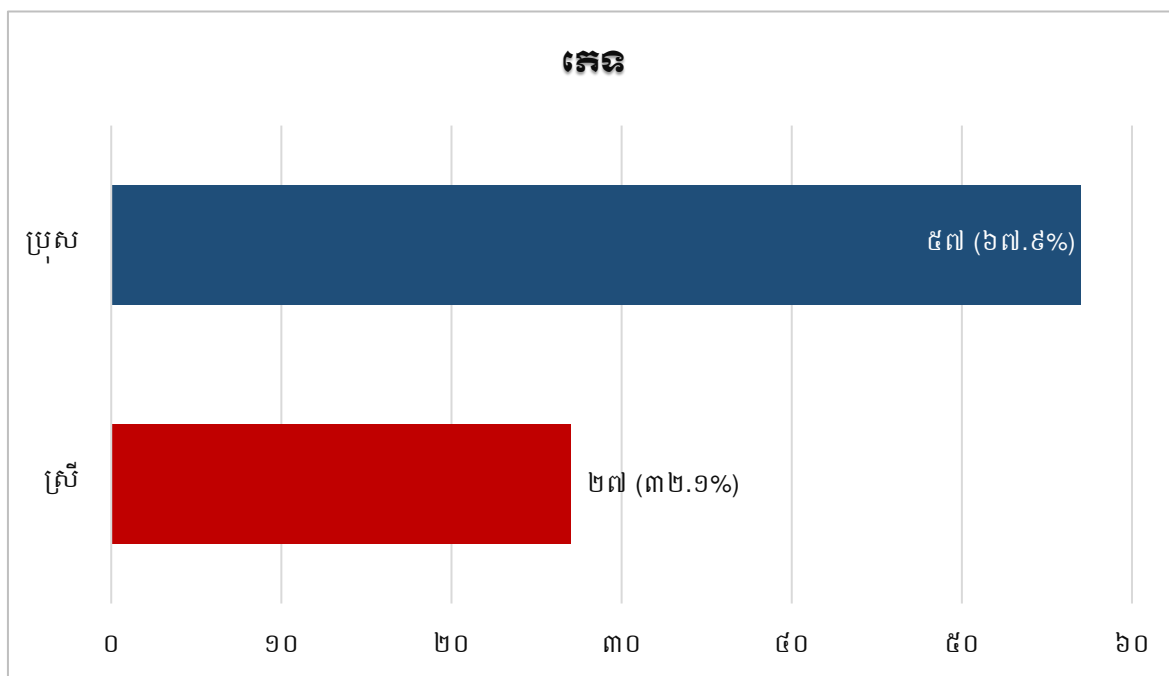
ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ

៣.១. ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ

ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យធ្វើឡើងតាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួរ និងការសម្ភាសន៍ ផ្ទាល់ជាមួយ បុគ្គលិកផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស រួមទាំងនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ដោយហេតុថាកម្មករនិយោជិតរបស់ ក្រុមហ៊ុនមានភាពមម៉ាញិកនឹងការងារ ខ្ញុំបាទទទួលបានកម្មករនិយោជិតតែ ៨៤នាក់ប៉ុណ្ណោះ យកមកធ្វើជាប៉ាន់ស្មន៍។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំង ៨៤នាក់នោះ មានបុគ្គលិកមកពីផ្នែកផ្សេងៗគ្នា ដូចជា ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ផ្នែកផលិតផល ផ្នែកផលិតស្រាបៀរ ផ្នែកឃ្លាំង និងដឹកជញ្ជូន ផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា ផ្នែកគ្រប់គ្រងគុណភាព និងផ្នែកបញ្ជាទិញ។ ទោះបីជាចំនួនបុគ្គលិកដែលយកមកធ្វើជាប៉ាន់ស្មន៍ មានចំនួនតិចបើធៀបនឹងបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុនក្តី ក៏ខ្ញុំបាទរំពឹងថាចំនួនបុគ្គលិកដែល យកមកធ្វើជាប៉ាន់ស្មន៍ អាចផ្តល់នូវព័ត៌មានដ៏ត្រឹមត្រូវ និងសមស្របសម្រាប់យកមកធ្វើការវិភាគ អំពីស្ថានភាពនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រា បៀរកម្ពុជា។ ម្យ៉ាងទៀតខ្ញុំបាទក៏ទទួលបានការផ្តល់ចម្លើយ និងព័ត៌មានយ៉ាងរក្សាភាពសំណាមកដាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន លើកម្រងសំណួរដែលខ្ញុំប្រគល់ឱ្យបំពេញស្តីពី ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក។ រាល់ការសហការក្នុងការឆ្លើយសំណួរ ទាំងអស់ពីបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន អាចជួយឱ្យខ្ញុំបាទយកទិន្នន័យមកធ្វើការវិភាគ និងបកស្រាយ បានដូចខាងក្រោម៖

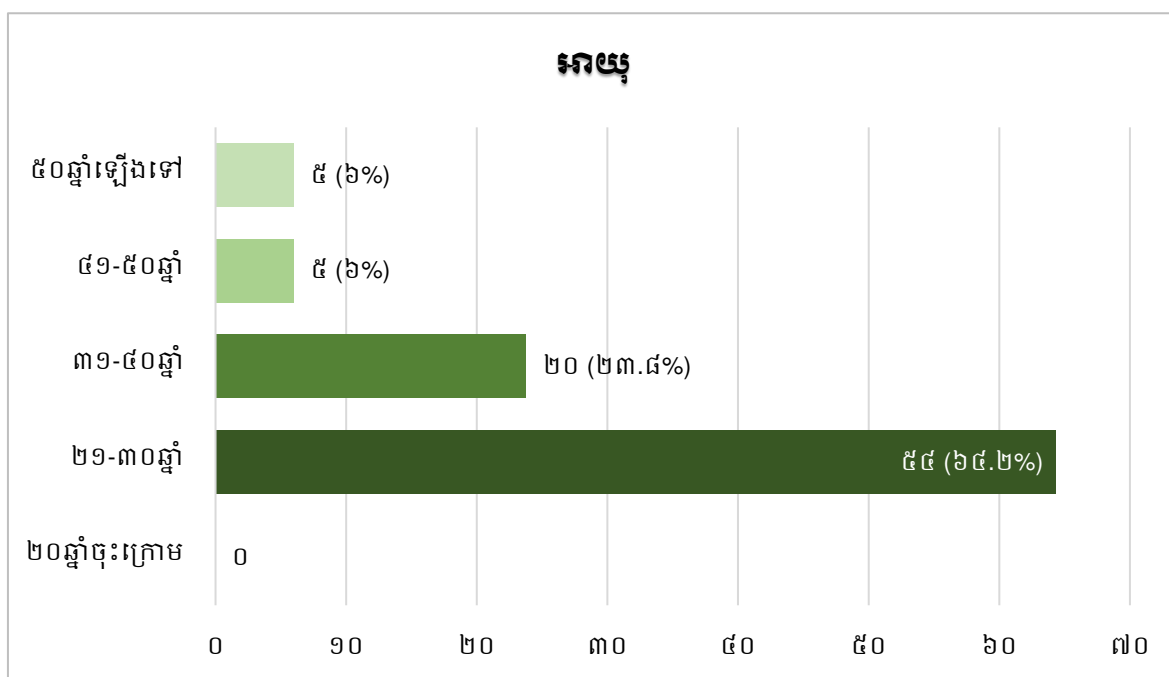
៣.២. ការបកស្រាយ និងវិភាគទិន្នន័យ

៣.២.១. ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមភេទ



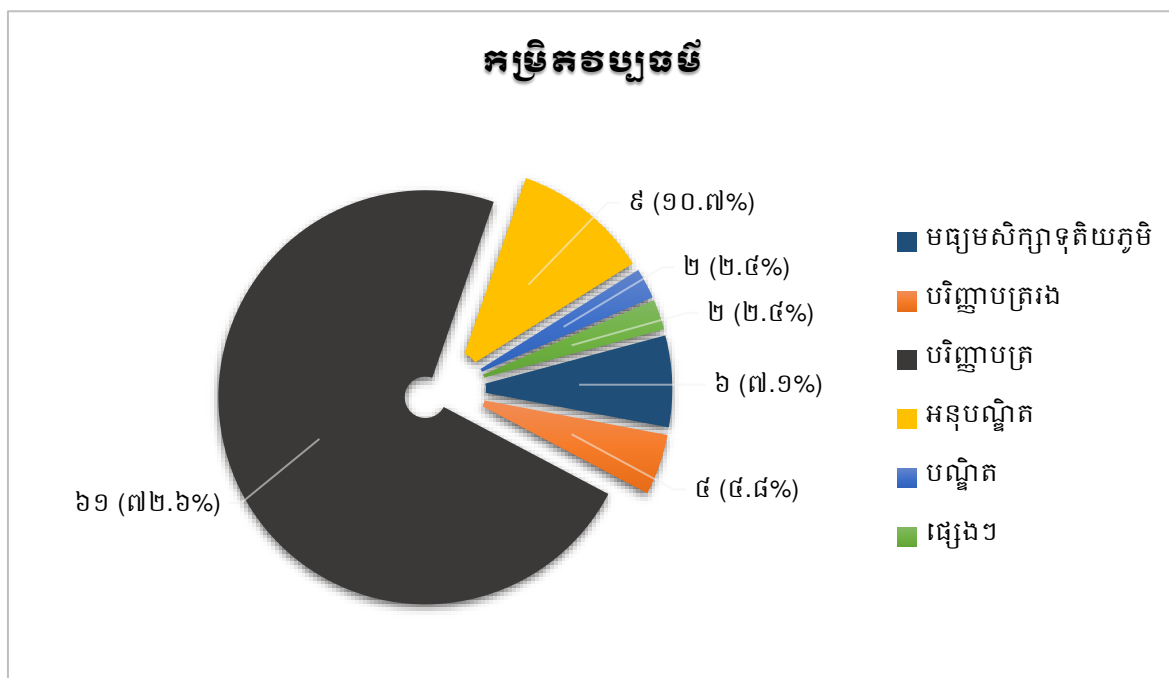
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ នៃភេទរបស់បុគ្គលិកដែលបានចូលរួមក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក ៨៤នាក់ ដែលយកមកធ្វើជាប៉ាន់គំរូនោះ មានបុគ្គលិកប្រុសចំនួន ៦៧.៩% ស្មើនឹង៥៧នាក់ ហើយមានបុគ្គលិកស្រីចំនួន ៣២.១% ស្មើនឹង ២៧នាក់ បានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ។ តាមរយៈតួលេខនេះ យើងសង្កេតឃើញថាបុគ្គលិកប្រុស មានចំនួនច្រើនជាងបុគ្គលិកស្រី ដែលបង្ហាញឱ្យឃើញថាក្នុង ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាសាខារោងចក្រផលិតស្រាបៀរ ពុំមានតុល្យភាពការងារ រវាងបុរស និងស្ត្រីក្នុងការបំពេញការងារឡើយ។

៣.២.២. ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមអាយុ



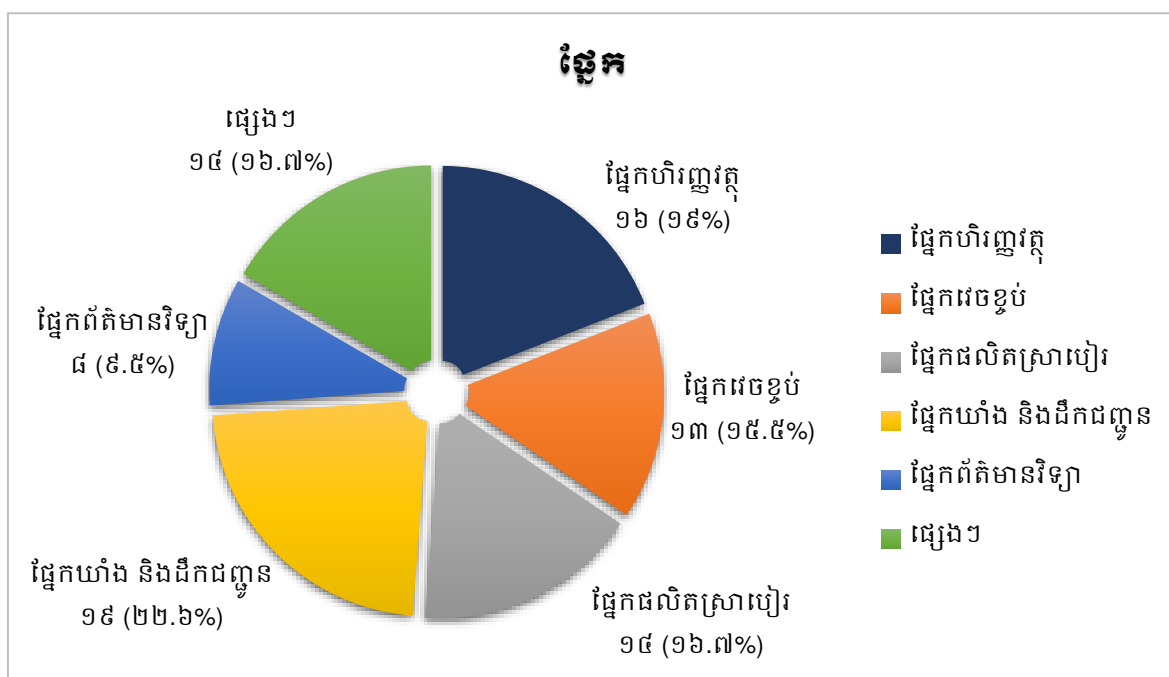
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ នៃអាយុរបស់បុគ្គលិកដែលបានចូលរួមក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៨៤នាក់ ដែលយកមកធ្វើជាប៉ាន់គំរូនោះ បុគ្គលិកដែលមានអាយុចាប់ពី ២០ដល់៣០ឆ្នាំ មានចំនួន ៦៤.២% ស្មើនឹង ៥៤នាក់ មានចំនួនច្រើនជាងឆ្នាំនានា។ បន្ទាប់ពីបុគ្គលិកដែលមានអាយុចាប់ពី ២០ដល់៣០ឆ្នាំ បុគ្គលិកដែលមានអាយុចាប់ពី ៣០ដល់៤០ឆ្នាំ ក៏មានចំនួនច្រើនគួរសម ដែលទិន្នន័យបង្ហាញថាមានចំនួន ២៣.៨% ស្មើនឹង ២០នាក់។ ចំណែកបុគ្គលិកដែលមានអាយុចាប់ពី ៤០ឆ្នាំដល់៥០ឆ្នាំ និងបុគ្គលិកដែលមានអាយុចាប់ពី៥០ឆ្នាំឡើងទៅ មានចំនួនស្មើគ្នាគឺ ៦% ស្មើនឹង ៥នាក់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ បុគ្គលិកដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ ពុំមានបុគ្គលិកណាម្នាក់ដែលមានអាយុតិចជាង២០ឆ្នាំនោះទេ។ តាមរយៈតួលេខនេះយើងសង្កេតឃើញថា បុគ្គលិកភាគច្រើនមានអាយុពីចន្លោះ ២០-៣០ឆ្នាំ ដែលបង្ហាញឱ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុនមានបុគ្គលិកភាគច្រើនជាអ្នកពេញកម្លាំងពលកម្មក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ។

៣.២.៣. ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមកម្រិតវប្បធម៌



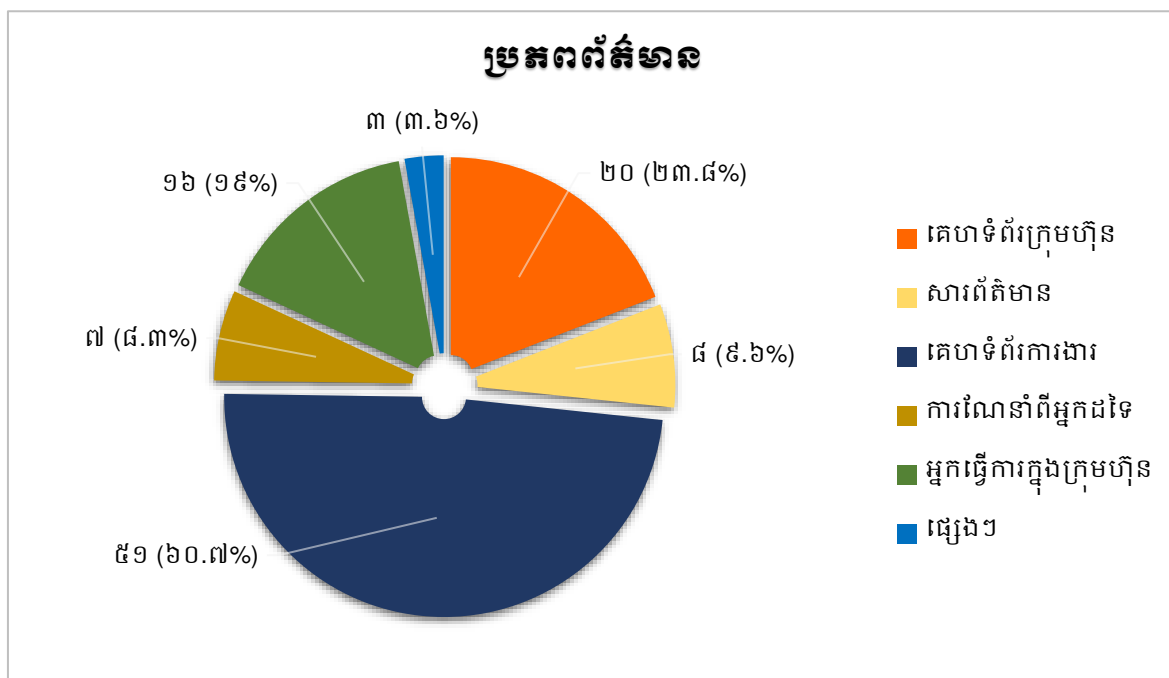
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ នៃកម្រិតវប្បធម៌របស់បុគ្គលិកដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៨៤នាក់ ដែលយកមកធ្វើជាប៉ាន់គំរូនោះ បានបង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើន គឺមានកម្រិតវប្បធម៌ត្រឹមថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ដែលមានរហូតដល់ ៧២.៦% ស្មើនឹង ៦១នាក់។ ហើយក៏មានអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់អនុបណ្ឌិតចំនួន ១០.៧% ស្មើនឹង ៩នាក់ និង អ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានចំនួន ៧.៩% ស្មើនឹង ៦នាក់ បានចូលរួមក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរ។ ចំណែក ៤.៨% ស្មើនឹង ៤នាក់ គឺជាបុគ្គលិកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររង និងប្រមាណជា ៤.៨% ស្មើនឹង ៤នាក់ គឺជាបុគ្គលិកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បណ្ឌិត និងវិស្វកម្ម (Engineering)។ តាមរយៈតួលេខនេះ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនក្នុងក្រុមហ៊ុន សុទ្ធតែមានចំណេះដឹង និងកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពង់ខ្ពស់ ដែលអាចបំពេញការងារបានល្អ។

៣.២.៤. ការសិក្សាពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរតាមផ្នែក



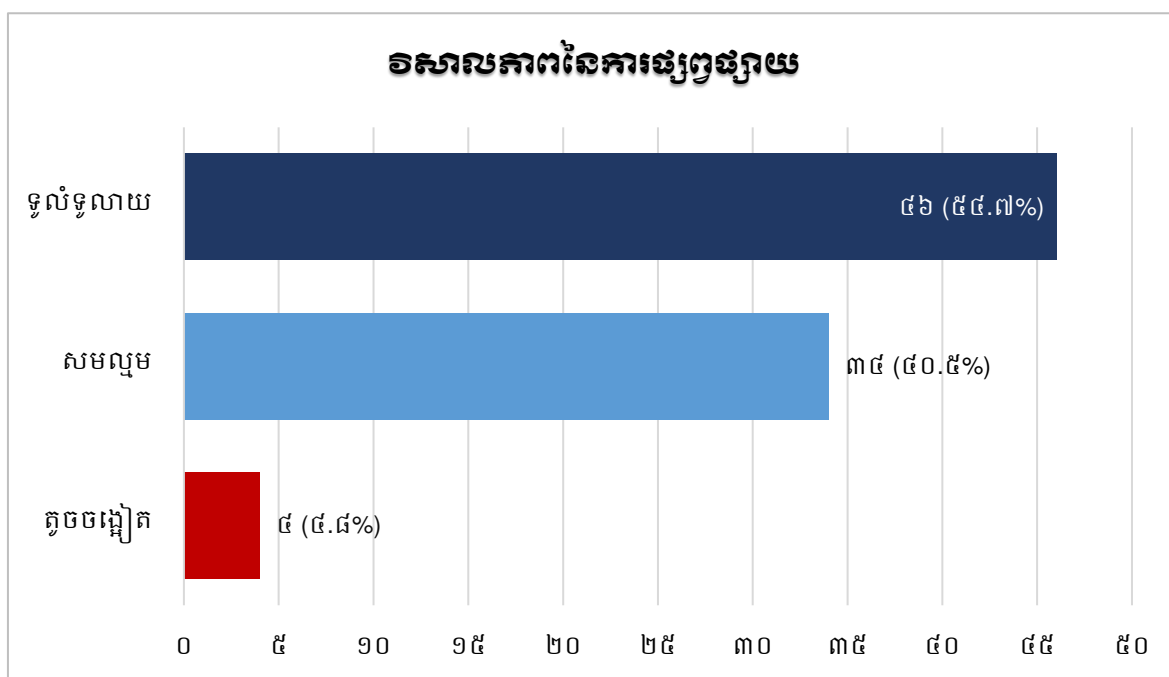
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យនៃផ្នែក ដែលបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៨៤នាក់ ដែលយកមកធ្វើជាប៉ាន់ស្មាននោះ បុគ្គលិកផ្នែកយ៉ាង និងដឹកជញ្ជូនបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរច្រើនជាងផ្នែកដទៃ ដែលមានចំនួន ២២.៦% ស្មើនឹង ១៩នាក់។ បន្ទាប់ពីផ្នែកយ៉ាង និងដឹកជញ្ជូន ទិន្នន័យបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុមានអ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរចំនួន ១៦% ស្មើនឹង ១៦នាក់។ ទិន្នន័យដែលបានពីផ្នែកផលិតស្រាបៀរមានចំនួន ១៦.៧% ស្មើនឹង ១៤នាក់ និង ១៥.៥% ស្មើនឹង ១៣នាក់ គឺជាបុគ្គលិកផ្នែកវេចខ្ចប់។ បន្ថែមលើនេះទៀត បុគ្គលិកផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា ចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរចំនួន ៩.៥% ស្មើនឹង ៨នាក់។ ចំណែក ១៦.៧% ស្មើនឹង ១៤នាក់ គឺមកពីផ្នែកផ្សេងៗគ្នាដែលក្នុងនោះមានដូចជាផ្នែកបញ្ជាទិញ និងផ្នែកគ្រប់គ្រងគុណភាពជាដើម។ តាមរយៈតួលេខនេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាទិន្នន័យ ឬព័ត៌មានសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ ទទួលបានពីបុគ្គលិកច្រើនផ្នែកដែលគួរឱ្យជឿជាក់បាន។

៣.២.៥. ការសិក្សាពីប្រភពព័ត៌មាននៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក



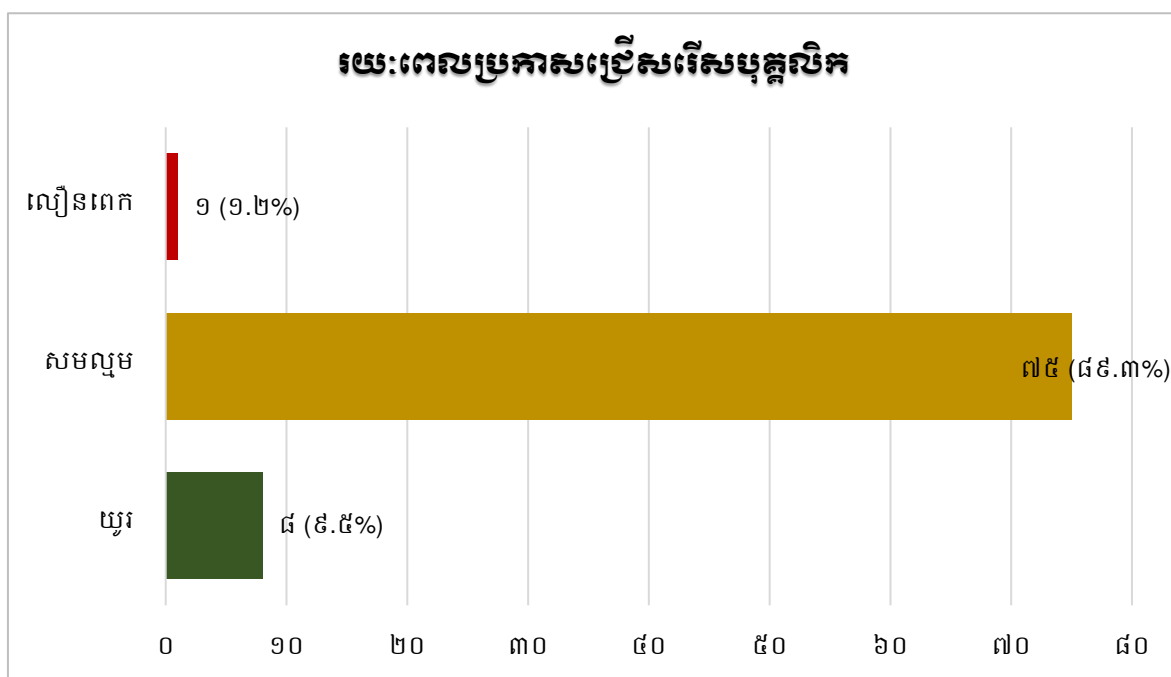
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ នៃប្រភពព័ត៌មានដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីការប្រកាសជ្រើសរើសរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៨៤នាក់ ដែលយកមកធ្វើជាប៉ាន់គំរូនោះ និយោជិតភាគច្រើនបានទទួលព័ត៌មានស្តីពីការប្រកាសជ្រើសរើសពីគេហទំព័រការងារមានចំនួន ៦០.៧% ស្មើនឹង ៥១នាក់។ ប្រភពព័ត៌មានដែលនិយោជិតទទួលបានព័ត៌មានពីការជ្រើសរើស បន្ទាប់ពីគេហទំព័រការងារនោះគឺ គេហទំព័ររបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ដែលមានចំនួន ២៣.៨% ស្មើនឹង ២០នាក់។ បន្ទាប់ពីប្រភពផ្សេងៗទាំងពីរខាងលើ មានបុគ្គលិកប្រមាណជា ១៩% ស្មើនឹង ១៦នាក់ និង ៩.៥% ស្មើនឹង ៨នាក់ បានទទួលព័ត៌មានពីអ្នកធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ និងពីសំណាក់សារព័ត៌មាន។ ចំណែកឯ ១១.៩% ស្មើនឹង ១០នាក់ ក្នុងនោះមាន ៨.៣% ស្មើនឹង ៧នាក់បានទទួលព័ត៌មានពីការណែនាំរបស់មិត្តភក្តិ និង ៣.៦% ស្មើនឹង ៣នាក់បានទទួលព័ត៌មានពីបណ្តាញសង្គម និងការធ្វើកម្មសិក្សាផ្ទាល់។ តាមរយៈតួលេខនេះ បង្ហាញឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនទទួលបានព័ត៌មានស្តីពីការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីប្រភពផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនដែលក្នុងនោះភាគច្រើនបានទទួលព័ត៌មានពីគេហទំព័រការងារ។

៣.២.៦. ការសិក្សាពីវិសាលភាពនៃការផ្សព្វផ្សាយ



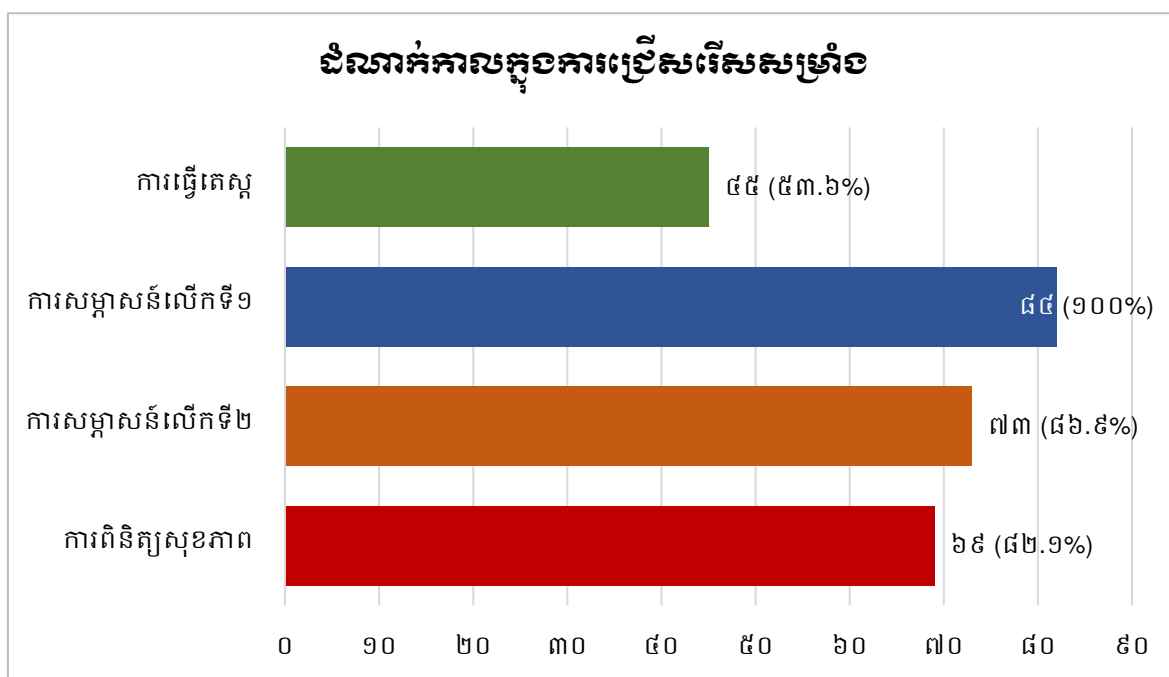
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ ពីការវាយតម្លៃទៅលើវិសាលភាពនៃការផ្សព្វផ្សាយ ស្តីពីព័ត៌មានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន។ អាស្រ័យតាមទិន្នន័យខាងលើបាន បង្ហាញឱ្យឃើញថា បុគ្គលិកចំនួន ៩២.០% ស្មើនឹង ៤៦នាក់ បានវាយតម្លៃទៅលើវិសាលភាពនៃ ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ថាមានវិសាលទូលំទូលាយ។ ចំណែកបុគ្គលិក ៦៨.០% ស្មើនឹង ៣៤នាក់ គិតថាការផ្សព្វផ្សាយរបស់ក្រុមហ៊ុន មានវិសាល ភាពសមល្មម ដែលពួកគេអាចទទួលយកបាន។ ទន្ទឹមនឹងនេះបុគ្គលិកមួយចំនួនតូច ៨.០% ស្មើ នឹង ៤នាក់ គិតថាការផ្សព្វផ្សាយរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពតូចចង្អៀត។ តាមរយៈតួលេខនេះបាន បង្ហាញឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនយល់ថាការផ្សព្វផ្សាយពីការជ្រើសរើសរបស់ក្រុមហ៊ុន អាច ផ្តល់ដំណឹងដល់បេក្ខជនជាច្រើន ដែលមកពីប្រភពផ្សេងៗគ្នា។

៣.២.៧. ការសិក្សាពីរយៈពេលប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក



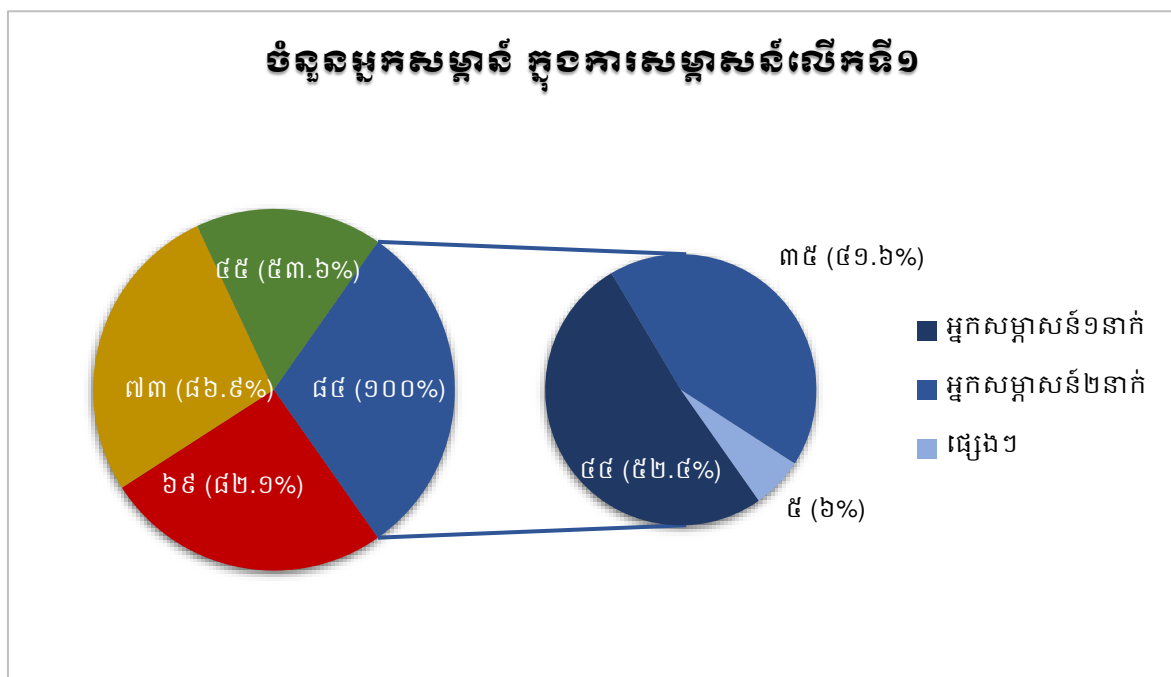
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ នៃការវាយតម្លៃទៅលើរយៈពេលប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទិន្នន័យខាងលើបានបង្ហាញឱ្យដឹងថា បុគ្គលិក ៨៩.៣% ស្មើនឹង ៧៥នាក់ នៃបុគ្គលិកដែលបានចូលរួមក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់ បានវាយតម្លៃទៅលើរយៈពេលប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ថាមានរយៈពេលសមល្មមសម្រាប់ពួកគេ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក ១០.៧% ស្មើនឹង ៨នាក់ ដែលនៅសល់ មានបុគ្គលិក ៩.៥% គិតថារយៈពេលប្រកាសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមានរយៈពេលយូរ ខណៈពេលដែលបុគ្គលិក ១.២% ស្មើនឹង ១នាក់ គិតថាការប្រកាសជ្រើសរើសរបស់ក្រុមហ៊ុនមានរយៈពេលលឿនសម្រាប់គេ។ តាមរយៈតួលេខនេះ បានបង្ហាញឱ្យឃើញក្រុមហ៊ុនបានផ្សព្វផ្សាយដំណឹងស្តីពីការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេលមួយសមរម្យ មិនលឿន ហើយក៏មិនយូរពេក ដែលបេក្ខជនអាចមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់រៀបចំឯកសារដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវការ។

៣.២.៨. ការសិក្សាពីដំណាក់កាលក្នុងការជ្រើសរើសសម្រាំង



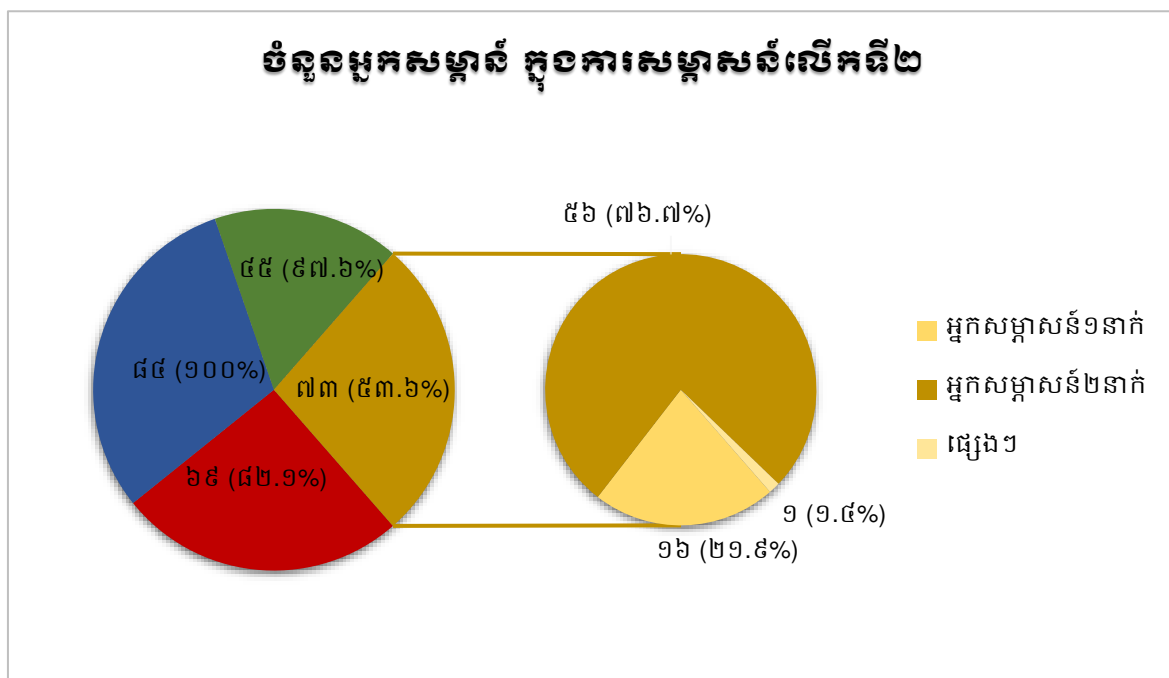
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ នៃដំណាក់កាលដែលបុគ្គលិកម្នាក់ៗបានឆ្លងកាត់ក្នុងកំឡុងពេលនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ គួរបញ្ជាក់ថាបុគ្គលិកម្នាក់ៗបានឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជ្រើសរើសសម្រាំងផ្សេងៗគ្នា អាស្រ័យលើការងារ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។ ទិន្នន័យខាងលើបង្ហាញឱ្យឃើញថាបុគ្គលិក ១០០% ស្មើនឹង ៨៤នាក់ បានឆ្លងកាត់ការធ្វើការសម្ភាសន៍លើកទី១ និង ៨៦.៩% ស្មើនឹង ៧៣នាក់ បានឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍លើកទី២ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនធ្វើការជ្រើសរើសសម្រាំង។ ក្រៅពីការធ្វើសម្ភាសន៍លើកទី១ និងទី២ ទិន្នន័យអ្នកដែលបានឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តសុខភាព មានចំនួន ៨២.៩% ស្មើនឹង ៦៩នាក់។ ទន្ទឹមនឹងនេះមានបុគ្គលិកចំនួន ៥៣.៦% ស្មើនឹង ៤៥នាក់ បានឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលធ្វើតេស្តផងដែរ។ ការធ្វើតេស្តនេះភាគច្រើនអនុវត្តលើបុគ្គលិកបច្ចេកទេស និងជំនាញ ដូចជាបុគ្គលិកផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា និងហិរញ្ញវត្ថុជាដើម។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើតេស្តលើជំនាញការងាររបស់បុគ្គលិក ដើម្បីដឹងពីសមត្ថភាពពិតប្រាកដរបស់បុគ្គលិក ថាតើបុគ្គលនោះពិតជាមានជំនាញអាចបំពេញការងារនោះបានពិតមែន ឬយ៉ាងណា។ នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ការជ្រើសរើសសម្រាំង បានធ្វើឡើងដោយឆ្លងកាត់ច្រើនដំណាក់កាល ដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងគុណភាពពិតប្រាកដ។

៣.២.៩. ការសិក្សាពីចំនួនអ្នកសម្ភាសន៍ ក្នុងការសម្ភាសន៍លើកទី១



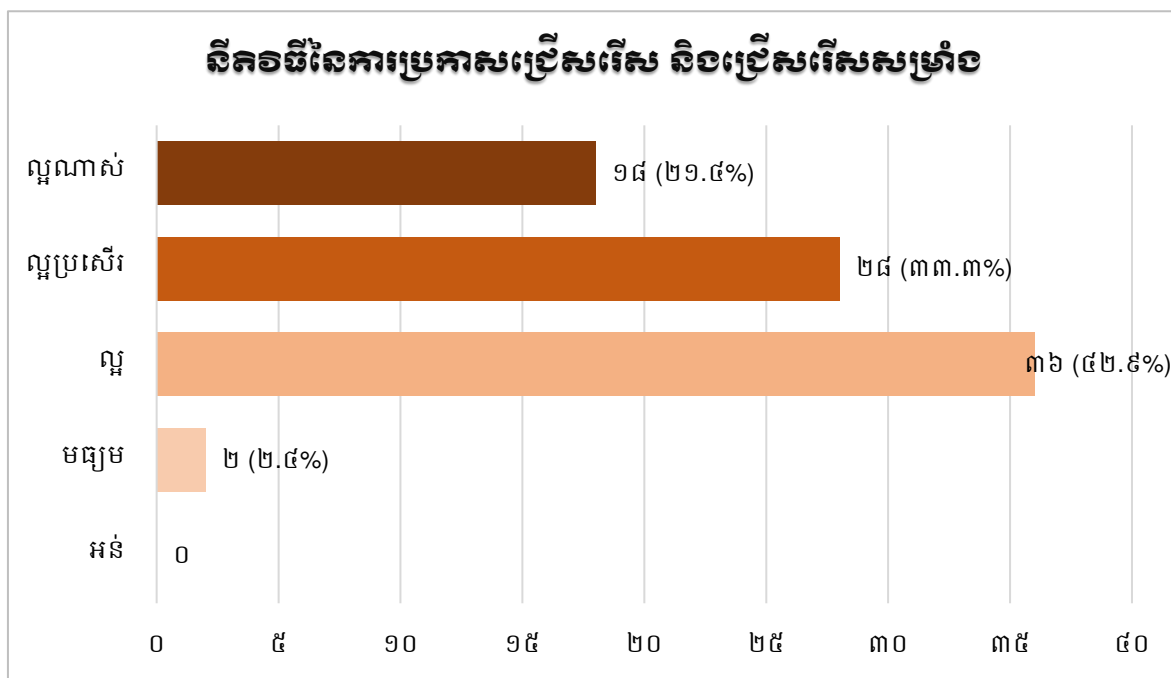
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ នៃចំនួនអ្នកសម្ភាសន៍ ដែលបុគ្គលិកបានឆ្លងកាត់ ក្នុងដំណាក់កាលសម្ភាសន៍លើកទី១។ យោងតាមក្រាហ្វិកទី៨ បុគ្គលិកដែលបានឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍លើកទី១ មានចំនួន ៨៤នាក់ ស្មើនឹង ១០០% នៃបុគ្គលិកយកមកធ្វើជាប៉ាន់គំរូ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៨៤នាក់ ដែលបានឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលសម្ភាសន៍លើកទី១នេះ មានបុគ្គលិកចំនួន ៥២.៤% ស្មើនឹង ៤៤នាក់ បានឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកសម្ភាសន៍ចំនួនម្នាក់ ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកចំនួន ៤១.៦% ស្មើនឹង ៣៥នាក់ ឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកសម្ភាសន៍ចំនួន ២នាក់។ ចំណែកបុគ្គលិកប្រហែលជា ៦% ស្មើនឹង ៥នាក់ ការសម្ភាសន៍លើកទី១ របស់អ្នកខ្លះបានធ្វើការសម្ភាសន៍ដោយអ្នកសម្ភាសន៍ចំនួន៣នាក់ ៤នាក់ ឬរហូត៥នាក់។ គួសបញ្ជាក់ផងដែរថា ការសម្ភាសន៍លើកទី១ ធ្វើឡើងដោយបុគ្គលិកផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សម្នាក់ឯង (អ្នកសម្ភាសន៍ម្នាក់) តែពេលខ្លះក៏មានការចូលរួមដោយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកដែលធ្វើការស្នើរសុំបុគ្គលិកផងដែរ (អ្នកសម្ភាសន៍ពីរនាក់)។

៣.២.១០. ការសិក្សាពីចំនួនអ្នកសម្ភាសន៍ ក្នុងការសម្ភាសន៍លើកទី២



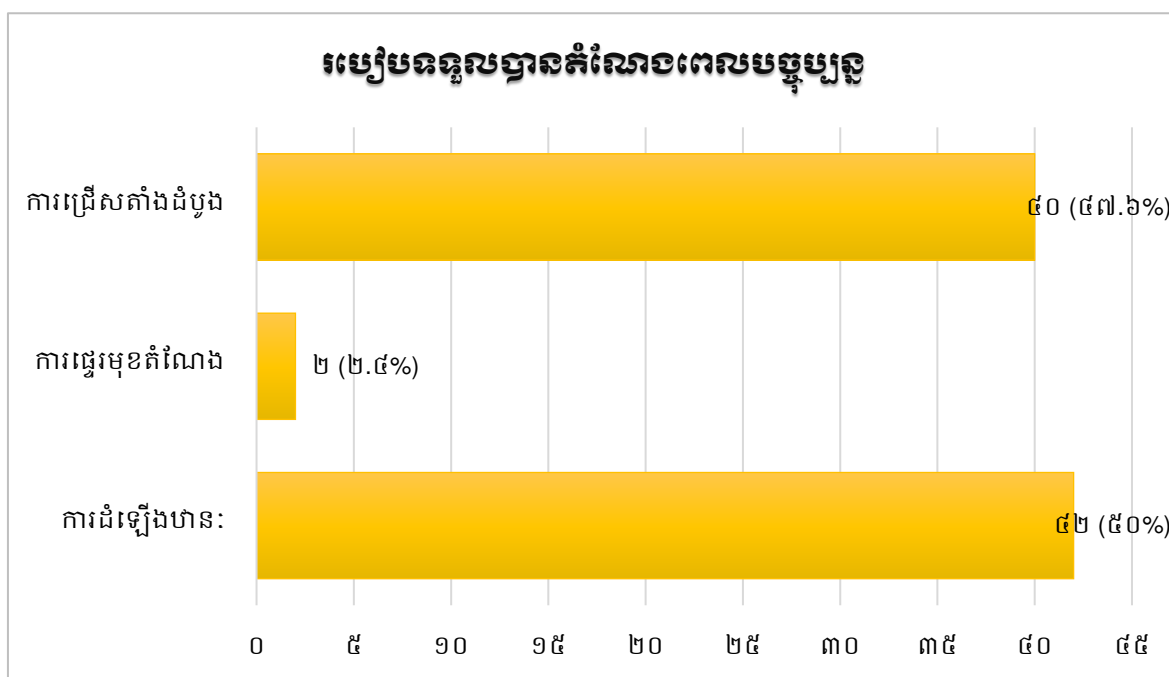
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ នៃចំនួនអ្នកសម្ភាសន៍ ដែលបុគ្គលិកបានឆ្លងកាត់ ក្នុងដំណាក់កាលសម្ភាសន៍លើកទី២។ យោងតាមក្រាហ្វិកទី៨ បុគ្គលិកដែលបានឆ្លងកាត់ ការសម្ភាសន៍លើកទី២ មានចំនួន ៧៣នាក់ ស្មើនឹង ៨៩.៦% នៃបុគ្គលិកយកមកធ្វើជាប៉ាន់គំរូចំនួន ៨៤នាក់។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៧៣នាក់ ដែលបានឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលសម្ភាសន៍លើកទី២នេះ មានបុគ្គលិកចំនួន ៧៦.៧% ស្មើនឹង ៥៦នាក់ បានឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកសម្ភាសន៍ចំនួន២នាក់ ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកចំនួន ២១.៩% ស្មើនឹង ១៦នាក់ បានឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកសម្ភាសន៍ចំនួន ១នាក់។ ចំណែកបុគ្គលិក ១.៥% ស្មើនឹង ១នាក់ ត្រូវបានសម្ភាសន៍ដោយអ្នកសម្ភាសន៍ចំនួន ៥នាក់។ គួសបញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីការសម្ភាសន៍លើកទី១ មិនមានការចូលរួមពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកដែលធ្វើការស្នើសុំបុគ្គលិក នោះបេក្ខជននឹងត្រូវជួបសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកដែលធ្វើការស្នើសុំបុគ្គលិក (អ្នកសម្ភាសន៍ម្នាក់) តែពេលខ្លះក៏មានការចូលរួមពីអ្នកគ្រប់គ្រងពេលអនាគត របស់បេក្ខជននោះផងដែរ (អ្នកសម្ភាសន៍ពីរនាក់ ឬច្រើន)។

៣.២.១១. ការសិក្សាពីនីតិវិធីប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំង



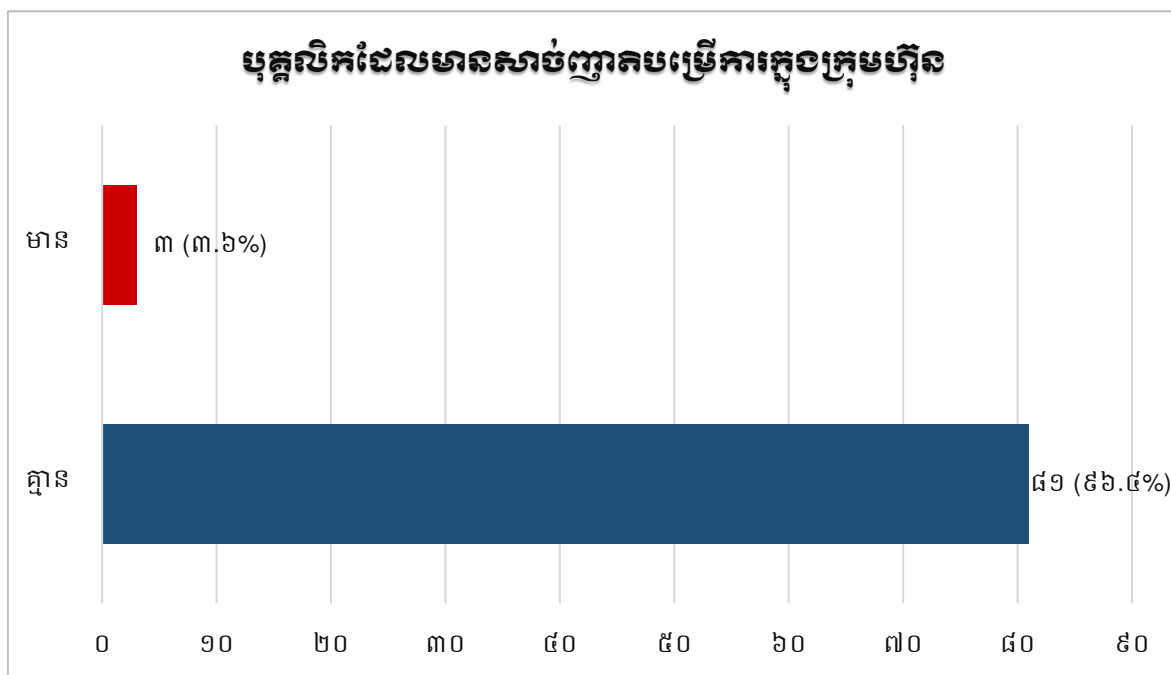
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ អំពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកទៅលើនីតិវិធីនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងសម្រាំងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទិន្នន័យខាងលើបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៨៤នាក់ មានបេក្ខជនចំនួន ៤២.៨% ស្មើនឹង ៣៦នាក់ យល់ថានីតិវិធីនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន គឺល្អ។ ចំណែកបុគ្គលិក ៣៣.៣% ស្មើនឹង ២៨នាក់ យល់ថានីតិវិធីនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន គឺល្អប្រសើរ និងបុគ្គលិកចំនួន ២៩.៤% ស្មើនឹង ១៨នាក់ យល់ថានីតិវិធីនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន គឺល្អណាស់ ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកចំនួន ២.៤% ស្មើនឹង ២នាក់ យល់ថានីតិវិធីនេះគឺមធ្យមធម្មតា។ តាមគូលេខនេះបានបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនពេញចិត្តចំពោះការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយសារតែនីតិវិធីនេះបានអនុវត្តបានល្អត្រឹមត្រូវ ប្រកបដោយសុក្រឹតភាព និងយុត្តិធម៌។

៣.២.១២. ការសិក្សាពីរបៀប ដែលបុគ្គលិកទទួលបានតំណែងពេលបច្ចុប្បន្ន



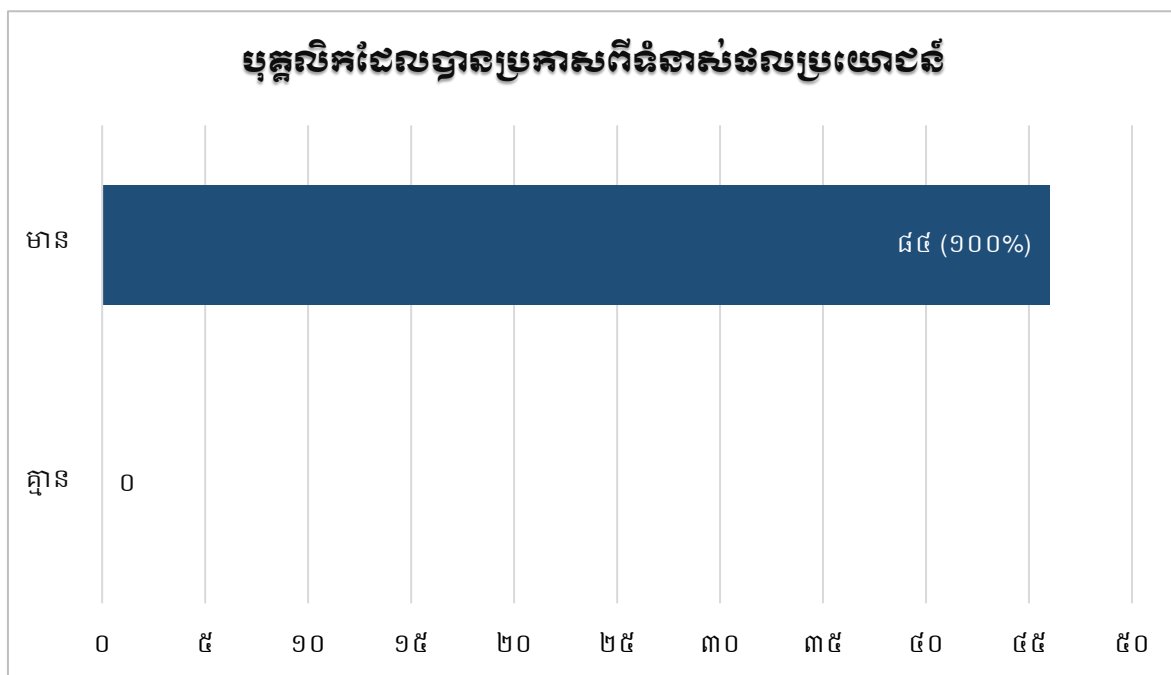
ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ ចំពោះរបៀបដែលបុគ្គលិក ទទួលបានមុខតំណែងពេលបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ។ ទិន្នន័យខាងលើបានបង្ហាញថាក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៨៤នាក់ ដែលយកមកធ្វើជាប៉ាន់គំរូនោះ បុគ្គលិកចំនួន ៥០% ស្មើនឹង ៤២នាក់ ទទួលបានមុខតំណែងពេលបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនតាមរយៈការជំឡើងឋានៈ និងបុគ្គលិកចំនួន ៤៧.៦% ស្មើនឹង ៤០នាក់ ទទួលបានមុខតំណែងបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនតាមរយៈការជ្រើសតាំងដំបូង។ ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកភាគច្រើនទទួលបានមុខតំណែងបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនតាមរយៈការជំឡើងឋានៈ និងការជ្រើសតាំងដំបូង ក៏មានបុគ្គលិក ២.៤% ស្មើនឹង ២នាក់ ដែលមុខតំណែងពេលបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនទទួលបានពីការផ្ទេរមុខតំណែង។ តាមរយៈការជំឡើងឋានៈ ប្រៀបដូចជាការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលធ្វើឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ថាការខិតខំបំពេញការងាររបស់ខ្លួន គឺមិនអត់ប្រយោជន៍ ដែលនេះជាកត្តាជួយឱ្យក្រុមហ៊ុនកាន់តែរីកចម្រើន។ ម្យ៉ាងទៀតការជ្រើសតាំងដំបូងផ្តល់ឱ្យក្រុមហ៊ុននូវធនធានថ្មីៗ ដែលនឹងផ្តល់ជាគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗ ឬក៏នាំមកនូវចំណេះដឹងថ្មីៗមកកាន់ក្រុមហ៊ុន។

៣.២.១៣. ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិក ដែលមានសាច់ញាតិក្នុងក្រុមហ៊ុន



ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ របស់បុគ្គលិកដែលមានសាច់ញាតិដែលកំពុងបម្រើការក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ទិន្នន័យបានបង្ហាញឱ្យដឹងថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក ៨៩នាក់ ដែលយកមកធ្វើជាប៉ាន់គំរូ មានបុគ្គលិកត្រឹមតែ ៣.៦% ស្មើនឹង ៣នាក់ ប៉ុណ្ណោះដែលមានសាច់ញាតិបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមួយគ្នា ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកចំនួន ៩៦.៤% ស្មើនឹង ៨៩នាក់បានបញ្ជាក់ក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរថា ពួកគេពុំមានសាច់ញាតិធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមួយគ្នាទេ។ តាមគូលេខខាងលើបង្ហាញថាការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមកធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនមានតម្លាភាពល្អត្រឹមត្រូវមិនមានប្រកាន់បក្សពួក និងមិនជ្រើសរើសយកបេក្ខជនណាម្នាក់ដោយផ្អែកលើទំនាក់ទំនងសាច់ញាតិជាមួយបុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ឱ្យមកធ្វើការនោះទេ។

៣.២.១៤. ការសិក្សាពីចំណូលបុគ្គលិក ដែលបានប្រកាសពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍



ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញពីទិន្នន័យ របស់បុគ្គលិកដែលបាន ប្រកាសពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ (Conflict of interest) មុនពេលដែលពួកគេចុះកិច្ចសន្យាក្លាយជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទិន្នន័យខាងលើបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរចំនួន ៨៤នាក់ បុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែបានចុះកិច្ចសន្យាប្រកាសពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ (Conflict of interest) ស្មើនឹង ១០០%។ ការប្រកាសពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍នេះ គឺដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹងថាបុគ្គលិកនោះមានសាច់ញាតិ ធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមួយគ្នាដែរ ឬទេ។ ប្រសិនបើមាន គឺពួកគេមិនអាចធ្វើការក្នុង ខ្សែបណ្តោយ (line) ជាមួយគ្នាបានឡើយ។ សារៈសំខាន់មួយទៀតពីការប្រកាសទំនាស់ផលប្រយោជន៍នេះ គឺដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹងថាបុគ្គលិកនោះមាន ឬគ្មានសាច់ញាតិ ដែលប្រកបមុខរបរដូចគ្នា នឹងក្រុមហ៊ុន។

៣.៣ ការវិភាគលើគោលនយោបាយជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំង

ក្រោយពេលបានចុះកម្មសិក្សា និងធ្វើការស្វែងយល់ពីសកម្មភាពរបស់ ក្រុមហ៊ុនផលិត ស្រាបៀរកម្ពុជា ព្រមទាំងធ្វើការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ ដែលបានមកពីការបំពេញកម្រង សំណួររបស់បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន ទទួលបានឯកសារពាក់ព័ន្ធដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យ និងការ ធ្វើសម្ភាសផ្ទាល់ជាមួយ បុគ្គលិកផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សផងដែរនោះ ធ្វើឱ្យខ្ញុំបាទសង្កេតឃើញនូវចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយមួយ ចំនួន នៃនីតិវិធីក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនស្រា បៀរកម្ពុជា ដែលមានដូចខាងក្រោម ៖

៣.៣.១. ចំណុចខ្លាំង

ឆ្លងតាមការស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគទិន្នន័យ ដែលទទួលបានពីបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនផលិត ស្រាបៀរកម្ពុជា បង្ហាញឱ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុនមានចំណុចខ្លាំងមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

តាមរយៈរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន បង្ហាញឱ្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា បានធ្វើការបែងចែកមុខងារ និងតួនាទីទំនួនខុសត្រូវយ៉ាងជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ទៅតាមផ្នែក នីមួយៗ។ ពេលដែលក្រុមហ៊ុនមានរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងច្បាស់លាស់ និងជាក់លាក់ដូចនេះ ធ្វើឱ្យ បុគ្គលិកនីមួយៗដឹងច្បាស់ពីអ្វីដែលខ្លួនត្រូវធ្វើ ដែលជាហេតុនាំឱ្យបុគ្គលិកនីមួយៗមានជំនាញ ច្បាស់លាស់ចំពោះការងារ និងអាចអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលអាចជួយឱ្យក្រុម ហ៊ុនមានដំណើរការល្អ និងរីកចម្រើន។

ឆ្លងតាមការបំពេញកម្រងសំណួរ បង្ហាញឱ្យឃើញថា បុគ្គលិកដែលកំពុងធ្វើការក្នុងក្រុម ហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាភាគច្រើនពុំមានបងប្អូន ឬសាច់ញាតិធ្វើការជាមួយគ្នាឡើយ ទោះជា មាន ក៏ត្រឹមចំនួនតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះ បើយោងតាមការវិភាគទិន្នន័យខាងលើ គឺមានតែបុគ្គលិក ៣ នាក់ ប៉ុណ្ណោះដែលមានសាច់ញាតិធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមួយគ្នា។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បាន តម្រូវឱ្យបុគ្គលិករបស់ខ្លួនធ្វើការប្រកាសអំពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ (conflict of interest)។ ការធ្វើ ដូចនេះ គឺដើម្បីជៀសវាងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ដែលនឹងអាចកើតមានឡើង។ ការប្រកាស ទំនាស់ផលប្រយោជន៍នេះ ធ្វើឡើងដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹងថាបុគ្គលិកនោះមានសាច់ញាតិ ធ្វើការ ក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមួយគ្នា ដែរឬទេ ប្រសិនបើមាន គឺពួកគេមិនអាចធ្វើការក្នុង ខ្សែបណ្តោយ (line) ជាមួយគ្នាបានឡើយ និងដើម្បីផ្តល់ជាព័ត៌មានលំអិតក្រុមហ៊ុនឱ្យបានដឹងថាបុគ្គលិកនោះមាន ឬគ្មាន សាច់ញាតិដែលប្រកបមុខរបរដូចគ្នា នឹងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុន

មានវិធានការណ៍ និងបទបញ្ជាយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ទៅលើទំនាក់ទំនងរបស់បុគ្គលិក និងសាច់ញាតិរបស់ពួកគេ។

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា មានវិសាលភាពធំទូលាយ ដែលអាចផ្តល់ព័ត៌មានដល់បេក្ខជនខាងក្រៅ និងបុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ដែលមានបំណងចង់ស្វែងរក ឬផ្លាស់ប្តូរការងារ បានដឹងពីឱកាស និងមុខតំណែងដែលមានក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានបានយ៉ាងធំទូលាយដូច្នេះដោយសារតែក្រុមហ៊ុន បានធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសលើគេហទំព័ររបស់ខ្លួន និងធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសតាមគេហទំព័រការងារផ្សេងៗជាដើម។ លើសពីនេះទៅទៀតរយៈពេលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមានរយៈពេលសមល្មម ដែលអាចឱ្យបុគ្គលិកមានពេលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់រៀបចំឯកសារសម្រាប់ដាក់ពាក្យ និងត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ដំណាក់កាលជ្រើសរើសសម្រាំង។ នៅពេលដែលការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានវិសាលភាពធំទូលាយ និងមានរយៈពេលសមរម្យដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបានបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពខ្លាំងៗមកដាក់ពាក្យបានច្រើន។

ទន្ទឹមនឹងវិសាលភាពធំទូលាយនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ការជ្រើសរើសសម្រាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏មានដំណើរការយ៉ាងល្អិតល្អន់ និងច្បាស់លាស់ផងដែរ គឺដើម្បីជម្រុះចេញបេក្ខជនដែលមិនមានសមត្ថភាព និងទទួលបានបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់បម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ តាមរយៈទិន្នន័យដែលបានពីការបំពេញកម្រងសំណួរ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនសុទ្ធតែបានឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍ពីរលើក គឺការសម្ភាសន៍លើកទី១ និងលើកទី២ ព្រមទាំងមានការពិនិត្យសុខភាពផងដែរ។ ដោយឡែកចំពោះការងារមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងបច្ចេកទេស ឬជំនាញ គឺតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកធ្វើតេស្តលើផ្នែកជំនាញការងារ និងតេស្តផ្សេងៗទៀតអាស្រ័យលើការងារដែលពួកគេត្រូវធ្វើ។ ជាក់ស្តែងចំពោះបុគ្គលិកផ្នែកគណនេយ្យ ខាងក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យពួកគេធ្វើតេស្តលើជំនាញ ឬចំណេះដឹងលើគណនេយ្យ។ ធ្វើដូចនេះក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានទាំងចំណេះដឹង និងជំនាញដើម្បីបំពេញការងារ ដែលជួយឱ្យក្រុមហ៊ុនសម្រេចបានជោគជ័យ។

ចំណុចខ្លាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយទៀតនោះ គឺបានផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនដើម្បីឡើងឋានៈ និងបុគ្គលិកខាងក្រៅដើម្បីទទួលបានមុខតំណែងក្នុងក្រុមហ៊ុន។ តាមទិន្នន័យដែលបានធ្វើការវិភាគ បានបង្ហាញថាចំនួនបុគ្គលិកដែលជ្រើសចេញពីការជ្រើសតាំងដំបូង មានចំនួនប្រហាក់ប្រហែលនឹងចំនួនបុគ្គលិកដែលទទួលបានតំណែងពីការដំឡើងឋានៈ។ ទិន្នន័យនេះ

បញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកគ្រប់ៗរូបដើម្បីឡើង និងទទួលបានមុខ តំណែងក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ឃើញដូច្នេះបុគ្គលិកគ្រប់ៗរូបក្នុងក្រុមហ៊ុននឹងមិនមានការអាក់អន់ចិត្ត ចំពោះការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅនោះទេ ផ្ទុយទៅវិញពួកគេប្រាកដជាប្រឹងប្រែងឱ្យអស់ពី សមត្ថភាពដើម្បីទទួលបានការដំឡើងឋានៈពីក្រុមហ៊ុន។ ចំណែកការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីប្រភព ខាងក្រៅ ក្រុមហ៊ុននឹងទទួលបានគំនិតថ្មីៗ ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។

ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាមិនត្រឹមតែផ្តល់ការងារដល់បុគ្គលិកធ្វើនោះទេ តែបុគ្គលិក ក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ ដើម្បីក្លាយជាបុគ្គលិកដែល មានសមត្ថភាពស្តង់ដារអន្តរជាតិ។ បុគ្គលិកគ្រប់គ្នា ក៏មានឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅ ប្រទេសផងដែរ ប្រសិនបើគេមានសមត្ថភាពខ្លាំង។ ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាលក្រុមហ៊ុនក៏មានជា អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដល់បុគ្គលិកដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ ដែលអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនោះ មានដូចជា ប្រាក់ខែទី១៣ និងប្រាក់រង្វាន់បន្ថែមជាដើម។ អ្វីដែលពិសេសនោះ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តោត សំខាន់ទៅលើសុខភាព សុខមាលភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិកគ្រប់គ្នា។ ដោយហេតុដូច្នេះនេះ បុគ្គលិកគ្រប់គ្នាអាចមានឱកាស រៀនសូត្រ និងរីកចម្រើនប្រកបដោយភាពរីករាយ ដែលនេះជាកត្តា ជម្រុញផលិតកម្មរបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែរីកចម្រើន និងមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។

៣.៣.២. ចំណុចខ្សោយ

ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតនូវសមិទ្ធផលយ៉ាងច្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ និងមានចំណុច ខ្លាំងជាច្រើនក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុននៅតែមានចន្លោះខ្វះខាតមួយចំនួនតូចតួរតែអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែម៖

ទិន្នន័យដែលបានមកពីកម្រងសំណួរបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ចំនួនបុគ្គលិកដែលចូលរួម បំពេញកម្រងសំណួរ ចំនួនបុគ្គលិកបុរស ច្រើនជាងចំនួនបុគ្គលិកស្ត្រី។ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ក្នុងក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារហាក់ដូចជា មានកម្រិតនៅឡើយ។ ទោះបីជាសហគ្រាសផ្តោតសំខាន់ទៅលើការផលិត និងចែកចាយស្រា បៀរ ដែលត្រូវការកម្លាំងពលកម្មច្រើនក្តី តែក្រុមហ៊ុនគួរតែលើកកម្ពស់ និងជំរុញឱ្យមានសមភាព រវាងបុគ្គលិកបុរស និងស្ត្រី ក្នុងវិស័យការងារបន្ថែមទៀត។

ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនមិនរើសអើង និងបានលើកទឹកចិត្តឱ្យជនពិការដាក់ពាក្យធ្វើការក្នុង ក្រុមហ៊ុន ដែលអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ ក្នុងមាត្រា ៣៣ ក្តី ក៏ប៉ុន្តែតាមការសង្កេតរបស់ខ្ញុំក្នុងអំឡុងពេលចុះកម្មសិក្សា បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាក្នុងក្រុមហ៊ុនពុំ មានបុគ្គលិកជាជនពិការទេ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនមានចន្លោះខ្វះខាតក្នុងការបំពេញតាមនូវមាត្រា ៣៤

បានសម្តែងថា “នីតិបុគ្គលដែលជ្រើសរើសកម្មការ និងយោជិតធ្វើការ ត្រូវទទួលយកជនពិការដូចមានក្នុងមាត្រា ៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ ឱ្យចូលធ្វើការតាមអត្រាកំណត់សមស្រប”³² ដែលអត្រានេះត្រូវបានកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ តាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យសង្គមកិច្ច រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារ និងក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ថាគួរតែមានជនពិការ ២%នៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ និង១%នៅក្នុងស្ថាប័នឯកជន។³³

បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាភាគច្រើន ទទួលបានព័ត៌មានពីការប្រកាសជ្រើសរើសតាមរយៈប្រភពធំៗពីរ ទីមួយគឺគេហទំព័រការងារ និងទីពីរ គឺគេហទំព័ររបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។ ទោះជាការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន មានវិសាលភាពធំទូលាយ តែការផ្សព្វផ្សាយប្រកាសជ្រើសរើសរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅតាមសាកលវិទ្យាល័យ និងតាមវិទ្យាស្ថាននានាហាក់នៅមានកម្រិត ព្រោះថាក្រុមហ៊ុនផ្ដោតសំខាន់តែសាកលវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាស្ថានធំៗមួយចំនួនតែប៉ុណ្ណោះគឺ វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកម្ពុជា (ITC) និងវិទ្យាស្ថានខេមបូឌី (CamEd)។

³² មាត្រា ៣៤ នៃច្បាប់ស្តីពីកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ

³³ អនុក្រឹត្យស្តីពីការកំណត់អត្រា និងបែបបទនៃការជ្រើសរើសជនពិការចូលបម្រើការងារ, លេខ១០៨អនក្រ/បក, ៣០ សីហា ២០១០, មាត្រា៣៤

**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
និងការផ្តល់អនុសាសន៍**

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើផ្នែកទ្រឹស្តី ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ ដែលទទួលបានតាមរយៈការសម្ភាសន៍ និងបំពេញកម្រងសំណួររួចមក អាចឱ្យយើងធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានជាមួយបានថា ការអនុវត្តជាក់ស្តែងចំពោះ ការជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាមានចំណុចវិជ្ជមានច្រើន ដែលជាកត្តាជំរុញឱ្យក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបាននូវបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងផលិតភាពខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារ។

ជាការពិតណាស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ជាក្រុមហ៊ុនធំមួយក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងជាផ្នែកមួយនៃក្រុមហ៊ុនលំដាប់ពិភពលោកផងដែរ ដូច្នេះការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុនមានការបែងចែកតួនាទីរបស់បុគ្គលិកនីមួយៗយ៉ាងជាក់លាក់ទៅតាមជំនាញ និងផ្នែកខុសៗគ្នាដែលផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ។ ចំពោះផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក៏មានបុគ្គលិកជំនាញ ដែលមានតួនាទីប្រកាសជ្រើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិកផងដែរ។ ដោយហេតុតែយល់ច្បាស់ពីវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលមានសមត្ថភាពខ្លាំងៗឱ្យមកដាក់ពាក្យបម្រើការងារ ទើបក្រុមហ៊ុនបាន ធ្វើការពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្តីពីការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកកាន់តែមានវិសាលភាពធំទូលាយ ព្រមទាំងធ្វើការប្រកាសផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេលសមរម្យ ដែលអាចឱ្យបេក្ខជនដែលមានបំណងចង់ដាក់ពាក្យធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន មានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់រៀបចំឯកសារសម្រាប់ដាក់ពាក្យ។ ដោយហេតុថាមានបេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យមកបម្រើការងារមានចំនួនច្រើន ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនក៏ធ្វើការជ្រើសរើសសម្រាំងជាច្រើនដំណាក់កាល ដែលមានលក្ខណៈលម្អិត និងហ្មត់ចត់ ដើម្បីជំរុះបុគ្គលិក ដែលពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ និងទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់មកបំពេញការងារ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏មានគោលការណ៍ផ្តល់អាទិភាព និងលើកទឹកចិត្តដល់ជនពិការឱ្យមកដាក់ពាក្យបំពេញការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនមានការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីពីប្រភពខាងក្រៅ ដើម្បីទទួលបាននូវគំនិតថ្មីៗ និងមានការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់បុគ្គលិកខាងក្នុង ដែលបុគ្គលិកគ្រប់គ្នាមានឱកាសទទួលបានការដំឡើងឋានៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលពីក្រុមហ៊ុន ដែលនេះជាការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកគ្រប់ៗគ្នាឱ្យខិតខំបំពេញការងារ។ អ្វីដែលពិសេសនោះ គឺគោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមែនផ្ដោតលើតែលទ្ធផលមួយមុខនោះទេ តែក្រុមហ៊ុនក៏ផ្ដោតទៅលើសុខភាព សុខុមាលភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់

បុគ្គលិកដែរ។ ដោយក្រុមហ៊ុនមានគ្លីនិកផ្ទាល់ខ្លួន ដូច្នេះបុគ្គលិកគ្រប់រូបអាចធ្វើការពិនិត្យ និង ពិគ្រោះពីសុខភាពជាមួយអ្នកជំនាញបានគ្រប់ពេល ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានបង្កើតនូវកន្លែងលេង កីឡា និងបំពាក់ឧបករណ៍កម្សាន្តជាច្រើន សម្រាប់បុគ្គលិកលេងកម្សាន្ត បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារ។

សរុបសេចក្តីមក ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនមានកត្តាទាក់ទាញ និងវិធីសាស្ត្រប្រកាសជ្រើស រើស និងជ្រើសរើសប្រកាសបុគ្គលិកដ៏ល្អ ទើបក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបាននូវបុគ្គលិកដែលមាន សមត្ថភាពខ្លាំងៗមកបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជំរុញឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើន និង សម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់ខ្លួន។

ទោះជាការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមានចំណុច ល្អជាច្រើនក៏ដោយ តែក្រុមហ៊ុនដូចជាមិនសូវចាប់អារម្មណ៍ទៅលើការលើកកម្ពស់សមភាពយ៉េង ដ៏ក្នុងក្រុមហ៊ុនប៉ុន្មានទេ។ ម្យ៉ាងទៀតការចុះផ្សព្វផ្សាយតាមសាកលវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាស្ថាន សិក្សាក៏ហាក់នៅមានកម្រិត ព្រមទាំងគោលការណ៍ជ្រើសរើស និងលើកទឹកចិត្តដល់ជនពិការ ឱ្យមកបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនបានតាមអត្រាកំណត់ ១%នៅឡើយទេ។

ការផ្តល់អនុសាសន៍

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការវិភាគទៅលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រា បៀរកម្ពុជា រួចមក ខ្ញុំបាទបានរកឃើញថាការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនមានចំណុចខ្លាំងច្រើន ស្ទើរតែគ្មានចំណុចខ្សោយទាល់តែសោះ តែក្រុមហ៊ុនក៏មាន ចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួចគួរអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែម ហេតុដូច្នេះហើយ ខ្ញុំបាទសូមអនុញ្ញាតសម្តែងនូវ មតិយោបល់មួយចំនួន ដើម្បីជំរុញឱ្យនីតិវិធីនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាំង បុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។

- វិសាលភាពនៃការផ្សព្វផ្សាយលើ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ហាក់ ដូចជាមានវិសាលភាពធំទូលាយ ចំពោះបេក្ខជនដែលទទួលបានដំណឹងពី គេហទំព័រក្រុម ហ៊ុន និងគេហទំព័រការងារ ដែលធ្វើការសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែការ ផ្សព្វផ្សាយ និងការជ្រើសរើស សិស្សានុសិស្សនៅតាមសាកលវិទ្យាល័យ និងវិទ្យា ស្ថានដ៏ទៃទៀត ហាក់នៅមានកម្រិត។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនគួរខិតខំបង្កើនកិច្ចសហការ ជាមួយសាកលវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាស្ថានផ្សេងៗ ឱ្យបានច្រើនជាងមុន ធ្វើដូច្នេះដើម្បី ផ្តល់ឱកាសដល់សិស្សនិស្សិតដែលជិតបញ្ចប់ការសិក្សា បានដឹងពីការប្រកាសជ្រើស រើស និងមានឱកាសដាក់ពាក្យមកកាន់ក្រុមហ៊ុន។ ការអនុវត្តន៍តាមវិធីសាស្ត្រនេះ

ក្រុមហ៊ុនអាចជ្រើសរើសបានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពខ្លាំងក្នុងចំណោមអ្នកខ្លាំង មកពីប្រភពផ្សេងៗគ្នា។

- ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជាគួរតែធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកស្ត្រីភេទបន្ថែម ដើម្បី ឱ្យមានតុល្យភាពរវាងបុរស និងស្ត្រីក្នុងការបំពេញការងារ។ តាមទិន្នន័យដែលបាន មកពីការបំពេញកម្រងសំណួរបានបង្ហាញថាបុគ្គលិកបុរស ច្រើនជាងនារី ហើយតាម ផ្នែកនីមួយៗហាក់ដូចពុំសូវមានសមភាពយ៉េងដ៏រនោះទេ។ ការងារក្នុងរោងចក្រដែល ទាក់ទងនឹងការផលិតស្រាបៀរភាគច្រើនត្រូវបានបំពេញដោយបុរស។ ដូច្នេះហើយ ក្រុមហ៊ុនគួរតែលើកទឹកចិត្ត និងជ្រើសរើសបុគ្គលិកស្ត្រីឱ្យមានចំនួនប្រហាក់ប្រហែល នឹងបុរសឱ្យធ្វើការក្នុងផ្នែកជាមួយគ្នា។
- គោលការណ៍ជ្រើសរើសជនពិការមកធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺជាការអនុវត្តន៍មួយដ៏ល្អ ដែលក្រុមហ៊ុនគួរអនុវត្តបន្តទៀត។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមហ៊ុនគួរតែពង្រីកវិសាលភាពនៃ ការផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍នេះ ដើម្បីឱ្យសាធារណជនគ្រប់រូបបានដឹង និងខិតខំ ជ្រើសរើសជនពិការ ដែលមានសមត្ថភាពបំពេញការងារ ដើម្បីឱ្យបាន ១% ទៅតាម អនុក្រឹត្យ ដែលកំណត់ដោយ សំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យសង្គមកិច្ច រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារ និងក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។ ធ្វើដូច្នេះអាចផ្តល់ឱកាស និង ក្តីសង្ឃឹមដល់ជនពិការ ព្រោះពួកគាត់ក៏ចង់បញ្ចេញសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារ ព្រមទាំងទទួលបានការផ្តល់តម្លៃពីអ្នកដទៃ និងរស់ប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងភាព សុខដុមរមនាក្នុងសង្គមផងដែរ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

❖ ឯកសារយោងជាភាសាខ្មែរ

ពុទ្ធសាសនាបណ្ឌិត. (១៩៦៧). *វចនានុក្រមខ្មែរសម្តេចព្រះសង្ឃរាជជួន ណាត ភាគទី១ និងភាគទី២*. ភ្នំពេញ។

សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់. (២០១៣). *ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស*. ភ្នំពេញ: សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច.

សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា. (២០១៤). *ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស*. ភ្នំពេញ: សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច.

សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី. (២០១១). *ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស*. ភ្នំពេញ: សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច.

សាស្ត្រាចារ្យ សៀន សោភ័ណ្ឌ. (២០១១). *ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស*. ភ្នំពេញ: សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច.

ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ ប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម
លេខ នស/រកម/០៧០៩/១០ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩
អនុក្រឹត្យស្តីពីការកំណត់អត្រា និងបែបបទនៃការជ្រើសរើសជនពិការចូលបម្រើការងារ,
លេខ១០៨អនក្រ/បក, ៣០ សីហា ២០១០

❖ ឯកសារយោងជាភាសាអង់គ្លេស

Heinekencambodia. (2017). Phnom Penh: Cambodia Brewery Limited. Retrieved
from <http://heinekencambodia.com/index.php/en/>

Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick Wright. (2011).

Fundamentals of Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.

The Company Presentation. (2017). Phnom Penh: Cambodia Brewery Limited.

Wayne Mondy and Robert M. Noe. (2005). *Human Resource Management*. New
Jersey: Prentice Hall.

ଅଧ୍ୟାୟ

ឧបសម្ព័ន្ធ១



1994

Joint-Venture began between the Asia Pacific Breweries Limited and the Progress Import-Export Limited.



1996

The grand opening of brewery by 3 Prime Ministers: Prince Norodom Ranariddh, Samdech Hun Sen, H.E. Goh Chok Tong.



1996

Our first batch of Tiger beer, ABC Extra Stout and Anchor beer were brewed.



2014

The Major Expansion Project Started in November 2014.



2016

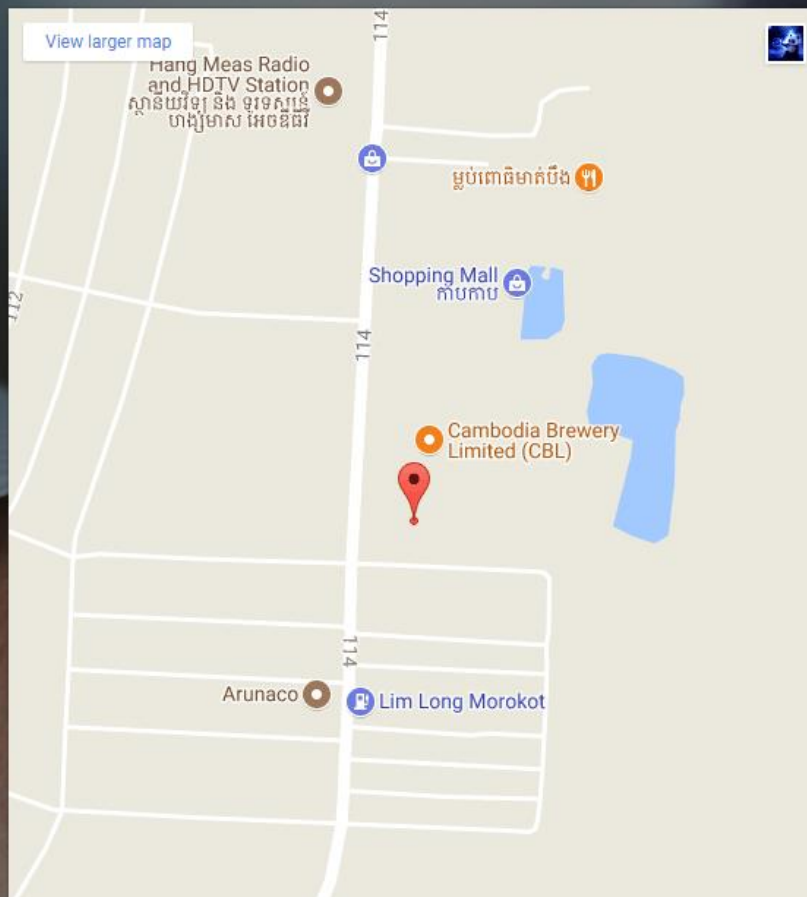
The major expansion project was completed with newly facilities that boost its capacity to 3 millions hectolitres and the first batch of Heineken beer was brewed in Cambodia.



2017

Samdech Akka Moha Sena Padei Techo HUN SEN Prime Minister of the Kingdom of Cambodia participated in the major expansion grand opening on 7th of March 2017.

ឧបសម្ព័ន្ធ២



Cambodia Brewery Limited

Head Office: Tiger Beer Road, Robos Angkagne Village, Sangkat Prek Eng, Khan Chbar Ompov, Phnom Penh, Cambodia.

Commercial Office: #35, St.315, Sangkat Boeng Kak I, Khan Toul Kork, Phnom Penh, Cambodia.

Tel: 023 722 683

Email: info@cbl.com.kh

Name *

Email *

Subject *

Message *

ឧបសម្ព័ន្ធ៣

Heineken®



The history of Heineken began in 1873, originated from a family business in Amsterdam, Netherlands. Today, owning over 130 breweries in more than 70 countries, Heineken is proud to be one of the leading brewers in the world, and the world's No.1 premium Beer brand in Cambodia.

Heineken always take the lead in creating one-of-a-kind experiences, opening up unique opportunities and capturing impressive moments that consumers have ever lived for. Heineken continually makes updates and improvements to bring customers the best values, etching the brand even more deeply into the hearts of consumers.



1ST APRIL 2017

Tiger



Asia is a region on fire. No longer the factory of the world, home to the best innovators and entrepreneurs on the planet. This is Tigers playground.

Born in 1932 in tropical Singapore and brewed in 16 markets, sold in 50 markets.

Our goal is to inspire you to break free from convention. Find the courage to act on your passion and make your mark. Because we believe that every man has a tiger inside.



Tiger CRYSTAL



Tiger Crystal is a new variant for Tiger Beer. It is a smooth, yet full-flavored beer with a subtle, fragrant taste, specially brewed to quench the thirst in the market for a refreshing, stylish and premium beer.

This new lager is brewed from all-natural ingredients using the unique Cold Suspension brewing process. This technique filters the Tiger Crystal cold temperature of -10, locking in its most desirable flavors and aromas.

The result is a refreshingly crisp and easy - drinking beer with a full-flavored taste.



ABC



ABC Extra Stout is the leading Asian stout brand and clearly winning the acceptance of international drinkers. It is produced according to stringent international quality standards.

ABC Extra Stout is currently distributed to many countries such as Cambodia, Singapore, Myanmar, Indonesia and other 16 countries.



ANCHOR



Anchor beer needs no introduction globally. This popular brew with its smooth, refreshing taste and the international quality standards has made it the most preferred beer in Cambodia. The smoothness of this lager has attracted many people from different walks of life to continuously love it. We are proud to say that this lager has won more than 30 medals globally.



Crown



Born in 1998 and proudly established by Cambodia Brewery Limited, Gold Crown beer has won five International awards from 2004 to 2011 and two years consecutively in 2010 and 2011 as World Beer Cup and Monde Selection Award.

Gold Crown beer positions itself as a local brand in economy segment with high quality standards recognition that has won international medals and ISO certification.

To elevate the brand image of Gold Crown beer, advertising platforms are based on the concept of "Brewed Locally with International Standards" and "Great Value for Money".



ឧបសម្ព័ន្ធ៤

[About Us](#)[Our Products](#)[News/Event](#)[Sustainability](#)[Careers](#)[Brewery Tour](#)[Wedding&Functions](#)[Contact](#)

About Us

[History](#)[Our Values](#)

VISION

WOW! The world with our brands, people and performance.

PURPOSE

Social networking since 1864

VALUES

Passion for quality

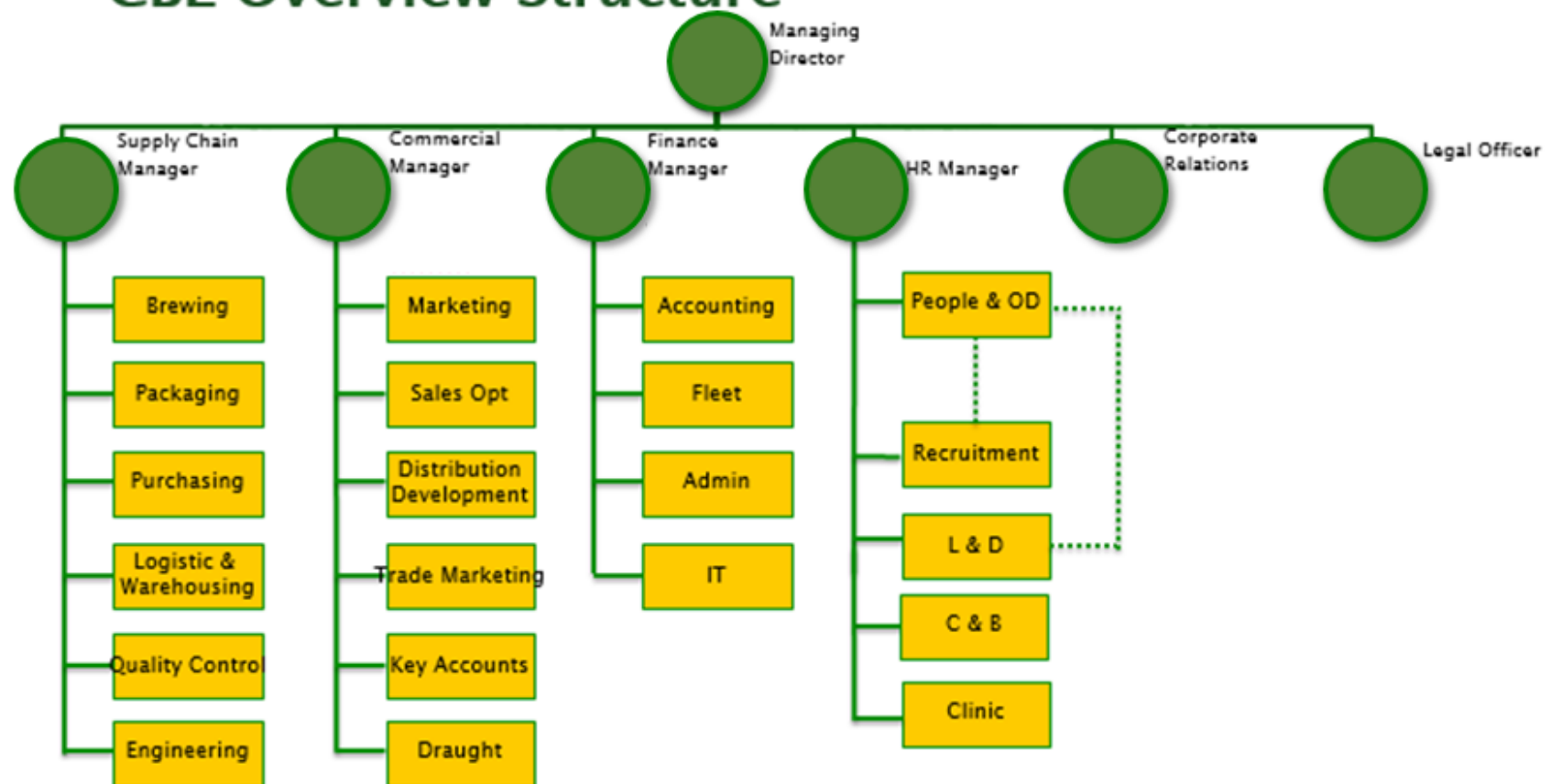
Brands that people love

Enjoyment of life

Respect for people and planet.

ឧបសម្ព័ន្ធ

CBL Overview Structure



ឧបសម្ព័ន្ធ



WE ARE HIRING

Secretary to Installation Manager



Job Description	Job Requirement	Location	Closing Date
- Assist the general administration tasks - Monitor phone calls, messages and appointments. - Manages the general correspondences - Filing, recordings and retrieving of documents. - Coordinating and taking minutes of various meeting. - Coordinate flights/hotel bookings for CBL staff or guests of CBL. - Translate documents and coordinate the preparations of various financials and performance reports. - Professional handling of confidential matters	- Bachelor degree in Business Administration or any related fields; 2 to 3 years experience as secretary to top management in a multi national company - Good command of English - written and oral - Computer literate (Ms. Word, Excel, Email) - High commitment with positive attitude - Good communication skills especially with expatriates staffs	Phnom Penh	11 May 2017



✉ recruitment@cbl.com.kh

☎ 023 722 683

🌐 <http://career.heinekencambodia.com/>



ឧបសម្ព័ន្ធ៧



**This
Journey is
Yours!**



WE ARE HIRING



N'	Position	Hiring	Location	Closing Date
01	Accounting Officer	01	Phnom Penh	09 June 2017
02	IT Officer (Application)	02	Phnom Penh	
03	<u>OpCo</u> Safety Manager	01	Phnom Penh	
04	Supervisor Engineering Technician (Electric & Automation)	01	Phnom Penh	
05	Sales Representative	04	<u>Phnom Penh, Kampot, Sre Ambel, Kampong Thom</u>	



recruitment@cbl.com.kh



023 722 683



<https://www.everjobs.com.kh/en/employer/cambodia-brewery-limited.html>



career.heinekencambodia.com

ឧបសម្ព័ន្ធ

កម្រងសំណួរស្ទង់មតិ

ខ្ញុំបាទជានិស្សិត ផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរៈកិច្ច ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៦ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច កំពុងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រធានបទ “ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក”។ កម្រងសំណួរនេះបង្កើតឡើង ដើម្បីស្វែងយល់ពីប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារជាក់ស្តែងក្នុង ក្រុមហ៊ុនផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា (ស៊ីប៊ីអិល)។

បញ្ជាក់៖ ព័ត៌មានដែលទទួលបាននឹងត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់ និងប្រើសម្រាប់តែគោលបំណងក្នុងការសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ។

ដើម្បីឆ្លើយនូវសំណួរខាងក្រោមនេះ៖

ក. សូមគូសសញ្ញា ☐ ក្នុងប្រអប់ ☐ ចំពោះចម្លើយដែលលោក-អ្នកជ្រើសរើស

ខ. សូមបំពេញព័ត៌មានបន្ថែមនៅត្រង់ចន្លោះ (.....) តាមការយល់ឃើញរបស់លោក-អ្នក

កម្រងសំណួរ៖

១. ភេទ

☐ ក. ប្រុស

☐ ខ. ស្រី

២. អាយុ

☐ ក. ២០ឆ្នាំចុះក្រោម

☐ ខ. ២១-៣០ឆ្នាំ

☐ គ. ៣១-៤០ឆ្នាំ

☐ ឃ. ៤១-៥០ឆ្នាំ

☐ ង. ៥១ឡើងទៅ

៣. តើអ្នកបានបញ្ចប់ការសិក្សាកម្រិតណា?

☐ ក. មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

☐ ខ. បរិញ្ញាបត្ររង

☐ គ. បរិញ្ញាបត្រ

☐ ឃ. អនុបណ្ឌិត

☐ ង. បណ្ឌិត

☐ ច. ផ្សេងៗ.....

៤. តើអ្នកជាបុគ្គលិកក្នុងផ្នែកណា?

☐ ក. ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

☐ ខ. ផ្នែកវេចខ្ចប់

☐ គ. ផ្នែកផលិតស្រាបៀរ

☐ ឃ. ផ្នែកឃ្លាំង និងដឹកជញ្ជូន

☐ ង. ផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា

☐ ច. ផ្សេងៗ.....

៥. តើអ្នកដឹងព័ត៌មានពីការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមរបៀបណា? (ជម្រើសអាចលើសពីមួយ)

☐ ក. គេហទំព័រក្រុមហ៊ុន

☐ ខ. សារព័ត៌មាន

☐ គ. គេហទំព័រការងារ

☐ ឃ. ការណែនាំពីអ្នកដទៃ

☐ ង. អ្នកធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន

☐ ច. ផ្សេងៗ.....

៦. តើអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះវិសាលភាពនៃការផ្សព្វផ្សាយស្តីពីព័ត៌មានប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន?

☐ ក. ទូលំទូលាយ

☐ ខ. សមល្មម

☐ គ. តូចចង្អៀត

៧. តើអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះរយៈពេលប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់?

- ☐ ក. លឿនពេក ☐ ខ. សមល្មម ☐ គ. យូរ

៨. តើមានជំណាក់កាលអ្វីខ្លះក្នុងកំឡុងពេលជ្រើសរើសសម្រាំង? (ជម្រើសអាចលើសពីមួយ)

- ☐ ក. ការធ្វើតេស្ត ☐ ខ. ការសម្ភាសន៍លើកទី១ ☐ គ. ការសម្ភាសន៍លើកទី២
☐ គ. ការពិនិត្យសុខភាព ☐ ឃ. ផ្សេងៗ.....

៩. ប្រសិនបើអ្នកឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍លើកទី១ តើការសម្ភាសន៍នោះមានលក្ខណៈដូចម្តេច?

- ☐ ក. អ្នកសម្ភាសន៍ម្នាក់ ☐ ខ. អ្នកសម្ភាសន៍ពីរនាក់ ☐ គ. ផ្សេងៗ.....

១០. ប្រសិនបើអ្នកឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍លើកទី២ តើការសម្ភាសន៍នោះមានលក្ខណៈដូចម្តេច?

- ☐ ក. អ្នកសម្ភាសន៍ម្នាក់ ☐ ខ. អ្នកសម្ភាសន៍ពីរនាក់ ☐ គ. ផ្សេងៗ.....

១១. តើអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះនីតិវិធីនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងសម្រាំងបេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យមកក្រុមហ៊ុន?

- ☐ ក. ល្អណាស់ ☐ ខ. ល្អប្រសើរ ☐ គ. ល្អ
☐ ឃ. មធ្យម ☐ ង. អន់

១២. តើមុខតំណែងពេលបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកទទួលបានដោយរបៀបណា?

- ☐ ក. ការជ្រើសតាំងដំបូង ☐ ខ. ការផ្ទេរមុខតំណែង ☐ គ. ការដំឡើងឋានៈ
☐ ឃ. ផ្សេងៗ.....

១៣. តើអ្នកមានសាច់ញាតិបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុននេះដែរ ឬទេ?

- ☐ ក. មាន ☐ ខ. គ្មាន

១៤. តើក្រុមហ៊ុនមានឱ្យអ្នកប្រកាសពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ឬទេ (conflict of interest)?

- ☐ ក. មាន ☐ ខ. គ្មាន

ខ្ញុំបាទ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ក្នុងការចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានដែលមានសារៈសំខាន់ និងចំបាច់បំផុតសម្រាប់ របាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សារបស់ខ្ញុំបាទ។ ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំបាទសូមជូនពរ បុគ្គលិកទាំងអស់ ឱ្យជួបតែពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុវណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។