



សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management

កម្មសិក្សា ពីថ្ងៃទី០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២៣ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២៣

ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management

ស្រាវជ្រាវដោយ

ណែនាំដោយ

និស្សិតឈ្មោះ កញ្ញា គឹម ថាវី
លោក ឆែ សារីន

សាស្ត្រាចារ្យជំនួយ សូច វេងឆី

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
ជំនាញ គ្រប់គ្រងធនធាន
ជំនាន់ទី ០៧

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៩
ឆ្នាំសរសេរបាយការណ៍ ២០២៣

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ ឃឹម សារីន និង ឈ្មោះ គឹម ថាវី ជានិស្សិតឆ្នាំទី៤ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី៧ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរព និងសម្តែងនូវកត្តាពន្យារពេល ព្រមទាំងជីវិតគុណយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់បំផុតចំពោះ

- លោកឪពុកឈ្មោះ ឃឹម សៀ និង អ្នកម្តាយឈ្មោះ សៀ សុខុម ជាអាណាព្យាបាលរបស់និស្សិត ឃឹម សារីន
- លោកឪពុកឈ្មោះ គឹម សារ៉េត និង អ្នកម្តាយឈ្មោះ ខែន គឹម ជាអាណាព្យាបាលរបស់និស្សិត ក.គឹម ថាវី

ដែលបានផ្តល់កំណើត និងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាកូនបានយ៉ាងល្អ ហើយប្រកបដោយព្រហ្មវិហារ ធម៌ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ថ្លៃថ្លាបំផុត ព្រមទាំងបានជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងបានផ្គត់ផ្គង់កូនអោយរៀនសូត្ររហូតដល់ ទទួលបានជោគជ័យដោយមិនខ្លាចការឆ្លើយហាត់។

សូមគោរព និងសម្តែងនូវការជីវិតគុណយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់បំផុតចំពោះ

- ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និង សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបង្ហាត់បង្រៀនដល់ពួកយើងខ្ញុំ។
- សាស្ត្រាចារ្យជំនួយ សូម វេងនី ជាគ្រូណែនាំក្នុងការសរសេរបាយការណ៍កម្មសិក្សា របស់យើងខ្ញុំដែលបានយកចិត្តទុកដាក់អស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត និងផ្តល់នូវពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់លោកក្នុងការផ្តល់នូវការណែនាំ និងគំនិតយោបល់ដ៏ក្លាយ ព្រមទាំងដឹកនាំ កែសម្រួលក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមយើងខ្ញុំតាំងពីដើមរហូតដល់ចប់ និងទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ

- លោក ហុង ស៊ីង (Hong Xing) ជាប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងសេវាកម្មអតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុន R &F service Management ដែលលោកជាមនុស្សសំខាន់បំផុតក្នុងការផ្តល់ឯកសារអោយយើងខ្ញុំទាំងពីរ។
- បង ប្អូន លោក លោកស្រី ដែលជាបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន R &F service Management ដែលបានចូលរួមជួយ ជ្រោមជ្រែងដើម្បីអោយការស្រាវជ្រាវរបស់យើងខ្ញុំប្រព្រឹត្តទៅយ៉ាងរលូន។
- សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដែលបានអនុញ្ញាត និងផ្តល់ ឱកាសដល់យើងខ្ញុំបានទទួលនូវចំណេះដឹងក្នុងការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រអស់រយៈពេល ៤ឆ្នាំ ។

អារម្ភកថា

នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ការធ្វើអាជីវកម្ម ឬការគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនសហគ្រាសមួយ ម្ចាស់អាជីវកម្មទាំងអស់យកចិត្តទុកដាក់បំផុតចំពោះកម្លាំងពលកម្មដែលត្រូវការប្រើប្រាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងធនធានមនុស្សដែលមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការអនុវត្តន៍ និងការបម្រើការងារតាមផ្នែកនីមួយៗឲ្យបានត្រឹមត្រូវ និងមានសក្តានុពល។ ជាមួយគ្នានេះក្រុមហ៊ុនទាំងអស់សុទ្ធតែត្រូវការកម្លាំងពលកម្មក្នុងដំណើរការប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុនពេលគឺត្រូវការនិយោជិតសម្រាប់បំពេញការងារផ្សេងៗ។ ចំណេះដឹង និងលទ្ធភាពរបស់និយោជិត កំណត់ថាក្រុមហ៊ុនមួយអាចរីកចម្រើនបានប៉ុណ្ណា ហើយអាចបន្តការរីកចម្រើនដល់កម្រិតណានៅពេលអនាគត។ ដូច្នេះក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះការពង្រីកវិសាលភាពនៃសមត្ថភាពបុគ្គលិក ក៏ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឲ្យមានជំនាញក្នុងការធ្វើការងារ។

សូមស្វាគមន៍មិត្តៗនិស្សិត អ្នកស្រាវជ្រាវ អ្នកសិក្សា និងបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងជាទីគោរពស្រឡាញ់រាប់អាន សូស្តីដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូទាំងអស់គ្នា យើងខ្ញុំជានិស្សិតនៃសាកលវិទ្យាល័យ **ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច** ឆ្នាំទី 4 ជំនាន់ទី7 ផ្នែកគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច យើងខ្ញុំមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយណាស់ចំពោះការបានសរសេរសារណាដើម្បីធ្វើជារបាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សា។ កិច្ចការនេះជាការរៀបចំដោយក្រុមរបស់យើងខ្ញុំផ្ទាល់ដែលទាក់ទងទៅនឹង << **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក** >> យោងទៅតាមការស្រលាញ់ពេញចិត្ត ក៏ដូចជាការមើលឃើញអំពីសារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកចំពោះក្រុមហ៊ុន អាជីវកម្មបច្ចុប្បន្ន និងសារៈសំខាន់របស់វាចំពោះប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងដ៏ឈ្លាសវៃ ដោយយើងខ្ញុំបានស្រាវជ្រាវកន្លងមក និងបានពិភាក្សាគ្នាហើយមានខ្លះយកចេញពីក្នុងបណ្តាញអ៊ីនធឺណិត បណ្តាញល័យ ឬក៏សៀវភៅផ្សេងៗ ហើយយើងខ្ញុំក៏បានធ្វើការចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន **R&F service management** ក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់ពីគោលការណ៍ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទខាងលើនេះ។ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថារបាយការណ៍នេះនឹងក្លាយជាឯកសារជំនួយ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់មិត្តអ្នកអានក៏ដូចជាអ្នកដែលមានបំណងចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម ឬក៏អ្នកមានអាជីវកម្មស្រាប់ដែលមានបំណងក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។

ជាចុងក្រោយយើងខ្ញុំរីករាយនឹងទទួលរាល់ការរិះគន់ដើម្បីស្ថាបនាកំហុសឆ្គងដែលកើតមានដោយចេតនា ឬអចេតនា ឬអត្ថាធិប្បដិសន្ធិ ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍ បច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំផ្លូវអក្សរជាដើម សូមលោក បណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យ មិត្តៗនិស្សិត និងបណ្តាអ្នកអានទាំងអស់ មេត្តាអធ្យាស្រ័យ ខន្តី អភ័យទោសដោយសេចក្តីអនុគ្រោះ។ ជាចុងបញ្ចប់យើងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរមិត្តអ្នកអាន ទាំងអស់អោយទទួលបាននូវពុទ្ធពរឫសប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ និងមានសំណាងល្អគ្រប់ពេលវេលា ជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចទាំងអស់។

មាតិកា

ទំព័រ

✧ បញ្ជីអក្សរកាត់.....	vii
✧ បញ្ជីរូបភាព	viii

សេចក្តីផ្តើម

១.លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	១
២.ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៤.ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៦.វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ	៤
៦.១.ទីកន្លែងស្រាវជ្រាវ និងអ្នកចូលរួមស្រាវជ្រាវ.....	៤
៦.២.ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ.....	៤
៧.គម្រោងនៃការស្រាវជ្រាវ	៥

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការបណ្តុះបណ្តាល

១.១.ប្រវត្តិនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក.....	៧
១.២.និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក.....	៨
១.៣.គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៩
១.៤.កត្តាដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	១០
១.៤.១.កត្តាខាងក្រៅ	១១
១.៤.១.១.សេដ្ឋកិច្ច.....	១១

១.៤.១.២.ការវិវត្តន៍បច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ	១២
១.៤.១.៣. របកគំហើញនៃការស្រាវជ្រាវ	១២
១.៤.១.៤. ការកើនឡើងតម្រូវការអតិថិជន	១៣
១.៤.២.កត្តាខាងក្នុង	១៣
១.៤.២.១.ការផ្លាស់ប្តូរចរនាសម្ព័ន្ធការងារ.....	១៣
១.៤.២.២.ការបំពេញចំណុចខ្វះខាតក្នុងការងារ.....	១៤
១.៥.ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	១៥
១.៥.១.ការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែក.....	១៦
១.៥.២.ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមសីលធម៌.....	១៦
១.៥.៣.ការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកដឹកនាំ	១៦
១.៦.វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	១៧
១.៦.១.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ(ក្នុងក្រុមហ៊ុន).....	១៧
១.៦.១.១.ការបង្ហាញ.....	១៨
១.៦.១.២.ការបង្វឹក.....	១៨
១.៦.១.៣.ការចាត់តាំង.....	១៨
១.៦.១.៤.ការផ្លាស់ប្តូរការងារ	១៩
១.៦.១.៥.ការណែនាំ.....	១៩
១.៧.សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក.....	១៩
១.៨.តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាល.....	២០
១.៩.ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	២១
១.៩.១.ការវិភាគគោលបំណង និងតម្រូវការ	២២
១.៩.១.១.ការវិភាគអង្គភាព	២៣

១.៩.១.២.ការវិភាគតម្រូវការការងារ	២៣
១.៩.២.ការរៀបចំលំហូរកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	២៣
១.៩.២.១.ការរៀបចំកម្មវិធី និងកម្មវត្ថុសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាល	២៣
១.៩.២.២.ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	២៤
១.១០.ការត្រួតពិនិត្យដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	២៥
១.១០.១.ប្រតិកម្ម	២៥
១.១០.២.ការសិក្សា	២៥
១.១០.៣.ឥរិយាបថ	២៦
១.១១.ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល	២៦

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Property

២.១.ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Property	២៨
២.២.អំពី R&F Service Management	២៩
២.៣.ទីតាំង R&F Service Management	២៩
២.៤.អត្តសញ្ញាណ	២៩
២.៤.១.រូបសញ្ញា	៣០
២.៤.២.អត្តន័យពាក្យ (R&F)	៣០
២.៥.ទស្សនៈវិស័យ	៣០
២.៦.បេសកកម្ម	៣១
២.៧.សេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management	៣១
២.៧.១.សេវាកម្មទូទៅ	៣១
២.៧.២.សេវាកម្មអនាម័យ	៣២

២.៧.៣.សេវាកម្មសន្តិសុខ	៣២
២.៧.៤.សេវាកម្មជួសជុល.....	៣២
២.៨.វប្បធម៌ការងារ.....	៣៣

ជំពូកទី៣

ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

R&F Service Management

៣.១.គោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៣៤
៣.២.កត្តាដែលនាំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន.....	៣៤
៣.២.១.កត្តាខាងក្រៅ.....	៣៥
៣.២.១.១.សេដ្ឋកិច្ច	៣៥
៣.២.១.២.ការវិវត្តន៍បច្ចេកទេសថ្មីៗ	៣៥
៣.២.១.៣.របកគំហើញនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣៥
៣.២.១.៤.ការកើនឡើងនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជន	៣៦
៣.២.២.កត្តាខាងក្នុង	៣៦
៣.២.២.១.ការផ្លាស់ប្តូរធនាសម្ព័ន្ធការងារ.....	៣៦
៣.២.២.២.ការបំពេញចំណុចខ្វះខាតក្នុងការងារ.....	៣៦
៣.៣.ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល	៣៧
៣.៣.១.ការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែក	៣៧
៣.៣.២.ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រមសីលធម៌	៣៧
៣.៣.៣.ការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកដឹកនាំ	៣៨
៣.៤.វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៣៩
៣.៤.១.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ (ក្នុងក្រុមហ៊ុន)	៣៩

៣.៤.១.១.ការបង្ហាញ	៤០
៣.៤.១.២.ការបង្កើត	៤១
៣.៤.១.៣.ការចាត់តាំង	៤១
៣.៤.១.៤.ការផ្លាស់ប្តូរការងារ	៤១
៣.៤.១.៥.ការណែនាំ	៤១
៣.៥.សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន	៤២
៣.៦.តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៤២
៣.៧.ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	៤៣
៣.៧.១.ការបង្កើតគោលបំណង និងតម្រូវការ	៤៣
៣.៧.២.ការវិភាគអង្គភាព	៤៣
៣.៧.៣.វិភាគតម្រូវការការងារ	៤៣
៣.៨.ការរៀបចំលំហូរនៃកម្មវិធីនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន	៤៤
៣.៨.១.ការរៀបចំកម្មវិធី និងកម្មវត្ថុនៃការបណ្តុះបណ្តាល	៤៤
៣.៨.២.ការវាស់វែងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	៤៥
៣.៩.ការត្រួតពិនិត្យទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៤៥
៣.៩.១.ប្រតិកម្ម	៤៦
៣.៩.២.ការសិក្សា	៤៦
៣.៩.៣.ឥរិយាបថ	៤៦
៣.១០.ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល	៥៦

ជំពូកទី៤

ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R & F

៤.១.ស្ថានភាពទូទៅជុំវិញការប្រមូលទិន្នន័យ	៤៨
៤.២.ការវិភាគទិន្នន័យ និងការបកស្រាយ	៤៨
៤.២.១.វិភាគលើបុគ្គលិកចូលរួមការងារ	៤៩
៤.២.២.វិភាគលើរបៀបបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៥១
៤.២.៣.ការវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យពីកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើក្រុមហ៊ុន	៥៧
៤.២.៤.វិភាគលើការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក	៦៧
៤.៣.ការសំយោគនៃការវិភាគទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	៧០
៤.៣.១.ចំណុចវិជ្ជមាន	៧០
៤.៣.២.ចំណុចអវិជ្ជមាន	៧១
៤.៣.៣.ចំណុចគួរពិចារណា	៧២
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនិសាសន៍	
✧ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៧៣
✧ ការផ្តល់អនិសាសន៍	៧៤
បញ្ជីឯកសារយោង	៧៦
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ	៨០

បញ្ជីអក្សរកាត់

R&F : RICH & FOCE

HR : HUMAN RESOURCES

HRM : HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

MCC : MEIALLRGLCAL CORPRATION OF CHINA LIMITED

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១ ៖ ផែនការនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៦
រូបភាពទី១.១ ៖ ការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល.....	២២
រូបភាពទី១.២ ៖ ដំណើរការវាយតម្លៃតម្លៃការនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	២២
រូបភាពទី២.១ ៖ និមិត្តសញ្ញាក្រុមហ៊ុន.....	៣០
រូបភាពទី៤.១ ៖ ដ្យាក្រាមតាងចំនួនទិន្នន័យគំរូ.....	៤៩
រូបភាពទី៤.២ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យគំរូពីផ្នែកទាំងបួន.....	៥០
រូបភាពទី៤.៣ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យរយៈពេលបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិក.....	៥០
រូបភាពទី៤.៤ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យចំនួនបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល.....	៥១
រូបភាពទី៤.៥ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យចំនួននៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៥២
រូបភាពទី៤.៦ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៥២
រូបភាពទី៤.៧ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យមតិយោបល់របស់បុគ្គលិក លើរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៥៣
រូបភាពទី៤.៨ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល ដែលបុគ្គលិកយល់ឃើញ.....	៥៤
រូបភាពទី៤.៩ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យរបស់វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៥៥
រូបភាពទី៤.១០៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យវិភាគវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃបុគ្គលិក.....	៥៦
រូបភាពទី៤.១១៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យបង្ហាញពីអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិក.....	៥៧
រូបភាពទី៤.១២៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការគ្រប់គ្រង.....	៥៧
រូបភាពទី៤.១៣៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការងារ.....	៥៨

រូបភាពទី៤.១៤៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល.....	៥៩
រូបភាពទី៤.១៥៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើ	
ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកចំណេះដឹងទូទៅ	៥៩
រូបភាពទី៤.១៦៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក	
លើការបណ្តុះបណ្តាលសីលធម៌.....	៦០
រូបភាពទី៤.១៧៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក	
លើការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែក	៦១
រូបភាពទី៤.១៨៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក	
លើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកាងារ.....	៦២
រូបភាពទី៤.១៩៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាល	
ជំនាញគ្រប់គ្រងកាងារ	៦២
រូបភាពទី៤.២០ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប	
ការបង្ហាញ	៦៣
រូបភាពទី៤.២១ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប	
ការបង្កើតការងារ.....	៦៤
រូបភាពទី៤.២២ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប	
ការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន	៦៤
រូបភាពទី៤.២៣ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប	
ការណែនាំ របស់ក្រុមហ៊ុន.....	៦៥
រូបភាពទី៤.២៤ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប	
ការផ្លាស់ប្តូរការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន	៦៦

រូបភាពទី៤.២៥ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យមតិរបស់បុគ្គលិកដែលទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ពីការបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងក្រុមហ៊ុន	៦៧
រូបភាពទី៤.២៦ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យពីចំណុចខ្សោយរបស់ក្រុមហ៊ុនលើការបណ្តុះបណ្តាល	៦៨
រូបភាពទី៤.២៧ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យសំណើរបស់បុគ្គលិកឲ្យក្រុមហ៊ុនមានការកែប្រែលើ ការបណ្តុះបណ្តាល	៦៩

လေ့ရှိပြီ

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ជាក់

ក្នុងសម័យបច្ចុប្បន្នប្រទេសកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនទៅលើវិស័យជាច្រើន វិស័យដែលគេឃើញមានការរីកចម្រើនខ្លាំង និងលេចធ្លោជាងគេនោះគឺវិស័យអចលនទ្រព្យ ក្រៅពីនោះកម្ពុជាក៏មានភាពប្រសើរឡើងចំពោះដំណើរការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គមរបស់ខ្លួនក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ក្រោយនេះ ដែលរួមមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសង្គមវិស័យទូរគមនាគមន៍ និងសំណង់ស៊ីវិលយ៉ាងដើម។ ការរីកដុះដាលនៅបណ្តាសំណង់អគារខ្ពស់ខ្ពស់ ភាគច្រើនជាអគារពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ឬសហគ្រាសថ្មីៗរបស់វិនិយោគិនបរទេសឬសហគ្រិនកម្ពុជាផ្ទាល់។ ជាការពិតណាស់មិនថាជាជនបរទេស ឬក៏ជាអាជីវកម្មកម្ពុជានោះទេ ការបើកអាជីវកម្មតែងតែចង់បាននូវភាពរីកចម្រើន និងសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ព្រះអង្គភាព។ ជាមួយគ្នានេះដើម្បីទទួលបានជោគជ័យត្រូវការការចូលរួមពីបណ្តាអង្គភាពគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងមានដំណើរការល្អ ក្រៅពីនេះក្រុមហ៊ុនត្រូវការជាចាំបាច់នូវបុគ្គលិកនិយោជិតដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់ធ្វើការងារគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការក្រុមហ៊ុនឱ្យមានភាពរលូន។ ទំហំនៃសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមានភាពសំខាន់ចំពោះដំណើរការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុនថាអាចអភិវឌ្ឍបានដល់កម្រិតណា។ ដូចនេះកត្តាធនធានមនុស្សពិតជាមានសារៈសំខាន់ជាចម្បងចំពោះក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មណាមួយដែលមិនអាចខ្វះបាន។

យោងដោយហេតុនេះទើបក្រុមហ៊ុននីមួយៗតែងតែបង្កើតផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ព្រោះវាជាស្នូល

កណ្តាលនៃអង្គភាព និង មានភាពត្រឹមត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ធនធានសមស្របចំពោះដំណើរគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដែលក្នុងនោះមានដូចជា ការរៀបចំផែនការធនធាន ការស្វែងរកបុគ្គលិក ការជ្រើសរើសនិងសម្រាំងយកបុគ្គលិក ការណែនាំបុគ្គលិក ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពការងារ ការលើកទឹកចិត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។ លើសពីនេះទៅទៀតការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនគួរតែយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនូវចំណេះដឹងនិងជំនាញថ្មីៗរបស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកចេះធ្វើការងារនិងពង្រឹងសមត្ថភាពកាន់តែខ្ពស់ ឆ្ពោះទៅរកការកើនឡើងនៅប្រសិទ្ធភាពការងារក៏ដូចជា រក្សាបាននូវកម្រិតសមត្ថភាពខ្ពស់របស់បុគ្គលិកក្នុងការត្រៀមខ្លួនឈានទៅរកដំណើរអភិវឌ្ឍន៍នៃពេលអនាគត។

ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរឃើញថាការបណ្តុះបណ្តាលពិតជាមានសារៈសំខាន់ចំពោះការធ្វើអាជីវកម្ម ឬចំពោះការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ទើបក្រុមរបស់យើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីប្រធានបទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។ បន្ថែមពីលើនេះក្រុមរបស់យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវពីទម្រង់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ដើម្បីដកស្រង់នៅបទពិសោធន៍ និងចាប់យកនូវចំណុចខ្លឹមសារសំខាន់ៗដើម្បីទុកជាមាគ៌ាដឹកនាំ និងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួននាពេលអនាគត។ បន្ថែមពីលើនេះយើងខ្ញុំក៏បានស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៅលើឯកសារសាលា និងសៀវភៅទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញល្បីៗមួយចំនួនផងដែរដើម្បីឱ្យកាន់តែមានភាពសុក្រិត និងបង្កើនសមត្ថភាពកាន់តែល្អប្រសើរ។

២. បំណងបញ្ជាក់

បច្ចុប្បន្នដោយសារតែការអភិវឌ្ឍន៍បានធ្វើឲ្យពិភពលោកមានការផ្លាស់ប្តូរជាច្រើនគួរអោយកត់សំគាល់ យ៉ាងណាមិញមនុស្សបានផ្តល់ និងបង្កើតនូវទំនិញ និងសេវាកម្មសំខាន់ៗ សម្រាប់បំពេញនូវតំរូវការរបស់ មនុស្សដូចគ្នា។ ទន្ទឹមនេះសកម្មភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ការអនុវត្តការងារ ឬការទំនាក់ទំនងសុទ្ធសឹង តែប្រើបច្ចេក វិទ្យាថ្មី ដើម្បីមានការផ្លាស់ប្តូរទៅរកភាពជឿនលឿនជាងមុន តាមឲ្យទាន់ យុគសម័យសកលភាវូបនីយកម្ម។ ហេតុនេះទើបគ្រប់បណ្តាក្រុមហ៊ុននិយោជិកទាំងអស់ត្រូវសិក្សា បច្ចេកវិទ្យា របបសង្គមថ្មី និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនអោយទាន់ពិភពដ៏ទំនើបនេះ ។

ដូចនេះហើយ របាយការកម្មសិក្សានេះនឹងផ្តោតទៅលើដំណើរការហាត់រៀន និងបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន R&F service Management ដើម្បីការសិក្សាចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

- តើក្រុមហ៊ុន R&F service Management មានការចនាប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបែបណា?
- តើក្រុមហ៊ុន R&F service Management ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើផ្នែកណាខ្លះ?
- តើក្រុមហ៊ុន R&F service Management អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដូចម្តេចខ្លះដើម្បីទទួលបានប្រសិទ្ធភាព ខ្ពស់? ប្រើប្រាស់ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីខ្លះ?
- តើក្រុមហ៊ុន R&F service Management ផ្តល់ភាពសំខាន់ដល់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដែរឬទេ?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងសំខាន់ផ្តោតទៅលើវិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗមួយចំនួន ដែលកំពុងតែ អនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងពាក់ព័ន្ធនឹងការងារការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព ខ្ពស់ និងដើម្បីធ្វើឲ្យ និយោជិកក្លាយជាបុគ្គលិកដែលប្រកបដោយសក្តានុពល សំរាប់បំរើការងារនៅក្នុងអង្គភាព ដើម្បីទទួលបាននូវ លទ្ធផលល្អគួរឲ្យគាប់ប្រសើរ។

ជាងនេះទៅទៀត កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះបានផ្តោតលើកត្តាមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- ✓ ការសិក្សាទ្រឹស្តី រួមជាមួយការអនុវត្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក
- ✓ ការសិក្សាពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F service Management
- ✓ ការស្វែងយល់ពីការបង្កើតផែនការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F service Management
- ✓ ការសិក្សាពីដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក
- ✓ ការសិក្សាអំពីការជ្រើសរើសកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក
- ✓ វិភាគតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការជ្រើសរើសកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន R&F service Management
- ✓ ការវិភាគលទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ប្រៀបធៀបទៅនឹងការរំពឹងទុក

៤. ទំហំ និងដែនកំណត់

ចំពោះការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះពុំបានសិក្សាលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន R&F service Management គ្រប់សាខាទាំងអស់នោះទេ ការស្រាវជ្រាវនេះបានផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន R&F service Management ដែលមានទីតាំងនៅតាមបណ្តោយផ្លូវសម្តេចតេជោ ហ៊ុន សែន (ផ្លូវ៦០ម៉ែត្រ) សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ ក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ រាជធានីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ អាស្រ័យដោយពេលវេលាមានរយៈពេលខ្លី តំរូវឲ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្តោតទៅលើតែជ្រុងមួយ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលមានអានុភាពខ្ពស់ និងការចនាប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលនៅចន្លោះឆ្នាំ ២០២២ ដល់ឆ្នាំ ២០២៣ ប៉ុណ្ណោះ។

៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវទាំងអស់សុទ្ធតែមានសារៈសំខាន់ផ្សេងៗគ្នា ចំពោះការស្រាវជ្រាវរបស់យើងខ្ញុំ នឹងធ្វើការពណ៌នាផ្តោតទៅលើ ចំណុចសំខាន់ៗនៃរបៀបគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F service Management ទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។ ជាការពិតណាស់កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់សំរាប់អ្នកអាន និងនិស្សិត ដែលកំពុងសិក្សា និងត្រៀមប្រឈមបញ្ហាបញ្ជីការសិក្សាផ្នែកគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច។ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ នេះគឺជាភ័ស្តុតាង និងអំណះអំណាងបង្ហាញ នូវកំរិតចំណេះដឹង មិនតែ ប៉ុណ្ណោះចំណេះដឹង ជំនាញ បច្ចេកទេស វិទ្យាស្ត្រ តែមួយមុខ ពិតជាមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ឡើយ វាទាម ទារឲ្យមានចំណេះដឹង ក្នុងការបំពេញការងារដោយផ្ទាល់តាមរយៈការយកទ្រឹស្តីដែលបាន សិក្សាទៅអនុវត្តក្នុងកិច្ចការនោះ។ ដូចនេះរួមផ្សំនឹងទ្រឹស្តីដែលបានសិក្សាជាមួយនឹងបទពិសោធន៍ ដែលបានអនុវត្តការងារនោះវាពិតជាអាចជំរុញឲ្យមានការអភិវឌ្ឍចំនេះដឹង និងធ្វើអោយមានភាព ជោគជ័យក្នុងការសិក្សា។

របាយការណ៍នេះពិតជាមានសារៈសំខាន់ ពីព្រោះលទ្ធផលដែលទទួលបានពីការស្រាវជ្រាវ និង ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងធំធេងចំពោះអ្នកស្រាវជ្រាវ និស្សិត អ្នកគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជាដើម។ វាគឺជាបណ្តុំនៃ ព័ត៌មានស្តីអំពីគោលបំណងការធ្វើផែនការ និងវិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ មិនតែប៉ុណ្ណោះរបាយការណ៍នេះអាចជួយឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រង វិជ្ជាករដឹកនាំមានលទ្ធភាពធ្វើផែនការដំណើរការជ្រើសរើសកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកតាមរយៈការសិក្សាទ្រឹស្តី និងការសំយោគទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងជាដើម។

៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះយើងនឹងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវជាច្រើន ដើម្បីធ្វើការ ប្រមូលទិន្នន័យ និង ព័ត៌មានផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទ។

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវទាំងនោះរួមមាន៖

➢ ការប្រមូលទិន្នន័យពីក្រុមហ៊ុន

- ការប្រមូលទិន្នន័យ ធ្វើតាមរយៈការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយនាយក បុគ្គលិក ប្រធានផ្នែក...
- តាមរយៈការអង្កេតទូទៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- កម្រងសំណួរផ្សេងៗ
- ឯកសារ និងទិន្នន័យជាក់ស្តែងផ្សេងៗដែលផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុន R&F service Management

➢ ទិន្នន័យផ្នែកទ្រឹស្តី

- ទទួលបានការណែនាំពីសាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រ- សេដ្ឋកិច្ច
- ទិន្នន័យផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទ ជាពិសេសផ្នែកទ្រឹស្តីគឺទទួលបានមកពីឯកសារ មេរៀន និង ឯកសារពិនិត្យចំណេះមុន
- ឯកសារ ផ្សេងៗដែលផ្តល់តាមរយៈសៀវភៅទ្រឹស្តីអ្នកប្រាជ្ញ បណ្ឌិតល្បីៗ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងក្នុងនិងក្រៅ ប្រទេស។

៦.១. ទីកន្លែង និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះបានមកពីការសង្កេតមើលការអនុវត្តផ្ទាល់ព្រមជាមួយនឹងការសម្ភាសន៍ និងផ្តល់នូវកម្រង សំណួរស្ទង់មតិដល់បុគ្គលិករបស់ក្រុម R&F service Management ដូចខាង ក្រោម៖

- ទីកន្លែងសម្ភាសន៍ និងបំពេញកម្រងសំណួរ៖ ស្ថិតនៅទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F service Management ដែល មានទីតាំងនៅតាមបណ្តោយផ្លូវសម្តេចតេជោ ហ៊ុន សែន (ផ្លូវ៦០ម៉ែត្រ) សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ ក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ រាជធានីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- អ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន និងបំពេញកម្រងសំណួរ ៖ មានចំនួន៤៤នាក់ក្នុងនោះរួមមានមកពី ផ្នែកទាំងបួនក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺ សេវាកម្មទូទៅ អនាម័យ សន្តិសុខ សេវាកម្មជួសជុល។

៦.២. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់សម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវមានដូចជា កុំព្យូទ័រ ទូរសព្ទ សៀវភៅ កម្រងឯកសារផ្សេងៗ ក្រដាសឯកសារ...។

៧.គម្រោងនៃការស្រាវជ្រាវ

សេចក្តីផ្តើម ៖ នៅក្នុងចំណុចនេះដែរ បានបង្ហាញពីមូលហេតុនៃការជ្រើសរើសក្រុមហ៊ុន R&F service Management ដើម្បីសរសេរបាយការណ៍កម្មសិក្សាដោយកំណត់ពីប្រធានបទ គោលបំណង នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទំហំនៃការស្រាវជ្រាវ និងការស្វែងរកទិន្នន័យជាដើម។ ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលនេះឡើងមានការជាមួយ ការស្វែងរកឯកសារ ការអង្កេត និង សម្ភាសន៍ជាដើម។

ជំពូកទី១ ៖ សិក្សាពីទ្រឹស្តីនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពមានប្រសិទ្ធភាព។ ការសិក្សានេះបាន លើកយកទ្រឹស្តីជាច្រើនជាមួយប្រភេទ វិធីសាស្ត្រ និងគោលបំណងខុសៗ ប្លែកគ្នានៃការបណ្តុះ បណ្តាលនិយោជិតមកពីពណ៌នា។ ក្នុងនោះផ្នែកនេះបង្ហាញ នូវអ្នកមានទីទួលខុសត្រូវរបៀបគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងការនៃការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះ តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវនូវប្រភេទ វិធីសាស្ត្រ និងដំណើរ ការនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗទាំងនេះ គឺបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអនុវត្តន៍នូវសកម្មភាព យុទ្ធ សាស្ត្រ និងការចនាស្តារវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដូចជាការប៉ាន់ស្មានពីតម្រូវការនៃការបណ្តុះ បណ្តាល ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល កត្តាបង្កើតឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល ដែលមានអានុភាពខ្ពស់ ការចនាប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលអោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ជំពូកទី២ ៖ សិក្សាពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F service Management

ក្នុងផ្នែកនេះបានពិពណ៌នាអំពី ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចជាទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង និងទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លើសនេះទៅទៀត ចំណុចនេះក៏ បានបង្ហាញពីប្រវត្តិសង្ខេបនៅក្នុងការបង្កើតក្រុមហ៊ុន និងទិដ្ឋភាពផ្សេងៗក្នុងក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងវប្បធម៌ការងារមួយចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាបុគ្គលិក បានធ្វើការចែករំលែកផងដែរ។

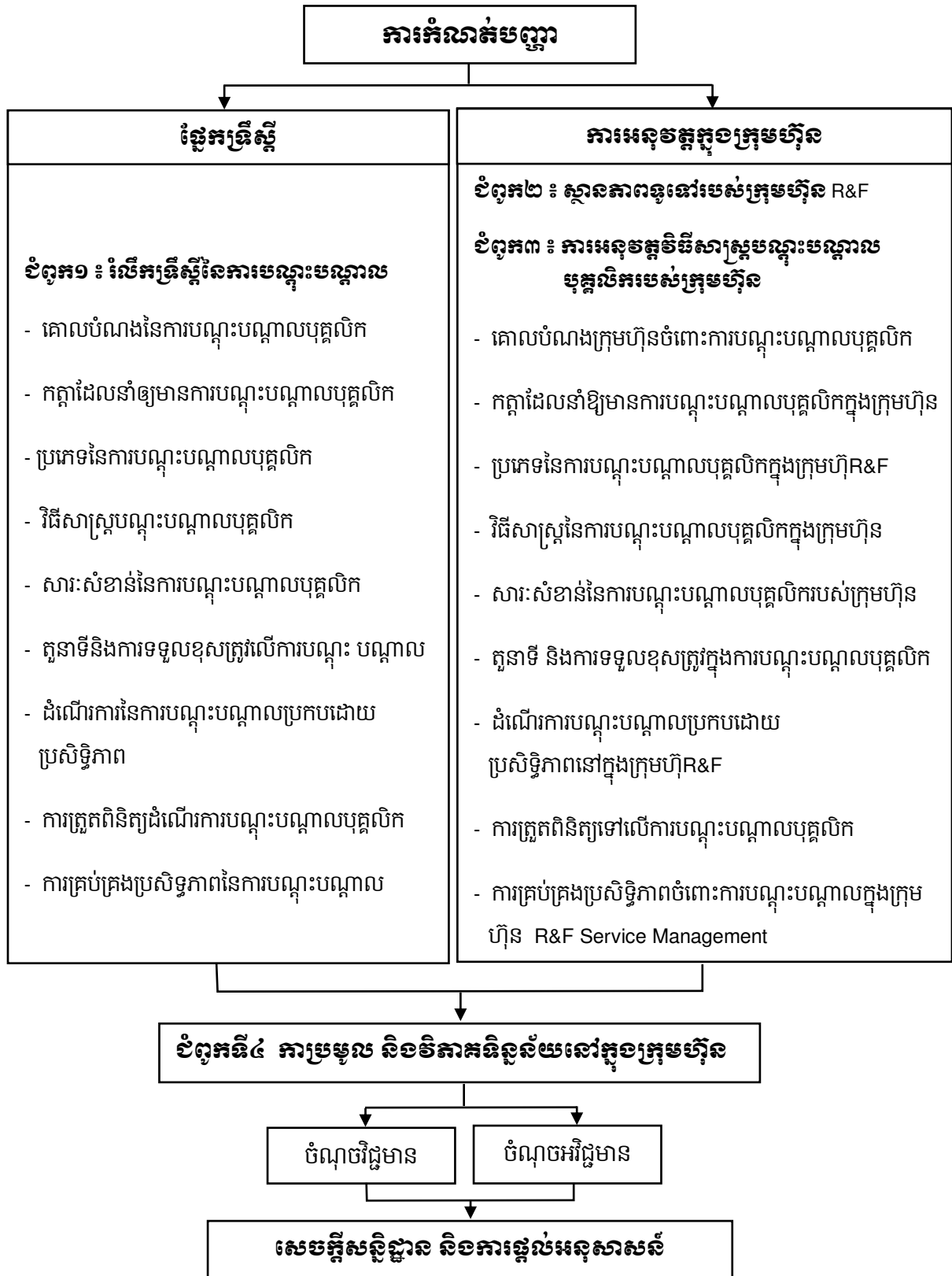
ជំពូកទី៣ ៖ ដំណើរការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ក្នុងជំពូកនេះ គឺបង្ហាញពីវិធីសាស្ត្រ និងប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតដែលក្រុម ហ៊ុនបានយកមកធ្វើការអនុវត្ត ដោយទទួលបានតាមរយៈការចុះសង្កេត ឯកសារដែលបានអនុវត្ត កន្លងមក ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើនទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព និងជោគជ័យខ្ពស់។

ជំពូកទី 4 ៖ ការប្រមូលនិងវិភាគទិន្នន័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F

ក្នុងជំពូកនេះពួកយើងនឹងធ្វើការវិភាគទៅលើទិន្នន័យដែលទទួលបានអំពីបុគ្គលិកធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដែលទិន្នន័យទាំងនោះទទួលបានតាមរយៈកម្រសំណួរ ការធ្វើបទសម្ភាសន៍ក៏ដូចជាការសិក្សាស្វែងយល់អំពីក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។

រូបភាពទី១ ៖ ផែនការនៃការស្រាវជ្រាវ



ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ជំពូកទី១

វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល

១.១. ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការធ្វើការងារ ក្នុងសម័យបុរាណពុំសូវមានប្រើទម្រង់នៃការបណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកពេញលេញទេ ភាគច្រើនការងារជាអ្នកបង្រៀនបុគ្គលិកផ្ទាល់ មានន័យថាបុគ្គលិកមានបទពិសោធន៍ការងារយូរ និងមានជំនាញការងារកាន់តែច្រើន។ ក្រោយមកដោយមានការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា និងការកើតនៃទីផ្សារសកលភាវូបនីយកម្ម ទម្រង់នៃការបណ្តុះបណ្តាលក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន និងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នាទាំងស្រុងពីការបណ្តុះបណ្តាលនូវសម័យបុរាណ។ គោលដៅនៃការហ្វឹកហ្វឺនបុគ្គលិកគឺដើម្បីអភិវឌ្ឍភាពស្មិតតម្លៃក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុម ដើម្បីឱ្យពួកគេស្គាល់គ្នា និងជួយសម្រួលដល់ការកសាងទំនាក់ទំនង។ យើងអាចកំណត់ការបណ្តុះបណ្តាលជាដំណើរការដែលផ្តល់អំណាចដល់ក្រុមក្នុង ការកែលម្អការសម្រេចចិត្ត ការដោះស្រាយបញ្ហា និងជំនាញអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលអាជីវកម្ម។ ជាញឹកញាប់ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលអាចកើតឡើងបន្ទាប់ពីអង្គការមួយត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ និងទទួលបុគ្គលិកថ្មី ដែលកំពុងធ្វើការជាមួយគ្នានឹងបុគ្គលិកចាស់ ឬប្រហែលជាបន្ទាប់ពីការច្របាច់បញ្ចូលគ្នា ឬការទាញយកហេតុផលមួយចំនួនសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។^១

- **សម័យបុរាណកាលៈ** ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជាលក្ខណៈដោយផ្ទាល់មានន័យថាការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានអនុវត្តតាមការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិកពីក្រុមគ្រួសារ ឪពុកម្តាយ ដែលបានបង្រៀនដ៏កូនចៅនិងសមាជិកដ៏ទៃដែលចាំបាច់ត្រូវការស្នងជំនាញការងារផ្សេងៗ^២។
- **សម័យបច្ចុប្បន្ន(សម័យបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មសកលភាវូបនីយកម្ម)៖** សម័យនេះការងារមានការប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៍ទំនើប និងមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ នោះតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកមានចំណេះដឹង ជំនាញ នឹងយល់ពីបច្ចេកទេសក្នុងការធ្វើការងារផ្លាស់ប្តូរទៅតាមរបកស្រង់។ នៅក្នុងការអនុវត្តអាជីវកម្មបច្ចុប្បន្នម៉ាស៊ីនត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងពេញនិយម ដើម្បីផលិតផលដូច្នេះបុគ្គលិកត្រូវការ ការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើចំណេះដឹងខាងប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនទាំងនោះ ជាក់ស្តែងការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើឡើងទៅលើនិយោជិកដោយធ្វើការបង្រៀនទៅលើចំណុចសំខាន់ៗ ដែលក្រុមហ៊ុនចង់ឱ្យបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមានជំនាញទៅលើផ្នែកណាមួយហើយជាធម្មតាដើម្បីឱ្យ

¹The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: Training and Development, (Page 234)

²សាម៉េន ម៉ារីណា “ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក” របាយការណ៍កម្មសិក្សាឆ្នាំ២០១៦ (ទំព័រ ០៧)

³ ហង្ស វ៉ះបញ្ចុង “ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក RMA ” របាយការណ៍បញ្ចប់កម្មសិក្សា ២០២០

បុគ្គលិកអនុវត្តន៍ការងារបានល្អ ការបណ្តុះបណ្តាលជាទូទៅមានទំរង់ជាវគ្គសិក្សាខ្លី រីឯក្នុងរយៈពេលណាមួយ ហើយអនុវត្តន៍ជាមួយបុគ្គលិកជាក្រុម ព្រោះវាចំណេញថវិការ និងសន្សំពេលវេលា។

១.២.និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

- ❖ **ការបណ្តុះបណ្តាល** គឺជាលំហាត់អភិវឌ្ឍជំនាញរយៈពេលខ្លីដែលមានន័យសម្រាប់អ្នកដែលមិនមែនជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងយោជិតទាំងដើម្បីរៀនការងារ ឬដើម្បីយកឈ្នះលើការខ្វះខាតរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តជំនាញការងារ។ ភាពជោគជ័យនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលណាមួយ គឺស្ថិតនៅក្នុងការទទួលស្គាល់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងការរៀបចំ និងបន្ទាប់មកអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្អែកលើតម្រូវការទាំងនោះក្នុងការអនុវត្តធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាបន្តបន្ទាប់នៃចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិក។ ជាការពិត ការខិតខំប្រឹងប្រែងបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយនិរន្តរភាពដោយក្រុមហ៊ុនមួយ នាំទៅរកការបង្កើតកម្រិតខ្ពស់នៃកម្លាំងពលកម្មដែលមានសមត្ថភាព និងលើកទឹកចិត្ត ដែលត្រូវបានកំណត់ដើម្បីទទួលយកបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្ត និង ផលិតភាព។^៤
- ❖ **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក** គឺជាមុខងារមួយ ដែលទាក់ទងទៅនឹង សកម្មភាពរបស់អង្គភាពសំដៅទៅលើការបង្កើនសមត្ថភាពការងាររបស់បុគ្គល រឺក្រុមការងារនៃអង្គភាពណាមួយ វាក៏អាចត្រូវពណ៌នាបានថាជាដំណើរការអប់រំពាក់ព័ន្ធទៅ និងការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ គំនិតការផ្លាស់ប្តូរអកប្បកិរិយា ក្រមសីលធម៌ដល់បុគ្គលលផងដែរ។^៥ វាមិនមានភាពដាច់ស្រឡះគ្នារវាងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍នោះទេ មានន័យថាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក។ ជាទូទៅការបណ្តុះបណ្តាលអាច និងបំពេញចន្លោះចំណុចខ្វះខាតដែលផ្តល់លទ្ធភាពដល់បុគ្គលិក និងពង្រឹង soft skill ដូចជារបៀបដឹកនាំ ទំនាក់ទំនង ការដោះស្រាយបញ្ហា ការបង្កើតក្រុមជាដើម។ ការបណ្តុះបណ្តាល គឺផ្តោតលើការងារបច្ចុប្បន្ន និងរំពឹងលើភាពរីកចម្រើននាពេលអនាគត ដើម្បីធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រក្រុមហ៊ុន។
- ❖ **ការបណ្តុះបណ្តាល** គឺជាគម្រោងដែលផ្តួចផ្តើមឡើងដោយក្រុមហ៊ុនដើម្បីជម្រុញឱ្យបុគ្គលិកទាំងឡាយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រតិបត្តិការងារចំពោះមុខ ដើម្បីឈានដល់សម្រេចបាននូវផែនការផ្ទាល់ខ្លួន ក៏ដូចជាផែនការរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ទន្ទឹមនឹងនេះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវតែផ្តល់នូវការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនេះផ្ទាល់។^៦ ការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍបន្ថែមលើសមត្ថភាពបុគ្គលិកមានន័យច្រើនចំពោះអាជីវកម្ម។ ការបណ្តុះបណ្តាលគឺជាឱកាសសំខាន់មួយដើម្បីពង្រីកមូលដ្ឋានចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយអាជីវកម្មជាច្រើនរកឃើញ

⁴ Pravin Durai, 2012: University MBA series: Human Resource Management, chapter 8: Employee Training (Page 159)

⁵ ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅ “ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន” របស់លោក គង់ នាយឡើង បោះពុម្ពឆ្នាំ២០២០

⁶ ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅ “វិធីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក” រៀបរៀងដោយ រស់ សុខលៀង (បណ្ឌិតការ ស៊ូសំរេច)

ឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះត្រូវចំណាយថ្លៃដើមច្រើន ហើយការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកចំណាយពេលវេលា ថវិកា និង សម្ភារៈ។ អត្ថប្រយោជន៍ធំបំផុតនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលដល់អាជីវកម្ម គឺការបង្កើនសមត្ថភាព បុគ្គលិក និងអាចឱ្យនិយោជិកស្វែងយល់កាន់តែច្បាស់អំពីទំនួលខុសត្រូវ រួមទាំងបង្កើតទំនុកចិត្តទៅលើពួកគេ។ អត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនទៀតនៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺដើម្បីបង្កើនការពេញចិត្ត និងសុខុមាលភាពរបស់ បុគ្គលិក ជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកចាប់ផ្តើមដឹងពីភាពទន់ខ្សោយរបស់ពួកគេ។ កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលបង្កើតឱកាសសម្រាប់និយោជិកពង្រឹងជំនាញដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីអភិវឌ្ឍ គឺស្មើនឹងការបង្កើន ប្រសិទ្ធភាពក្នុងដំណើរការ មានន័យថាចំណេញហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់អាជីវកម្ម។ លទ្ធផលផ្ទាល់នៃការបណ្តុះ បណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ និយោជិកអាចបង្កើតគំនិតថ្មីៗផងដែរ។⁷

សរុបមក យើងអាចនិយាយបានថា ការបណ្តុះបណ្តាលគឺជាដំណើរការដែលនិយោជិតទទួលបាន ចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តការងារ។

១.៣. គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

អង្គភាពនីមួយៗ មានគោលដៅផ្សេងៗគ្នានោះគោលបំណងក្នុងការបង្កើតសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល គឺវា មានភាពខុសគ្នា ។ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមួយបានចំណាយពេលវេលាដើម្បីជួលបុគ្គលិកថ្មី ក្រុមហ៊ុនចង់ធ្វើឱ្យ ប្រាកដថាពួកគេ មិនបានគ្រាន់តែត្រូវការហ្វឹកហ្វឺនដើម្បីបំពេញការងារប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏បន្តរីកចម្រើន និង អភិវឌ្ឍជំនាញថ្មីៗក្នុងការងាររបស់ខ្លួនផងដែរ នេះនាំឱ្យផលិតភាពកាន់តែខ្ពស់សម្រាប់អង្គភាព។ ការបណ្តុះ បណ្តាលក៏ជាធាតុផ្សំក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ធ្វើឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ថាខ្លួនកំពុងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និង ជំនាញដែលមានទំនោរកាន់តែរីករាយក្នុងការងាររបស់ពួកគេ ជាលទ្ធផលបង្កើនការរក្សាបុគ្គលិក។ កិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងសំរាប់សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលដែលបានបង្កើតឡើង ដើម្បីធានាការផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកដែលមាន ជំនាញខ្ពស់ ដំណើរការការបង្កើត ឬតាមអោយទាន់សង្គមភាវូបនីយកម្ម ដែលជារឿយៗ សង្គមភាវូបនីយកម្ម សំដៅលើដំណើរការនៃជួយបុគ្គលិកសម្របខ្លួនទៅនឹងការងារថ្មី និងវប្បធម៌អង្គភាពថ្មី។⁸

❖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអាចរួមបញ្ចូលដូចខាងក្រោម៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញការងារ ដូចជារបៀបដំណើរការកម្មវិធីកុំព្យូទ័រជាក់លាក់មួយ។

⁷Training Link <https://www.khsearch.com/qna/31402> May.29.2020

⁸John Wiley & Son, 12th edition:1807: Fundamentals of Human Resource Management, Chapter 8: Onboarding Training and Developing Employees, (Page 173)

⁹The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 1: 1.2.7 Training and Development, (Page 5)

- ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីទំនាក់ទំនង
- សកម្មភាពកសាងក្រុម
- ការបណ្តុះបណ្តាលគោលនយោបាយ និងច្បាប់ ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការបណ្តុះបណ្តាលសីលធម៌។

ឧទាហរណ៍៖ ជាក់ស្តែងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកផ្នែកលក់មានគោលបំណងជួយឲ្យបុគ្គលិកយល់ពីខ្លួនឯង និងក្រុមហ៊ុនដើម្បីធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលអតិថិជនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព រីឯការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងផ្នែកបំរើសេវាកម្ម គឺដើម្បីបង្កើនសីលធម៌បុគ្គលិក ចំណែកការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកកម្លាំងសន្តិសុខវិញ គឺបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីគោលបំណងទាក់ទងនឹង ការពង្រឹងសុវត្ថិភាពជូនដល់អតិថិជនដែលរស់នៅក្នុងបុរីផ្ទាល់។ នេះមានន័យថា ការសម្រេចចិត្តជាមុននូវចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវពង្រឹងដោយការបណ្តុះបណ្តាលរៀបចំផែនការកម្មវិធីការសម្រេចចិត្តលើវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើបទមាតិកានៅក្នុងលំដាប់ឡើងវិញតាមរយៈទម្រង់ផ្សេងៗនៃការណែនាំមានគោលបំណង ទិសដៅមានភាពខុសគ្នា¹⁰។

➢ ទោះយ៉ាងណាក្រុមហ៊ុនជាទូទៅធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងគោលបំណងសំខាន់ៗ ៣ ដូចជា¹¹៖

- ដើម្បីសម្រេចជោគជ័យលើគោលដៅក្រុមហ៊ុន។
- អភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក (ចំណេះដឹង អកប្បកិរិយា ស្មារតី ការប្តេជ្ញាចិត្ត របកគំហើញថ្មីៗ)។
- ការប្រកួតប្រជែង។

១.៤. កត្តាដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកបម្រើការងារដល់ស្ថាប័នដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ អង្គភាពអាជីវកម្មចាំបាច់ត្រូវរក្សាបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៅលើចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកឲ្យនៅបម្រើការងារជានិរន្តរ៍ពេលគឺ ត្រូវការបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពទៅនឹងការសម្របសម្រួលសំរាប់តម្លៃការងារនៅលើពលកម្ម ជំនាញ ចំណេះដឹង ដើម្បីសំរេចគោលដៅអង្គភាព។ ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអ្នកគ្រប់គ្រងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើផ្នែកដំបូង គឺការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បន្ទាប់មកគឺការរក្សាបុគ្គលិកតាមរយៈសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលតាមក្រុមហ៊ុននីមួយៗ¹²។ និយាយជាមួយគ្រប់ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្ម គ្រប់សហគ្រាស គ្រប់ទីកន្លែងក្នុងក្រៅប្រទេស មិនថាអង្គភាពណាក៏ដោយ រមែងតែងតែត្រូវការបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពដើម្បីបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពជួយ

¹⁰ Michael Armstrong, 10th edition 2006: Human Resource Management Practice, Part7: 38: Learning and Development, (Page 559)

¹¹ ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅ “ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន” របស់លោក គង់ ឆាយឡេង បោះពុម្ព ២៨ ឧសភា ២០២០

¹² កៅ ពុទ្ធាពៅ និង ហ៊ុយ សុវណ្ណមិនា “ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស” សារណាបញ្ចប់ការសិក្សាឆ្នាំ២០១៤

សម្រួលល្បឿនការងារឲ្យដំណើរការកាន់តែប្រសើរ កាត់បន្ថយពេលវេលា និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ខ្លាំងជាងមុន។ ហើយដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីកចម្រើននៃសង្គមជាតិ ការវិវត្តន៍នៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ក៏ដូចការបង្កើតឲ្យមានទីផ្សារសកលភារៈបនីយកម្ម ក្រុមហ៊ុននីមួយៗត្រូវការជុំវិញឲ្យបុគ្គលិកខ្លួន ដោយផ្តល់ការហ្វឹកហាត់ដល់បុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អង្គភាពបាន ព្រមទាំងអនុវត្តការងារបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ម្យ៉ាងទៀតការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក៏ជួយឲ្យបុគ្គលិកអាចប្រា

ស្រ័យទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក។ បន្ថែមពីលើនេះទៀតស្ថាប័នគួរតែអនុវត្តន៍គោលការណ៍មួយចំនួនបន្ថែមដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលទទួលបានប្រសិទ្ធភាព ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលតែត្រង់ចំណុចខ្សោយរបស់បុគ្គល ការណែនាំអំពីបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញនិងចំណេះដឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះចំណុចមិនចាំបាច់¹³ ។ ជាមួយគ្នាផងដែរមុនធ្វើការអនុវត្តន៍សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវប្រាកដថាសកម្មភាពទាំងនេះមានអត្ថប្រយោជន៍ សមស្របជាមួយការចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុនដែររឺទេ។

១.៤.១. កត្តាខាងក្រៅ

ការផ្លាស់ប្តូរមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ ឬការវិវត្តន៍នៃសង្គមជាតិបានធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូររៀបរៀងដឹកនាំជាច្រើននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម។ ការប្រែប្រួលនៃចរនាសម្ព័ន្ធក្នុងក្រុមហ៊ុនបង្កឲ្យបុគ្គលិកមានភាពច្របូកច្របល់ និងពុំអាចរៀបចំខ្លួនទាន់ពេលសម្រាប់ដំណើរការធ្វើការងារតាមរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីទាំងនោះ¹⁴ ។ ដូចនេះអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវស្វែងយល់ឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវបញ្ហា និងជុំវិញឲ្យមានការហ្វឹកហាត់ ក៏ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីឲ្យពួកគាត់អាចសម្របខ្លួនទៅ នឹងស្ថានភាពសង្គមជាតិរៀបរៀងធ្វើការថ្មីដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់អតិថិជន។ ការប្រែប្រួលនៃមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ ដែលក្នុងនោះមានដូចជាការប្រែប្រួលសេដ្ឋកិច្ចការវិវត្តន៍នៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ រកគំហើញថ្មីៗ ការកើនឡើងនូវតម្រូវការអតិថិជនជាដើម តម្រូវឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់ខ្លួនដើម្បីឲ្យអាជីវកម្មកាន់តែល្អប្រសើរ¹⁵។

១.៤.១.១. សេដ្ឋកិច្ច

អាចមានហេតុផលជាច្រើននៅពីក្រោយការកើនឡើងរបស់សេដ្ឋកិច្ច ឬការធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំងមិនធ្លាប់មានក្នុងប្រទេសណាមួយ ដែលបណ្តាលមកពីរបបសង្គមក្នុងប្រទេសនោះឬកត្តាខាងក្រៅផងដែរ។ តួយ៉ាងការ

¹³ John Strudwick, Second Edition: An Introduction to Human Resource Management, Chapter 2: Assessment of external supply, (Page 59)

¹⁴ The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.2.4 External Training, (Page 229)

¹⁵ Training Development Link <https://www.google.com/amp/s/hrnews.co.uk/important-factors-for-good-employee-training-and-development/amp/> June.06.2021

កកស្ទះនូវសង្វាក់ផលិតកម្មក្នុងស្រុក ដោយសារការផលិតលើសពីតម្រូវការឬផ្ទុយមកវិញដោយសារការកើនឡើងតម្រូវការខ្វះការផ្គត់ផ្គង់¹⁶ និងកត្តាជំងឺរាតត្បាតផ្សេងៗបង្កឲ្យមានការប្រែប្រួលសេដ្ឋកិច្ចឥតឈប់ឈរដោយសារការកើនឡើង ឬធ្លាក់ចុះនៃសេដ្ឋកិច្ចនេះហើយទើបបង្កើតឲ្យមានការប្រកួតប្រជែងគ្នាកាន់តែខ្លាំងក្នុងទីផ្សារ ដែលធ្វើឲ្យតម្លៃទំនិញផ្សេងៗមានការប្រែប្រួល។ ដូចនេះក្រុមហ៊ុនសហគ្រាសដែលមានបុគ្គលិកអ្វីដែលពួកគេសិក្សាពីមុនមិនអាចសម្របសម្រួលខ្លួនទៅនឹងអ្វីដែលថ្មីរហូតបានទេក្រុមហ៊ុនត្រូវការចាំបាច់ គឺការបំពេញបន្ថែមនូវចំណេះដឹង និងជំនាញដែលវាមិនត្រឹមតែជួយក្នុងការបំពេញការងាររបស់គេប៉ុណ្ណោះទេថែមទាំងជួយបុគ្គលិកពួកគេយល់ពីការងារក្នុងលក្ខណៈគ្រប់កាលៈទេសៈផងដែរ។ លើសពីនេះវាបង្កើតសមត្ថភាពបុគ្គលិកនិងពង្រឹងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

១.៤.១.២. ការវិនិយោគបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ

ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាកំពុងដើរតួនាទីកាន់តែខ្លាំងលើប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្ម។ ការរីកចម្រើនបច្ចេកវិទ្យា បានដោះស្រាយកបញ្ហាជាច្រើនជួយដល់អ្នកគ្រប់គ្រងកន្លែងមក ធ្វើការត្រួតចំណាយពេលវេលាឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាច្រើន និងភាពស្មុគស្មាញ។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនស្ទើរតែទាំងអស់ជុំវិញពិភពកំពុងឈ្លក់រង្វង និងបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ហេតុនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុននីមួយៗចាំបាច់ត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ពួកគេឲ្យបានស្គាល់ និងប្រើប្រាស់វាឲ្យបានត្រឹមត្រូវទៅលើការវិវត្តន៍នៃបច្ចេកវិទ្យា និងចំណេញពេលវេលាភាគីបន្ថែមចំណាយក្រុមហ៊ុនជាដើម¹⁷។

១.៤.១.៣. បេកគំហើញនៃការស្រាវជ្រាវ

ផ្នែកមួយនៃការស្រាវជ្រាវ គឺត្រូវបានក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះចំណុចនេះផងដែរ។ ជាការពិតសំរាប់គោលបំណងស្វែងរកចំណុចខ្សោយ របស់ខ្លួនដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ នូវគោលបំណងក្នុងការប្រកួតប្រជែងនៅលើទីផ្សារដែលនាំឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរចរនាសម្ព័ន្ធក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ជាទូទៅនិយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងនឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរចំណុចមួយចំនួនសំរាប់ការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយនេះក៏ត្រូវបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ពួកគេឲ្យចេះពីរបៀបធ្វើការងារទាំងនោះផងដែរ។ ការស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗភាគច្រើនផ្តោតទៅលើសេវាកម្ម បេកគំហើញថ្មីៗ ផលិតផលថ្មី ឬបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដែលអាចទាក់ទាញ និងផ្តល់ចិត្ត អតិថិជនរបស់ពួកគេ។

¹⁶ សាស្ត្រាចារ្យ ច្រឡឹង លក្ស្មីត " ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស " ២០១១

¹⁷ The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.3.1 Technical or Technology Training, (Page 231)

១.៤.១.៤. ការកើនឡើងតម្រូវការអតិថិជន

គ្រប់កម្មវិធីអង្គភាពបុគ្គលដែលប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអតិថិជនច្រើនជាងគេបំផុតនោះ គឺបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន។ តម្រូវការរបស់អតិថិជនក៏ដូចជាមតិត្រឡប់អំពីផលិតផល ឬសេវាកម្ម ភាពពេញចិត្តផ្សេងៗត្រូវបានប្រគល់ឲ្យបុគ្គលិកទុកជាបាយការណ៍ដល់ក្រុមហ៊ុន។ ដូចនេះក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួនពីរបៀបធ្វើការទំនាក់ទំនង និងរក្សាអតិថិជន ជាពិសេសលើក្រមសីលធម៌ផ្ទាល់តែម្តង ដែលវាជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការលក់សេវាកម្ម ឬផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនជូនដល់អតិថិជន ទើបធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័នមានភាពរីកចម្រើន។

១.៤.២. កត្តាខាងក្នុង

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ភាគច្រើនបណ្តាលមកពីកត្តាខាងក្នុងអង្គភាព។ ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ក្នុងអង្គភាពនៅអង្គភាពឬរចនាសម្ព័ន្ធការងារកើតឡើងញឹកញាប់ក្នុងអង្គភាពដែលទាំងនោះ គឺដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមហ៊ុនឲ្យមានភាពរីកចម្រើនប្រសើរជាងមុន។ ប្រភេទនៃការប្រែប្រួលនេះអាចបណ្តាលមកពីការផ្លាស់ប្តូរការងារ ការប្តូរតួនាទីឬការដំឡើងតំណែងជាដើម។ ហើយជាទូទៅត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកមានភាពយល់ដឹង និងស្មិតស្មាលចំពោះការងាររបស់ពួកគេ។ ការផ្លាស់ប្តូរមុខដំណែងរបស់បុគ្គលិកដោយគ្មានការយល់ស្របពីភាគីម្ខាងទៀត មានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនដូចជា¹⁸:

- ការចាកចេញរបស់បុគ្គលិកដោយការមិនពេញចិត្តរបស់ធនធានមនុស្ស
- ត្រូវការចំណាយពេលក្នុងការអប់រំការងារទៅដល់បុគ្គលិកថ្មី
- ចាកចេញដោយសារសុខភាពមិនល្អ និងមិនចុះសម្រុងគ្នា
- ការខាតបង់នូវប្រាក់ចំណូលក្រុមហ៊ុន

១.៤.២.១. ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធការងារ

ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធការងារខាងក្នុង វាកើតឡើងជាចម្បងចំពោះប្រព័ន្ធដើម្បីផ្លាស់ប្តូរទម្រង់ការងារក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់មួយ។ ជាទូទៅវាអនុវត្តន៍ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ឬលើកតម្កើនបុគ្គលិកឆ្លើមក៏ដូចជាកាត់បន្ថយបុគ្គលិកអសមត្ថភាពចេញពីអង្គភាព ដើម្បីចៀសវាងការមិនចុះសម្រុងគ្នា និងភាពមិនពេញ

¹⁸ John Strudwick, Second Edition: An Introduction to Human Resource Management, Chapter 2: Assessment of future internal supply, (Page 56)

ចិត្តរវាងបុគ្គលិក¹⁹ ។ ចំពោះនិយាយជីកឆ្នើមដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានល្អ ត្រូវផ្តល់រង្វាន់ និងឱកាសដើម្បីលើសតំណែង។ នៅក្នុងស្ថាប័នមួយចំនួនមុននឹងបុគ្គលិកម្នាក់អាចឡើងកាន់តំណែងស្ថាប័ននឹងត្រូវផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលជាមុនសិន។ ម្យ៉ាងវិញការអនុវត្តសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតែសមស្របជាមួយនឹងចំណុចនៃការផ្លាស់ប្តូរទាក់ទងនឹងតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវជាដើម។ ហើយវាក៏ត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពពួកគេបន្ថែមទៀតទៅលើការច្នៃប្រឌិត បទពិសោធន៍បន្ថែម និងការបំផុសគំនិតថ្មីៗ ។ ការប្តូរចរនាសម្ព័ន្ធដែលបានចាត់ថ្នាក់ គឺអាចផ្លាស់ប្តូរនូវចរនាសម្ព័ន្ធការងារទាំងមូលរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងករណីនៃចរនាសម្ព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ ការសម្រេចចិត្តលើចំនួន និងតាមផ្នែក ជាទូទៅផ្អែកលើការវិភាគនៃលំដាប់ចំណាត់ថ្នាក់នៃពិន្ទុសមត្ថភាពដោយធ្វើការវាយតម្លៃការងារ²⁰។

១.៤.២.២. ការចំណុចខ្វះខាតក្នុងការងារ

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនស្ថាប័ននីមួយៗសុទ្ធសឹងតែមានចំណុចខ្លាំង និងខ្សោយរៀងៗខ្លួន ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងដ៏ឈ្លាសវៃ ពួកគេត្រូវតែកំណត់ពីប្រសិទ្ធភាពនៃបញ្ហា និងចាត់វិធានការដោះស្រាយឲ្យបានល្អត្រឹមត្រូវទាន់ពេលវេលា។ ជាក់ស្តែងក្នុងការអនុវត្តការងារក្រុមហ៊ុនអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវប្រើប្រាស់អ្នកជំនាញ និងបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។ យ៉ាងណាមិញបញ្ហាដែលប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកធ្លាក់ទាប នោះគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុនប្រាកដជាប៉ះពាល់ដល់ចក្ខុវិស័យរបស់អង្គភាពទាំងមូល។ ចំណុចមួយចំនួនដែលបង្កឲ្យធនធានមនុស្សក្នុងក្រុមហ៊ុនបាត់បង់ប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ពួកគេអាចបណ្តាលមកពីបញ្ហាជាច្រើនរបស់បុគ្គលិក ។

- ❖ បញ្ហាប្រឈមជាទូទៅកើតឡើងក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនដែលធ្វើឲ្យអង្គភាពមួយមានចំណុច ខ្វះខាតមានដូចខាងក្រោម²¹៖
- **កង្វះសមត្ថភាពបុគ្គលិក** : ជាការពិតមិនមែនគ្រប់បុគ្គលិក ទាំងអស់សុទ្ធតែមានសមត្ថភាពធ្វើការងារបានល្អនោះទេជាពិសេស ចំពោះបុគ្គលិកដែលទើបកសាងបទពិសោធន៍ការងារថ្មីៗ ដូចនេះដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនដំណើរការបានល្អលុះត្រាតែស្ថាប័នមួយមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ឲ្យពួកគេយល់ពីការមានទំនួលខុសត្រូវ និងចេះធ្វើការងាររបស់ខ្លួន។ ចំណុចនេះប្រាកដណាស់ការងារចេញមកពុំមានគុណភាពល្អនោះទេ

¹⁹ The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.2.2 In house Training, (Page 227)

²⁰Michael Armstrong, 10 th edition 2006: Human Resource Management Practice, 46.5 A Job Family Structure, (Page 694)

²¹ William J, Roth well & H.C Kabanass (2003), Research and Development company, P.26

ឬអាចគ្មានប្រយោជន៍សំរាប់ក្រុមហ៊ុនតែម្តង។ ហេតុនេះចាំបាច់ត្រូវធានាឲ្យបានថាការងារនិងដំណើរការយ៉ាងរលូនតាមរយៈការកើនឡើងនូវសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក²²។

- **គុណភាពអ្នកនៅក្នុងអង្គភាព** : បញ្ហាប្រឈមមួយទៀតក្នុងអង្គភាព គឺបណ្តាបុគ្គលិកបាត់បង់ភាពសាមគ្គីគ្នា ចែកបក្សពួក ឬប្រកាន់ភាពអត្តនិយម។ ទាំងនេះបង្កជាហានិភ័យចំពោះស្ថាប័នព្រោះបុគ្គលិកមានការប្រកួតប្រជែងគ្នាខ្លាំងពេកពុំគិតពីផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុន។ អ្នកគ្រប់គ្រងចាំបាច់ត្រូវរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល និងបង្រួបបង្រួមបុគ្គលិកឲ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងចេះជួយគ្នាទៅវិញទៅមកផងដែរ។
- **ក្រុមហ៊ុនគ្មានការលើកទឹកចិត្ត** : ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនបានមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហាទាំងនេះទេ។ ត្រូវដឹងថាការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកជាសកម្មភាពមួយសំខាន់ជាងគេ ក្នុងការបណ្តុះស្មារតីការតស៊ូរបស់បុគ្គលិកសំរាប់អាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ជាការពិតចំពោះបុគ្គលិកដែលពុំមានភាពប៊ិនប្រសប់ក្នុងការងារពុំគួរទទួលបានការស្តីបន្ទោស បន្ទាបបន្ថោកនោះទេព្រោះវានឹងធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានការធ្លាក់ទឹកចិត្ត។ ជំនួសឲ្យការស្តីបន្ទោសគួរធ្វើការអប់រំបន្ថែមជាការប្រសើរជាង ព្រោះនៅពេលអនាគតអាចនឹងក្លាយទៅជាធនធានរបស់ក្រុមហ៊ុន។ មួយវិញទៀតបុគ្គលិកឆ្លើយដែលបំពេញការងាររបស់ខ្លួនបានល្អគួរតែផ្តល់រង្វាន់ឲ្យបានសមស្របចំពោះការលះបង់របស់ពួកគេ និងលើកទឹកចិត្តពួកគេឲ្យនៅបន្តសកម្មភាពពួកគេបន្ថែមទៀត ²³ ។

១.៥.ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័នធ្វើឡើងក្នុងផ្នែកដែលទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន។ សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលអនុវត្តក្នុងផ្នែកផ្សេងគ្នា និងគោលបំណងប្លែកៗពីគ្នា សារៈសំខាន់ផ្សេងៗគ្នា វាមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញចំពោះស្ថាប័ន ដូចនេះអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវស្វែងយល់ឲ្យបានច្បាស់ពីផ្នែកដែលត្រូវដាក់ចេញនូវគោលការណ៍បណ្តុះបណ្តាលក្រៅពីនេះត្រូវកំណត់នូវគោលដៅ និងការរំពឹងទុកពីកម្មភាពនេះត្រឡប់មកវិញ។ ជាទូទៅបុគ្គលិកត្រូវបានបែងចែកជាច្រើនប្រភេទនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រឺស្ថាប័ន ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវរៀបចំឲ្យមានការសមស្របទៅតាមប្រភេទនីមួយៗ។

ប្រភេទក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មជាច្រើនធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើផ្នែក ៣ សំខាន់ៗគឺ²⁴៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែក
- ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិជ្ជាជីវៈ និងក្រមសីលធម៌
- ការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រង

²²Management and Leadership <https://www.thehriday.com/training/page=123> . June.13.2023

²³ John Wiley & Son, 12th edition:1807: Fundamentals of Human Resource Management, Chapter 8: Onboarding Training and Developing Employees, (Page 190)

²⁴ Types and principles of training Link <https://hiddenshell.ru/km/vidy-treningov-celi-funkcii-vidy-i-principy-treninga/> June.13.2023

១.៥.១.ការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែក

សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានដាក់ចេញតាមរយៈ Manager តាមផ្នែក ឬក្រុម HR របស់ក្រុមហ៊ុន វាមានលក្ខណៈផ្សេងគ្នាអាស្រ័យលើឥទ្ធិពល និងលក្ខខណ្ឌតាមផ្នែកនីមួយៗ²⁵។

ឧទាហរណ៍៖ ចំពោះផ្នែក IT របស់ក្រុមហ៊ុន និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើផ្នែកបច្ចេកទេសវិទ្យា និងជំនាញថ្មីបន្ថែម។ រីឯផ្នែកបម្រើសេវាកម្មក្រុមហ៊ុននិងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើការបណ្តុះបណ្តាលពីរបៀបធ្វើការទំនាក់ទំនង និងរបៀបផ្តល់ព័ត៌មានដល់អតិថិជន។ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតក៏ត្រូវរៀបចំតាមប្រភេទផ្សេងៗដែលមានភាពសមស្របសំរាប់ពួកគេ ការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែកជាទូទៅទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជាការបណ្តុះបណ្តាលរួម។

១.៥.២.ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិន័យ៖ និងក្រមសីលធម៌

សីលធម៌ជាកត្តាកំណត់សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។ ជាការពិតសីលធម៌របស់បុគ្គលិកប៉ះពាល់ដល់អាជីវកម្មក្រុមហ៊ុន និងកិត្តិយសកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ស្ថាប័នផងដែរ។ វិជ្ជាជីវៈការងាររបស់បុគ្គលិកដែលពុំមានសីលធម៌នាំឲ្យក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះ និងបាត់បង់អតិថិជន។ ក្រមសីលធម៌អាជីវកម្ម គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តន៍ក្រមសីលធម៌បុគ្គលិកមួយផ្នែកផងដែរ វាជាប់ទាក់ទងទៅនឹងដំណើរការអាជីវកម្មប្រតិបត្តិការទូទៅរបស់បុគ្គលិក និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៀតរបស់បុគ្គលិកដែលស្តែងពីសកម្មភាពសីលធម៌ដូចជាការរើសអើង អំពើពុករលួយ ការម៉ត់ដោយអ្នកដទៃជាដើម។ សកម្មភាពទាំងនេះអាចកើតមានក្នុងក្រុមហ៊ុនប្រាកដជាមានហានិភ័យធំ ហើយបើបន្តកើតមានជាញឹកញយនោះក្រុមហ៊ុននឹងអាចឈានដល់ការបិទទ្វាររបស់ពួកគេជាមិនខាន។

ហេតុនេះក្រុមហ៊ុន នឹងចាំបាច់ត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកទាំងអស់ឲ្យមានក្រមសីលធម៌ល្អចំពោះការងារក៏ដូចអតិថិជនផងដែរ។ លក្ខណៈនិងគុណតម្លៃមានដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើភាពស្មោះត្រង់ ភាពសុចរិត ភាពយុត្តិធម៌ និងការគោរពអ្នកដទៃ²⁶។

១.៥.៣.ការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកដឹកនាំ

ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យក្តីជាទូទៅនឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរពីរបៀបគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យការងារផ្សេងៗ ការសម្រេចចិត្ត ការដោះស្រាយបញ្ហា និងវិធីធ្វើការងារជាមួយបុគ្គលិក ឬលើកទឹកចិត្តពួកគេឲ្យខិតខំធ្វើការងារផងដែរ។ ជាទូទៅនិយោជកឬអ្នកគ្រប់គ្រង ត្រូវការស្វែងយល់អំពីបតិយាកាសសង្គមខាងក្រៅផ្សេងៗដើម្បីបង្កើតទិសដៅក្រុមហ៊ុន និងរបៀបដោះស្រាយការប្រែប្រួលផ្សេងៗនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។

²⁵ The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.3.4 Skills Training, (Page 233)

²⁶ Business Ethics 101: Project Management video Chanel... Link <https://youtu.be/T6VIJhCuovI> June.17.2023

១.៦.វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

១.៦.១.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ(ក្នុងក្រុមហ៊ុន)

នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំផែនការបុគ្គលិក រឿងស្រីសមនុស្ស នោះបុគ្គលិកដែលបានជ្រើសរើសរួច ក្រុមហ៊ុនចង់ធ្វើឱ្យប្រាកដថាបុគ្គលិកថ្មីរបស់ខ្លួនពិតជាទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលដោយជោគជ័យ។ វិធីមួយដែលយើងអាចធានាបាននូវភាពជោគជ័យ ដោយបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងគោល ដៅសំខាន់ ៣ គឺ²⁷៖

- **វប្បធម៌ក្រុមហ៊ុន៖** គឺជាវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់អង្គភាព ។ ក្រុមហ៊ុននីមួយៗធ្វើអ្វីៗខុសគ្នាបន្តិចបន្តួច និងដោយការយល់ដឹងអំពីសាជីវកម្ម វប្បធម៌បុគ្គលិកនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ភាពជោគជ័យ។ ជាធម្មតាការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះអនុវត្តក្នុងការតាំងទិស នៅពេលដែលនិយោជិតចូលធ្វើការ ដំបូង ប្រធានបទអាច រួមបញ្ចូលរបៀបស្នើសុំពេលសម្រាក ឯកសណ្ឋាន និងដំណើរការធ្វើការងារ។
 - **ជំនាញដែលត្រូវការសម្រាប់ការងារ៖** ឧទាហរណ៍
 - ប្រសិនបើធ្វើការឱ្យខាងក្រុមហ៊ុន បុគ្គលិករបស់អ្នកត្រូវការដឹងពីរបៀបប្រើការចុះឈ្មោះ និងការ បម្រើសេវាកម្ម ផ្សេងៗ
 - ប្រសិនបើជាបុគ្គលិកផ្នែកលក់ ពួកគេត្រូវតែមានផលិតផល ចំណេះដឹងដើម្បីធ្វើការងារ
 - ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកប្រើកម្មវិធីពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលគឺ ត្រូវការនៅក្នុងតំបន់នេះ។
 - **ជំនាញទំនាក់ទំនងមនុស្ស៖** គឺជាជំនាញមួយក្នុងការទំនាក់ទំនង វាមិនត្រឹមត្រូវជាការងារជាក់លាក់ដែល បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវការសំរាប់ការងាររបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ធ្វើឱ្យពួកគេទទួលបាននូវភាព ជោគជ័យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយផងដែរ។ ជំនាញដែលត្រូវការរួមមានជំនាញទំនាក់ទំនង និងការសម្ភាសន៍ បុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពល។
- ✧ មានវិធីសាស្ត្រជាច្រើនត្រូវបានអ្នកគ្រប់គ្រងយកមកអនុវត្តការហ្វឹកហាត់ ឬបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ ពួកគេ។

²⁷The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 1 :2.4.5 Develop Training,

វិធីសាស្ត្រសាមញ្ញ ៥ ប្រភេទត្រូវបានក្រុមហ៊ុនកមកអនុវត្តជាប្រចាំ និងមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត ហើយវាត្រូវបានគេប្រើប្រាស់តាមការបណ្តុះបណ្តាលដូចខាងក្រោម²⁸៖

- ការបង្ហាញ
- ការបង្វិក
- ការចាត់តាំង
- ការបង្វិលការងារ
- ការណែនាំ ។

១.៦.១.១.ការបង្ហាញ

ការបង្ហាញ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលមួយប្រភេទដែលមានតាំងពីយូរលង់ណាស់មកហើយ។

វាជាវិធីងាយស្រួលនិងមានប្រសិទ្ធភាពខ្លាំង កាបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺប្រើប្រាស់អ្នកមានបទពិសោធន៍ ឲ្យ បង្ហាញដល់បុគ្គលិកដែលត្រូវសិក្សាតាមរយៈការប្រើប្រាស់ ឬបង្ហាញតាមរបៀបបំពេញការៈកិច្ចផ្សេងៗ ហើយការ បណ្តុះបណ្តាលបែបនេះមានប្រសិទ្ធភាពអាស្រ័យលើជំនាញការបង្ហាត់របស់គ្រូ²⁹។

១.៦.១.២.ការបង្វិក

ការបង្វិក គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលដោយត្រូវកំណត់អោយបុគ្គលិកអនុវត្តការងារក្រោមការណែនាំរបស់ អ្នកមានបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ ហើយត្រូវឲ្យពួកគេរៀនធ្វើកិច្ចការដោយខ្លួនឯង។

១.៦.១.៣.ការចាត់តាំង

ទម្រង់នៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះមានទម្រង់ ជារយៈពេលខ្លីមានន័យថាការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងពេលកំណត់មួយដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែម។ ឧទាហរណ៍៖ ក្រុមហ៊ុនមួយសម្រេចចិត្ត អនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកផ្នែកលក់ធម្មតាទទួលបាននូវឱកាសធ្វើជាប្រធានផ្នែកលក់ ដោយអោយពួកគេសាកល្បង ការងារនោះក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយ (មួយខែ, បីខែ.....) រួចតាមដានលទ្ធផលនៃការលក់របស់ពួកគេ។

²⁸ The Association of business executive London, DD: Human Resource management, Chapter 10, page 249

²⁹ The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.3. Types of Training, (Page 231)

១.៦.១.៤. ការផ្លាស់ប្តូរការងារ

ការបង្វិលការងារ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលអោយបុគ្គលិកផ្លាស់ប្តូរតួនាទី ឬមុខងាររបស់ពួកគេដើម្បីស្វែងរកបទពិសោធន៍ថ្មី និងពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេដោយខ្លួនឯង។ វិធីនេះក៏ត្រូវបានប្រើសំរាប់សាកល្បងបុគ្គលិកផងដែរថា តើពួកគេមានភាពរហ័ស និងចេះបទប្បែនតាមកាលៈទេសៈដែររឺទេ³⁰។

១.៦.១.៥. ការណែនាំ

ការណែនាំក៏ជាទម្រង់នៃការបណ្តុះបណ្តាលមួយផងដែរ។ វាត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈសកម្មភាពពិភាក្សាដោះដូរយោបល់គ្នាឬអ្នកមានបទពិសោធន៍ធ្វើការណែនាំដល់រាល់បុគ្គលិកថ្មីជាដើម។

១.៧. សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

តាមបណ្តាក្រុមហ៊ុននីមួយៗការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ព្រោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជួយដល់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដូចជា៖

- ការតម្រង់ទិសបុគ្គលិក គឺជាដំណើរការដែលត្រូវបានប្រើសម្រាប់ធ្វើការស្វាគមន៍បុគ្គលិកថ្មីនៅក្នុងអង្គភាព។ ហើយគោលដៅនៃការតម្រង់ទិសបុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកទទួលបានការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន និងរៀនពីរបៀបការងារជាក់លាក់របស់ពួកគេសម្របនឹងចូលទៅក្នុងគោលដៅរួម។ គោលដៅនៃការតម្រង់ទិសបុគ្គលិកមានដូចជាការកាត់បន្ថយការចំណាយពេលចាប់ផ្តើមដំបូងកាត់បន្ថយការបាត់បង់បុគ្គលិកថ្មី កាសន្សំសំចៃពេលវេលាសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នករួមការងារ ហើយដើម្បីកំណត់ការរំពឹងទុក និងអាក្បកិរិយា³¹។
- ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្នុង គឺជាកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនក្នុងក្រុមហ៊ុន ផ្សព្វផ្សាយសូត្រដែលបង្កើតដោយអង្គភាព។ ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនបានផ្តល់នូវការហ្វឹកហ្វឺននៅក្នុងប្រធានបទធនធានមនុស្សមានន័យថាវាមិនតែងតែទាក់ទងនឹងការងារជាក់លាក់ណាមួយទេ³²។

³⁰ សាស្ត្រាចារ្យ ច្រឡឹង លក្ស្មីត និងរៀង សេងហុង “ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ” ២០២១ មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ទំព័រ៤៩

³¹ John Wiley & Son, 12th edition:1807: Fundamentals of Human Resource Management, Chapter 8: Onboarding Training and Developing Employees, (Page 173)

³² The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.2.2 In house Training, (Page 227)

ឧទាហរណ៍៖ នៃការហ្វឹកហ្វឺនខ្លះៗក្នុងក្រុមហ៊ុនរួមមាន៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលក្រមសីលធម៌
 - ការបណ្តុះបណ្តាលការរំខានយាយីផ្លូវអារម្មណ៍
 - ការបណ្តុះបណ្តាលពហុវប្បធម៌ ឬវប្បធម៌ចម្រុះ
 - ការបណ្តុះបណ្តាលការប្រាស្រ័យទាក់ទង
 - ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រង
 - ការបណ្តុះបណ្តាលលើសេវាកម្មអតិថិជន
 - ការបណ្តុះបណ្តាលប្រតិបត្តិការនៃឧបករណ៍ពិសេស
 - ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធ្វើការងារដោយខ្លួនឯង
 - ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញមូលដ្ឋាន
- ការណែនាំការងារបន្ទាប់ពីនិយោជិកបានបញ្ចប់វគ្គតម្រង់ទិស និងការហ្វឹកហ្វឺននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនបានមើលឃើញតម្លៃក្នុងការផ្តល់ឱកាសប្រឹក្សាយោបល់និងការណែនាំបន្ថែមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស វិបុលកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន។ អ្នកណែនាំគឺជាទីប្រឹក្សាដែលមានបទពិសោធន៍គួរឲ្យទុកចិត្ត ដែលមានការវិនិយោគផ្ទាល់នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិបុលកិច្ច មានការត្រួតត្រាទៅលើការវិវត្តន៍ការងាររបស់វិបុលកិច្ច ហើយអ្នកណែនាំក៏ត្រូវជាមិត្តរួមការងារដែរមានបទពិសោធន៍ និងលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ផងដែរ។
 - ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅ គឺរួមមានបញ្ចូលទាំងប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនបានអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុនទូទៅវាជាជំហានចុងក្រោយការបណ្តុះបណ្តាលដែលអាចរួមបញ្ចូលជាមួយការបញ្ចូលវិបុលកិច្ចទៅចូលរួមសិក្ខាសាលាដើម្បីជួយបង់ថ្លៃសិក្សាសម្រាប់វិបុលកិច្ចដែលចង់សិក្សាថ្នាក់ទីផ្សារ³³។

១.៨. តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល

ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ជាទូទៅពួកគេប្រើប្រាស់ក្រុមមួយដែលមានតួនាទីក្នុងការសម្រាំងយកវិបុលកិច្ចចូលធ្វើការងារ អាចជាក្រុមរដ្ឋបាល ក្រុមធនធានមនុស្ស(HR) ឬការិយាល័យធនធានមនុស្សជាដើម។ នោះមានភាពអាស្រ័យទៅលើក្រុមហ៊ុននីមួយៗ។ ជាមួយគ្នាផងដែរវិបុលកិច្ចដែលត្រូវចូលធ្វើការនិងត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈប្រធានផ្នែកនីមួយៗផងដែរ។ ជាការពិតណាស់គ្រប់បណ្តាអ្នកដឹកនាំសុទ្ធសឹងតែមានចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងចំណេះដឹងទូទៅជាច្រើនដែលទាំងនេះ គឺជាមេរៀនដ៏ល្អសំរាប់បណ្តុះបណ្តាលវិបុលកិច្ច

³³ 4 Steps of staff training Link <http://thehrdaily.com.dream.website/hr/page=123/stepstoemployeetraining/>

ថ្មី³⁴ ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាផ្នែកពីរសំខាន់ដែលជាទូទៅមានសារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធជាមួយផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល ហើយក៏មានតួនាទី និងទំនួលត្រូវចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកផងដែរ។

ក.ផ្នែករដ្ឋបាល

ក្នុងផ្នែករដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនមានតួនាទីជ្រើសរើស និងសម្រាំងយកបុគ្គលិកថ្មីចូលក្រុមហ៊ុនជាមួយនឹងការ ណែនាំ និងការតម្រង់ទិសដំបូង។ ជាទូទៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីនិងត្រូវបានសម្ភាសដោយផ្នែករដ្ឋបាលនឹង ក្លាយជាអ្នកដាក់បញ្ចូលបុគ្គលិកថ្មីទៅក្នុងអង្គភាពតាមផ្នែកផ្សេងៗ។

ខ.ប្រធានផ្នែក

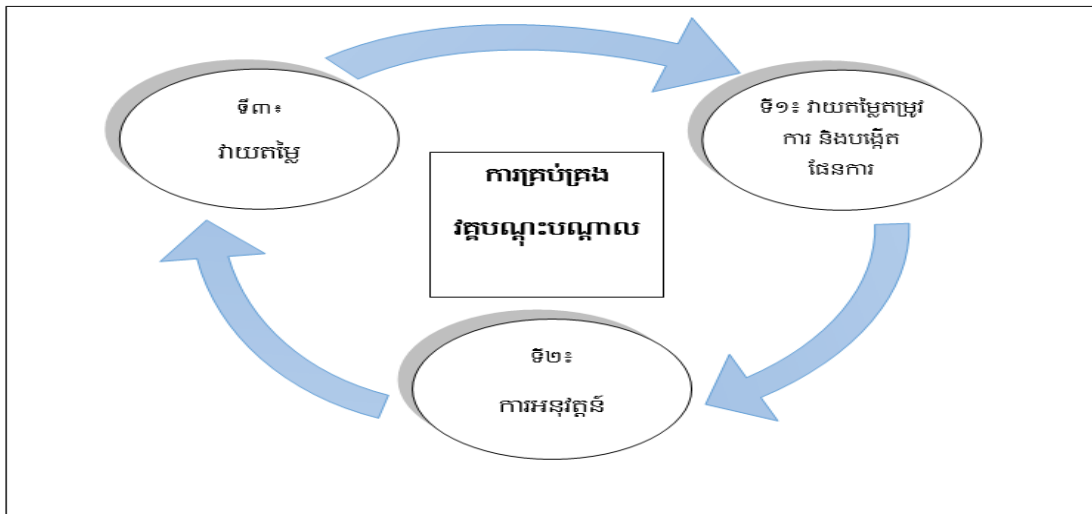
គ្រប់បណ្តាប្រធានផ្នែកនីមួយៗនឹងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មីទៅលើចំណេះដឹងជំនាញ ការងារនីមួយៗតាមផ្នែក ជំនាញបច្ចេកទេសហ្វឹកហាត់ការងារបន្ថែមទៅឲ្យពួកគេ។ ហើយប្រធានផ្នែកក៏ត្រូវ ត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពរបស់ពួកគេកំឡុងពេលហ្វឹកហាត់ការងារ តាមរយៈពេលដែលជាគោលការណ៍របស់ក្រុម ហ៊ុននីមួយៗ។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរទាក់ទងទៅនឹងការឡើងដំណែង ឬដំឡើងប្រាក់ខែផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិក ប្រធានផ្នែកត្រូវជូនព័ត៌មាន និងធ្វើសមណ្ឌើរទៅថ្នាក់លើប្រធាន ដើម្បីចាត់ចែងផ្តល់ជូនបុគ្គលិកក្នុងការលើក ទឹកចិត្ត ចំពោះការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ។

១.៩. ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព

ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងអង្គភាពទាមទារ ឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់នៃដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ ក្រុមហ៊ុន។ ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវការចំណុចគន្លឹះមួយចំនួនដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព និងមានឥទ្ធិពលទៅ លើបុគ្គលិក ទាំងនោះត្រូវការរៀបចំផែនការសំរាប់បណ្តុះបណ្តាល ប៉ាន់ប្រមាណធនធានដែលត្រូវការ និងអនុវត្ត ការបណ្តុះបណ្តាលតាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក³⁵។

³⁴ សាម៉េន ម៉ារីណា “ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបាយការណ៍កម្មសិក្សាឆ្នាំ២០១៦ (ទំព័រ ២០)

³⁵ សៀវភៅណែនាំស្តីពី “ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល” ទំព័រ៥ របស់គម្រោង PILAC Link
https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/khmer/2_Training.pdf July.20.2023

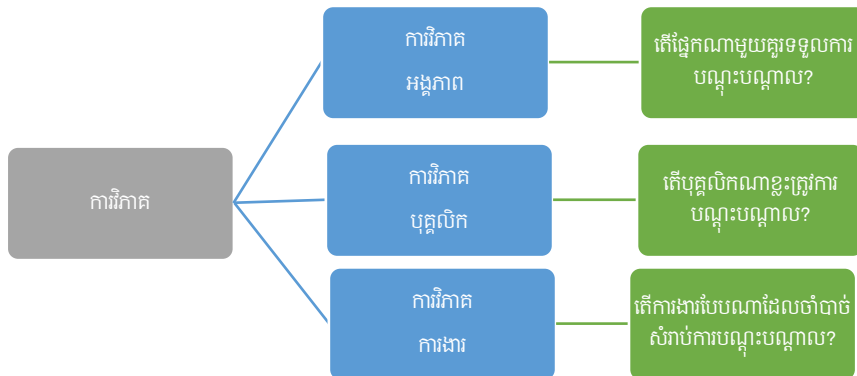


រូបភាពទី១.១ ការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

១.៩.១.ការវិភាគគោលបំណង និងតម្រូវការ

ការធ្វើផែនការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវកំណត់អំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល គោលបំណងនិងលទ្ធផលព្រមទាំងវិធីសាស្ត្រក្នុងការសម្រេចបានគោលបំណងនិងលទ្ធផលទាំងនោះដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការប៉ាន់ប្រមាណពីតម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាល។ ផែនការការបណ្តុះបណ្តាលនេះនិយាយអំពីបុព្វហេតុ នៃភាពខ្វះខាតថាពួកគេគួរអនុវត្តតាមស្តង់ដារការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតណាដែលគ្រងនិងពេលវេលាដែលត្រូវធ្វើ។

✧ ដើម្បីវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបានគេត្រូវវិភាគលើចំណុច ៣ សំខាន់ៗដូចខាងក្រោម^{៣៦}៖



សរុប និងប៉ាន់ប្រមាណ

រូបភាពទី១.២ ដំណើរការវាយតម្លៃតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល

³⁶ សៀវភៅណែនាំស្តីពី “ ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ” ទំព័រ៣៤ របស់គម្រោង PILAC Link

https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/khmer/2_Training.pdf July.20.2023

១.៩.១.១.ការវិភាគអង្គភាព

អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវយល់អំពីអង្គភាពរបស់ខ្លួនឲ្យច្បាស់មុននឹងសម្រេចដាក់ចេញនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគឺ៖

- តើការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវគ្នាជាមួយគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រឬអត់?
- តើការបណ្តុះបណ្តាលបង្កើតក្នុងវិស័យសម្រាប់ស្ថានភាពដែលចង់បានដែររឺទេ?
- តើការបណ្តុះបណ្តាលបែបណាសាកសមនឹងផ្នែកផ្សេងៗ?
- តើការបណ្តុះបណ្តាលគួរបង្កើតជាកម្មវិធីសិក្សា ឬវគ្គសិក្សាខ្លី?

អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវវិភាគលើបញ្ហាបុគ្គលិករបស់ខ្លួនថាតើវាបណ្តាលមកពីកង្វះការបណ្តុះបណ្តាល កង្វះពីការលើកទឹកចិត្ត ឬចរនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងករណីដែលវិភាគឃើញថាបុគ្គលិកពិតជាមានភាពខ្វះខាតហើយត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលមែន នោះការដាក់ចេញសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលពិតជាមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

១.៩.១.២.ការវិភាគតម្រូវការការងារ

ការវិភាគការងារត្រូវផ្តោតលើចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

- រចនាសម្ព័ន្ធការងារ
- គុណភាពការងារ
- គុណភាពសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន

១.៩.២.ការរៀបចំលំហូរកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

១.៩.២.១.ការរៀបចំកម្មវិធី និងកម្មវត្ថុសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាល

ការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវរៀបចំផែនការឱ្យបានសមស្របទៅតាមវត្ថុបំណង ឬកម្មវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុនជាទូទៅវាមាន ៤ ដំណាក់កាលសមខាងក្រោម៖³⁷

- **ដំណាក់កាលទី១៖** ការកំណត់ពីតម្រូវការនិងគោលបំណងដំណាក់កាលនេះត្រូវកំណត់ពីគោលបំណងនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្អែកលើតម្រូវការដែលកំណត់ដោយការប៉ាន់ស្មានពីទំហំចំណាយ។
 - ក្នុងដំណាក់កាលទី១មាន៤ជំហានគឺ
 - កំណត់កម្រិតនៃស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន
 - ឧទាហរណ៍៖ ចំណេះដឹង ជំនាញ អកប្បកិរិយាបុគ្គលិក
 - បង្កើតក្នុងវិស័យដែលចង់បាន

³⁷ សៀវភៅណែនាំស្តីពី “ ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ” ទំព័រ៦ របស់គម្រោង PILAC Link
https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/khmer/2_Training.pdf July.21.2023

- កំណត់អទិភាពតម្រូវការ
- កំណត់កាលបរិច្ឆេទនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ
- **ដំណាក់កាលទី២៖** បង្កើតផែនការបណ្តុះបណ្តាលការបង្កើតផែនការមានការខិតខំប្រឹងប្រែង និងជួយធ្វើការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល។ ផែនការបណ្តុះបណ្តាលចេញមកពីការពិភាក្សាក្នុងក្រុមចំពោះបញ្ហានិងឧសគ្គនានា។
 - ក្នុងដំណាក់កាលទី២មានធាតុចំនួន ៨ គឺ៖
 - បង្កើតចំណងជើងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
 - ទំហំនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
 - ក្រុមគោលដៅ
 - កំណត់ប្រធានបទ និងសកម្មភាពវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
 - ប៉ាន់ស្មានបេលវេលាសំរាប់ផែនការ
 - កំណត់ធនធានតម្រូវការ
 - រយៈពេលអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
 - គម្រោងថវិការ^{៣៨}។
- **ដំណាក់កាលទី៣៖** បង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដំណាក់កាលនេះគឺត្រូវបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរួមមានកម្មវិធីសិក្សាសេចក្តីសង្ខេបនៃផ្នែកនីមួយៗ និងកំណត់វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយព្រមទាំងឯកសារសំរាប់បណ្តុះបណ្តាល។
- **ដំណាក់កាលទី៤៖** បង្កើតឯកសារបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ពីបានកំណត់វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលប្រគល់បណ្តុះបណ្តាលរួចមក ចំណុចសំខាន់បំផុតគឺឯកសារដែលត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលគួរត្រូវបានបង្កើតគ្រូឧទ្ទេស មិនត្រឹមតែជាអ្នកនិយាយបណ្តុះបណ្តាលទេតែក៏ជាអ្នកនិពន្ធនៃឯកសារបង្រៀនផងដែរ។

១.៩.២.២. ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

ការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលអាចធ្វើបានតាមរយៈពេលការប្រៀបធៀបលទ្ធផលចុងក្រោយនៃការបណ្តុះបណ្តាលដូចជា^{៣៩}៖

- **ការវាយតម្លៃប្រតិកម្ម៖** នេះគឺជាការស្ទង់មតិយោបល់របស់អ្នកសិក្សាថាតើពួកគេយល់យ៉ាងណាចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល? តើពួកគេមានការគាំទ្រ ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើឱ្យសមត្ថភាពពួកគេកើនឡើងដែរទេ?

^{៣៨} សៀវភៅណែនាំស្តីពី “ ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ” ទំព័រ៦ របស់គម្រោង PILAC Link

https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/khmer/2_Training.pdf July.21.2023

^{៣៩} ហង្ស វ៉េបញ្ចុះ “ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក RMA ” របាយការណ៍បញ្ចប់កម្មសិក្សា២០២០

- **ការសិក្សា៖** ការវាយតម្លៃការសិក្សាគឺជាប្រៀបធៀបដោយផ្ទាល់ជាក់ស្តែងទៅលើ គំនិត ទស្សនៈ ទ្រឹស្តី ចរិយា សម្បត្តិ និងចំណេះដឹង ទាំងមុននិងក្រោយការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀប និងវាយតម្លៃ
- **ឥរិយាបថ៖** ឥរិយាបថពិបាកវាស់បានជាក់ស្តែង គេអាចត្រឹមតែសង្កេតមើលតាមរយៈប្រតិបត្តិការរបស់ បុគ្គលម្នាក់ៗ។
- **លទ្ធផល៖** ការវាយតម្លៃលទ្ធផល គឺជាការវាស់វែងឥទ្ធិពលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ទៅលើគោលដៅ របស់អង្គភាពឬផ្នែកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.ការត្រួតពិនិត្យដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការវាយតម្លៃនៃការបណ្តុះបណ្តាល មានសារៈសំខាន់ណាស់សំរាប់ការកំណត់សមត្ថភាព របស់សិក្ខា កាមដែលមានជំនាញអាចប្រើប្រាស់បាន និងតាមដានឥទ្ធិពលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ហើយគេអាចដឹងពីការប្រែ ប្រួលឥរិយាបថរបស់គេ។

ដំណើរការត្រួតពិនិត្យការបណ្តុះបណ្តាលមាន ៣ ប្រភេទរួមមាន៖

- ការតាមដានប្រតិកម្ម
- ការវាយតម្លៃការសិក្សា
- ការវាយតម្លៃឥរិយាបថ ។

១.១០.១.ប្រតិកម្ម

ប្រតិកម្ម គឺជាការបង្កើតសំណួរសួរទៅអ្នកចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលចុងបញ្ចប់ កម្មវិធី ដើម្បី ឲ្យគេបង្ហាញពីចំណាប់អារម្មណ៍ និងកម្រិតយល់ដឹងដែលពួកគេបានទទួលពីអ្នកបណ្តុះ បណ្តាល និងឧបករណ៍ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.២.ការសិក្សា

ការវាយតម្លៃការសិក្សា គឺដើម្បីវាស់វែងនូវអ្នកចូលរួមធ្វើការងារបានសិក្សានូវព្រឹត្តិការណ៍ ជាក់ស្តែង គំនិត ទស្សនៈ ទ្រឹស្តី និងចរិយាសម្បត្តិ។ ការវាស់វែងនេះគេប្រើការធ្វើតេស្តដោយការ សរសេរ អ្នកចូលរួមត្រូវ បានធ្វើតេស្តលើកម្រិតយល់ដឹងរបស់គេទាំងមុន និងក្រោយពេលបណ្តុះ បណ្តាលដើម្បីកំណត់ពីឥទ្ធិពលនៃ ការបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.៣. ឥរិយាបថ

ការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលនូវឥរិយាបថរបស់អ្នកចូលរួមពេលមុន និងក្រោយពេល បណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានគេធ្វើការប្រៀបធៀបគ្នាដើម្បីស្ទាបស្ទង់មើលកម្រិតផ្លាស់ប្តូរបន្ទាប់ពីបណ្តុះបណ្តាល^{៤០}។

១.១១. ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល គឺជាសកម្មភាពនៃដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលតាមផែនការដែល បានគ្រោងទុករួចទៅតាមជំហាន ឬតាមដំណាក់កាលដែលបានរៀបចំដូចជាការរៀបចំកម្មវិធី គោលបំណង កម្មវត្ថុនិងការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាដើម។ ពេលគឺអ្នករៀបចំត្រូវធ្វើយ៉ាងណាជួយឱ្យបុគ្គលិកអាចរៀន សូត្រ និងទទួលបានចំពោះដឹងទាំងនោះ។

ការដាក់ចេញនូវគោលការណ៍បណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែងក្នុងគោលបំណងជំរុញសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាពកាន់តែប្រសើរ។ ជាការពិតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលបានរៀបចំពិតជាមានសារៈ សំខាន់ យ៉ាងណាក៏ដោយមានគោលការណ៍មួយចំនួនក៏ជួយឱ្យ ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលទទួលបានជោគជ័យផង ដែរ។ គោលការណ៍ទាំងនោះមានដូចខាងក្រោម៖

- ការលើកទឹកចិត្តដើម្បីសម្រេច
- ការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្នែក
- រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ក. ការលើកទឹកចិត្តដើម្បីសម្រេច

មិនថាបុគ្គលិក និយោជិត ឬបុគ្គលណាក៏ដោយដែលខិតខំធ្វើការងាររបស់ខ្លួនតែងតែរំពឹងពីការទទួល បានត្រឡប់មកវិញ គោលដៅរបស់បុគ្គលិកអាចជាឋានៈការងារ ហិរញ្ញវត្ថុ ការផ្តល់រង្វាន់ ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ ឬការសម្រេចបានឋានៈក្នុងសង្គម^{៤១}។

ហេតុនេះការរំពឹងទុករបស់ពួកគេគឺថាសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងជួយឱ្យដំណើរការរបស់ពួកគេកាន់តែ មានភាពងាយស្រួល។

^{៤០} លីម ហ៊ឺ និង ស៊ុន សុគន្ធបញ្ញាវតី “ដំណើរការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស” របាយការណ៍បញ្ចប់កម្មសិក្សា ២០១៤

^{៤១} សាស្ត្រាចារ្យ ស៊ុ វង់នី “ឥរិយាបថអង្គភាព ~ ២០១៩-២០២០ ជំពូកទី៦ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តការងារ ទំព័រ៧៣

ខ. ការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្នែក

ជាទូទៅលំហូរនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលមានភាពសុំញ៉ាំខ្លាំងដែលជាហេតុធ្វើឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពបរាជ័យ ឬឧបសគ្គកើតមានឥតឈប់ឈរ។ គោលការណ៍ដែលជួយដល់ការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យឈានទៅរកភាពជោគជ័យ គឺត្រូវកំណត់ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលទៅជាផ្នែកផ្សេងគ្នា ហើយធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងគ្នាឲ្យត្រូវចំគោលដៅ។

គ. រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការសម្របសម្រួលលារបណ្តុះបណ្តាលការកំណត់រយៈពេលពិតជាមានសារៈសំខាន់។ ជាធម្មតា ការបណ្តុះបណ្តាលនឹងរៀបចំជាវគ្គ ដើម្បីកុំឲ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រតិបត្តិការក្រុមហ៊ុន រីឯការសាកល្បងការងារជាទូទៅមានរយៈពេលបីខែ។ យ៉ាងណាមិញអ្នកគ្រប់គ្រងចង់ឲ្យ និយោជិតខ្លួនបិទបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានឆាប់រហ័សដើម្បីត្រឡប់ចូលការងារក្រុមហ៊ុនវិញ។

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន

R&F Property

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុម R&F Property

២.១. ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Property

ក្រុមហ៊ុន R&F Properties គឺជាក្រុមហ៊ុនអភិវឌ្ឍន៍អចលនទ្រព្យរបស់ប្រទេសចិន ដែលជាប់ជាក្រុមហ៊ុនធំជាងគេទាំងដប់ក្នុងប្រទេស។ វាត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលមានទីស្នាក់ការកណ្តាលនៅទីក្រុងក្វាងចូវ (Guangzhou) នៃប្រទេសចិន ។ ក្រុមហ៊ុន R&F Properties CO., LTD បានចូលរួមជាចម្បងក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងលក់អចលនទ្រព្យ ការវិនិយោគអចលនទ្រព្យ ប្រតិបត្តិការសណ្ឋាគារក៏ដូចជា ការផ្តល់សេវាកម្មទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍អចលនទ្រព្យផ្សេងទៀត ក្រុមហ៊ុនដំណើរការអាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅក្នុងទីផ្សារក្នុងស្រុកនិងក្រៅប្រទេស។

ក្រុមហ៊ុននេះបានធ្វើដំណើរការអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនតាមរយៈដំណើរការទាំង៤ ដូចខាងក្រោម៖

- ការអភិវឌ្ឍន៍ និងលក់អចលនទ្រព្យ
- ការវិនិយោគអចលនទ្រព្យ
- ប្រតិបត្តិការសណ្ឋាគារ
- សេវាកម្មអភិវឌ្ឍន៍អចលនទ្រព្យ។

R&F Group បានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនចម្រុះដែលចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍អចលនទ្រព្យ សណ្ឋាគារ ប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្ម វប្បធម៌ ការកំសាន្ត ទេសចរណ៍ ឧស្សាហកម្មអ៊ីនធឺណិត ពាណិជ្ជកម្ម ការថែទាំសុខភាព ការរចនា និងសំណង់។ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ R&F ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃទីផ្សារភាគហ៊ុនហុងកុង (លេខកូដភាគហ៊ុន២៧៧៧) និងបានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនអចលនទ្រព្យដំបូងគេពីប្រទេសចិនដែលត្រូវបញ្ចូលក្នុងទិន្នន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន Hang Seng China Enterprises ។ អាជីវកម្មរបស់ R&F បានពង្រីកពីទីក្រុងក្វាងចូវទៅកាន់ទីក្រុងប៉េកាំង សៀងហៃ ឆានជីន ហៃណាន តៃយាន និងទីក្រុងក្នុងតំបន់សំខាន់ៗនៅក្នុងប្រទេសចិន ហើយបានពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនជាសាកលតាំងពីឆ្នាំ ២០១៣។ រហូតដល់បច្ចុប្បន្នវាបានអភិវឌ្ឍជាង ៤៥០ គម្រោង នៅក្នុងទីក្រុងជាង ១៤៥ ក្នុងតំបន់ជុំវិញពិភពលោក ហើយផ្តល់ផលិតផល និងសេវាកម្មដល់មនុស្សជាង ២លាននាក់។

ក្រុមហ៊ុន R&F Group ត្រូវបានដាក់ឈ្មោះថាជា « សហគ្រាសអភិវឌ្ឍន៍អចលនទ្រព្យកំពូលទាំង១០នៅក្នុងប្រទេសចិន » ផ្តល់ដោយសមាគមន៍ឧស្សាហកម្មអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំជាប់ៗគ្នា ហើយវាបន្តជាប់ចំណាត់ថ្នាក់ក្នុងចំណោមសហគ្រាសអភិវឌ្ឍន៍អចលនទ្រព្យកំពូលនៅក្នុងប្រទេស។ អស់រយៈពេលជាងពីរទសវត្សរ៍មកហើយ R&F បានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ « បង្កើតការរស់នៅប្រកបដោយ

គុណភាពជាមួយ នឹងចង្វាក់បេះដូងនៃទីក្រុង >> បង្កើតកន្លែងជីវិតស្រស់ស្អាតសម្រាប់រស់នៅ និងធ្វើការហើយខិតខំ ក្លាយជាអ្នកដឹកនាំពិភពលោកក្នុងការកសាងគុណភាពជីវិត។

២.២. អំពី R&F Service Management

ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management គឺជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Group របស់ ប្រទេសចិនដែលបំបែកសាខាមកកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ និងចាប់ផ្តើមសាងសង់ក្នុងឆ្នាំ ២០១៨។ ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management មានតួនាទីគ្រប់គ្រងអចលនទ្រព្យ និងផ្តល់សេវាកម្មផ្សេងៗដូចជា សន្តិសុខ អនាម័យ ការថែទាំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ផ្តល់ការផ្គត់ផ្គង់អគ្គិសនី ប្រព័ន្ធទឹក បង្រៀនពីរបៀបក្នុងការប្រាស់ហ្គាស ផ្តល់សេវាកម្មជួសជុលការខូចខាតនិង សំណង់ផ្សេងៗក្នុងបរិវេណ។ ជាមួយគ្នានេះដែរក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ក៏បានសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនដៃគូជាច្រើនទាំងក្នុងស្រុក និងក្រុមហ៊ុនបរទេសដើម្បីភាពងាយ ស្រួល ផ្តល់សេវាកម្មដល់អតិថិជនបានកាន់តែល្អថែមទៀត។

ក្រុមហ៊ុនដៃគូទាំងនោះមានដូចជា៖ (ឧបសម្ព័ន្ធទី២)

- ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់គ្រឿងសង្ហារឹម៖ តាចុង (大同), Mei jia (美家), Hong Qi (鸿启), Jun Rui
- ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់គ្រឿងអេឡិចត្រូនិច៖ Midia Cambodia, Haysen, Gree, Toshiba, Haier
- ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសំណង់៖ Mcc (MEIALLRGICAL CORPRATION OF CHINA LIMITED) , Guang tian (广田), China 3rd Construction (中建三局)
- ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់អ៊ីនធឺណិត៖ Vonet , Mega truenet, Wingel, Online
- និងក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗជាច្រើនទៀត។

ផ្ទុយពីលក្ខណៈប្រភេទក្រុមហ៊ុនលក់ដី ឬលក់ផ្ទះល្វែងផ្សេងទៀតដែលថែទាំត្រឹមតែអនាម័យ និងសន្តិសុខ លើផ្លូវសាធារណៈ ឬតំបន់រួមប៉ុណ្ណោះ រីឯក្រុមហ៊ុន R&F វិញគឺយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអតិថិជនគ្រប់រូបរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាឱ្យពួកគេរស់នៅប្រកបដោយសុខសុវត្ថិភាព ទទួលបានគុណភាព និងភាពស៊ីវិល័យ ដោយមិន បោះបង់អតិថិជនបន្ទាប់ពីប្រគល់ផ្ទះរួចនោះទេ។

២.៣. ទីតាំង R&F Service Management

ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management មានទីតាំងនៅតាមបណ្តោយផ្លូវសម្តេចតេជោ ហ៊ុន សែន (ផ្លូវ៦០ម៉ែត្រ) សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ ។ (ឧបសម្ព័ន្ធទី១)

២.៤. អត្តសញ្ញាណ

អត្តសញ្ញាណ គឺសំដៅលើលក្ខណៈផ្សេងៗដែលតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុនដូចជា រូបសញ្ញា ឬឈ្មោះ ក្រុមហ៊ុនជាដើម។

២.៤.១. រូបសញ្ញា



រូបភាពទី២.១៖ និមិត្តសញ្ញាក្រុមហ៊ុន

២.៤.២. អត្ថន័យពាក្យ R&F

ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ អ&ហ្វេស (R&F) ដែលអក្សរ (R) ពាក្យពេញគឺ Rich រីឯអក្សរ (F) មកពីពាក្យ Force។

- អត្ថន័យ

- Rich ៖ ភាពសម្បូរបែប

- Force ៖ អនុភាព

សរុបជាមួយ R&F(Rich and Force) បង្ហាញពី « ភាពសម្បូរបែប អំណាច និងភាពរឹងមាំពេញដោយអនុភាព ពេញដោយភាពរស់រវើក » ។

២.៥. ទស្សនៈវិស័យ

ក្រុមហ៊ុន R&F មានទស្សនៈវិស័យឆ្ពោះទៅរកការបង្កើតប្រព័ន្ធជីវិត ដែលប្រសើរជាងមុនសំរាប់អតិថិជន និងសង្គមទាំងមូលដោយប្រើក្រុមនៃទេពកោសល្យ ផលិតផលបច្ចេកវិទ្យា និងធនធានផ្សេងទៀតរបស់ខ្លួនឱ្យអស់ពីសក្តានុពលរបស់ពួកគេ។ R&F នឹងប្តេជ្ញានាំយកអាជីវកម្ម បទពិសោធន៍រស់នៅប្រកបដោយគុណភាពទៅកាន់តំបន់នានាជុំវិញពិភពលោក និងធ្វើឱ្យសំណង់អគារនីមួយៗរបស់ខ្លួនក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលសំខាន់សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច។

២.៦. បេសកកម្ម

បេសកកម្មរបស់ R&F គឺដើម្បីគាំទ្រគុណភាពជីវិតជាមួយ នឹងផលិតផល ស្ថាបត្យកម្មសំរាប់វិស័យចម្រុះរួម មានលំនៅដ្ឋាន ការលំហែ ឱសថនិងការថែទាំសុខភាព វប្បធម៌ ការកម្សាន្ត កីឡា អាជីវកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម និងផ្សេងៗ ទៀត។ បេសកកម្មរបស់ R&F មានដូចខាងក្រោម៖

- យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ (Development Strategy) ៖ បង្កើតការរស់នៅប្រកបដោយគុណភាពជាមួយ នឹង ចង្វាក់បេះដូងនៃទីក្រុង។
- តម្លៃស្នូល (Core values) ៖ សុចរិតភាព ទំនួលខុសត្រូវ ខស្សាហ៍ព្យាយាម និងការរួបរួម។
- បេសកកម្មសាជីវកម្ម (Corporate Mission) ៖ បង្កើតគោលការណ៍សំរាប់ទីក្រុង ធ្វើការរួមចំណែកវិជ្ជមាន ដល់សង្គម។

២.៧. សេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management

ក្រុមហ៊ុន R&F គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់សេវាកម្មជាច្រើនក្នុងការបម្រើ និងសម្រួលទៅដល់អតិថិជនដែល កំពុងរស់នៅក្នុងបុរីរបស់ខ្លួន ឬអតិថិជនដែលកំពុងស្វែងរកអចលនទ្រព្យដើម្បីស្នាក់នៅទៅតាមសេចក្តីត្រូវការ របស់ពួកគេដែលទាំងនោះមានដូចជា ការទិញ ការលក់ ការជួល ការវាយតម្លៃ ការប្រឹក្សា ការគ្រប់គ្រង និងការ អភិវឌ្ឍន៍ជាដើម...។ ទាំងអស់នេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីជួយសម្រួលការលំបាកមួយចំនួន និងផ្តល់មកវិញនូវ អត្ថប្រយោជន៍ដល់អតិថិជនមិនចាំបាច់ចំណាយពេលវេលា ចំណេញថវិការ កាត់បន្ថយហានិភ័យគ្រោះថ្នាក់ ផ្សេងៗ តាមរយៈសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមានដូចខាងក្រោម។

២.៧.១. សេវាកម្មទូទៅ

ការផ្តល់សេវាកម្មទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F រៀបចំដោយបុគ្គលិកក្នុងការិយាល័យគ្រប់គ្រងមានប្រយោជន៍ ដល់អតិថិជនដែលប្រើប្រាស់សេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន សេវាកម្មទាំងនោះរួមមានដូចជា៖

- សេវាកម្មផ្តល់ព័ត៌មានផ្សេងៗ៖ ប្រសិនបើអតិថិជនចង់ទិញ ឬ ជួលអចលនទ្រព្យខុសដូណាមួយដែល សមស្របទៅនឹងអ្វីដែលខ្លួនចង់បាន ពួកគេប្រហែលជាត្រូវចំណាយពេលវេលាច្រើនក្នុងការស្វែងរក ទីតាំង ដែលត្រូវធ្វើដំណើរខ្វាក់ខ្វែងចុះឡើង និងត្រូវទូរស័ព្ទទៅសួរនាំម្ចាស់អចលនទ្រព្យសុំអនុញ្ញាត ចូលមើលផ្ទាល់ទម្រាំតែត្រូវចិត្ត ពួកគេនឹងត្រូវចំណាយកម្លាំងកាយ ចិត្ត និងពេលវេលាយ៉ាងច្រើន។ ចំពោះក្រុមហ៊ុន R&F វិញអតិថិជនគ្រាន់តែទៅកាន់ការិយាល័យគ្រប់គ្រងជួបជាមួយបុគ្គលិក ហើយ និយាយរៀបរាប់ពីលក្ខណៈខុសដូដែលខ្លួនចង់បាននោះខាងបុគ្គលិកនិងផ្តល់ព័ត៌មានឆ្លើយតបពីគុណ សម្បត្តិដែលពួកគេត្រូវការ។
- សេវាកម្មប្រឹក្សា និងផ្តល់យោបល់៖ ចំពោះអតិថិជនម្ចាស់ខុសដូដែលមានបំណងលក់ឬជួលអាចជ្រើស រើសសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្តល់យោបល់ និងធ្វើការដាក់លក់ជំនួសឬជួល ពុំចាំបាច់ស្វែងរកអតិថិជន ដោយខ្លួនឯង ហើយគ្មានការភ័យខ្លាចថាជួបបញ្ហានោះទេ។

- សេវាកម្មជួយសម្របសម្រួលការរស់នៅ៖ អតិថិជនដែលរស់នៅក្នុងបុរីនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ មានភាពងាយស្រួលក្នុងការរស់នៅដូចការបង់ទឹកភ្លើង ការជួសជុល ការជួយទំនាក់ទំនងខាងក្រុមហ៊ុន អ៊ីនធឺណែត ការសម្រួលដល់ការជញ្ជូនអីវ៉ាន់ផ្សេងៗជាដើម។

២.៧.២.សេវាកម្មអនាម័យ

សេវាកម្មអនាម័យនៅក្នុងបុរី R&F រួមមាន៖

- ការមើលថែសួនច្បារសាធារណៈក្នុងបុរី
- កាសម្អាតអនាម័យតាមជាន់ នឹងក្នុងជណ្តើរយន្ត
- ការសម្អាតបរិវេនចំណតឡាន
- ការប្រមូលសំរាមតាមអគារនីមួយៗ
- ការសម្អាតផ្ទះមុនប្រគល់ផ្ទះជូនអតិថិជន
- ការសម្អាតដោយឥតគិតថ្លៃមាន២លើក (សម្អាតធម្មតា នឹងសម្អាតត្រៀមចូលរស់នៅ)
- មានសេវាកម្មសម្អាតគិតតម្លៃតាមបន្ទប់តូច វីធំ

២.៧.៣.សេវាកម្មសន្តិសុខ

សេវាកម្មសន្តិសុខក្នុងបុរីមានដូចជា៖

- ការការពារសុវត្ថិភាពជូនដល់អតិថិជនដែលរស់នៅក្នុងបុរី
- ការរៀបចំចែកវេនដើរត្រួតពិនិត្យតាមអគារ នឹងចំណតឡាន រាល់ 15-30 នាទីម្តង
- ការត្រួតពិនិត្យរាល់អតិថិជនចេញចូលដោយគ្មានកាតរស់នៅ
- ត្រួតពិនិត្យនឹងផ្តល់ព័ត៌មានដល់ថ្នាក់លើរាល់មានបញ្ហាតូច វីធំដែរខុសប្រក្រតី
- ការមើលថែកន្លែងចតឡាន រ៉ឺម៉ក
- មានសន្តិសុខប្រចាំការ 24 ម៉ោង

២.៧.៤.សេវាកម្មជួសជុល

ក្រុមហ៊ុន R&F សេវាកម្មជួសជុលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាសេវាកម្មឯកជនផ្ទាល់មានន័យថាការជួសជុលឬថ្លៃជួសជុលនិងត្រូវគិតត្រឡប់ពីម្ចាស់ផ្ទះផ្ទាល់។

សេវាកម្មជួសជុលមានដូចជា៖

- ការជួសជុលថ្នាំពណ៌
- ការជួសជុលបង្អួច ទ្វារ ស្រោ
- ការជួសជុលប្រព័ន្ធកាំមេរ៉ាសុវត្ថិភាព
- ការជួសជុលម៉ាស៊ីនត្រជាក់
- ការជួសជុលប្រព័ន្ធបង្ហូរទឹក និងទឹកសម្អុយ

- ការជួសជុលបរិក្ខារអគ្គិសនីដូចជា អំពូលភ្លើង ទូរទស្សន៍...
- ហើយក៏មានការផ្លាស់ប្តូរនូវរ៉ាំងនន កម្រាលពូក ឬឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះផ្សេងៗទៀតជាច្រើន។

២.៨. វប្បធម៌ការងារ

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F វប្បធម៌ការងារត្រូវបានអនុវត្តន៍ជាចាំបាច់សំរាប់ បុគ្គលិកក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងផងដែរ។ វាជារបៀបរបបនៃការធ្វើការផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែវប្បធម៌ការងារអាចមានភាពខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចក្នុងផ្នែកផ្សេងៗគ្នា។ លក្ខណៈខុសគ្នាប្លែកពីគ្នានេះស្តែងចេញឲ្យឃើញពីការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក និយោជិតជាការឆ្លុះបញ្ចាំងផងដែរ ពីឥរិយាបថគ្រប់គ្រងការងាររបស់ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងក្រុមហ៊ុន។

វប្បធម៌ការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F មានដូចជា៖

- គោរពពេលវេលា និងទៀងទាត់
- យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការងារ
- ឯកសណ្ឋានសមរម្យដោយភ្ជាប់ជាមួយការពាក់កាតសម្គាល់បុគ្គលិកតាមផ្នែកនីមួយៗ
- ស្មោះត្រង់ និងចេះគោរពអ្នកដទៃ
- សុភាពរាបសារ និងរួសរាយរាក់ទាក់
- ផ្តល់សេវាកម្មរបស់ខ្លួនដល់អតិថិជនឲ្យបានល្អបំផុតតាមដែរអាចធ្វើបាន
- ប្រកាន់ខ្ជាប់សីលធម៌ក្នុងការរស់នៅរួម
- មានមោទនភាព ប៉ុន្តែកុំមានអំណួតពេក
- កុំមើលបំណាំគ្នា ចេះជួយគ្នាទៅវិញទៅមក។

ជំពូកទី៣

ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របណ្តុះ បណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

R&F Service Management

ជំពូកទី៣

ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

R&F Service Management

៣.១. គោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការសិក្សាមួយរបស់ R&F Service Management សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍របស់ក្រុមហ៊ុនបានរកឃើញថា បុគ្គលិកដែលទទួលបាន កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារជាផ្លូវការ មានអារម្មណ៍ថាមានការកើនឡើងនូវ អំណាចក្នុងការធ្វើការងាររបស់ពួកគេជាងអ្នកដែលមិនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ។ ជាមួយនឹង អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើន ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management កាន់តែបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនឡើងៗ សម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងាររបស់ពួកគេជាមួយនឹងបុគ្គលិកថ្មី ការបង្រៀន និងវិធីសាស្ត្របណ្តុះ បណ្តាល ក៏ដូចជាបច្ចេកវិទ្យា ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងស្វែងរកអ្នកមានទេពកោសល្យ បន្ថែមទៀត។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលការងារ ជាមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបានកំណត់ថាជាវិធីកំពូលមួយ ដើម្បីដោះស្រាយគម្លាតជំនាញនៅក្នុងកម្លាំងការងារ និង ការកើនឡើងនៃការរក្សាសមត្ថភាពបុគ្គលិក។ កម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាលលើការងារ សំដៅលើប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលធ្វើឡើងក្នុងបរិយាកាសការងារ ឬ បរិយាកាសជាក់ស្តែង ជាជាងនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ឬកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល។ ប្រភេទនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតអាចរៀនបាននូវ ជំនាញចាំបាច់ និងចំណេះដឹងសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគេ ខណៈពេល ដែលបំពេញភារកិច្ចការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេ ក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអ្នករួមការងារ ឬគ្រូបង្វឹកដែលមានបទ ពិសោធន៍ច្រើនជាង។ លើសពីនេះ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលការងារ ក៏ត្រូវបានគេប្រើជាញឹកញាប់ផងដែរ ដើម្បី ណែនាំបុគ្គលិកថ្មី ចំពោះការណែនាំគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងវប្បធម៌របស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាផ្តល់ឱកាស បណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ជាបន្តបន្ទាប់ដល់បុគ្គលិកដែលមានស្រាប់។ ដូចដែលបានរៀបរាប់ពីមុន គោល បំណងនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារគឺ ដើម្បីផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ដែល ពួកគេត្រូវការ ដើម្បីបំពេញការងាររបស់ពួកគេប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

៣.២. កត្តាដែលនាំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ត្រូវបានក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងស្រាវជ្រាវ តាមរយៈបរិបទទាំងក្នុងក្រុមហ៊ុន និង ក្រៅក្រុមហ៊ុនមុនអាចដាក់ចេញសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលអោយ បានត្រឹមត្រូវ ។

៣.២.១.កត្តាខាងក្រៅ

កត្តាខាងក្រៅដែលជំរុញឲ្យក្រុមហ៊ុន R&F Service Management បង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមាន 4 សំខាន់ៗដូចជា៖

- សេដ្ឋកិច្ច
- ការវិវត្តន៍បច្ចេកទេសថ្មីៗ
- របកគំហើញនៃការស្រាវជ្រាវ
- ការកើនឡើងនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជន

៣.២.១.១.សេដ្ឋកិច្ច

កត្តាភាពប្រែប្រួលនៃសេដ្ឋកិច្ចសង្គមជាតិធ្វើឲ្យមានការប៉ះពាល់ដល់លំហូរប្រតិបត្តិការបម្រើសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management យ៉ាងខ្លាំង។ ជាក់ស្តែងដូចជាក្នុងឆ្នាំ 2020 ការរីករាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-19 ធ្វើឲ្យមានការប្រែប្រួលនូវការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តការងារដោយប្រកាន់គោលការណ៍មួយចំនួនដើម្បីការពារជំងឺកូវីដ-19។ នេះសរុបឆ្លាក់ឃើញថានៅពេលសេដ្ឋកិច្ចសង្គមជាតិមានភាពប្រែប្រួលនោះការអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នេះក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវបង្រៀនបុគ្គលិកឲ្យចេះសម្របខ្លួនទៅតាមកាលៈទេសៈផ្សេងៗ ក្រៅពីនេះគឺដើម្បីអនុវត្តការងារឲ្យសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពសង្គមថ្មីៗ។

៣.២.១.២.ការវិវត្តន៍បច្ចេកទេសថ្មីៗ

ភាពរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា ក៏ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ផងដែរ។ ជាក់ស្តែងមិនថាក្នុងការអនុវត្តការងារ ឬការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃនោះទេសុទ្ធសឹងតែត្រូវការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទំនើបៗ ដូចគ្នាចំពោះក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ដែរ គឺត្រូវការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍មួយចំនួនដើម្បីអនុវត្តការងារ។ ហេតុនេះការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យានឹងត្រូវបានបង្រៀនឬបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឲ្យចេះប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនោះ។ សព្វថ្ងៃនេះដោយសារតែការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យាចំពោះបច្ចេកវិទ្យាទើបបណ្តាលឲ្យមានការកើតនូវឧបករណ៍ ឬផលិតផលថ្មីៗដែលនឹងជួយសម្រួលដល់ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឲ្យការអនុវត្តការងារមានភាពឆាប់រហ័ស និងភាពងាយស្រួលជាងមុនផងដែរ។

៣.២.១.៣.របកគំហើញនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ការស្រាវជ្រាវត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងផ្នែកនីមួយៗ ពីព្រោះការស្រាវជ្រាវធ្វើឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងរកឃើញនូវបញ្ហាប្រឈម ក៏ដូចជារបកគំហើញថ្មីៗសម្រាប់ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឲ្យមានការរីកចម្រើន និងមានភាពងាយស្រួលប្រសើរជាងមុន។ ការស្រាវជ្រាវជួយឱ្យ R&F Service Management មើលឃើញអំពីចំណុចខ្វះខាតរបស់ខ្លួន និងចំណុចខ្លាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីប្រកួតប្រជែងហើយនឹងចាត់វិធានការភ្លាមៗដើម្បីកែប្រែកំហុសរបស់ខ្លួនឲ្យក្លាយទៅជា

ចំណុចដែលខ្លាំង និងលេចធ្លោបំផុត។ ហេតុនេះការស្រាវជ្រាវ និងរបបគំហើញក៏ជាផ្នែកមួយដែលធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងការអនុវត្តការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមុន ទើបលេចចេញនូវសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលឡើង។

៣.២.១.៤. ការកើនឡើងនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជន

ក្រុមហ៊ុន R&F Group ជាក្រុមហ៊ុនធំលំដាប់ទី 10 នៅក្នុងប្រទេសចិន ថ្វីត្បិតតែក្រុមហ៊ុន R&F service Management គ្រាន់តែជាសាខាមួយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក៏ដោយ ប៉ុន្តែភាពខ្លាំងរបស់វាមិនចាញ់សណ្ឋាគារឬក៏ខុសដូចជាផ្កាយណាមួយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឡើយ។ ស្របពេលជាមួយនឹងភាពរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន ការកើនឡើងនៅអតិថិជនអាចចាត់ទុកថាជារឿងធម្មតា។ ការកើនឡើងអតិថិជននេះនឹងនាំឲ្យមានការកើនឡើងនៅតម្រូវការផ្សេងៗសម្រាប់ភ្ញៀវដូចគ្នា។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវចាត់បរិធានការយ៉ាងណាផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្មផ្សេងៗដល់អតិថិជនឲ្យសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ ជាក់ស្តែងគឺត្រូវបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀតដើម្បីឲ្យពួកគេអាចសម្របខ្លួនទៅនឹងស្ថានភាពថ្មីៗបាន។

៣.២.២. កត្តាខាងក្នុង

កត្តាខាងក្នុងដែលជំរុញឲ្យក្រុមហ៊ុន R&F Service Management បង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមាន 2 សំខាន់ៗដូចជា៖

- ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធការងារ
- ការបំពេញចំណុចខ្វះខាតក្នុងការងារ

៣.២.២.១. ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធការងារ

ជាធម្មតាស្ថាប័នណាក៏ដូចស្ថាប័នណាដែរ តែងតែមានរចនាសម្ព័ន្ធការងារប្លែកៗពីគ្នា ហើយជាទូទៅរចនាសម្ព័ន្ធការងារទាំងនោះតែងមានការផ្លាស់ប្តូរគ្រប់ពេលទៅតាមសម័យកាលនីមួយៗ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ចាប់តាំងពីការកើតក្រុមហ៊ុនរហូតមកដល់ បច្ចុប្បន្នក៏មានការផ្លាស់ប្តូរនូវរចនាសម្ព័ន្ធការងារដែរ។ ក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី និងបញ្ជូននូវប្រព័ន្ធបច្ចេកទេសទំនើបជាជំនួយផងនោះ រួមទាំងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងណែនាំបុគ្គលិកឲ្យយល់ដឹងពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារតួនាទី និង ការទទួលខុសត្រូវរបស់មនុស្សនៅក្នុងស្ថាប័នទាំងមូលដើម្បីឲ្យពួកគេអាចចុះសម្រុង និងអនុវត្តការងារបានដោយរលូន។

៣.២.២.២. ការបំពេញចំណុចខ្វះខាតក្នុងការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F service Management នឹងកើតមានឡើង ឬត្រូវបានពិចារណានៅពេលដែលបុគ្គលិកមាន កង្វះខាតនូវសមត្ថភាព ជំនាញ និងចំណេះដឹងដើម្បីបំពេញការងារឲ្យបានល្អ និងសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះប្រសិនបើបុគ្គលិកមិនមានចំណេះដឹង ឬសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ និងមិន

មានជំនាញច្បាស់លាស់នោះ ការងារដែលធ្វើចេញមកនឹងផ្តល់នូវលទ្ធផលមួយដែលពុំមានគុណភាពល្អ ដែលបណ្តាលឲ្យក្រុមហ៊ុនខាតបង់ទាំងថវិកា ពេលវេលា កិត្តិយស និងអតិថិជន។

៣.៣.ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល

៣.៣.១.ការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែក

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ការបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនត្រូវបែងចែកជាក្រុមហៅថា ការបណ្តុះបណ្តាលជាក្រុមសកម្មភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលនិងត្រូវគ្រប់គ្រងដោយប្រធានផ្នែកនីមួយៗដើម្បីឲ្យមានភាពប្រាកដថាបុគ្គលិកក្នុងផ្នែក ឬក្រុមនីមួយៗទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមផ្នែកភាគច្រើននឹងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើជំនាញទូទៅ និងជំនាញការងារ។ ជំនាញទូទៅគឺជំនាញដែលត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលចំពោះបុគ្គលិកទទួលភ្ញៀវ ឬបុគ្គលិកបម្រើសេវាកម្មដែលក្នុងនោះនឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទៅលើផ្នែកចរិតលក្ខណៈ និងឥរិយាបថ។ ចំណែកជំនាញការងារនឹងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើផ្នែករដ្ឋបាល គណនីជាដើម។ ការបែងចែកក្រុមតាមជំនាញផ្សេងៗបន្ទាប់មកដាក់ចេញនៅសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល នឹងធ្វើឲ្យប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកើនឡើង ហើយវាត្រូវបានក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management សន្មតថាជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពបំផុត។

៣.៣.២.ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រមសីលធម៌

ក.ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិជ្ជាជីវៈ

ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិជ្ជាជីវៈការងារ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលនឹងធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ឲ្យមានភាពទាន់សម័យកាលក្នុងវិស័យវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងផ្នែកគណនេយ្យ ច្បាប់ពន្ធដារ អត្រាប្តូរប្រាក់ នឹងត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញាប់។ ដូច្នេះពួកគេនឹងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឲ្យការអនុវត្តការងារមានភាពត្រឹមត្រូវ នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយកើតឡើង។ ជាមួយនេះផងដែរការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈការងារជួយបង្កើតស្តង់ដាគុណភាពរួមនៅក្នុងអង្គភាព និងអាចផ្តល់ឱ្យពួកគេទទួលបានគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែង។ ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិជ្ជាជីវៈអាចរាប់បញ្ចូលផងដែរនូវ ការបណ្តុះបណ្តាលដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់ គោរពពេលវេលា គោរពច្បាប់ក្រុមហ៊ុន...។ល។

ខ.ការបណ្តុះបណ្តាលក្រមសីលធម៌

ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ជាក្រុមហ៊ុនផ្នែកបម្រើសេវាកម្មក្នុងខុនដូររបស់ខ្លួន វាត្រូវបានស្គាល់ផងដែរថាជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលផ្តល់សេវាកម្មល្អបំផុតដល់អតិថិជន និងជាខុនដូរដាច់ដោយ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនសេវាកម្មនេះ បុគ្គលិកនីមួយៗត្រូវតែប្រកាន់ខ្ជាប់នៅសីលធម៌ជាចាំបាច់ទាំងសីលធម៌ក្នុងការងារក៏ដូច

ជាសីលធម៌ក្នុងការនិយាយប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនឹងអតិថិជន។ ដូចនេះការបណ្តុះបណ្តាលសីលធម៌ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលទៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

៣.៣.៣. ការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកដឹកនាំ

ការបណ្តុះបណ្តាលនេះផ្តោតទៅលើអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខ្ពស់ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកណាម្នាក់ឱ្យធ្វើជាអ្នកគ្រប់គ្រងពួកគេនឹងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនូវសកម្មភាពផ្សេងៗដើម្បីឱ្យពួកគេអាចដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនបានល្អ។ នេះហៅថាការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើមុខជំនាញ “ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង” ដែលរៀបចំជាពិសេសជូនដល់បុគ្គលិកថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ហើយត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដោយក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ផ្ទាល់។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺសំដៅលើកម្ពស់ចំណេះដឹងជូនដល់អ្នកគ្រប់គ្រងឱ្យបានយល់ដឹងអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង ការបង្កាត់បង្រៀន ជំនាញទំនាក់ទំនង ការអភិវឌ្ឍន៍ ការចាត់តាំង ការធ្វើផែនការការងារ ការដោះស្រាយបញ្ហា និងជំនាញលើការសម្រេចចិត្ត។ តាមរយៈការវាយតម្លៃទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលនេះ បុគ្គលិកទាំងអស់មានភាពសកម្មខ្លាំង ក្នុងការចែករំលែកចំណេះដឹង និងជំនាញដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដែលភាគច្រើនអនុវត្តដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់បានយ៉ាងល្អ តាមរយៈសំនួរពិភាក្សា ការចែករំលែកគំនិតផ្ទាល់ខ្លួន ការពិភាក្សាជាក្រុម ការធ្វើបទបង្ហាញ ការផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់ ដែលសំខាន់បំផុតនោះគឺរបៀបក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងការសិក្សាអំពីកត្តាដែលជំរុញឱ្យបុគ្គលិកមានការខិតខំ ព្យាយាម ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបំពេញការងារជូនក្រុមហ៊ុនហើយមានភាពរីកចម្រើន។

✧ គោលការណ៍បណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកថ្នាក់គ្រប់គ្រង

- (១). បុគ្គលិកថ្នាក់គ្រប់គ្រងត្រូវអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌ និងការណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានតឹងរ៉ឹងនៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រងផ្សេងៗ។ ចំពោះការបំពានដោយចេតនា និងឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបំពានធ្ងន់ធ្ងរលើវិធាន និងប្រព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិដាក់វិធានការផ្សេងៗ ដូចជា ការលុបចោលភ្លាមៗ នូវទំនាក់ទំនងការងារចំពោះបុគ្គលនោះ។
- (២). មិនអនុញ្ញាតឱ្យលាតត្រដាងទៅដល់អ្នកផ្សេងទៀត នូវការសម្រេចចិត្តរបស់បុគ្គលិក និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលហួសពីដែនកំណត់នៃសមត្ថកិច្ចលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃមុខតំណែងរបស់ខ្លួន (លើកលែងតែមានការយល់ព្រមពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនក្នុងទម្រង់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ) ។
- (៣). លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីក្រុមហ៊ុន បើមិនដូច្នោះទេ មិនអនុញ្ញាតឱ្យលាតត្រដាង ឯកសារ កិច្ចដំណើរការអាជីវកម្មណាមួយឡើយ (រួមមានជាអាទិ៍៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចដំណើរការអាជីវកម្ម ការណែនាំអំពីការគ្រប់គ្រង/បទដ្ឋានអាជីវកម្ម។ល។) ដែលក្រុមហ៊ុនបានចេញផ្សាយកន្លងមក។

(៤). លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីក្រុមហ៊ុន បើមិនដូច្នោះទេ មិនអនុញ្ញាតឱ្យលាតត្រដាង ឯកសារ ឬព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ (ម្ចាស់អចលនទ្រព្យ អ្នកជួល អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកម៉ៅការ ដៃគូ ជាដើម) ។

(៥). បុគ្គលិកថ្នាក់គ្រប់គ្រងត្រូវប្រកាន់ឥរិយាបថចំពោះការងាររបស់ខ្លួនយ៉ាងសកម្ម មិនត្រូវចៀសវាង គេចវេះ ពន្យារ ពេលបំពេញការងារ ឬ មិនព្រមបំពេញ (ឬបំពេញតែមួយផ្នែក) នូវភារកិច្ចការងារណាមួយរបស់ខ្លួនដោយបើ លេសដោះសារណាមួយឡើយ។

(៦). បុគ្គលិកថ្នាក់គ្រប់គ្រងត្រូវទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង ចំពោះការសម្រេចចិត្តដែលធ្វើឡើងក្នុងដែនកំណត់របស់ខ្លួនរួមទាំងសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗ (មិនរាប់បញ្ចូលសេចក្តីសម្រេចដែលបានកំណត់ដោយផ្ទាល់/អនុម័តដោយថ្នាក់លើ) ដែលធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ជាការពិភាក្សាតាមផ្នែក សំណើរបស់និយោជិត ការផ្តល់យោបល់ពីអ្នកផ្សេង ការផ្តល់យោបល់ពីថ្នាក់លើ មិនត្រូវគេចវេះពីទំនួលខុសត្រូវដែលបានមកពីការធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយលេស ដោះសារណាមួយឡើយ បើមិនដូច្នោះទេនឹងត្រូវបានចាត់ទុកជាការបំពានវិន័យធ្ងន់ធ្ងរ។

៣.៤.វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

៣.៤.១.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ (ក្នុងក្រុមហ៊ុន)

ការហ្វឹកហាត់របស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management បណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ ឬក្នុងក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ឬកម្មសិក្សាហ្វឹកហាត់ គឺជាប្រភេទនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារដែលទាមទារការណែនាំ វាត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវជំនាញ និងចំណេះដឹងដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យក្នុងពាណិជ្ជកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈការងារជាក់លាក់ណាមួយ។

ក្នុងអំឡុងពេលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារ បុគ្គលិកធ្វើការក្រោមការណែនាំរបស់អ្នកជំនាញដែលមានបទពិសោធន៍ ដែលគេស្គាល់ថាជាអ្នកបង្វឹក ឬជាអ្នកដំណើរការបណ្តុះបណ្តាល (ទូទៅជាប្រធានផ្នែក) ដោយអោយបុគ្គលិកពួកគេរៀន ជំនាញជាក់ស្តែងនៃវិជ្ជាជីវៈដោយការអនុវត្តការងារដោយផ្ទាល់ និងសង្កេតមើលបច្ចេកទេសរបស់អ្នកណែនាំ។ ពួកគេក៏ទទួលបានជំនួយនូវការបង្រៀនជាធម្មតាតាមរយៈវិជ្ជាជីវៈដែលគ្របដណ្តប់ចំណេះដឹងទ្រឹស្តី និងគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុននៅពីក្រោយការងារ។ កម្មសិក្សាអាចមានរយៈពេលខុសគ្នាអាស្រ័យលើវិជ្ជាជីវៈ ប៉ុន្តែជាទូទៅមានរយៈពេលពី ២ ទៅ ៣ ខែ។ នៅចុងបញ្ចប់នៃកម្មវិធី សិក្ខាកាមតែងតែត្រូវឆ្លងកាត់ការប្រឡងវិញ្ញាបនប័ត្រ ដើម្បីបង្ហាញពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេនៅក្នុងវិស័យនេះ។

ឧទាហរណ៍៖ ពីការបណ្តុះបណ្តាលការងារក្នុង R&F Service Management ផ្នែកសេវាកម្ម ជាពិសេសសេវាកម្មសណ្ឋាគារ ឬខុសដូច្នេះផ្តល់ជូននូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារជាច្រើន ក៏ដូចជាមុខតំណែងកម្មសិក្សាជារៀងរាល់ឆ្នាំ ជាធម្មតាចាប់ពី ២ ខែទៅ ៣ ខែសម្រាប់បុគ្គលិកថ្មី។ ក្នុងខែដំបូង សិក្ខាកាម(បុគ្គលិកសាកល្បង) នឹងត្រូវដាក់ស្រមោលគ្របដណ្តាលដែលមានបទពិសោធន៍ ដើម្បីសង្កេតមើលអន្តរកម្មរបស់ពួកគេជាមួយភ្ញៀវ

របៀបដែលពួកគេគ្រប់គ្រងការចូល និងឆែកឆេរ និងរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយការសាកសួររបស់ភ្ញៀវទូទៅ។ បន្ទាប់មក សិក្ខាកាមនឹងត្រូវបាន ផ្តល់ឱកាសឱ្យអនុវត្តការងារសំខាន់ៗ ដូចជាពិនិត្យមើលភ្ញៀវ ធ្វើការកាត់ទុក និងឆ្លើយទូរស័ព្ទ។ លើសពីនេះ នៅពេលដែលសិក្ខាកាមបង្ហាញពីភាពប្រសើរឡើងរបស់ពួកគេក្នុងអំឡុងពេល បណ្តុះ បណ្តាលការងារមធ្យម ពួកគេទំនងជាត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលចំពោះភារកិច្ចដែលមានភាពស្មុគស្មាញ ជាងនេះ ដូចជាការផ្តល់ជំនួយដល់បុគ្គលិកដែលត្រូវការជំនួយបន្ថែម ឬការយកចិត្តទុកដាក់។

ឧទាហរណ៍៖ សិស្សដែលមានតម្រូវការពិសេស ឬអ្នកដែលកំពុងតស៊ូជាមួយការងារសាកល្បងជាក់ លាក់។ ពួកគេអាចធ្វើការជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកទទួលភ្ញៀវជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីទទួលបានមតិកែលម្អ និងការ ណែនាំអំពីពួកគេផងដែរ។

ជំហានទីមួយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹង និងគោលការណ៍របស់ ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ។ ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងប្រៀបបាននឹងការតម្រង់ទិសបុគ្គលិក វាជាដំណើរការដែលត្រូវបានប្រើសម្រាប់ធ្វើការស្វាគមន៍បុគ្គលិកថ្មី អោយយល់ពីគោលដៅអង្គភាព គឺដើម្បីឱ្យ បុគ្គលិកទទួលបានការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន និងរៀនពីរបៀបដែលការងារជាក់លាក់ របស់ពួកគេសមស្របនឹងចូលទៅក្នុងគោលដៅរួម។ ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងមានពីរប្រភេទ ៖

- **ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងខាងក្នុង (In-house) ៖** គឺជាកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management វាជាឱកាសរៀនសូត្រដែលបង្កើតដោយអង្គភាព។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ខាងក្នុង អាចត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងទៅនឹងការស្គាល់អោយបានច្បាស់អំពីក្រុមហ៊ុនរបស់ ខ្លួន ការសិក្សាព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធជាមួយសេវាកម្មក្រុមហ៊ុន និងការសិក្សាការងារជាក់លាក់ដូចជា របៀប ប្រើឧបករណ៍ណាមួយជាដើមនៅក្នុងរោងចក្រផលិត។ ការកំណត់ការហ្វឹកហ្វឺនខាងក្នុង អាចរាប់ បញ្ចូលបុគ្គលិកដែលរៀនពីរបៀបប្រើប្រភេទនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីនពិសេស។
- **ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងខាងក្រៅ (External) ៖** គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលអំពីព័ត៌មានខាងក្រៅ ក្រុមហ៊ុន រួមបញ្ចូលទាំងប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនបានអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ វាអាចរួម បញ្ចូលការសិក្សាពីអតិថិជនគោលដៅ ឬដៃគូប្រកួតប្រជែង។

៣.៤.១.១. ការបង្ហាញ

ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ត្រូវបានប្រារព្ធឡើងក្នុងទម្រង់ជា លក្ខណៈផ្សេងៗគ្នា ក្រុមហ៊ុនលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចែករំលែក និងការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹងផ្ទៃក្នុងហើយ គ្រូបង្គោលខាងក្នុង គឺជាកម្លាំងចលករដ៏សំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន។ បុគ្គលិក គ្រប់គ្រង និងផ្នែកឆ្លងឧបទេសរបស់ក្រុមហ៊ុននៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នាអាចក្លាយទៅជាគ្រូបង្គោល ឬគ្រូឧទ្ទេស ផ្ទៃក្នុងសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលការងារ មិនត្រឹមតែជួយដល់អ្នកដទៃឱ្យមានចំណេះដឹងប៉ុណ្ណោះទេប៉ុន្តែថែមទាំង អភិវឌ្ឍន៍ជំនាញរបស់ខ្លួនឯងផងដែរ។

ការបណ្តុះបណ្តាលក្រោមទម្រង់ជាការបង្ហាញ ត្រូវបានប្រារព្ធឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F ការបណ្តុះបណ្តាលមួយប្រភេទនេះ គឺជាវិធីងាយស្រួលនិងមានប្រសិទ្ធភាព។ ការអនុវត្តត្រូវបានប្រារព្ធឡើងដោយអនុញ្ញាតឲ្យគ្រូឧទ្ទេស បង្ហាញអំពីជំនាញរបស់ខ្លួនទៅកាន់បុគ្គលិកដទៃដែលមានបទពិសោធន៍តិចជាង ពីរបៀបធ្វើការងារដ៏ប៉ិនប្រសប់ អាថ៌កំបាំង ឬតិចនិចក្នុងការអនុវត្តការងារឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពងាយស្រួលដោយអនុញ្ញាតដោយពួកគេអាចរៀនសូត្រ ស្វែងយល់អំពីបទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិកចាស់ៗ។

៣.៤.១.២. ការបង្វិក

ការបង្វិក គឺជាវិធីក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមួយបែបទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management វាមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តជាមួយនឹងការបង្វិកបុគ្គលិកដោយផ្ទាល់។ ក្នុងការអនុវត្តដំណើរការបង្វិក គឺតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកអនុវត្តការងារតាមគ្រូឧទ្ទេស ហើយអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេមានបទពិសោធន៍ការងារដោយផ្ទាល់ទៅលើកិច្ចការដោយខ្លួនឯង ក្រោមការត្រួតពិនិត្យ និងឃ្លាំមើលរបស់គ្រូបង្វិក។ ទម្រង់នៃការបណ្តុះបណ្តាលការបង្វិកនេះ ត្រូវអនុវត្តជាមួយនឹងការណែនាំទើបមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

៣.៤.១.៣. ការចាត់តាំង

ការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានអនុវត្តឡើងម្តងម្កាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F វាកើតមាននៅក្នុង កាលៈទេសៈមួយចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនចង់អភិវឌ្ឍន៍ជំនាញរបស់បុគ្គលិក។ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន ដាក់ចេញនូវការបណ្តុះបណ្តាលនេះទៅលើបុគ្គលិកណាមួយដែលពួកគេយល់ថាមានសមត្ថភាព ហើយចង់បណ្តុះបណ្តាលឲ្យក្លាយទៅជាធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយពួកគេសាកល្បងជំនាញការងារណាមួយដែលផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុន ទៅកាន់ពួកគេនៅមុខតំណែងថ្មី ហើយសាកល្បងការងារក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយ រួចតាមដានអំពីលទ្ធផលនិងធ្វើការវាយតម្លៃ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានប្រារព្ធឡើងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងសាកល្បងបុគ្គលិកដែលអាចមានឱកាសឡើងតំណែង។

៣.៤.១.៤. ការផ្លាស់ប្តូរការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយឲ្យបុគ្គលិកផ្លាស់ប្តូរតួនាទី ឬមុខងារដែលពួកគេមានដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និងពង្រឹងសមត្ថភាពវាអាចជាការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេលខ្លី ឬជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការសម្រេចចិត្តផ្លាស់ប្តូរចនាសម្ព័ន្ធតួនាទីរបស់បុគ្គលិកនៅអង្គភាពនោះផងដែរ។

៣.៤.១.៥. ការណែនាំ

ការណែនាំ គឺជាទម្រង់នៃការបណ្តុះបណ្តាលមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាទូទៅវាមិនសូវមានភាពលេចធ្លោប៉ុន្មានទេ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ វានៅតែជាទម្រង់មួយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដ៏មានប្រជាប្រិយភាព។

ការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ជាការផ្តល់មតិដែលបុគ្គលិកចាស់ណែនាំដល់បុគ្គលិកថ្មីជាដើម ឬវាត្រូវបានអនុវត្តក្រោមទម្រង់ជាការដោះដូរមតិយោបល់គ្នា រវាងបុគ្គលិកនិងបុគ្គលិក។

៣.៥. សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុនប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលបំណង “ធនធានមនុស្សគឺជាអាទិភាពទីមួយ” មានសារៈសំខាន់ ដោយចាត់ទុកអ្នកមានទេពកោសល្យជា ទ្រព្យដ៏បង្ករបស់ក្រុមហ៊ុននិងជាកំណប់ទ្រព្យដ៏មានតម្លៃបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនលើកទឹកចិត្តនិយោជិតឱ្យមានការអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងសមត្ថភាពជានិច្ច ក៏ដូចជាផ្តល់នូវឱកាសបណ្តុះបណ្តាលដល់និយោជិតឱ្យមានសមត្ថភាពការងារ និង អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ជួយឱ្យនិយោជិតសម្រេចបានសមិទ្ធផលការងារលេចធ្លោដែលផ្តល់លទ្ធភាពដល់ទាំងនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុននូវវិសាលភាពយ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងការអភិវឌ្ឍរួមគ្នា។

និយោជិតគ្រប់រូបនៅក្រុមហ៊ុន មានសិទ្ធិស្នើឡើងនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលមកកាន់ផ្នែកធនធានមនុស្ស ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដែលរៀបចំឡើងដោយក្រុមហ៊ុន ហើយមានកាតព្វកិច្ចគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍការងារបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាបំពេញការងារបណ្តុះបណ្តាលឱ្យបានពេញលេញនិងការងារពាក់ព័ន្ធដែលមានសារៈសំខាន់ចំពោះក្រុមហ៊ុនដូចបាន កំណត់យ៉ាងច្បាស់ខាងក្រោម៖

- រៀបចំការងារបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុងតាមផ្នែក បង្កើតបរិយាកាសបណ្តុះបណ្តាលល្អឥតខ្ចោះ ខិតខំប្រឹងប្រែង បណ្តុះបណ្តាលអ្នកបន្តតំណែងដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមុខតំណែងតាមរយៈវិធីសាស្ត្រ និង បណ្តាញផ្សេងៗ។
- បណ្តុះបណ្តាល និងណែនាំបុគ្គលិកក្រោមឱវាទ បង្កើនគុណភាព និងជំនាញ និងអ្នកក្រោមឱវាទ។
- ត្រួតពិនិត្យ និងលើកកម្ពស់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗតាមតម្រូវការ ធានាឱ្យមាន ការអនុវត្តផែនការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែក។

៣.៦. តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ក្រុមហ៊ុន R&F ពិតជាមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន មិនថាបុគ្គលិកចាស់ ឬ ថ្មីឡើយ។ ក្នុងនោះ នាយកប្រតិបត្តិក្រុមហ៊ុន បានរៀបចំនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ដោយបានចាត់តាំងប្រធានផ្នែក ឬ ប្រធានក្រុម ឬ រៀបចំរៀងតែមានសុទ្ធសឹងតែមានបទពិសោធន៍ការងារ និងមានវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់តាមមុខជំនាញ និង តាមផ្នែកនីមួយៗ ចុះមកបណ្តុះបណ្តាលនិង បង្ហាត់បង្ហាញ រួមទាំងផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូបដែលបានចូលបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ក្រេបយកចំនេះដឹង និងអនុវត្តការងារផ្ទាល់ លើសពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បន្តផ្តល់ជូននូវការបណ្តុះបណ្តាល និងមានការកែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីទទួលសម្បត្តិផលកាន់តែប្រសើរជាងមុន។

៣.៧. ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F បានបង្កើតនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីកំណត់គោលដៅ ដល់បុគ្គលិកថ្មី និងស្តង់សម្បត្តិភាពរបស់ពួកគេ។ ហើយការធ្វើបែបនេះរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏បានបង្រៀនការងារជា ច្រើនដល់បុគ្គលិក និងបានបណ្តុះធនធានមនុស្សក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសក្តានុពល ហើយមានការអភិវឌ្ឍន៍កាន់តែ ខ្ពស់។

៣.៧.១. ការបង្កើតកោលបំណង និងតម្រូវការ

គ្រប់សកម្មភាពដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺមានគោលបំណងចង់បង្កើតការងារ និង បង្ហាញផ្លូវសម្រាប់តម្រង់ទិសដែលមានភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកថ្មីក្នុងការទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារ យ៉ាងឆាប់រហ័សមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ចំពោះការងារ និងតួនាទីនីមួយៗ។

ឧទាហរណ៍៖ ផ្នែកបម្រើសេវាកម្មនៃក្រុមហ៊ុន R&F Service Management បង្កើតគោលបំណងក្នុងការបណ្តុះ បណ្តាល គឺចង់ផ្តោតទៅលើក្រុមសីលធម៌អាកប្បកិរិយា ការរួសរាយរាក់ទាក់ និងភាពស្មោះត្រង់ដើម្បីផ្តល់សេវា កម្មវិធីសម្រាប់អតិថិជនដែលមានវត្តមានស្នាក់នៅក្នុងគម្រោង R&F ដោយមានជាសុខភាព និងតំនុកចិត្តខ្ពស់ ក្នុងការរស់នៅ។

៣.៧.២. ការវិភាគអង្គភាព

រាល់បុគ្គលិកថ្មីទើបតែចូលធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនមានលក្ខខណ្ឌសាលារៀនឱ្យទៅបុគ្គលិកថ្មី ដើម្បីអនុវត្តការងារតាម ផ្នែកដែលពួកគេជ្រើសរើស រឺក្រុមហ៊ុនដាក់ឱ្យធ្វើ រួចប្រធានក្រុមតាមផ្នែកនីមួយៗធ្វើការវិភាគលើបុគ្គលិកថា តើ ពួកគេអាចមានសមត្ថភាពធ្វើការងារនោះបានដែររឺទេ? រួមក្នុងការវិភាគដល់ចរិតលក្ខណៈរបស់ពួកគេ និងមាន ការសាមគ្គីភាពរឺអត់។ ហើយប្រធានផ្នែក ឬប្រធានក្រុមផ្តល់ព័ត៌មានទាំងនោះទៅក្រុមហ៊ុន ថាអាចពិចារណាឱ្យ បុគ្គលិកនោះជាប់ជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣.៧.៣. វិភាគតម្រូវការការងារ

ប្រធានផ្នែកមានតួនាទីតាមដាននិងត្រួតពិនិត្យរាល់សកម្មភាពការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអំឡុងពេលសាក ល្បង ងាយស្រួលក្នុងការវាយតម្លៃលើតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយការវាយតម្លៃទាំងនោះមានដូចជា៖

- វាយតម្លៃទៅលើសមត្ថភាពបុគ្គលិក
- វាយតម្លៃទៅលើពេលវេលាសាកល្បងដែលមានរយៈពេល២ខែ
- វាយតម្លៃលើភាពចុះសម្រុងគ្នារវាងបុគ្គលិកនិងបុគ្គលិក រវាងបុគ្គលិកនិងប្រធានផ្នែក
- វាយតម្លៃលើសម្មតិផលដែលបុគ្គលិកធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន
- វាយតម្លៃលើភាពស្មោះត្រង់ដែលបុគ្គលិកមានឱ្យក្រុមហ៊ុន
- ការវាយតម្លៃប្រចាំត្រីមាស នឹងប្រចាំឆ្នាំ

- ការវាយតម្លៃលើការតំឡើងឋានៈ
- ការវាយតម្លៃពិសេសលើលទ្ធផលរបស់របស់បុគ្គលិក

៣.៨.ការរៀបចំលំហូរនៃកម្មវិធីនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management មានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវតែធ្វើឱ្យប្រាកដថាបុគ្គលិកអាចអនុវត្តការងាររបស់គាត់បានល្អ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជ្រើសរើសយកមនុស្សដែលត្រឹមត្រូវ គឺត្រូវរើសយកអ្នកដែលអាចចាប់ផ្តើមជាមួយក្រុមហ៊ុនបាន។ កង្វះនៃការបណ្តុះបណ្តាល អាចបណ្តាលឱ្យបាត់បង់ផលិតភាព បាត់បង់អតិថិជន និងទំនាក់ទំនងមិនល្អរវាងបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រង វាក៏អាចបង្កឱ្យការចំណាយក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ទាំងអស់នេះ គឺជាការចំណាយផ្ទាល់របស់អង្គភាព។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលមានប្រសិទ្ធភាព មានបួនជំហាន ដែលជាទូទៅតែងកើតឡើង។ ទីមួយ បុគ្គលិកថ្មីឆ្លងកាត់ការតម្រង់ទិស ហើយបន្ទាប់មកគាត់នឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពីទំហំការងារជាក់លាក់។ បន្ទាប់មកបុគ្គលិកគួរតែត្រូវបានប្រគល់ឱ្យអ្នកណែនាំ ឬគ្រូណែនាំ ឬគ្រូបង្វឹក។ បន្ទាប់មកជាមួយនឹងភារកិច្ចការងារដែលមានការរីកចម្រើន គាត់អាចចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងផ្នែកសំខាន់ៗ។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍របស់និយោជិក គឺជាដំណើរការ នៃការជួយបុគ្គលិកអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គ្រប់អង្គភាព វាមានភាពដូចគ្នាចំពោះក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលទៅបុគ្គលិកដែលរៀបចំតាមផែនការនិងលំហូរនៃកម្មវិធីផ្សេងៗ ដែលទាំងអស់នោះមានបីចំណុចដែលជាបញ្ហាចោទសម្រាប់យកមកពិចារណាក្នុងការរៀបចំផែនការកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល មានរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ផ្នែកដែលនឹងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល និងចុងក្រោយគឺការវាយតម្លៃសមត្ថភាពបុគ្គលិកបន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។

៣.៨.១.ការរៀបចំកម្មវិធី និងកម្មវត្ថុនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ក.រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ៗ វាជាចំណុចដំបូងក្នុងការសន្មត់ការចំណាយសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនិងធនធានផ្សេងៗទៀតដែលត្រូវរៀបចំនៅក្នុងផែនការកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។ ជាទូទៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management នឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មីរយៈពេល 2 ទៅ 3 ខែដំបូង និងតាមដានសកម្មភាពក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេបន្ទាប់មកនឹងត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃ។

ខ.ផ្នែកដែលត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល

វាជាជំហានទីពីរ ក្នុងការរៀបចំលំហូរសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលឱ្យមានភាពល្អ និងមានភាពងាយស្រួល។ ការកំណត់ថាផ្នែកណាមួយដែលនឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើឱ្យកម្មវិធីនៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានរៀបចំឱ្យត្រឹមត្រូវ ឬអាចដាក់ចេញគោលបំណងបានច្បាស់លាស់ហើយមានឥទ្ធិពលទៅលើក្រុមគោលដៅ

បានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្នែកដែលនឹងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលញឹកញាប់ជាងគេគឺផ្នែកបម្រើសេវាកម្ម និងគណនីរដ្ឋបាល ពីព្រោះទាំងពីរផ្នែកនេះគឺជាឆ្លឹងទ្រូងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវបានសន្មត់ជាផ្នែកសំខាន់ផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀតចំពោះផ្នែកគណនេយ្យរដ្ឋបាល ច្រើនតែមានការផ្លាស់ប្តូរញឹកញាប់តាមរយៈការឡើងចុះនៃសេដ្ឋកិច្ច ប្រាក់ពន្ធ ឬការឡើងចុះនៃថ្លៃទំនិញជាដើម ដូច្នេះជាញឹកញាប់វានឹងត្រូវដាក់ចេញនូវសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល។

៣.៨.២. ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអស់នេះការវាយតម្លៃសមត្ថភាពបុគ្គលិក គឺជាជឿជាក់ធម្មតា។ ការវាយតម្លៃត្រូវបានធ្វើឡើងជាលក្ខណៈផ្លូវការ (ប្រើវិធីសាស្ត្រនៃការសង្កេត ឬការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់) និងលក្ខណៈមិនផ្លូវការ (សួរសំណួរមួយចំនួនទៅកាន់អ្នកជាប់ទាក់ទង)។ ដោយសារតែការវាយតម្លៃមានភាពជាប់ទាក់ទងជាមួយនឹងលំហូរនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវការវិភាគទៅលើបុគ្គលិកផ្សេងៗគ្នាដែលក្នុងនោះមានដូចជា៖

- ភាពខ្វះខាតនៃ ជំនាញ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ
- វិភាគលើសម្ភារៈ និងឧបករណ៍ផ្សេងៗ ដែលបុគ្គលិកត្រូវការប្រើសម្រាប់ប្រតិបត្តិការងារ
- វិភាគលើកត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកពីបណ្តាអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នករួមការងារដើម្បីអនុវត្តការងារឲ្យបានត្រឹមត្រូវ
- វាយតម្លៃទៅលើកម្រិតសមត្ថភាពស្តង់ដាររបស់បុគ្គលិក រួចធ្វើផែនការរំពឹងទុកពីសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល
- វាយតម្លៃទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

៣.៨. ការត្រួតពិនិត្យទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

រាល់បុគ្គលិកថ្មីដែលមានឈ្មោះក្នុងផ្នែកបម្រើសេវាកម្មនេះដំបូងក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការណែនាំចំពោះបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងគោលការណ៍នានា ដែលមានការពាក់ព័ន្ធដល់អត្ថន័យការងាររបស់ផ្នែកបម្រើសេវាកម្ម។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការផ្តល់នូវព័ត៌មានមួយចំនួនរួច ខាងប្រធានក្រុមក៏ដូចជាប្រធានផ្នែកបានរៀបចំផែនការក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានទៅលើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកថ្មីនោះដូចខាងក្រោម៖

- រាល់ពេលណាដែលមានការសន្ទនាជាមួយអតិថិជនដែលបានអញ្ជើញមកសាកសួរព័ត៌មាន ឬមានតម្រូវការណាមួយ
- សកម្មភាពបុគ្គលិកចុះទៅត្រួតពិនិត្យសណ្តាប់ធ្នាប់ អនាម័យនៅក្នុងបរិវេណ ឬមជ្ឈដ្ឋានរស់នៅរបស់អតិថិជន
- មានការប្រជុំប្រចាំថ្ងៃ និងវាយតម្លៃដល់ការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក
- ប្រសិនបើមានចំណុចខ្វះខាតណាមួយខាងប្រធានក្រុម មានការកែតម្រូវ ការណែនាំបន្ថែមដើម្បីឆាប់ចាប់បាននូវប្រសិទ្ធភាពនៃតួនាទី និងការងារបានល្អ។

៣.៩.១.ប្រតិកម្ម

ភាពវិជ្ជមាននៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនរួមមាន៖

- បុគ្គលិកចេះនិយាយសន្ទនាជាមួយអតិថិជនដោយមានសុជីវធម៌និងទទួលបានស្នាមញញឹមពេញចិត្តពីអតិថិជនផ្ទាល់
- ចេះគ្រប់គ្រងពេលវេលាច្បាស់លាស់សម្រាប់ជួយសម្រួលដល់តម្រូវការចាំបាច់របស់អតិថិជន
- មានទំនួលខុសត្រូវចំពោះភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដែលបានការកំណត់ពីប្រធានក្រុម។

៣.៩.២.ការសិក្សា

ការសិក្សានៃក្រុមហ៊ុនផ្នែកបម្រើសេវាកម្មនេះមិនមែនជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមរយៈពេលខ្លីនោះទេ។ ព្រោះតែតម្រូវការរបស់អតិថិជនទាំងអស់គឺមិនដូចគ្នាលើយ លើសពីនេះទៅទៀតក្រុមហ៊ុនមានបំណងចង់ធ្វើការលត់ដំ និងជុំវិញឱ្យបុគ្គលិករៀនអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនទៅមុខជាងរាល់ថ្ងៃដោយពឹងផ្អែកលើចំណុចគោល ២ យ៉ាងមាន៖

- ខ្លួនឱ្យក្លាយជាបុគ្គលិកដែលមានសុជីវធម៌ មានភាពអត់ធ្មត់ ការតស៊ូ និងមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។
- ចេះគោរពហើយយល់ដឹងច្បាស់អំពីបតបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ដើម្បីរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់និងសុខមាលភាពរស់នៅរបស់អតិថិជនដែលស្នាក់នៅឬ ជ្រើសរើសសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះក្រុមហ៊ុនក៏ចង់ផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិករៀនសិក្សារស្វែងយល់បន្ថែមចំពោះតម្រូវការផ្សេងៗរបស់អតិថិជនដែលជាមាត់ដំណូសសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍គុណភាពសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុននិងទទួលបានភាពជឿជាក់ពីអតិថិជនដែរ។

៣.៩.៣.ឥរិយាបថ

ចំណុចសំខាន់បំផុតនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកនិងប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែក។ ក្នុងអំឡុងពេលដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវប្រកាន់ភ្ជាប់ទៅលើគោលជំហរដ៏មាំ ឥរិយាបថទន់ភ្លន់ សុជីវធម៌ល្អប្រសើរ និងអាកប្បកិរិយាទំនប់ទប់ដែលជាហេតុនាំឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលនេះទទួលបានសម្បត្តិផលល្អ និងរីកចម្រើនទៅមុខបានឆាប់រហ័ស។

៣.១០.ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល

ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ជាសមាសធាតុសំខាន់នៃយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ។ ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងកាន់តែច្រើនដឹងថាការវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ជួយដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញបុគ្គលិក និងអនុញ្ញាតឱ្យអង្គភាពបង្កើតកម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញខ្ពស់។ ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ពិពណ៌នាអំពីវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗដែលក្រុមហ៊ុន R&F Service Management អនុវត្តដើម្បី បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ពួកគេ។ ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជួយសម្រួលក្នុងការប៉ាន់ស្មាន សម្ភារៈ និងសកម្មភាពដែលណែនាំក្រុមឆ្ពោះទៅរកគោលដៅសិក្សាជាក់លាក់មួយ ព្រមទាំងរៀបចំផែនការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល បញ្ជាក់ប្រធានបទ

ដែលត្រូវរៀន រយៈពេលនៃផ្នែកនីមួយៗ វិធីសាស្ត្រនៃការណែនាំសម្រាប់ប្រធានបទនីមួយៗ និងវិធានការដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនឹងប្រើដើម្បីធានាថា បុគ្គលិកប្រតិបត្តិបានរៀនអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនរំពឹងថាពួកគេដឹង។ មិនមានវិធីសាស្ត្រណាមួយ សមទាំងអស់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែងនោះទេ។ ប៉ុន្តែជាមួយនឹងជម្រើសជាច្រើន ត្រូវការស្វែងរកវិធីបណ្តុះបណ្តាលណាដែលល្អបំផុតសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអាចចំណាយពេលបាន។ ដូច្នេះអ្នកគ្រប់គ្រងអាចជ្រើសរើសបច្ចេកទេសបណ្តុះបណ្តាលដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់តម្រូវការរបស់ពួកគេ និងត្រួតពិនិត្យនូវការណែនាំដ៏សាមញ្ញមួយចំនួនដូចជា៖

- ✓ តើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគឺជាអ្វី?
- ✓ តើគួររៀបចំផែនការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះដែរឬទេ?
- ✓ របៀបរៀបចំផែនការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមកម្មវិធី ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទេ?
- ✓ រៀបចំធនធានបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសំខាន់ៗ និងព័ត៌មានជំនួយ ប្រាក់រង្វាន់

ក្រៅពីនេះត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងតាមដានការអនុវត្តអោយបានខ្លាំងចំពោះដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលទាំងបីដូចខាងក្រោម៖

• **មុនការបណ្តុះបណ្តាល**

ការវាយតម្លៃមុនពេលបណ្តុះបណ្តាលមានសារៈសំខាន់ ព្រោះវាអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកបណ្តុះបណ្តាលធានាថា បេក្ខជនអាចបំពេញតម្រូវការជាមុនបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងអនុវត្តបានល្អក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ជំហានបន្ទាប់នឹងត្រូវបង្កើតការធ្វើតេស្តមុនការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីវាយតម្លៃបេក្ខជនរៀបចំនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលត្រូវការទាំងអស់។

• **ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាល**

និយោជិតដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំអាចបង្កើនផលិតភាពការងាររបស់គាត់។ ដោយសារតែកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និយោជិតគ្រប់រូបនឹងស្គាល់ពីការអនុវត្តប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងនីតិវិធីត្រឹមត្រូវ ដើម្បីបំពេញការងារជាមូលដ្ឋាន។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក៏អាចជួយឱ្យនិយោជិតទទួលបានទំនុកចិត្តផងដែរ ដោយផ្តល់ឱ្យគាត់នូវការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឡើងអំពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវនៃមុខតំណែងរបស់គាត់។

• **ក្រោយការបណ្តុះបណ្តាល**

វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដ៏ពេញនិយមបំផុតមួយ គឺការគ្រប់គ្រងការធ្វើតេស្តដល់បេក្ខជនភ្លាមៗបន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល។ វាអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកបណ្តុះបណ្តាលកំណត់ថាតើបេក្ខជនអាចបំពេញតាមគោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុនឬអត់ ការធ្វើតេស្តហ្វឹកហ្វឺនដ៏ល្អមួយគួរតែមានសុពលភាព និងអាចទុកចិត្តបានទាក់ទងនឹងសំណួរ ដើម្បីបង្កើតលទ្ធផលត្រឹមត្រូវ។

ជំពូកទី៤

**ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យនៅ
ក្នុងក្រុមហ៊ុន R & F**

ជំពូកទី៤

ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R & F

យោងតាមរយៈការធ្វើបទសម្ភាសន៍ កម្រងសំណួរ ការស្រាវជ្រាវលើឯកសារផ្សេងៗ និងការសិក្សាទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management រួមទាំងការវិភាគទៅលើទិន្នន័យពីការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលអាចធ្វើទៅបាន បន្ទាប់មកយោងដល់ចំណុចសំរាប់វាយតម្លៃពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីស្វែងចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៤.១. ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូលទិន្នន័យ

ការប្រមូលទិន្នន័យ បានប្រព្រឹត្តទៅឡើងតាមរយៈការសួរដេញដោល ការសម្ភាសន៍ និងការចងក្រងសំណួរជាសន្លឹកកិច្ចការដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ << ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management >> សម្រាប់សាកសួរដល់និយោជិត ដែលកំពុងធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ផ្នែកដែលនឹងត្រូវធ្វើការសាកសួរ ឬ ការសម្ភាសន៍យកទិន្នន័យ គឺចេញពីផ្នែកទាំង ៤ របស់សេវាកម្មក្រុមហ៊ុនមាន ១.សេវាកម្មទូទៅ ២.សេវាកម្មអនាម័យ ៣.សេវាកម្មសន្តិសុខ និងទី៤ សេវាកម្មជួសជុល។ ដោយសារតែបុគ្គលិកមានភាពមមាញឹក ហើយខ្លះត្រូវបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ដូច្នេះការធ្វើបទសម្ភាសន៍ និងការបំពេញនៅកម្រសំណួរដែលបានចងក្រងត្រូវបានដាក់ស្នើសុំដល់បុគ្គលិកអោយជួយបំពេញ។ ពួកយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានស្នើសុំបុគ្គលិកមួយចំនួនពីផ្នែកផ្សេងៗគ្នាដើម្បីឲ្យទិន្នន័យនៃការប្រមូលមានភាពទូលំទូលាយ និងអាចស្វែងរកទិន្នន័យដែលគួរឲ្យជឿជាក់បំផុត ពីព្រោះផ្នែកដែលមានកាន់តែច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិងផ្តល់នូវព័ត៌មានដែលពួកយើងអាចទទួលបានមានភាពត្រឹមត្រូវបានច្រើនបំផុត។ ទោះបីជាគំរូដែលពួកយើងធ្វើការបានស្ថានភាពទូលំទូលាយយ៉ាងណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែវាអាចមានភាពលំអៀង ឬមានភាពខុសប្លែកពីទិដ្ឋភាពពិតជាក់ស្តែងខ្លះៗ នេះដោយសារតែយើងមិនអាចសិក្សាភាពលំអិតរបស់វាបាននោះទេ ព្រោះវាអាចមានផលប៉ះពាល់ចំពោះការសម្ងាត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដូចនេះពួកយើងអាចប្រមូលទិន្នន័យតាមលទ្ធភាពតែប៉ុណ្ណោះ។

៤.២. ការវិភាគទិន្នន័យ និងការបកស្រាយ

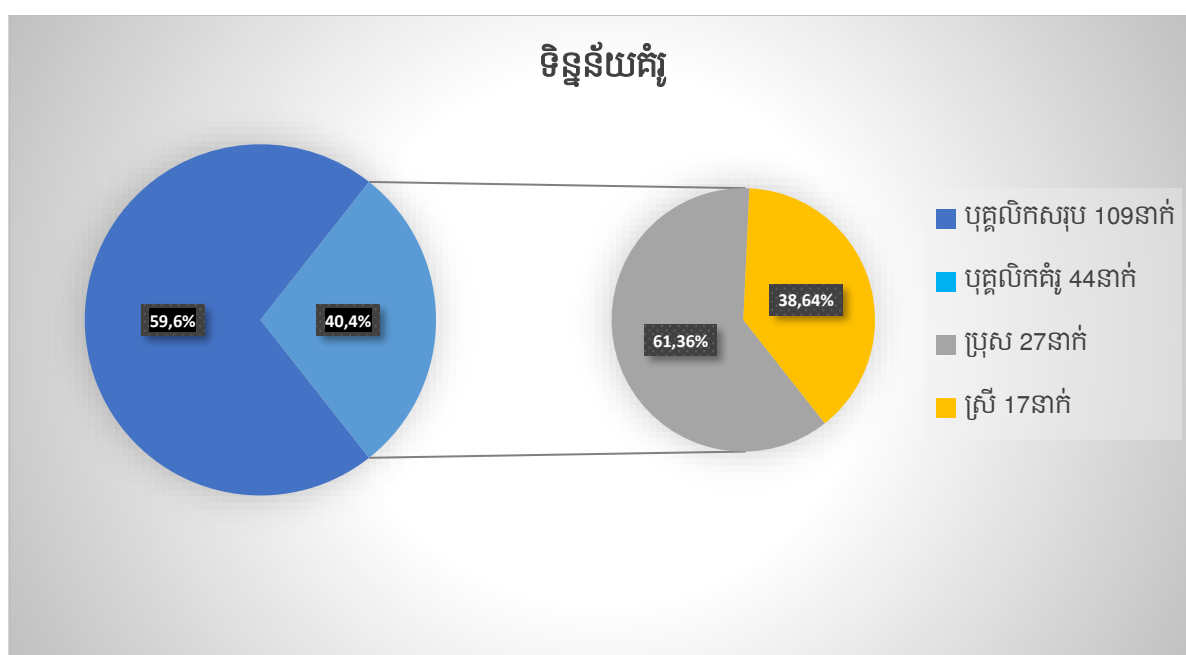
ការវិភាគ និងការបកស្រាយទិន្នន័យនៃការស្រាវជ្រាវ អំពីការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនឹងធ្វើឡើងក្រោមទម្រង់ជាការពណ៌នាអំពីរូបភាពដ្យាក្រាមរង្វង់ ឬក្រាបសសរ បន្ទាប់មកនឹងធ្វើការបកស្រាយអំពីទិន្នន័យនៅក្នុងក្រាបឲ្យមានភាពលំអិត ដែលទិន្នន័យភាគច្រើននិយាយអំពីកម្រិតនៃភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល និងកម្រិតដែលបុគ្គលិកទទួលបានផលប្រយោជន៍អំពីការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈទិន្នន័យដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរ។

កម្រងសំណួរទាំងអស់ចែកជាបីផ្នែកសំខាន់ៗគឺ ៖

- ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក
- ផ្នែកទី២៖ បទពិសោធន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ដែលបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលបាន
- ផ្នែកទី៣៖ ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ។ (សូមមើលកម្រងសំណួរក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ៤)

៤.២.១.វិភាគលើបុគ្គលិកចូលរួមការងារ

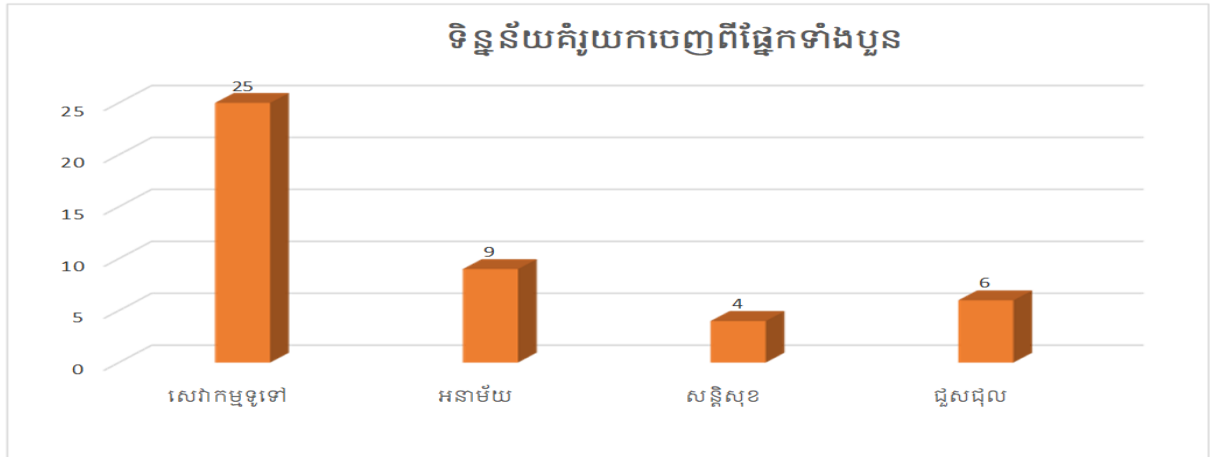
ក. គំរូទិន្នន័យ



រូបទី ៤,១ ៖ ដ្យាក្រាមតាងចំនួនទិន្នន័យគំរូ

បំណកស្រាយ៖ ដើម្បីសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគទៅលើការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management យើងខ្ញុំបានរៀបចំកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការសិក្សាទៅលើបុគ្គលិកគំរូដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចំនួន 44 នាក់ដែលស្មើនឹង 40.4% នៃចំនួនបុគ្គលិកគោលសរុប 109នាក់ (សម្រង់ទិន្នន័យចេញពីផ្នែក Service Management ទាំងបួនផ្នែក) ដែលក្នុងនោះមាន បុគ្គលិកភេទស្រីចំនួន17នាក់ និងភេទប្រុសចំនួន27នាក់។

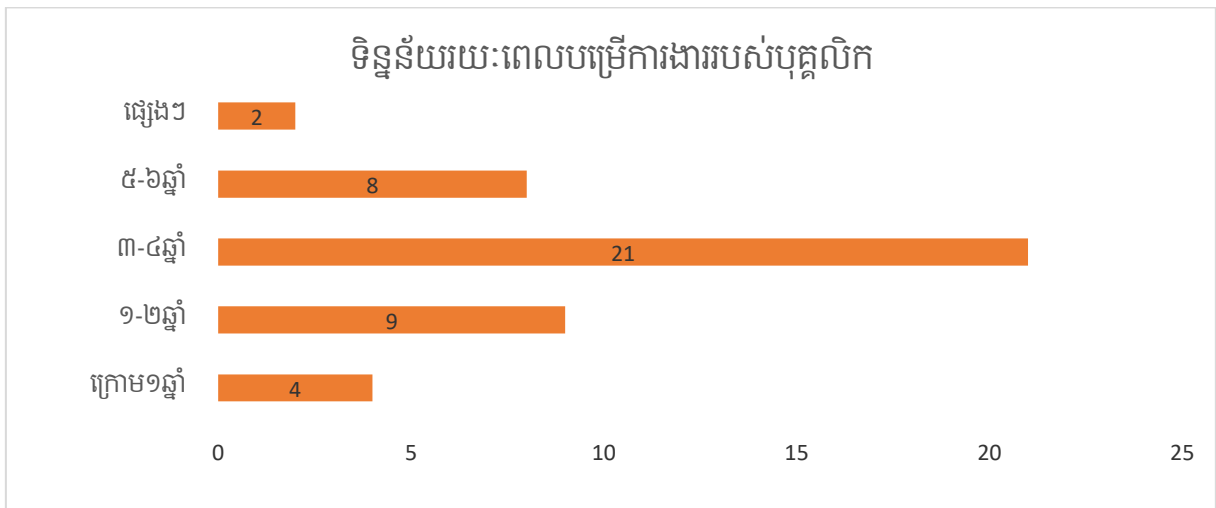
ខ. ចំនួនគំរូទិន្នន័យពីផ្នែកទាំងបួន



រូបទី ៤.២ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យគំរូពីផ្នែកទាំងបួន

បំណកស្រាយ៖ ទិន្នន័យយកចេញមកពីផ្នែកទាំងបួននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management នេះ មាន ផ្នែកសេវាកម្មទូទៅចំនួន25នាក់ ផ្នែកសេវាកម្មអនាម័យចំនួន9នាក់ ផ្នែកសេវាកម្មសន្តិសុខចំនួន4នាក់ ផ្នែកសេវាកម្មជួសជុលចំនួន6នាក់។

គ. ការសិក្សាបទពិសោធន៍ការងាររបស់បុគ្គលិក



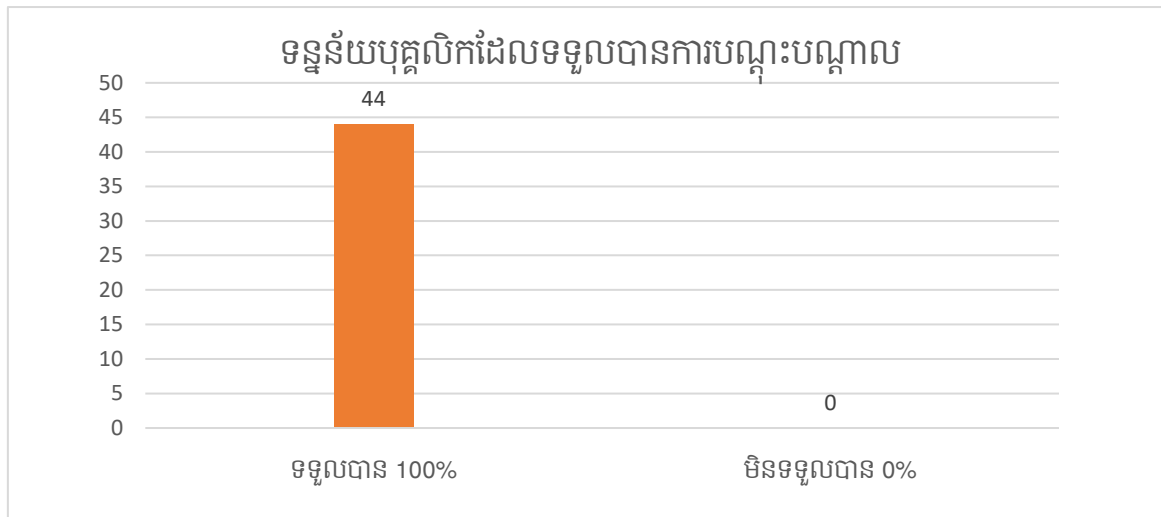
រូបទី ៤.៣ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យរយៈពេលបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិក

បំណកស្រាយ ៖ តាមការបង្ហាញពីក្រាបខាងលើ យើងឃើញថាទិន្នន័យរយៈពេលបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិក ដែលមានបទពិសោធន៍ក្រោម ១ឆ្នាំមានចំនួន៤នាក់ ប៉ុន្តែនេះបញ្ជាក់ថាការទទួលយកបុគ្គលិកថ្មីចូលបម្រើ ការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចំនួនតិចតួច។ ចំណែកទិន្នន័យផ្សេងៗទៀតរបស់បុគ្គលិកបម្រើការងាររយៈពេល ១-២ឆ្នាំមានចំនួន ៩នាក់ , ៣-៤ឆ្នាំមានចំនួន ២១នាក់ , ៥-៦ឆ្នាំមានចំនួន ៨នាក់ នេះសបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាការ

ថែរក្សាបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F ពិតជាមានភាពល្អប្រសើរប្រសិនបើអាចនិយាយបានថា បុគ្គលិកពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់ខ្លួន។ ចំណែកទិន្នន័យផ្សេងៗទៀតពីនាក់បញ្ជាក់ពីបទពិសោធន៍របស់គាត់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរយៈពេលយូរឆ្នាំ រហូតដល់១០ឆ្នាំ និង១១ឆ្នាំ។

៤.២.២.វិភាគលើរបៀបបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ក. បុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល

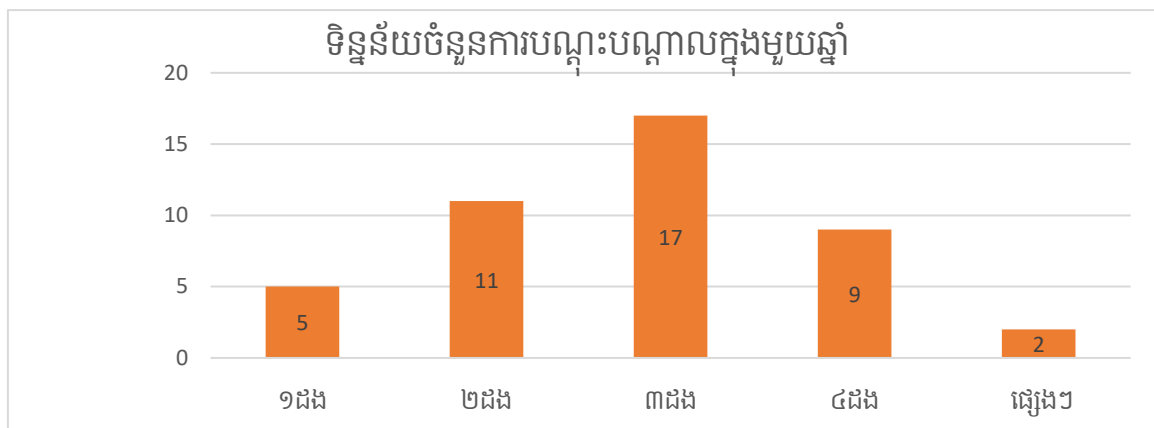


រូបទី ៤.៤ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យចំនួនបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល

បំណកស្រាយ ៖ តាមក្រាហ្វិចខាងលើក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន 44 នាក់ដែលយកចេញពីផ្នែកទាំងបួនសម្រាប់ធ្វើជាគំរូទិន្នន័យនៅក្នុងនោះធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីក្រុមហ៊ុនទាំង 44 នាក់ត្រូវនឹង 100% នៃចំនួនបុគ្គលគំរូដោយមិនមានបុគ្គលិកណាដែលពុំធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ ចំណែកចំនួនបុគ្គលិកមិនធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវនឹង 0% នៃបុគ្គលិកគំរូសរុប។

បើផ្អែកតាមទិន្នន័យខាងលើដែលពួកយើងទទួលបានតាមរយៈសម្រង់កម្រងសំណួរ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា ថ្វីត្បិតតែក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ជាក្រុមហ៊ុនធំ និងមានចំនួនបុគ្គលិកយ៉ាងច្រើនក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុននៅតែរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់រូប មិនថាជំនាញអ្វី ឬបម្រើការងារនៅក្នុងអង្គភាពណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ ពួកគេសុទ្ធតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ៗគ្នា។ តាមទិន្នន័យនេះក៏អាចបញ្ជាក់បានថាក្រុមហ៊ុនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះផ្នែកធនធានមនុស្សក៏ដូចជាយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកផ្ទាល់តែម្តង។

ខ.ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ

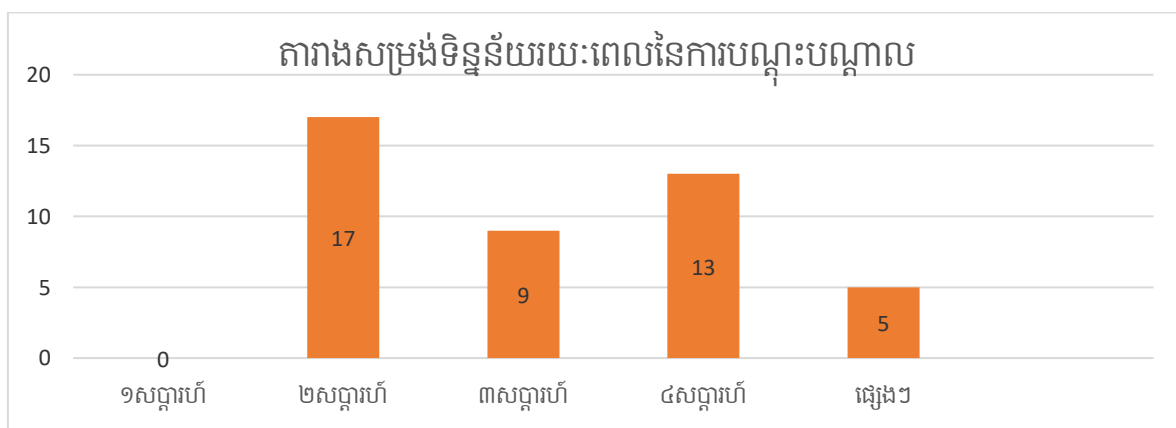


រូបទី ៤.៥ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យចំនួននៃការបណ្តុះបណ្តាល

បំណកស្រាយ ៖ តាមក្រាហ្វិចខាងលើបង្ហាញពីចំនួននៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងមួយឆ្នាំ ទិន្នន័យមានដូចតទៅបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ១ដងក្នុងមួយឆ្នាំមានចំនួន ៥នាក់ , ២ដងក្នុងមួយឆ្នាំមានចំនួន ១១នាក់ , ៣ដងក្នុងមួយឆ្នាំមានចំនួន ១៧នាក់ , ៤ដងក្នុងមួយឆ្នាំមានចំនួន ៩នាក់ និង២នាក់ផ្សេងៗទៀតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលញឹកញាប់ខ្លាំង។

បើផ្អែកតាមទិន្នន័យខាងលើបង្ហាញឱ្យយើងឃើញថាក្រុមហ៊ុន R&F ចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិករបស់ខ្លួន និងធានាឱ្យពួកគេទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដ៏សមស្របពេលគឺ បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាញឹកញាប់ទៅលើផ្នែកដែលត្រូវការ ហើយកាត់បន្ថយសកម្មភាពការបណ្តុះបណ្តាលចំពោះផ្នែកដែលមិនត្រូវការដើម្បីកុំឱ្យមានភាពខ្វះខាតចំណេះ ឬធ្វើឱ្យបុគ្គលិកធុញទ្រាន់។

គ.រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

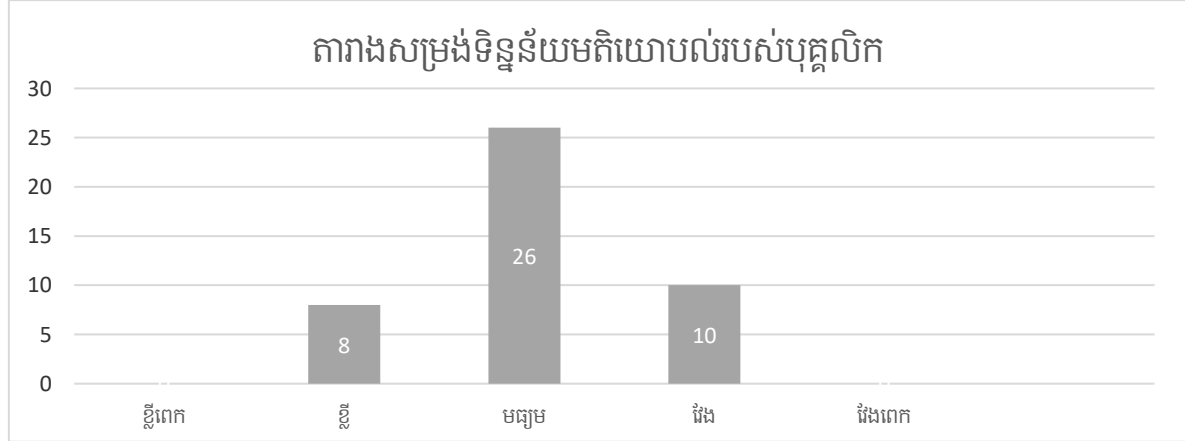


រូបទី ៤.៦ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

បំណកស្រាយ ៖ ក្រាបខាងលើបង្ហាញពីរយៈពេលដែលក្រុមហ៊ុន R&F ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកគំរូមានបុគ្គលិកចំនួន ១៧នាក់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលការហ្វឹកហាត់ការងាររយៈពេលពីរសប្តាហ៍ , ចំណែកឯបុគ្គលិក១៣នាក់ទៀតទទួលបានការរៀនសូត្របន្ថែមពីការងារដែលមានរយៈពេលរហូតដល់៤សប្តាហ៍ ហើយបុគ្គលិក៥នាក់ទទួលបានឱកាសហ្វឹកហាត់ពិសេសរៀបចំដោយក្រុមហ៊ុនហើយមានរយៈពេលផ្សេងៗគ្នាតាមការងាររបស់ពួកគេ។ ផ្ទុយទៅវិញបុគ្គលិកគំរូទាំងអស់ពុំធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលមួយសប្តាហ៍នោះទេ។

តាមទិន្នន័យនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនច្រើនធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេល ២សប្តាហ៍ និង៤សប្តាហ៍ពោលគឺ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេលកន្លះខែ ទៅមួយខែប៉ុណ្ណោះបើបុគ្គលិកនោះពុំស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលពិសេសផ្សេងទៀត។

ឃ. មតិយោបល់របស់បុគ្គលិកចំពោះរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

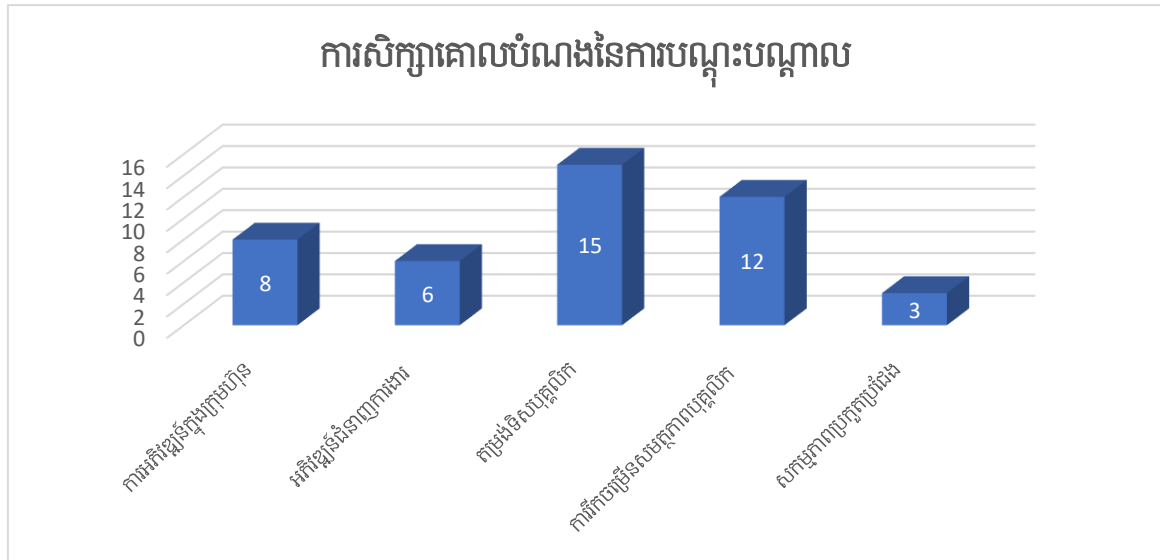


រូបទី ៤.៧ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យមតិយោបល់របស់បុគ្គលិកលើរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

បំណកស្រាយ ៖ ដូចក្រាមសសរនេះបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកចំពោះរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងក្រុមហ៊ុនដោយក្នុងចំណោមអ្នកដែលបានបណ្តុះបណ្តាលមាន ៩នាក់យល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីបន្តិចហើយចង់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀត។ ផ្ទុយពីនេះមានបុគ្គលិក ១០ នាក់យល់ថាវាបង្កបន្តិចប៉ុន្តែពុំមានការឃើញថាវាខ្លីខ្លាំង ឬវែងខ្លាំងនោះទេ។ ក្រៅពីនោះមានបុគ្គលិកយល់ស្របជាមួយរយៈពេលបណ្តុះបណ្តាលនេះរហូតដល់ ២៦នាក់ច្រើនជាងពាក់កណ្តាលនៃបុគ្គលិកគំរូសរុប។

តាមរយៈទិន្នន័យខាងលើនេះ សបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនយល់ស្របនឹងរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលមានន័យថាក្រុមហ៊ុនអនុវត្តគោលការណ៍បណ្តុះបណ្តាលដោយកំណត់រយៈពេលបានសមស្របសំរាប់បុគ្គលិក ដើម្បីទទួលយកនូវចំណេះដឹង និងជំនាញបន្ថែមព្រមទាំងបំពេញការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក។

ខ.គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល

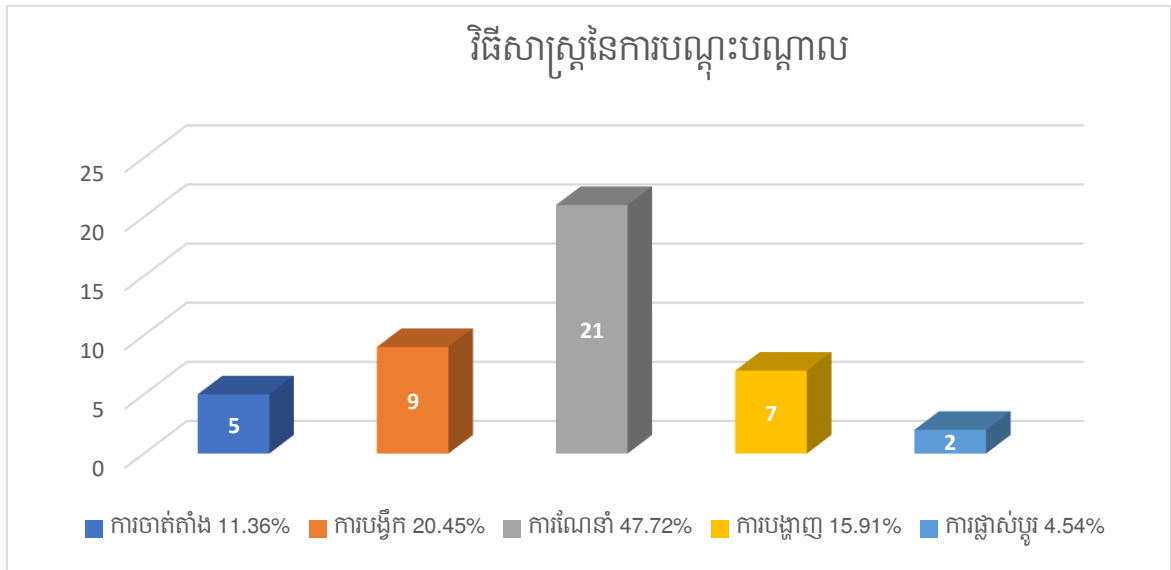


រូបទី ៤.៨ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបុគ្គលិកយល់ឃើញ

បំណកស្រាយ ៖ តាមក្រាបហ្វីកខាងលើបង្ហាញពីគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបុគ្គលិកកើតមាន ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងការយល់ឃើញរបស់ពួកគេចំពោះគោលបំណងដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ចេញសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំងនោះមាន ៨នាក់យល់ឃើញថាគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលគឺដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ៦នាក់ផ្សេងទៀតយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលគឺដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនចំណែក ១៥នាក់ទៀតយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីតម្រង់ទិសបុគ្គលិកពិសេសបុគ្គលិកថ្មី និង ១២ នាក់ផ្សេងទៀតយល់ឃើញថាការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកដើម្បីផ្លាស់ចំណែក ៣នាក់ទៀតយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនប្រកួតប្រជែងទៅនឹងក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ។

ផ្អែកតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាបុគ្គលិកភាគច្រើន សុទ្ធតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគោលបំណងតម្រង់ទិសបុគ្គលិកថ្មីឲ្យពួកគេចេះពីរបៀបធ្វើការងារដឹងពីតួនាទី កាតព្វកិច្ច ទំនួលខុសត្រូវចំពោះមុខងាររបស់ខ្លួនបំពេញការងារក្រុមហ៊ុនឲ្យមានដំណើរការកាន់តែល្អ និងជៀសវាងកំហុសឆ្គងដែលពុំចាំបាច់។

ប. វិភាគវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល



រូបទី ៤.៩ ៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យរបស់វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល

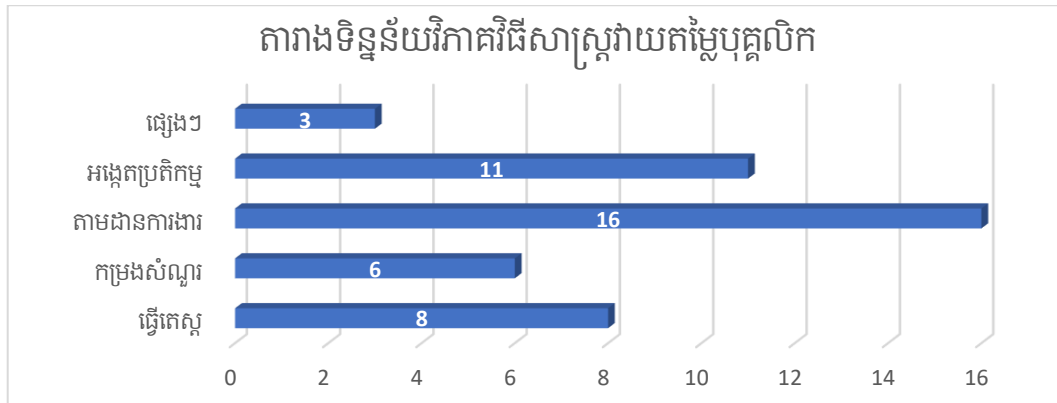
បំណកស្រាយ ៖ តាមក្រាហ្វិចបង្ហាញពីទិន្នន័យដែលបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រដូចតទៅ ៖

- បុគ្គលិកដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈវិធីសាស្ត្រ (ការចាត់តាំងការងារ) មាន ចំនួន ៥នាក់ ដែលត្រូវនឹង ១១.៣៦%នៃទិន្នន័យគំរូ ។
- បុគ្គលិកដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈវិធីសាស្ត្រ (ការបង្វឹក) មានចំនួន ៩ នាក់ ដែលត្រូវនឹង ២០.៤៥%នៃទិន្នន័យគំរូ ។
- បុគ្គលិកដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈវិធីសាស្ត្រ (ការណែនាំបុគ្គលិក) ទទួលបានអត្រាខ្ពស់មានចំនួនរហូតដល់ ២១នាក់ ដែលត្រូវនឹង ៤៧.៧២%នៃទិន្នន័យគំរូ។
- បុគ្គលិកដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈវិធីសាស្ត្រ (ការបង្ហាញ) មានចំនួន ៧ នាក់ ដែលត្រូវនឹង ១៥.៩១%នៃទិន្នន័យគំរូ ។
- បុគ្គលិកដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈវិធីសាស្ត្រ (ការផ្លាស់ប្តូរការងារ) មានចំនួន ២ នាក់ ដែលត្រូវនឹង ៤.៥៤%នៃទិន្នន័យគំរូ ។

តាមរយៈទិន្នន័យនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ពិតជាមានការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល ហើយពួកគេនឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្សេងៗទៀតទាំងមានការផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញាប់ផងដែរ នោះគឺដើម្បីឲ្យ

បុគ្គលិករបស់ពួកគេមានបទពិសោធន៍ទាក់ទងជាមួយនឹងការងារតាមរយៈវិធីចាប់យកផ្សេងៗដែលមាន តាម រយៈវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលទាំង 5 ប្រភេទដូចខាងលើនេះ ហើយវិធីសាស្ត្រដែលពួកគេខ្សោជាបំផុតប្រើប្រាស់ ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនោះគឺវិធីសាស្ត្រនៃការណែនាំបុគ្គលិក។

៣. វិភាគវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ

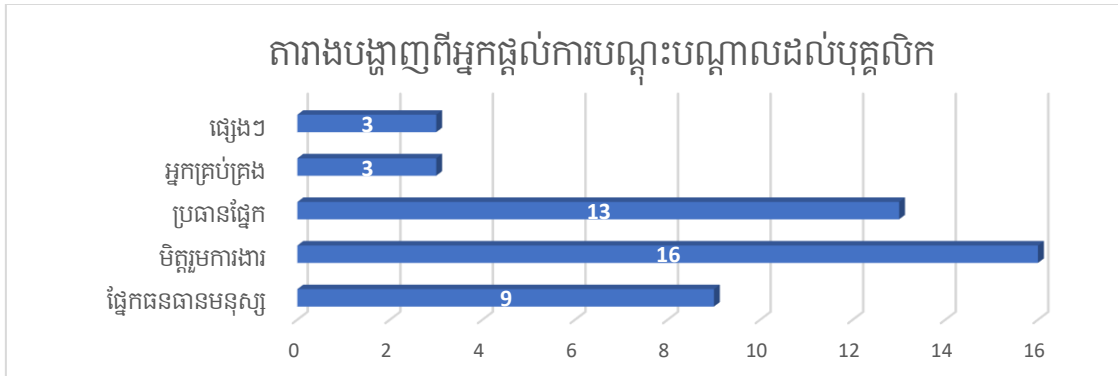


រូបទី៤.១០៖ក្រាបតាងទិន្នន័យវិភាគវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃបុគ្គលិក

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យក្រាបបង្ហាញថាវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F មានទិន្នន័យដូចតទៅ បុគ្គលិក គំរូមាន ៨នាក់វាយតម្លៃចបន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលហើយតាមរយៈការធ្វើតេស្ត , ចំណែក ៦នាក់ ផ្សេងទៀតទទួលបានការវាយតម្លៃតាមរយៈការដាក់ជាកម្រងសំណួរ , រីឯ ១៦នាក់ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកគំរូទាំងអស់ ទទួលបានការវាយតម្លៃតាមរយៈការតាមដានប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងពេលបំពេញការងារបន្ទាប់ពី ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជៀបនឹងពេលមុន ក្រៅពីនេះបុគ្គលិក ១១នាក់ត្រូវបានវាយតម្លៃតាមរយៈការ អង្កេតមើលប្រតិកម្មរបស់បុគ្គលិកចំពោះវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន និង ៣នាក់ផ្សេងៗទៀតទទួល បានការវាយតម្លៃចម្រុះ ឬអាចទទួលបានការវាយតម្លៃច្រើនវិធីសាស្ត្រ។

តាមទិន្នន័យបង្ហាញអោយឃើញថា វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើឡើងគ្រប់ផ្នែកក្នុងក្រុម ហ៊ុនតាមរយៈវិធីសាស្ត្រទាំងបួន នេះបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនអោយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្លួន និងចេះ គ្រប់គ្រង តាមដានបុគ្គលិករបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អ។ ចំណែកវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពបណ្តុះបណ្តាល ដែលក្រុមហ៊ុនច្រើនយកមកវាយតម្លៃគឺវិធីសាស្ត្រតាមដានការងាររបស់បុគ្គលិក ប្រសិនបើប្រសិទ្ធភាពការងារ បុគ្គលិកមានភាពល្អប្រសើរជាងពីមុន មានន័យថាការបណ្តុះបណ្តាលទទួលបានជោគជ័យមានឥទ្ធិពលល្អ លើការងារបុគ្គលិក។

២. អ្នកបង្ហាត់បង្រៀន ឬអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល



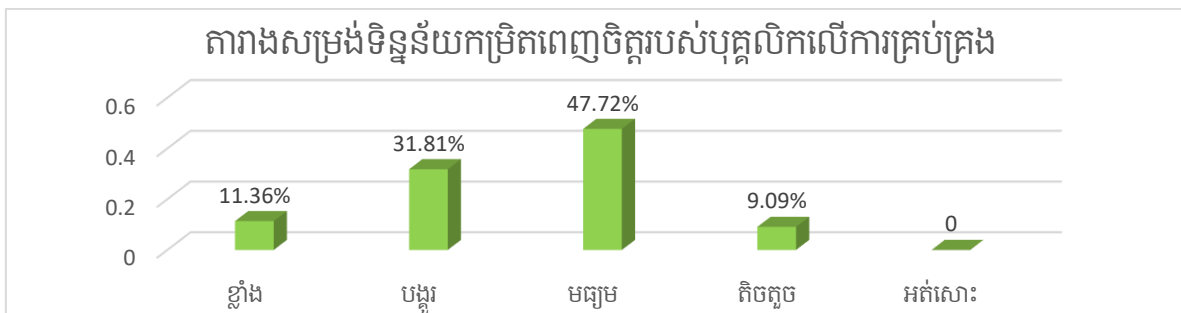
រូបទី៤.១១៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យបង្ហាញពីអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិក

បំណកស្រាយ ៖ តាមក្រាបទិន្នន័យបង្ហាញថា ការបណ្តុះបណ្តាលជាលក្ខណៈត្រូវបានបង្ហាត់បង្រៀនដោយអ្នកបង្រៀនផ្សេងៗគ្នា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកគំរូមាន ៩នាក់ទទួលបានការបង្ហាត់បង្រៀនការងារដោយអ្នកអប់រំផ្នែកធនធានមនុស្ស (HR) ១៥នាក់ផ្សេងទៀតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដោយមិត្តរួមការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ១៣នាក់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីប្រធានផ្នែករបស់ពួកគេតាមផ្នែកនីមួយៗ រីឯ ៣នាក់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលការងារពីអ្នកគ្រប់គ្រង ក្រៅពីនោះ ៣នាក់ទៀតត្រូវបានបង្ហាត់បង្រៀនការងារចម្រុះ (អាចទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីអ្នកបង្រៀនច្រើន) ។

តាមទិន្នន័យខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុន R&F លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យមានការចែករំលែក និងផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹងផ្ទៃក្នុង ព្រោះអ្នកបង្ហាត់បង្រៀនបុគ្គលិកភាគច្រើនគឺមិត្តរួមការងារ។ ការធ្វើបែបនេះមិនត្រឹមតែជួយដល់ការងារបុគ្គលិកថ្មីប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងអភិវឌ្ឍដល់ជំនាញការងារអាចមានទំនាក់ទំនងកាន់តែជិតស្និទ្ធ ដែលវាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមានដល់ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

៤.២.៣. ការវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យពីកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើក្រុមហ៊ុន

ក. កម្រិតនៃការពេញចិត្តបុគ្គលិក ទៅលើការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន

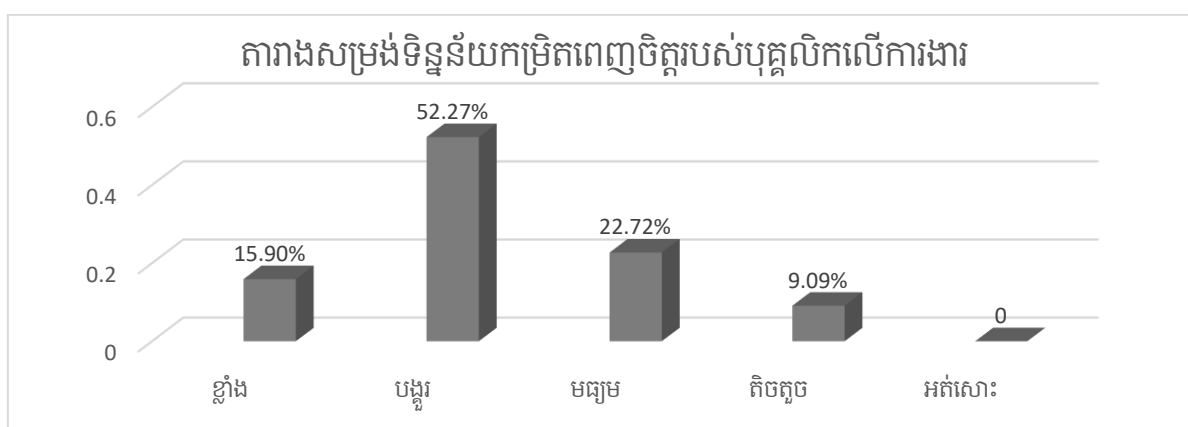


រូបទី៤.១២៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការគ្រប់គ្រង

បំណកស្រាយ ៖ ដូចក្រាមសសរខាងលើបង្ហាញកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការគ្រប់គ្រងក្នុងក្រុមហ៊ុន ទិន្នន័យនោះដែរមានបុគ្គលិក ១១.៣៦% ពីបុគ្គលិកគំរូមានការពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងលើការគ្រប់គ្រងនេះ។ ក្រៅពី នោះមាន ៣១.៨១% នៃបុគ្គលិកគំរូផ្សេងទៀតមានការពេញចិត្តបង្អួច និង ៤៧.៧២% មានការពេញចិត្តមធ្យម រីឯបុគ្គលិកគំរូ ៩.០៩% ដែលនៅសល់មានការពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការគ្រប់គ្រង ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយពុំ មានបុគ្គលិកណាម្នាក់ដែលមានការមិនពេញចិត្តសោះចំពោះវានោះទេ។

តាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាបុគ្គលិកភាគច្រើនពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ ក្រុមហ៊ុន។

ខ. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការងារ

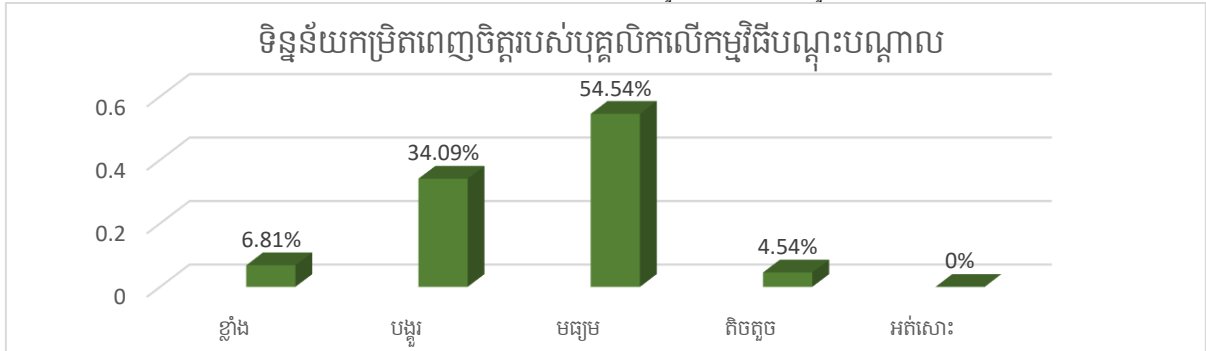


រូបទី៤.១៣៖ ក្រាបតារាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការងារ

បំណកស្រាយ ៖ តាមក្រាបសសរខាងលើបានបង្ហាញអំពីសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ទិន្នន័យបានបង្ហាញថាមានបុគ្គលិកប្រមាណ 15.90 %មានការពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការងាររបស់ពួកគាត់។ បន្ថែមពីលើនេះទៅទៀតមានបុគ្គលិក 52,27 % មានការពេញចិត្តបង្អួចចំពោះការងាររបស់គេ និង 22.72%មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តមធ្យម។ ចំណែកឯបុគ្គលិកដែលមានការពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការងារគឺ មានអត្រា 9.09% ប៉ុណ្ណោះចំណែកឯការមិនពេញចិត្ត ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត 0% ។

តាមទិន្នន័យទាំងអស់នេះ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាបុគ្គលិកភាគច្រើនមានការពេញចិត្តខ្ពស់ចំពោះ ការងាររបស់ពួកគេ វាទំនងជាអាចនឹងកើតឡើងដោយសារតែក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូននូវការងារដែលច្បាស់លាស់ និង អត្ថប្រយោជន៍ការងារផ្សេងៗទៀតដល់បុគ្គលិក យកចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក និង ធានាឲ្យពួកគេទទួលបាននូវតុល្យភាពការងារនិងការរស់នៅ។

គ. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុន

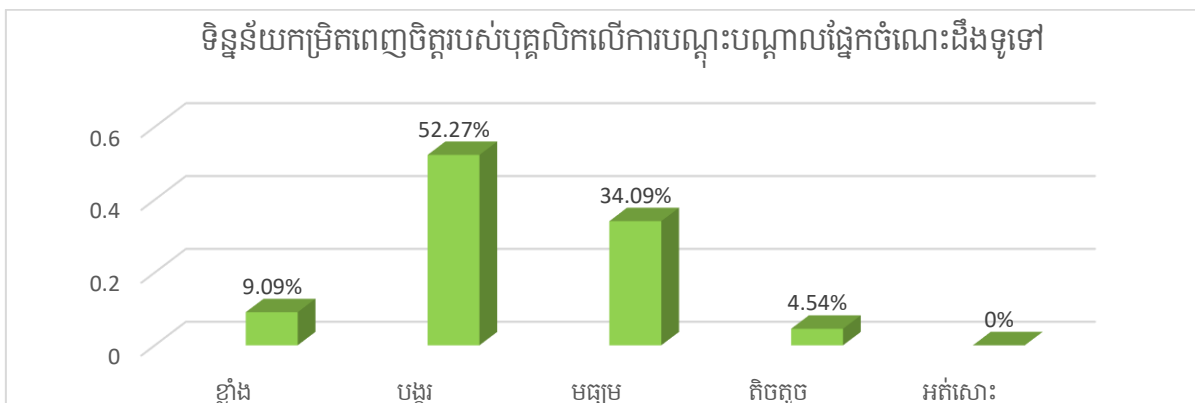


រូបទី៤.១៤: ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យក្នុងក្រាបខាងលើបានបង្ហាញថាបុគ្គលិកប្រមាណជា 6.81 % មានការពេញចិត្តខ្លាំង ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម្យ៉ាងវិញទៀតបុគ្គលិកចំនួន 34.09 % មានការពេញចិត្តបង្អស់ និង 54.54 % មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តមធ្យម ក្រៅពីនោះមាន 4.54% គឺជាចំនួនបុគ្គលិកដែលមានភាពពេញចិត្ត តិចតួចចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយពុំមានបុគ្គលិកណាមួយបង្ហាញការមិនពេញ ចិត្តទាល់តែសោះចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេគឺស្មើនឹង 0% ។

តួលេខនេះសបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា បុគ្គលិកជាងមួយភាគបីមានការពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនគួរតែត្រួតពិនិត្យទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល និងការសាកសួរយោបល់ បុគ្គលិកដើម្បីបង្កើតនូវការបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលមានប្រសិទ្ធភាព ផ្តល់ទាំងប្រយោជន៍ ការពេញចិត្តចំពោះ បុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុនក្រៅពីនោះគួរតែផ្លាស់ប្តូរបរិយាកាសនៃការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កឲ្យបុគ្គលិកទទួលបាន ភាពសប្បាយរីករាយពីការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

ឃ. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកចំណេះដឹងទូទៅ

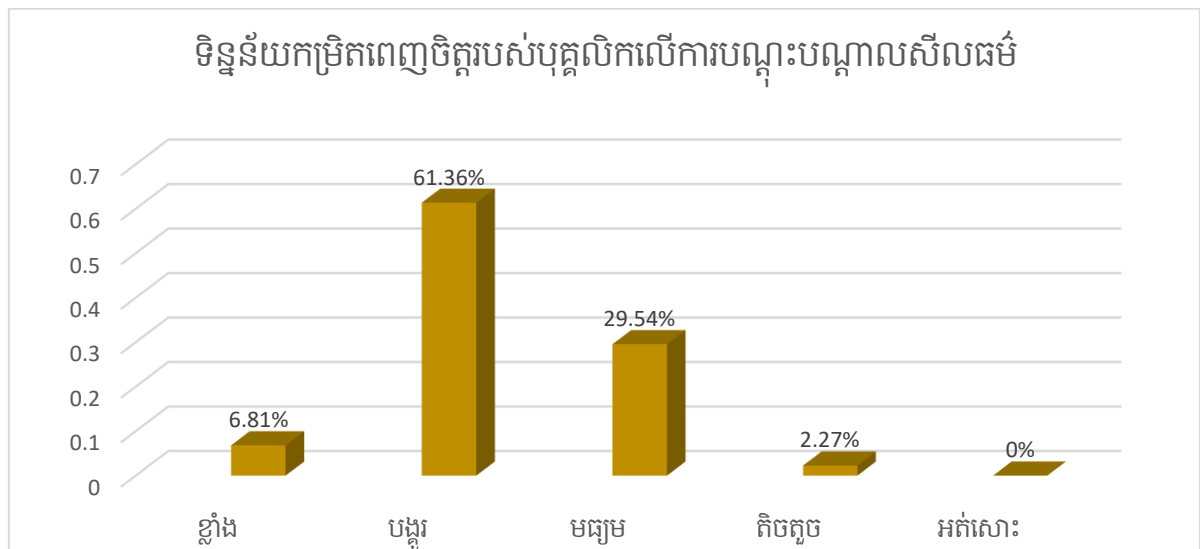


រូបទី៤.១៥: ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកចំណេះដឹងទូទៅ

បំណកស្រាយ ៖ តាមក្រាបបានបង្ហាញអំពីទិន្នន័យនៃកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទិន្នន័យបង្ហាញឱ្យដឹងពីបុគ្គលិកដែលមានការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកចំណេះដឹងទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអត្រា 9.09 % និង 52.27 % មានកម្រិតពេញចិត្តបង្អស់។ ចំណែកឯ 34.09 % ផ្សេងទៀតមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តមធ្យម។ ក្រៅពីនោះការពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលមានកម្រិតត្រឹមតែ 4.54% ប៉ុណ្ណោះជាចុងក្រោយគឺពុំមានបុគ្គលិកណាម្នាក់បង្ហាញភាពមិនពេញចិត្តសោះចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើចំណេះដឹងទូទៅនោះទេគឺមានអត្រា0%។

តាមទិន្នន័យបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនមានទំនោរទៅរកសេចក្តីពេញចិត្តខ្ពស់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកចំណេះដឹងទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពួកគេរីករាយនឹងទទួលនូវចំណេះដឹងទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះវាគឺជាចំណុចភ្ជាប់មួយដែលអាចឱ្យពួកគេស្វែងយល់អំពីក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនឱ្យបានកាន់តែច្បាស់ដើម្បីងាយស្រួលបំពេញការងារក្នុងវិស័យសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនដល់អតិថិជនបានកាន់តែល្អ។

១. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលសីលធម៌



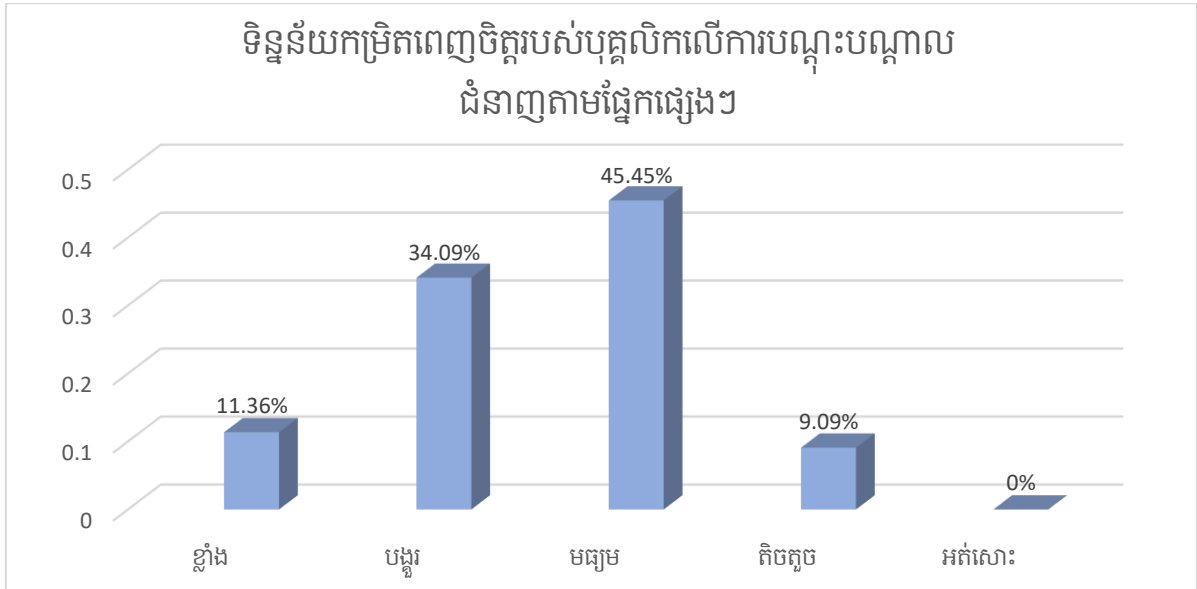
រូបទី៤.១៦៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលសីលធម៌

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យនៃក្រាបសរសរខាងលើនេះ បង្ហាញអំពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនទាក់ទងជាមួយនឹងផ្នែកសីលធម៌។ ទិន្នន័យក្នុងក្រាបបានបង្ហាញថាមានបុគ្គលិក 6.81%ពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ចំណែកឯ 61.36% ទៀតមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តបង្អស់ និង 29.54 %មានកម្រិតពេញចិត្តមធ្យម។ ក្រៅពីនោះមានអត្រាត្រឹមតែ2.27 % ដែលមានកម្រិតពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនេះដោយពុំមានអត្រានៃការមិនពេញចិត្តសោះនោះទេគឺស្មើនឹង 0%។

តាមរយៈទិន្នន័យខាងលើ សបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសីលធម៌នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទទួលបានការគាំទ្រ និងមានភាពពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីបណ្តាបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ គួរបញ្ជាក់ឱ្យដឹងផងដែរថា

ក្រុមហ៊ុន R&F គឺជាក្រុមហ៊ុនផ្នែកបម្រើសេវាកម្មជូនដល់អតិថិជន ដូច្នេះសីលធម៌របស់បុគ្គលិកគឺជាផ្នែកមួយដែលចាំបាច់ក្នុងការរក្សាទំនាក់ទំនងរបស់បុគ្គលិកតំណាងនៃក្រុមហ៊ុនជាមួយនឹងភ្ញៀវផ្សេងៗទៀត ការមានសីលធម៌ល្អវាក៏ជួយកសាងគេឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

ប.កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមផ្នែកផ្សេងៗ

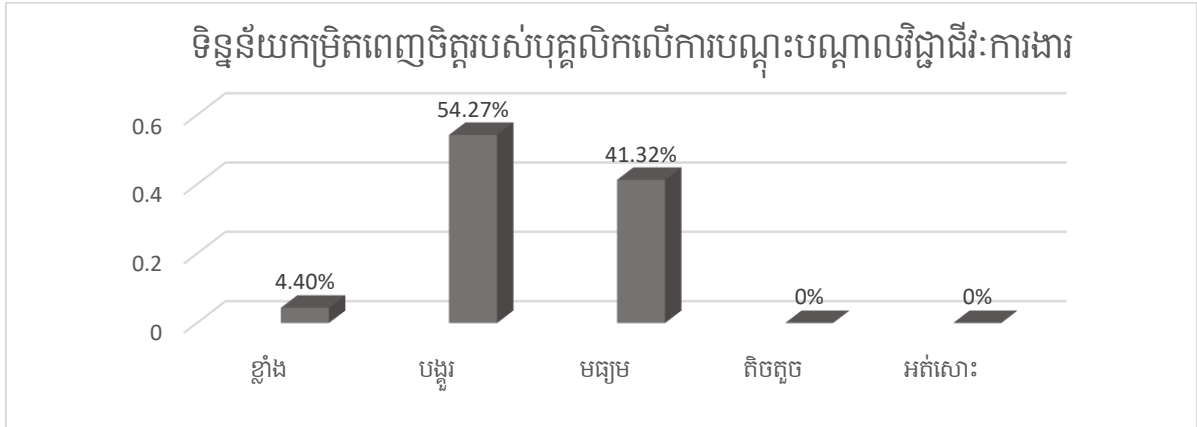


រូបទី៤.១៧៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមផ្នែកផ្សេងៗ

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យនៃក្រាបនាមនេះបង្ហាញអំពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមផ្នែកជាមួយៗ។ ទិន្នន័យមានបង្ហាញថាបុគ្គលិក 11.36% នៃចំនួនបុគ្គលិកគំរូសរុបមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ។ ចំណែកឯ 34.09% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តបង្អួចនិង 45.45% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តមធ្យម។ ចំណែកឯអត្រាដែលបុគ្គលិកមានភាពពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែកបែបនេះមានកម្រិតត្រឹមតែ 9.09% ប៉ុណ្ណោះឯអត្រាដែលមិនពេញចិត្តសោះមាន 0% ។

ទិន្នន័យនេះអាចសបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើជំនាញតាមផ្នែកនីមួយៗ ពិតជាផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅដល់បុគ្គលិក និងទទួលបានការពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីពួកគេ។ ក្រៅពីជំនាញដែលពួកគេមានពួកគេអាចរៀនអំពីជំនាញថ្មីៗដែលត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលឡើងដោយក្រុមហ៊ុនចំពោះដំណើរការអនុវត្តការងារទាំងនោះ។

ឆ. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈការងារ

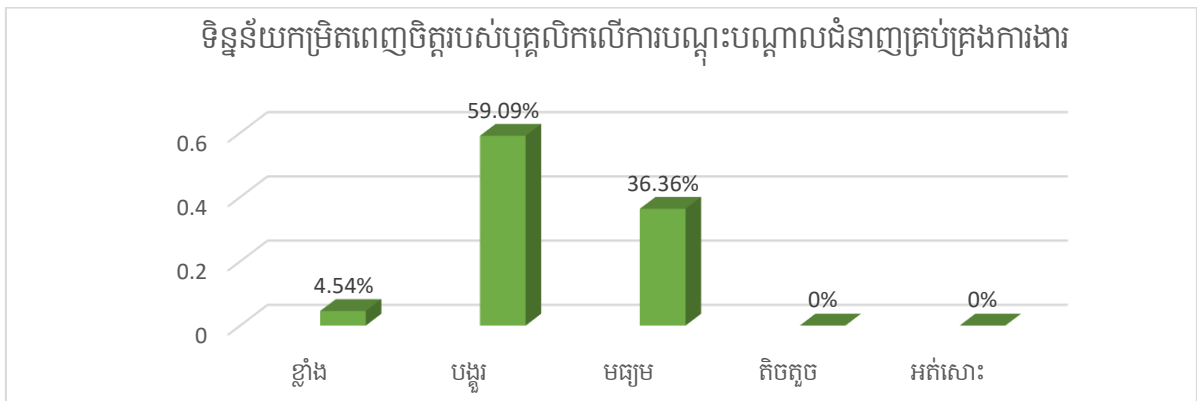


រូបទី៤.១៨៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈការងារ

បំណកស្រាយ ៖ ក្រាហ្វិកខាងលើ បានបង្ហាញអំពីសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈការងារ វាបង្ហាញឲ្យឃើញថាបុគ្គលិកប្រមាណជា 4.4 %មានការពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ចំណែក 54,27 %មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តបង្អួច និង 41.32%មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តមធ្យម។រីឯកម្រិតនៃការពេញចិត្តតិចតួចនិងកម្រិតនៃការមិនពេញចិត្តសោះ មាន0%។

តាមរយៈការបង្ហាញទិន្នន័យខាងលើស្តែងឲ្យឃើញថា បុគ្គលិកភាគច្រើនបង្ហាញក្តីពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៅលើផ្នែកវិជ្ជាជីវៈការងារ។ ការពេញចិត្តនេះអាចបណ្តាលមកពីពួកគេទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈការងារក្នុងផ្នែករបស់ពួកគេព្រមទាំងធ្វើឲ្យដំណើរការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេមានភាពឆាប់រហ័ស រលូន និងប្រសើរជាងមុន។

ជ. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគ្រប់គ្រងការងារ

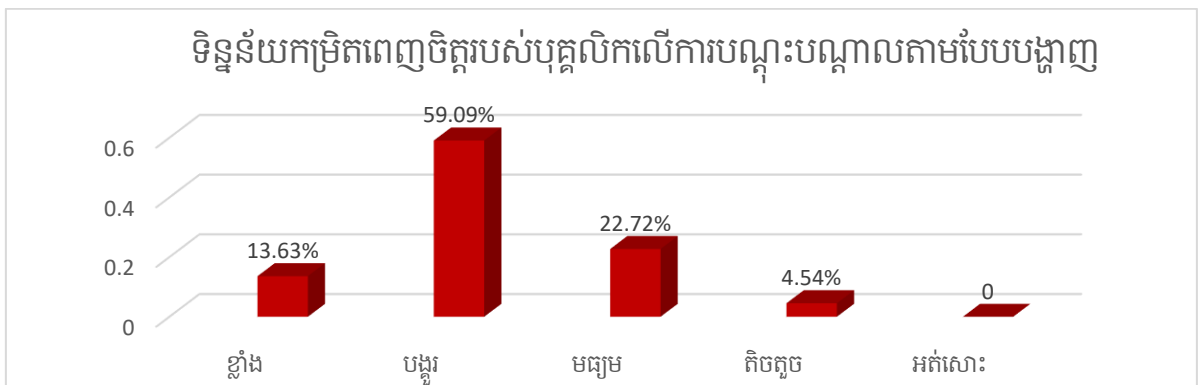


រូបទី៤.១៩៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគ្រប់គ្រងការងារ

បំណកស្រាយ ៖ ក្រាហ្វិកខាងលើបានបង្ហាញឲ្យឃើញថាមានបុគ្គលិក 4.54% មានការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងការងាររឹង 59.09% មានកម្រិតពេញចិត្តបង្អួចនិង 36.36% មានការពេញចិត្តមធ្យម។ ក្រៅពីនេះកម្រិតនៃការពេញចិត្តតិចតួច និងកម្រិតនៃការមិនពេញចិត្តសោះមានអត្រា 0%។

យោងទៅតាមទិន្នន័យខាងលើនេះយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគ្រប់គ្រងការងារក្នុងកម្រិតខ្ពស់ បើធៀបទៅហ្នឹងកម្រិតមិនពេញចិត្តដែលស្ថិតនៅលើអត្រា 0% នេះអាចបណ្តាលមកពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះផ្តល់ទៅលើក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងដាក់កម្រិតពួកគេកុំឲ្យមានមោទនភាព និងអំនួតខ្លាំងពេក។

ឈ. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលបែបបង្ហាញ

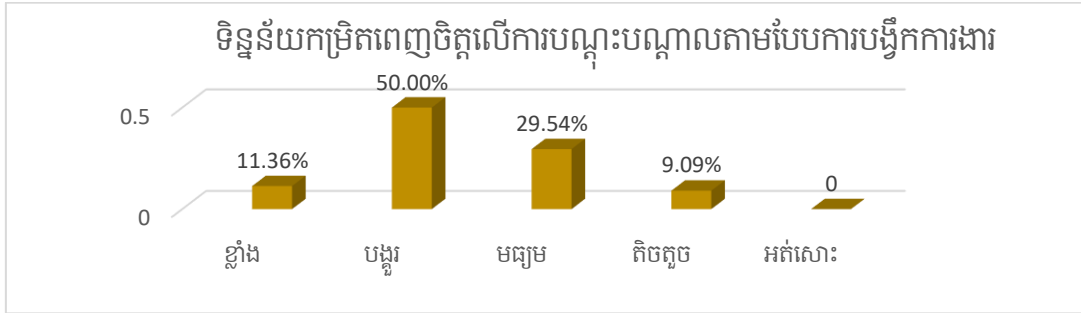


រូបទី៤.២០៖ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការបង្ហាញ

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យនៃក្រាបន្ទាប់នេះ បង្ហាញអំពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រការបង្ហាញ។ ទិន្នន័យមានបង្ហាញថាបុគ្គលិក 11.36% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុបមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ។ ចំណែកឯ 59.09% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តបង្អួច និង 27.72% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តមធ្យម។ ចំណែកឯអត្រាដែលបុគ្គលិកមានភាពពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមការបង្ហាញ បែបនេះមានកម្រិតត្រឹមតែ 4.54 % ប៉ុណ្ណោះឯអត្រាដែលមិនពេញចិត្តសោះមាន0%។

ទិន្នន័យនេះអាចសបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការបង្ហាញទទួលបានការពេញចិត្តពីបុគ្គលិកក្នុងកម្រិតខ្ពស់មួយ ការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះហាក់ទទួលបានការគាំទ្រខ្លាំងពីបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ក. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការបណ្តុះបណ្តាលបែបបង្វឹកការងារ

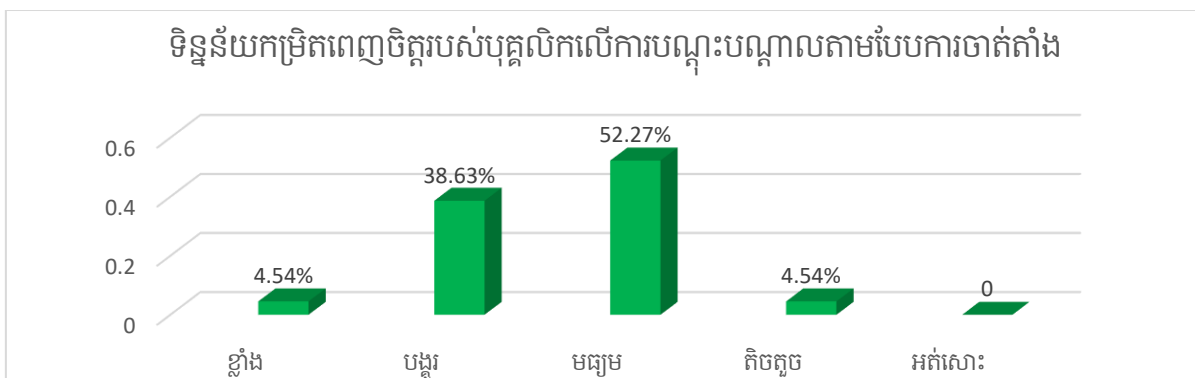


រូបទី៤.២១៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការបង្វឹកការងារ

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យនៃក្រាបខាងលើនេះ បង្ហាញអំពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្របង្វឹកការងារ។ ទិន្នន័យមានបង្ហាញថាបុគ្គលិក 11.36% នៃចំនួនបុគ្គលិកគំរូសរុបមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល នេះ រីឯ 50.00% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តបង្អួច និង 29.54% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តមធ្យម។ ចំណែកឯអត្រាដែលបុគ្គលិកមានភាពពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមបង្វឹកការងារបែបនេះមានកម្រិតត្រឹមតែ 9.09 % ប៉ុណ្ណោះ ឯអត្រាដែលមិនពេញចិត្តសោះមាន 0%។

យោងទៅតាមទិន្នន័យខាងលើនេះយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបែបបង្វឹកការងារ វាអាចបណ្តាលមកពីការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះអាចឲ្យបុគ្គលិកអនុវត្តជាមួយការងារបានផ្ទាល់ ស្វែងយល់ពីបទពិសោធន៍ការងារពិត និងទទួលបានការចង្អុលបង្ហាញពីគ្រូបង្វឹកផងដែរ។

ង. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន

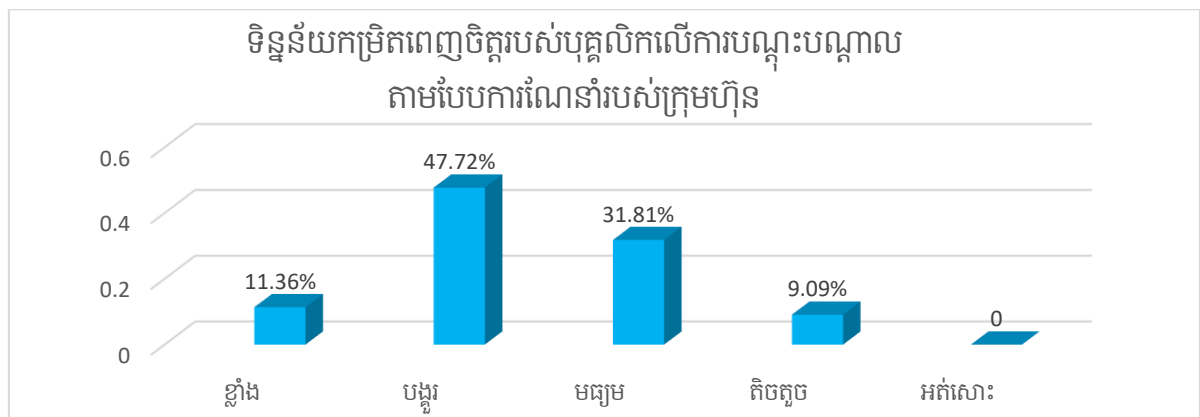


រូបទី៤.២២៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យនៃក្រាបបន្ទាប់នេះ បង្ហាញអំពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្របែបការចាត់តាំងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទិន្នន័យមានបង្ហាញថាបុគ្គលិក 4.54% នៃចំនួនបុគ្គលិកគំរូសរុបមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តខ្លាំង រីឯ 38.63% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តបង្អស់ និង 52.27% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តមធ្យម។ ចំណែកឯអត្រាដែលបុគ្គលិកមានភាពពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប ចាត់តាំងការងារបែបនេះមានកម្រិតត្រឹមតែ 4.54 % ប៉ុណ្ណោះ ឯអត្រាដែលមិនពេញចិត្តសោះមាន 0%។

តាមការបកស្រាយខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា បុគ្គលិកជាទូទៅមានការពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្របែបការចាត់តាំងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន មូលហេតុបុគ្គលិកយល់ថាពួកគេទទួលបានការសាកល្បងការងារ និងអាចមានឱកាសសម្រាប់ការឡើងដំណែង ។

៦. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន

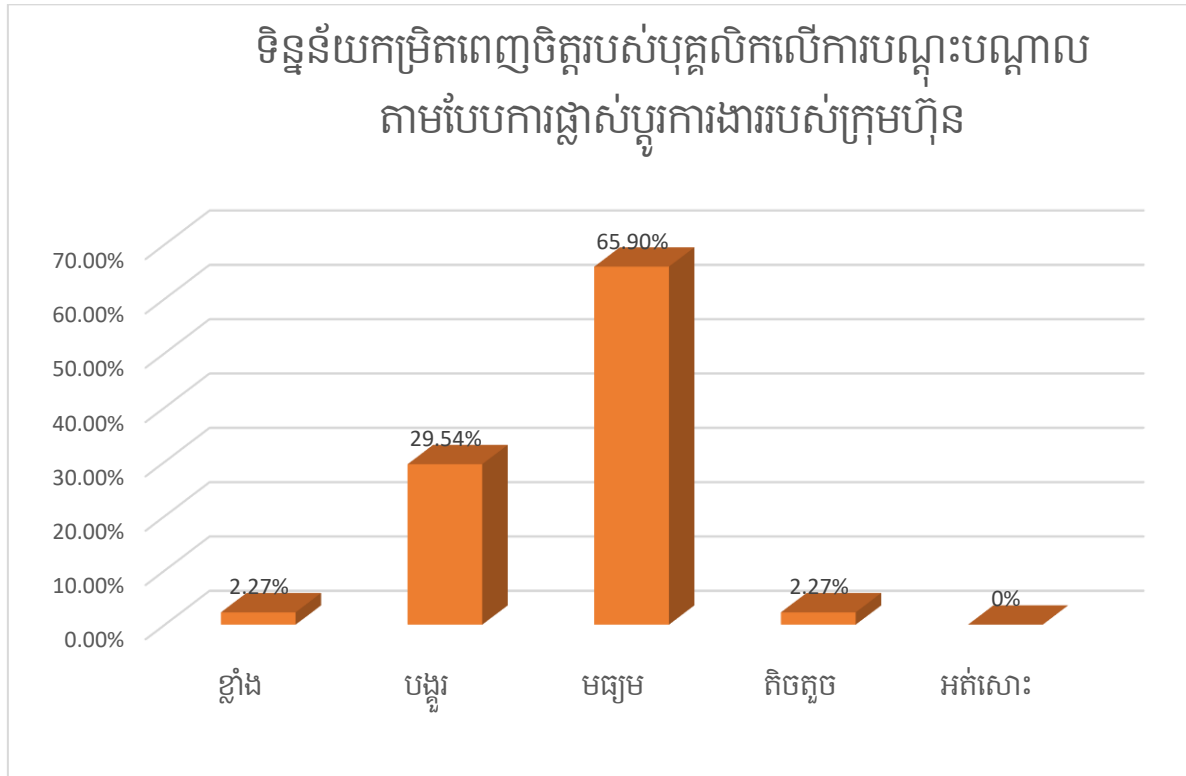


រូបទី៤.២៣៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការណែនាំ របស់ក្រុមហ៊ុន

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យនៃកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនេះបានបង្ហាញថាបុគ្គលិក 11.36 %មានកម្រិតពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ។ ចំណែក 47.72% មានកម្រិតនៃការពេញចិត្តបង្អស់ និង 31.81%មានកម្រិតពេញចិត្តមធ្យម។ ក្រៅពីនេះមានអត្រាពេញចិត្តតិចតួចចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះត្រឹមតែ9.09%ប៉ុណ្ណោះដោយអត្រាដែលមិនពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះសោះមាន0%។

បើយោងទៅតាមទិន្នន័យខាងលើនេះ បញ្ជាក់ថាបុគ្គលិកភាគច្រើនមានការពេញចិត្តខ្ពស់នូវការបណ្តុះបណ្តាលបែបការណែនាំការងារ ដែលក្នុងនោះអាចបណ្តាលមកពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះផ្តល់នូវភាពងាយស្រួល ព្រមទាំងអាចជួយបង្កើតចំណងទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិកនិងបុគ្គលិក ក៏ដូចជាបុគ្គលិកជាមួយនឹងអ្នកណែនាំការងារ ពិសេសវាជួយបង្កើតសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ។

ខ. កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប ការផ្លាស់ប្តូរ ការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន



រូបទី៤.២៤៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការផ្លាស់ប្តូរការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យក្រាបបានបង្ហាញថាបុគ្គលិក 2.27% មានការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបែបការផ្លាស់ប្តូរការងារ។ បន្ទាប់ពីនេះមាន 29.54% មានការពេញចិត្តបង្អួច និង 47.72% មានការពេញចិត្តមធ្យម។ ចំណែកឯអត្រានៃការពេញចិត្តតិចតួចរបស់បុគ្គលិកមានត្រឹមតែ 2.45% និងអត្រាមិនពេញចិត្តសោះមានកម្រិត 0%។

ចំនួនតួលេខនៃទិន្នន័យខាងលើ សបញ្ជាក់បានថាបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តលើការបណ្តុះបណ្តាលបែបផ្លាស់ប្តូរការងារក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ពីព្រោះការបណ្តុះបណ្តាលការផ្លាស់ប្តូរការងារមិនត្រឹមតែជួយបង្កើននូវជំនាញ និងចំណេះដឹងប៉ុណ្ណោះទេប៉ុន្តែវាក៏ជួយឲ្យបុគ្គលិកអាចចាប់យកនូវចំណេះដឹងថ្មីៗពីផ្នែកផ្សេងៗគ្នាដោយយកវាធ្វើជាបទពិសោធន៍ការងារជ័រសម្រាប់ពេលអនាគត។

៤.២.៤. វិភាគលើការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក

ក. ការវិភាគមតិយោបល់របស់បុគ្គលិកអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល

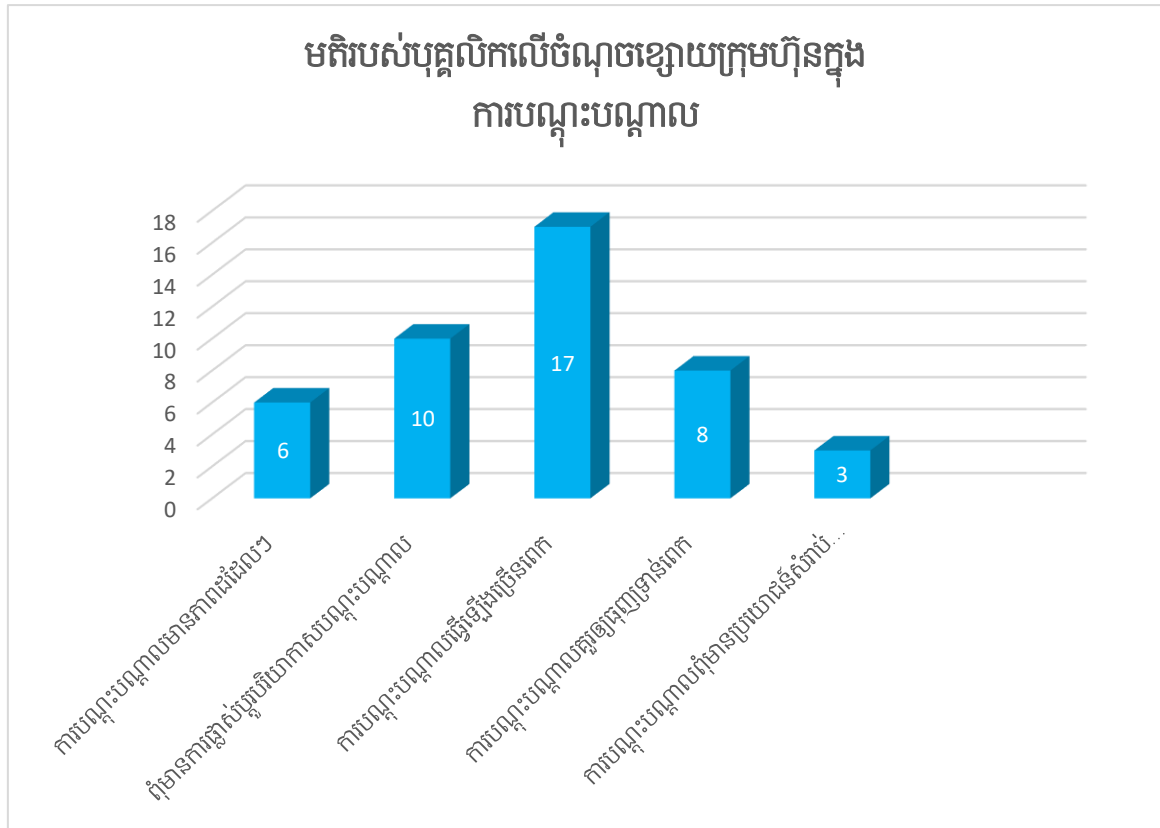


រូបទី៤.២៥៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យមតិរបស់បុគ្គលិកដែលទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ពីការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុន

បំណកស្រាយ ៖ ក្រាបខាងលើ បង្ហាញពីមតិយោបល់នៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានបង្ហាញថា មានបុគ្គលិកគំរូចំនួន ៩នាក់យល់ថាពួកគេមានការកើនឡើងសមត្ថភាពការងារបន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល រីឯ១១នាក់ទៀតយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលមានអត្ថប្រយោជន៍សំរាប់ការឡើងដំណែងនាពេលអនាគត ។ ក្រៅពីនោះមាន ១៥នាក់យល់ថាពួកគេទទួលបានជំនាញថ្មីៗ និង ៦នាក់យល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលជួយពួកគេក្នុងការអនុវត្តការងារដោយកាត់បន្ថយកំហុសចំណែក ៣នាក់ដែលនៅសល់ការបណ្តុះបណ្តាលជួយពួកគេកាត់បន្ថយច្រោះថ្នាក់ការងារ ។

តាមទិន្នន័យនេះ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់បុគ្គលិកតាមរយៈសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងផ្នែកផ្សេងៗគ្នា ទៅតាមការរៀបចំសម្បទានបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ខ. ការវិភាគមតិយោបល់របស់បុគ្គលិកអំពីចំណុចខ្សោយនៃការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុន

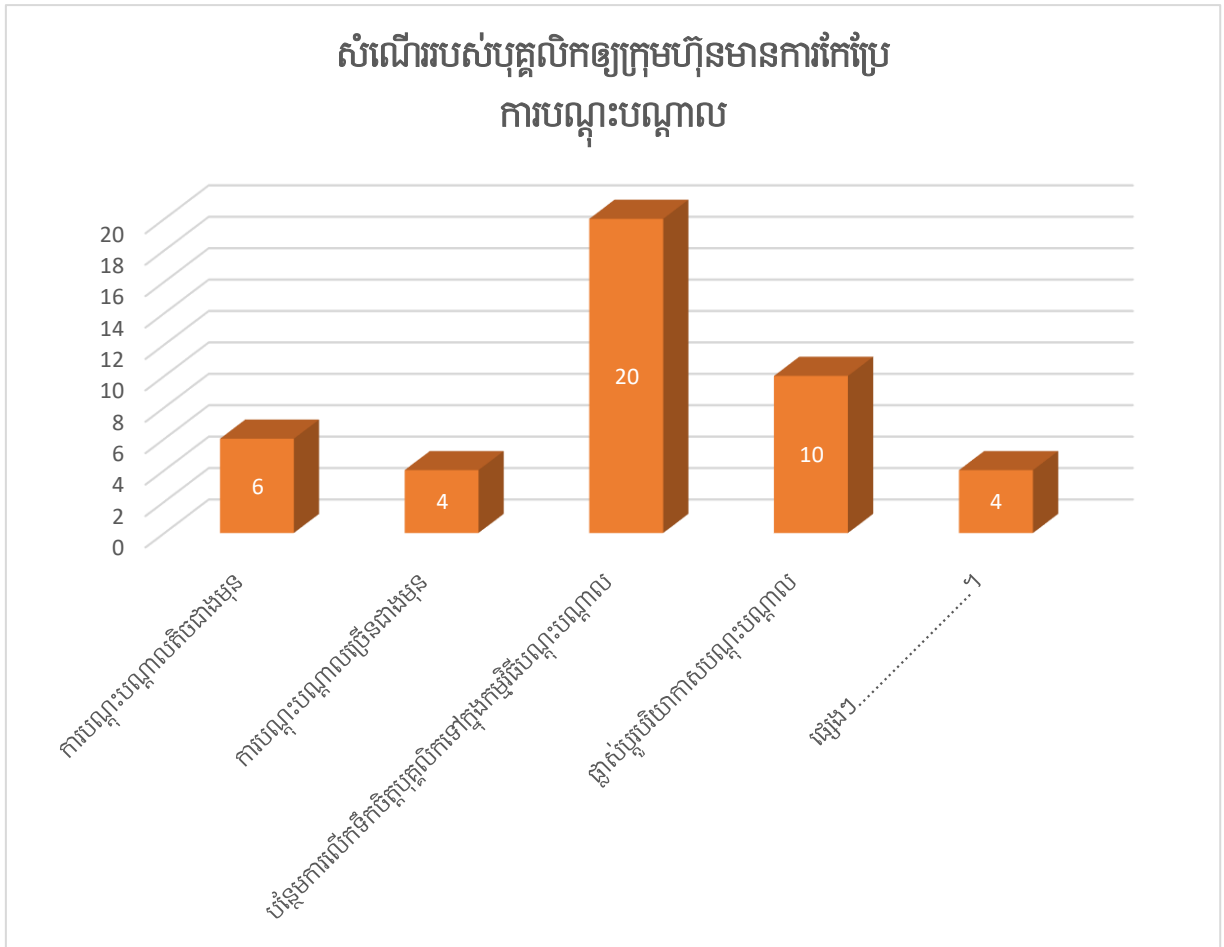


រូបទី៤.២៦៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យពីចំណុចខ្សោយរបស់ក្រុមហ៊ុនលើការបណ្តុះបណ្តាល

បំណកស្រាយ ៖ ទិន្នន័យខាងលើបង្ហាញពីចំណុចខ្សោយនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកដែលបុគ្គលិកគំរូ ៦នាក់យល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពងងឹលៗពេក ហើយ ១០នាក់ទៀតយល់ថាក្រុមហ៊ុនពុំផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ។ ចំណែក ១៧នាក់ផ្សេងទៀតការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនពេក និង៨នាក់ទៀតយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនគួរឲ្យផ្សព្វផ្សាយទាន់ពេកក្រៅពីនោះ ៣នាក់យល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលពុំមានប្រយោជន៍ច្រើនសំរាប់ពួកគេ។

តាមទិន្នន័យការបកស្រាយក្រាបខាងលើបង្ហាញថាការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F ក៏បង្ហាញពីចំណុចខ្សោយមួយចំនួនផងដែរ ប៉ុន្តែបើធៀបទៅនឹងអត្ថប្រយោជន៍ដែលបុគ្គលិកទទួលបានចំណុចខ្សោយទាំងនេះគ្រាន់ជារឿងតូចតាចមួយប៉ុណ្ណោះ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយក្រុមហ៊ុនគួរមានការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលខ្លះដើម្បីកុំឲ្យបុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយទាន់ និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពបណ្តុះបណ្តាល។

គ. ដំណើរការស្នើសុំឱ្យមានការកែប្រែការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន



រូបទី៤.២៧៖ ក្រាបតាងទិន្នន័យសំណើរបស់បុគ្គលិកឲ្យមានការកែប្រែលើការបណ្តុះបណ្តាល

បំណកស្រាយ ៖ តាមក្រាបសសរទិន្នន័យស្តីពីសំណើរបស់បុគ្គលិកចំពោះក្រុមហ៊ុន សំណើទាំងនោះមាន ៦ នាក់នៃបុគ្គលិកគំរូស្នើសុំកាត់បន្ថយការបណ្តុះបណ្តាល ផ្ទុយទៅវិញ ៤នាក់ស្នើសុំបង្កើនចំនួនការបណ្តុះបណ្តាល រីឯបុគ្គលិក ២០នាក់ស្នើសុំបន្ថែមឲ្យមានការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក និង ១០នាក់ផ្សេងទៀតចង់ឲ្យក្រុមហ៊ុនមានការផ្លាស់ប្តូរបរិយាកាសបណ្តុះបណ្តាលខ្លះ ក្រៅពីនោះបុគ្គលិក ៤ នាក់នៅសល់មានសំណើផ្សេងៗទៀត។

តាមការបកស្រាយខាងលើនេះ បុគ្គលិកភាគច្រើនចង់ឲ្យក្រុមហ៊ុនបង្កើនសកម្មភាពលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីសម្រេចបានជោគជ័យលើការបណ្តុះបណ្តាល និងជំរុញអោយបុគ្គលិកមានការគាំទ្រលើសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលកាន់តែច្រើន។

៤.៣. ការសម្រេចនៃការវិភាគទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

៤.៣.១. ចំណុចវិជ្ជមាន

តាមរយៈការស្រាវជ្រាវ វិភាគអំពីក្រុមហ៊ុនព្រមទាំងការសាកសួរខ្លះៗ ពីបុគ្គលិកផ្នែកគ្រប់គ្រង និងបម្រើសេវាកម្មក្នុងក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងការស្ទង់មតិមួយចំនួនអំពីអតិថិជនរបស់ R&F ផ្ទាល់ យើងអាចសម្រេចបាននូវចំណុចវិជ្ជមានរបស់ក្រុមហ៊ុនដូចខាងក្រោម៖

- តាមរយៈការស្ទង់មតិពីបុគ្គលិក សង្កេតឃើញថាបុគ្គលិកពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនជាង 90% នៃអត្រាបុគ្គលិកគំរូទាំងអស់។ នោះវាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមានចំពោះការងាររបស់បុគ្គលិកកាន់តែមានភាពរលូន បុគ្គលិកមានស្មារតី និងកាត់បន្ថយសម្ពាធការងារ។
- តាមរយៈការសាកសួរកម្រងសំណួរពីបុគ្គលិក យើងសង្កេតឃើញថាបុគ្គលិកម្នាក់ៗសុទ្ធតែមានចំណេះដឹង កម្រិតវប្បធម៌ល្អប្រសើរ និងមានបទពិសោធន៍ការងារយូរអង្វែង ពោលគឺ ពុំសូវមានបុគ្គលិកចាស់ដែលលាលប់ពីការងារហេតុនេះទើបពុំសូវមានបុគ្គលិកចំណូលថ្មីច្រើននោះទេពិសេសចំពោះបុគ្គលិកផ្នែកខាងក្នុង ដែលនេះបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនថែរក្សាបុគ្គលិកយ៉ាងល្អ។
- តាមរយៈការសង្កេត និងការវិភាគទៅលើឥរិយាបថបុគ្គលិក យើងឃើញថាបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F មានភាពរួសរាយទាក់ មានសីលធម៌ល្អ មានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការងាររបស់ខ្លួន ផ្តល់ឱ្យភ្ញៀវនូវការពេញចិត្តចំពោះសេវាកម្មក្រុមហ៊ុន និងទទួលសំណេះសំណាលដោយការស្វាគមន៍។
- ផ្អែកតាមការសាកសួរបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន បានបង្ហាញថាពួកគេពេញចិត្តចំពោះ អត្ថប្រយោជន៍ដែលបានផ្តល់ឲ្យតាមរយៈការងារ ក្នុងការអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃតាមតួនាទីច្បាស់លាស់ ពុំមានការបង្ខិតបង្ខំ ឬសម្ពាធការងារខ្លាំងណាមួយឡើយ ដែលគោលការណ៍នេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការរក្សាបុគ្គលិក។
- តាមរយៈការចុះកម្មសិក្សានៅទីតាំង R&F service management ជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់ទទួលភ្ញៀវ ឬសម្រាប់ពិគ្រោះយោបល់ផ្សេងៗ ដោយមានបំពាក់នៅម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ប្រព័ន្ធទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់សម្រាប់ទទួលស្វាគមន៍ភ្ញៀវ ពោលគឺបំពេញនូវការពេញចិត្ត និងផ្តល់ឲ្យភ្ញៀវនៅអាម្មណ៍ល្អចំពោះសេវាកម្មក្រុមហ៊ុន។
- យោងតាមការសង្កេតមើលប្រតិកម្មបុគ្គលិកជាមួយភ្ញៀវ បានរកឃើញថាបុគ្គលិកមានសីលធម៌ល្អក្នុងការនិយាយស្តី ឬការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយអតិថិជន ទោះពេលខ្លះអតិថិជនមួយអាចប្រើប្រាស់សេវាកម្មពីភ្នាក់ងារច្រើនផ្នែកក៏ដោយ ក៏បុគ្គលិក និងព្យាយាមរកដំណោះស្រាយជូនភ្ញៀវឲ្យបានឆាប់រហ័សបំផុត។
- តាមរយៈការស្ទង់មតិបុគ្គលិកជាច្រើនបានបង្ហាញថា ទំនាក់ទំនងការងាររបស់បុគ្គលិកមានភាពល្អប្រសើរ ត្បិតការងាររបស់ពួកគេត្រូវការការប្រាស្រ័យទាក់ទងច្រើនបុគ្គលិកចេះជួយគ្នាទៅវិញទៅមកនឹងមានសន្ទុះក្នុងការងារដោយមិនមានការមើលបំណាំគ្នានោះឡើយទោះបីជាការងារមានតាមផ្នែកផ្សេងៗ

- គ្នាក៏ដោយ ពួកគេនឹងជួយណែនាំភ្ញៀវឲ្យទៅជួបផ្នែកសេវាកម្មដែលគេត្រូវការ ឬ ណែនាំបុគ្គលិកដែល ភ្ញៀវត្រូវការឲ្យទៅរកពួកគេវិញ ដោយពុំមានការចោលការងារខុសផ្នែកដោយកំណត់នោះទេ។
- យោងតាមការសិក្សា និងការវិភាគលើបុគ្គលិក ឃើញថាបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន R&F មានទំនោរក្នុងការរក្សា ទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអតិថិជន ទោះបីបុគ្គលិកបរាជ័យក្នុងការធ្វើការជាមួយអតិថិជនក៏ដោយក៏ពួកគេ នៅតែរក្សាទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគាត់ ពីព្រោះគាត់អាចណែនាំសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗទៀតទៅ កាន់បងប្អូន និងមិត្តភក្តិដែលត្រូវការ ឬផ្តល់ឲ្យគាត់ផ្ទាល់នូវចំណាប់អារម្មណ៍ល្អចំពោះក្រុមហ៊ុនសំរាប់ឱ កាសក្រោយ។
 - តាមរយៈការសង្កេតមើលពីអតិថិជនរបស់ R&F យើងឃើញថាអតិថិជនមានការពេញចិត្តចំពោះសេវា កម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិក។ ជារៀងរាល់ថ្ងៃមានភ្ញៀវជាច្រើនដែលរស់នៅក្នុងបុរី មកទទួលសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន រីឯផ្នែកដែលមានភាពមមាញឹកជាងគេ គឺផ្នែកសេវាកម្មទូទៅ។
 - តាមរយៈការវិភាគពីក្រុមហ៊ុន R&F យើងឃើញថាក្រុមហ៊ុនយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើផ្នែកធនធាន មនុស្សរបស់ខ្លួនយ៉ាងខ្លាំង ហើយបានរៀបចំសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល និងប្រព័ន្ធរាយការណ៍បណ្តុះ បណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដែលអាចឲ្យបុគ្គលិកទទួលបាននូវជំនាញ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ថ្មីៗ តាមរយៈការហ្វឹកហ្វាត់ពីថ្នាក់លើ ឬបុគ្គលិកចាស់ៗដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើនឆ្នាំ។

៤.៣.២.ចំណុចអវិជ្ជមាន

ស្របពេលជាមួយនឹងចំណុចវិជ្ជមានខាងលើនេះដែរ តាមរយៈទិន្នន័យស្ទង់មតិបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនក៏មាន នូវចំណុចអវិជ្ជមានមួយចំនួន ដែលក្នុងនោះមានដូចជា ៖

- តាមរយៈកម្រងសំណួរស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក មានបុគ្គលិកចំនួនមួយផ្នែកតូចពុំមានការពេញចិត្តចំពោះ ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។
- តាមរយៈការសាកសួរព័ត៌មានពីសំណាក់បុគ្គលិក បានបង្ហាញថាការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ត្រូវបានធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ពីរទៅបីដង ដែលវាធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានភាពធុញទ្រាន់ចំពោះការបណ្តុះ បណ្តាលច្រើនពេក។
- តាមរយៈការសិក្សា និងការវិភាគអំពីក្រុមហ៊ុនយើងឃើញថាក្រុមហ៊ុនពិតជាមានការខ្វះខាតចំពោះការ បណ្តុះបណ្តាលច្រើនពេកទៅលើផ្នែកមួយចំនួនដែលពុំចាំបាច់ ពីព្រោះបុគ្គលិកមួយចំនួនគ្មាន សមត្ថភាពក្នុងការចាប់យកនូវចំណេះដឹង និងជំនាញនៃការបណ្តុះបណ្តាលដោយសារតែកម្រិតនៃការ សិក្សាទាបពេក។
- តាមរយៈកម្រងសំណួរស្ទង់មតិយោបល់បុគ្គលិក បានបង្ហាញឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុនពុំមានការផ្លាស់ប្តូរ បរិយាកាសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដោយបុគ្គលិកពុំបានធ្វើការសិក្សាទៅលើផ្នែកខាងក្រៅខ្លះនោះទេ និងពុំមានការលើកទឹកចិត្តដែលពុំអាចជំរុញដល់សក្តានុពលក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យការគាំទ្រកាន់តែ ខ្លាំងជាងនេះទៅទៀត។

៤.៣.៣. ចំណុចគួរពិចារណា

តាមរយៈការស្រង់ទិន្នន័យចេញពីកម្រងសំណួរយើងឃើញថាមានមតិពីបុគ្គលិកដែលធ្វើការដាក់ស្នើរនូវចំណុចដែលពួកគេចង់បាន និងយល់ថាមានភាពល្អប្រសើរ ចំពោះក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ ចំណុចដែលក្រុមហ៊ុនគួរពិចារណាបន្ថែមទៀតនោះគឺ៖

- ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបន្ទាប់ពីអនុវត្តសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិចារណា ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រៅការងារខ្លះព្រោះវាជួយឲ្យបុគ្គលិកបាត់ភាពធុញទ្រាន់ និងជួបប្រទះអ្វីដែលថ្មីៗ
- ក្រុមហ៊ុនមិនសូវទទួលយកនូវមតិយោបល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួននោះទេមិនថាតម្រូវការបុគ្គលិកឬមតិយោបល់ការងារឡើយ
- ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុនមានភាពដដែលៗ
- ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលមានចន្លោះពេលវែងពេកធ្វើឲ្យបុគ្គលិកភ្លេចពីសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលមុនៗ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

✧ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F service management នៅក្នុងផ្នែកទាំងបួននៃសេវាកម្មអតិថិជនព្រមទាំងមានឱកាសទទួលបានការសំណេះសំណាល និងរៀបចំការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងនិងប្រធានផ្នែកផ្សេងៗទៀត អំពីរបៀបគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ពិសេសទៅលើផ្នែកនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកផ្ទាល់ មានដូចជារបៀបបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F ជាដើម ធៀបនឹងទ្រឹស្តីដែលបានស្រាវជ្រាវមកតាមរយៈការសិក្សារយៈពេល ៤ ឆ្នាំ និងការណែនាំពិសាត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រនិងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សៀវភៅរបស់បណ្ឌិតផ្សេងៗរួចរាល់ ជាចុងក្រោយយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាក្រុមហ៊ុន R&F service Management យកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនជាក់ស្តែងចំពោះការបង្កើនសមត្ថភាពបុគ្គលិក ក៏ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់ទៅលើចំណេះ និងជំនាញ ឲ្យបុគ្គលិកមានសកម្មភាពខ្លាំងក្នុងការបំពេញការងារកាន់តែខ្ពស់ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានបង្កើតនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនប្រភេទ និងអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រប្លែកៗពីគ្នា ទៅតាមតម្រូវការផ្នែកនីមួយៗស្របតាមប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដ៏សមរម្យសម្រាប់គេផងដែរ។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកធ្វើការស្នើសុំសម្រាប់ឧទិសខ្លួនធ្វើជាគ្រូបង្គោល សម្រាប់បង្រៀនការងារដល់បុគ្គលិកថ្មីនេះក៏អាចជួយបង្កើនសមត្ថភាពបុគ្គលិកចាស់ក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទង ឬសមត្ថភាពទូទៅទាំងអស់ឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។ លើសពីនេះទៅទៀតក្រុមហ៊ុនក៏បានរៀបចំគ្រូបង្ហាត់ការងារមកពីប្រទេសមួយចំនួនដូចជា គ្រូមកពីសាខាប្រទេសចិន សំរាប់ការផ្តល់នូវតិចនិច ឬយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបម្រើសេវាកម្មដល់អតិថិជន ដូចជាណែនាំបុគ្គលិកឲ្យយល់អំពីក្រុមហ៊ុនបានកាន់តែច្បាស់ថែមទៀត។ ពិសេសជាងនេះក្រុមហ៊ុនក៏បានជ្រើសរើសនៅកម្មវត្ថុច្បាស់លាស់សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលឲ្យទទួលបានជោគជ័យខ្ពស់បំផុត និងត្រួតពិនិត្យប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល ប្រព័ន្ធអនុវត្តការបង្រៀនការងារប្រព័ន្ធវាយតម្លៃចុងក្រោយបន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីធានាឲ្យបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមានការកើនឡើងសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់នូវសេវាកម្មដល់អតិថិជនបានកាន់តែល្អ។

តាមរយៈការបន្តការស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគបានបង្ហាញឃើញថា ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនខំប្រឹងធ្វើឲ្យការគ្រប់គ្រងក្នុងក្រុមហ៊ុនខ្លួនឯងទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងជួយដល់បុគ្គលិកបង្កើនសមត្ថភាពក្រុមហ៊ុនបានគ្រប់ផ្នែកក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តក្នុងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនៅតែមានចន្លោះខ្វះខាតមួយចំនួនតូច ដែលបណ្តាលមកពីការមិនពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកមួយចំនួន ទៅលើរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬផ្នែកណាមួយនៃប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលទាំងនោះ នេះហើយជាមូលហេតុដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវមាន

ការកែលម្អ ការរៀបចំកម្មវិធីការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំណុចខ្វះខាតរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺមានកម្រិតតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏អាចគ្រប់គ្រងស្ថានភាពនេះបាន ដោយពុំមានការរាំងស្ទះដល់ប្រតិបត្តិការណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ ចំណែកចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះ នឹងត្រូវបានបំពេញចន្លោះដោយក្រុមហ៊ុនដើម្បីបំពេញបន្ថែមចំណុចខ្សោយសម្រាប់ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យកាន់តែរលូនបានល្អ។

✧ **អនុសាសន៍**

ក្រោយបញ្ចប់កម្មសិក្សាយោងតាមការស្រាវជ្រាវ និង ការសង្កេតស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F រួចមកតាមរយៈបទពិសោធន៍នៃការសិក្សា និងចំណេះដឹងពីការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗក្នុងសៀវភៅភាសាជាតិ និងអន្តរជាតិផងនោះ ចំពោះរបាយការណ៍នេះក៏មានមតិយោបល់មួយចំនួនដែលអាចជួយបំពេញចំណុចខ្វះខាតនោះរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីស្ថាបនា និង ជំរុញប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុនបន្ថែមទៀត ចំណុចទាំងនេះមានដូចខាងក្រោម ៖

- ក្រុមហ៊ុនគួរកែប្រែទៅលើបរិយាកាសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែង និងកម្មវិធីសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលកុំឲ្យមានភាពដដែលៗ ឬអាចអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកមានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការខ្លះដើម្បីទទួលបានបទពិសោធន៍ថ្មីក្នុងការងារ មួយវិញទៀតក្រុមហ៊ុនដាក់បញ្ចូលកម្មវិធីសប្បាយៗទៅក្នុងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើតភាពរីករាយដល់បុគ្គលិកក្នុងការកាត់បន្ថយភាពនឿយហត់ ព្រមទាំងធ្វើឲ្យបុគ្គលិកពេញចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល និងចង់ចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែត្រួតពិនិត្យបន្ថែមទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ ពីព្រោះវាជួយអោយការរៀបចំសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងការងាររបស់បុគ្គលិក។ មានន័យថាក្រុមហ៊ុនគួរគប្បីរៀបចំគម្រោងការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជាមុន និងសិក្សាឱ្យបានច្បាស់លាស់ពីរយៈពេលដែលសមរម្យសំរាប់បណ្តុះបណ្តាល ធ្វើដូចនេះអាចកាត់បន្ថយនូវសម្ពាធការងារមួយចំនួនក្នុងពេលកំពុងបណ្តុះបណ្តាលរួមទាំងបែងចែកពេលវេលាមួយចំនួនដល់បុគ្គលិកសម្រាប់សម្របខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសការងារផងដែរ។
- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស វិជ្ជាជីវៈក្នុងការគ្រប់គ្រង និងធ្វើឱ្យបុគ្គលិកដែលមានកម្រិតនៃការពេញចិត្តតិចតួចឱ្យទៅជាពេញចិត្តខ្ពស់បន្ថែមទៀត ដោយរៀបចំជាការលើកទឹកចិត្ត និងអនុវត្តសកម្មភាពជំរុញផ្សេងៗដើម្បីអោយបុគ្គលិកដឹងថាការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនមានអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនសំរាប់ពួកគេ ។

- ក្រុមហ៊ុនគួរធ្វើការកែប្រែទៅលើរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលដូចជា កែប្រែដោយបន្ថែមរយៈពេលទៅក្នុងផ្នែកដែលចាំបាច់ និងកាត់បន្ថយការបណ្តុះបណ្តាលចំពោះផ្នែកដែលមិនសូវសំខាន់ ព្រមទាំងត្រូវតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដើម្បីឆ្លើយតបឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលមានតុល្យភាព និងជួយដល់បុគ្គលិកឲ្យទទួលបាននូវចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងារសម្រាប់អនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។

ឯកសារយោង

បញ្ជីឯកសារយោង

ឯកសារយោងជាភាសាខ្មែរ

១. ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅ “ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ” របស់លោក គង់ ឆាយឡេង បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០២០
២. ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅ “វិធីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក” រៀបរៀងដោយ រស់ សុខលៀង
(បណ្ណាធិការស៊ីសំរេច)
៣. សាស្ត្រាចារ្យ ស៊ុវ វង់នី “ ឥរិយាបថអង្គភាព ” ២០១៩-២០២០ ជំពូកទី៦ ប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តការងារ
ទំព័រ៧៣
៤. សាស្ត្រាចារ្យ ច្រឡឹង លក្ស្មីរីត “ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ” ២០១១
៥. សាស្ត្រាចារ្យ ច្រឡឹង លក្ស្មីរីត និង អៀង សេងហុង “ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ” ២០២១ មេរៀនទី៤ ការ
ប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ទំព័រ៤៩
៦. សាម៉ឺន ម៉ារីណា “ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបាយការណ៍កម្មសិក្សាឆ្នាំ២០១៦ (ទំព័រ ០៧)
៧. សាម៉ឺន ម៉ារីណា “ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបាយការណ៍កម្មសិក្សាឆ្នាំ២០១៦ (ទំព័រ ២០)
៨. ហង្ស វ៉ះបញ្ចុង “ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក RMA ” របាយការណ៍បញ្ចប់កម្មសិក្សា ២០២០
៩. កៅ ពុទ្ធាពៅ និង ហ៊ុយ សុវណ្ណមិនា “ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស” សារណាបញ្ចប់ការសិក្សាឆ្នាំ២០១៤
១០. លឹម ប៊ូរី និង ស៊ុន សុគន្ធបញ្ញាវតី “ដំណើរការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស” របាយ
ការណ៍បញ្ចប់កម្មសិក្សា២០១៤

ឯកសារយោងជាភាសាបរទេស

១១. Pravin Durai, 2012: University MBA series: Human Resource Management, chapter 8:
Employee Training (Page 159)
១២. Michael Armstrong, 10th edition 2006: Human Resource Management Practice, Part7:
38: Learning and Development, (Page 559)
១៣. Michael Armstrong, 10th edition 2006: Human Resource Management Practice, 46.5 A
Job Family Structure, (Page 694)

១៤. William J, Roth well & H.C Kabanass (2003), Research and Development company, P.26
១៥. John Strudwick, Second Edition: An Introduction to Human Resource Management, Chapter 2: Assessment of future internal supply, (Page 56)
១៦. John Wiley & Son, 12th edition:1807: Fundamentals of Human Resource Management, Chapter 8: Onboarding Training and Developing Employees, (Page 173)
១៧. John Wiley & Son, 12th edition:1807: Fundamentals of Human Resource Management, Chapter 8: Onboarding Training and Developing Employees, (Page 190)
១៨. John Strudwick, Second Edition: An Introduction to Human Resource Management, Chapter 2: Assessment of external supply, (Page 59)
១៩. The Association of business executive London, DD: Human Resource management, Chapter 10, page 249
២០. The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: Training and Development, (Page 234)
២១. The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 1: 1.2.7 Training and Development, (Page 5)
២២. The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.2.4 External Training, (Page 229)
២៣. The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.3.1 Technical or Technology Training, (Page 231)
២៤. The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.2.2 In house Training, (Page 227)
២៥. The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.3.4 Skills Training, (Page 233)
២៦. The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 1 :2.4.5 Develop Training, (Page 45)

២៧. The open University of Hong Kong, Human Resource Management, Chapter 8: 8.3.
Types of Training, (Page 231)

ឯកសារយោងគេហទំព័រ

២៨. Training Link <https://www.khsearch.com/qna/31402> May.29.2020

២៩. Management and Leadership Link

<https://www.thehrdaily.com/training/page=123> . June.13.2023

៣០. Types and principles of training Link

<https://hiddenshell.ru/km/vidy-treningov-celi-funkcii-vidy-i-principy-treninga/> June.13.2023

៣១. Business Ethics 101: Project Management video Chanel... Link

<https://youtu.be/T6VIJhCuovI> June.17.2023

៣២. 4 Steps of staff training Link

<http://thehrdaily.com.dream.website/hr/page=123/stepstoemployeetraining/> June.17.2023

៣៣. Training Development Link [https://www.google.com/amp/s/hrnews.co.uk/important-](https://www.google.com/amp/s/hrnews.co.uk/important-factors-for-good-employee-training-and-development/amp/)

[factors-for-good-employee-training-and-development/amp/](https://www.google.com/amp/s/hrnews.co.uk/important-factors-for-good-employee-training-and-development/amp/) June.06.2021

៣៤. សៀវភៅណែនាំស្តីពី “ ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ” ទំព័រ៥ របស់គម្រោង PILAC Link

https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/khmer/2_Training.pdf July.20.2023

៣៥. សៀវភៅណែនាំស្តីពី “ ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ” ទំព័រ៣៤ របស់គម្រោង PILAC Link

https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/khmer/2_Training.pdf July.20.2023

៣៦. សៀវភៅណែនាំស្តីពី “ ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ” ទំព័រ៦ របស់គម្រោង PILAC Link

https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/khmer/2_Training.pdf July.21.2023

៣៧. ប្រភពឯកសារដើមប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន(Link ផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុន

<https://www.rfchina.com/en/about.aspx>) May.03.2023

ប្រភពឯកសារយោងពីក្រុមហ៊ុន

៣៨.ប្រភពឯកសារផ្ទៃក្នុងពី R&F “សៀវភៅណែនាំបុគ្គលិក” បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០២០

បទសម្ភាស

៣៩.ហុង ស៊ីង (弘兴) បុគ្គលិក R&F ផ្នែក Top Manager បទសម្ភាសថ្ងៃទី ១៧ មិថុនា ២០២៣

៤០. ហុង ស៊ីង (弘兴) បុគ្គលិក R&F ផ្នែក Top Manager បទសម្ភាសថ្ងៃទី ២៥ មិថុនា ២០២៣

៤១. ដឹង ថាឈី (金她丽) បុគ្គលិក R&F ផ្នែក Receptionist Management បទសម្ភាសថ្ងៃទី ១៧ មិថុនា ២០២៣

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ៖ ទីតាំងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management នៅកម្ពុជា

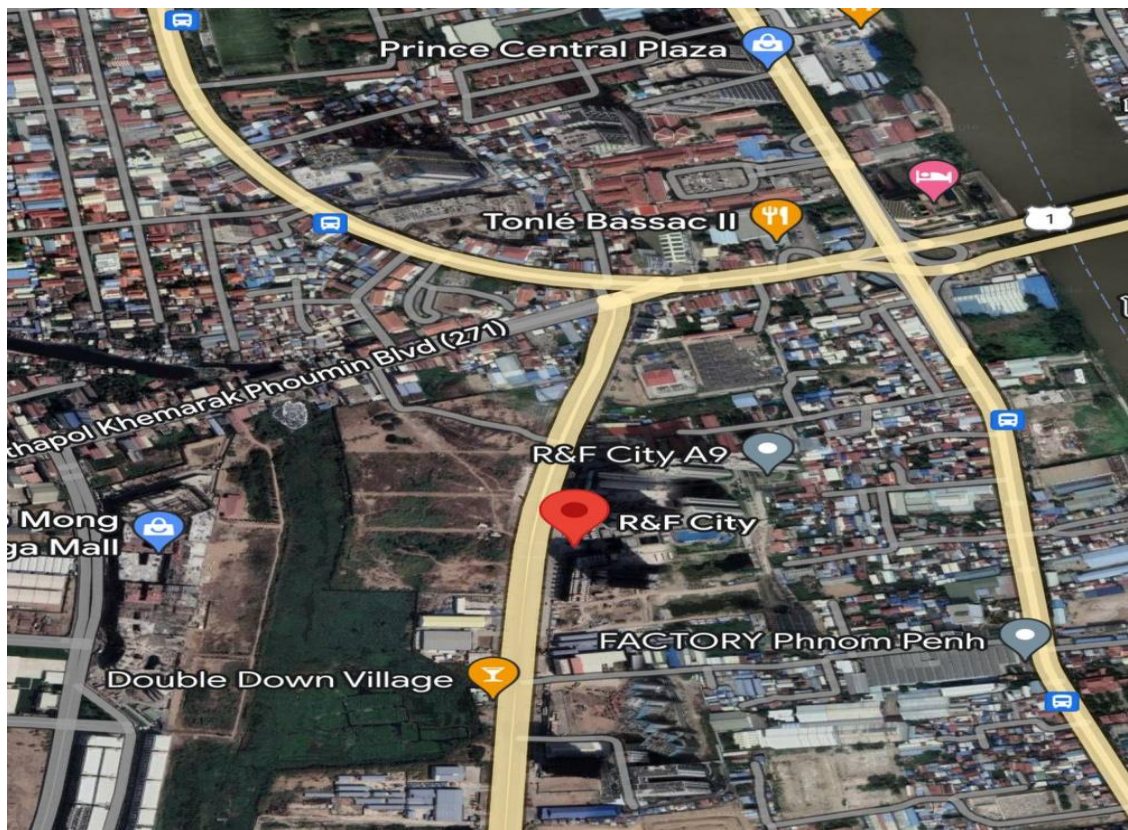
ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ៖ ក្រុមហ៊ុនដែលគូសហការរបស់ R&F Service Management

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣ (មាតិកាទី១) ៖ របាយការណ៍ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤៖ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់អ្នកបរិច្ចាគ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ៖ ទីតាំងក្រុមហ៊ុន R&F Service Management នៅកម្ពុជា



ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ៖ ក្រុមហ៊ុនដែលបានសហការរបស់ R&F Service Management



ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ (មាត ៥ ទំព័រ) ៖ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ

និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

កម្រងសំណួរ

យើងខ្ញុំ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចឆ្នាំទី ៤ ក្រុម M4C1 ឆ្នាំសិក្សា ២០២២-២០២៣ នៃ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ បច្ចុប្បន្ន យើងខ្ញុំ កំពុងសរសេរបាយការណ៍កម្មសិក្សា ក្រោមប្រធានបទ "ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management " ។ ព័ត៌មានទទួលបាន គឺសម្រាប់ ជំនួយដល់របាយការណ៍កម្មសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ ។ ព័ត៌មានទាំងអស់នឹងរក្សាជាការសម្ងាត់ ហេតុនេះយើងខ្ញុំ សូមអនុគ្រោះវិនិច្ឆ័យពេលវេលា បង ប្អូន លោក-លោកស្រី២ទៅ៣នាទីដើម្បីគូស (v) កម្រងសំណួរដូចខាងក្រោម៖

I. ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក

១. ភេទ ☐ ស្រី ☐ ប្រុស

២. តើលោកអ្នកធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកណា?

☐ សេវាកម្មទូទៅ

☐ អនាម័យ

☐ សន្តិសុខ

☐ ជួសជុល ។

៣. តើអ្នកបម្រើការនៅក្រុមហ៊ុន R&F Service Management អស់រយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមកហើយ?

☐ ក្រោម១ឆ្នាំ

☐ ១-២ឆ្នាំ

☐ ៣-៥ឆ្នាំ

☐ លើសពី៥ឆ្នាំ

☐ ផ្សេងៗ...

II. ផ្នែកទី២៖ បទពិសោធន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management ដែលលោកអ្នកធ្លាប់ទទួលបាន

១. តើលោកអ្នកធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុននេះដែរឬទេ ?

☐ ធ្លាប់

☐ មិនធ្លាប់

☐ ផ្នែកធនធានមនុស្ស ☐ មិត្តរួមការងារ ☐ ប្រធានផ្នែក
☐ អ្នកគ្រប់គ្រង ☐ ផ្សេងៗ.....។

III. ផ្នែកទី៣៖ ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management

១. នៅក្នុងដំណើរការការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន R&F Service Management តាមយោបល់របស់លោក-លោកស្រី តើអ្នកមានការពេញចិត្តកម្រិតណាទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុន R&F នេះ ? ធ្វើការវាយតម្លៃនៃ កម្រិតពេញចិត្តរបស់អ្នកដូចខាងក្រោម។ សូមអ្នកគូសសញ្ញា ✓ ក្នុងប្រអប់

សំណួរ កម្រិតពេញចិត្ត	មិនពេញចិត្តសោះ	ពេញចិត្តតិចតួច	ពេញចិត្តមធ្យម	ពេញចិត្តបង្អស់	ពេញចិត្តខ្លាំង
១. តើអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន?					
២. តើអ្នកពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់អ្នកក្នុងកម្រិតណា?					
៣. តើអ្នកពេញចិត្តចំពោះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងកម្រិតណា?					
៤. ការបណ្តុះបណ្តាលលើផ្នែកចំណេះដឹងទូទៅកម្រិតណា?					
៥. ការបណ្តុះបណ្តាលលើផ្នែកសីលធម៌					
៦. ការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញតាមផ្នែកផ្សេងៗ					
៧. ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិជ្ជាជីវៈការងារ					
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញគ្រប់គ្រងការងារ					
៩. ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការបង្ហាញ					
១០. បណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការបង្កើតការងារ					
១១. បណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការចាត់តាំងការងារ					
១២. ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការណែនាំ					
១៣. ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប ការផ្លាស់ប្តូរការងារ					

❖ ចំពោះសំណួរបន្ទាប់វាយតម្លៃលើការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានអនុវត្តកន្លងមក។ សូមគូសសញ្ញា ✓ ក្នុងប្រអប់មុខចម្លើយដែលអ្នកគិតថាជាចម្លើយត្រឹមត្រូវ

២. តើអ្នកយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បែបណាសម្រាប់អ្នក?

- ☐ ការកើនឡើងសមត្ថភាពការងារ
- ☐ ការកើនឡើងមុខដំណែង ឬប្រាក់ខែ
- ☐ កាត់បន្ថយកំហុសក្នុងពេលអនុវត្តការងារ
- ☐ ទទួលបានជំនាញបច្ចេកទេសថ្មីៗ
- ☐ កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ

៣. តើអ្នកយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនមានចំណុចខ្សោយបែបណា?

(បើគ្មានចំណុចខ្សោយសូមរំលងសំណួរនេះ)

- ☐ ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពដដែលៗ
- ☐ ការបណ្តុះបណ្តាលគួរឲ្យធុញទ្រាន់ពេក
- ☐ ពុំមានការផ្លាស់ប្តូរបរិយាកាសបណ្តុះបណ្តាល
- ☐ ការបណ្តុះបណ្តាលពុំមានប្រយោជន៍សំរាប់បុគ្គលិក
- ☐ ការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើឡើងច្រើនពេក

៤. តើអ្នកចង់ឲ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការកែប្រែលើការបណ្តុះបណ្តាលត្រង់ចំណុចណា?

- ☐ ការបណ្តុះបណ្តាលតិចជាងមុន
- ☐ ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនជាងមុន
- ☐ ផ្លាស់ប្តូរបរិយាកាសបណ្តុះបណ្តាល
- ☐ បន្ថែមការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល
- ☐ ផ្សេងៗ.....។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥ ៖ កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក

សំណួរ កម្រិតពេញចិត្ត	មិនពេញចិត្តសោះ	ពេញចិត្តតិចតួច	ពេញចិត្តមធ្យម	ពេញចិត្តបង្អស់	ពេញចិត្តខ្លាំង
១. តើអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន?	0%	9.09%	47.72%	31.81%	11.36%
២. តើអ្នកពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់អ្នកក្នុងកម្រិតណា?	0%	9.09%	22.72%	52.27%	12.90%
៣. តើអ្នកពេញចិត្តចំពោះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងកម្រិតណា?	0%	4.54%	54.54%	34.09%	6.81%
៤. ការបណ្តុះបណ្តាលលើផ្នែកចំណេះដឹងទូទៅកម្រិតណា?	0%	4.54%	34.09%	52.27%	9.09%
៥. ការបណ្តុះបណ្តាលលើផ្នែកសីលធម៌	0%	2.27%	29.54%	61.36%	6.81%
៦. ការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញតាមផ្នែកផ្សេងៗ	0%	9.09%	45.45%	34.09%	11.36%
៧. ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិជ្ជាជីវៈការងារ	0%	0%	4.09%	54.54%	4.54%
៨. ការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញគ្រប់គ្រងការងារ	0%	4.54%	22.72%	59.09%	13.63%
៩. ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការបង្ហាញ	0%	9.09%	31.81%	47.72%	11.36%
១០. បណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការបង្វឹកការងារ	0%	9.09%	29.54%	50%	11.36%
១១. បណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការចាត់តាំងការងារ	0%	4.54%	52.27%	38.63%	4.54%
១២. ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបការណែនាំ	0%	9.09%	31.81%	47.72%	11.36%
១៣. ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែប ការផ្លាស់ប្តូរការងារ	0%	2.27%	65.90%	29.54%	2.27%