

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើស
បុគ្គលិករបស់ មន្ទីរព្យាបាលធូញ បស្ចឹម

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៧

ឈ្មោះស្ថាប័ន: មន្ទីរព្យាបាលធូញ បស្ចឹម ការិយាល័យកណ្តាល

តាក់តែងឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ: ហែ សុខហួត
តុច គីមឃីន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក សូត វេជ្ជនី

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី១៦

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៣
ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍ ២០១៧

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញ គ្រប់គ្រងធុរៈកិច្ច ឆ្នាំទី ៤ ជំនាន់ទី១៦ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមថ្លែងអំណរគុណ និងសម្តែងនូវការដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ៖

មាតាបិតា ដែលលោកទាំងពីរបានផ្តល់កំណើតឲ្យកូន ហើយនិងបានចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា អប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅដល់កូនប្រកបទៅដោយព្រហ្មវិហារធម៌។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ លោកអ្នក មានគុណទាំងពីរបានឧបត្ថម្ភផ្ទុះផ្តើមដល់កូនឲ្យបានសិក្សារៀនសូត្រ ដោយបានខិតខំ ខ្លះខ្មែង ខ្វាយខ្វល់ ធ្វើយ៉ាងណាបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់រូបកូនទាំងផ្នែកស្មារតី ផ្នែកសម្ភារៈ និងផ្នែក ថវិកាគ្រប់បែបយ៉ាងរហូតដល់កូនទទួលបានជោគជ័យក្នុងការបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនា ពេលនេះ។

សាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដែរបាន ចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់លោកក្នុងការតាមដានការសិក្សារបស់ពួកខ្ញុំដែលជានិស្សិត ជា ពិសេសបានផ្តល់ក្តីសង្ឃឹម និងផ្តល់ឱកាសដល់យើងខ្ញុំឲ្យមានលទ្ធភាពក្នុងការចុះកម្មសិក្សានៅក្នុង មន្ទីរព្យាបាលដើម្បីធ្វើការស្វែងយល់អំពីទ្រឹស្តីដែលបានរៀនផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែង

សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ដែរបានខិតខំប្រឹងប្រែងសិក្សាស្រាវជ្រាវនូវទ្រឹស្តីល្អៗយកមកបង្ហាត់ បង្រៀនប្រកបដោយការយកចិត្តទុកដាក់បំផុត ដោយប្រឹងប្រែងអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត និងអស់ពី សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនតាំងពីឆ្នាំទី១ រហូតដល់ឆ្នាំទី៤។

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំលោក **សូរ វេងនី** សាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច បានយកចិត្តទុកដាក់ណែនាំ ត្រួតពិនិត្យ បណ្តុះបណ្តាល និងបង្ហាត់បង្រៀន យើងខ្ញុំ ព្រមទាំងចំណាយនូវចិត្តគំនិតដើម្បីផ្តល់ជាឧទាហរណ៍ល្អៗ ដល់ពួកខ្ញុំឲ្យយល់ពីបញ្ហាត្រូវ ប្រឈម និងរកមធ្យោបាយដោះស្រាយបញ្ហា នៅពេលដែលពួកខ្ញុំជួបវិបាកពេលដែលចងក្រងសៀវ ភៅនេះឡើង។

ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម ដែរបានផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់ក្រុមយើងខ្ញុំជា និស្សិតបានចុះធ្វើកម្មសិក្សានៅទីនោះ។ ជាពិសេសលោកប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស គឺលោកគ្រូ **ឈុំ សីហា** ដែលបានចំណាយពេលវេលាផ្ទាល់ខ្លួនដ៏មានតម្លៃ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់យើងខ្ញុំបានធ្វើ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ ព្រមទាំងបានជួយ ផ្តល់នូវរាល់ឯកសារទាំងឡាយដែរ ពាក់ព័ន្ធ។

ជាចុងក្រោយនេះ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមប្រសិទ្ធិពរដ៏យូរ មហាបវរនូវគុណបការៈដ៏ថ្លៃថ្លា ទៅដល់អ្នកទាំងអស់ ដែលបានផ្តល់ទាំងកំលាំងកាយចិត្ត ប្រាជ្ញា ស្មារតី ក្នុងការរួមចំណែកផ្តល់នូវ គំនិត។ យើងខ្ញុំពេញចិត្ត និងរីករាយរាល់ការរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ដើម្បីកែលំអសៀវភៅនេះអោយកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។ សូមអោយអ្នកមានគុណ ព្រមទាំងអ្នកទាំងអស់គ្នាទទួលបាននូវសម ប្រកបតាមសេចក្តីប្រាថ្នា និងពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ** កុំបីឃ្លៀងឃ្លាត ឡើយ។

អារម្ភកថា

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ឈ្មោះ **ហៃ សុខហួត** និង **តុល គឹមឃីន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរៈកិច្ច ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៦ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច មានភាពរីករាយជាខ្លាំងដែលមានឱកាសបានសរសេរបាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សានេះឡើង ក្រោមប្រធានបទ « ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើស បុគ្គលិករបស់ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចឹម» ។ ផ្នែកធនធានមនុស្សជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងស្ថាប័ននានា អាស្រ័យហេតុនេះបានយើងខ្ញុំជ្រើសរើសយកប្រធានបទ ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមកសរសេរ។ ការប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពីព្រោះអ្នកធ្វើការទាំងអស់តែងតែឆ្លងកាត់នូវកត្តាមួយនេះ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននីមួយៗបើចង់ឱ្យមានការរីកចម្រើនគប្បីមានបុគ្គលិកដែលល្អ មានសមត្ថភាពពេញលេញ និងគោរពនូវពេលវេលា រួមទាំងគោរពនូវកាតព្វកិច្ចការងារជាក់លាក់។ ដើម្បីទទួលបាននូវបុគ្គលិកដែរមានរូបសម្បត្តិដូចខាងលើ បុគ្គលិកត្រូវឆ្លងកាត់នូវការជ្រើសរើសមុន នឹងចូលបំពេញការងារ។ អាស្រ័យតាមការមើលឃើញខាងលើ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំសម្រេចយកប្រធានបទ«ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចឹម» យកមកសរសេរជាបាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ ពីព្រោះតែមន្ទីរព្យាបាលនេះមានសក្តានុពល និងភាពរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ ក្នុងនេះផងដែរសៀវភៅនេះផ្ទាល់ក៏អាចឱ្យអ្នកអានមានលទ្ធភាពក្នុងការវិភាគថា៖ តើការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជះឥទ្ធិពលយ៉ាងដូចម្តេចទៅលើបណ្តាក្រុមហ៊ុន អង្គភាពទាំងឡាយ ព្រមទាំងស្ថាប័នរដ្ឋ ឯកជន សហគមន៍ និងសង្គមទាំងមូល។

នៅទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សង្ឃឹមថា ការចំណាយពេលវេលាកន្លងមកដែលបានចុះអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខិតខំទាំងកំលាំងកាយ និងកំលាំងចិត្តក្នុងការតាក់តែងសៀវភៅនេះឡើង អាចផ្តល់នូវចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ ក៏ដូចជាបទពិសោធន៍ពេញលេញសំរាប់អ្នកអាន ឬជានិស្សិតក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្វែងយល់បន្ត។

មាតិកា

បញ្ជីរូបភាព	vi
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ	vii

សេចក្តីផ្តើម

១.បុព្វហេតុនេះការស្រាវជ្រាវ	១
២.ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	២
៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	២
៤.សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ	៣
៥.ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ	៤
៦.រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	៥

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តី

១.១.ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៦
១.២.ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុង	៦
១.២.១.ការតំឡើងឋានៈ (Promotion)	៧
១.២.២.ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង (Transfer)	៨
១.២.៣.ការផ្លាស់ប្តូរការងារឆ្លាស់គ្នា (Job Rotation)	៨
១.២.៤.ការជួលបុគ្គលិកត្រឡប់មកវិញ (Rehires)	៨
១.២.៥.ផលប្រយោជន៍ និងផលប៉ះពាល់	៩
១.២.៥.១.ផលប្រយោជន៍	៩
១.២.៥.២.ផលប៉ះពាល់	៩
១.២.៦.ឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រ	១០
១.២.៦.១.ប្រព័ន្ធទិន្នន័យនិយោជិក	១០
១.២.៦.២.ការប្រកាសផ្សាយពីតួនាទី និងការទទួលពាក្យសុំប្រែដែន	១០
១.៣.ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ	១០
១.៣.១.ផលប្រយោជន៍ និងផលប៉ះពាល់	១១
១.៣.១.១.ផលប្រយោជន៍	១១

១.៣.១.២.ផលប៉ះពាល់	១១
១.៣.២.ប្រភពជ្រើសរើសធនធានមនុស្សពីខាងក្រៅ	១១
១.៣.២.១.គ្រឹះស្ថានអប់រំ	១១
ក.វិទ្យាល័យ និងសាលាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	១១
ខ.សាលាវិជ្ជាជីវៈសហគមន៍	១២
គ.សាលាវិជ្ជាជីវៈជាន់ខ្ពស់ និងសាកលវិទ្យាល័យ	១២
១.៣.២.២.អ្នកប្រកួត និងអង្គភាពផ្សេងៗទៀត	១៣
១.៣.២.៣.អ្នកឥតការងារធ្វើ	១៣
១.៣.៣.វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រកាសរកបេក្ខជន	១៤
១.៣.៣.១.ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម	១៤
១.៣.៣.២.ភ្នាក់ងាររកការងារឯកជន	១៥
១.៣.៣.៣.ភ្នាក់ងាររកការងាររដ្ឋ	១៥
១.៣.៣.៤.ការចុះកម្មសិក្សា	១៦
១.៣.៣.៥.ការឧទ្ទេសនាមពីបុគ្គលិក	១៦
១.៣.៣.៦.ការដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារដោយផ្ទាល់	១៦
១.៤.ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	១៧
១.៤.១.ការពិនិត្យ និងវាយតម្លៃពាក្យសុំធ្វើការ	១៧
១.៤.២.ការសម្ភាសន៍ជំរុះដំបូង	១៧
១.៤.៣.ការសម្ភាសន៍ការងារ	១៨
១.៤.៣.១.ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក	១៨
១.៤.៣.២.ការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក	១៨
១.៤.៣.៣.ការសម្ភាសន៍តានតឹង	១៩
១.៤.៣.៤.ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម	១៩
១.៤.៣.៥.ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍	១៩
១.៤.៤.ការធ្វើតេស្តការងារ	១៩
១.៤.៤.១.ការធ្វើតេស្តសម្បទា	២០
១.៤.៤.២.ការធ្វើតេស្តចិត្តសាស្ត្រ	២០
១.៤.៤.៣.ការធ្វើតេស្តភាពឆាប់យល់ដឹងពីការងារ	២០

១.៤.៤.៤.ការធ្វើតេស្តពីចំណង់ចំណូលចិត្ត	២១
១.៤.៤.៥.ការធ្វើតេស្តនូវគំរូការងារ	២១
១.៤.៥.ការវិភាគលើការសរសេរ	២១
១.៤.៦.ការពិនិត្យមើលសាវតាររបស់បេក្ខជន	២២
១.៤.៧.ការពិនិត្យសុខភាព.....	២៣
១.៤.៨.ការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសចុងក្រោយ	២៣
១.៤.៩.ចរចាលើកិច្ចសន្យាការងារ	២៣
១.៥.បញ្ហាដែលជួបប្រទះក្នុងពេលសម្ភាសន៍	២៤
១.៦.ការធ្វើសម្ភាសន៍ដ៏សក្តិសិទ្ធិ	២៤

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅ និងការអនុវត្តន៍របស់មន្ទីរព្យាបាល

២.១.ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់មន្ទីរព្យាបាល	២៥
២.២.ទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់មន្ទីរព្យាបាល	២៥
២.៣.អត្តសញ្ញាណរបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្វើឱ្យបស្ចិម.....	២៦
២.៣.១.ឈ្មោះ.....	២៦
២.៣.២.បាវចនារបស់មន្ទីរព្យាបាល	២៦
២.៣.៣.ពាក្យស្លោករបស់មន្ទីរព្យាបាល	២៦
២.៤.ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់មន្ទីរព្យាបាល.....	២៦
២.៤.១.ចក្ខុវិស័យ	២៦
២.៤.២.បេសកកម្ម.....	២៧
២.៥.ប្រភេទអាជីវកម្មរបស់មន្ទីរព្យាបាល.....	២៧
២.៦.រចនាសម្ព័ន្ធរបស់មន្ទីរព្យាបាល	២៧
២.៦.១.រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ស្នាក់ការកណ្តាល	២៧
២.៦.២.រចនាសម្ព័ន្ធនៅតាមសាខា	២៨
២.៧.ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស	២៨
២.៨.ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	២៩
២.៨.១.ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុង	២៩
២.៨.២.ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ.....	២៩

២.៩.ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក.....	២៩
២.៩.១.ដំណាក់កាលបេក្ខជនត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងបញ្ជីសម្រាំង.....	៣០
២.៩.២.ដំណាក់កាលសម្ភាសន៍.....	៣០
២.៩.៣.ដំណាក់កាលធ្វើតេស្តចូលបំរើការងារ.....	៣០
២.៩.៤.ដំណាក់កាលពិនិត្យសុខភាព.....	៣០
២.៩.៥.ដំណាក់កាលជ្រើសរើសបុគ្គលិក.....	៣០
២.៩.៦.ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ ឬសាកល្បងការងារ.....	៣១

ជំពូកទី៣

ការវិភាគលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

៣.១.ការសិក្សាលើស្ថានភាពទូទៅរបស់ការវិភាគ.....	៣២
៣.២.ការវិភាគលើលទ្ធផលកម្រងសំនួរ.....	៣២
៣.២.១.ការសិក្សាពីបុគ្គលិកតាមភេទ.....	៣២
៣.២.២.ការសិក្សាទៅលើអាយុរបស់បុគ្គលិក.....	៣៣
៣.២.៣.កំរិតវប្បធម៌របស់បុគ្គលិក.....	៣៣
៣.២.៤.ជំនាញខាងក្រៅបន្ថែមរបស់បុគ្គលិក.....	៣៤
៣.២.៥.មធ្យោបាយក្នុងការទទួលព័ត៌មានអំពីការប្រកាសជ្រើសរើស.....	៣៤
៣.២.៦.ការឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្ត.....	៣៥
៣.២.៧.ការសិក្សាពីចំនួននៃការធ្វើតេស្តរបស់បុគ្គលិក.....	៣៥
៣.២.៨.ប្រភេទនៃតេស្ត.....	៣៦
៣.២.៩.ការបង្ហាញពីល្បឿនក្នុងការធ្វើតេស្តសម្រាប់បុគ្គលិក.....	៣៧
៣.២.១០.ការបង្ហាញពីខ្លឹមសារនៃតេស្ត.....	៣៨
៣.២.១១.ការបង្ហាញពីគណៈកម្មការមុនពេលធ្វើតេស្ត.....	៣៨
៣.២.១២.រយៈពេលឲ្យដឹងពីលទ្ធផល.....	៣៩
៣.២.១៣.ការបង្ហាញពីសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ.....	៣៩
៣.៣.ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ.....	៤០
៣.៣.១.ចំណុចខ្លាំង.....	៤០
៣.៣.២.ចំណុចខ្សោយ.....	៤១

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	៤៣
២.ការផ្តល់អនុសាសន៍.....	៤៣

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១ ៖ ការសិក្សាពីបុគ្គលិកតាមភេទ	៣២
រូបភាពទី២ ៖ ការសិក្សាពីបុគ្គលិកតាមអាយុ	៣៣
រូបភាពទី៣ ៖ កំរិតវប្បធម៌របស់បុគ្គលិក	៣៣
រូបភាពទី៤ ៖ ជំនាញខាងក្រៅបន្ថែម	៣៤
រូបភាពទី៥ ៖ ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកលើមធ្យោបាយនៃការប្រកាសជ្រើសរើស	៣៤
រូបភាពទី៦ ៖ ការឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តរបស់បុគ្គលិក	៣៥
រូបភាពទី៧ ៖ ការសិក្សាលើចំនួននៃការធ្វើតេស្តរបស់បុគ្គលិក	៣៦
រូបភាពទី៨ ៖ ប្រភេទនៃតេស្ត	៣៦
រូបភាពទី៩ ៖ ការបង្ហាញពីល្បឿនក្នុងការធ្វើតេស្តសម្រាប់បុគ្គលិក	៣៧
រូបភាពទី១០ ៖ ការបង្ហាញពីខ្លឹមសារក្នុងការធ្វើតេស្ត	៣៨
រូបភាពទី១១ ៖ ការបង្ហាញពីគណៈកម្មការមុនពេលធ្វើតេស្ត	៣៨
រូបភាពទី១២ ៖ រយៈពេលឱ្យដឹងពីលទ្ធផល	៣៩
រូបភាពទី១៣ ៖ ការបង្ហាញពីសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ	៣៩

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

- ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម
- ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ ការធ្វើតេស្ត និងសម្ភាសន៍បុគ្គលិក
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ បែបបទពណ៌នាការងារ និងបែបបទតម្រូវការបុគ្គលិក
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ ៖ កំរងសំនួរស្រាវជ្រាវ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

១. បុព្វហេតុនៃការស្រាវជ្រាវ

សព្វថ្ងៃនេះយើងឃើញហើយថា អង្គភាព ឬសហគ្រាសអាជីវកម្មមួយអាចរីកចម្រើនធំធាត់ បានលុះត្រាតែអង្គភាព ឬសហគ្រាសអាជីវកម្មនោះមានធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដំណើរការក្នុង ប្រតិបត្តិការក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ ធនធានទាំងនោះមានដូចជា ធនធានមនុស្ស បច្ចេកទេស ហិរញ្ញ វត្ថុ និងធនធានជាច្រើនទៀត ដែលអង្គភាពមិនអាចខ្វះបាន។ អាស្រ័យហេតុនេះធនធានមនុស្ស បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ ដើម្បីធ្វើឲ្យអង្គភាព ឬសហគ្រាសមានការរីកចម្រើន ពីព្រោះ ធនធានមនុស្សជាអ្នកអនុវត្តនូវរាល់សកម្មភាពប្រតិបត្តិការនៅក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្មទាំងមូល។ មូល ហេតុនេះហើយ បានជាធនធានមនុស្សដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបំពេញមុខងារជាអ្នកតម្រង់ ទិសនិងពិនិត្យនូវរាល់សកម្មភាពទាំងឡាយ ដែកពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មជានិរន្តរភាព ត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់ ដើម្បីធ្វើឲ្យដំណើរការរបស់អង្គភាពសម្រេចបានជោគជ័យទៅតាមតម្រូវការ។ រាល់សកម្មភាពការងារប្រចាំថ្ងៃ គឺសុទ្ធតែបណ្តាលឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវតម្រូវការនៃបរិបទការងារ និងផែនការការងារថ្មីៗ ពិសេសគឺ ទាក់ទងទៅនឹងប្រតិបត្តិការការងារតាមផ្នែកនីមួយៗ ឬមានការ ផ្លាស់ប្តូរផែនការថ្មី ដែលការផ្លាស់ប្តូរទាំងនោះបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិក។ ជាក់ស្តែងរាល់ការផ្លាស់ប្តូរធនធានបច្ចេកទេសថ្មីៗ ការកើនឡើង ឬការថយចុះនៃចំនួនបុគ្គលិក បម្រើការងារក្នុងអង្គភាពមួយនឹងជះឥទ្ធិពលដល់ដំណើរការនៃការអនុវត្តន៍ការងារក្នុងអង្គភាពទាំង មូល។

ដូច្នេះតាមរយៈការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺអាចធ្វើឲ្យអ្នកមានសមត្ថភាពក្នុងការបម្រើ អាចដឹងពីការស្វែងរកបុគ្គលិករបស់អង្គភាព ហើយក៏អាចធ្វើឲ្យពួកគេបញ្ចេញសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងការបម្រើការងារ ដើម្បីឲ្យអង្គភាពមានការអភិវឌ្ឍន៍នូវអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ ការជ្រើសរើសបុគ្គ លិក គឺជាប្រសិទ្ធភាពមួយដែរវាបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនមុនចូលបម្រើការងារ។ ប្រសិនបើក្នុង អង្គភាពមួយមានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពចូលបម្រើការងារច្រើន វាជាកត្តាមួយដ៏ល្អក្នុងការធ្វើឲ្យ អង្គភាពនោះមានការរីកចម្រើនឆ្នេរដង។ ដូច្នេះការប្រកាស និងជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាកាតព្វកិច្ច មួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងអង្គភាព ដែលជាកត្តាមួយជួយសម្រួលក្នុងការស្វែងរកបុគ្គលិកដែលល្អសម្រាប់ អង្គភាព ដើម្បីធ្វើឲ្យអង្គភាពសម្រេចនូវការរីកចម្រើនតាមគោលដៅរបស់ខ្លួន។

ជាមួយគ្នានេះដែរ បើទុកជាមានវណ្ណកម្មលើការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើស បុគ្គលិក យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមយើងខ្ញុំខិតខំប្រឹងប្រែងរំលេចនូវអ្វីដែលមានលក្ខណៈខុសប្លែកពី វណ្ណកម្មដែលមានស្រាប់។ ក្រុមយើងខ្ញុំយល់ឃើញថា ប្រធានបទ « **ការប្រកាសជ្រើសរើស និង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចឹម** » ពិតជាមានលក្ខណៈជាសារវន្ត សម្រាប់បច្ច័យសមណនិស្សិត និស្សិតសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះប្រធានបទ ដែលក្រុម យើងខ្ញុំបានលើកឡើងនេះ ពិតជាអាចបំពេញនូវតម្រូវការបន្ថែមសម្រាប់ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស ព្រមទាំងអ្នកកំពុងសិក្សាស្វែងយល់ពីការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកផង ដែរ បន្ទាប់ពីលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវត្រូវបានរកឃើញ។

២. បំណងបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

ស្ថិតនៅក្នុងបរិបទនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងព្រះរាជាណា ចក្រកម្ពុជា វិធីសាស្ត្រទាំងនេះបាននឹងកំពុងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងដំណើរការអន្តរកម្មនៃ ចំណេះដឹងរវាងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាក់ស្តែងក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្ម និងការសិក្សាទ្រឹស្តីនៅឯសា លា។ ដោយសង្កេតឃើញថា វិធីសាស្ត្រក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅតាមបណ្តាសហគ្រាសអាជីវ កម្មនៅកម្ពុជា ហាក់ដូចជាមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវត្តន៍ និងតម្រូវការជាក់ស្តែង ដើម្បីឆ្លើយតប ទៅនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនាបច្ចុប្បន្នបានឡើយ ក្នុងនោះដែរក៏មានអង្គភាពអាជីវកម្មជាច្រើន កំពុងតែបើកដំណើរការអាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅប្រទេសកម្ពុជាសព្វថ្ងៃនេះ ហើយតែងតែមានឧបសគ្គ កើតមានឡើងជាធម្មតាក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានប្រសិទ្ធភាព។ ហេតុដូច្នេះហើយ ទើបធ្វើ ឲ្យក្រុមរបស់យើងខ្ញុំសម្រេចចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវនូវប្រធានបទស្តីពី « **ការប្រកាសជ្រើសរើស និង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចឹម** » ថាគឺមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹមនេះ មានយុទ្ធសាស្ត្រ និងវិធីសាស្ត្រយ៉ាងណាខ្លះ ដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិកឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពនោះ?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការជ្រើសរើសធ្វើឡើង ដើម្បីស្វែងយល់អំពីការប្រកាស និងការជ្រើសរើស បុគ្គលិកក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹមតែប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្តីទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ ស្តែង ហើយផ្តោតសំខាន់ទៅលើកត្តាមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ❖ ដើម្បីស្វែងរកឲ្យឃើញនូវវិធីសាស្ត្រនៃវិធីសាស្ត្រនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើស រើសបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹម ។

❖ ដើម្បីកំណត់ថា តើមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមមានគោលការណ៍ នីតិវិធីក្នុងការប្រកាស ជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើស។

❖ សេក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍។

៤. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាឧបករណ៍ដែលមិនអាចខ្វះបានក្នុង ដំណើរការនៃការស្វែងរកបុគ្គលិកចូលបម្រើការក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្ម។ ពីព្រោះថា ការជ្រើសរើស បុគ្គលិកឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពគឺយើងត្រូវប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ និងយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗ ដើម្បីប្រកាសរក និងចម្រាញ់យកអ្នកដែលមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដ។ សារណាស្តីពី **«ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម»** នឹងជួយរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់នូវ អត្ថប្រយោជន៍ដល់យើងខ្ញុំជាអ្នកស្រាវជ្រាវផង ដល់បច្ចេកជនដែលជាអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗ ផងដែរ។ បន្ទាប់ពីធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីការប្រកាស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក នៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាល ធ្មេញបស្ចិមរួចមក សារៈសំខាន់ក្នុងការស្រាវជ្រាវមានដូចខាងក្រោម៖

- យល់ដឹងពីភាពខុសគ្នារវាងទ្រឹស្តីដែលបានសិក្សាកន្លងមក និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។
- ទទួលបានបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងជាច្រើនពីការប្រកាស និងជ្រើសរើសបុគ្គលិក។
- យល់ច្បាស់អំពីការប្រកាស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។
- អាចជួយជម្រុញ និងផ្តល់អនុសាសន៍ក្នុងការប្រកាស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់មន្ទីរ ព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។
- ទទួលបានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ជាច្រើនក្នុងការសរសេរបាយការណ៍បញ្ចប់ការ សិក្សាប្រតិបត្តិបរិញ្ញាបត្រនេះ។
- សម្រាប់ឲ្យអ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងផលប្រយោជន៍សម្រាប់ខ្លួន និងអង្គភាពអាជីវកម្មដែលខ្លួនកំពុងធ្វើការ។

ជាមួយការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺពិតជាមានសារប្រយោជន៍ដល់ក្រុមយើងខ្ញុំជាអ្នកស្រាវ ជ្រាវក្នុងទិដ្ឋភាពអាចយល់ដឹងអំពីរបៀប ឬវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ របៀបប្រមូលទិន្នន័យ និងវិធី សាស្ត្រនៃការវិភាគទិន្នន័យ ហើយនឹងយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីបែបបទនៃការស្វែងរកក្នុងប្រធាន បទស្រាវជ្រាវរបាយការណ៍របស់ក្រុមយើងខ្ញុំ។ ចំណុចដែលក្រុមយើងខ្ញុំចង់បញ្ជាក់នោះ គឺការ ស្រាវជ្រាវនេះពិតជាមានតម្លៃដល់ស្ថាប័ន ឬអង្គភាពអាជីវកម្ម ជាពិសេសអ្នកជំនាញខាងផ្នែក

ធនធានមនុស្ស ដែលមានគោលគំនិតចង់អភិវឌ្ឍលើជំនាញ និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការជ្រើសរើស បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព។

៥. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីធ្វើអោយការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «**ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើស បុគ្គលិករបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម**» បានសម្រេចគោលដៅ និងស្ថិតនៅក្នុងពេលវេលា មួយច្បាស់លាស់តាមការកំណត់របស់ការិយាល័យស្រាវជ្រាវនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ក្រុមយើងខ្ញុំក៏បានកំណត់នូវទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវទៅលើ ការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួន។ ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមយើងខ្ញុំ គឺធ្វើការស្រាវជ្រាវ ទៅលើការប្រកាសជ្រើសរើស និង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម តែ ប៉ុណ្ណោះ។

ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវបន្ទាប់បន្សំ ផ្ដោតតែទៅលើបញ្ហាត្រីទ្រឹស្តី និងប្រភេទនៃការប្រកាសជ្រើស រើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

ទិន្នន័យចម្បង ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតសំខាន់ទៅលើប្រភពព័ត៌មានពីមន្ទីរព្យាបាល ធ្មេញ បស្ចិម។ ដូច្នេះការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះផ្អែកទៅលើទ្រឹស្តីនៃការប្រកាស និងការជ្រើសរើស បុគ្គលិក និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធ ភាពខ្ពស់របស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។ ជារួមមកទំហំ និងដែនកំណត់ដែលក្រុមយើងខ្ញុំរៀបចំ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះមានសេចក្តីបញ្ជាក់សំខាន់ៗដូចខាងក្រោមនេះ៖

ទំហំគឺផ្ដោតទៅលើការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់មន្ទីរព្យាបាល ធ្មេញ បស្ចិម ដោយធ្វើការសិក្សាឲ្យបានច្បាស់លាស់ និងស៊ីជម្រៅ។

ដែនកំណត់ គឺការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតសំខាន់ទៅលើទ្រឹស្តី និងបច្ចេកទេស ដូចជា៖

- ❖ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។
- ❖ ការជ្រើសរើស និងសម្រិតសម្រាំងបុគ្គលិកនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។
- ❖ ការធ្វើតេស្តរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។
- ❖ ការសម្ភាសបុគ្គលិកមុនបំរើការងារនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។

៦. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍នេះ បានកំណត់ឡើងដោយរាប់បញ្ចូលនូវសេចក្តីផ្តើមនៃការស្រាវជ្រាវការរំលឹកទ្រឹស្តីដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការស្រាវជ្រាវអមដោយអនុសាសន៍។ អត្ថបទរបាយការណ៍នេះត្រូវបានបែងចែកជា ៣ជំពូក ធំៗដូចខាងក្រោម៖

ជំពូកទី១ ផ្តោតលើសេចក្តីផ្តើមនៃការស្រាវជ្រាវ។ ជំពូកនេះបរិយាយអំពីលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវចំណោទបញ្ហា នៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់ នៃការស្រាវជ្រាវ ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ ផ្តោតទៅលើការរំលឹកទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធ ទៅលើទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

ជំពូកទី៣ ផ្តោតទៅលើប្រវត្តិមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម ចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណង រចនាសម្ព័ន្ធរបស់មន្ទីរព្យាបាល លទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យដែលស្របតាមគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវក្នុងរបាយការណ៍នេះ និងអមដោយចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ការផ្តល់អនុសាសន៍ និងការសំយោគឡើងវិញ គឺដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ និងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។ ជាមួយគ្នានេះដែរក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់យើងខ្ញុំនឹងរំលេចចេញនូវអនុសាសន៍មួយចំនួន ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដើម្បីជាគតិក្នុងការកែលម្អឆ្ពោះទៅរកការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

បង្គំនៃការស្រាវជ្រាវ

សេចក្តីផ្តើម

ជំពូក ១ លើកទ្រឹស្តីគុណភាពសេវាកម្ម

១.១. និយមន័យ

១.២. គុណភាពនៃសេវាកម្ម និងម៉ូដែលនៃ
គុណភាពសេវាកម្ម

១.៣. សេចក្តីពេញចិត្តរបស់អតិថិជន

១.៤. ទំនាក់ទំនងរវាងគុណភាពសេវាកម្ម
និង សេចក្តីពេញចិត្តរបស់អតិថិជន

១.៥. សារៈសំខាន់នៃសេវាកម្មអតិថិជន

ជំពូក ២ ស្ថានភាពទូទៅ និង ផលិតផល
និងសេវាកម្ម របស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ
បស្ចឹម

២.១. ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ
បស្ចឹម

២.២. មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹមការិយាល័យ
កណ្តាល

២.៣. ផលិតផលនិងសេវាកម្មរបស់មន្ទីរ
ព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹម

ជំពូកទី៣ ការវិភាគការពេញចិត្តរបស់
អតិថិជនចំពោះការបំរើសេវាកម្ម
អតិថិជន

៣.១. ការវិភាគទៅលើការពេញចិត្តរបស់
អតិថិជនចំពោះការបំរើសេវាកម្មអតិថិជន

៣.១.២. ការវិភាគ និងបកស្រាយក្រាហ្វិច

- ចំណុចខ្លាំង

- ចំណុចខ្សោយ

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

ជំពូកទី១

រំលឹកប្រវត្តិសាស្ត្រ

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តី

១.១. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកគឺជាដំណើរការនៃការទាក់ទាញបុគ្គលិក ផ្អែកលើពេលវេលា គ្រប់គ្រាន់ជាមួយកម្រិតចេះដឹង សមស្របដែលជម្រុញឲ្យគេដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ ការព្យាយាម និង ការលើកទឹកចិត្តដល់បេក្ខជន បេក្ខនារីដែលប្រកបដោយសក្តានុពល និងសមត្ថភាព គ្រប់គ្រង គឺជា យុទ្ធសាស្ត្រនៃការជ្រើសរើស និងការសម្រេចចិត្តចូលបម្រើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ។¹

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកសំដៅទៅលើសកម្មភាពរបស់អង្គភាពនីមួយៗ ដែលរចនា ឡើង ដើម្បីមានឥទ្ធិពលទៅលើ ៖

- ក- ចំនួនមនុស្សដែលមកដាក់ពាក្យសម្រាប់តួនាទីដែលទំនេរ
- ខ- ប្រភេទនៃមនុស្សដែលមកដាក់ពាក្យ
- គ- លទ្ធផលក្នុងការទទួលយកអ្នកដែលបានមកដាក់ពាក្យទាំងនោះ អាស្រ័យលើមុខ តំណែង ដែលបានផ្តល់ឲ្យ ។²

ការប្រកាសជ្រើសរើសគឺជា ដំណើរការនៃការស្វែងរក និងទាក់ទាញបេក្ខជន ដែលមក ដាក់ ពាក្យដែលមានចំណេះដឹងសកម្មភាព ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងារសម្រាប់បំពេញនូវតួនាទី ដែលទំនេរក្នុងអង្គភាព ។³

១.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុង

នៅពេលដែលបានភាពទំនេរនៃការងារកើតមានឡើង កន្លែងដំបូងដែលអង្គភាព រើសរៀបចំ គួរតែរកមើល ដើម្បីជំនួសការងារទាំងនោះ គឺក្នុងស្ថាប័នរបស់គេតែម្តង ។ ជាធម្មតានិយោជិកដែល បម្រើ ការងារនៅក្នុងស្ថាប័នបច្ចុប្បន្ននេះ តែងតែគិតថា ពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សាកសម នឹងទទួល ឱកាសកាន់នូវមុខតំណែងដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាង ដោយសារតែកិច្ចខំប្រឹងប្រែងធ្វើ ការងាររបស់ពួកគេចំពោះស្ថាប័ន ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ស្ថាប័នត្រូវពិនិត្យលើបញ្ជីស្នាម

¹ សាស្ត្រាចារ្យ គូ ជាលី (២០១៣), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យអាស៊ីអឺរ៉ុប (ទំព័រ ២១)

² Noe, R.A, Hollenbeck, J.R., Gerhart B., & Wright, P.M, (2003), p289

³ សាស្ត្រាចារ្យ អោ សំណាង (២០១៤ ~ ២០១៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានជាតិពាណិជ្ជសាស្ត្រ (ទំព័រ ៧៥)

សកម្មភាពការងារ អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិករបស់បុគ្គលិក ដើម្បីវិភាគមើលថា និយោជិករូបណា ដែលសាកសម និងត្រូវ តម្លើងឋានៈ ។ ⁴

១.២.១. ការតម្លើងឋានៈ (Promotion)

ការតម្លើងឋានៈពីខាងក្នុងរង្វង់ គឺជាគោលការណ៍នៃការបំពេញកន្លែងទំនេរ នៃកម្រិត តំណែងខាងលើជាមួយនឹងបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន ។ នៅពេលដែលអង្គភាពមួយផ្ដោតការតម្លើងឋានៈពី ក្នុងរង្វង់អង្គភាព អ្នកធ្វើការរបស់អង្គភាពនោះ មានការលើកទឹកចិត្តមួយ និងខិតខំពុះពារសម្រាប់ ការឈានទៅមុខ ។ នៅពេលបុគ្គលិកឃើញអ្នករួមការងារជាមួយត្រូវបានគេតម្លើង ពួកគេកាន់តែចាំ ឱកាសផ្តល់ឲ្យពួកគេ ។ ការលើកទឹកចិត្តផ្តល់ដោយការអនុវត្តបែបនេះ ជារឿយៗកែប្រែកាន់តែ ប្រសើរឡើងនូវទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក ។

គុណសម្បត្តិមួយទៀត នៃការជ្រើសរើសខាងក្នុង គឺថាអង្គភាពជាធម្មតាដឹងច្បាស់ពី សមត្ថ ភាពរបស់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ។ ការអនុវត្តន៍ការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់អាចមិនមែនជា លក្ខណៈដែល គួរឲ្យជឿជាក់ក្នុងការឡើងតំណែង ។ ទោះជាយ៉ាងណាគុណភាព នៃការងារដែលទាក់ទងនឹង ការងារផ្ទាល់ខ្លួន របស់បុគ្គលិកជាច្រើននឹងត្រូវបានគេដឹង ។ កត្តាដែលវិជ្ជមានមួយទៀតនោះគឺ ចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកចំពោះអង្គភាព ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏គ្មានលក្ខណៈបង្ហាញថា អង្គភាពមួយត្រូវតែធ្វើការអនុវត្តការតម្លើងឋានៈ ពីខាងក្នុងរង្វង់អង្គភាពប៉ុណ្ណោះនោះទេ ។ ជារឿយៗបុគ្គលិកថ្មីត្រូវបានគេត្រូវការដើម្បីផ្តល់គំនិតថ្មី និង ការបង្កើតស្នាដៃថ្មីៗ ដែលអាចអនុវត្តសម្រាប់អង្គភាពជាច្រើនឲ្យរក្សាភាពប្រកួតប្រជែង ។ នៅ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ អង្គភាពដែលតម្លើងតំណែងដោយគោលការណ៍ ជ្រើសរើសខាងក្នុង អង្គ ភាព អាចធ្វើការស្វែងរកខាងក្រៅសម្រាប់ជំនាន់ថ្មី ។ គោលការណ៍តម្លើងឋានៈមួយអាច ត្រូវ បាន គេពិចារណាខាងក្នុងជាមុន គឺមានភាពល្អសម្រាប់ចិត្តសាស្ត្ររបស់បុគ្គលិក និងការពេញចិត្ត ហើយ ជារឿយៗ ផ្តល់ប្រយោជន៍ចំពោះអង្គភាពផង ។ ⁵

⁴ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ២៥)

⁵ សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១១~២០១២), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យា សាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៣៥)

១.២.២. ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង (Transfer)

ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងរក្សានូវផលិតភាពការងារ គឺពឹងផ្អែកលើមនុស្សដែលធ្វើការនូវការងារដែលល្អសាកសម ទៅនឹងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ខ្លួន ។ ហេតុដូច្នេះហើយបាន ជាផ្តល់ នូវការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យមានឱកាសបានផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងសម្រាប់បុគ្គលិកនាពេលបច្ចុប្បន្ន ។ ក៏ដូចគ្នានេះផងដែរ អ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែគាំទ្រសមាជិកបុគ្គលិក ដែលមានបំណងដើម្បីបង្កើនជំនាញរបស់ពួកគេ ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្មី ដើម្បីទទួលបាននូវការទទួលខុសត្រូវដ៏ល្អ សម្រាប់ខាងក្នុងអង្គភាព ។ ការលើកទឹកចិត្តអោយបុគ្គលិកបានផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង ធ្វើឡើងដោយ ពិចារណាទៅលើការយល់ដឹងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ព្រមទាំងការងារដែលបុគ្គលិកបានធ្វើពីមុនផងដែរ។⁶

១.២.៣. ការផ្លាស់ប្តូរការងារឆ្លាស់គ្នា (Job Rotation)

ការផ្តល់ការងារផ្លាស់ប្តូរ គឺជាវិធីសាស្ត្រដែលបានគ្រោងទុកជាមុនជាមួយគោលបំណងក្នុងការសាកល្បងជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីប្តូរបុគ្គលិកទាំងនោះ ទៅកន្លែងដែលត្រឹមត្រូវ ។ លើសពីនេះទៀត វាជួយកាត់បន្ថយនូវភាពដដែលៗនៃការងារ និងផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវបទពិសោធន៍ធំធេងជាងមុន និងជួយឲ្យពួកគេទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើន ។

ការផ្តល់ការងារឆ្លាស់គ្នា គឺជាការអនុវត្តយ៉ាងល្អដែលបានគ្រោងទុក ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពអផ្សុកក្នុងការធ្វើការប្រភេទដូចគ្នានៃការងារប្រចាំថ្ងៃនិងស្វែងរកសក្តានុពល ដែលបានលាក់ក្នុងខ្លួននិយោជិក ។ ដំណើរការនេះបម្រើគោលបំណងទាំងអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក ។ វាអាចជួយគ្រប់គ្រងក្នុងការរកឃើញនូវបុគ្គលិកដែលមានទេពកោសល្យ និងកំណត់នូវចំណុចដែលល្អបំផុតដែលពួកគាត់ មាន ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត វាផ្តល់នូវឱកាសដើម្បីស្វែងរកនូវចំណង់ចំណូលចិត្តផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ និងទទួលបាននូវបទពិសោធន៍នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្សេងគ្នា ។⁷

១.២.៤. ការជួលបុគ្គលិកត្រលប់មកវិញ (Rehires)

ក្នុងវិធីសាស្ត្រការជួលបុគ្គលិកអោយត្រលប់មកវិញ គឺធ្វើឡើងនៅពេលដែលអង្គភាពនោះត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលបុគ្គលិកទាំងនោះពីមុនត្រូវបានអង្គភាពផ្អាកពីការងារ ។ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបៀបនេះ គឺអង្គភាពធ្វើឡើងនៅពេលដែលខ្វះខាតនូវបុគ្គលិកកាន់នូវមុខតំណែងដែលមានសារៈសំខាន់ តម្រូវការការងារនិងមានការកើនឡើងនូវការងារជាចាំបាច់ ។

⁶ <https://hr.wustl.edu/Pages/TransferPolicyandProcedure.aspx> (ថ្ងៃទី ០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៧)

⁷ <https://www.managementstudyguide.com/job-rotation.htm> (ថ្ងៃទី ០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៧)

ហេតុតែអង្គភាព ធ្វើការប្រកាសបុគ្គលិកបែបនេះ ព្រោះអង្គភាពមានគ្រប់គ្រាន់នូវព័ត៌មានរបស់អតីតបុគ្គលិកពីមុន ក៏ដូចជាសមត្ថភាព សីលធម៌ និងផលិតភាពរបស់ពួកគេ ។ ជាទូទៅអង្គភាពដែលធ្វើការប្រកាសនូវ បុគ្គលិករបៀបនេះ គឺជាអង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិស័យកសិកម្មនានា និងវិស័យសំណង់ជាដើម ។^៨

១.២.៥. ផលប្រយោជន៍ និងផលប៉ះពាល់

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុង អាចមានឥទ្ធិពលដល់អង្គភាព ដូចជាផ្តល់ផលប្រយោជន៍ និងផលប៉ះពាល់ផងដែរដូចជា ៖

១.២.៥.១. ផលប្រយោជន៍

ផលប្រយោជន៍នៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុងមាន ៖

- យល់ច្បាស់ពីភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយរបស់បេក្ខជន
- សមត្ថភាពរបស់បេក្ខជនត្រូវបានមើលឃើញច្បាស់
- បេក្ខជនមានការប្តេជ្ញាខ្ពស់សម្រាប់ធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុន
- បង្កើនទឹកចិត្តបុគ្គលិក
- កាត់បន្ថយការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាល និងពេលវេលាក្នុងការណែនាំឲ្យស្គាល់ក្រុមហ៊ុន ។
- បេក្ខជនស្គាល់រួចហើយពីវប្បធម៌ និងគោលនយោបាយរបស់អង្គភាព ។^៩

១.២.៥.២. ផលប៉ះពាល់

ថ្វីត្បិតតែការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុងមានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើន ប៉ុន្តែវាក៏មាននូវគុណវិបត្តិមួយចំនួនរួមមាន ៖

- មិនបាននាំយកមកនូវគំនិតល្អ និងថ្មីៗពីខាងក្រៅ
- មានការមិនពេញចិត្តពីនិយោជិកដែលត្រូវបានតម្លើងឋានៈ
- ចំណាយខ្ពស់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

^៨ <https://www.princeton.edu/hr/policies/termination/4.2/4.2.5/> (ថ្ងៃទី ០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៧)

^៩ សាស្ត្រាចារ្យ អោ សំណាង (២០១៤ ~ ២០១៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានជាតិពាណិជ្ជសាស្ត្រ (ទំព័រ 81)

- អាចកើតមាននូវការប្រកាន់បក្សពួកនិយម ។¹⁰

១.២.៦ ឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រ

អ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងស្ថាប័នត្រូវពិនិត្យទៅលើសកម្មភាពរបស់និយោជិក ព្រមទាំងកំណត់នូវបុគ្គលិករូបណា ដែលមានសមត្ថភាពមកបំពេញតំណែងដែលត្រូវការ។ ឧបករណ៍ដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការជួយជ្រើសរើសបុគ្គលិករួមមាន ៖ ប្រព័ន្ធទិន្នន័យនិយោជិក ការប្រកាសផ្សាយពីតួនាទី និងការ ទទួលពាក្យសុំប្រែដែង ។

១.២.៦.១. ប្រព័ន្ធទិន្នន័យនិយោជិក

ប្រព័ន្ធទិន្នន័យនិយោជិក ជួយអង្គភាពកំណត់ថា តើបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នមានគុណសម្បត្តិសម្រាប់បំពេញតំណែងនោះឬទេ ។¹¹

១.២.៦.២. ការប្រកាសផ្សាយពីតួនាទី និងការទទួលពាក្យសុំប្រែដែង

ការបិទប្រកាសរើសធ្វើការងារ (Job Posting) គឺជាដំណើរការជូនព័ត៌មានដល់និយោជិកអំពីការងារដែលនៅចំហរ ។ ការដេញថ្លៃការងារ (Job Bidding) ជាបច្ចេកទេសមួយដែលអនុញ្ញាតអោយនិយោជិក ដែលខ្លួនគេជឿថា គេអាចបង្កើតនូវកម្រិតសមត្ថភាពដែលគេចង់បាន ដើម្បីដាក់ពាក្យធ្វើការងារដែលគេបានបិទប្រកាស ។¹²

១.៣. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅអង្គភាព ជាវិធីសាស្ត្រមួយដ៏ល្អដែលអាចធ្វើឲ្យអង្គភាពធ្វើការជ្រើសរើសនូវបុគ្គលិក ដែលមានសក្តានុពលឲ្យមកបំពេញកន្លែងការងារដែលត្រូវការ ។ នៅពេលខ្លះការងារជាក់លាក់មួយចំនួនដែលមានកម្រិតថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខ្ពស់ជាងនេះគឺទាមទារនូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញពិសេស និងបទពិសោធន៍ ដែលជាមូលហេតុនៅក្នុងអង្គភាពមិនមានធនធានដែលអាចបំពេញបាន ។ ដូច្នេះហើយបុគ្គលដែលជួបពីខាងក្រៅ ជាទូទៅតែងមានជំនាញបច្ចេកទេស និងការគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់ប្រកបដោយគំនិតថ្មី និងអាចនាំមកជាមួយ

¹⁰ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ២១)

¹¹ សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១១~២០១២), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៣៥)

¹² សាស្ត្រាចារ្យ គូ ជាលី (២០១៣), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យអាស៊ីអឺរ៉ុប (ទំព័រ ២៣)

នូវចំណេះដឹងចុងក្រោយ ដែលគេទទួលបានពីការងាររបស់ពួកគេកន្លងមក ។ ¹³

១.៣.១. ផលប្រយោជន៍ និងផលប៉ះពាល់

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ពីខាងក្រៅបាន ផ្តល់នូវគុណសម្បត្តិជាច្រើនដល់អង្គភាព ស្របពេលនោះ វាក៏បានជះឥទ្ធិពលខ្លះ ដែលដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពដែរ ។

១.៣.១.១. ផលប្រយោជន៍

- មិនមានការច្រណែនពីនិយោជិកផ្សេងទៀត ដែលកើតឡើងពីការតំឡើងឋានៈខាងក្នុង
- នាំមកនូវចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងបច្ចេកទេសថ្មីដល់ក្រុមហ៊ុន។
- អាចបំពេញបានភ្លាមចំពោះកន្លែងទំនេរប្រសិនបើនិយោជិកខាងក្នុងមិនអាច បំពេញបាន ។
- មិនត្រូវការចំណាយថវិកាទៅលើការជួលអ្នកជំនាញខាងក្រៅមកបង្រៀន ។

១.៣.១.២. ផលប៉ះពាល់

- ចំណាយពេលវេលា និងថវិកាច្រើនសម្រាប់ការប្រកាសជ្រើសរើស។
- មានការច្រណែនពីបុគ្គលិកខាងក្នុងដែលគិតថា ខ្លួនមានសមត្ថភាពសមស្របសម្រាប់ មុខតំណែងនេះ។
- ពិបាកក្នុងការទាក់ទាញ និងវាយតម្លៃសមត្ថភាពបេក្ខជន ។ ¹⁴

១.៣.២. ប្រភពជ្រើសរើសធនធានមនុស្សពីខាងក្រៅ

ប្រភពធនធានមនុស្សពីខាងក្រៅ គឺជាប្រភពដ៏សម្បូរណ៍បែបដែលអាចឲ្យអង្គភាពជ្រើស រើស តាមលក្ខណៈសម្បត្តិនៃធនធានមនុស្សដែលអង្គភាពចង់បាន ។

១.៣.២.១ គ្រឹះស្ថានអប់រំ

ក- វិទ្យាល័យ និងសាលាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ អាចជ្រើសរើសបាន តាមបណ្តាលវិទ្យាល័យនិង សាលាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ជាទូទៅ សាលាទាំងនេះមានកម្មវិធីសិស្សធ្វើការហ្វឹកហាត់នូវ ជំនាញអនុវត្តជាក់លាក់ ។ អង្គភាពជាច្រើនធ្វើការទាក់ទងជាមួយសាលា ដើម្បីធានាឲ្យមានការ

¹³ Byars & Rue, 2008, P115

¹⁴ សាស្ត្រាចារ្យ អោ សំណាង (២០១៤ ~ ២០១៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានជាតិពាណិជ្ជសាស្ត្រ (ទំព័រ ៨៥)

ផ្គត់ផ្គង់បន្ត បន្ទាប់នៃបុគ្គលដែលបានហ្វឹកហាត់ ហើយជាមួយជំនាញការងារជាក់លាក់ ។ ¹⁵

សាលារៀនមធ្យមសិក្សា គឺជាប្រភពដ៏ប្រសើរនៃនិយោជិកទាំងឡាយនូវការងារណា ដែល ទាមទារជំនាញតិចតួច ក៏ដូចជាការងារជាកម្មករការងារស្បៀន និងការងារទាំងឡាយក្នុងឧស្សាហ៍ កម្មលក់រាយ ។ ¹⁶

ខ- សាលាវិជ្ជាជីវៈសហគមន៍

ការបណ្តុះបណ្តាល នូវជំនាញឯកទេសផ្សេងៗ គ្នាជាមួយសហគមន៍មហាវិទ្យាល័យ អាច ផ្តល់បាននូវបេក្ខជនសម្រាប់ការងារបច្ចេកទេស ។ សម្រាប់កន្លែងការងារ បច្ចេកទេស និងមហា វិទ្យាល័យ ទាំងនេះ ជាប្រភពចំបងក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

និយោជិកខ្លះបានធ្វើឲ្យខកខានក្នុងការទទួលយកនូវគុណសម្បត្តិពីប្រភពសហគមន៍ មហា វិទ្យាល័យដោយសារការធ្វើកម្មវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិកមិនល្អ ។ ចំណុចខ្សោយមួយផ្សេងទៀត គឺការ មានបំណងទៅធ្វើការទស្សនានូវកន្លែងបណ្តុះបណ្តាលមហាវិទ្យាល័យច្រើនពេក និងការជ្រើសរើស នូវទីកន្លែងមិនមានគុណភាព ។ ¹⁷

គ- សាលាវិជ្ជាជីវៈជាន់ខ្ពស់ និងសាកលវិទ្យាល័យ

ការប្រកាសជ្រើសរើសនៅតាមសាខាមហាវិទ្យាល័យ និងសាកលវិទ្យាជាទូទៅគឺជាការ អនុវត្តន៍ អង្គភាពទាំងរដ្ឋ និងទាំងឯកជន ។ សកម្មភាពប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក នៅតាមសាកល វិទ្យាល័យ ជាធម្មតាបានរួមសហការដោយទីស្នាក់ការកណ្តាលមហាវិទ្យាល័យ ឬសាកលវិទ្យា ល័យ ។ ជាទូទៅ អង្គភាពបញ្ជូនអ្នកជ្រើសរើសម្នាក់ ឬច្រើនជាងនេះ ទៅសាកលវិទ្យាល័យសម្រាប់ ធ្វើការសម្ភាសន៍ដំបូង ។ បន្ទាប់មកការជ្រើសរើសដែលជោគជ័យត្រូវបានអញ្ជើញទៅទស្សនា ការិយាល័យ ឬរោងចក្រ មុនពេលការសម្រេចចិត្តក្នុងក្រោយការងារត្រូវបានធ្វើឡើង ។

ប្រសិនបើមានផ្នែកធនធានមនុស្សប្រើប្រាស់នូវការជ្រើសរើសតាមសាកលវិទ្យាល័យ គឺគួរ តែចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាថា អ្នកជ្រើសរើសមានចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងអង្គភាព និងការងារដែល

¹⁵ សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១១~២០១២), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យា សាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៣៦)

¹⁶ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសា ស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ២៨)

¹⁷ សាស្ត្រាចារ្យ យសៈ វីរៈ (២០០៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា (ទំព័រ ៨២)

ត្រូវបានបំពេញ ហើយត្រូវប្រាកដថាពួកគេត្រូវយល់ និងប្រើជំនាញសម្ភាសន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិ ភាព ។

វិធីសាស្ត្រមួយផ្សេងទៀត នៃការប្រើប្រាស់ផលិតនៃមហាវិទ្យាល័យ សាកលវិទ្យាល័យ សាលាបច្ចេកទេស វិជ្ជាជីវៈ និងវិទ្យាល័យនេះគឺតាមរយៈកម្មវិធីសហប្រតិបត្តិការការងារ ។ តាមរយៈ កម្មវិធីទាំងនេះ សិស្សអាចធ្វើការក្រៅម៉ោង និងទៅសាលារៀនក្រៅម៉ោង ឬពួកគេអាចទៅសាលា រៀន និងធ្វើ ការក្នុងពេលផ្សេងគ្នាក្នុងមួយឆ្នាំៗ ។ កម្មវិធីទាំងនេះបានទាក់ទាញមនុស្សពីព្រោះពួក គេបានផ្តល់ជូន នូវឱកាសទាំងការសិក្សានៅសាលារៀន និងបទពិសោធន៍ការងារផង ។ ការល ឺក ចិត្តបន្ថែមទៀត ខណៈពេលដែលពួកគេបញ្ចប់ការអប់រំជាផ្លូវការ ពួកគេនឹងធ្វើការជាមួយអង្គភាព បុគ្គលិក ត្រូវបានតម្លើងតំណែងនៅពេលការអប់រំរបស់ពួកគេត្រូវបានបំពេញ ។¹⁸

១.៣.២.២. អ្នកប្រកួត និងអង្គភាពផ្សេងៗទៀត

អ្នកប្រកួត និងអង្គភាពដទៃទៀតនៅក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្ម ឬភូមិសាស្ត្រដូចគ្នាអាចជា ប្រភព យ៉ាងសំខាន់នៃការជ្រើសរើសសម្រាប់តំណែងដែលត្រូវការយ៉ាងខ្លាំងមាននូវបទពិសោធន៍ ថ្មីៗ ។

ជាទូទៅ ទោះបីជាអង្គភាពទាំងឡាយ មានគោលការណ៍នៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក សម្រាប់តម្លើងឋានៈពីខាងក្នុងរង្វង់អង្គភាពក៏ដោយ តែក៏ត្រូវស្វែងរកម្តងម្កាលពីបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ ផ្សេងៗទៀត ដើម្បីបំពេញកន្លែងដែលសំខាន់ៗផងដែរ ។

ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ គ្រប់បណ្តាអង្គភាពតូចៗជាច្រើនស្វែងរកបុគ្គលិកដែលចេញពីអង្គ ភាពធំៗ ធ្លាប់ទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺកជាមួយធនធាននៃការអនុវត្តយ៉ាងខ្ពស់ ។ ហេតុដូច្នេះហើយ មនុស្សម្នាក់ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់បំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រង គឺអ្នកនោះធ្លាប់មាន តំណែងពីមុនយ៉ាងតិចពីរជាមួយការងាររបស់គេ ដែលធ្លាប់បានអនុវត្តជាមួយអង្គភាពធំនោះ ។

១.៣.២.៣. អ្នកឥតការងារធ្វើ

ជារឿយៗអ្នកដែលឥតការងារធ្វើបានផ្តល់នូវប្រភពយ៉ាងមានតម្លៃសម្រាប់ការជ្រើសរើស។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ជារៀងរាល់ឆ្នាំអ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ ដែលមានគុណសម្បត្តិជាច្រើន ស្ថិតនៅក្នុង ក្រុមនៃអ្នកគ្មានការងារធ្វើ នេះដោយសារហេតុផលផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ។ អង្គភាពបញ្ចប់អាជីវកម្ម

¹⁸ Byars & Rue, 2008, P116

របស់ខ្លួន ដោយសារក្ស័យធន អង្គភាពអាចកាត់ចេញដំណើរការផលិតកម្មខ្លះ ឬក៏រួមចូលគ្នាជាមួយ អង្គភាពដទៃ ទៀត ដោយទុកចោលអ្នកធ្វើការដែលមានគុណសម្បត្តិឲ្យគ្មានការងារធ្វើ ។ ពេលខ្លះ និយោជិកអាច ចាកចេញ ព្រោះតែភាពខុសគ្នាជាមួយប្រធាន និងខ្លួនឯងផ្ទាល់ ។ បុគ្គលិកជារឿយៗចាកចេញយ៉ាងសាមញ្ញបំផុត ដោយសារតែមានភាពអស់សង្ឃឹមជាមួយការងាររបស់ពួកគេ ។

១.៣.៣. វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រកាសបេក្ខជន

ជាទូទៅអង្គភាព នឹងធ្វើការកំណត់ពីកន្លែងដែលជាប្រភពធនធានមនុស្សដ៏មានសក្តានុពល ឲ្យមកដាក់ពាក្យតាមរយៈការវិភាគលើការជ្រើសរើស ។ ហើយអង្គភាពនឹងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ ផ្សេងៗ ក្នុងការទាក់ទាញបេក្ខជន ដែលមកដាក់ពាក្យទាំងនោះស្របតាមប្រភពធនធានមនុស្ស នីមួយៗ ។

១.៣.៣.១. ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម

ជាទូទៅមធ្យោបាយ នៃការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មមានលក្ខណៈទូទៅ និងទូលំទូលាយដោយ មាន ការចាប់អារម្មណ៍ពីបេក្ខជន ។ ការផ្សព្វផ្សាយដែលគេប្រើជារឿយៗ គឺការផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈ កាសែត និងតាមទស្សនាវដ្តីពាណិជ្ជកម្ម ចំណែកឯ វិទ្យុ ទូរទស្សន៍ សេចក្តីជូនដំណឹងតាមផ្ទាំង ប្រកាស ប័ណ្ណប្រកាស និងប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ក៏ជាមធ្យោបាយមួយមានសារៈសំខាន់ផងដែរ ។

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលរៀបចំតាមការផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម គឺមិនត្រឹមតែប្រើ ពេលវេលាតែមួយប៉ុណ្ណោះទេ វាក៏ទាមទារផងដែរនូវការបង្កើតក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ រៀបចំ និងមាតិកា នៃសារ។ ការផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្មត្រូវសរសេរលើកយកនូវគោលចំណុចសំខាន់ៗ នៃកន្លែង ការងារដោយបង្ហាញនូវការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គភាពចំពោះការងារនិងសេចក្តីត្រូវការអាជីព របស់បេក្ខជន។

ថ្វីត្បិតតែអង្គភាពបានរៀបរាប់កម្រិតនៃការងារ ដែលបង្ហាញនូវចំណុចសំខាន់ៗនៅក្នុងការ ផ្សាយពាណិជ្ជកម្មក៏ដោយ ក៏ពេលខ្លះបេក្ខជនដែលមានលក្ខណៈមិនគ្រប់គ្រាន់ ដូចដែលសេចក្តីត្រូវ ការនៃការងារបានបង្ហាញនោះ ពួកគេក៏អាចនឹងនៅតែមានការចាប់អារម្មណ៍ផងដែរ ។ នេះហើយ ជាកត្តាដែលធ្វើឲ្យនិយោជក ពិបាកនឹងស្វែងរកនូវបេក្ខជនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ តាម កម្រិតនៃការងារដែលចង់បាន ។ ¹⁹

¹⁹ សាស្ត្រចារ្យ យស់ វីរៈ (២០០៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា (ទំព័រ៧៩)

១.៣.៣.២. ភ្នាក់ងារការងារឯកជន

ភ្នាក់ងារទាំងនេះ ត្រូវបានមនុស្សភាគច្រើនទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយ ដោយផ្អែកលើ បទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួន នៃការិយាល័យក្នុងស្រុក និងផ្សព្វផ្សាយតាមកាសែត ។ ភ្នាក់ងារទាំងនេះជា ធម្មតា ផ្តល់នូវឱកាសសម្រាប់បុគ្គលោកបណ្តោះអាសន្ន ក៏ដូចជាផ្តល់នូវសេវាក្នុងការប្រកាសជ្រើស រើសជា អចិន្ត្រៃយ៍ ។ ភ្នាក់ងាររកការងារក្នុងស្រុកទទួលខុសត្រូវចម្បងក្នុងការស្វែងរកបុគ្គលិក ដូច ជាស្មៀន លេខាធិការ រដ្ឋបាល បុគ្គលិកផ្នែកលក់ជាដើម ក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនៃការជ្រើសរើសអ្នក គ្រប់គ្រងជាន់ ខ្ពស់ ឬថ្នាក់កណ្តាល ឬបុគ្គលិកមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងបុគ្គលិកជំនាញឯកទេស ក្នុង វិស័យនានាដូចជា អ្នកលក់ថ្នាំ ច្បាប់ គណនេយ្យ និងវិស្វកម្ម ។ ភ្នាក់ងារឯកជនផ្តល់សេវាកម្មយ៉ាង ល្អក្នុងការប្រកាស ជ្រើសរើសបុគ្គលិក ខណៈពេលដែលក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតមានការពិបាកក្នុង ការ ស្វែងរកបុគ្គលិកដែលសមស្របទៅនឹងតម្រូវការ ។ ក៏ប៉ុន្តែដោយសារភ្នាក់ងារទាំងនេះបង្កើតឡើង ដើម្បីផលចំណេញនិយោជិកត្រូវតែចំណាយថ្លៃសេវាទៅឲ្យពួកគេ ។²⁰

ភ្នាក់ងារទាំងនេះ ក៏មានគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិផងដែរ ។ គុណសម្បត្តិស្ថិតនៅត្រង់ ចំណេះដឹងជំនាញដែលភ្នាក់ងារមួយអាចទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់អង្គភាព និងតម្រូវ ការក្នុងវិស័យជាក់លាក់នានា និងជំនាញក្នុងការដឹកនាំនីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើស ពោលគឺអាចជ្រើស រើស បុគ្គលិកអោយសមស្របនឹងជំនាញដែលត្រូវការ ។ ចំណែកឯគុណវិបត្តិចម្បងក្នុងការប្រើ ប្រាស់ជំនួយ ការផ្ទៃក្នុងសម្រាប់គោលបំណងប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសគឺភ្នាក់ងារខ្វះខាត នូវពិសោធន៍ចំពោះវប្បធម៌ និងបរិយាកាសការងាររបស់អង្គភាព ។

១.៣.៣.៣. ភ្នាក់ងាររកការងាររដ្ឋ

និយោជនអាចចុះឈ្មោះជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ពួកគេ ជាមួយការិយាល័យការងារក្នុង ស្រុក របស់ពួកគេ ហើយទីភ្នាក់ងារនេះនឹងព្យាយាមស្វែងរកនរណាម្នាក់ដែលសាកសមទៅនឹង ការងារដែល អង្គភាពចង់បាន ។ ទីភ្នាក់ងារនេះបានធ្វើការណែនាំបុគ្គលោកទៅអង្គភាពដោយមិន មានការយកថ្លៃសេវាកម្ម និងបុគ្គលទាំងនេះអាចត្រូវបានសម្ភាស ឬធ្វើតេស្តដោយនិយោជកដែល មានសក្តានុពល ។²¹

²⁰ Tyson, 2006, P148

²¹ Noe, R.A, Hollenbeck, J.R., Gerhart B., & Wright, P.M, (2003), p296

១.៣.៣.៤. ការចុះកម្មសិក្សា

ការចុះកម្មសិក្សា គឺជាការជ្រើសរើសទម្រង់ពិសេសមួយដែលទាក់ទង ដល់ការដាក់និស្សិត ម្នាក់នៅក្នុងការងាររយៈពេលខ្លីមួយ។^{២២} នៅក្នុងការរៀបចំនេះ អង្គភាពមិនមានកាតព្វកិច្ចជួល និស្សិត នោះជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬក៏និស្សិតនោះត្រូវទទួលបានតំណែងអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងអង្គភាពបន្ទាប់ពី ទទួលបាន សញ្ញាបត្រហើយនោះទេ ។

ក្នុងកំឡុងពេលចុះកម្មសិក្សា និស្សិតទទួលបានការអនុវត្តនៃអាជីវកម្ម ស្របពេលជាមួយគ្នា នេះផងដែរ និស្សិតក៏បានចូលរួមអនុវត្តនូវភារកិច្ចដែលត្រូវការនៅក្នុងអង្គភាព ។ ផ្អែកទៅលើទំនាក់ ទំនងនេះ និស្សិតម្នាក់អាចកំណត់បានថា អង្គភាពមួយអាចនឹងក្លាយជាកន្លែងដែលគេចូលចិត្តធ្វើ ការជាមួយ។^{២៣} ក៏ដូចគ្នាដែរ ទំនាក់ទំនងនេះអាចឲ្យអង្គភាពធ្វើការវិនិច្ឆ័យចំពោះលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ និស្សិតតាមរយៈការអង្កេតមើលការអនុវត្តន៍ការងាររបស់និស្សិតជាក់ស្តែងនៅក្នុងអង្គភាព ។^{២៤}

១.៣.៣.៥. ការឧទ្ទេសនាមពីបុគ្គលិក

អង្គភាពបានបិទសេចក្តីប្រកាស ស្តីពីការបើកចំហការងាររបស់ខ្លួននៅក្តារបិទប្រកាស ការងារ ប្រធាននៃការជ្រើសរើសនេះបាននិយាយថា មនុស្សដែលមានសមត្ថភាពស្គាល់នូវមនុស្ស ដែលមានសមត្ថភាពដែរ ។ ប្រសិនបើអ្នកផ្តល់ឱកាសក្នុងការធ្វើការឧទ្ទេសនាមបុគ្គលិក ពួកគេនឹង បង្ហាញដោយ ស្វ័យប្រវត្តិនូវមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ដោយសារតែពួកគេគឺជាអ្នកពាក់ព័ន្ធ ឬស្គាល់ច្បាស់ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានស្វែងយល់ថា ការឧទ្ទេសនាមពីនិយោជិកគឺមានកម្រិតប្រសិទ្ធ ភាពខ្ពស់ ។^{២៥}

១.៣.៣.៦. ការដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារដោយផ្ទាល់

អង្គភាពមួយចំនួន និយោជកទទួលនូវការដាក់ពាក្យសុំការងារ និងប្រវត្តិរូបរបស់បេក្ខជន ផ្ទាល់អាចជាទស្សនៈមួយល្អ ឬមិនល្អក្នុងដំណើរការផ្តល់ការងារ ។ ទោះបីជាការទទួលយកនូវពាក្យ សុំទាំង នេះជាប្រភពមួយ ដែលមានកម្រិតភាគរយមិនខ្ពស់ ប៉ុន្តែវាក៏ត្រូវបានគេគិតគូរផងដែរ ។ ជាក់ស្តែងណាស់ជាធម្មតាវាត្រូវបានគេជឿថា បុគ្គលដែលបានប្រើការផ្ទេរជំនាញរបស់ខ្លួនពួកគេ ផ្ទាល់ក្នុងការ ទាក់ទងនិយោជកនឹងក្លាយជានិយោជកដ៏ល្អ ជាងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមមហា

^{២២} សាស្ត្រាចារ្យ ទូន ផល្លា (២០១១~២០១២), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យា សាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៤០)

^{២៣} Dressler, 2003, P11

វិទ្យាល័យ ឬការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មតាមសារពត៌មាន ។²⁴

១.៤. ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

អង្គភាពនីមួយៗ សុទ្ធតែមានដំណាក់កាលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប៉ុន្តែអង្គភាពខ្លះមានដំណាក់កាលជ្រើសរើសបុគ្គលិកតិចតួច ខ្លីៗ និងមានលក្ខណៈងាយស្រួល ហើយអង្គភាពខ្លះទៀតអនុវត្តតាម ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកច្រើន និងមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ។ ខាងក្រោមនេះគឺជាធាតុ សំខាន់ៗ នៃដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលជាធម្មតាអង្គភាពនីមួយៗតែងតែអនុវត្ត ។

១.៤.១. ការពិនិត្យ និងវាយតម្លៃពាក្យសុំធ្វើការ

ការតាមដានការដាក់ពាក្យស្នើសុំការគឺជាដំណើរការដំបូង ដែលអ្នកជ្រើសរើសទទួលនូវពាក្យសុំការងារពីបេក្ខជន ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការពិនិត្យដំបូង អ្នកជ្រើសរើសពិនិត្យរកមើលភាពពេញលេញនៃពាក្យស្នើសុំជាមួយ នឹងការប្រៀបធៀបនូវតម្រូវការការងារដែលបានកំណត់ ។

នៅពេលដែលពាក្យស្នើសុំ ត្រូវបានពិនិត្យ ហើយវាបានកំណត់ថា ពាក្យស្នើសុំនេះ គឺសមស្រប នឹងតម្រូវការការងារដែលចង់បាន នោះអ្នកជ្រើសរើសអាចឲ្យបេក្ខជនឆ្ពោះទៅជំហានបន្តនៃដំណើរការ ជួលបុគ្គលោក ។ ប្រសិនបើពាក្យស្នើសុំនេះ មិនសមស្របទៅនឹងអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនចង់បានទេ នោះបេក្ខជននឹងត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នូវការឆ្ពោះទៅជំហានបន្ទាប់ ។²⁵

១.៤.២. ការសម្ភាសន៍ជំហានដំបូង

គោលបំណងនៃការធ្វើការសម្ភាសន៍ជ្រើសរើសដំបូងនេះ គឺដើម្បីជំរុះចេញនូវអ្នកដែលមិនមាន លក្ខណៈសមស្របទាល់តែសោះ តាមតម្រូវការនៃការងារនោះ។ ចំពោះដំណាក់កាលនេះអ្នកសម្ភាសន៍ សួរនូវសំណួរត្រង់ៗមួយចំនួន ។ ឧទាហរណ៍ មានតំណែងមួយត្រូវការនូវបទពិសោធន៍ការងារខាងអ្វីមួយជាក់លាក់ ប្រសិនបើការសម្ភាសន៍ដំបូងបង្ហាញថា បេក្ខជនគ្មានបទពិសោធន៍ណាមួយទាក់ទង និងការងារនោះសោះការធ្វើការផងដែរគ្នាបន្តទៀត គឺជាការខាតបង់ពេលវេលាសម្រាប់អង្គភាព និងបេក្ខជនខ្លួនឯង ។ ប៉ុន្តែអាចនឹងមានផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត សម្រាប់អង្គភាពចំពោះតំណែងទំនេរសម្រាប់បេក្ខជនមិនមែនតែមួយ ។ អ្នកសម្ភាសន៍ជំនាញម្នាក់ អាចនឹងដឹងអំពីតំណែងទំនេរដទៃទៀត នៅក្នុងអង្គភាព ហើយអាចចង្អុលបង្ហាញបេក្ខជនទៅកាន់តំណែង

²⁴ សាស្ត្រាចារ្យ យស់ វីរៈ (២០០៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា (ទំព័រ៧៥)

²⁵ hr.toobox.com/wiki/index.php/Application_screening (ថ្ងៃទី ០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៧)

ផ្សេងមួយនោះ ប្រសិនបើ លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ពួកគេស៊ីគ្នាទៅនឹងតំណែងផ្សេងនោះ ។²⁶

១.៤.៣. ការសម្ភាសន៍ការងារ

១.៤.៣.១. ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក

ជាការសម្ភាសន៍សួរទៅបេក្ខជនដោយសេរីនូវសំនួរការងារ ដែលអ្នកសម្ភាសន៍បានកំណត់ទុកជាមុន ។ ជាធម្មតាការសម្ភាសន៍ប្រភេទនេះ ត្រូវបានដឹកនាំដោយអ្នកសម្ភាសន៍ ដើម្បីសួរសំនួរ និង ពិនិត្យមើលលទ្ធផលទៅតាមរាល់ការឆ្លើយតបរបស់បេក្ខជន ។

ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុកមានគុណសម្បត្តិ២ ៖ ទី១កើតមានឡើងនៅពេលដែលអ្នក សម្ភាសន៍ម្នាក់ រឺច្រើនជាងកំពុងពិនិត្យជ្រើសរើសបេក្ខជន ។ ការសម្ភាសន៍ដោយបានគ្រោងទុកភាគ ច្រើនបានផ្តល់នូវព័ត៌មានសមស្រប ឬព័ត៌មានជាក់លាក់ដែលគួរឲ្យទុកចិត្តបាន ពីបណ្តាអ្នកសម្ភាសន៍ ផ្សេងៗគ្នា។ ទី២ គឺបានផ្តល់នូវសំនួរសម្ភាសន៍ជាក់លាក់ដែលទាញចេញពីការវិភាគការងារត្រឹមត្រូវ។

១.៤.៣.២. ការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក

ជាការសម្ភាសន៍នូវបណ្តាសំនួរដែលបានសួរទៅបេក្ខជន ពីការងារដោយពុំបានកំណត់ទុកជាមុន ។ អ្នកសម្ភាសន៍អាចរៀបចំនូវសំនួរទូទៅខ្លះ ដើម្បីចាប់ផ្តើមធ្វើការសម្ភាសន៍ផ្ទុយទៅវិញបេក្ខជន ក៏ត្រូវបានអនុញ្ញាតិអោយសួរនូវសំនួរខ្លះៗផងដែរ ដែលគេមានបំណងចង់សួរអ្នកសម្ភាសន៍វិញ ឧទាហរណ៍ បេក្ខជនចង់ដឹងពីស្ថានភាពក្រុមហ៊ុន ។ ហើយសំនួរជាទូទៅខ្លះៗ ដែលអ្នកសម្ភាសន៍អាចសួរបេក្ខជនរួមមាន ៖

- ១- សូមប្រាប់នូវបទពិសោធន៍ លើការងារទាំងឡាយរបស់អ្នកពីមុនផងបានទេ ?
- ២- តើគោលបំណងរបស់អ្នកទៅអនាគតយ៉ាងដូចម្តេច ?
- ៣- តើសកម្មភាពរបស់សាលាអ្វីខ្លះដែលអ្នកបានចូលរួម ហើយសកម្មភាពមួយណាដែលអ្នកចូលចិត្តជាងគេ ?

ពេលដែលបេក្ខជនឆ្លើយនូវសំនួររបស់អ្នកសម្ភាសន៍ អ្នកសម្ភាសន៍ត្រូវលើកទឹកចិត្តគាត់ដោយ ការឯកភ័យ និងប្រើពាក្យថា បាទ ឬសូមបន្តទៀតដោយប្រើនូវប្រយោគថា «តើអ្នកអាចប្រាប់ខ្ញុំថែមទៀតបាន ឬទេ ?» ។ ដំណាក់កាលនេះ ត្រូវប៉ាន់ស្មានថា បេក្ខជននឹងនិយាយអំពីកិច្ចការ

²⁶ សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១១~២០១២), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៨៦)

សំខាន់ៗទាំង ឡាយសម្រាប់ខ្លួនគេផ្ទាល់ ។ ដើម្បីដឹកនាំនូវការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក ទទួលបានជោគជ័យ អ្នកសម្ភាសន៍គួរប្រុងប្រយ័ត្ន ហើយមិនត្រូវនិយាយកាត់ ឬផ្លាស់ប្តូរប្រធានបទ ភ្លាមៗនោះទេ ។

១.៤.៣.៣. ការសម្ភាសន៍តានតឹង

ការសម្ភាសន៍តានតឹង ត្រូវបានគ្រោងទុកជាពិសេស ដើម្បីកំណត់នូវលទ្ធភាពដោះស្រាយ រាល់ លក្ខខណ្ឌការងារតានតឹងរបស់បេក្ខជន ។ ការប្រើប្រាស់នូវវិធីនេះ អ្នកសម្ភាសន៍ប៉ុនប៉ងដោយ ចេតនា ដើម្បីបង្កើតនូវលក្ខខណ្ឌបំភ័យដល់បេក្ខជន ។ វិធីនេះផ្អែកលើទ្រឹស្តីដែលលក្ខណៈរបស់ បុគ្គលិកពិតប្រាកដអាចត្រូវបានសង្កេតមើលតែម្តងគត់ នៅពេលដែលបេក្ខជនត្រូវបានដាក់ក្នុងប ណ្តាលក្ខខណ្ឌ តានតឹង ។

១.៤.៣.៤. ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម

ជាវិធីសាស្ត្រ ដែលមានអ្នកសម្ភាសន៍ម្នាក់ជាអ្នកដឹកនាំ ហើយធ្វើការសម្ភាសន៍ក្រុមបេក្ខជន នៅក្នុងពេលតែមួយ ការសម្ភាសន៍ជាក្រុមៗ អ្នកសម្ភាសន៍ម្នាក់មិនត្រឹមតែប្រមូលព័ត៌មានពីបេក្ខជន មួយចំនួនក្នុងពេលជាមួយគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងជៀសវាងនូវការប្រាប់ឡើងវិញនូវ ព័ត៌មានច្រើន ដែរ ។ អំពីក្រុមហ៊ុនរបស់បេក្ខជនម្នាក់ៗ ។ ជូនកាលរាល់ការសម្ភាសន៍ជាក្រុមៗពាក់ព័ន្ធដល់ការសួរ តាមក្រុម ដើម្បីពិភាក្សារាល់បញ្ហា ឬដោះស្រាយបញ្ហា ។

១.៤.៣.៥. ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍

ជាទ្រង់ទ្រាយសម្ភាសន៍ ដែលបេក្ខជនម្នាក់ត្រូវបានសម្ភាសន៍ដោយក្រុមនិស្សិតសម្ភាសន៍ នៅពេលជាមួយគ្នា ។ ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍ គឺជាប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍មួយ ដែលជាទូទៅត្រូវ បានប្រើ ប្រាស់ដោយទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ដោយយោធា និងដោយសារសាកលវិទ្យាល័យ ខ្លះៗ ។ បច្ចេកទេសនេះមានសារសំខាន់ណាស់ នៅក្នុងស្ថានភាពដែលការជ្រើសរើសឲ្យឈរឈ្មោះរបស់ បេក្ខជនសម្រាប់ មុខតំណែងណាមួយ តែបានយល់ព្រម និងបោះឆ្នោតដោយមនុស្សមួយចំនួន។²⁷

១.៤.៤ ការធ្វើតេស្តការងារ

ការធ្វើតេស្តការងារ គឺជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលមានទម្រង់ នៃ តេស្តជាច្រើនប្រភេទផ្សេងៗ មានដូចខាងក្រោម ៖

²⁷ Byars & Rue, 2008, p139

១.៤.៤.១ ការធ្វើតេស្តសង្ស័យ

ជាធម្មតាវិធីសាស្ត្រនេះ ប្រើដើម្បីបង្ហាញនូវបេក្ខជនទាំងឡាយណា ដែលរៀនសូត្របានល្អប្រសើរ ក្នុងអំឡុងពេលកំពុងបណ្តុះបណ្តាល និងបេក្ខជនទាំងឡាយណា ដែលធ្វើការងារបានល្អបន្ទាប់ ពីជាធម្មតាវិធីសាស្ត្រនេះ ប្រើដើម្បីបង្ហាញនូវបេក្ខជនទាំងឡាយណា ដែលរៀនសូត្របានល្អប្រសើរក្នុងអំឡុងពេលកំពុងបណ្តុះបណ្តាល និងបេក្ខជនទាំងឡាយណា ដែលធ្វើការងារបានល្អបន្ទាប់ ពីពួកគេត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល ។

ការធ្វើតេស្តនេះជារឿយៗ គេប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់នូវលទ្ធផលរបស់មនុស្សម្នាក់ខាងប្រើពាក្យសំដី ក្នុងការត្រិះរិះពិចារណាការធ្វើផែនការ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង ។ ការធ្វើតេស្តខាងផ្នែកគិតលេខ វាស់ស្ទង់នូវលទ្ធភាព បូក ដក គុណ និងចែក ។ ការធ្វើតេស្តផ្នែកខាងឆាប់យល់ដឹង វាស់ស្ទង់នូវលទ្ធភាពទទួលស្គាល់នូវភាពដូចគ្នា និងភាពខុសគ្នារបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ។ ការធ្វើតេស្តវែកញែករកហេតុផល វាស់ស្ទង់លទ្ធផល ដើម្បីវិភាគនូវរាល់ហេតុការណ៍ដែលបានសរសេរ ឬបានសួរផ្ទាល់មាត់ ព្រមទាំងធ្វើការវិនិច្ឆ័យឲ្យបានត្រឹមត្រូវទៅលើហេតុការណ៍ទាំងអស់នោះ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃផល ប្រយោជន៍ដ៏សមហេតុសមផលបំផុត ។²⁸

១.៤.៤.២ ការធ្វើតេស្តចិត្តសាស្ត្រ

ការធ្វើតេស្តខាងសមត្ថភាពចិត្តវិទ្យាវាស់នូវភាពខ្លាំងនៃការប្រតិបត្តិការ និងភាពប៉ិន ប្រសព្វការអភិវឌ្ឍន៍នៃការធ្វើតេស្តដើម្បីកំណត់សមត្ថភាពនេះ ត្រូវគេបង្កើនឡើងនៅក្នុងដំណើរការខាងផលិតកម្មនៃការផ្គុំ ។ ការធ្វើតេស្តនេះមានសារសំខាន់ ដើម្បីវាស់សមត្ថភាព ដែលទាក់ទងនៅក្នុងការងារខាងផលិតកម្ម ដែលត្រូវជំនួសគ្នាទៅវិញទៅមកជាច្រើន និងការងារការិយាល័យខ្លះ ។²⁹

១.៤.៤.៣ ការធ្វើតេស្តភាពឆាប់យល់ដឹងពីការងារ

ជាធម្មតា ការប្រឡងនូវចំណេះដឹងការងារត្រូវបានក្រុមហ៊ុនយកមកប្រើប្រាស់ ដើម្បីកំណត់អំពីព័ត៌មាន និងការយល់ដឹងនៃការងាររបស់បេក្ខជន និងអាចដឹងអំពីភាពអាចបំពេញការងារបានដោយមិនចាំបាច់មានការបណ្តុះបណ្តាល ។

ការប្រឡងនូវសមត្ថភាពយល់ដឹង គឺជាការវាស់វែងនូវសមត្ថភាពគំនិតប្រាថ្នា ដូចជាភាព

²⁸ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៣៥)
²⁹ សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១១~២០១២), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៤៩)

ឆ្លាត វាងវៃទៅ ការស្ទាត់ជំនាញខាងពាក្យពេចន៍ សមត្ថភាពខាងគណិតវិទ្យា និងសមត្ថភាពក្នុង ការវែកញែករកហេតុផល ។ ក្នុងការប្រឡងវាស់វែងសមត្ថភាពយល់ដឹង ជាទូទៅប្រើប្រាស់នូវ ខ្មៅ ដៃនិងបីច ។ ³⁰

១.៤.៤.៤ ការធ្វើតេស្តពីចំណង់ចំណូលចិត្ត

ការធ្វើតេស្តពីចំណង់ចំណូលចិត្តធ្វើឡើង ដើម្បីប្រៀបធៀបពីចំណាប់អារម្មណ៍របស់គេ ជា មួយនឹងបុគ្គលដែលបានជោគជ័យក្នុងការងារជាក់លាក់មួយ។ការធ្វើតេស្តនេះចប់បង្ហាញពីបេក្ខជន ជនមានចំណាប់អារម្មណ៍ចង់ធ្វើការងារអ្វីច្រើនជាងគេ និងទំនងជាបានទទួលជោគជ័យក្នុងការងារ ដែលពួកគេចូលចិត្ត ។ ³¹

១.៤.៤.៥ ការធ្វើតេស្តនូវគំរូការងារ

ការធ្វើតេស្តនូវគំរូនៃការងារ តម្រូវអោយបេក្ខជនអនុវត្តនូវកាតព្វកិច្ច ដែលជាផ្នែកមួយពិត ប្រាកដនៃការងារជាក់ស្តែង។ចំពោះការធ្វើតេស្តនេះក៏ដូចនឹងការធ្វើតេស្តចំណេះដឹងការងារដែរ ការ ប្រឡងគំរូការងារ គឺត្រូវមានអ្នកជំនាញឯកទេសរៀបចំឡើងដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដែលបញ្ចូលនូវមុខ ងារ សំខាន់ៗនៃការងារ ។ អង្គភាពដែលមានការចាប់អារម្មណ៍ចំពោះការជ្រើសរើសនូវសមត្ថភាព ជាមូលដ្ឋាន គឺការសង្កេតនូវឥរិយាបថលើការងារដែលមានពីមុនដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកក្លាយទៅជាអ្នក ជោគជ័យក្នុងការងារដោយការប្រើនូវគំរូការងារ ក្នុងការស្វែងរកនិយោជិក ដែលមានសក្តានុពល ។

ការរៀបចំគំរូការងារមានភាពខុសៗគ្នា ទៅតាមមុខងារនៃការងារនីមួយៗ ៖ ការប្រឡងនូវ ការស្វែងរកនូវការអាក់អូសម៉ាស៊ីន សម្រាប់បេក្ខជនចង់បម្រើការងារជាបុគ្គលិកជាងឡាន ការ ប្រឡងនូវ ពិភាក្សាជាក្រុម សម្រាប់បេក្ខជនចង់បម្រើការងារជាអ្នកត្រួតត្រាជាដើម ។ ទិន្នន័យចេញ ពីរបាយការណ៍នៃការប្រឡងការងារនេះ គឺធ្វើឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពថ្លៃនិងភាពដែលអាចជឿជាក់បាន ត្រឹមត្រូវជាក់លាក់ យុត្តិធម៌ និងការទទួលបានសម្រាប់បេក្ខជនគ្រប់រូប ។ ³²

១.៤.៥. ការវិភាគលើការសរសេរ

ការវិភាគលើការសរសេរ គឺជាការពិនិត្យមើល នូវការសរសេររបស់មនុស្សម្នាក់ ដោយប្រើ ប្រាស់ អ្នកវិភាគដែលបានបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីប៉ាន់ស្មាននូវបញ្ហារំជើបរំជួលចិត្ត និងភក្តីភាពរបស់

³⁰ សាស្ត្រាចារ្យ យស់ វីរៈ (២០០៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា (ទំព័រ៧៥)

³¹ Byars & Rue, 2008, p137

³² សាស្ត្រាចារ្យ យស់ វីរៈ (២០០៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា (ទំព័រ១០៨)

មនុស្សម្នាក់។ ការវិភាគលើការសរសេរត្រូវ បានប្រើប្រាស់ដើម្បីសិក្សានូវបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់ បេក្ខជន ។

ការវិភាគលើការសរសេរបានបង្កើតចេញនូវសន្និដ្ឋានមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- ១- ការសរសេរមានលក្ខណៈខុសៗគ្នា
- ២- ការមិនយកចិត្តទុកដាក់នៃក្រុមសាច់ដុំ ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដៃស្តាំ ឬដៃឆ្វេង
- ៣- ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងបុគ្គលិកលក្ខណៈត្រូវស្របជាមួយ និងការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការសរសេរ
- ៤- ការសរសេររបស់មនុស្សម្នាក់មានលំនឹង គួរសមក្នុងរយៈពេលយូរ
- ៥- បុគ្គលិកលក្ខណៈពិសេសមួយត្រូវបានរួមបញ្ចូលជាមួយនឹងលក្ខណៈពិសេសមួយ

១.៤.៦ ការពិនិត្យមើលសារតារបស់បេក្ខជន

ធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសនិយោជិក គួរតែធ្វើការស៊ើបអង្កេត ទៅលើសារតារបស់ និយោជិក ជាមុនសិន ។ ជាធម្មតា ការស៊ើបអង្កេតសារតាទាំងនេះ ត្រូវផ្អែកទៅលើការពិនិត្យមើល នូវលិខិតបញ្ជាក់ការងារ និងអង្កេតមើលការងារពីមុនដែលពួកគេបានធ្វើ រួមជាមួយនឹងការសិក្សា អប់រំទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន ។ លិខិតបញ្ជាក់ការងារ ឬការសិក្សាជារឿយៗ ត្រូវបានសរសេរឡើងនូវ គុណសម្បត្តិ ឬគុណ វិបត្តិ នៃសកម្មភាពរបស់បេក្ខជន ដែលធ្លាប់បានធ្វើការងារជាមួយប្រធានក្រុម ហ៊ុនចាស់ ឬនាយក សាលា ។

វិធីសាស្ត្រ គួរអោយជឿជាក់នៃការទទួលបានព័ត៌មានប្រវត្តិការងារពីមុនរបស់បេក្ខជន គឺ ទូរស័ព្ទទៅអោយនិយោជករបស់បេក្ខជន ហើយស្នើសុំនូវការបញ្ជាក់របស់និយោជកពីមុន ។

ពេលដែលលិខិតបញ្ជាក់ការងារជាធម្មតា អាចសរសេរថា បុគ្គលម្នាក់ មានគំនិតថ្លៃប្រឌិត និង ឆ្លាតវាងវៃ ដូច្នេះការហៅទូរស័ព្ទទៅ ដើម្បីសួរនិយោជកពីមុនរបស់បេក្ខជនថា តើបុគ្គលិកនោះ បាន បង្ហាញនូវគំនិតថ្លៃប្រឌិត និងភាពឆ្លាតវាងវៃរបស់បុគ្គលនោះយ៉ាងដូចម្តេច ។

មធ្យោបាយផ្សេងទៀត ដែលអាចពិនិត្យមើលនូវសារតារបស់និយោជិកទៅថ្ងៃមុន គឺទិញនូវ របាយការណ៍ស៊ើបអង្កេតមើលពីភ្នាក់ងារធ្វើការណ៍ឥណទាន (គួរឲ្យទុកចិត្ត) ឬទីភ្នាក់ងារស៊ើប អង្កេត ឯកជន ។ ទីភ្នាក់ងារទេសកម្ម ប្រមូលព័ត៌មានអំពីបេក្ខជនសម្រាប់ការងារ ការធានារ៉ាប់រង ជីវិត ព្រមទាំងឥណទានហិរញ្ញវត្ថុ ។

យើងនឹងអាចបានព័ត៌មានដែលបង្ហាញថា តើបេក្ខជនមានបានពាក់ព័ន្ធបទឧក្រិដ្ឋឬទេ ហើយត្រូវបានកាត់អោយជាប់ទោស និងការឲ្យច្រឡំនូវការចោទប្រកាន់របស់តុលាការដែររឺទេ ?

ទោះបីជាការពិនិត្យមើលការបញ្ជាក់កំរិតរបស់បេក្ខជន ទាក់ទងនឹងពេលវេលា និងប្រាក់កាស ច្រើន តែវាអាចផ្តល់ជាសមាសភាពដ៏សំខាន់នៃដំណើរការជ្រើសរើស ។ ករណីខ្លះបានជួបបេក្ខជន ទាំងឡាយដែលបានប្តូរឈ្មោះរបស់គេ ហើយទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ចប់ការសិក្សា តារាងពិន្ទុ ហើយនឹងឯកសារជំនួយដទៃទៀត ដើម្បីធ្វើពុតថា គេជានរណាម្នាក់ដែលមិនមែនថា ខ្លួនគេ ។ ³³

១.៤.៧. ការពិនិត្យសុខភាព

ការពិនិត្យសុខភាព គឺជាវិធីសាស្ត្របែបវិជ្ជាសាស្ត្រក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហើយមូលហេតុនៃការធ្វើតេស្តនេះ គឺដើម្បីកំណត់ឲ្យដឹងច្បាស់ពី បញ្ហាសុខភាពក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអនាគត ហើយអង្គភាពអាចកំណត់លើមូលដ្ឋានធានារ៉ាប់រងលើសុខភាព និងសំណង់ ផ្សេងៗ នាពេលអនាគត ។³⁴

១.៤.៨. ការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិក ស្ថិតក្នុងដំណើរការបន្ទាប់ពីការត្រួតពិនិត្យអ្នកបញ្ជាក់សំអាង ការធ្វើតេស្តជ្រើសយកការអង្កេតប្រវត្តិ និងព័ត៌មាននៃការសម្ភាសន៍ត្រូវបានគេវាយតម្លៃហើយ ។

អ្នកវិជ្ជាជីវៈខាងធនធានមនុស្សជាប់ពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងនៅគ្រប់ជំហានទាំងអស់ ដែលដឹកនាំ ទៅដល់ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ ។ ជាធម្មតាអ្នកដែលធ្វើការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយគឺជាអ្នកគ្រប់ គ្រង ដែលនឹងក្លាយជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៍របស់បុគ្គលិកថ្មីនេះ ។ ការគ្រប់គ្រង ធនធាន មនុស្សនៅក្នុងដំណើរការនេះមានតួនាទី ដើម្បីផ្តល់សេវា និងជំនួយ ដើម្បីជួយអ្នក គ្រប់គ្រងនៃផ្នែក ដែលត្រូវជ្រើសរើសបុគ្គលិកនោះធ្វើការសម្រេចចិត្ត ។ ³⁵

១.៤.៩. ចរចាសម្រេចចិត្តសន្យាការងារ

ជាការកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌ ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវប្រគល់ឲ្យបុគ្គលិក និងលក្ខខណ្ឌដែលបុគ្គលិក ត្រូវប្រគល់ឲ្យមកក្រុមហ៊ុនវិញ ។ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការចរចា និងកំណត់ពីការផ្តល់អតិបរមា ដែល ក្រុមហ៊ុនអាចឲ្យទៅបេក្ខជនបាន ក្នុងករណីដែលបេក្ខជនមានការទាមទារពិសេស ។

ក្នុងករណីដែលការចរចាមិនអាចសម្រេចបាននូវការព្រមព្រៀងមួយទេ គេអាចពិនិត្យមើល

³³ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១៥), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៣៦)

³⁴ Gary Dessler, 2003, P152

³⁵ សាស្ត្រាចារ្យ ទួន ផល្លា (២០១១~២០១២), «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (ទំព័រ ៥៩)

លទ្ធភាពរបស់បេក្ខជនជាប់ជំពូកជាបន្តទៀត ។ ³⁶

១.៥. បញ្ហាដែលជួបប្រទះក្នុងការសម្ភាសន៍

ការសម្ភាសន៍ គឺជាដំណាក់កាលមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហេតុដូច្នេះទើបអ្នកគ្រប់គ្រងខាងផ្នែកធនធានមនុស្សគិតគូរយ៉ាងខ្លាំងចំពោះបញ្ហានេះ។ ទោះបីជាមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏បញ្ហានៅតែកើតមានឡើងដោយប្រការផ្សេងៗ ដូចជា៖

- លក្ខខណ្ឌច្បាប់ គឺកើតឡើងនៅពេលដែលអង្គភាពមិនធ្វើតាមបែបបទនានាដែលធ្លាប់បានអនុវត្តន៍ដោយច្បាប់។
- ចំណាប់អារម្មណ៍គ្រាដំបូង គឺកើតនៅពេលដែលអ្នកសំភាសន៍ ធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានឆាប់រហ័ស ទៅលើបេក្ខជននូវនាទីដំបូងនៃសំនួរដែលជាហេតុធ្វើអោយអ្នកសំភាសន៍មិនបានចាប់អារម្មណ៍ នឹងសំនួរបន្ទាប់។
- Halo Effect កើតឡើងនៅពេលដែលអ្នកធ្វើសម្ភាសន៍ មិនមានភាពរស់រវាយដែលគ្របដណ្តប់ទៅលើការវិនិច្ឆ័យទៅលើកត្តាដទៃទៀត។
- Over Generalizing គឺជាបញ្ហាទូទៅនៅពេលដែលការសម្ភាសន៍ និងការអនុវត្តន៍មិនដូចគ្នា
- បញ្ហាផ្សេងៗទៀត កើតឡើងនៅពេលដែលសំភាសន៍ដែលមានដូចជា រើសអើងចំណង់ចំណូលចិត្ត និងការលំអៀងដែលអាចកើតឡើងក្នុងពេលសម្ភាសន៍។

១.៦. ការធ្វើសម្ភាសន៍ដែលសក្តិសិទ្ធ

បញ្ហាដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងការធ្វើសម្ភាសន៍អាចត្រូវបានជំនះតាមរយៈការធ្វើផែនការប្រុងប្រយ័ត្ន ដែលអាចបង្កើនភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃការសម្ភាសន៍តាមរយៈ

- បណ្តុះបណ្តាលអ្នកសំភាសន៍
- ត្រូវមានផែនការគ្រោងជាមុន ដែលសំដៅទៅលើការរៀបចំបន្ទប់
- ធ្វើអោយបេក្ខជនមានភាពងាយស្រួល។

³⁶ និស្សិតលីម លុយ,ថាន ជាឃៀន, ហ៊ាន កល្យាណ និងសាន ដាវីត «ការប្រកាសជ្រើសរើស និង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់អង្គការស៊ីស៊ីអេហ្វ», របាយការណ៍ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ, សាកលវិទ្យាល័យន័រតុន ឆ្នាំ២០១១ (ទំព័រ៤៩)

ជំពូកទី ២

ស្ថានភាពទូទៅ

និងការអនុវត្តន៍របស់

មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បន្ទីម

ជំពូកទី ២

ស្ថានភាពទូទៅ និងការអនុវត្តរបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចឹម

២.១ ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់មន្ទីរព្យាបាល

មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចឹម គឺជាមន្ទីរព្យាបាលមាត់ធ្មេញ ដែលបានចាប់ដំណើរការដំបូង នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៩៩ ជាមួយនឹងការវិវាលនៃជំនាញតម្រូវការ។ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹមត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយស្ថាបនិកបីនាក់ គឺ៖ លោក អនុបណ្ឌិត **ចាប រិទ្ធី** (Chap Rithy), លោក **តេព ណាវី** (Tep Navy), លោក **ឡេង តុង** (Leng Tong) ហើយ មានទីស្នាក់ការកណ្តាលនៅអាគារលេខ១៧១ ជ្រុងមហាវិថីព្រះនរោត្តម ផ្លូវ៣២២ ខាងត្បូងរិមាងឯករាជ្យ។ ការបង្កើតឡើងនេះក្នុងគោលបំណង ឲ្យក្លាយជាពេទ្យធ្មេញឈានមុខគេស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹមបានខិតខំពង្រីកមុខជំនាញរបស់ខ្លួន ដោយចូលរួមសហការណ៍ ជាមួយ ពេទ្យ ធ្មេញមកពីប្រទេសជប៉ុន AISHIKAI SHIMAZU។ សព្វថ្ងៃនេះមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចឹមមាន សាខាសរុបចំនួន ១កន្លែងទៀតនៅខេត្តសៀមរាប។ នៅក្នុងកិច្ចខំប្រឹងប្រែងអភិវឌ្ឍខ្លួន បច្ចុប្បន្ន ភាពនេះ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹមបានក្លាយជាមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញជំនាញ ថែទាំសុខភាពមាត់ ធ្មេញ ធំជាងគេនៅកម្ពុជាជាមួយបច្ចេកវិទ្យាទំនើបបំផុត ដើម្បីបម្រើជូនអតិថិជន ទាំងនៅក្នុង ប្រទេស និងបណ្តាប្រទេសនានាលើពិភពលោកដូចជា៖ សហរដ្ឋអាមេរិក បារាំងនិងអូស្ត្រាលី ជាដើម។

២.២ ទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់មន្ទីរព្យាបាល

១- គ្លីនិកកណ្តាល អាគារលេខ ១៧១ មហាវិថីព្រះនរោត្តម កែងផ្លូវលេខ ៣២២ ខាងត្បូងរិមាងឯករាជ្យលេខទូរស័ព្ទសំរាប់ទំនាក់ទំនង៖ ០២៣ ៩៩៦ ៨៨៨ - ០៧០ ៣០០ ៨០០ / ០១៧ ៣០០ ៨០០

២- សាខា សុរិយា អាគារលេខ ៩៣ ផ្លូវលេខ ១៥៤ ខាងត្បូងផ្សារទំនើបសុរិយា លេខទូរស័ព្ទសំរាប់ទំនាក់ទំនង៖ ០២៣ ៩៩០ ៦៦៦ - ០១៧ ៣០០ ៨០០ / ០៧០ ៣០០ ៨០០

៣- សាខាកម្ពុជាក្រោម អាគារលេខ ៤៥៧- ៤៥៩ មហាវិថីកម្ពុជាក្រោម ខាងកើតស្តុបសន្ធរម៉ុក លេខទូរស័ព្ទសំរាប់ទំនាក់ទំនង៖ ០២៣ ៩៩៣ ២២២ - ០១៧ ៣០០ ៣០០ / ០៧០ ៣០០ ៨០០

៤- សាខា ខេត្តសៀមរាប ២៤២ វិថីអង្គរវត្ត ទល់មុខស្ថាប័នចាស់ ខេត្តសៀមរាប លេខទូរស័ព្ទសំរាប់ទំនាក់ទំនង៖ ០៦៣ ៩៦៥ ៣៣៣ - ០១៧ ៣០០ ៣០០ / ០៧០ ៣០០ ៨០០

២.៣ អត្តសញ្ញាណរបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម

២.៣.១. ឈ្មោះ

មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមមាន ការកំណត់ទៅលើជំនាញ និងឯកទេសដែលជាស្នូលដ៏សំខាន់ដោយបានកំណត់ទៅលើតម្លៃតាមលំដាប់អក្សរអង់គ្លេស ដែលជាឈ្មោះនៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម (PACEM) ដែលមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមបានបង្ហាញពីឆន្ទៈរបស់ខ្លួនក្នុងការបម្រើជូនអតិថិជនមានដូចជា៖

- ❖ P: Professional បស្ចិមមានអ្នកមានជំនាញច្បាស់លាស់ក្នុងការផ្តល់សេវាជូនអតិថិជន។
- ❖ A: Accountable បស្ចិមមានតម្លាភាពក្នុងការផ្តល់សេវាជូនអតិថិជន។
- ❖ C: Caring បស្ចិមបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការថែរក្សាមាត់ធ្មេញជូនអតិថិជន។
- ❖ H: Highest technology បស្ចិមមានបច្ចេកវិទ្យាទំនើប។
- ❖ E: Effectiveness and efficiency ការផ្តល់សេវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- ❖ M: Mindful បស្ចិមបានតម្កល់ចិត្តក្នុងការបម្រើអតិថិជនដោយក្តីរីករាយ។

២.៣.២. បាវចនារបស់បស្ចិម (PACHEM'S MOTO)

- ❖ QUALITY មានគុណភាពខ្ពស់។
- ❖ HYGIENE មានអនាម័យ។
- ❖ SERVICE មានសេវាផ្តល់ជូនរហ័សទាន់ចិត្ត។

២.៣.៣. ពាក្យស្លោករបស់បស្ចិម (PACHEM'S Slogan)

អតិថិជន ដែលបានមកទទួលសេវាព្យាបាលធ្មេញនៅមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមនឹង «បង្កើនស្មារតីញឹមរបស់លោកអ្នកជាមួយបច្ចេកវិទ្យាទំនើបបំផុត»។

២.៤ ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់មន្ទីរព្យាបាល

២.៤.១ ចក្ខុវិស័យ

មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម បាននឹងកំពុងពង្រីកនូវសក្តានុពលរបស់ខ្លួនឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើងដើម្បីបន្តខ្លួនជាអ្នកនាំមុខគេនៅក្នុងតំបន់លើផ្នែកថែទាំសុខភាពមាត់ធ្មេញ។ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងជំនាញក្នុងកម្រិតស្តង់ដារ អន្តរជាតិ (To excel, continuing as a regional leader in affordable and integrated oral care by providing

the highest standards in quality and professionalism) ។

២.៤.២. បេសកកម្ម

មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម មានគោលបំណងផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មថែទាំ សុខភាពមាត់ ធ្មេញ ទៅតាមតម្រូវការរបស់អតិថិជន ដោយរក្សាការនាំមកនូវក្រុមទទួលបណ្ឌិត ដែលមានបទពិសោធន៍ និងបច្ចេកវិទ្យាទំនើបថ្មីៗ ដើម្បីប្រាកដថា មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមជាមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញមួយដែល ឈានមុខគេផ្នែកជំនាញសុខភាពមាត់ធ្មេញ។ (To provide a superior oral health care service to demanding clients by maintaining our commitment to investing in human resource and the latest technology, ensuring ៩ our ladder edge in the dental profession)។

២.៥ ប្រភេទអាជីវកម្មរបស់ស្ថាប័ន

មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមជាប្រភេទអាជីវកម្ម សហកម្មសិទ្ធិ ដែលធ្វើអាជីវកម្មទៅលើផ្នែក សុខភាពមាត់ធ្មេញ និងការជួសជុលធ្មេញ។

២.៦ រចនាសម្ព័ន្ធជ្រាបគ្រងនៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម

រចនាសម្ព័ន្ធនៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម ត្រូវបានបែងចែកជា២ថ្នាក់ផ្សេងៗគ្នា គឺថ្នាក់ គ្រប់គ្រងនៅការិយាល័យទីស្នាក់ការកណ្តាល (Head Office) និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងតាមសាខា នីមួយៗ។ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅតាមសាខានីមួយៗនៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមគឺមានរចនាសម្ព័ន្ធដូច គ្នាទាំងអស់។

២.៦.១ រចនាសម្ព័ន្ធនៅទីស្នាក់ការកណ្តាល (Head Official Structure)

• ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល (Board of Director)

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម គឺជាអ្នកបង្កើតមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម ហើយជាអ្នកដែលមានភាគហ៊ុនក្នុងការរួមចំណែកបង្កើតមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញនេះឡើង។ ក្រុមប្រឹក្សា ភិបាលនេះជាអ្នកពិនិត្យទៅលើក្រុមសវនកម្ម និងហានិភ័យ និងនាយកប្រតិបត្តិអំពីដំណើរការនៃ ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់បង្គោល។

• ក្រុមប្រឹក្សាវាយតម្លៃសវនកម្ម និងហានិភ័យ (Audit & Risk Assessment Council)

ក្រុមប្រឹក្សានេះ គឺជាអ្នកតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យ នូវរាល់ដំណើរការនៃការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមទៅលើនាយកប្រតិបត្តិ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃពីចំណុច វិជ្ជមាន និងអវិជ្ជ មាននៃបង្គោល។

• **នាយកប្រតិបត្តិ (Chief Executive Officer)**

នាយកប្រតិបត្តិ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុតក្នុងការងារទាំងអស់ ដែលទាក់ទងនឹងសំណើការប្រព្រឹត្តទៅនៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម ដើម្បីធ្វើការរាយការណ៍ជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលតម្លៃសវន-កម្ម និងហានិភ័យព្រមទាំងរាយការណ៍ ជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលផងដែរពីដំណើរការរបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម និងធ្វើការងារដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងប្រធានផ្នែក និងប្រធានសាខា។

២.៦.២.រចនាសម្ព័ន្ធនៅតាមសាខា (Branch Office Structure)

• **ប្រធានសាខា (Branch Manager)**

អ្នកគ្រប់គ្រងនៅតាមសាខានីមួយៗជាអ្នកទទួលបន្ទុកដោយផ្ទាល់ជាមួយ នឹងបុគ្គលិកនិយោជិតនៅតាមសាខាដែលខ្លួនទទួលបន្ទុកការងារអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃ ដើម្បីរាយការណ៍ ជូនថ្នាក់លើពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។

• **ប្រធានក្រុម (Team Leader Dentist and Dental Assistant)**

ជាអ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទុកការងារជាមួយក្រុមដែលខ្លួនអនុវត្ត ដើម្បីធានាឲ្យបាននូវផែនការដែលក្រុមរបស់ខ្លួនកំពុងប្រតិបត្តិការទាំងជំនាញ និងបច្ចេកទេសនៅក្នុងសាខានីមួយៗ។

• **ប្រធានជួរមុខ (Font Desk)**

ប្រធានផ្នែកជួរមុខ គឺជាអ្នកទទួលបន្ទុកផ្នែកផ្តល់ព័ត៌មានពីសេវាកម្មរបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម ធ្វើបដិសណ្ឋាកិច្ចជាមួយអតិថិជន និងទទួលបន្ទុកផ្នែកបញ្ជាពីអតិថិជន ដែលបានទទួលបន្ទុកផ្នែកបញ្ជាពីអតិថិជន ដែលបានទទួលសេវាកម្មពីបស្ចិម។

២.៧. ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

ក្រៅពីការអនុវត្តការងារពីមួយថ្ងៃ ទៅមួយថ្ងៃ ប្រសិនបើប្រធានសាខាណាមួយ នៃមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម ឃើញថាការបំរើសេវាកម្មអតិថិជនមិនមានភាពគ្រប់គ្រាន់ ឬខ្វះបុគ្គលិក។ ដូចនេះហើយប្រធាន សាខាត្រូវធ្វើវិវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រគល់មកផ្នែក ធនធានមនុស្សដើម្បីពិនិត្យ និងសម្រេច។

ក្រោយពីបានពិនិត្យ និងសម្រេចរួចមក បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស នឹងធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើស។ ហើយការប្រកាសនេះដែលគឺ ប្រកាសទៅតាម Internet, Facebook, Website and ភ្នាក់ងាររកការងារ។

២.៨. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់មន្ទីរព្យាបាល

ក្នុងការអនុវត្ត ជ្រើសរើសបុគ្គលិកអោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ អោយស្របទៅនឹងការរីកចម្រើនពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមបានធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើស បុគ្គលិកទាំងពីរភេទដែលមានចំណេះដឹងជំនាញ សមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍សកម្មភាពគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមលក្ខខណ្ឌនិងការងារដែលមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញយើងខ្ញុំមានទាមទារចង់បាន។ ដូចនេះហើយ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញយើងខ្ញុំមានកំណត់នីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសមាន២ប្រភព៖

២.៨.១ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុង

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីប្រភពខាងក្នុង ជាវិធីសាស្ត្រ ដ៏ល្អបំផុត សំរាប់ក្រុមហ៊ុន អង្គភាពនិងបុគ្គលិកផ្ទាល់ ពីព្រោះវាបានកាត់បន្ថយពេលវេលា ថវិការ ហើយមន្ទីរព្យាបាលអាចស្វែងយល់ពីបុគ្គលនោះច្បាស់ ថាតើបុគ្គលិកមានសមត្ថភាពចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ គ្រប់គ្រាន់ស្របទៅតាមតម្រូវការដែលចង់បានហើយឬនៅ? ម្យ៉ាងវិញទៀតនេះជាវិធីសាស្ត្រ មួយសំរាប់លើកទឹកចិត្ត ដល់បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព ទទួលបានតំណែងដែលមានបុណ្យសក្តិខ្ពស់ជាងមុនដែលធ្វើអោយគាត់មាន ឱកាសបានផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និងអាចធ្វើការងារដែលគាត់ចង់ធ្វើហើយត្រូវ និងជំនាញរបស់ពួកគាត់។

២.៨.២ ការប្រកាស និង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ

ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ពីប្រភពខាងក្រៅ ជាវិធីសាស្ត្រមួយទៀតដែលធ្វើឲ្យ អង្គភាពទទួលបាននៅបេក្ខជន ដែលមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ដើម្បីជួយអោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការបម្រើការងារជូនស្ថាប័ន។

ក្នុងនោះសម្រាប់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបានធ្វើការផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈ៖

- ១. ការបិទប្រកាសនៅតាមសកលវិទ្យាល័យនានា នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ
- ២. ការផ្សព្វផ្សាយតាម ក្រុមហ៊ុនភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- ៣. ការប្រកាសក្នុង Website របស់ក្រុមហ៊ុន
- ៤. ការប្រកាសក្នុងបណ្តាញសង្គម (Facebook...)

២.៩. ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម បានរៀបចំប្រព័ន្ធជ្រើសរើសយកបុគ្គលិកទៅតាមដំណាក់កាលនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

២.៩.១. ដំណាក់កាលបង្កើនការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

នៅពេលផុតកំណត់ថ្ងៃឈប់ទទួលពាក្យ បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សធ្វើការប្រមូល យកពាក្យទាំងអស់ ហើយធ្វើការត្រួតពិនិត្យលើ ប្រវត្តិរូបសង្ខេប ចំណេះដឹងជំនាញ បទពិសោធន៍ ការសិក្សា សញ្ញាបត្រ និងឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀតយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ និងធ្វើការជ្រើសរើស វាយតម្លៃទៅលើពាក្យទាំងនោះ ហើយប្រគល់អោយប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្សដើម្បីពិនិត្យម្តងទៀត។

២.៩.២. ដំណាក់កាលសម្ភាសន៍

- គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបំពេញការងារក្នុងមន្ទីរព្យាបាលបាន ត្រូវតែឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍ហើយការសម្ភាសន៍ ជាមួយប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស សំរាប់បុគ្គលិកដែលមានតួនាទីដូចជាជំនួយការទទួលបណ្ឌិត សំលាប់មេរោគអនាម័យ។

- សម្ភាសន៍ពីរដង គឺជាមួយប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស និងនាយិកាប្រតិបត្តិ សំរាប់បុគ្គលិកទូទៅ។

- ករណីពិសេសសំរាប់បុគ្គលិកតួនាទីថ្នាក់ Management & Doctor គឺជាដំណាក់កាលចុងក្រោយបេក្ខជន បេក្ខនារីត្រូវជួបសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយនាយកគ្រប់គ្រង BOD(Board of Director)

២.៩.៣. ដំណាក់កាលធ្វើតេស្តចូលបំពេញការងារ

តាមរយៈទ្រឹស្តីធនធានមនុស្សរាល់ការ ចូលបំពេញការងារក្នុងស្ថាប័នតែងតែមានការធ្វើតេស្តសរសេរ ក៏ប៉ុន្តែសម្រាប់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចិមពុំមានការធ្វើ តេស្តសរសេរសំរាប់បុគ្គលិកដែលចូលបំពេញការងារនៅមន្ទីរពេទ្យព្យាបាលធ្មេញបស្ចិម។

២.៩.៤. ដំណាក់កាលពិនិត្យសុខភាព

ការពិនិត្យសុខភាពគឺ ជាកត្តាមួយដែលសំខាន់សម្រាប់បុគ្គលិកមុននឹងចូលបំពេញការងារក្នុងស្ថាប័ននីមួយៗ ក៏ប៉ុន្តែសម្រាប់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម រាល់បុគ្គលិកដែរចូលបំពេញការងារ ពុំបានទទួលយកនូវការពិនិត្យសុខភាពនោះទេ។

២.៩.៥. ដំណាក់កាលជ្រើសរើសបុគ្គលិក

សម្រាប់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម ដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព មន្ទីរព្យាបាលបានសំរេចចិត្តយ៉ាង យកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបេក្ខជនរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- ចំណេះដឹង

- បទពិសោធន៍
- សមត្ថភាព
- ជំនាញ
- បុគ្គលិកលក្ខណៈ
- ឥរិយាបថ អត្តចរិត

២.៩. ៦. ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ ឬសាកល្បងការងារ

គ្រប់បុគ្គលិកថ្មីបន្ទាប់ពីការសម្ភាសន៍ មុននឹងចូលបំពេញការងារថ្មីបុគ្គលិកទាំងអស់ ត្រូវឆ្លងកាត់រយៈពេលសាកល្បងការងារដែលបានចែងក្នុងគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម ៖

- រយៈពេល ៣ខែ ដល់៦ខែ សម្រាប់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងជានាយកប្រតិបត្តិ ប្រធានផ្នែក ប្រធានសាខា ឬប្រធានមន្ទីរផលិតគ្រាប់ធ្មេញ។
- រយៈពេល ៦ខែ ដល់១ឆ្នាំ សម្រាប់ទន្តបណ្ឌិត ឬអ្នកបច្ចេកទេសផ្សេងទៀត
- រយៈពេល៣ខែសម្រាប់បុគ្គលិកផ្សេងទៀត។

ជំពូកទី ៣

ការវិភាគលើលទ្ធផលនៃ

ការស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី ៣

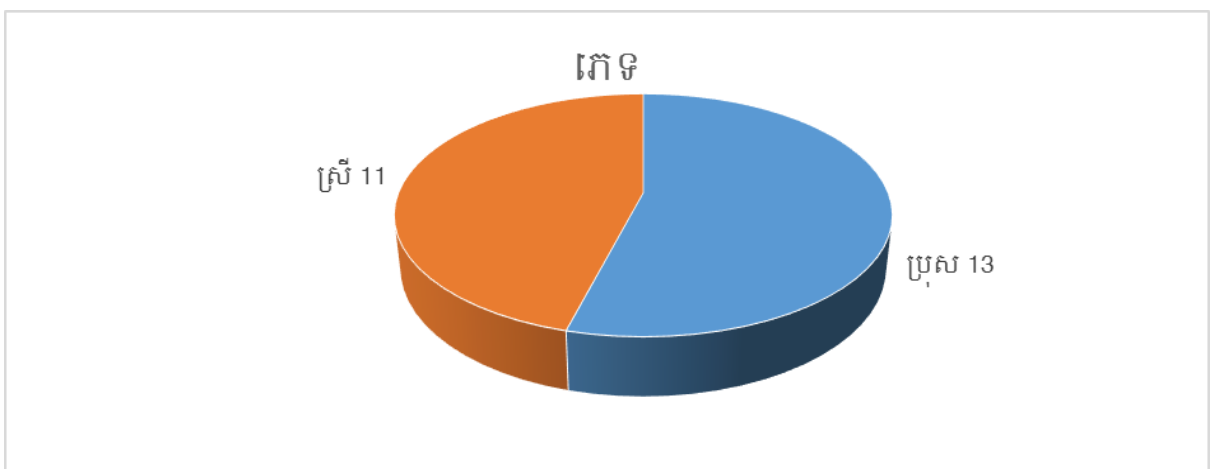
ការវិភាគលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

៣.១. ការសិក្សាលើស្ថានភាពទូទៅរបស់ការវិភាគ

បន្ទាប់ពីធ្វើការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្ទាល់ស្តីពីការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើស បុគ្គលិក នៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម រួចមក ការសិក្សាបានទទួលទិន្នន័យ និងវិភាគទិន្នន័យ ទាំងនោះតាមរយៈការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយ និងបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស និងកម្រងសំណួរ ដែលបានរៀបចំក្នុងគោលបំណងសួរទៅកាន់បុគ្គលិកនិយោជិកនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម។ ដោយសារតែពេលវេលាមានកំណត់ ទើបយើងខ្ញុំធ្វើការវិភាគលើចំនួនបុគ្គលិក ២៤ នាក់ ដែលបំរើ ការងារនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម ស្នាក់កាលកណ្តាល ដោយមូលហេតុបុគ្គលិកខ្លះទៀត មានភាពមមាញឹកក្នុងការងារខ្លាំងពេកមិនអាចចូលរួមក្នុងការបំពេញលើកម្រងសំណួរបានទេ។ ទោះ បីជាគំរូប៉ាន់ស្មានដែលយកមកធ្វើការវិភាគមានចំនួនមនុស្សតិចតែការស្រាវជ្រាវនេះរំពឹងថា គំរូ ប៉ាន់ស្មាននេះនឹងមានន័យគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំងពីបុគ្គលិក ទាំងអស់របស់មន្ទីរព្យាបាល ធ្មេញ បស្ចិម។ ទោះបីយ៉ាងណា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏បានទទួលចម្លើយយ៉ាងក្លាយពី សំណាក់បុគ្គលិក និងបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សលើកម្រងសំណួរដែលបានរៀបចំ។ ដូចនេះរាល់ ការចូលរួមសហការក្នុងការឆ្លើយនូវសំណួរទាំងអស់ពីបុគ្គលិករបស់ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម បានជួយឲ្យក្រុមសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការវិភាគទិន្នន័យដូចខាងក្រោមនេះ។

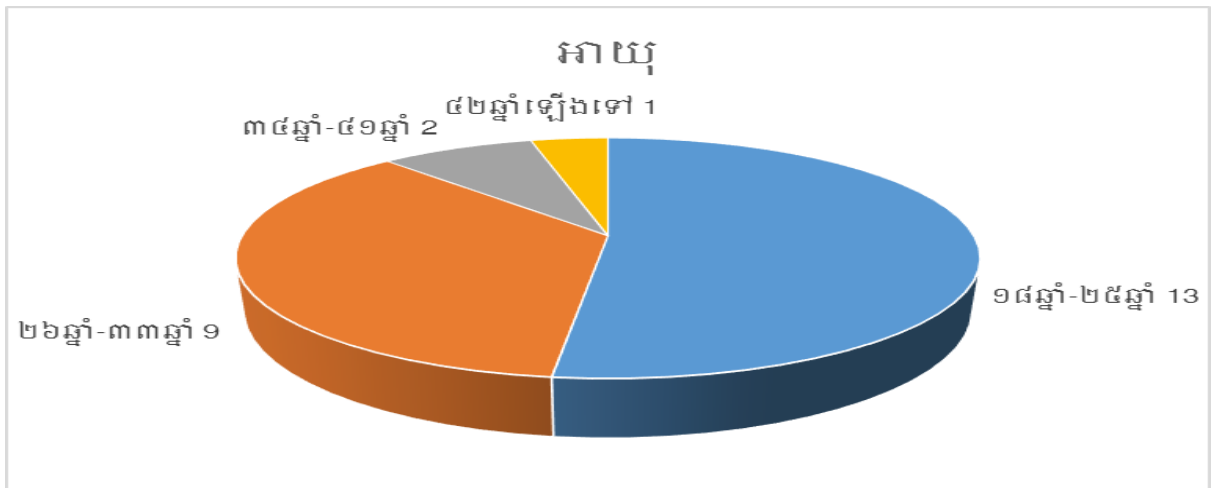
៣.២. ការវិភាគលើលទ្ធផលកម្រងសំណួរ

៣.២.១. ការសិក្សាពីបុគ្គលិកតាមភេទ



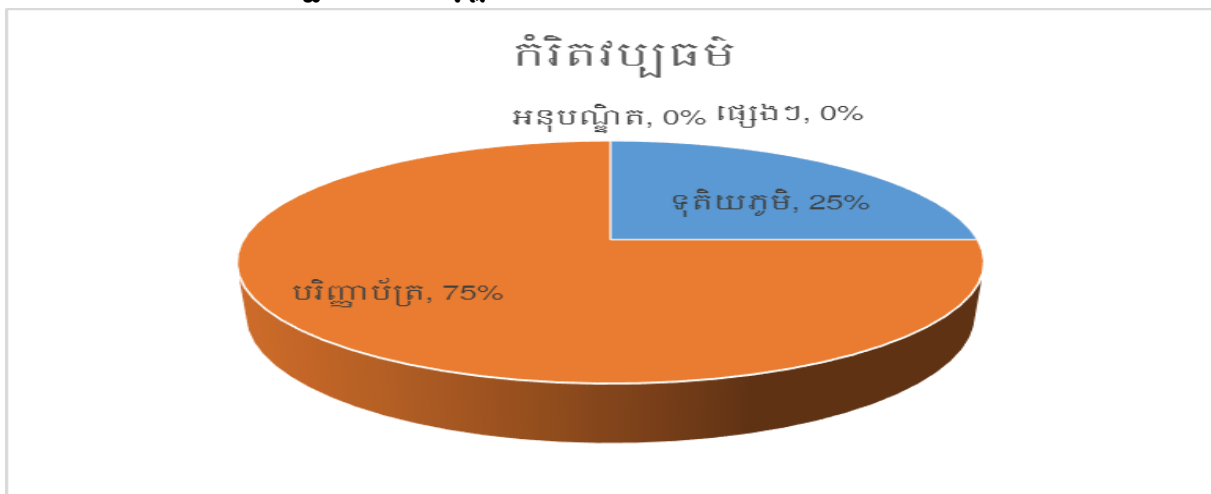
តាមគូលេខក្នុងចំណែកថាស បានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោម បុគ្គលិក២៤នាក់ មានបុគ្គលិកភេទស្រី ចំនួន ១១នាក់ និងភេទប្រុសចំនួន ១៣នាក់។ ក្នុងនោះបុគ្គលិកប្រុស ភាគច្រើនជា ទន្តពេទ្យចំណែកឯបុគ្គលិកស្រី ជាជំនួយការពេទ្យធ្មេញ និងជាអ្នកទទួលភ្ញៀវ។ នេះបង្ហាញថាមន្ទីរព្យាបាលផ្តល់ ឱកាសដល់អ្នកមានចំនេះដឹងមិនថា បុរស ឬក៏ស្រ្តីនោះទេ។

៣.២.២.សិក្សាទៅលើអាយុរបស់បុគ្គលិក



សម្រាប់បុគ្គលិកដែលបំពេញការងារនៅក្នុងនោះមានអាយុចាប់ពី ១៨ឆ្នាំ ដល់ ២៤ឆ្នាំ មានរហូតដល់ ១៣នាក់។ ហើយបុគ្គលិកដែលមានអាយុចាប់ពី ២៥ឆ្នាំ ដល់ ៣៣ឆ្នាំ មានចំនួន៩នាក់ តែបុគ្គលិកមានអាយុពី ៣៤ឆ្នាំ ដល់ ៤១ឆ្នាំ មាន២នាក់ ក៏ប៉ុន្តែបុគ្គលិកដែលមានអាយុចាប់ពី ៤២ឆ្នាំឡើង ទៅមានតែ១នាក់។ នេះបង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនផ្តល់អទិភាពដល់យុវជនគ្រប់រូបដែលមានសមត្ថភាព។

៣.២.៣.កំរិតវប្បធម៌របស់បុគ្គលិក



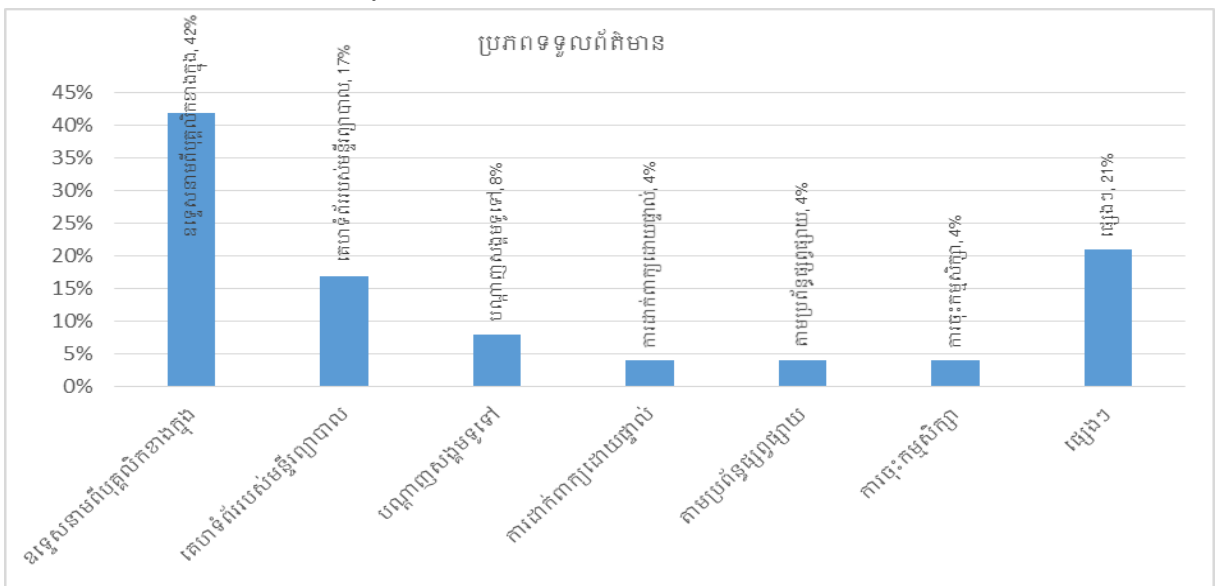
ទុតិយភូមិ មាន២៥% ដែលស្មើនឹង ៦នាក់ រីឯកំរិតបរិញ្ញាបត្រ មាន៧៥%ដែលស្មើនឹង ១៨ នាក់ ។ នេះបង្ហាញថា ភាគច្រើននៃបុគ្គលិកក្នុងមន្ទីរព្យាបាល មានកំរិតវប្បធម៌ត្រឹម បរិញ្ញាបត្រ។

៣.២.៤.ជំនាញខាងក្រៅបន្ថែម



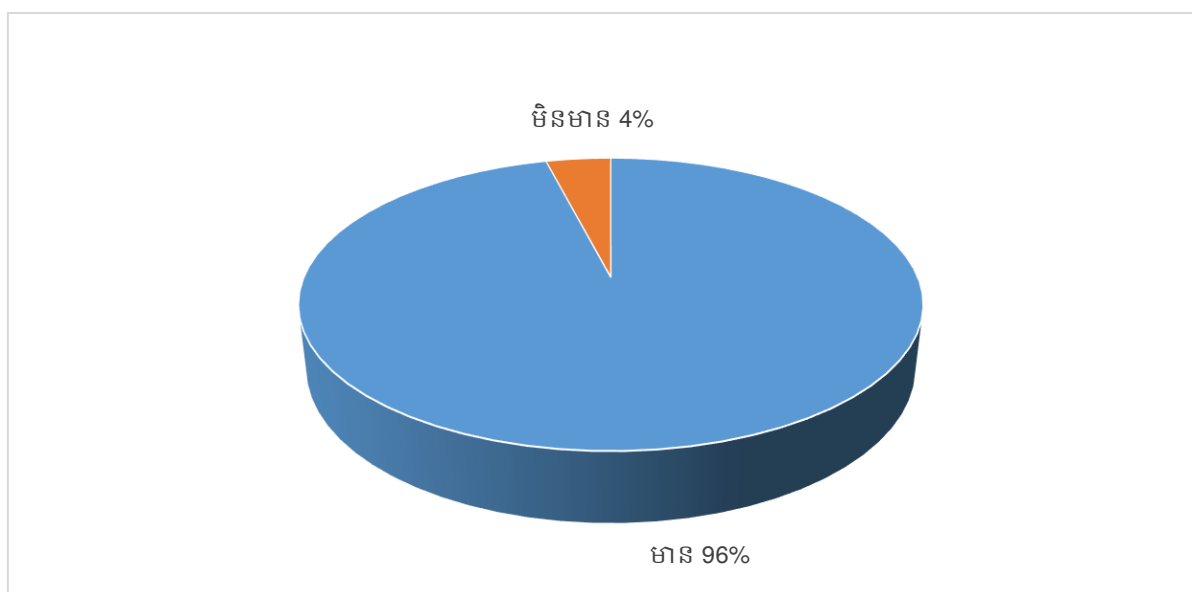
តាមព័ត៌មានដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរបានបង្ហាញថា បុគ្គលិកដែលបំពេញការងារនៅក្នុង មន្ទីរព្យាបាលក្នុងចំណោមបុគ្គលិក ២៥នាក់មានអ្នកដែលមានជំនាញបន្ថែមក្រៅពីបរិញ្ញាបត្រ រហូត ដល់ ៦៣% ដែលស្មើនឹងចំនួន១៥នាក់ នៃបុគ្គលិកសរុប ម៉្យាងវិញទៀតបុគ្គលិកដែលពុំមានជំនាញ បន្ថែមមាន២៩% ស្មើនឹង៧នាក់ ហើយបុគ្គលិក ៨%ទៀតពុំមានទិន្នន័យដែលស្មើនឹង២នាក់។ នេះ បង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱកាស ដល់បុគ្គលិកដែលមានជំនាញបន្ថែមទាក់ទងនឹងភ្នែកសុខភាព មាត់ធ្មេញឲ្យចូលបំពេញការងារក្នុងមន្ទីរព្យាបាល។

៣.២.៥.មធ្យោបាយក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានអំពីការប្រកាសជ្រើសរើស



តាមក្រាបបានបញ្ជាក់ថាបុគ្គលិកដែលបំរើការងារនៅមន្ទីរព្យាបាល ភាគច្រើនបានទទួលព័ត៌មានស្តីពីការជ្រើសរើសតាមរយៈការឧទ្ទេសនាមពីបុគ្គលិកខាងក្នុង រហូតដល់៤២% ដែរស្មើនឹង ១០នាក់ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក២៤នាក់ ។ ចំណែកបុគ្គលិកដែលទទួលព័ត៌មានពីគេហទំព័ររបស់មន្ទីរព្យាបាលមានត្រឹម ១៧% ដែរស្មើនឹង ៤នាក់ ហើយព័ត៌មានដែលទទួលតាមរយៈបណ្តាញសង្គម (Facebook page) មាន ៨% ស្មើនឹង ២នាក់ ។ ចំណែកអ្នកដែលដាក់ពាក្យដោយផ្ទាល់ តាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ តាមការចុះកម្មសិក្សា មានអត្រាភាគរយ ៤% ស្មើៗគ្នាដែរស្មើនឹងបុគ្គលិក ១នាក់ សម្រាប់បុគ្គលិក ៥នាក់ផ្សេងទៀតដែរស្មើនឹង ២១% បានទទួលព័ត៌មានតាមរយៈមិត្តភក្តិដែរមិនបំរើការងារក្នុងស្ថាប័ន។ នេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាបុគ្គលិកដែលមានបំណងចង់បំរើការងារមានឪកាសទទួលព័ត៌មានបានច្រើនរបៀបនិងច្រើនយ៉ាង។

៣.២.៦. ការឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្ត

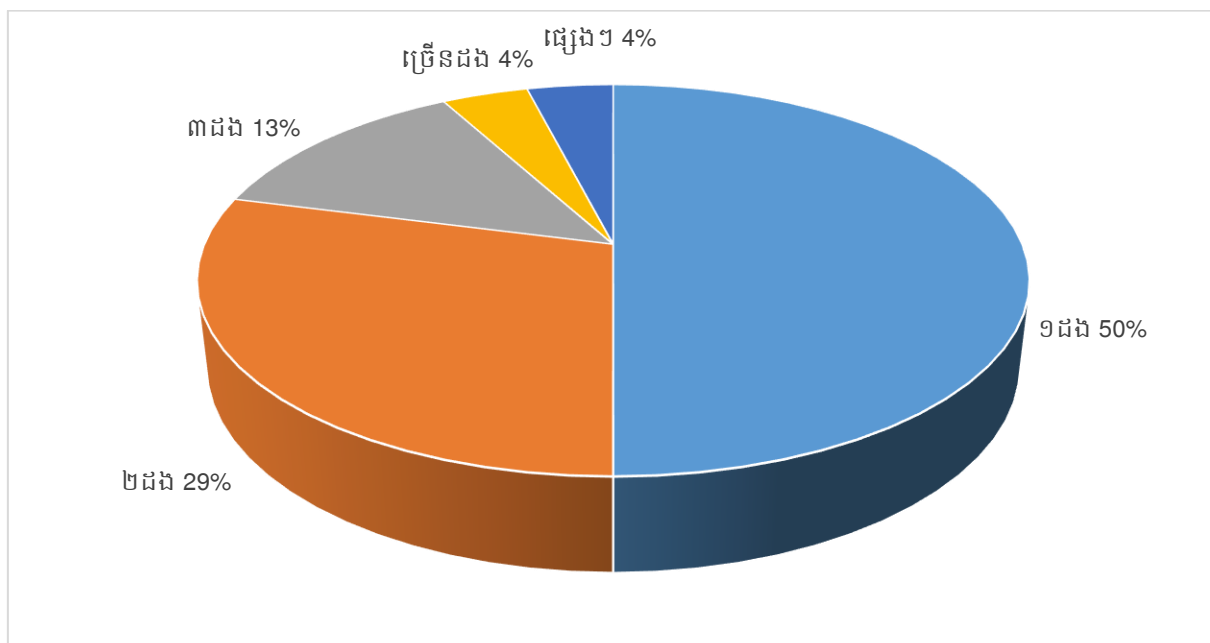


ទាក់ទងនឹងការធ្វើតេស្តបុគ្គលិកដែលចូលបំរើការងារនៅមន្ទីរព្យាបាល មានអត្រាអ្នកធ្វើតេស្តខ្ពស់រហូតដល់ ៩៦% ដែរស្មើនឹង ២៣នាក់ បានទទួលការធ្វើតេស្តមុនចូលបំរើការងារ ចំណែកបុគ្គលិក ៤% ដែរស្មើនឹង ១នាក់មិនបានឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តទេ។ នេះបង្ហាញថាបុគ្គលិកដែលបំណងចង់ចូលបំរើការងារនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចឹម ត្រូវទទួលបានការធ្វើតេស្តសិនតែទាំងអស់។

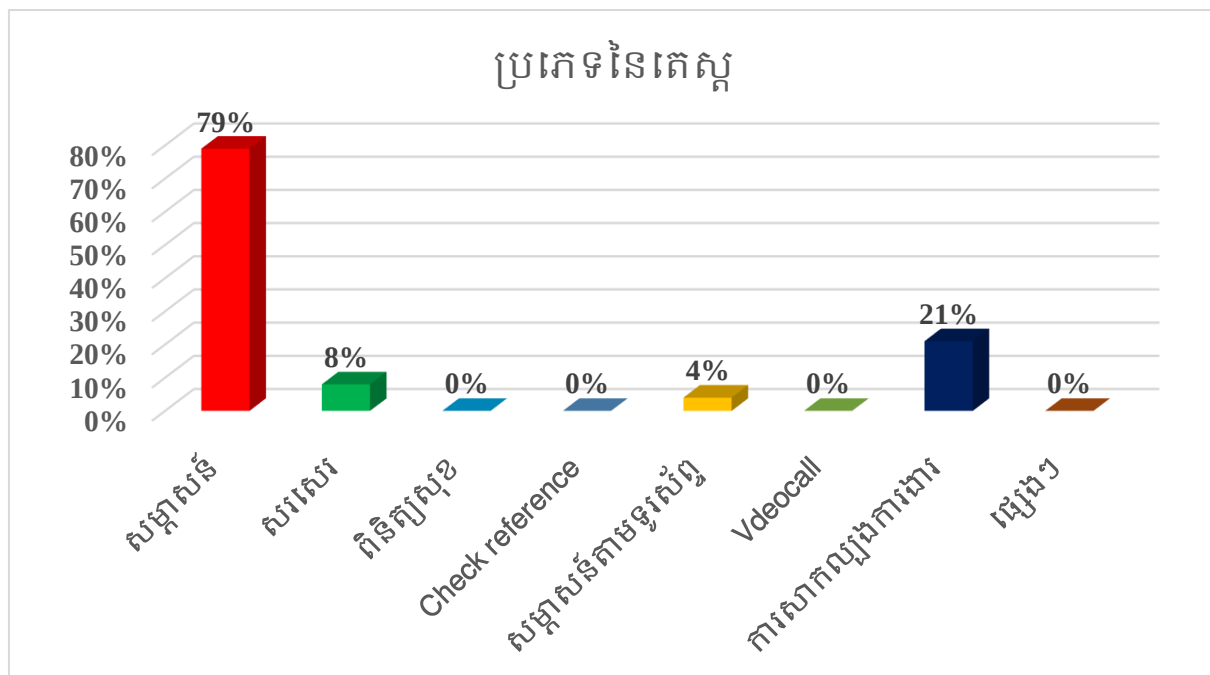
៣.២.៧. ចំនួននៃការធ្វើតេស្តរបស់បុគ្គលិក

ក្រោយពីទទួលបានទិន្នន័យស្តីអំពីចំនួនបុគ្គលិកដែលចូលបំរើការងាររួចមកបានបញ្ជាក់ថាមានបុគ្គលិក ៥០%ទទួលបានការធ្វើតេស្តតែ១ដងប៉ុណ្ណោះ ចំណែកបុគ្គលិក ២៩%ទទួលបានការ

ធ្វើតេស្ត២ដង សម្រាប់បុគ្គលិក១៣% ទទួលបានការធ្វើតេស្ត រហូតដល់ ៣ដង ក្នុងនោះបុគ្គលិកតែ ៤%ប៉ុន្មោះទទួលបានការធ្វើតេស្ត ច្រើនជាង ៤ដង និងបុគ្គលិកដែលមិនមានការធ្វើតេស្តនៅត្រង់ចំណុច ផ្សេងៗមាន៤%តែប៉ុណ្ណោះ។ បន្ទាប់ពីការបកស្រាយបានបញ្ជាក់ថាការធ្វើតេស្តរបស់មន្ទីរព្យាបាល គឺ អាស្រ័យទៅលើតួនាទីនិង មុខដំណែងមិនមែនអាស្រ័យទៅលើអ្នកណែនាំនោះទេ។

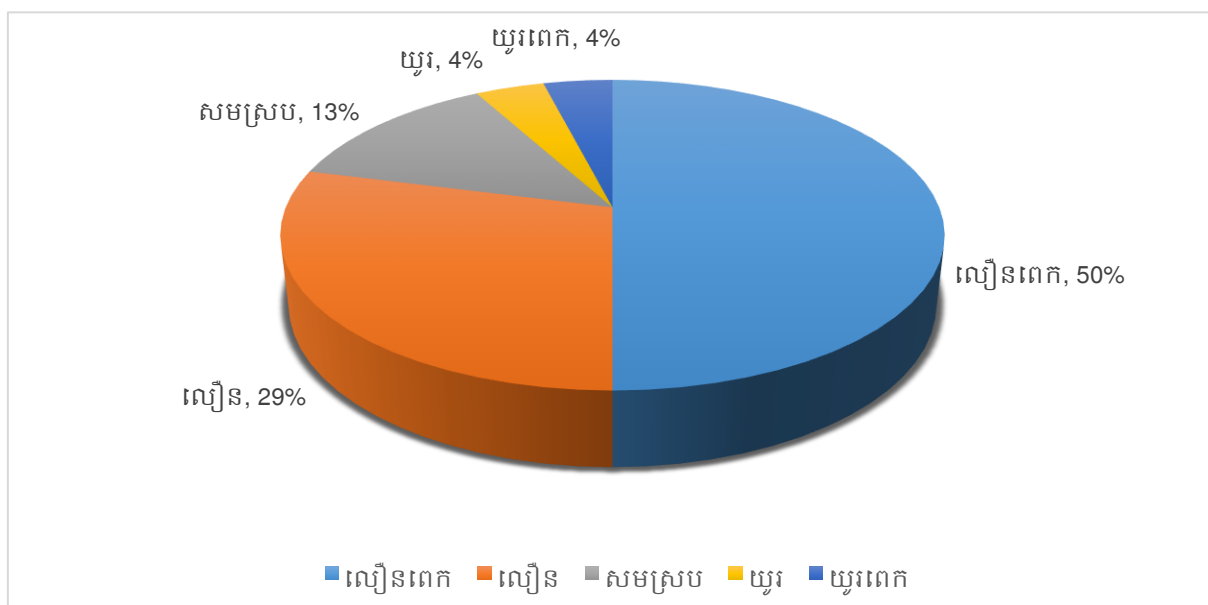


៣.២.៨. ប្រភេទនៃតេស្ត



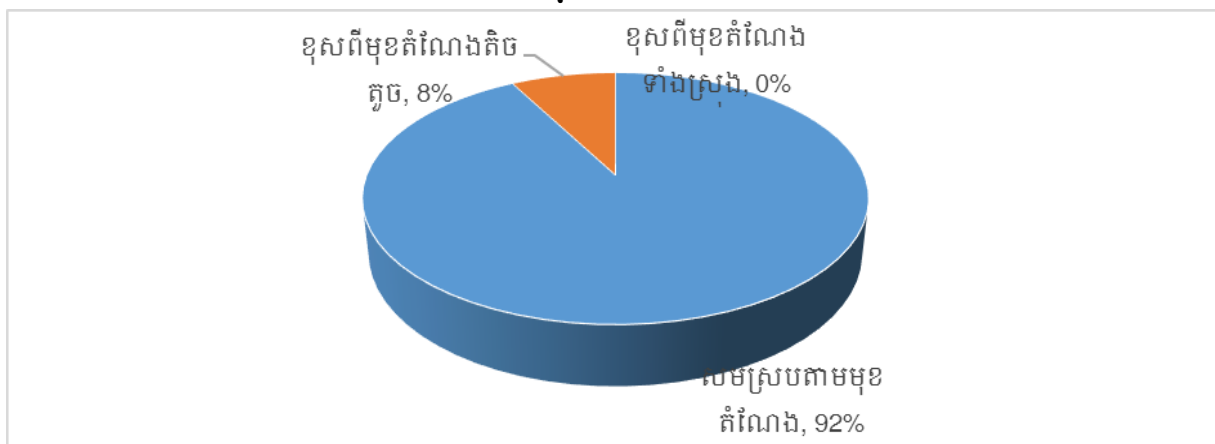
តាមក្រាបបានបញ្ជាក់ថាតាមប្រភេទតេស្តទាំងអស់មានបុគ្គលិក ៧៩% ដែរស្មើនឹង១៩នាក់ ទទួលបានការធ្វើតេស្តតាមរយៈការសម្ភាសន៍ ហើយអ្នកដែរឆ្លងកាត់តេស្តសរសេរមានត្រឹមតែ ៨%ដែរ ស្មើនឹង ២នាក់ អ្នកដែរធ្វើតេស្តតាមរយៈការសម្ភាសន៍តាមទូរស័ព្ទមានត្រឹមតែ ៤% ស្មើនឹងម្នាក់។ ចំណែកអ្នកដែរឆ្លងកាត់ការសាកល្បងការងារមានបុគ្គលិករហូតដល់ ២១% ដែរមានតែបុគ្គលិក៥ នាក់ប៉ុណ្ណោះ សម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាព ការ Check reference តាម Video call និងតាមរយៈ ផ្សេងៗគឺ គ្មានអ្នកណាទទួលបានការធ្វើតេស្តទាំងនេះនុះទេ។ តាមរយៈនេះបង្ហាញថានៅក្នុងមន្ទីរ ព្យាបាល មានការធ្វើតេស្តច្រើនរបៀប និងច្រើនយ៉ាង។

៣.២.៩.ការបង្ហាញពីល្បឿនក្នុងការធ្វើតេស្តសម្រាប់បុគ្គលិក



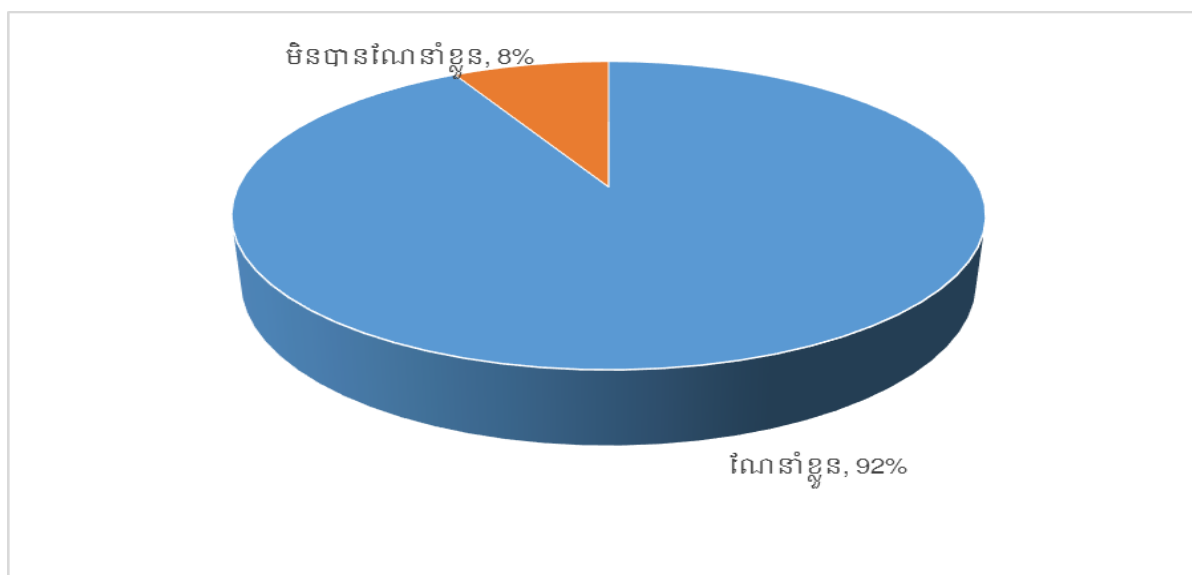
លឿនក្នុងការធ្វើតេស្តជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់បុគ្គលិក ទាក់ទងនឹងកត្តានេះដែរ ទិន្នន័យដែរទទួលបានបង្ហាញពីការសាកសួរបានបញ្ជាក់ថា ការធ្វើតេស្តមានលឿនលឿនពេករហូត ដល់ទៅ ៥០% នៃចំនួនបុគ្គលិកទាំងអស់។ មានបុគ្គលិក ២៩% បានបញ្ជាក់ថាការធ្វើតេស្តមាន លឿនលឿនក្នុងពេលធ្វើតេស្ត ហើយបុគ្គលិកដែរយល់ថាការធ្វើតេស្តមានភាពលឿនសមស្រប មានត្រឹមតែ ១៣% ចំណែកអ្នកដែរយល់ថាការធ្វើតេស្តមានលឿន យឺត និង យឺតពេក មានត្រឹម តែ ៤% ស្មើៗគ្នា នេះសរុបបញ្ជាក់ថារយៈពេលក្នុងការធ្វើតេស្តនៅមានកម្រិតនៅឡើយសម្រាប់ បុគ្គលិកមុនពេលបំរើការងារ។

៣.២.១០. ការបង្ហាញពីខ្លឹមសារក្នុងការធ្វើតេស្ត



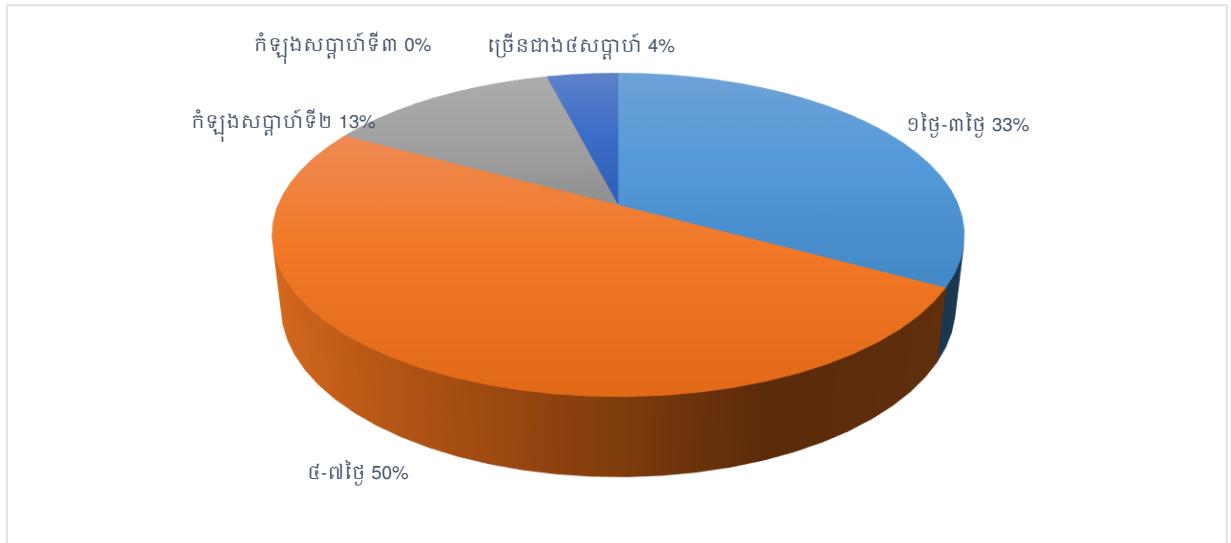
តាមក្រាបបានបង្ហាញថាក្នុងការធ្វើតេស្តមានបុគ្គលិករហូតដល់ ៩២% យល់ថាការធ្វើតេស្តពិតជាសមស្របទៅតាមមុខតំណែងពិតប្រាកដមែន ក៏ប៉ុន្តែមានបុគ្គលិកតែ ៨% ប៉ុណ្ណោះដែរយល់ថាមានការខុសអំពីមុខតំណែងតិចតួច។ សម្រាប់តេស្តដែរខុសពីមុខតំណែងទាំងស្រុងគឺពុំមាននូវភាគរយនោះទេ។ តាមរយៈការបង្ហាញខាងលើបានបង្ហាញថា មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ ខ្លឹមសារក្នុងការធ្វើតេស្តមានភាពសមស្របនឹងមុខតំណែងកម្រិតខ្ពស់។

៣.២.១១. ការបង្ហាញពីគណៈកម្មការមូលដ្ឋានធ្វើតេស្ត



តាមក្រាបបានបង្ហាញថាគណៈកម្មការមានការណែនាំខ្លួនឲ្យបេក្ខជនបានស្គាល់រហូតដល់ ៩២% ចំណែក ៨%ទៀតបានបង្ហាញថាមិនបានទទួលបានការណែនាំខ្លួនពីគណៈកម្មការ។ នេះបង្ហាញថា គណៈកម្មការនៅមានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួចក្នុងការណែនាំខ្លួនឲ្យស្គាល់ជាមុន។

៣.២.១២. រយៈពេលឱ្យដឹងពីលទ្ធផល



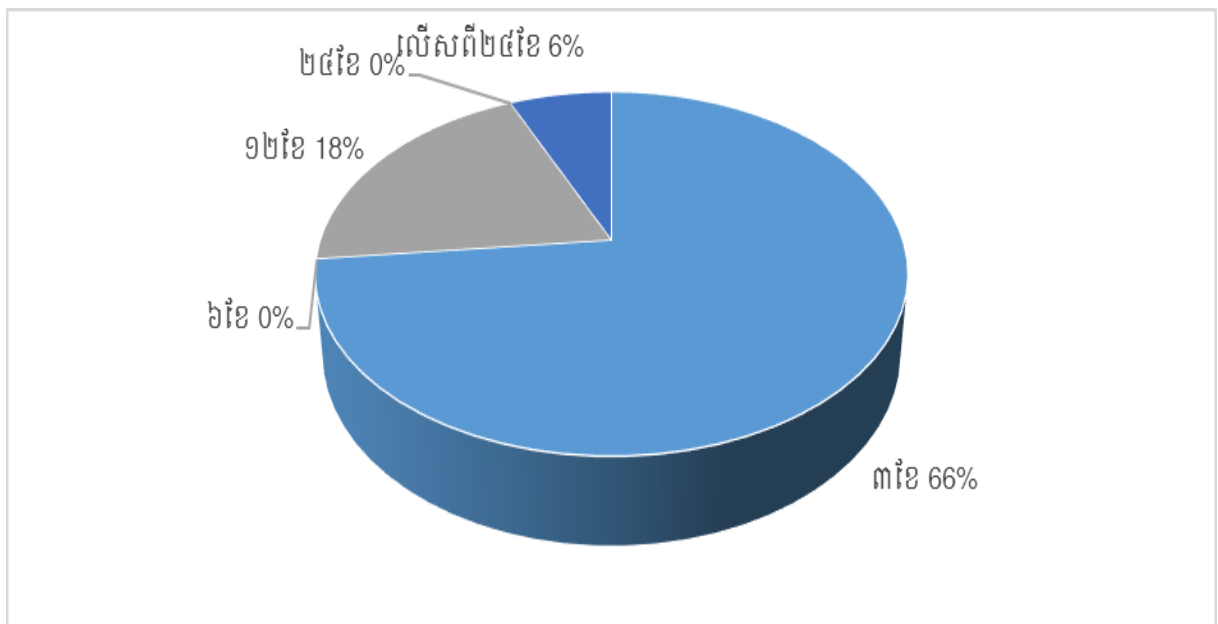
តាមគូលេខខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក២៤នាក់ មានបុគ្គលិក៣៣%ស្មើនឹង ៩ នាក់បញ្ជាក់ថារយៈពេលឱ្យដឹងលទ្ធផលបន្ទាប់ពីធ្វើតេស្តរួចសព្វគ្រប់មានរយៈពេល ១ ថ្ងៃ ដល់៣ ថ្ងៃ ហើយបុគ្គលិក ៥០% ដែលស្មើនឹង១២នាក់បញ្ជាក់ថារយៈពេលឱ្យដឹងលទ្ធផលបន្ទាប់ពីធ្វើតេស្តរួច សព្វគ្រប់មានរយៈពេល ៤ ថ្ងៃ ដល់ ៧ ថ្ងៃ ព្រមទាំងបុគ្គលិក១៣%ស្មើនឹង៣នាក់បញ្ជាក់ថារយៈពេល ឱ្យដឹងលទ្ធផលបន្ទាប់ពីធ្វើតេស្តរួចសព្វគ្រប់ក្នុងកំឡុងពេលសប្តាហ៍ទី២ ម៉្យាងវិញទៀតបុគ្គលិក៤% ស្មើនឹង១នាក់ បញ្ជាក់ថារយៈពេលឱ្យដឹងលទ្ធផល បន្ទាប់ពីធ្វើតេស្តរួចសព្វគ្រប់ ច្រើនជាង៤ សប្តាហ៍។ នេះបង្ហាញឱ្យឃើញថា ភាគច្រើននៃបុគ្គលិកទទួលបានលទ្ធផលបន្ទាប់ពីធ្វើតេស្តរួចសព្វ គ្រប់ក្នុងកំឡុងពេល៤ ថ្ងៃ ដល់ ៧ ថ្ងៃ។

៣.២.១៣. ការបង្ហាញពីសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ



តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារបានឲ្យឃើញថាមានបុគ្គលិក៤៦% ស្មើនឹង១១នាក់មានការចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយមន្ទីរព្យាបាល ចំណែកបុគ្គលិក៥៤% ស្មើនឹង១៣នាក់មិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ នេះបង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនពុំបានចុះកិច្ចសន្យានោះទេ។

តាមតួលេខខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក២៤នាក់មាន១១នាក់បានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងនោះផងដែរបុគ្គលិក ៦៦%ស្មើនឹង៦នាក់បានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានសុពលភាព ៣ខែ ហើយបុគ្គលិក១៨%ស្មើនឹង៣នាក់បានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានសុពលភាព ១២ខែ ព្រមទាំងបុគ្គលិក៦%ស្មើនឹង២នាក់ធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានសុពលភាពលើសពី ២៤ខែ។ នេះបង្ហាញថា ភាគច្រើននៃបុគ្គលិកបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានសុពលភាព៣ខែ និង ១២ខែ។



៣.៣. ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

បន្ទាប់ពីធ្វើការវិភាគលើលទ្ធផលកម្រងសំណួររួចមក ការស្រាវជ្រាវអង្កេតឃើញនូវចំណុចខ្លាំង និង ចំណុចខ្សោយនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញបស្ចឹម ដូចខាងក្រោម៖

៣.៣.១. ចំណុចខ្លាំង

- មន្ទីរព្យាបាលបានធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមាន កំរិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ ត្រឹមសញ្ញាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (ថ្នាក់ទី១២) និងបុគ្គលិកមួយចំនួនទៀតមានកំរិតវប្បធម៌ត្រឹមបរិញ្ញាប័ត្រ តែមានជំនាញបន្ថែមជាហេតុជំរុញឲ្យមន្ទីរព្យាបាលទទួលបានគំនិត

ថ្មីៗ បច្ចេកទេស និងបំណាស់ប្តូរមន្ទីរព្យាបាលឲ្យទៅតាមសម័យបច្ចេកវិទ្យាទំនើបដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការប្រតិបត្តិការឲ្យមន្ទីរព្យាបាលទទួលបានជោគជ័យ។

- តាមការស្ទង់មតិបុគ្គលិក បានឲ្យដឹងថាការផ្សព្វផ្សាយទៅលើបណ្តាញសង្គមទាំងឡាយដោយមិនបាច់ចំណាយ ឬក៏ចំណាយតិចតួច ព្រោះតែផ្នែកធនធានមនុស្សនៅក្នុងមន្ទីរព្យាបាលមានជំនាញខ្ពស់ ហើយយល់ច្បាស់ពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកចំប្រភពគោលដៅដែលទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពល និងចំណាយពេលតិចទៀតផង ដែលធ្វើឲ្យបេក្ខជនទទួលបានព័ត៌មានយ៉ាងឆាប់រហ័សពីការប្រកាសផ្សព្វផ្សាយ។
- តាមយោបល់របស់បុគ្គលិកចំពោះខ្លឹមសារនៃតេស្ត គឺសមស្របទៅតាមមុខតំណែងដែលបេក្ខជនបានដាក់ពាក្យ។
- តាមរយៈការធ្វើកម្រងសំនួរបានបង្ហាញថាបុគ្គលិកបម្រើការក្នុងមន្ទីរព្យាបាល បានឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តសមត្ថភាពស្ទើរតែទាំងស្រុង។
- រាល់ពេលមុនតេស្ត គណៈកម្មការតែងតែបានណែនាំខ្លួនឯងទៅកាន់បេក្ខជនឲ្យស្គាល់ជាមុន។ ការធ្វើបែប នេះដើម្បីឲ្យបេក្ខជនយល់ថាខ្លួនបានស្គាល់ និងហ៊ានបញ្ចេញមតិយោបល់ ក្នុងការឆ្លើយសំនួរ ព្រមទាំងបង្ហាញសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អ។
- មន្ទីរព្យាបាលធ្វើការតបទៅកាន់បេក្ខជនដែលបានជាប់សព្វគ្រប់លើការសម្ភាសន៍មាន រយៈពេលពី ៤ថ្ងៃទៅ៧ថ្ងៃ។ ក្នុងរយៈពេលនេះគឺសមស្របល្អដើម្បីឲ្យមន្ទីរព្យាបាលធ្វើការពិចារណាបានល្អិតល្អន់ និងបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពក៏ពុំទាន់អាចរកការងារថ្មីបានដែរ។

៣.៣.២. ចំណុចខ្សោយ

- តាមចម្លើយរបស់បុគ្គលិកមន្ទីរព្យាបាលមានការធ្វើតេស្តទៅលើបេក្ខជនគ្រប់គ្នា ក៏ប៉ុន្តែតេស្តនោះធ្វើឡើងភាគច្រើនត្រឹមតែ១ដង ឬ២ដង ដោយការធ្វើតេស្តក្នុងចំនួននេះពុំបានបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពពិតរបស់បេក្ខជននៅឡើយទេ។
- តាមការស្ទង់មតិ បេក្ខជន៥០% យល់ថារយៈពេលក្នុងការធ្វើតេស្តមានលក្ខណៈលឿនពេកមិនសាកសមទៅតាមសំនួរ ដែលមន្ទីរព្យាបាលបានរៀបចំឲ្យ។

- មន្ទីរព្យាបាលបានលុបបំបាត់នូវការធ្វើតេស្តស្ទើរតែទាំងស្រុង ដែលជំនួសដោយការសម្ភាសន៍ នេះជាកត្តាមួយដែលធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការនៃការិយាល័យមួយចំនួនដូចជាការិយាល័យគណនេយ្យ និងការិយាល័យទីផ្សារ។
- មន្ទីរព្យាបាលមិនបានពិនិត្យសុខភាពបុគ្គលិក ដែលជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់មុនពេលចូលបំពេញការងារ។
- មន្ទីរព្យាបាលមានការធ្វេសប្រហែសក្នុងការសាកល្បងការងារ សម្រាប់បេក្ខជនមួយចំនួន។
- តាមការបង្ហាញរបស់បុគ្គលិកបានបញ្ជាក់ថា មានបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនមាននូវកិច្ចសន្យាការងារ។

សេចក្តីសង្ឃឹជ្ជាន
និងការផ្តល់អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើទ្រឹស្តី និងវិភាគលើទិន្នន័យដែលបានមកពីចម្លើយលើកម្រងសំណួរពីបុគ្គលិកក្នុងមន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម រួចមក ព្រមទាំងមានការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយនឹងអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែកប្រកាសជ្រើសរើស និងជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬក្រុមទាំងឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធដែលមន្ទីរព្យាបាលបានផ្តល់ឲ្យផងនោះ ដែលធ្វើឲ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះអាចធ្វើការវិភាគនិង វាយតម្លៃបានយ៉ាងម៉ត់ចត់រហូតឈានដល់ការផ្តល់ជាមតិយោបល់ និងធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានរួមមួយពីការសិក្សានេះ។ នៅរាល់ដំណាក់កាលនៃការប្រកាសជ្រើសរើសនិងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅសុទ្ធតែបានអនុវត្តតាមដំណើរការ ហើយអ្វីលើសពីនេះទៀតនោះគឺមន្ទីរព្យាបាលបានយល់ច្បាស់លើស្ថានភាព និងមានភាពបត់បែនតាមកាលៈទេសៈជាក់ស្តែង។ មន្ទីរព្យាបាលធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយមិនមានការប្រកាន់ពូជសាសន៍ ឬពណ៌សម្បុរអ្វីឡើយ ដោយអាស្រ័យលើសមត្ថភាពពិតរបស់បេក្ខជន ជាពិសេសបានលើកស្ទួយយុវជនក្មេងៗដែលជាសិស្សទើបតែបញ្ចប់ការសិក្សាដោយពុំទាន់មានបទពិសោធន៍ ឲ្យចូលមកបម្រើការងារតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលលើពួកគេបន្ថែម។ មិនតែប៉ុណ្ណោះមន្ទីរព្យាបាលបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនរួមមាន ប្រាក់បៀវត្សន៍ប្រកួតប្រជែង ធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងប្រាក់បន្ថែមផ្សេងៗជាច្រើនទៀត ដែលជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការចូលរួមទាក់ទាញបេក្ខជនឲ្យមកដាក់ពាក្យ និងផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់បុគ្គលិកឲ្យបម្រើការងារបានយូរអង្វែងថែមទៀត។ ទោះបីជាមានចំណុចវិជ្ជមានច្រើនក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែក្នុងនោះក៏មានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនតូចផងដែរ ដែលមន្ទីរព្យាបាលគួរយកចិត្តទុកដាក់លើ។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

ដោយមើលឃើញលើចំណុចខ្វះខាតបន្ទាប់ពីធ្វើការសិក្សា និងវិភាគរួចមក ក្រុមខ្ញុំបាទសូមបញ្ចេញមតិយោបល់មួយចំនួនក្នុងការផ្តល់ជាអនុសាសន៍ ជាវិធីសាស្ត្រដើម្បីជំរុញដល់ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម ឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសើរឡើង។

- មន្ទីរព្យាបាលគួរតែមានតេស្តសរសេរលើគ្រប់មុខតំណែង ដើម្បីឲ្យមានតម្លាភាព និងសុក្រិតលើសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជនដែលបានមកដាក់ពាក្យ។

- មន្ទីរព្យាបាលគួរតែមានតេស្តលើបេក្ខជនយ៉ាងហោចណាស់៣ដង ជាប្រយោជន៍ក្នុងការស្វែងយល់ពីសមត្ថភាព និងភាពអត់ធ្មត់របស់បេក្ខជនលើតំណែងដែលបានសុំប្រែដែង។
- មន្ទីរព្យាបាលគួរតែធ្វើតេស្តដោយទុករយៈពេលសមស្របល្មមទៅនឹងកម្រងសំនួរ ដើម្បីឲ្យដឹងថាបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពអាចធ្វើបាន។
- មន្ទីរព្យាបាលគួរតែមានការពិនិត្យសុខភាពមុនចូលបំពេញការងារ ជាប្រយោជន៍ក្នុងការស្វែងយល់ពីសុខភាពរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីជៀសវាងកុំឲ្យជ្រើសរើសចំបុគ្គលិកដែលមានជំងឺឆ្លងដែលអាចឆ្លងដល់បុគ្គលិកដទៃទៀត ។
- មន្ទីរព្យាបាលត្រូវមានកិច្ចសន្យា ដើម្បីជៀសវាងកុំឲ្យបុគ្គលិកធ្វើការធ្វេសប្រហែសដោយប្រការផ្សេងៗណាមួយ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

❖ ឯកសារជាភាសាខ្មែរ

១. សាស្ត្រចារ្យ ទួន ផល្លា, «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (២០១១-២០១២)។
២. សាស្ត្រចារ្យ យក់ បញ្ញាតី, «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (២០១៥)។
៣. សាស្ត្រចារ្យ អោ សំណាង, «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានជាតិពាណិជ្ជសាស្ត្រ (២០១៤-២០១៥)។
៤. សាស្ត្រចារ្យ គូ ជាលី, «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», សាកលវិទ្យាល័យអាស៊ីអឺរ៉ុប (២០១៣) ។
៥. សាស្ត្រចារ្យ យស់ វីរៈ, «ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស», វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា (២០០៥) ។
៦. របាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សា ថ្នាក់បរិញ្ញបត្រ មហាវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម ផ្នែកពាណិជ្ជសាស្ត្រ ឆ្នាំ២០១១ «ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់អង្គការមូលនិធិកុមារកម្ពុជា(ស៊ីស៊ីអេហ្វ)» របស់ក្រុមនិស្សិតនៃ សាកលវិទ្យាល័យន័រតុន។

❖ ឯកសារជាភាសាអង់គ្លេស

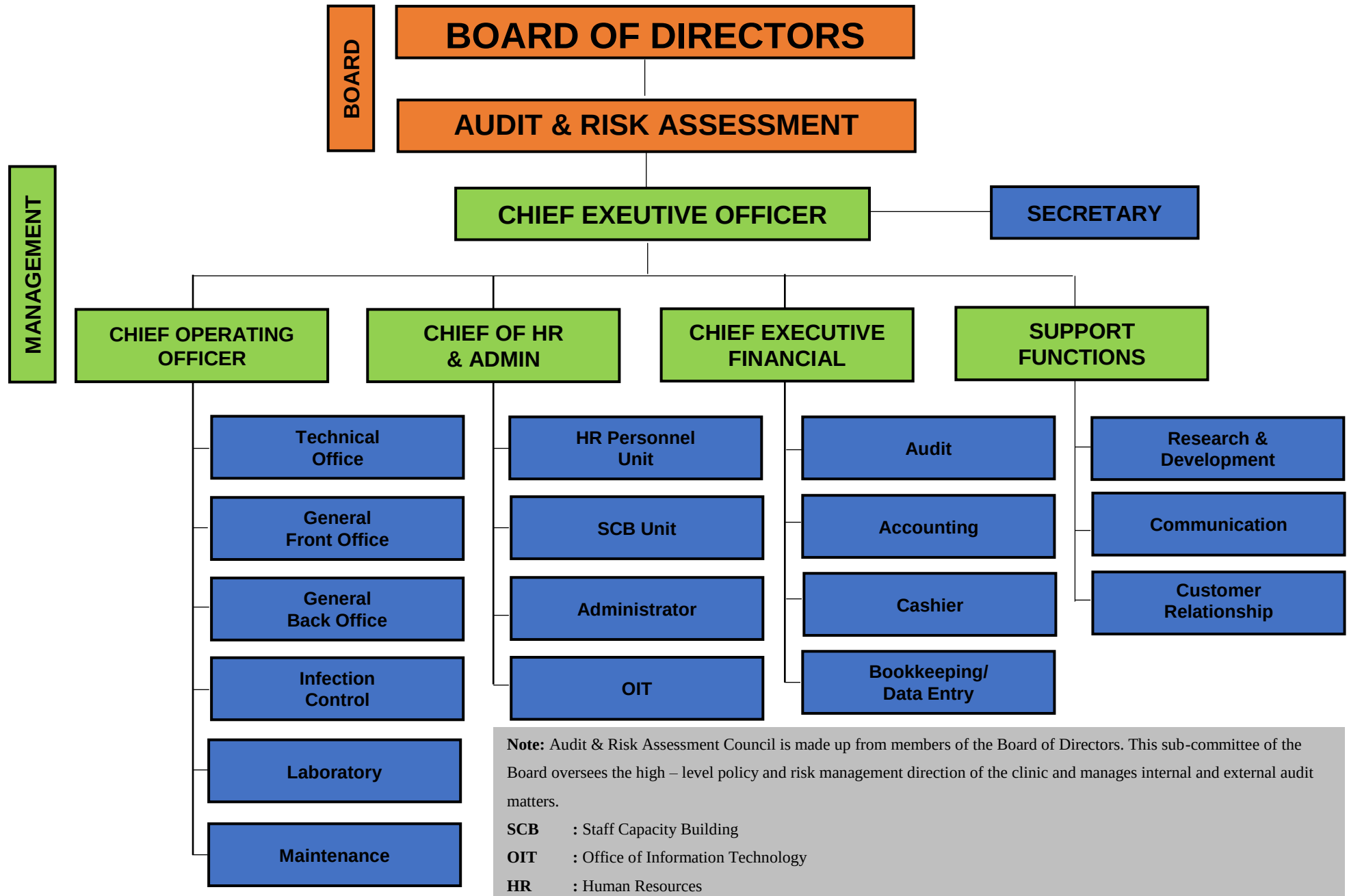
៧. Byars & Rue (2008), Human Resource Management, Ninth Edition. New York, NY: McGraw-Hill.
៨. Gray Dessler (2003), Human Resource Management, Ninth Edition. U.S.A, Pearson Education, Inc
៩. Shaun Tyson (2006), Essential of Human Resource Management, Fifth Edition. UK, Elsevier's Science & Technology Rights Department in Oxford
១០. Noe, R.A, Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2003), Human Resource Management. New York, NY: McGraw-Hill.

❖ ឯកសារជាគេហទំព័រ

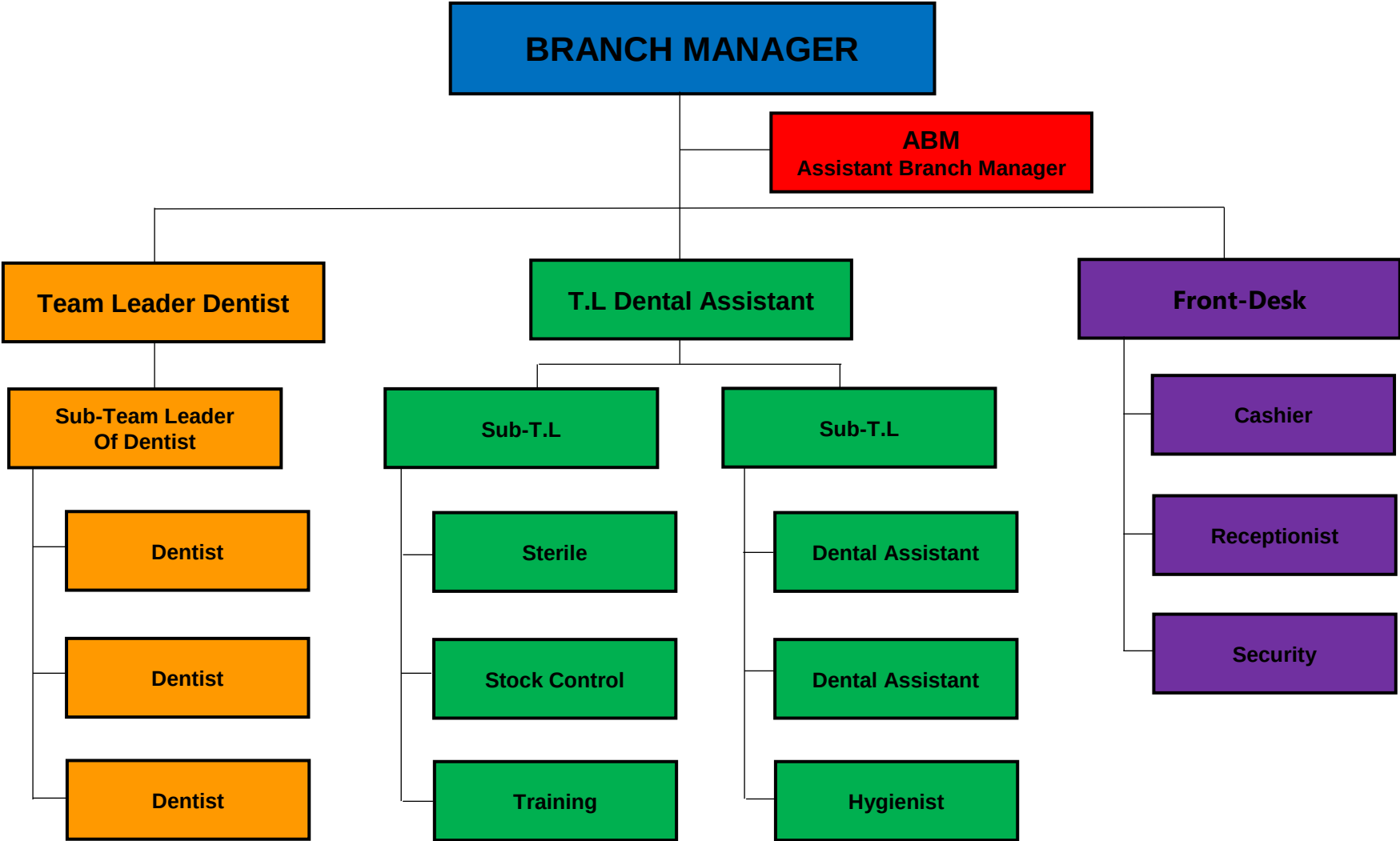
១១. hr.toobox.com/kiwi/index.php/Application-screening (ថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧)
១២. <https://hr.wustl.edu/Pages/TransferPolicyandProcedure.aspx> (ថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧)
១៣. <https://www.managementstudyguide.com/job-rotation.htm> (ថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧)
១៤. <https://www.princeton.edu/hr/policies/termination/4.2/4.2.5/> (ថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧)

ឧបសម្ព័ន្ធ ទី១

រចនាសម្ព័ន្ធនៃទីស្នាក់កណ្តាល (Head Official Structure)



BRANCH OFFICIAL STRUCTURE



ឧបសម្ព័ន្ធ ទី២



JOB ANNOUNCEMENT

Pachem Dental Clinic is the largest dental clinic in Cambodia with certified its standard by ISO 9001: 2008. Now, we are seeking for potential candidate to fill in the position below:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| • Branch Manager | 2 posts (Phnom Penh & Siem Reap) |
| • Receptionist and Cashier | 2 posts (Phnom Penh) |

JOB RESPONSIBILITIES

Branch Manager

- Manages all of the day to day operations of the branch to make sure it runs smoothly
- Supervises and trains all the staff members in the branch to work efficiently and Effectively
- Participates in meeting with other management to raise visibility, enhance the reputation, and expand the opportunities of the clinic
- Solves the problems related the branch both internally and externally
- Evaluate the staff working performance
- Net Income-increased revenue and controlled expenses
- Contacts to make corporate account with hotels and other valuable partners to enhance the market share of the branch
- Controls the feedback from the customers and solve it
- Monthly reports to line manager.

Receptionist and Cashier

- Provide information about product and service to customer
- Answer the phone in such a way that callers feel welcomed, valued and contented
- Channel phone callers to the appropriate person
- Make customer relation and communication
- Check out customer purchases accurately and efficiently
- Register their name into database if they are new customers
- Keep all of customer information both software and hardware
- Other tasks are required.

REQUIREMENT

Branch Manager

- Bachelor degree in Management/Marketing/ Accounting or related field.

- Minimum 3 years working experience in related field
- Good command of English and other foreign language, an advantage
- Good interpersonal skill and problem solving skill
- Dedication, creativity, and flexibility
- Work under pressure and self-motivation
- Good attitude, personality and honesty
- Computer Microsoft office and internet/E-mail

Receptionist and Cashier

- At least high school certificate
- At least 2 years experiences in receptionist or cashier
- Good English and other foreign languages an advantage
- Good interpersonal skill and problem solving skill
- Beautiful, Friendly, dedication, flexibility and honesty
- Computer Skill

HOW TO APPLY:

Interested candidates are invited to submit Cover letter, CVs and current photo attached with qualification to:

Pachem Dental Clinic (Head Clinic)

#170ABC, Norodom Blvd (North of Chamkarmon Traffic Light), Phnom Penh,

Phone/Fax: (855) 23 996 888 or via E-mail address below:

Email: **job@pachemdental.com**

H/P: 012 267 226 | 070 851 295

Closing date: 5:00PM, 22-May-2016

INTERNAL JOB ANNOUNCEMENT

(Stock Keeper 1 Post)

JOB RESPONSIBILITIES

- Control material statistics
- Audit material using whole operation
- Delivery material branches
- Maintenance protection stock warehouse
- Control quality material
- Provide training relevant persons about material
- Make stock report branch warehouse
- Make relationship supplier get new modern equipment, instrument material
- Fixed assets record by cooperate Finance officer get update information
- Inspect material damage, report, clean rotate stock.
- Ensure that material, instrument equipment use efficiency, effectiveness.

REQUIREMENT

- At least associated degree relevant skills
- Minimum 2 working experience stock keeping inventory
- Good command English
- Good interpersonal and problem solving skill
- Honestly, Friendly, dedication, creativity, flexibility

HOW TO APPLY:

Interested candidates are invited to submit Cover letter, CVs and current photo attached with qualification to:

Human Resource Department at Pachem Dental Clinic (Head Clinic) #170ABC,
Norodom Blvd (North of Chamkarmon Traffic Light), Phnom Penh, Phone/Fax: (855) 23
996 888 or via E-mail address below:

Email: job@pachemdental.com

H/P: 070 851 295

ឧបសម្ព័ន្ធ ទី៣



PACHEM DENTAL CLINIC

Enhancing your smile with the latest technology

INTERVIEW EVALUTION FORM (IEF)

Position: **BRANCH MANAGER**

Candidate's Name

Sex

Date

Note for the interviewers/selection committee:

It is important that you give full attention to the candidate. Make sure you put the person at ease and that you have fully read the details of the CV / Application Form and written test so that there is no duplication of questions. It is equally important that you should familiarize yourself with job requirements of the position applied so that you will be able to recommend the most suitable candidate for the position.

Guideline to rating the candidate:

1. Please score each answer 1, 2 or 3 where 1=poor answer, 2=good answer, 3=excellent answer.
2. If you would like to add any comments or remarks, (e.g. to help you remember the answers) use the right hand column.
3. If you don't know how to score an answer because they are technical questions, score it 0 (zero) and be sure to mark each candidate the same 0 so that this does not bias the scoring.
4. How candidates answer a question can be just as important as what they say. Everything including eye contact, Voice, sincerity, enthusiasm and confidence play a part in helping to determine whether this candidate is suitable.

While most applicants can tell us what we want to hear, they can't hide natural, non-verbal characteristics. Use your intuition. If the words sound okay, but something doesn't feel right, probe deeper (ask more) (ask the question in a different way).

Introduction to the interviewee:

1. Introduce the selection committee
2. Put them at ease, of course this is an important interview, but we want you to be yourself as much as possible
3. We are asking the same questions to each candidate, and different people will ask the questions
4. And the interview is in English/ Khmer
5. At the end you will have an opportunity to ask questions to us

INTERVIEW RECORD

QUESTIONS	SCORE 1/2/3	REMARKS
(1) MOTIVATION?		
1. Why did you apply for this job? (Looking for logical reason, motivation, ambition, skills, experience)		
2. How does the position you are applying for link to your experience and skills? (Looking for the value the person would add to this job)		
3. What motivates you to give your best performance? Why do you think that is?		
4. Tell us more about your past experience in dental work – please give specific examples. (Looking for project and development experience)		

5- What are some of the challenges in your current position? How do you overcome them? (Looking for work hard experience)		
(2) SELF AVARENESS		
6. Please describe the responsibilities of Branch Manager? (Looking for awareness of the job description)		
7. What parts of the responsibilities do you think you will find easy? (Looking for self awareness, the value they would add, awareness of the whole job description, what are your strengths)		
8. What parts of the job description do you think you will find hard and need support from others? (Looking for self awareness, willingness to learn, awareness of the whole job description, what are your weaknesses)		
9. What are your strengths? Weaknesses? (Look for self awareness, maturity)		
(3) TECHNICAL KNOWLEDGE		
10. - What customer service mean for you? - Can you tell us the way of doing business success? (Technical knowledge)		
11. How should you do when you meet conflict? (Technical knowledge)		
12. How should you do to develop your team? (Technical knowledge)		
13. What writing have you done in English in your current or last job? (Looking for the ability to write progress report and other documentation in English)		
(4) MANAGEMETN AND LEADERSHIP		
14. What is your management experience to date? Please be specific. (Looking for real details of management experience)		
15. How would you define 'teamwork'? (Looking for relationship skills, cooperation, sensitivity to others 's need etc)		
16. Tell us about a disagreement you have had recently with your work colleagues and how you resolved it? (Looking for ability to solve the problem)		
16. What would you do if a member of your team was more than one month late in meeting a target, and your manager wants an explanation? (Analyse the problem/ find out the real reason. Talk to the staff member. If necessary, let the staff member suggest solution, you suggest solution, follow through until problem solved, keep the manager informed)		
17. How do you cope with stress?		
18. What makes you feel pressured in your job? Can you think of an example, and how you would deal with it?		

(5) COMPANY KNOWLEDGES		
19- What do you know about our products and services?		
20- Could you tell me about the person previously in this position and why did they leave?		
21- Could you tell me about the competitor of Pachem Dental Clinic?		
22- What do you think are this company's biggest problems, and how would you go about solving them?		
(6) AFTER THE INTERVIEW (No need to ask)		
23. Evaluate interpersonal and communication skills (During the interview, how was the person's confidence, Communications, eye contact etc.)		
24. Evaluate spoken English language skills (During the interview)		
TOTAL Maximum 72 = (24questions x 3)		

EVALUATION: From the interview with Mr/Mrs. _____, I would (tick where application)

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| 1. | Have no comment | ☐ |
| 2. | Reject | ☐ |
| 3. | Keep candidate's file for future reference | ☐ |
| 4. | Call for further interview | ☐ |
| 5. | Recommend for employment | ☐ |

Reasons:

Salary available:

Start possible:

Interviewer's name

Position

Signature of Interviewer

Date

ឧបសម្ព័ន្ធ ទី៤



PACHEM DENTAL CLINIC

Enhancing your smile with the latest technology

CANDIDATE INTERVIEWING CHECKLIST

POSITION:



Candidate Name:		Date:	
-----------------	--	-------	--

No	Description	Level					Remark
		1	2	3	4	5	
1	Working Skill (Administration)						
	Working Skill (HR)						
2	Work Knowledge (Administration)						
	Work Knowledge (HR)						
3	Appearance						
4	English (Other language if any)						
5	Communication						
6	Computer (plus internet-Email)						
7	Willing to work and commitment						
8	Attitude/ Diligence						
9	Knowledge to teamwork and priority						
10	Active and Talent						
Total							

Salary Expected:	Possible to starting:
------------------	-----------------------

Conclusion	Reason
☐ No Comment	
☐ Reject	
☐ Keep candidate's file for future reference	
☐ Call for further interview	
☐ Recommend for employment	

Interviewer Name (Interviewer)		Position:	
-----------------------------------	--	-----------	--

અપસમ્પ્તિ ડીઝ

ខ្ញុំបាទទាំងពីរនាក់ជានិស្សិតឆ្នាំទី៤ ផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរៈកិច្ច ជំនាន់ទី១៦ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ ពេលនេះខ្ញុំបាទទាំងពីរនាក់កំពុងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងជាបាយការណ៍ស្តីពី ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ មន្ទីរព្យាបាលធ្មេញ បស្ចិម ។ អាស្រ័យហេតុនេះសូមលោក លោកស្រីចំណាយពេលវេលាដ៏មានតំលៃ ដើម្បីជួយផ្តល់ជាចម្លើយត្រឹមត្រូវនៃសំនួរទាំងឡាយដូចខាងក្រោមដោយក្តីអនុគ្រោះ។

បញ្ហាកៈរាល់ព័ត៌មានដែលលោកអ្នកបានផ្តល់គឺ សំរាប់តែគោលបំណងនៃគោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវតែប៉ុណ្ណោះ។

សូមគូសសញ្ញា✓ក្នុងប្រអប់ជាចន្លើយរបស់លោកអ្នក និងសូមបំពេញបន្ថែមនៅត្រង់.....ជាគំនិត
យោបល់បន្ថែម។

5. ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើតេស្តលើអ្នកមុនពេលចូលបម្រើការងារលើអ្នក?

☐ មាន

☐ មិនមាន

បើមានប៉ុន្មានដង?

☐ ១ដង

☐ ២ដង

☐ ៣ដង

☐ ច្រើនដង

6. ការធ្វើតេស្តទាំងនោះ (មានចម្លើយលើសពី១)

☐ ការសម្ភាសន៍

☐ ការសរសេរ

☐ ការពិនិត្យសុខភាព

☐ Check reference

☐ សម្ភាសន៍តាមទូរស័ព្ទ

☐ សម្ភាសន៍តាម Video Call

☐ ការសាកល្បងការងារ

☐ ផ្សេងៗ

7. រយៈពេលនៃការធ្វើតេស្តមានរយៈពេល

☐ លឿនពេក

☐ លឿន

☐ សមស្របតាមសំនួរ

☐ យូរ

☐ យូរពេក

8. ខ្លឹមសារនៃការធ្វើតេស្ត

☐ សមស្របតាមមុខតំណែង

☐ ខុសពីមុខតំណែងបន្តិច

☐ ខុសពីមុខតំណែងទាំងស្រុង

9. មុនពេលធ្វើតេស្តគណកម្មការ

☐ បានណែនាំខ្លួនអោយស្គាល់ជាមុន

☐ មិនបានណែនាំ(ចាប់ផ្តើមសំនួរតែម្តង)

10. រយៈពេលអោយដឹងលទ្ធផលបន្ទាប់ពីធ្វើតេស្តរួចសព្វគ្រប់

☐ ១ថ្ងៃ-៣ថ្ងៃ

☐ ៤-៧ថ្ងៃ

☐ កំឡុងសប្តាហ៍ទី២

☐ កំឡុងសប្តាហ៍ទី៣

☐ ច្រើនជាង៤សប្តាហ៍

11. អ្នកមានបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុនឬទេ?

☐ មាន

☐ មិនមាន

បើសិនជាមានកិច្ចសន្យាការងារនេះមានសព្វលក្ខណៈ

☐ ៣ខែ

☐ ៦ខែ

☐ ១២ខែ

☐ ២៤ខែ

☐ លើសពី២៤ខែ

12. មតិយោបល់ផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់
មន្ទីរព្យាបាល៖
