



សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការវាយតម្លៃការងាររបស់ បុគ្គលិក

កម្មសិក្សា ពីថ្ងៃទី ១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

តាក់តែងឡើង

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

និស្សិតឈ្មោះ យ៉ាន់ គឹមហ៊ុ

លោក សូត វេចនី

តីក ហង្សនិស្សា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច

ឆ្នាំចូលសិក្សា

២០១៥

ជំនាន់ទី៣

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍

២០១៩

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ពួកយើងខ្ញុំឈ្មោះ យ៉ាន់ គឹមហឺ និង តឹក ហង្សនិស្សា ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី៣ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ សូមសម្តែងនូវក្តីដឹងគុណ ភាពកត់ត្រា និងសេចក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ ចំពោះ៖

លោកឪពុក អ្នកម្តាយ និងលោកយាយ ដែលបានខិតខំចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា ការពារ អប់រំប្រៀនប្រដៅ និងឧបត្ថម្ភ កូនចៅគ្រប់បែបយ៉ាងតាំងពីតូច រហូតដល់ពេលនេះ។ អ្វីដែលពួកលោកចង់បានមកវិញ គឺគ្រាន់តែចង់ឃើញកូនចៅមានអនាគតល្អ និងជាប្រយោជន៍ដល់សហគមន៍ និងប្រទេសជាតិ។

លោកនាយកសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការង ព្រីទូបុរស ព្រីទូបុរសរង ព្រមទាំងសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ ដែលព្យាយាមរិះរកវិធីសាស្ត្របង្រៀន ក្នុងការផ្តល់នូវចំណេះដឹងដ៏មានតម្លៃ ដ៏បូន្មានល្អៗ ដែលជាទំនងដ៏មានសារសំខាន់សំរាប់យើងខ្ញុំក្លាយជាធនធានមនុស្សសក្តានុពលនៅក្នុងសង្គម។ ជាពិសេសគឺ **លោកសាស្ត្រាចារ្យ ស៊ុវ វ៉ែងនី** ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់លោក ក្នុងការជួយស្វែងរកនូវប្រធានបទ ព្យាយាមរិះរកគ្រប់មធ្យោយ និងតិចនិចជាច្រើនក្នុងការពន្យល់ណែនាំឲ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ ឲ្យងាយយល់ និងឆាប់ចាប់បានក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍សិក្សាមួយនេះ។

លោក សាយ រតនៈ ដែលជាប្រធានផ្នែក ជ្រើសរើសបុគ្គលិក បណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ និង **Mr. Michael Tunerberg** ដែលជានាយកគ្រប់គ្រងនៅផ្នែកSpecial Products Division(SP) រួមជាមួយបងៗ និងនៅក្រុមហ៊ុន **អ អិម អេ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី**។ លោកបានផ្តល់នូវឱកាសឲ្យក្រុមយើង បានចុះកម្មសិក្សា និងបានផ្តល់ព័ត៌មានដែលទាក់ទងជាមួយរបាយការណ៍។ លោកបានអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមយើងខ្ញុំជួបសម្ភាសជាមួយលោកផ្ទាល់ ជួយសម្រួលក្នុងការស្វែងរកឯកសារផ្សេងៗ និងការសិក្សារៀនសូត្រពីការងារថ្មីៗថែមទៀត។

សិស្សច្បង មិត្តភក្តិរួមជំនាន់ទាំងអស់ដែលតែងតែចែករំលែកចំណេះ បទពិសោធន៍ជាច្រើនដែលយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់មិនធ្លាប់បានជួប រួមជាមួយការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តនៅពេលដែលមានបញ្ហាក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមបង្គំសង្ឃឹមដល់វត្តសាកសិទ្ធិទាំងអស់ ឲ្យជួយតាមថែរក្សាដល់ពួកគាត់ទាំងអស់គ្នាជួបតែសេចក្តីសុខចម្រើន រកទទួលបានមានបានគ្រប់ពេលវេលា។

អារម្ភកថា

ការងារជាច្រើនត្រូវបានអនុវត្ត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិងតាមបណ្តាស្ថាប័ននានា ដើម្បីសម្រេច ឲ្យបាននូវគោលដៅដែលបានដាក់ចេញ និងភាពជោគជ័យ។ ដើម្បីទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ ទាំងនោះតែមានការគ្រប់គ្រងល្អ ពីថ្នាក់ដឹកនាំ។ ទន្ទឹមនឹងមានការដឹកនាំល្អ ក៏នៅក្នុងដំណើរការនៃ ការអនុវត្តការងារទាំងអស់នោះ តែងតែកើតមានឡើងនូវ ភាពវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន ឬក៏ភាពធ្វេស ប្រហែសរបស់បុគ្គលិកពេលខ្លះ។ ដូចនេះហើយដើម្បីកាត់បន្ថយភាពអវិជ្ជមាន ឬបំពេញនូវចន្លោះ ខ្វះខាត ក៏ដូចជាជួយជំរុញប្រព័ន្ធនៃការអនុវត្តការងារឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព និងលើកកម្ពស់ ស្មារតីនៃការអនុវត្តការងារ ទើបនៅតាមបណ្តាលក្រុមហ៊ុន និងស្ថាប័ននានា តែងតែមានរៀបចំនូវ ការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក។

ដើម្បីយល់ឲ្យកាន់តែច្បាស់ពីគោលបំណង ដំណើរការ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅក្នុង ការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក ក្រុមយើងខ្ញុំបានចុះកម្មសិក្សានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនលំដាប់អន្តរជាតិមួយគឺ RMA (Cambodia) Co.,LTD ដោយផ្ទាល់។ ក្នុងអំឡុងពេលចុះកម្មសិក្សា ពួកយើងបានទទួលនូវ ទិន្នន័យជាច្រើនពីក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើការវិភាគដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីដែលបាន សិក្សាកន្លងមក។ បទ ពីសោធន៍ល្អៗពីក្រុមហ៊ុន បានធ្វើឲ្យពួកយើងអាចសម្រេចបាននូវការចងក្រងឯកសារមួយនេះឡើ ង។

ទោះបីជារបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយការយកចិត្តទុកដាក់ ពីយើងខ្ញុំទាំង ពីរនាក់យ៉ាងណាក្តី ក៏គង់មានចន្លោះខ្វះខាត ដោយអចេតនា។ តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី យើងខ្ញុំ សង្ឃឹមថា របាយការណ៍កម្មសិក្សាមួយនេះ និងក្លាយជាចំណែកមួយឬជាឯកសារជំនួយ ដល់អ្នក ស្រាវជ្រាវទាំងឡាយ ។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុន ចំពោះកំហុសឆ្គងទាំងឡាយដែលបាន កើតឡើងនៅក្នុង របាយការណ៍កម្មសិក្សាមួយនេះ។ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់នឹងរងចាំទទួលមតិវិចិត្រ ដើម្បីស្ថាប័ន ដើម្បីបំពេញនូវចន្លោះខ្វះខាតនានា ដើម្បីពួកយើងអាចអភិវឌ្ឍទៅជាមួយគ្នា។ យើង ខ្ញុំទាំងពីរនាក់ សូមជូនពរឲ្យសិស្សបង សិស្សប្អូនគ្រប់ជំនាន់ អ្នកស្រាវជ្រាវទាំងឡាយ មិត្តៗអ្នកអាន ក៏ដូចជាសាធារណៈទូរទៅ ជួបតែសំណាងល្អ សុភមង្គលក្នុងគ្រួសារ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

មាតិកា

ទំព័រ

បញ្ជីរូបភាព.....	v
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ.....	vi

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	១
២. ចំណេញបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៣. ដែនកំណត់ និងទំហំនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៤. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៥. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៤
៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៤
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៥

ជំពូកទី១ រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក

១.១. និយមន័យនៃការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ.....	៧
១.២. គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃបុគ្គលិក.....	៨
១.២.១. សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល.....	៨
១.២.២. សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍.....	៨
១.៣. អ្នកណាជាអ្នកធ្វើការវាយតម្លៃ.....	៨
១.៣.១. អ្នកគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃបុគ្គលិក.....	៨
១.៣.២. បុគ្គលិកវាយតម្លៃអ្នកគ្រប់គ្រង.....	៩
១.៣.៣. បុគ្គលិកវាយតម្លៃបុគ្គលិក.....	១០
១.៣.៤. ការវាយតម្លៃពីខ្លួនឯង.....	១០
១.៣.៥. ការវាយតម្លៃដោយអ្នកខាងក្រៅ.....	១១
១.៤. ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃបុគ្គលិក.....	១១
១.៥. វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ.....	១២
១.៥.១. វិធីសាស្ត្រការឲ្យពិន្ទុតាមក្រាហ្វិក.....	១២
១.៥.២. វិធីសាស្ត្រការប្រៀបធៀបជាគូ.....	១៣

១.៥.៣.វិធីសាស្ត្រតាមបែបអត្តាធិប្បាយ	១៤
១.៥.៤.វិធីសាស្ត្រនៃការសម្លឹងមើលសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិក	១៤
១.៥.៥.វិធីសាស្ត្របែបផ្ទៀងផ្ទាត់	១៤
១.៥.៦.វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃបែប៣៦០ដឺក្រេ.....	១៥
១.៥.៧.វិធីសាស្ត្រការវាយតម្លៃដោយការគ្រប់គ្រងតាមបំណង	១៥
១.៥.៨.វិធីសាស្ត្របំណងចែងដោយបង្ខំ	១៥
១.៥.៩.មជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃ	១៦
១.៦.បញ្ហាដែលកើតមាននៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃ.....	១៧
១.៧.មតិយោបល់ក្នុងការវាយតម្លៃបុគ្គលិក.....	១៨
១.៧.១.ការផ្តល់ជាមតិយោបល់តាមរយៈការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់មាត់	១៨
១.៧.២.ការផ្តល់មតិយោបល់ជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ	១៩
១.៧.៣.មតិយោបល់របស់អ្នកគ្រប់គ្រង.....	១៩
១.៧.៤.មតិយោបល់របស់បុគ្គលិក	១៩
១.៨.ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃ.....	១៩

ជំពូកទី២ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា)

២.១.អំពីក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ គ្រុប	២១
២.២.អំពីក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា)	២៣
២.៣.ស្លាកសញ្ញាក្រុមហ៊ុនរបស់ អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	២៤
២.៤.ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	២៥
២.៥.រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង	២៥
២.៦.ទស្សនៈវិស័យ គុណតម្លៃនិងបេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	២៥
២.៦.១.ទស្សនៈវិស័យ.....	២៥
២.៦.២.គុណតម្លៃនិងបេសកកម្ម	២៦
២.៦.២.១. ការបង្កើតថ្មី	២៦
២.៦.២.២.ភាពស្មោះត្រង់.....	២៦
២.៦.២.៣.ភាពគង់វង្សយូរអង្វែង.....	២៦
២.៧.ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា)	២៦

២.៧.១.ផ្នែករថយន្ត	២៧
២.៧.២.ផ្នែកគ្រឿងចក្រកសិកម្ម(Agriculture Equipment division)AED	២៧
២.៧.៣.ផ្នែកគ្រឿងចក្រធំធេង(Heavy Equipment Division)HED	២៨
២.៧.៤.ផ្នែកផលិតផលពិសេស(Special Product Division)SP	២៨
២.៧.៥.ផ្នែកសេវាកម្មជួលឡានSA.V.R(Asia Vehicle Rental)Co.,Ltd	២៩
២.៧.៦.ផ្នែកសេវាកម្មក្រោយពេលទិញ (After Sale).....	៣០
២.៧.៧.ផ្នែកភោជនីដ្ឋាន(Express Food Group)EFG	៣០
២.៧.៨.ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុBSP Finance Cambodia	៣២
២.៨.គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៣២
២.៩.អ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃ	៣៣
២.១០.នីតិវិធីក្នុងការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៣
២.១០.១.ការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការវាយតម្លៃ	៣៣
២.១០.២.ដំណើរការវាយតម្លៃ	៣៤
២.១០.៣.មាត្រដ្ឋានពិន្ទុ	៣៤
២.១១.វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៣៥
២.១២.កត្តាដែលជះឥទ្ធិផលលើការវាយតម្លៃ	៣៥
២.១២.១.ភាពលំអៀងក្នុងការវាយតម្លៃ.....	៣៥
២.១២.២.មតិយោបល់ និងការតវ៉ា.....	៣៦

ជំពូកទី៣ ការស្ទង់មតិបុគ្គលិក ចំពោះការវាយតម្លៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) និងការវិភាគ

៣.១.ការស្ទង់មតិ និងវិភាគក្រាហ្វិក.....	៣៧
៣.១.១.កម្រងសំណួរ និងគំរូ	៣៧
៣.១.២.ការវិភាគ និងបកស្រាយក្រាហ្វិក	៣៧
៣.២.ការវិភាគចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ	៤៨
៣.២.១.ចំណុចខ្លាំង	៤៩
៣.២.២.ចំណុចខ្សោយ	៤៩

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	៥១
២. ការផ្តល់អនុសាសន៍	៥១

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១៖ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា	២៥
រូបភាពទី២៖ ជាគំរូដំណាងបុគ្គលិកដែលបានចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ និងបទពិសោធន៍ការងារ របស់ពួកគាត់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៣៩
រូបភាពទី៣៖ ការយល់ឃើញចំពោះការពន្យល់ ការណែនាំរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងទៅកាន់និយោជិត	៣៩
រូបភាពទី៤៖ ការយល់ឃើញថានរណាខ្លះ គួរមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃការងារដើម្បីឲ្យមាន ភាពសុក្រឹត	៤០
រូបភាពទី៥៖ ភាពពេញចិត្តចំពោះដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ	៤១
រូបភាពទី៦៖ កំរិតនៃការយល់របស់បុគ្គលិក អំពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់សម្រាប់វាយ តម្លៃការងាររបស់ខ្លួន.....	៤២
រូបភាពទី៧៖ ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ពីភាពសាកសមរវាងវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ ទៅនឹង ការងាររបស់ខ្លួន	៤៣
រូបភាពទី៨៖ បន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃ អ្វីដែលបុគ្គលិកទទួលបានមាន	៤៤
រូបភាពទី៩៖ ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ពីភាពសមស្របរវាងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ លើប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត	៤៥
រូបភាពទី១០៖ ភាពសមស្របនៅពេលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្លាស់ប្តូរភារកិច្ចរបស់បុគ្គលិក ក្រោយពីការ វាយតម្លៃ.....	៤៦
រូបភាពទី១១៖ តារាងបង្ហាញពីការជួយអភិវឌ្ឍន៍ចំណុចខ្វះខាត ក្រោយការវាយតម្លៃ.....	៤៧
រូបភាពទី១២៖ ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀងខុសពីការពិតអាចប្រើការកើតកម្រិណា	៤៨
រូបភាពទី១៣៖ ការយល់ឃើញពីការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានក្រោយពីការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន	៤៩

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ខ្សែផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ កម្រងសំណួរ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ជាក់នៃការសាវជ្រាវ

ដូចយើងបានសង្កេតឃើញថា នៅតាមបណ្តាលប្រទេសនៅលើពិភពលោកមានការប្រែប្រួលយ៉ាងខ្លាំងស្ទើរគ្រប់វិស័យដែលរួមមាន សេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ សង្គមវប្បធម៌ ជាពិសេសនោះគឺលើផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា។ ដោយសារតែមានការរីកចម្រើនទាំងនេះ បានជម្រុញឲ្យមានការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងសម្បើមលើគ្រប់វិស័យនៅលើទីផ្សារ ហើយក៏បានធ្វើឲ្យផលិតកម្ម និងវិស័យសេវាកម្មមានការរីកលូតលាស់ពីមួយថ្ងៃទីមួយថ្ងៃដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការរបស់មនុស្ស។ តាមរយៈការរីកចម្រើននេះបានបង្កឲ្យមានការកើនឡើងនូវអាជីវកម្ម សហគ្រាសតូចធំដែលធ្វើឲ្យទីផ្សារកាន់តែមានភាពចង្អៀតជាហេតុធ្វើឲ្យម្ចាស់អាជីវកម្ម ឬសហគ្រាសទាំងនោះមានភាពស្វិតស្វាញក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់គេឲ្យមានភាពលេចធ្លោ និងអាចផ្តល់ដៃគូប្រកួតប្រជែង រួមទាំងអាចដណ្តើមចំណែកទីផ្សារបាន។

មានសំនួរមួយសួរថា តើអង្គភាពទាំងនោះធ្វើដូចម្តេចទើបអាចបំពេញនូវតម្រូវការអតិថិជននិងយកឈ្នះដៃគូប្រកួតប្រជែងរបស់គេបាន? ជាក់ស្តែងណាស់គឺ គេត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រទីផ្សារដ៏ល្អមួយ ឬក៏រួមនឹងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ នៅក្នុងសម័យកាលទីផ្សារប្រកួតប្រជែងគ្រប់អង្គភាពទាំងអស់បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងជាមួយផ្នែកធនធានមនុស្សដែលគេអាចចាត់ទុកថាជាផ្នែកធនធានមនុស្សជាសរសៃឈាមដ៏សំខាន់នៅក្នុងអង្គភាព។ ផ្ទុយទៅវិញវាក៏អាចបង្កឲ្យអង្គភាពជួបនូវបញ្ហាបានផងដែរ នៅពេលដែលការជ្រើសរើស និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស រួមនិងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រមិនមានប្រសិទ្ធភាព។ ដូច្នេះហើយ អ្នកគ្រប់គ្រងនៅតាមបណ្តាលអង្គភាពទាំងអស់តែងតែមានការជ្រើសរើសធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងទេពកោសល្យដើម្បីឈានទៅរកភាពជោគជ័យ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យមានការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សមួយដ៏ម៉ត់ចត់ ដើម្បីឲ្យសាកសមនឹងការងារ។

ស្របគ្នានេះដែល គ្រប់អង្គភាពទាំងអស់តែងតែបង្កើតប្រព័ន្ធរាយការណ៍របស់បុគ្គលិកដើម្បីឲ្យការធ្វើផែនការធនធានមនុស្សកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងអាចឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងដឹងថាតើផែនការធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនមានប្រសិទ្ធភាពឬទេ? មួយវិញទៀតវាអាចបង្ហាញថា តើនិយោជិតរបស់ខ្លួនមានចំណុចខ្លាំងនៅផ្នែកណាខ្លះ និងមានចំណុចខ្វះខាតអ្វីខ្លះដែលត្រូវការហ្វឹកហាត់បន្ថែមទៀត?

ដូចគ្នានឹងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ដែលជាក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេក្នុងផ្នែកសេវាកម្ម និងមានការផ្គត់ផ្គង់នូវគ្រឿងចក្រ និងចំណីអាហារជាច្រើនប្រភេទដែលមានការនាំចូលពីប្រទេស ជាច្រើននៅទ្វីបអឺរ៉ុប និងតំបន់អាស៊ី។ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានក្រុមហ៊ុនកុលសម្ព័ន្ធ ជាច្រើននៅក្នុងទីផ្សារប្រទេសកម្ពុជា និងនៅបណ្តាលប្រទេសផ្សេងៗទៀតនៅអាស៊ី ដែលជា ហេតុធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុននេះមានការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងខ្លាំងទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេសផង ដែរ។ ដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជន និងដៃគូប្រកួតប្រជែង ក្រុមហ៊ុនបានខិតខំបណ្តុះ បណ្តាល និងទាមទារឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់លើការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តការងារបុគ្គលិក របស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងបង្កើនប្រាក់ចំណេញ និងការជឿទុកចិត្តពីអតិថិជនរបស់ខ្លួនកាន់តែ ច្រើនឡើង។

២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសង្កេតឃើញថាក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនលក្ខណៈអន្តរជាតិ និង បានចូលរួមចំណែកក្នុងការជួយជំរុញសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឲ្យកាន់តែរីកចម្រើន ជាពិសេសលើវិស័យ ការងារនិងការចូលរួមក្នុងការងារជួយសង្គម ដោយផ្តល់នូវឱកាសការងារជាច្រើនដល់ប្រជាជន កម្ពុជា និងការការពារបរិស្ថានដូចជាការដាំដើមឈើជាដើម។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនបានឈរ លើគោលជំហរយ៉ាងសំខាន់ចំនួន៣ គឺការបង្កើតថ្មី ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពគង់វង្សយូរអង្វែង ដែលតាមរយៈគោលជំហរទាំង៣នេះហើយទើបបានធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានការអភិវឌ្ឍន៍ និងឈាន ទៅមុខជាលំដាប់។ ទើបនិងការរីកចម្រើនជាលំដាប់របស់ក្រុមហ៊ុននូវវិធីសាស្ត្រការវាយតម្លៃការ អនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក។

ហេតុដូច្នេះនេះ យើងនឹងសិក្សាទៅលើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- តើក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានអនុវត្តការវាយតម្លៃបុគ្គលិកតាមវិធីសាស្ត្រណា ខ្លះ?
- បន្ទាប់ពីបានអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រទាំងអស់នោះហើយ តើក្រុមហ៊ុននឹងទទួលបានលទ្ធ ផលអ្វីខ្លះ?
- ចំពោះលទ្ធផលដែលទទួលបាន តើក្រុមហ៊ុនយកមកប្រើប្រាស់យ៉ាងដូចម្តេច?
- តើភាពខុសគ្នារវាងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានអ្វីខ្លះ?
- តើក្រុមហ៊ុននឹងមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក?

- តើការរំពឹងទុករបស់បុគ្គលិក និងការផ្តល់ជូនជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន មានតុល្យភាពដែរឬទេ?

៣. ដែនកំណត់ និងទំហំនៃការស្រាវជ្រាវ

ការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានដែនកំណត់ និងទំហំដូចខាងក្រោម៖

- រយៈពេលនៃការចុះកម្មសិក្សា៖ ចាប់ពីថ្ងៃទី ១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- របាយការណ៍កម្មសិក្សានេះធ្វើឡើងផ្ដោតសំខាន់ចំពោះការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តែប៉ុណ្ណោះ។
- របាយការណ៍កម្មសិក្សានេះផ្ដោតទៅលើការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- ដោយសារតែការសិក្សាមានរយៈពេលត្រឹមតែ២ខែ និងមានដែនកំណត់ ដូចនេះក្រុមយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការសិក្សាចំពោះតែផ្នែកមួយចំនួននៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដែលមាន ដូចជា គោលបំណងក្នុងការវាយតម្លៃ វិធីសាស្ត្រ អ្នកចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃ បញ្ហាដែលអាចកើតមានក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃនិងក្រោយពេលវាយតម្លៃ និងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃឲ្យតម្លាភាព ដើម្បីជាកញ្ចក់មួយក្នុងការបញ្ជាក់ឲ្យឃើញពីការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិកជាក់ស្តែង របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)។

៤. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

របាយការណ៍កម្មសិក្សាមួយនេះ និងមានអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនរួមមាន៖

ចំពោះក្រុមស្រាវជ្រាវផ្ទាល់

- ដឹងច្បាស់នូវគុណតម្លៃពីការវាយតម្លៃបុគ្គលិក
- យល់ពីរបៀបនៃការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃដើម្បីឲ្យមានតម្លាភាព និងអភិវឌ្ឍន៍
- ពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការស្រាវជ្រាវបន្ថែម
- យល់ពីភាពខុសរវាងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- ស្គាល់ពីផលិតផល និងវិសាលភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន

- អាចសិក្សាស្វែងយល់ពីប្រតិបត្តិការជាច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាពិសេសនៅក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្ស

- ជាឯកសារយោងមួយសំរាប់សិស្សប្អូនជំនាន់ក្រោយ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត។

ចំពោះសិស្សប្អូនជំនាន់ក្រោយ

- ទទួលបានចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ។
- ទទួលបានឯកសារយោងនៅពេលដែលសិស្សប្អូនចង់សរសេរបាយការណ៍ ឬសារណាដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទខាងលើ។

ចំពោះក្រុមហ៊ុន

- តាមរយៈរបាយការណ៍នេះ នឹងជួយបង្ហាញពីចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនពីការវាយតម្លៃបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដែលក្រុមហ៊ុនមិនសូវចាប់អារម្មណ៍ និងផ្ដោតទៅលើ
- ទទួលបានគំនិតថ្មីៗដើម្បីកែលំអរ និងអភិវឌ្ឍន៍ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកឲ្យកាន់តែប្រសើរ
- អាចបំពេញនូវចន្លោះខ្វះខាត ដើម្បីទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពល
- កេរ្តិ៍ឈ្មោះក្រុមហ៊ុនកាន់តែត្រូវបានគេស្គាល់កាន់តែច្រើនឡើងៗ។

៥. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងសំខាន់ៗ នៃរបាយការណ៍កម្មសិក្សារបស់ក្រុមយើងខ្ញុំរួមមាន៖

- រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការវាយតម្លៃបុគ្គលិក
- ស្វែងយល់ពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- សិក្សាពីវិធីសាស្ត្រ ដំណើរការនិងលទ្ធផលក្រោយការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ
- សិក្សាពីសារៈសំខាន់នៃការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ
- សិក្សាពីការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រដែលនាំឲ្យមានភាពសុក្រឹត
- វិភាគលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ក្រុមហ៊ុនពីការវាយតម្លៃបុគ្គលិក

៦. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ទិន្នន័យដែលក្រុមយើងខ្ញុំយកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ លើរបាយការណ៍កម្មសិក្សាមួយនេះ មានប្រភពមកពីប្រភព៖

➢ **ទិន្នន័យចម្បង(Primary data)៖**

- ✓ ការជួបសម្ភាសផ្ទាល់ជាមួយប្រធានផ្នែកជ្រើសរើស បណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក

- ✓ ការសាកសួរពីបុគ្គលិកបន្ថែមតាមរយៈកម្រងសំនួរ។

➤ **ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ(Secondary Data)៖**

- ✓ ឯកសារដែលទទួលបានពីក្រុមហ៊ុន
- ✓ ការស្វែងរកឯកសារតាមបណ្តាញអ៊ីនធឺណេត
- ✓ ការស្រាវជ្រាវតាមបណ្តាញឯកសារផ្សេងៗដែលជាប់ទាក់ទងនៅតាមបណ្តាល័យ។

៧. រចនាសម្ព័ន្ធការស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍កម្មសិក្សាមួយនេះមាន៥ផ្នែក៖

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងផ្នែកនេះ ក្រុមយើងខ្ញុំនឹងបង្ហាញពីហេតុផលដែលក្រុមយើងបានសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក្នុងការចុះកម្មសិក្សាដោយកំណត់យកច្បាប់លាស់ពីប្រធានបទ គោលបំណង ទំហំនិងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រក្នុងការស្វែងរកទិន្នន័យ ដើម្បីទទួលបានទិន្នន័យសំរាប់ការសរសេររបាយការណ៍កម្មសិក្សាមួយនេះឲ្យសម្រេចបានជោគជ័យ។

ជំពូកទី១ រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក

ក្នុងផ្នែកនេះ យើងនឹងសិក្សាឲ្យលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងនិយមន័យនៃការវាយតម្លៃការងារ ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃ ហើយអ្នកណាខ្លះគួរចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃ និងដំណើរការនៃការវាយតម្លៃផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យើងក៏សិក្សាពីវិធីសាស្ត្រជាច្រើនដែលក្រុមហ៊ុនអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃបុគ្គលិក បញ្ហាដែលអាចកើតក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃ ការបញ្ចេញយោបល់បន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃ និងការយកព័ត៌មានពីការវាយតម្លៃមកប្រើប្រាស់ដើម្បីឲ្យការវាយតម្លៃកាន់តែមានភាពសុក្រឹត។

ជំពូកទី២ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ក្នុងផ្នែកនេះ ជាការស្វែងយល់ពីប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងដែលជាស្នូលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានការរីកលូតលាស់យ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ទស្សនៈវិស័យ គុណតម្លៃ និងបេសកកម្មដែលធ្វើឲ្យក្រុមទទួលបានទំនុកចិត្តពីអតិថិជនជាច្រើន លើគ្រប់ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះទៅទៀត ក៏មានការបង្ហាញពីសក្តានុពលនៃផលិតផលនីមួយៗ រួមមាន៖ ខាងផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធ ផ្នែកគ្រឿងចក្រកសិកម្ម ផ្នែកគ្រឿងធុនធ្ងន់ ផ្នែកសេវាកម្មថែទាំឬជួសជុលក្រោយពេលលក់ ផ្នែកសេវាកម្មចំណីអាហារ ផ្នែកសេវាកម្មជួលឡាន និងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុផងដែរ។

ជំពូកទី៣ ការស្ទង់មតិបុគ្គលិក ចំពោះការវាយតម្លៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ក្នុងផ្នែកនេះ ជាសិក្សាពីគោលបំណងពិតប្រាកដរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ នីតិវិធីក្នុងការវាយតម្លៃ ហើយថាតើក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រអ្វីសំរាប់វាយតម្លៃបុគ្គលិក។ ទីមួយនេះដែល ក៏អាចដឹងយ៉ាងច្បាស់ថានរណាខ្លះអាចចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃ ឬក៏ផ្សំជាមួយកត្តាជាក់ស្តែងដែលធ្វើឲ្យការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀង និងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានពីការវាយតម្លៃ ដូចជា៖ ការដំឡើងប្រាក់ខែ ការដំឡើងតួនាទី ការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក៏ដូចជាការដាក់ពិន័យជាដើម។ មួយវិញទៀត ទិន្នន័យដែលបានពីការស្ទង់មតិបុគ្គលិកក៏នឹងត្រូវលើកមកបកស្រាយ និងស្វែងរកចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៅក្នុងការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក ពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុន។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

ក្នុងផ្នែកនេះ ជាការសង្ខេបនូវព័ត៌មានដែលទទួលបាន ក៏ដូចជាការស្វែងរកនូវចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន ពីវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់។ ការកោតសរសើរ និងផ្តល់អនុសាសន៍ទៅលើចំណុចអវិជ្ជមាន ដើម្បីការកែលំអរឲ្យការវាយតម្លៃកាន់តែមានភាពប្រសើរជាងនេះទៅទៀត។

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការវាយ

តម្លៃការងារបុគ្គលិក

ជំពូកទី១ រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក

១.១. និយមន័យនៃការវាយតម្លៃការងារ

ការផ្តល់និយមន័យនៃការវាយតម្លៃការងារអនុវត្តការងារ មានអត្ថន័យជាច្រើនទៅតាមសៀវភៅ និង អ្នកនិពន្ធផ្សេងៗគ្នា។ ជាក់ស្តែងនិយមន័យនៃការវាយតម្លៃការងារអនុវត្តការងារគឺ ជាដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ និងប្រាប់បណ្តាលនិយោជិតឲ្យដឹងអំពីការបង្កើតផែនការដើម្បីធ្វើឲ្យបានល្អប្រសើរនៅក្នុងអង្គភាព។¹ សម្រាប់និយមន័យមួយទៀតបានបង្ហាញថា វាជាប្រព័ន្ធផ្លូវការមួយដែលបង្កើតឡើងដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងអាចធ្វើការវាយតម្លៃលើបុគ្គល ឬជាក្រុមដែលបានបញ្ជាក់ភារកិច្ច ឬករណីកិច្ចណាមួយ។²

ការវាយតម្លៃការងារអនុវត្តការងារត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់នៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពមួយ ដោយតាមរយៈការវាយតម្លៃរបស់និយោជិតបានឆ្លុះបញ្ចាំង ពីគម្រោងយុទ្ធសាស្ត្រដោយផ្ទាល់របស់អង្គភាព បើទោះបីជាវាផ្តោតទៅការវាយតម្លៃជាបុគ្គលក៏ដោយ។

នៅពេលដែលមានការវាយតម្លៃការងារអនុវត្តការងារដ៏ល្អត្រឹមត្រូវ វាមិនត្រឹមតែធ្វើឲ្យនិយោជិតអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះទេ តែក៏អាចមានឥទ្ធិពលដល់កម្រិតនៃការខិតខំប្រឹងប្រែង និងទិសដៅការងារផងដែរ។ តែប្រសិនបើនិយោជិតខិតខំប្រឹងប្រែងខ្លាំង ប៉ុន្តែខ្វះការយល់ដឹងអំពីតួនាទីរបស់ខ្លួន ការអនុវត្តការងារក៏មិនសូវទទួលបានជោគជ័យដែរ។ ដូច្នេះប្រសិនបើនិយោជិតដែលមានសមត្ថភាពល្អ និងមានការយល់ដឹងពីតួនាទី ឬក្រុមជាមួយការខិតខំប្រឹងប្រែង នោះលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃរបស់ពួកគេនឹងទទួលបានខ្ពស់។³

ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃដែលមានប្រសិទ្ធភាព ត្រូវតែជាប្រព័ន្ធដែលវាយតម្លៃលើសមិទ្ធផលដែលសម្រេចបាន និងបង្កើតឡើងនូវផែនការដំបូងសម្រាប់អភិវឌ្ឍគោលបំណង និងគោលដៅដែលបានកំណត់នៅក្នុងអង្គភាព។

¹ Byars. Rue(2004), Human Resource Management, 7th edition, p250

² R.Wayne Mondy, Joseph J.Martocchio, 14th edition, Global edition, p188

³ Byars.Rue(2004), Human Resource Management, 7th edition, p251

១.២. គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃ

ជាទូទៅគ្រប់អង្គភាពទាំងអស់ បានប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក ក្នុងគោលបំណង២យ៉ាងចាំបាច់^៤៖

១.២.១ សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល

ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃតែងតែតភ្ជាប់ជាមួយការតម្លើងប្រាក់បៀវត្ស និងការផ្តល់ជារង្វាន់លើកទឹកចិត្តទៅតាមការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក។ ជាទូទៅការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ របស់បុគ្គលិកអាចជួយដល់ការសម្រេចចិត្តបានមួយចំនួនដូចជា៖

- ទីមួយ៖ ការកំណត់ប្រាក់បៀវត្សរបស់បុគ្គលិក។
- ទីពីរ៖ ជួយដល់ការសម្រេចចិត្តក្នុងការដាក់ការងារឲ្យសាកសមទៅនឹង សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ការដំឡើងឋានៈ៖ ការផ្ទេរបុគ្គលិក និងការដកបុគ្គលិកចេញ។
- ទីបី៖ ការដោះស្រាយពីបញ្ហាអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកដែលមិនល្អ។

១.២.២ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍

នៅក្នុងគោលការណ៍នេះអ្នកគ្រប់គ្រងមានតួនាទីជាអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ និងជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាល ណែនាំ ជាជាងគ្រាន់តែជាអ្នកវាយតម្លៃផ្នែកខាងក្រៅដែលអាចផ្លាស់ប្តូរលទ្ធផលនៃដំណើរការវាយតម្លៃបាន។ គោលបំណងនេះផ្តោតសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាល ការធ្វើផែនការនាពេលអនាគត។

ការវាយតម្លៃអាចជាប្រភពព័ត៌មានដំបូងបង្អស់សម្រាប់និយោជិត ដើម្បីភាពរីកចម្រើនរបស់ពួកគេនៅក្នុងពេលអនាគត ព្រោះការវាយតម្លៃនេះអាចបង្ហាញប្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាតរបស់និយោជិតដែលត្រូវការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀត។

១.៣. អ្នកណាជាអ្នកធ្វើការវាយតម្លៃ

១.៣.១ អ្នកគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃបុគ្គលិក

ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកដោយអ្នកគ្រប់គ្រង គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ និងជាជម្រើសដ៏សមហេតុផលនៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃបុគ្គលិក និងមានភាពត្រឹមត្រូវ។ អ្នកគ្រប់គ្រងស្ថិតនៅក្នុងមុខដំណែងមួយ ដែលសាកសមនៅក្នុងការតាមដាននូវសកម្មភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក និងមានតួនាទីទទួលខុសត្រូវនូវការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ដើម្បីធ្វើឲ្យការវាយតម្លៃ

⁴ ROBERT L. MATHIS and JOHN H. JACKSON at University of Nebraska at Omaha and Wyoming, Human Resources of Management, 13th edition, p331& 332.

កាន់តែមានភាពត្រឹមត្រូវ អ្នកគ្រប់គ្រងមួយចំនួនបានរក្សាទុកនូវសៀវភៅអំពីការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដែលទទួលបានជោគជ័យ ព្រោះវាផ្តល់ជាឧទាហរណ៍មួយសម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃប៉ុន្តែការវាយតម្លៃដោយអ្នកគ្រប់គ្រង ក៏មិនសូវមានត្រឹមត្រូវផងដែរ ដូចជាពេលខ្លះអ្វីដែលអ្នកគ្រប់គ្រងមើលឃើញគឺមិនអាចដូចគ្នានឹងអតិថិជន ឬអ្នកខាងក្រៅ និងអ្នករួមការងារយល់ឃើញនោះទេ ហើយវាអាចមានបញ្ហាប្រឈម ឬការមិនយល់ស្របពីបុគ្គលិក។ ដូច្នេះដើម្បីជៀសវាងនូវកំហុសឆ្គង អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែបង្កើតជម្រើសនៃការវាយតម្លៃជាច្រើន។⁵ មួយវិញទៀតបញ្ហាប្រឈមនៅពេលដែលថ្នាក់លើមិនសូវបានឃើញសកម្មភាពអនុវត្តការងារ ទើបធ្វើឲ្យលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអាចមានភាពលំអៀង។⁶

១.៣.២ បុគ្គលិកវាយតម្លៃអ្នកគ្រប់គ្រង

មានអង្គភាពជាច្រើនបានអនុញ្ញាតអោយថ្នាក់ក្រោម ធ្វើការវាយតម្លៃថ្នាក់លើដោយក្នុងគោលបំណងសម្រាប់ការរីកចម្រើននៅពេលខាងមុខ ជាជាងគ្រាន់តែផ្តល់ជាប្រាក់រង្វាន់។ ដូចជានៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំជាច្រើនដែលបានអនុញ្ញាតឲ្យសិស្សនិស្សិត ធ្វើការវាយតម្លៃសាស្ត្រាចារ្យដែលបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ការវាយតម្លៃបែបនេះបានផ្តល់គុណសម្បត្តិយ៉ាងដូចជា៖

- ទី១: ការបង្កើតទំនាក់ទំនងដ៏សំខាន់រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនឹងបុគ្គលិក និងការវាយតម្លៃរបស់បុគ្គលិកអាចបង្ហាញពីអ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានសមត្ថភាព។
- ទី២: អាចធ្វើឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងកាន់តែមានការទទួលទំនួលខុសត្រូវជាមួយបុគ្គលិក ប៉ុន្តែវាក៏ជាមានផលអាក្រក់ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រងចូលចិត្តធ្វើល្អចំពោះបុគ្គលិក ជាងការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង។
- ទី៣: ការវាយតម្លៃរបស់បុគ្គលិកបានចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ការខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការរីកចម្រើននៅពេលខាងមុខ។

ចំពោះផលអវិជ្ជមានរបស់វាវិញគឺ បុគ្គលិកជាអ្នកវាយតម្លៃអាចធ្វើអោយថ្នាក់លើមានអារម្មណ៍មិនពេលចិត្តនូវការវាយតម្លៃនោះ ហើយសម្រាប់បុគ្គលិកវិញក៏អាចមានការភ័យខ្លាចដែលអាចមកពីវាជាកាតព្វកិច្ចពេកក្នុងការផ្តល់ការវាយតម្លៃមួយដែលត្រឹមត្រូវ ហើយពួកគេអាច

⁵ Robert L.Mathis, John H.Jackson, Human Resource Management, University of Nebraska at Omaha and University of Wyoming, 12th edition, p 338

⁶ Sree Rama Rao, Human Resource Management, June 9 2008, <https://www.citeman.com/3406-who-should-do-appraising.html>, (ថ្ងៃចូលមើល ២៩ ឧសភា ២០១៩)

ធ្វើបានត្រឹមតែការវាយតម្លៃចំពោះថ្នាក់លើរបស់គេទៅតាមអ្វីដែលថ្នាក់លើម្នាក់បានប្រព្រឹត្តចំពោះគេតែប៉ុណ្ណោះ ដែលវាមិនមែនជាចំណេះដឹងអំពីការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងមាននោះទេ។⁷

១.៣.៣ បុគ្គលិកវាយតម្លៃបុគ្គលិក

ហេតុផលមួយចំនួនប្រើការវាយតម្លៃដោយអ្នកដែលមានឋានៈស្មើគ្នា និងអ្នកស្ថិតនៅក្នុងក្រុមការងារតែមួយគឺដោយសារតែពួកគេជាអ្នកដែលជិតស្និទ្ធនឹងគ្នា និងដឹងច្បាស់អំពីការអនុវត្តការងារពីគ្នាយ៉ាងច្បាស់ជាងអ្នកណាទាំងអស់។ មួយវិញទៀតអាចធ្វើឲ្យការវាយតម្លៃកាន់តែមានភាពត្រឹមត្រូវច្រើនឡើង។⁸ ចំពោះបញ្ហាដែលកើតមានក្នុងការវាយតម្លៃ ជាពិសេសនៅក្នុងក្រុមការងារដែលជិតស្និទ្ធនឹងគ្នា តែងតែមានការស្ទាក់ស្ទើរនៅក្នុងការវិះគន់គ្នាទៅវិញទៅមក។ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើបុគ្គលិកមិនភាពចុះសម្រុងនឹងគ្នា ឬអាចចាត់ទុកគ្នាជាសត្រូវធ្វើឲ្យលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអាចមានភាពមិនត្រឹមត្រូវ និងបញ្ហាមួយទៀតនោះគឺ នៅពេលដែលពួកគេមិនសូវមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាធ្វើឲ្យពួកគេខ្វះខាតនូវព័ត៌មាន ដើម្បីបង្កើតនូវការវាយតម្លៃមួយដែលត្រឹមត្រូវ។⁹

១.៣.៤ ការវាយតម្លៃពីខ្លួនឯង

សម្រាប់បុគ្គលិកដែលយល់ច្បាស់ពីគោលដៅ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការវាយតម្លៃនោះពួកគេកំពុងស្ថិតនៅក្នុងទីតាំងមួយដ៏ល្អក្នុងការធ្វើការវាយតម្លៃពីខ្លួនឯង។ បុគ្គលិកមួយចំនួនស្គាល់ពីអ្វីដែលអាចធ្វើបាន និងអ្វីដែលពួកគេត្រូវការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀត ហើយប្រសិនបើពួកគេមានឱកាស ពួកគេនឹងស្វែងរកចំណុចអវិជ្ជមានក្នុងការអនុវត្តការងារ និងបង្កើតជាសកម្មភាពដើម្បីអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង។ សម្រាប់ពេលខ្លះបុគ្គលិកមានឥទ្ធិពលលើខ្លួនគេជាជាងថ្នាក់លើទៅទៀតព្រោះការវាយតម្លៃខ្លួនឯងបានផ្តល់ឲ្យនិយោជិតនូវការចងចាំអំពីអ្វី ដែលពួកគេបានធ្វើក្នុងកំឡុងពេលវាយតម្លៃ។¹⁰

⁷ Robert L.Mathis, John H.Jackson, Human Resource Management, University of Nebraska at Omaha and University of Wyoming, 12th edition, p338.

⁸ R.Wayne Mondy, Joseph J.Martocchio, 14th edition, Global edition, page 192

⁹ Robert L.Mathis, John H.Jackson, Human Resource Management, University of Nebraska at Omaha and University of Wyoming, 12th edition, p339

¹⁰ Robert L.Mathis, John H.Jackson, Human Resource Management, University of Nebraska at Omaha and University of Wyoming, 12th edition, p340

១.៣.៥ ការវាយតម្លៃដោយអ្នកខាងក្រៅ

អ្នកខាងក្រៅក៏អាចចាត់ចូលជាអ្នកត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តការងារផងដែរ។ សម្រាប់វិធីសាស្ត្រនេះ អាចរួមបញ្ចូលអ្នកដែលមកពីផ្នែកធនធានមនុស្ស ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យឯករាជ្យខាងក្រៅអង្គភាពសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តការងារសម្រាប់ការរីកចម្រើន ប៉ុន្តែអ្នកខាងក្រៅអាចមិនទាន់ដឹងច្បាស់ពីតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ក្រុមនៅក្នុងអង្គភាពនៅឡើយ។

សម្រាប់ផ្នែកលក់ និងផ្នែកផ្តល់សេវាកម្មនៅក្នុងអង្គភាព អតិថិជនគឺជាធនធានមួយសម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃពីការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ព្រោះពួកគេផ្តល់នូវលទ្ធផលពិសេសទៅលើឥរិយាបថនៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកទៅកាន់អតិថិជន។ ដោយមានអង្គភាពខ្លះបានប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រទីផ្សារ ដើម្បីវាស់វែងពីការបម្រើសេវាកម្មជូនអតិថិជនក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់បន្ថែម។¹¹

១.៤ ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃបុគ្គលិក

ក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារត្រូវអនុវត្តតាម៤ដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម¹²៖

១.ការបង្កើតស្តង់ដារមូលដ្ឋានក្នុងការវាយតម្លៃ៖ នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ គេត្រូវបង្កើតកម្រិតស្តង់ដារមួយដែលអាចធ្វើការប្រៀបធៀបពីការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងរបស់និយោជិត ទៅនឹងអ្វីដែលបានរំពឹងទុក។ ដោយក្នុងនោះត្រូវតម្រូវឲ្យកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់និយោជិតដែលទទួលបានភាពជោគជ័យ ឬមិនទទួលបានភាពជោគជ័យ និងកម្រិតនៃការចូលរួម របស់និយោជិតចំពោះគោលបំណង និងគោលដៅរបស់អង្គភាព។ ក្នុងការបង្កើតកម្រិតស្តង់ដារនោះ ត្រូវតែមានភាពច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលយល់។

២.ការបង្ហាញពីស្តង់ដារដែលបានកំណត់៖ នៅក្នុងដំណាក់កាលទីពីរនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងមានតួនាទីទទួលខុសត្រូវក្នុងការពន្យល់ ណែនាំ និងធ្វើការបង្ហាញផែនការស្តង់ដារនោះទៅកាន់និយោជិត អ្នកចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃ និងអ្នកត្រួតពិនិត្យ ឲ្យមានភាពត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ដើម្បីឲ្យពួកគេមានយល់ដឹងពីតួនាទី កាតព្វកិច្ច និងអ្វីដែលអង្គភាពចង់បាន ក្នុងគោលបំណងសម្រេចគោលដៅដែលបានកំណត់។ ក្នុងដំណាក់កាលនេះ ប្រសិនបើមានចំណុចដែលមិនពេញចិត្ត និយោជិត អ្នកចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃអាចមានសិទ្ធក្នុងការប្រឆាំងមិនទទួលយកនូវស្តង់ដារនោះ។

¹¹ Robert L.Mathis, John H.Jackson, Human Resource Management, University of Nebraska at Omaha and University of Wyoming, 12th edition, p340.

¹² <http://www.whatishumanresource.com, performance-appraisal-process> (ថ្ងៃចូលមើល ០១ មិថុនា ២០១៩)

៣.ការវាយតម្លៃការអនុវត្តទៅតាមភាពជាក់ស្តែង៖ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងរបស់និយោជិតក្នុងអំឡុងពេលមួយ ជាដំណាក់កាលមួយដែលមានភាពលំបាក ព្រោះវាមានពាក់ព័ន្ធជាមួយការអនុវត្តការងារពេញមួយឆ្នាំ។ ដូច្នេះអ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែមានការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការជ្រើសរើសនូវវិធីសាស្ត្រក្នុងការវាយតម្លៃ។

៤.ការប្រៀបធៀបការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងទៅនឹងការអនុវត្តដែលចង់បាន៖ ការប្រៀបធៀបបែបនេះអាចដឹងពីគម្លាតខុសគ្នាពីការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងគោលដៅដែលបានគ្រោងទុក។ វាអាចមានភាពលំអៀងគ្នាខ្លះៗ ដែលនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ខុសពីអ្វីដែលអង្គភាពចង់បានក៏មានដែរ។

៥.ការផ្តល់ជាមតិយោបល់៖ ដើម្បីឲ្យការវាយតម្លៃទទួលបានប្រសិទ្ធភាព គឺត្រូវធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញជាមួយកម្រិតស្តង់ដារដែលបានរំពឹងទុក។ ដោយធ្វើការជជែកពីចំណុចល្អដែលបុគ្គលិកបានសម្រេចតាមគោលដៅ និងពីចំណុចដែលគួរតែធ្វើការកែតម្រូវបន្ថែមទៀត។ ការផ្តល់ជាមតិយោបល់ទៅកាន់បុគ្គលិកត្រូវមានក្រមសីលធម៌ ដើម្បីជៀសវាងការប្រើពាក្យដែលសម្តីមិនសមរម្យ។

១.៥ នីតិវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ

វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃមានជាច្រើនវិធីសម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក។ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នា ក្នុងការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក។

ឧទាហរណ៍៖ អ្នកខ្លះប្រើវិធីសាស្ត្រតែមួយប្រភេទសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទការងារ ដែលផ្ទុយពីអ្នកគ្រប់គ្រងខ្លះបានប្រើនូវវិធីសាស្ត្រជាច្រើនទៅតាមក្រុមបុគ្គលិកផ្សេងៗគ្នា ស្របពេលជាមួយអ្នកផ្សេងទៀតបានប្រើវិធីសាស្ត្រមួយរួមបញ្ចូលគ្នាតែម្តង។ នៅក្នុងវិធីសាស្ត្រនីមួយៗមានចំណុចល្អ និងមិនល្អទៅតាមការប្រើប្រាស់របស់អង្គភាពផ្សេងៗគ្នា។

១.៥.១ នីតិវិធីសាស្ត្រការងារពិន្ទុតាមក្រាហ្វិក

ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារដោយការឲ្យពិន្ទុតាមក្រាហ្វិក គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលមានភាពងាយស្រួល និងសាមញ្ញបំផុត។ នៅក្នុងវិធីសាស្ត្រនេះមានលក្ខណៈដូចជា គុណភាពការងារ និងភាពអាចទុកចិត្តបាន និងតម្រូវឲ្យអ្នកវាយតម្លៃធ្វើការផ្តល់ពិន្ទុទៅតាមលក្ខណៈដែលបានកំណត់នៅក្នុងទម្រង់បែបបទវាយតម្លៃពីចំណុចខ្សោយខ្លាំងទៅចំណុចឆ្នើមបំផុត។ ចំពោះការឲ្យពិន្ទុត្រូវបានផ្តល់ទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង និងទៅតាមលទ្ធផលការងារដែលទទួលបាន (ចូលមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

ឧទាហរណ៍¹³:

- អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកទៅកាន់ថ្នាក់លើ ឬអតិថិជន
 - នៅត្រង់លេខ១ មានន័យថាមិនមានបុគ្គលិកលក្ខណៈល្អ
 - នៅត្រង់លេខ១០ មានន័យថាបុគ្គលិកលក្ខណៈល្អខ្លាំង
- លទ្ធផលការងារ
 - នៅត្រង់លេខ១ មានន័យថានៅខ្សោយខ្លាំង
 - នៅត្រង់លេខ១០ មានន័យថាពូកែ

១	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

១.៥.២ នីតិវិធីសាស្ត្រការប្រៀបធៀបជាគូ

នៅក្នុងវិធីសាស្ត្របែបប្រៀបធៀបនេះ អ្នកវាយតម្លៃអាចធ្វើការប្រៀបធៀបពីលក្ខណៈដូចជា ផលិតភាពការងារ គុណភាពការងារ ការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ជាមួយបុគ្គលិកមួយផ្សេងទៀតចំពោះប្រភេទការងារដូចគ្នា ឬស្រដៀងគ្នា។

ឧទាហរណ៍: មានបុគ្គលិក៥នាក់ត្រូវបានជ្រើសរើសយកមកធ្វើការវាយតម្លៃ។ នៅក្នុងវិធីសាស្ត្រនេះ គេធ្វើការបង្កើតតារាងនៃការផ្លូវនិយោជិត បន្ទាប់មកចំពោះលក្ខណៈនីមួយៗត្រូវបានបង្ហាញពីសញ្ញាវិជ្ជមាន(+) ចំពោះអ្នកដែលមានលក្ខណៈល្អ ឬសញ្ញាអវិជ្ជមាន(-) ចំពោះអ្នកដែលមានលក្ខណៈខ្សោយ។¹⁴

ការវាយតម្លៃលើគុណភាពការងារ

	A	B	C	D	E
A		+	+	-	-
B	-		-	-	-
C	-	+		+	-
D	+	+	-		+
E	+	+	+	-	

ការវាយតម្លៃលើភាពច្នៃប្រឌិត

	A	B	C	D	E
A		-	-	-	-
B	+		-	+	+
C	+	+		-	+
D	+	-	+		-
E	+	-	-	+	

¹³ whatishumanresource/traditional-methods-of-performance-appraisal, whatishumanresource.com, website on HRM for students. (ថ្ងៃចូលមើល ៣១ ឧសភា ២០១៩).

¹⁴Glary Dessler,(2016) Human Resource Management, 15thedition, p278&282

១.៥.៣ វិធីសាស្ត្រតាមបែបអត្តាធិប្បាយ

វិធីសាស្ត្រនេះក៏មានលក្ខណៈសាមញ្ញផងដែរក្នុងចំណោមវិធីសាស្ត្រដទៃទៀត។ វាតម្រូវឲ្យអ្នកវាយតម្លៃត្រូវសរសេររៀបរាប់ជាអត្ថបទមួយដែលបានបង្ហាញអំពីភាពខ្លាំង ភាពខ្សោយ ប្រវត្តិការអនុវត្តការងារ និងចំណុចដែលត្រូវការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀតរបស់និយោជិតនៅក្នុងកំឡុងពេលដែលគេបានកំពុងអនុវត្តការងារ។ វិធីសាស្ត្រតាមបែបអត្តាធិប្បាយនេះ អាចធ្វើឲ្យអ្នកវាយតម្លៃមានភាពបត់បែនគ្រប់កាលៈទេសៈ ដោយសារតែអ្នកវាយតម្លៃបានយកវិធីសាស្ត្រនេះមកប្រើជាញឹកញាប់ ដោយមានការរួមបញ្ចូលជាមួយវិធីសាស្ត្រដទៃទៀតដែរ។

ដើម្បីឲ្យវិធីសាស្ត្រនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពគឺ ត្រូវពឹងផ្អែកលើជំនាញនៃការសរសេររបស់អ្នកវាយតម្លៃ ដែលអាចធ្វើឲ្យអត្ថន័យនៃខ្លឹមសារកាន់តែមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានការចាប់អារម្មណ៍ខ្ពស់ពីអ្នកអាន(ចូលមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។¹⁵

១.៥.៤ វិធីសាស្ត្រនៃការសម្តឹងមើលសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិក

ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពលំអៀងនៅក្នុងវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗទៀតគឺ អ្នកវាយតម្លៃអាចប្រើវិធីសាស្ត្រការសម្តឹងមើលសកម្មភាពរបស់និយោជិតបន្ថែមទៀត។ ដោយផ្ដិតយកតែចំណុចល្អ និងមិនល្អនៅក្នុងការវាយតម្លៃផ្សេងទៀត ដែលនៅមានមន្ទិលសង្ស័យយកមកធ្វើការវាយតម្លៃមួយដំណាក់កាលទៀត(សូមចូលមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។¹⁶

១.៥.៥ វិធីសាស្ត្របែបផ្ទៀងផ្ទាត់

ក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់នេះបានជួយសម្រួលនូវភាពលំអៀងនៅក្នុងការវាយ។ មាននូវសំណួរមួយចំនួនត្រូវបានសួរអ្នកគ្រប់គ្រងអំពីអាកប្បកិរិយា និងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងមានតួនាទីឆ្លើយថា Yes/No តែប៉ុណ្ណោះ។ សម្រាប់សំណួរទាំងនោះអាចស្ថិតនៅក្នុងការសម្តឹងមើលសកម្មភាពរបស់និយោជិត និងវិធីសាស្ត្រដទៃទៀត។ ប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រនេះមានផលវិបាកដោយសារតែ ផ្នែកធនធានមនុស្សត្រូវធ្វើការបែងចែកប្រភេទនៃការវាយតម្លៃទៅតាមផ្នែកនៃការងារ(សូមចូលមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

¹⁵ Robert L.Mathis, John H.Jackson, Human Resource Management, University of Nebraska at Omaha and University of Wyoming, 12th edition, p347

¹⁶ Robert L.Mathis, John H.Jackson, Human Resource Management, University of Nebraska at Omaha and University of Wyoming, 12th edition, p344

១.៥.៦ វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃបែប៣៦០ដឺក្រេ

ជាមួយវិធីសាស្ត្រនេះ តម្រូវឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកមានឋានៈស្មើគ្នា អតិថិជន អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានស្នើឲ្យបំពេញកម្រងសំណួរស្តីអំពីនិយោជិតដែលត្រូវបានគេវាយតម្លៃ។ អ្នកដែលត្រូវគេវាយតម្លៃ ក៏ត្រូវបំពេញកម្រងសំណួរផងដែរ ហើយជាទូទៅកម្រងសំណួរមានលក្ខណៈវែង។

នាយកដ្ឋានផ្នែកធនធានមនុស្សផ្តល់លទ្ធផលទៅនិយោជិត ដែលត្រូវគេវាយតម្លៃដើម្បីឲ្យគាត់ឃើញអំពីភាពខុសគ្នា រវាងទស្សនៈគាត់ និងទស្សនៈពីក្រុមមនុស្សដែលវាយតម្លៃគាត់។¹⁷

១.៥.៧ វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃដោយការគ្រប់គ្រងតាមបំណង

ការវាយតម្លៃដោយការគ្រប់គ្រងតាមគោលបំណងគឺ ជាវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃដែលតម្រង់ទៅរកលទ្ធផល។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានព្យាយាមវាស់ទៅលើការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិក ទៅនឹងគោលដៅការងារដែលត្រូវបានកំណត់ទុកជាមុនយ៉ាងជាក់លាក់។ ដំណើរការរបស់ការគ្រប់គ្រងតាមបំណង មានជំហានដូចខាងក្រោម¹⁸៖

- ការបង្កើតគោលដៅការងារជាក់លាក់សំរាប់បុគ្គលិកក្នុងការអនុវត្ត
- ការអភិវឌ្ឍន៍នូវផែនការសកម្មភាពដើម្បីអាចសម្រេចដល់គោលដៅដែលបានគ្រោងទុក
- បុគ្គលិកត្រូវតែបានដឹងពីផែនការសកម្មភាព និងចូលរួមក្នុងការអនុវត្តផែនការ
- វាស់ពីភាពសម្រេចបានរបស់គោលដៅ
- ចាត់វិធានការកែតម្រូវ ពេលដែលចាំបាច់
- ការបង្កើតគោលដៅថ្មីសំរាប់ពេលអនាគត។

១.៥.៨ វិធីសាស្ត្របំណងចែងដោយបង្ខំ

វិធីសាស្ត្រនេះ តម្រូវឲ្យអ្នកវាយតម្លៃធ្វើការកំណត់នូវភាគរយចំពោះការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក។ ឧទាហរណ៍ អ្នកវាយតម្លៃបានកំណត់ភាគរយលើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដូចខាងក្រោម¹⁹៖

- ១០% ប្រៀបដូចលេខ១ ចំពោះបុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារមិនបានល្អ
- ២០% ប្រៀបដូចលេខ២ ចំពោះបុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារក្រោមការរំពឹងទុក
- ៤០% ប្រៀបដូចលេខ៣ ចំពោះបុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារតាមការរំពឹងទុក
- ២០% ប្រៀបដូចលេខ៤ ចំពោះបុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារលើសពីការរំពឹងទុក

¹⁷ Glary Dessler,(2016) Human Resource Management, 15thedition p.277&278

¹⁸Byars. Rue(2004), Human Resource Management, 7th edition, p253

¹⁹Robert Mathis, John H Jackson, Human Resource Management,12th edition, 345.

- ១០% ប្រៀបធៀបលេខ៥ ចំពោះបុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារបានល្អបំផុត។

ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះ និងជួយឲ្យអ្នកវាយតម្លៃអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណយ៉ាងច្បាស់ របស់បុគ្គលិកថា ទាប មធ្យម និងខ្ពស់។ រង្វាន់នឹងត្រូវប្រគល់ឲ្យដល់អ្នកដែលបានអនុវត្តការងារ បានកម្រិតខ្ពស់។ ចំពោះអ្នកអនុវត្តដែលបានកម្រិតទាប អាចនឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីជម្រុញឲ្យបុគ្គលិកមានការព្យាយាម និងអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង ឬអាចត្រូវតម្រូវឲ្យចាកចេញពីការងារតែម្តង (សូមចូលមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។²⁰

១.៥.៩ មជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃ

បច្ចេកទេសនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងជាលើកដំបូងនៅសហរដ្ឋអាមេរិក និងចក្រភព អង់គ្លេសនៅឆ្នាំ ១៩៤៣។ មជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃ គឺជាទីតាំងកណ្តាលមួយដែលអ្នកគ្រប់គ្រងអាច ជួបជុំគ្នាដើម្បីចូលរួមក្នុងការធ្វើលំហាត់ដែលពាក់ព័ន្ធការងាររបស់ពួកគេ ហើយនឹងត្រូវវាយតម្លៃ ដោយក្រុមអ្នកសង្កេតការណ៍ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ ពួកគេត្រូវផ្តោត ការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតលើការសង្កេតឥរិយាបថ ដែលឆ្លងកាត់តាមរយៈការជ្រើសរើសលំហាត់ ឬគំរូការងារ។ អ្នកវាយតម្លៃត្រូវបានស្នើសុំឲ្យចូលរួមក្នុងការធ្វើលំហាត់ ធ្វើការងារជាក្រុម ការធ្វើការងារតាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ និងសកម្មភាពស្រដៀងគ្នាផ្សេងៗទៀត ដែលតម្រូវអោយមាន លក្ខណៈដូចគ្នាទៅនឹងការទទួលបានជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង។ លក្ខណៈដែល ត្រូវបានវាយតម្លៃនៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃអាចមាន ភាពអំណត់ សមត្ថភាពបញ្ចុះបញ្ចូល សមត្ថភាពទំនាក់ទំនង សមត្ថភាពបង្កើតផែនការ ទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង មានភាពអត់ធ្មត់ជាមួយ ភាពតានតឹង កម្រិតថាមពល ការសំរេចចិត្ត សមត្ថភាពផ្នែករដ្ឋបាល ភាពច្នៃប្រឌិត និងការប្រុង ប្រយ័ត្នជាដើម។

គុណវិបត្តិ និងគុណសម្បត្តិនៃមជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃ²¹

- **គុណវិបត្តិ:** ចំណាយលើថ្លៃដែលបុគ្គលិក និងអ្នកចិត្តសាស្ត្រ ធ្វើដំណើរនិងស្នាក់នៅ ការ វាយតម្លៃអាចជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំង ទៅលើបំណិនអន្តរបុគ្គល(ជំនាញផ្ទាល់ខ្លួន) របស់អ្នក វាយតម្លៃ។ អ្នកទាំងឡាយណាដែលមិនត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការចូលរួមនេះក៏អាច ទទួលរងផលប៉ះពាល់។

²⁰ The Open University of Hong Kong, Human Resource Management,p344.

²¹ <https://corehr.wordpress.com/performance-management/performance-appraisal-methods/> (ថ្ងៃចូលមើល ១ មិថុនា ២០១៩)

- **គុណសម្បត្តិ:** មជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃអាចទទួលបានការព្យាករណ៍ល្អប្រសើរជាងមុនអំពីការអនុវត្ត និងការរីកចម្រើននាពេលអនាគតជាងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃផ្សេងទៀត។ ការធ្វើតេស្តក៏ធ្វើឲ្យប្រាកដថាបុគ្គលិក ដែលមិនមានភាពអត់ធ្មត់និងការងារ និងមិនត្រូវបានជួលបន្ត ឬក៏ដំឡើងតំណែងឡើយ។ វាកំណត់យ៉ាងច្បាស់ពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងការដំឡើងតំណែង។

១.៦ បញ្ហាដែលកើតមាននៅក្នុងការវាយតម្លៃ

អ្នកគ្រប់គ្រងមានតួនាទីក្នុងការត្រួតពិនិត្យមើលការវាយតម្លៃបុគ្គលិកត្រឹមត្រូវ ទៅតាមការបំពេញការងារជាក់ស្តែង។ ដោយសារតែការធ្វើការវាយតម្លៃតែមួយផ្នែកមិនងាយស្រួលនោះទេ ដែលអ្នកធ្វើការវាយតម្លៃមួយចំនួនបានបង្កើតកំហុសក្នុងអំឡុងការវាយតម្លៃជាច្រើន។ បញ្ហាដែលអ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែជៀសវាង និងប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងពេលធ្វើការវាយតម្លៃមាន²²៖

១.ផលប៉ះពាល់ដោយការមើលឃើញមួយភ្លែត និងដំបូង(Regency and Primacy effect): វាផ្ដោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ។ អ្នកវាយតម្លៃតែងតែមានការចងចាំនូវប្រព័ន្ធការណ៍ដែលទើបកើតឡើង ជាជាងប្រព័ន្ធការណ៍ដែលកើតឡើងយូរមកហើយដែលអ្នកវាយតម្លៃភាគច្រើនគិតតែអ្វីដែលទើបតែកើតឡើងថ្មី ចំពោះការវាយតម្លៃទៅការងាររបស់បុគ្គលណាម្នាក់តែប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍៖ នៅកន្លែងធ្វើការនៅពេលដែលបុគ្គលិកម្នាក់តែងតែមកធ្វើការទាន់ពេលវេលា ប៉ុន្តែមានថ្ងៃមួយគេបានមកយឺតមួយថ្ងៃនៅមុនពេលការវាយតម្លៃចាប់ផ្តើម ។ ចំណែកឥទ្ធិពលលើការមើលឃើញដំបូងវិញកើតឡើងនៅពេលអ្នកវាយតម្លៃ ផ្តល់តម្លៃតែទៅលើព័ត៌មានដែលទទួលបានមុនតែប៉ុណ្ណោះ។

២.ដក់ជាប់ក្នុងចិត្ត(The Halo effect): វាកើតឡើងនៅពេលអ្នកវាយតម្លៃមានគំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង។ ឧទាហរណ៍៖ អ្នកគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃបុគ្គលិក ដែលមានភាពរូសរាយរាក់ទាក់ទាបជាងអ្នកដែលមានការចុះសម្រុងជាមួយអ្នកដទៃដែលគេចូលចិត្ត។

៣.កំហុសពិនិត្យការលើកយល់ឃើញបែបកណ្តាល(The Error of Central tendency): មានន័យថាការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម។ ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វះ

²² Fred C. Lunenburg,(2012) International Journal Of Scholarly Academic Intellectual Diversity, Sam Houston State University, p 7&9

លំខ្វាយពីភាពមានប្រសិទ្ធភាព ឬគ្មានប្រសិទ្ធភាពនោះ គឺពួកគេគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឲ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រសិនបើតារាងវាយតម្លៃមានចាត់ថ្នាក់ពិន្ទុចាប់ពី ១ ដល់៧ តែអ្នកវាយតម្លៃភាគច្រើនចាត់ថ្នាក់ពិន្ទុខ្ពស់(៦និង៧) និងទាប(១និង២)តែប៉ុណ្ណោះ ដោយពួកគេប្រើតែពិន្ទុមធ្យមដូចជា ៣ដល់៥ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យបុគ្គលិកដែលមានការអនុវត្តការងារល្អ និងមិនល្អ មិនត្រូវបានគេពិនិត្យឃើញឡើយ និងនាំឲ្យការវាយតម្លៃកាន់តែមានភាពលំអៀង។

៤.លំអៀងពីភាពងាយស្រួលពេក និងតឹងរឹងពេករបស់អ្នកវាយតម្លៃ(leniency and Strictness Bias): សម្រាប់ការលំអៀងដោយភាពងាយស្រួលពេកកើតឡើងនៅពេល អ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូររលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ដោយគេឃើញតែភាពល្អរបស់បុគ្គលិក។ ផ្ទុយទៅវិញ ការលំអៀងដោយភាពតឹងរឹងពេកកើតឡើងនៅពេលអ្នកវាយតម្លៃចង់បង្ហាញឲ្យអ្នកដទៃឃើញថាការវាយតម្លៃរបស់គេមានភាពសុក្រឹត។

១.៧ មតិយោបល់ក្នុងការវាយតម្លៃ

បន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃត្រូវបានបញ្ចប់ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើការណាត់ជួប ឬមានទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិកដើម្បីធ្វើការពន្យល់ពីចំណុចខ្វះខាតក្នុងទិសដៅសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែម និងប្រាប់ពីចំណុចល្អរបស់បុគ្គលិក ឬភាពមិនទាន់យល់ច្បាស់ពីគោលបំណងរបស់អង្គភាព។ ការផ្តល់មតិយោបល់ដែលមានប្រសិទ្ធភាពទៅកាន់និយោជិត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការរីកចម្រើន និងបានឆ្ពោះទៅកាន់គោលដៅរបស់គេ នោះការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតនឹងមានភាពរីកចម្រើន ព្រោះពួកគេត្រូវការដឹងនូវអ្វីដែលពួកគេបាននឹងកំពុងធ្វើ និងពីរបៀបដែលគេបានអនុវត្តក្នុងពេលកន្លងមក។

១.៧.១ ការផ្តល់ជាមតិយោបល់តាមរយៈការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់មាត់

ការផ្តល់មតិយោបល់ជាការផ្ទាល់មាត់ ជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលវាបានផ្តល់ជាការសសើរ និងការរិះគន់ដើម្បីស្ថាបនាទៅកាន់និយោជិតដោយផ្ទាល់។ វាបានផ្តល់ការលំបាកដល់អ្នកគ្រប់គ្រងនៅពេលដែលគេផ្ដោតសំខាន់ទៅការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែម ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវមានវិធីសាស្ត្រក្នុងការដក់ជាមួយនិយោជិតដែលមាន ចំណុចខ្សោយច្រើនក្នុងការលើកទឹកចិត្តជាជាការបំបាក់ទឹកចិត្ត របស់និយោជិតដែលវាអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់លទ្ធផលការងារនៅថ្ងៃអនាគត ប៉ុន្តែមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់និយោជិតដែលគិតគូរពីលទ្ធផល និងការជោគជ័យនៅថ្ងៃអនាគត។

១.៧.២ ការផ្តល់មតិយោបល់ជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ

ទិន្នន័យដែលទទួលបានត្រូវផ្អែកទៅសកម្មភាពពិតជាក់ស្តែង ហើយការវាយតម្លៃលើ ទិន្នន័យវាបានបង្ហាញពីភាពពិត ហើយវាតម្រូវឲ្យមានការអនុវត្តជាស្តង់ដារមួយ។ អ្នកគ្រប់គ្រង មួយចំនួនបានអនុញ្ញាតអោយអ្នកជុំវិញខ្លួនធ្វើការផ្តល់ជាមតិយោបល់ ដើម្បីឈានទៅដល់គោល ដៅដែលអង្គភាពចង់បាន។

១.៧.៣ មតិយោបល់របស់អ្នកគ្រប់គ្រង

អ្នកគ្រប់គ្រងមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការបញ្ចប់នូវដំណើរការវាយតម្លៃ។ អ្នកគ្រប់គ្រង មួយចំនួនគិតថាការផ្តល់មតិយោបល់របស់គេជាការជួយ ការលើកទឹកចិត្ត ណែនាំបន្ថែម និងការ ពិភាក្សាសម្រាប់និយោជិតដើម្បីការរីកចម្រើន ប៉ុន្តែវាក៏អាចបង្កជាជម្លោះផ្ទៃក្នុង និងមានការយល់ ច្រឡំសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងផងដែរ។

១.៧.៤ មតិយោបល់របស់បុគ្គលិក

សម្រាប់និយោជិតអាចគិតថាការវាយតម្លៃជាសមរភូមិប្រយុទ្ធគ្នា និងគិតថាដើម្បីទទួល បានការវាយតម្លៃខ្ពស់គឺត្រូវធ្វើឲ្យអ្នកផ្សេងទៀតទទួលបានការវាយតម្លៃទាបជាងខ្លួន ដែលវាតែង តែកើតឡើងក្នុងវិធីសាស្ត្រប្រៀបធៀប។ ដើម្បីចៀសវាងបញ្ហានេះត្រូវឲ្យពួកគេផ្ដោតទៅលើការ រីកចម្រើន និងការអភិវឌ្ឍន៍ជារួម។

១.៨ ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃ

សម្រាប់អង្គភាពមួយចំនួន គោលបំណងដំបូងបង្អស់នៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការងារ គឺ ដើម្បីការកែលំអរការអនុវត្តការងារសម្រាប់បុគ្គល និងអង្គភាពទាំងមូល។ បញ្ហាចម្បង និងករណី ដែលអាចកើតភាពមិនពេញចិត្តពីការវាយតម្លៃ គឺការរំពឹងខ្ពស់ពេកពីគម្រោងនៃការវាយតម្លៃ។

ឧទាហរណ៍៖ នៅពេលមានការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារនិយោជិតមួយចំនួន ផ្ដោតសំខាន់ នៅលើការដំឡើងប្រាក់ខែ ជាជាងការអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹង និងជំនាញធ្វើការបន្ថែមទៀត។ ជាក់ ស្តែង ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ផ្នែកគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពទាំងមូលដូចជា²³៖

- **ការលើកទឹកចិត្ត និងការបំពេញចិត្ត(Motivation and Satisfaction):** នៅក្នុងដំណើរការការ វាយតម្លៃការអនុវត្តការងារអាចផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់កម្រិតនៃការលើកទឹកចិត្ត និង

²³ <http://www.whatishumanresource.com, benefits-of-performance-appraisal>, (ថ្ងៃចូលមើល ០១ មិថុនា ២០១៩)

ភាពពេញចិត្តរបស់និយោជិតដែលអាចមានផលល្អនិងផលមិនល្អ។ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារផ្តល់ឲ្យនិយោជិត ជាមួយនឹងការទទួលយកនូវការខិតខំអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ ការបង្កើតកម្មវិធីវាយតម្លៃនេះ ចង្អុលបង្ហាញដល់និយោជិតថាអង្គភាពពិតជាយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការអនុវត្តការងារ និងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលបានផ្តល់ផលវិជ្ជមានលើការវាយតម្លៃនៃការប្តេជ្ញាចិត្ត និងកម្មសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

- **ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍(Training and Development):** ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារបានផ្តល់ឱកាសមួយដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់ថ្នាក់លើ និងអ្នកក្រោមបង្គាប់ឲ្យស្គាល់ច្បាស់ពីតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍។ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារអាចបង្កើតនូវតម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយ តាមរយៈការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិត។
- **ការប្រកាស និងការជ្រើសរើស(Recruitment and Induction):** ទិន្នន័យនៃការវាយតម្លៃ និងការជ្រើសរើសរបស់អង្គភាព។ ទិន្នន័យនៃការវាយតម្លៃក៏អាចត្រូវបានប្រើដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិកផង។
- **ការវាយតម្លៃបុគ្គលិក(Employee Evaluation):** ការវាយតម្លៃ គឺជាគោលបំណងដ៏ចម្បងបំផុតក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តបុគ្គលិក។ តម្រូវការក្នុងការវាយតម្លៃ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងអភិវឌ្ឍពួកគេ។
- **ការផ្តល់តម្លៃតបស្នង(Compensation Programs):** ការវាយតម្លៃអាចជួយផ្នែកធនធានមនុស្សក្នុងការសម្រេចចិត្តចំពោះអ្នកដែលគួរតែទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ខែ ឬទទួលបានរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងអ្នកដែលមិនគួរនឹងទទួលបាន។ សម្រាប់ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររង្វាន់លើកទឹកចិត្តមានសារៈសំរាប់ការបង្កើនការផលិត និងជួយសម្រួលការសម្រេចគោលបំណងរបស់អង្គភាព។
- **ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង(Internal Employee Relation):** ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងផ្នែកធនធានជាច្រើនដូចជា ការដំឡើងដំណែង ឬការដកដំណែង ការបញ្ឈប់ពីការងារ និងការផ្អាកជួលមួយរយៈ។

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុម

ហ៊ុន អ អិម អេ

(ខេមបូឌា)

ជំពូកទី២ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

២.១. អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប

អ អិម អេ គ្រុប ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយលោក Mark Whitcraft ដែលមានសញ្ជាតិអាមេរិក ហើយបានមកស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសថៃ។ លោកបានបង្កើតក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប នៅឆ្នាំ១៩៨៦ ក្នុងប្រទេសថៃ និងបានទទួលមរណៈភាពនៅថ្ងៃទី ២១ តុលា ២០១៥។ សព្វថ្ងៃនេះក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងកូនប្រុសរបស់លោក គឺ Kevin Whitcraft។ លោក Mark Whitcraft បានក្លាយជានាយកផ្នែកលក់ក្នុងតំបន់សម្រាប់ Rochester Midland Corporation ក្នុងឆ្នាំ ១៩៨៥។ ក្នុងឆ្នាំដែលលោកបានបង្កើតក្រុមហ៊ុន RM Asia (HK)Limited និងបានដំណើរការក្រុមហ៊ុនពាណិជ្ជកម្មនៅក្នុងប្រទេសថៃផងដែរ។ បទពិសោធន៍ទាំងនេះបានធ្វើឲ្យលោកទទួលបានជោគជ័យ ផ្នែកពាណិជ្ជកម្មដំបូងគេរវាងកម្ពុជា និងថៃ។

ក្រោយពីទទួលបានបទពិសោធន៍ទូទាំងពិភពលោក សព្វថ្ងៃនេះ អ អិម អេ គ្រុប មានទីតាំងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅតំបន់មួយចំនួនដូចជា អឺរ៉ុប អាស៊ីកណ្តាល អាមេរិក អូស្ត្រាលី តំបន់អាហ្វ្រិក និងមានតំបន់ប្រតិបត្តិការដ៏សំខាន់នៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍មាន៖ ប្រទេសកម្ពុជា វៀតណាម ថៃ ឡាវ ម៉ាឡេស៊ី ឥណ្ឌូនេស៊ី និងសិង្ហបុរីជាដើម។

អ អិម អេ គ្រុប បានក្តោបក្តាប់នូវផ្នែកប្រតិបត្តិការសំខាន់ៗទាំង៥ដែលមាន ការផលិត និងចែកចាយរថយន្តទំនើប ផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ វិស្វកម្ម បដិសណ្ឋាគិច្ច និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ។ ជាមួយ នឹងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធដូចជា៖ RMA Automotive, Global Fleet Sales, Minecorp, Comin Asia និង Express Food Group(EFG)។ អ អិម អេ គ្រុប បានរួមសហការជាមួយ OEMs ដែលមាន Ford, Jaguar Land Rover, Mazda, Chevrolet, Toyota, Tata, Mercedes-Benz, Mitsubishi-fuso, JCB, TCM, John Deers, JLG, Himoina, SDMO, Kohlerជាដើម។

ចំពោះផ្នែកប្រតិបត្តិការធំៗរបស់ អ អិម អេ គ្រុប មានដូចជា៖

- ផ្នែក RMA Automotive: ជាក្រុមហ៊ុនកែច្នៃរថយន្ត និងជាអ្នកការចែកចាយនូវរថយន្តម៉ាកល្បីៗឈានមុខគេដូចជា Ford, Jaguar Land Rover, Mazda ជាដើម។ បន្ថែមលើនេះ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ផ្តល់ជូនការលក់រាយ បណ្តាញចែកចាយរួមជាមួយនឹងសេវាកម្មបន្ទាប់ពីលក់ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុនក៏មានការកែច្នៃរថយន្តគ្រប់ប្រភេទសម្រាប់តម្រូវការផ្សេងៗ ដូចជាការកែច្នៃរថយន្តសង្គ្រោះបន្ទាន់ រថយន្តសម្រាប់បម្រើក្នុងវិស័យសន្តិសុខជាដើម។

ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ជាដំណោះស្រាយសម្រាប់វិស័យផលិតកម្មផ្សេងៗទៀត រួមមានគ្រឿងយន្ត គ្រឿងម៉ាស៊ីនធុនស្រាល និងគ្រឿងបរិក្ខារជាច្រើនទៀត។

- ផ្នែក**Equipment**: ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ បានផ្តល់នូវផលិតផលដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងម៉ាស៊ីនៗសម្រាប់ដៃគូរបស់ខ្លួន។ ទំនិញនេះក្រុមហ៊ុនក៏បានក្លាយជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នូវសម្ភារៈក្នុងវិស័យកសិកម្ម វិស្វកម្មសំណង់អគារ ស្ពាន ផ្លូវថ្នល់។ លើសពីនេះទៅទៀត មានការដេញថ្លៃជាសាធារណៈ ផ្នែកទូរគមនាគមន៍ ការតម្លើងថាមពល និងការរៀបចំឃ្លាំងស្តុកជាច្រើន។
- ផ្នែក**Engineering solutions**: ក្រុមហ៊ុន Comin Asia ជាក្រុមហ៊ុនដែលបានដំណើរការអស់រយៈពេលជាង២០ឆ្នាំមកហើយ និងជាក្រុមហ៊ុនដែលបានឈានមុខគេក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ក្នុងសម្រាប់ផ្នែកវិស្វកម្ម ការថ្លៃថ្នូរ ការពិគ្រោះយោបល់ និងសេវាកម្មកិច្ចសន្យា ពាណិជ្ជកម្ម ឧស្សាហកម្ម បដិសណ្ឋាគារ វិស័យសុខាភិបាល និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ផ្នែកដឹកជញ្ជូន និងវិស័យអប់រំ។
- ផ្នែក**Financial Service**: ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ បានផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មជួល(Leasing with RMA)ដែលផ្តោតសំខាន់ទៅលើរថយន្ត និងឧបករណ៍ ឬសម្ភារៈសំណង់ផ្សេងៗទៀតដែលមានតម្រូវការ។ មួយវិញទៀត RMA Insurance បានរៀបចំកញ្ចប់សេវាកម្មជូនអតិថិជនដែលមានតម្រូវការក្នុងការការពារទ្រព្យសម្បត្តិដូចជាថយន្ត និងគ្រឿងឧបករណ៍ផ្សេងៗទៀត។
- ផ្នែក**Hospitality**: ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ បានបង្កើតក្រុមហ៊ុន Express Food Group(EFG)ក្នុងឆ្នាំ២០០៥នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការពង្រីកប្រតិបត្តិការម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។

❖ ខាងក្រោមនេះជាព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗរបស់ អ អិម អេ គ្រប់ ៖

- នៅពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍ទី៩០ អ អិម អេ គ្រប់ បានបង្កើតនូវផ្នែកសំខាន់ៗចំនួន៤ដូចជា Automotive, Power, Construction, Engineering និង Trading &logistics។
- ក្រុមហ៊ុន Ford និង SDMO បានចូលរួមជាមួយប្រតិបត្តិការរបស់ អ អិម អេ ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧។
- បន្ទាប់ពីផ្នែកប្រតិបត្តិការត្រូវបានបង្កើតឡើង ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ បានពង្រីកខ្លួនទៅកាន់តំបន់អាស៊ីកណ្តាល រួចបន្តទៅតំបន់៥ផ្សេងទៀតដែលក្នុងនោះរួមមានសហរដ្ឋអាមេរិកផងដែរ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០២។

- ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនដែលមានការកែច្នៃលក្ខណៈស្តង់ដារ(QVM)នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក និងអាហ្វ្រិក ក្នុងការផ្តល់ការធានាគុណភាព។ នៅឆ្នាំដែល The Pizza Companyត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងផ្នែកចំណីអាហារផងដែរ។
- ឆ្នាំ២០០៧ អ អិម អេ បានទិញក្រុមហ៊ុនGuava International ដើម្បីគ្រប់គ្រងទីផ្សាររបស់ Jaguar Land Rover នៅបណ្តាលប្រទេសប្រហែល ២៨ជុំវិញពិភពលោក និងមានការដាក់បញ្ចូលក្នុងផ្នែក Automotive និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមានដូចជា General Moto, Mazda, និង JCBផងដែរ។
- ឆ្នាំ២០០៨ អ អិម អេ គ្រប ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រISO៩០០១ ក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធគុណភាពនៅនឹងកន្លែង និងទទួលបានISO១៤០០១សម្រាប់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន។
- ឆ្នាំ២០១០ មានComin Asia បានចូលក្នុង អ អិម អេ គ្រប និងបានពង្រីកខ្លួនទៅកាន់ប្រទេសវៀតណាម និងកម្ពុជា។
- ឆ្នាំ២០១៣ Asia Vehicle Rental(AVR) បានបន្ថែមAvis Car rentalចូលទីផ្សារប្រទេសកម្ពុជា និងឡាវ។
- ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ Krispy Kreme បានចូលជាសមាជិករបស់EFG រួមទាំងមានJLGក៏បានបន្ថែមចូលផ្នែកEquipment
- នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០១៩នេះ Asia Vehicle Rental(AVR) បានដំណើរការ Budget Rent A Car និងExpress Food Group(EFG) ក៏បានដំណើរការ The Coffee Club ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។

២.២. អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានឈានជើងចូលទីផ្សារប្រទេសកម្ពុជានៅឆ្នាំ១៩៩២ ហើយទទួលបានការរីកចម្រើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ដែលផ្តល់ជូននូវផលិតផល និងសេវាកម្មជាច្រើនប្រភេទ។ នៅទីផ្សារប្រទេសកម្ពុជា អ អិម អេ បានពង្រីកសាខា និងហាងសម្រាប់ដាក់តាំងផលិតផលនិងការិយាល័យទូទាំងប្រទេសសរុបចំនួន៥៨ រួមមានខេត្តសៀមរាប កំពង់ធំ បាត់ដំបង តាកែវ ប៉ៃលិន ជាមួយបុគ្គលិកចំនួន ២៦០០នាក់។ អ អិម អេ បានឈានមុខគេផ្នែកយានយន្ត ផ្នែកគ្រឿងបន្លាស់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ផ្នែកវិស្វកម្ម និងផលិតផលម្ហូបអាហារដែលមានម៉ាស៊ីនជាច្រើន។

- ក្រុមហ៊ុន Ford បានចូលមកដល់ទីផ្សារកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលស្ថិតនៅក្រោមប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា) និងទទួលបានភាពល្បីល្បាញក្នុងការលក់រថយន្ត និងផ្នែកសេវាកម្មដោះស្រាយបញ្ហាយានយន្តគ្រប់ប្រភេទ។
- នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៤ EFG(Express Food Group) ដែលជាក្រុមហ៊ុនម្ចាស់របស់ អ អិម អេ គ្របត្រូវបានបង្កើតឡើង។ នៅក្នុងនោះមានហាងល្បីៗដូចជា The Pizza Company, Krispy Kreme, Swensen's, Dairy Queen, BarB-Q Plaza និង The Coffee Club។
- ឆ្នាំ២០០៧ ផ្នែកបដិសណ្ឋាគិច្ចបានដាក់បញ្ចូលម៉ាកចំណីអាហារថ្មីគឺ Swensen's ហើយម៉ាកយីហោនេះទទួលបានពានរង្វាន់កំណើនក្នុងការលក់ឆ្នាំ២០១៦។
- នៅថ្ងៃទី២២ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហាងដូណាត់ដែលជាម៉ាកយីហោរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកបានចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងរហូតដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ម៉ាកយីហោមួយនេះបានពង្រីកសាខារបស់ខ្លួនចំនួន ៨ទីតាំង។
- ក្រុមហ៊ុន Cominkhmere បានចូលជាសកម្មភាពរបស់ អ អិម អេ គ្រប ក្នុងឆ្នាំ២០១១។

២.៣. ស្ថាប័នក្រុមហ៊ុនរបស់ អ អិម អេ (ខេមបូឌា)



រូបភាពទី១ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា

ស្ថាប័នក្រុមហ៊ុនមានអក្សរ RMA និងពាក្យCambodia ដែលស្ថិតនៅក្រោមអក្សរ RMA រួមជាមួយរូបផែនដីនៅខាងស្តាំ។ ពាក្យCambodia មានបង្ហាញពីទីតាំងរបស់ អ អិម អេ គ្រប នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ រូបសញ្ញាផែនដីបង្ហាញពី សក្តានុពលរបស់ក្រុមហ៊ុនលើប្រតិបត្តិការជុំវិញពិភពលោក។

✚ មហិច្ឆតារបស់ អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

១.ជាក្រុមហ៊ុននាំមុខគេគ្រប់ផលិតផល ដែលទទួលបានច្បាប់នៅក្នុងទីផ្សារ។

២.ផ្តល់ជូនយកឧត្តមភាព ឈ្មោះក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ អ អិម អេ នៃប្រទេសដ៏ទៃទៀត គ្រប់សន្ទស្សន៍ដំណើរអាជីវកម្មទាំងអស់។

៣.ជាក្រុមហ៊ុនគំរូ របស់ អ អិម អេ ទាំងមូល។

៤.ជាជំរើសកន្លែងប្រកបអាជីព ប្រសើរជាងគេបំផុត។

២.៤. ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងដូចខាងក្រោម៖

- **អាសយដ្ឋាន:** ផ្ទះលេខ២៧ ផ្លូវលេខ១៣៤ សង្កាត់មិត្តភាព ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ (ចូលមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២)
- **ទូរស័ព្ទ:** ០២៣ ៨៨៣ ៤៨៨/ ០២៣ ៨៨៤ ៧១៩
- **អ៊ីម៉ែល:** rmacam@rmagroup.net
- **វេបសាយ:** www.rmagroup.net

២.៥. បេសកកម្មនៃក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនធំមួយដែលមានក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធជាច្រើន និងប្រតិបត្តិការផ្សេងៗគ្នា។ ដូច្នេះហើយទើបលោកនាយកក្រុមហ៊ុនបានបែងចែកបុគ្គលិកជាក្រុម ទៅតាមផ្នែកនៃការងារដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងទៅតាមក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា។ ការបែងចែកការងារទៅតាមក្រុម បានធ្វើអោយការងារក្រុមកាន់តែមានភាពរលូន និងការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២)។

២.៦. ទស្សនៈវិស័យ គុណតម្លៃនិងបេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

២.៦.១.ទស្សនៈវិស័យ

ដើម្បីក្លាយជាដៃគូដែលគួរឲ្យទុកចិត្ត រឹងមាំបំផុតសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងវិបុលភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តោតលើ៣កត្តា តាមរយៈ

- **បុគ្គលិក:** មានគំនិតច្នៃប្រឌិតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានមហិច្ឆតា ប្រស្រ័យទាក់ទងល្អក្នុងការកែប្រែបញ្ហាឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។
- **អតិថិជន:** មានការរីករាយក្នុងការទទួលបានការបម្រើ ការផ្តល់ជូនដ៏ល្អ ជាមួយការគោរពឲ្យតម្លៃ ការផ្តល់ជូននូវផលិតផលដែលមានគុណភាពនិងសេវាកម្មល្អ ឬក្រុមនិងការផ្តល់នូវដំណោះស្រាយជូនអតិថិជនដ៏ល្អបំផុត។
- **អ្នកផ្គត់ផ្គង់:** មានការប្រស្រ័យទាក់ទងគ្នាល្អ និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍ទៅវិញទៅមកដើម្បីភាពជោគជ័យជាមួយគ្នា។

២.៦.២. គុណតម្លៃ និងបេសកកម្ម

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានឯកទេសក្នុងការផ្តល់ជូនផលិតផល និងសេវាកម្មសំខាន់ៗដែលចាំបាច់សម្រាប់ប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចប្រែប្រួល។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការសហការជាមួយសហគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ និងទីផ្សារដែលកំពុងរីកចម្រើន ដើម្បីកសាង ឬស្តារហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសឲ្យមានការរីកចម្រើន។

ចំពោះអតិថិជនជាក្រុមហ៊ុនដៃគូយូរអង្វែង ជាជាងគ្រាន់តែជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះទេ។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការវិនិយោគ ជ្រើសរើស និងផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ជាមួយ ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់ផលិតផល និងសេវាកម្មបន្ទាប់ការលក់ជូនអតិថិជនដោយមិនឈប់ឈរ។ ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានប្រកាន់ភ្ជាប់គោលការណ៍៣ គឺ ការបង្កើតថ្មី ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពគង់វង្សយូរអង្វែង។

២.៦.២.១. ការបង្កើតថ្មី

ការបង្កើតថ្មី គឺជាការរិះរកគំនិតថ្មីៗដែលពាក់ព័ន្ធ និងសកម្មភាពនានាដើម្បីធ្វើឲ្យគុណភាពនៃផលិតផលកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង ឬការបង្កើតនូវផលិតផលថ្មីសម្រាប់អតិថិជននៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស។ វិធីសាស្ត្រនេះបានធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈខុសប្លែកពីដៃគូប្រកួតប្រជែង ហើយវាក៏ជាហេតុផលចងចិត្តអតិថិជនឲ្យជាប់ចិត្តផងដែរ។

២.៦.២.២. ភាពស្មោះត្រង់

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានបង្ហាញភាពស្មោះត្រង់ ដើម្បីស្វែងរកនូវប្រភពផលិតផលផ្គត់ផ្គង់ដែលមានគុណភាពល្អ និងការផ្តល់នូវដំណោះស្រាយ ដែលល្អប្រសើរបំផុតសម្រាប់អតិថិជនដើម្បីឲ្យអតិថិជនមានការជឿទុកចិត្ត នេះជាកត្តាមួយដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានជោគជ័យ។

២.៦.២.៣. ភាពគង់វង្សយូរអង្វែង

ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងវិស័យចែកចាយលក់រថយន្ត និងការផ្គត់ផ្គង់នូវដំណោះស្រាយផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងផ្នែកអាហារយើងចង់ឲ្យក្រុមហ៊ុនមានវត្តមាននៅទីនេះ ១០០ឆ្នាំចាប់ពីពេលនេះជាមួយកេរ្តិ៍ឈ្មោះដ៏ល្អ។

២.៧. ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាអ្នកចែកចាយផលិតផល និងសេវាកម្មជូនអតិថិជនជាមួយភាពជឿជាក់ និងគុណភាព។ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានបែងចែកក្រុមហ៊ុនទៅតាមផ្នែក និងឯកទេសដែលក្រុមហ៊ុនមាន។ ផ្នែកប្រតិបត្តិការសំខាន់ៗរបស់ក្រុមហ៊ុនមាន៖

២.៧.១. ផ្នែករថយន្ត

- ក្រុមហ៊ុន Ford បានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនដែលមានភាពល្បីល្បាញនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងជាក្រុមហ៊ុនដែលនាំចូលរថយន្តជាចំណាត់ថ្នាក់លេខ១សម្រាប់ប្រភេទរថយន្តថ្មី និងរថយន្ត SUV រួមទាំងគ្រប់ប្រភេទរថយន្តដែលមានកម្រិតស្តង់ដារខ្ពស់ និងការធានាផ្តល់ជូនសេវាកម្មជួសជុលដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់អតិថិជន។ Ford ក៏ទទួលទិញចូលរថយន្ត និងមានសេវាកម្មកែច្នៃ ក៏ដូចជាការកែច្នៃឡានធម្មតាក្លាយជាឡានប្លង់ស៊ីស ឡានពេទ្យ រថយន្តប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យដឹកជញ្ជូនទៅតាមតម្រូវការផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុន Ford បានក្លាយជាសមាជិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ និងមានដំណើរការពេញលេញក្នុងឆ្នាំ២០០០។ Ford មានបុគ្គលិកប្រហែល ១០០នាក់ និងមានទីស្នាក់ការកណ្តាលនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងមាននៅខេត្តសៀមរាបផងដែរ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។
- អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក៏ជាតំណាងចែកចាយនូវអាជីវកម្មផលិតរថយន្តដ៏ធំបំផុតរបស់ចក្រភពអង់គ្លេស។ JLR ត្រូវបានបង្កើតដោយរោងចក្រផលិតយានយន្តរបស់ចក្រអង់គ្លេសពីរម៉ាកដូចជា Land Rover ដែលជាក្រុមហ៊ុនផលិតយានយន្តកម្រិតស្តង់ដារខ្ពស់នូវគ្រប់ប្រភេទរថយន្តទាំងអស់ និង Jaguar ដែលជាក្រុមហ៊ុនផលិតរថយន្តស្ព័ត (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។

២.៧.២. ផ្នែកគ្រឿងចក្រកសិកម្ម (Agriculture Equipment division) AED

ចំពោះផ្នែកគ្រឿងចក្រកសិកម្មក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានក្លាយជាអ្នកនាំមុខគេនូវប្រភេទគ្រឿងចក្រផ្នែកកសិកម្ម ដែលនាំចូលពីសហរដ្ឋអាមេរិកគឺ Jonh Deere។ ម្យ៉ាងទៀតប្រភេទគ្រឿងចក្រនេះ គឺសាកសមជាមួយស្ថានភាពវិស័យកសិកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងអាចជួយជំរុញផលិតកម្មជូនកសិករកម្ពុជាឲ្យមានការកើនឡើង។ ប្រភេទគ្រឿងចក្រ Jonh Deere មានដូចជា Tractor, Tractor's Implement, Range Sugarcane Harvester។ មិនត្រឹមតែការលក់តែគ្រឿងចក្រនោះទេ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក៏មានការលក់គ្រឿងបន្លាស់ និងមានសេវាកម្មជួសជុលក្រោយពីការលក់។

ចំណែកផ្នែកសេវាកម្មចំពោះ Jonh Deere ក្រុមហ៊ុនជាងសុទ្ធសឹងតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីក្រុមហ៊ុន Jonh Deere នៅក្រៅប្រទេស។ ប៉ុន្តែផ្នែកសេវាកម្មគឺជាគោលដៅសំខាន់ចំពោះតែការថែទាំនៅក្នុងកិច្ចសន្យាធានាតែប៉ុណ្ណោះ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។

២.៧.៣. ផ្នែកគ្រឿងបរិក្ខារធ្ងន់(Heavy Equipment Division)HED

- JCB ជាម៉ាស៊ីនយោឈ្លីនាំមុខគេ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដែលនាំចូលមកពី ចក្រភពអង់គ្លេស។ ផលិតផលរបស់JLGមានជាប្រភេទឡានចូកដី ឡានកិនផ្លូវ គ្រប់ម៉ូត និងអាចបំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជនបានដូចជា៖ JCB Excavator LS 220, Single Drum, Vibratory Roller, Backhoe Loaders, Telescopic Handlers ។
- FUSO ជាប្រភេទឡានដឹកទំនិញ ដែលនាំចូលពីក្រុមហ៊ុន Mitsubishi ប្រទេសជប៉ុន។ ក្រុម ហ៊ុនFUSO បានកំពុងឈានជើងចូលវិស័យឧស្សាហកម្មសំណង់ និងដឹកជញ្ជូននៅប្រទេស កម្ពុជា។ ផលិតផលរបស់FUSO មាន Dump, Mixer, Cargo trucks, Tractor head និងឡាន ក្រុងដែលសាកសមនឹងទីផ្សារប្រទេសកម្ពុជា (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។

២.៧.៤. ផ្នែកផលិតផលពិសេស(Special Product Division)SP

អស់រយៈពេលជិត១០ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានធ្វើការនាំចូលនូវផលិតផល ឯកទេសដែលមានម៉ាកល្បីល្បាញ និងមានគុណភាពខ្ពស់ទូទាំងពិភពលោក។ ទាំងក្នុងនោះរួម មានផលិតផលអនាម័យសម្រាប់ផ្ទះបាយ ផលិតផលសម្រាប់ស្តុកទុកក្នុងឃ្លាំង និងរោងចក្រ។

- ផលិតផល Hako, Powerboss, Minuteman: ជាប្រភេទម៉ាស៊ីនសំអាតដែលមានមុខងារច្រើន យ៉ាង ដែលនាំចូលពីប្រទេសអាស្ត្រីម៉ង់។ ម៉ាក Hako, Powerboss និងMinuteman មានមុខងារ ក្នុងការសម្អាត ដែលមានតាំងពីការបោសសម្អាតតាមផ្លូវថ្នល់ និងបូមសម្អាតធ្វើតាម គេហដ្ឋាន ឬតាមសណ្ឋាគារ និងមានផលិតផលសម្រាប់ថែរក្សាទៀតផង។
- TCM: មានពាក្យពេញថា Toyo Carriers Manufacturing ដែលផលិតនូវរថយន្តដឹកទំនិញនាំ ចូលពីប្រទេសជប៉ុន។ ម៉ាកTCM ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់ធ្វើ ការផ្លាស់ប្តូរផលិតផលនៅក្នុងឃ្លាំងទៅកាន់ទីតាំង ដែលចង់បានដោយមានភាពងាយស្រួល។
- JLG: ជាប្រភេទផលិតផលសម្រាប់ទីខ្ពស់ ដូចជាជណ្តើរអេឡិចត្រូនិចដែលសាកសមនឹងវិស័យឧស្សាហកម្ម ឬប្រើប្រាស់នៅក្នុងរោងចក្រជាដើម។
- Pallet: វាផលិតផលបន្ទុះប្លាស្ទិចរបស់ម៉ាឡេស៊ី ដែលផ្តល់នូវដំណោះស្រាយតែមួយគត់លើ ផ្នែកឃ្លាំងទំនិញ និងការដឹកជញ្ជូន។
- Starke: ជាធ្វើដាក់ទំនិញសម្រាប់ការដំឡើងនៅក្នុងឃ្លាំងដាក់ទំនិញមកពីប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងបំពេញកន្លែងទំនេរនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មជាច្រើន នៅក្នុង

ប្រទេសកម្ពុជាដូចជា ការផលិតឃ្លាំងដាក់ទំនិញ ម្ហូបអាហារ និងសេវាកម្ម។ Starke បានផ្តល់ជូនអតិថិជនជាផលិតផលផ្ទេរដាក់ទំនិញ និងឆ្អឹងឃ្លាំងដែលកំពុងពេញនិយមក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

- Megger: ត្រូវបានគេស្គាល់ទូលំទូលាយដែលជាអ្នកធ្វើតេស្តអ៊ីសូឡង់ និងបានផ្តល់ដំណោះស្រាយសម្រាប់ការតេស្ត និងតម្រូវការវាស់ស្ទង់អគ្គិសនីរួមមាន៖ ការកំណត់ទីតាំងខ្សែកាបបូករួមទាំងតំបែទាំការពារការធ្វើតេស្តនៅលើដី ការសាកល្បងគុណភាពថ្ម និងថាមពល។
- SebaKMT: ផ្តល់នូវដំណោះស្រាយក្នុងការធ្វើតេស្តរ៉ាស់វែង និងការវិនិច្ឆ័យនៃបណ្តាញថាមពល បណ្តាញទំនាក់ទំនងក៏ដូចជាការរាវរកទឹកលេចធ្លាយ និងការត្រួតពិនិត្យ CCTV នៅក្នុងបណ្តាញបំពង់។ វាជាអ្នកឯកទេសមកពីចក្រអង់គ្លេស និងអាឡឺម៉ង់ ដែលបច្ចុប្បន្នត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់រដ្ឋធំៗដូចជា អគ្គិសនីកម្ពុជា និងរដ្ឋករទឹកនៅរាជធានីភ្នំពេញ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។

២.៧.៥. ផ្នែកសេវាកម្មជួលឡាន A.V.R(Asia Vehicle Rental)Co.,Ltd

A.V.R(Asia Vehicle Rental) Co.,Ltd បានក្លាយជាសមាជិករបស់ អ អិម អេ គ្រុប និងបានចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការនៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។ ដោយមានបទពិសោធន៍ជាង៨ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនការដាក់ជួលឡានដែលមានគុណភាព សុវត្ថិភាព ភាពងាយស្រួល និងមានការគ្រប់គ្រងដោយអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាព។ គ្រប់យានយន្តសុទ្ធសឹងជាម៉ាកល្បីៗ បន្ថែមលើនេះមានអ្នកបើកបរដែលមានបទពិសោធន៍ និងអាចនិយាយភាសាបរទេសបានយ៉ាងល្អ។ AVR ក៏បានផ្តល់ជូននូវការជួលរថយន្តដែលបំពេញតម្រូវការអតិថិជនគ្រប់ប្រភេទសម្រាប់ការធ្វើសំណើរធុរកិច្ចរយៈពេលខ្លី ការលំហែកាយ ឬទៅកន្លែងធ្វើការដោយមាន ឬគ្មានអ្នកបើកបរ។

A.V.R(Asia Vehicle Rental) Co.,Ltd ទទួលបានអជ្ញាប័ណ្ណពីAvis Budget Cambodia ដែលជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មជួលយានយន្តខ្នាតអន្តរជាតិ ដើម្បីប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

- AVIS ជាប្រព័ន្ធជួលរថយន្ត និងជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធដែលបានផ្តល់ជូនរថយន្តដែលមានម៉ាកល្បីល្បាញទូទាំងពិភពលោក សម្រាប់ជាលក្ខណៈមុខជំនួញ ការលំហែរកាយជាមួយសេវាកម្មជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសជាង១៧៥ និង៥៥០០ទីតាំង (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។
- Budget Cambodia មានកំណើតនៅទីក្រុងLao Angeles, California និងត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ១៩៥៨។ ក្រុមហ៊ុន Budget ជាកម្មសិទ្ធិរបស់Avis Budget Group និងបានក្លាយជា

ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មជួលរថយន្តលំដាប់ទី៣ទូទាំងពិភពលោក។ Budget Cambodia មានសេវាកម្មដូចជា៖

- រថយន្តលក្ខណៈធុរកិច្ច មានចាប់ពីរថយន្តដឹកទំនិញ រហូតរថយន្តខ្នាតយក្សដោយប្រើប្រែងឥន្ធនៈ។
- ឧបករណ៍សំណង់មានដូចជា ឡានកាយដី ឡានចូក កាយ និងឡានដឹកទំនិញ។
- ឧបករណ៍សម្រាប់លើកដាក់ មានម៉ាស៊ីនលើកដាក់ទំនិញ និងម៉ាស៊ីនសម្រាប់ទីខ្ពស់។

២.៧.៦. ផ្នែកសេវាកម្មក្រោយពេលទិញ (After Sale)

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានផ្តល់ជូនអតិថិជននូវសណ្តាប់ធ្នាប់សុវត្ថិភាព ផ្នែកគ្រឿងអេឡិចត្រូនិច នៅប្រទេសកម្ពុជាដែលមានគុណភាពខ្ពស់បំផុត និងផ្តល់ការធានាក្រោយពេលលក់សម្រាប់អតិថិជនដែលបានជាវផលិតផលរបស់ខ្លួន។

សេវាកម្មក្រោយពេលលក់មាន៖

- ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងផ្ទះ
- សេវាថែទាំដូចដែលបានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាទិញលក់
- មានការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់ផលិតផល
- អាចចុះទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយាលនៅពេលដែលត្រូវការអ្នកជំនាញពិសេស
- ហាងលក់គ្រឿងបន្លាស់ចល័ត និងសិក្ខាសាលាសម្រាប់ដំណោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗ។

២.៧.៧. ផ្នែកភោជនីដ្ឋាន (Express Food Group) EFG

ដោយសារភាពរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចបានធ្វើឲ្យចំណូលរបស់ប្រជាជន មានការកើនឡើង និងការរស់នៅមានភាពទាន់សម័យ បានជំរុញទីផ្សារម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈដែលនាំចូលពីបរទេសទទួលបានការចាប់អារម្មណ៍(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។

ហេតុដូច្នេះទើបក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប បានបង្កើតEFG ឡើង និងទទួលបានភាពជោគជ័យជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

EFGសព្វថ្ងៃមានបុគ្គលិកសរុបជាង១២០០នាក់នៅតាមក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធជាច្រើនដូចជា៖

- The Pizza Company ការបើកសម្ពោធទីតាំងដំបូងរបស់ The Pizza Company នៅថ្ងៃទី២៥ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥។ The Pizza Company ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាភីហ្សាដែលពេញនិយមបំផុតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងទទួលបានការគាំទ្រពីសំណាក់ប្រជាជនកម្ពុជា និងជនបរទេសផងដែរ។ The Pizza Company បានពង្រីកសាខារបស់ខ្លួនចំនួន ៣២ទីតាំងនៅទូទាំង

ទាំងប្រទេសកម្ពុជាដែលមាន ២៦ទីតាំងនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ ២ទីតាំងនៅលើទឹកដីខេត្តសៀមរាប ១ទីតាំងនៅទីក្រុងព្រះសីហនុ ១កន្លែងនៅខេត្តបាត់ដំបង ១កន្លែងនៅប៉ោយប៉ែត និងមាន១កន្លែងទៀតនៅខេត្តកំពង់ចាម។

- Dairy Queen ជាយីហោដែលមានឈ្មោះល្បីមួយរបស់អាមេរិកដែលមានតាំងពីឆ្នាំ១៩៨០។ បន្ថែមពីនេះទៀត អតិថិជនក៏អាចធ្វើការបញ្ជាទិញយ៉ាងងាយស្រួលនូវ Blizzard, hotdog, ice cream និងភេសជ្ជៈដូចជា DQ Moolatte និង DQ smoothies។ បច្ចុប្បន្ន Dairy Queen មានទីតាំងចំនួន៨កន្លែងនៅរាជធានីភ្នំពេញ និង១ទីតាំងទៀតនៅខេត្តសៀមរាប។
- Swensen បានធ្វើការនាំចូលការដឹកជញ្ជូនទីក្រុង San Francisco រដ្ឋCalifornia ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៨៨។ ហាង Swensen Premium បានបើកហាងដំបូងបង្អស់នៅក្នុងផ្សារទំនើបសូរិយាក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០០៧ ចាប់តាំងពីពេលនោះមកហាងSwensen បានបន្តពង្រីកសាខារបស់ខ្លួនចំនួន៩កន្លែងមាននៅរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តសៀមរាប និងនៅខេត្តបាត់ដំបង។
- Krispy Kreme ជាយីហោមកពីសហរដ្ឋអាមេរិកដែលមានលក់ដូរឈាត់មានគុណភាពខ្ពស់រសជាតិឆ្ងាញ់ និងមានការពេញនិយមក្នុងចំណោមអតិថិជនវ័យក្មេង និងមនុស្សពេញវ័យ។ បច្ចុប្បន្ន Krispy Kreme មានសាខាចំនួន៥ កន្លែងនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងមានផែនការអនាគតក្នុងការពង្រីកសាខារបស់ខ្លួនចំនួន ៥កន្លែងទៀតនៅក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំខាងមុខ។
- BarB.Q Plaza ជាភោជនីដ្ឋានតាមបែបទដប៉ុនឈ្មោះ BarB.Q Plaza ដែលជាអាហារបែបឈ្មួញឆ្ងាញ់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ សព្វថ្ងៃBarB.Q Plaza កំពុងមាន៥ហាងកំពុងដំណើរយ៉ាងរលូននៅរាជធានីភ្នំពេញ។
- The Coffee Club ជាម៉ាកយីហោនាំចូលពីប្រទេសអូស្ត្រាលី។ ម៉ាកយីហោមួយនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ១៩៨៩ ដែលវាមិនត្រឹមជាកន្លែងសំរាប់តែភ្ជួរសជាតិកាហ្វេតែមួយមុខនោះទេ។ The Coffee Club ក៏មានបម្រើជូនអតិថិជននូវអាហារពេលព្រឹក ថ្ងៃត្រង់ និងពេលល្ងាចផងដែរ ហើយអតិថិជនក៏អាចជួបប្រជុំគ្នាជាលក្ខណៈពិភាក្សាការរៀនការងារ កិច្ចការសាលាជាដើម ឬក៏ជួបជាមួយបរិយាកាសស្រស់ថ្លា។ The Coffee Club នឹងចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ខាងមុខនេះ ដែលហាងដំបូងរបស់ខ្លួននឹងបើកនៅផ្សារទំនើបAEON Mall Phnom Penh។

២.៧.៨. ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុBSP Finance Cambodia

BSP Finance ជាសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)ដែលបានផ្តល់ជូន ដំណោះស្រាយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុជាច្រើនសម្រាប់សម្រួលការងារបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស មានភាព ងាយស្រួលសម្រាប់អាជីវកម្ម និងសហគ្រាស ដើម្បីទទួលបានទ្រព្យសម្បត្តិដូចជា យានយន្ត ឧបករណ៍ធុនធ្ងន់ និងឧបករណ៍ស្រាលជាច្រើនមុខ។

វាក៏បានផ្តល់នូវការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានប្រកួតប្រជែងដល់បុគ្គលិក ឬគ្រួសារដែលមានគោល បំណងចង់ទិញរថយន្តបរិក្រមហ៊ុនFord ឬ Jaguar Land Rover និងអាចជាផលិតផលផ្សេងៗទៀត របស់ក្រុមហ៊ុន។

២.៨. គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ការវាយតម្លៃលើការងាររបស់បុគ្គលិក គឺជាផ្នែកមួយដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ក្រុម ហ៊ុន ដោយសារតែវាក៏ជាមួយដែលអាចក្រុមហ៊ុនទទួលបានភាពជោគជ័យសម្រាប់ផ្នែកសេវាកម្ម និងការលក់ផលិតផលជូនអតិថិជន។ ការប្រើប្រាស់ការវាយតម្លៃការងារនៅក្នុងអង្គភាពមួយប្រៀប ដូចជាការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងពេលកន្លងមក និងត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីឲ្យដឹង តើបុគ្គលិកបានអនុវត្តការងារត្រឹមត្រូវនឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនដែរ ឬទេ ហើយមួយ វិញទៀតក្នុងគោលបំណងពិនិត្យថា តើការដាក់គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនមានប្រសិទ្ធភាពដែរ ឬនៅ តាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ជាការសម្រេចចិត្តនៅពេលអនាគត ដូចជាការអភិវឌ្ឍន៍ បុគ្គលិក ការបំពេញនូវចំណុចខ្វះខាតរបស់បុគ្គលិក និងការអភិវឌ្ឍន៍គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានកំណត់គោលបំណងសម្រាប់ការវាយតម្លៃការងាររបស់ បុគ្គលិកដូចខាងក្រោម៖

- ដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបពីសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកទៅនឹង ការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង។ ដោយតាមរយៈការវាយតម្លៃនេះបានជួយក្រុមហ៊ុនក្នុងការសម្រេចចិត្តស្តីពី ការតំឡើង ប្រាក់បៀវត្ស ការផ្តល់ជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ និងការតំឡើងដំណែង រួមជាមួយការ ផ្តល់ជាការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតនៅពេលត្រូវពិនិត្យឃើញបុគ្គលិកមានចំណុចខ្វះ ខាតដែលត្រូវការការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀត។
- មួយវិញទៀតដើម្បីបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងពីការទទួលខុស ត្រូវលើការអនុវត្តការងារដើម្បីឆ្ពោះទៅរកសមទ្ធផលជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុនរួមគ្នា។

- ចុងក្រោយក្នុងគោលបំណងដើម្បីសិក្សាពីចំណុចសំខាន់ៗ និងអាកប្បកិរិយាដែលជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់បំផុតសម្រាប់ភាពជោគជ័យនៃពេលខាងមុខ។

សរុបមក គោលបំណងចម្បងក្នុងវាយតម្លៃការងារនេះ គឺដើម្បីធ្វើការទទួលស្គាល់ស្នាក់ដៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ដោយផ្អែកលើការទទួលខុសត្រូវលើតួនាទី ការបំពេញកាតព្វកិច្ច និងធ្វើការសិក្សាលើចំណុចខ្លាំង និងខ្សោយដើម្បីធ្វើការកែលំអរនូវចំណុចខ្វះខាត ដោយការបណ្តុះបណ្តាល និងជំរុញឲ្យមានការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀត។

២.៩. អ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃ

ជាទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែកជាអ្នកធ្វើការជួបផ្ទាល់ជាបុគ្គលិកក្នុងការពន្យល់ និងណែនាំបុគ្គលិកពីគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន រួចធ្វើការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិកដោយផ្ទាល់។ មួយវិញទៀតអ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែកមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការផ្តល់ជាមុននូវឯកសារមួយចំនួនដែលមាន ផែនការ និងគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន រួចដំណើរការវាយតម្លៃការងារ។

ការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតត្រូវបានត្រួតពិនិត្យយ៉ាងម៉ត់ចត់ និងយកចិត្តទុកដាក់ដោយក្រុមហ៊ុនជាដៃគូហៅថា Human Resources Business Partner(HRBP) ដែលជាក្រុមហ៊ុនចាំត្រួតពិនិត្យមើលការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិកម្តងទៀត ដើម្បីស្វែងរកចំណុចខ្វះខាត និងភាពលំអៀងនៅក្នុងដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ។

បន្ទាប់មកទៀតរាល់ឯកសារវាយតម្លៃត្រូវបានប្រគល់ជូនប្រធានអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក ជាអ្នកត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយដោយផ្ទាល់ដើម្បីឲ្យការវាយតម្លៃកាន់តែមានភាពសុក្រឹត។

២.១០. នីតិវិធីក្នុងការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន

២.១០.១. ការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការវាយតម្លៃ

ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនបានក្តោបក្តាប់ពីមានតាមរយៈបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដែលជារៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ក្រុមហ៊ុនតែងតែជួបពិភាក្សាជាមួយនិយោជិតក្នុងការដាក់សម្រេចផែនការដែលមានគ្រោងទុក និងការទទួលមតិយោបល់ពីបុគ្គលិកពីអ្វីដែលពួកគេអាចធ្វើបាន និងអាចសម្រេចគោលដៅឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យរួមគ្នា។ សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យពីការវាយតម្លៃ ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកទទួលបានទិន្នន័យពីអ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែកនីមួយៗដែលពួកគេបានធ្វើការវាយតម្លៃ និងបានជួបផ្ទាល់ជាបុគ្គលិកមុននឹងការប្រគល់ទិន្នន័យទៅកាន់ថ្នាក់លើ។

២.១០.២. ដំណើរការវាយតម្លៃ

សម្រាប់ដំណើរការវាយតម្លៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានការកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមានភាពសុក្រឹត។ ក្រុមហ៊ុនបានបែងចែកការវាយតម្លៃជា ៣ដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

១. ដំណាក់កាលនេះហៅថា ការកំណត់គោលដៅ(Objective Setting) ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានធ្វើការជួបពិភាក្សាជាមួយបុគ្គលិកពីការដាក់គោលដៅថ្មី និងពីអ្វីដែលបុគ្គលិកចង់បានដើម្បីជួយសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការដាក់ផែនការនោះ ត្រូវមានការសម្របជាមួយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ អាជីវកម្ម ប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន អតិថិជនឬទីផ្សារ និងបុគ្គលិកផងដែរ។ បន្ទាប់មកគោលដៅទាំងនោះនឹងអនុវត្តប្រសិនមិនមានការជំទាស់ពីបុគ្គលិក។

២.ការត្រួតពិនិត្យមើលគោលដៅដែលបានដាក់ចេញនោះ ឬហៅថា Performance Review នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការជួបជាមួយបុគ្គលិកម្តងទៀត ថាតើបុគ្គលិកទទួលបានជោគជ័យប៉ុន្មានភាគរយ ឬមានបញ្ហាអ្វីខ្លះដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងកំឡុងពេលអនុវត្តការងារ។ បន្ទាប់ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការស្វែងរកដំណោះស្រាយ ឬក៏អាចកែសម្រួលគោលដៅសារជាថ្មី។ ជាទូទៅក្នុងដំណាក់កាលនេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ។

៣.ដំណាល់កាលចុងក្រោយជាការប្រមូលលទ្ធផលនៃការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិក។ បន្ទាប់អ្នកគ្រប់គ្រងនឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងប្រៀបធៀបរវាងគោលដៅដែលបានកំណត់ជាមួយនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ ជាពិសេសអ្នកគ្រប់គ្រងក៏បានធ្វើការកត់សំគាល់ពីអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងដំណើរពេលអនុវត្តការងារ រួចអ្នកគ្រប់គ្រងជួបជាមួយបុគ្គលិកផ្ទាល់ដើម្បីពិភាក្សា និងផ្តល់ជាមតិយោបល់ចំពោះចំណុចល្អ និងចំណុចខ្វះខាតរបស់បុគ្គលិកដែលត្រូវធ្វើការកែលម្អឡើងវិញ។ ចំពោះបុគ្គលិកក៏មានសិទ្ធិក្នុងការជំទាស់ទៅលើលទ្ធផល ដែលទទួលបានពីអ្នកគ្រប់គ្រងភ្លាមៗផងដែរ។ ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែកនីមួយៗមានការយឺតយ៉ាវក្នុងប្រមូលទិន្នន័យ ក្រុមហ៊ុននឹងមានវិធានជាការផ្ទេរសារដាស់តឿន និងមានក្រើររំលឹករៀងរាល់ការប្រជុំប្រចាំខែ ។

២.១០.៣ មាត្រដ្ឋានពិន្ទុ

ដោយក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្តល់ពិន្ទុ លើចំណុចនីមួយៗនៃអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការពិភាក្សា និងវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើការងារទទួលខុសត្រូវក្នុងមុខដំណែងរបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់តែម្តង។ ខាងក្រោមនេះជាតារាងមាត្រដ្ឋានពិន្ទុដែលបានកំណត់ និងមានការយល់ស្របពីបុគ្គលិកទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន៖

អត្រាស្នាដៃ Performance Rating	
៥.វិសេសវិសាល 5.Exceptional	គុណភាពការងារបានល្អហួសពីការគិតទុក។ ជាអ្នកធ្វើការដ៏ពិសេស បំផុត Significantly exceeds job requirements and performance in top 10% of peers
៤.ល្អណាស់ 4.Highly effective	ជាញឹកញយបានបំពេញការងារហួសពីការរំពឹងទុក Often exceeds job requirement and performs in the top 30% of peers
៣.ល្អ 3. Effective	បំពេញការងារគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ- ជាអ្នកបំពេញការងារបានល្អ Fully meets job requirements- good performance
២.ល្មមផ្សេង 2. Inconsistent	សម្រេចការងារបានតិចតួច Meet some but not all job requirements- may include those new in job
១.ខ្សោយ 1. Unsatisfactory	បំពេញការងារក្រោមកម្រិតមធ្យម Rarely meets job requirements

២.១១. នីតិវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

របៀប និងបែបបទវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់តាមតែងដោយប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស និងមានការចូលរួមពីនិយោជិតផងដែរ។ រាល់បុគ្គលិកអាចធ្វើការប្រឆាំងចំពោះផែនការដែលបានកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន និងអាចបញ្ចេញជាមតិយោបល់នៅពេលគោលដៅត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅកំឡុងពេលដើមឆ្នាំ។

សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់ និងកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិកបានត្រឹមត្រូវ និងទៀតទាត់ណាស់។ នៅក្នុងការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុងការវាយតម្លៃការងារ ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ ខេមបូឌា បានអនុវត្តការវាយតម្លៃការងារតាមក្រាបហ្វូច ដែលវិធីសាស្ត្រនេះមានភាពងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្ត និងចំណេញពេលវេលា។ ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រធានគ្រប់គ្រងនៅតាមផ្នែកនីមួយៗជាអ្នកធ្វើការវាយតម្លៃលើនិយោជិត ដែលពួកគេបានគ្រប់គ្រង ដោយមិនមានការចូលរួមពីអ្នកខាងក្រៅ(សូមចូលមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៤)។

២.១២ កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលលើការវាយតម្លៃ

២.១២.១ តារាងរំលៀងក្នុងការវាយតម្លៃ

សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បញ្ហាដែលកើតមាននៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃគឺដោយសារអ្នកគ្រប់គ្រងនៅតាមផ្នែកនីមួយៗ មានការយឺតយ៉ាវក្នុងប្រមូលទិន្នន័យ ដែលជាហេតុធ្វើ

ឲ្យការវាយតម្លៃបុគ្គលិកមិនទាន់ពេលវេលា។ តាមរយៈលោកប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងមួយចំនួនបានធ្វើការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិករបស់ខ្លួនក្នុងពិន្ទុខ្ពស់ៗពេក ដែលក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកបាន។ ហេតុដូច្នេះប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកតែងតែត្រួតពិនិត្យមើល លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃម្តងហើយម្តងទៀត ប្រសិនបើមានចំណុចណាដែលខុសប្រក្រតី គេធ្វើការណាត់ជួបជាមួយប្រធានគ្រប់គ្រងតាមផ្នែកភ្លាម។

២.១២.២ មតិយោបល់ និងការតវ៉ា

ការវាយតម្លៃបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានដាក់បញ្ចូលដំណើរការផ្តល់មតិយោបល់ និងការតវ៉ាពីសំណាក់បុគ្គលិកទៅលើគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់ ក៏ដូចជាលើលទ្ធផលវាយតម្លៃផងដែរ។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកយល់ឃើញថាការផ្តល់ពិន្ទុពីអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនមិនយុត្តិធម៌ ឬអាចមានមតិយោបល់បន្ថែមទៀតលើការដាក់ពិន្ទុ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិជួបជាមួយប្រធានគ្រប់គ្រងនៅតាមផ្នែករបស់ខ្លួនភ្លាមៗ មុនទន្ទឹមវាយតម្លៃត្រូវបញ្ជូនទៅកាន់ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែក។

ជំពូក៣

ការស្ទង់មតិបុគ្គលិក

ចំពោះការវាយតម្លៃ

ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ

អិម អេ (ខេមបូឌា) និង

ការវិនិយោគ

ជំពូកទី៣ ការស្ទង់មតិបុគ្គលិក ចំពោះការវាយតម្លៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ

អិម អេ (ខេមបូឌា)

៣.១.ការស្ទង់មតិ និងវិភាគក្រាហ្វិក

បន្ទាប់ពីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ពីគោលបំណង ក៏ដូចជាដំណើរការ និងវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ ការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ហើយនិងធ្វើការស្ទង់មតិជាមួយការវិភាគពីការពេញចិត្តលើដំណើរការ មតិយោបល់របស់បុគ្គលិកចំពោះវិធីសាស្ត្រ និងរួមទាំងពីអ្វីដែលបុគ្គលិកគួរតែទទួលបានផងដែរ។ លើសពីនេះទៀត ការស្រាវជ្រាវក៏បានពិនិត្យពីការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់ និងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារផងដែរ។ ជាចុងក្រោយយើងនឹងធ្វើការសំយោគទៅលើចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

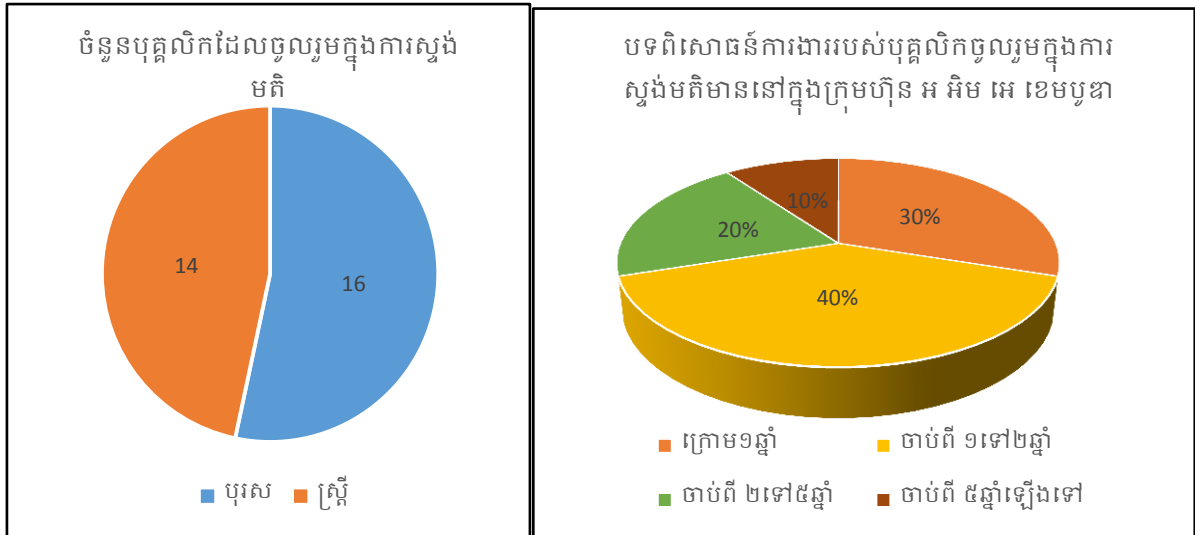
៣.១.១.កម្រងសំណួរ និងគំរូ

កម្រងសំណួរទាំងនេះធ្វើឡើងក្នុងការគោលបំណង ដើម្បីទទួលបានទិន្នន័យក្នុងការស្ទង់មតិ និងវិភាគលើចម្លើយដែលទទួលបានពីបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដោយផ្ទាល់តែម្តង។ កម្រងសំណួរភាគច្រើនដែលបានបង្កើតឡើង គឺទាក់ទងជាមួយនឹងដំណើរការនៃការវាយតម្លៃការងារវិធីសាស្ត្រ ភាពសុក្រិត និងភាពលំអៀងដែលបានកើតឡើង(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៥)។ ការស្រាវជ្រាវនេះបានផ្តោតទៅលើការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ចំនួន៣០នាក់ដោយផ្ទាល់។

៣.១.២.ការវិភាគ និងបកស្រាយក្រាហ្វិក

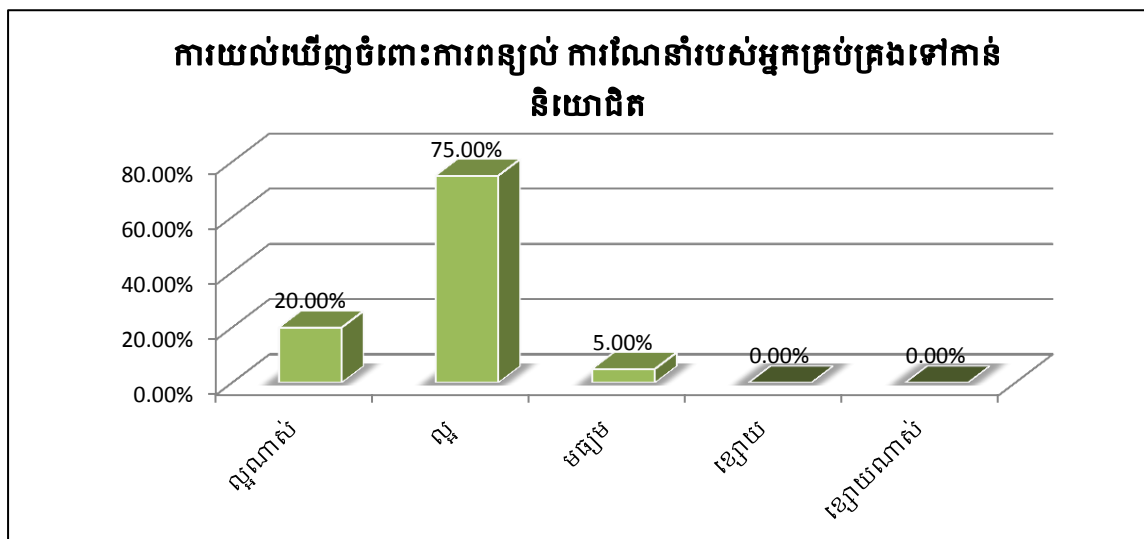
នៅក្នុងផ្នែកនេះ ជាការវិភាគ និងបកស្រាយនូវក្រាហ្វិកដែលបង្ហាញពី ចំនួនបុគ្គលិកនៃអ្នកចូលរួម រយៈពេលនៃការបម្រើការងាររបស់ពួកគាត់។ លើសពីនេះទៀតក៏បានបង្ហាញនូវ ការយល់ឃើញចំពោះការពន្យល់របស់ថ្នាក់លើ នរណាខ្លះគួរចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃ កម្រិតនៃការពេញចិត្តចំពោះដំណើរនៃការវាយតម្លៃ ភាពសមស្របរវាងវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់ក្នុងការវាយតម្លៃទៅនឹងសមត្ថភាពឬតួនាទីរបស់បុគ្គលិក អ្វីខ្លះដែលបុគ្គលិកទទួលបានបន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃ ភាពសមស្របរវាងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក លើប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តជាដើម។

រូបភាពទី២ ជាតំរូវដំណាងបុគ្គលិកដែលបានចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ និងបទពិសោធន៍ការងាររបស់ពួកគាត់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)



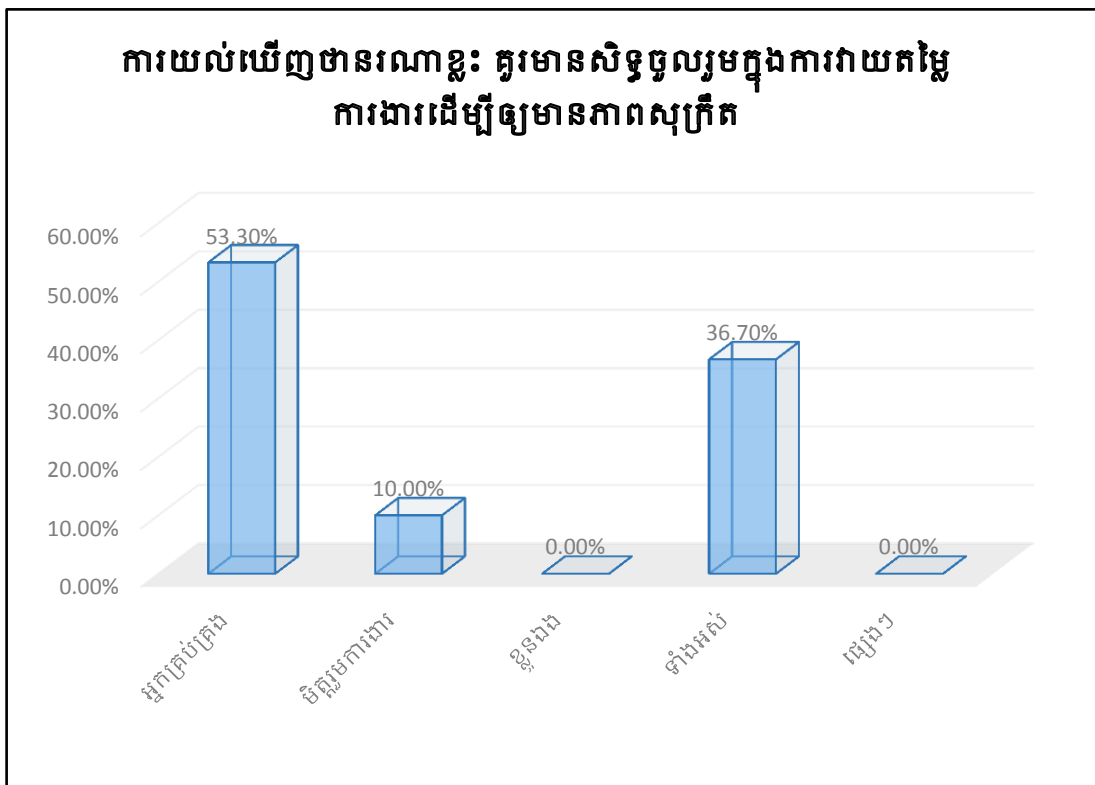
ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក៣០នាក់នោះ មានបុគ្គលិកស្រីចំនួន ១៤នាក់ និងបុរស ១៦នាក់។ ចំពោះបទពិសោធន៍ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានទៅតាមរយៈពេលមួយចំនួនដូចជា៖ ក្រោមមួយឆ្នាំ បើគិតជាភាគរយមានចំនួន ៣០% ចាប់ពីមួយឆ្នាំ ដល់ពីរឆ្នាំមាន ៤០% ចាប់ពីពីរឆ្នាំ ដល់ប្រាំឆ្នាំ មាន២០% និងចាប់ពីប្រាំឆ្នាំឡើងមានចំនួន ១០%។

រូបភាពទី៣ ការយល់ឃើញចំពោះការពន្យល់ ការណែនាំរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងទៅកាន់និយោជិត



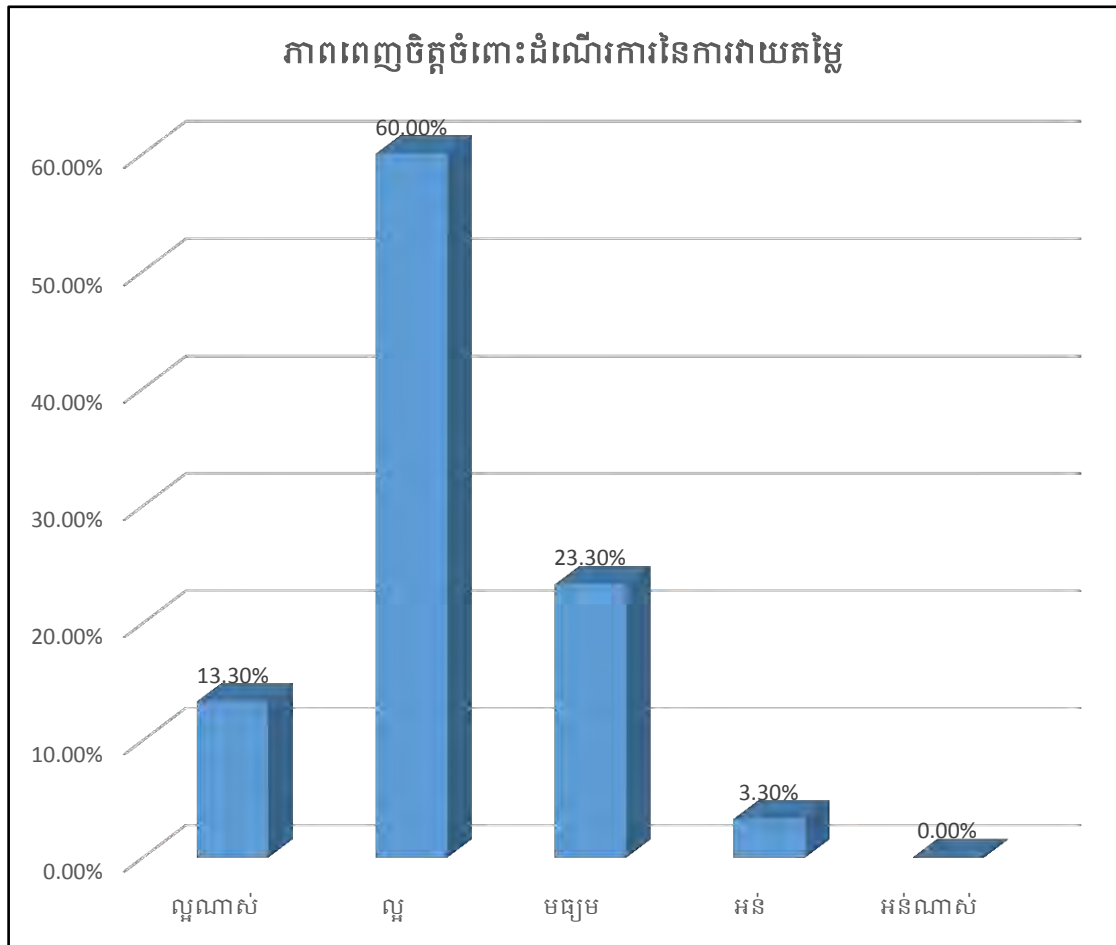
តាមក្រាបខាងលើ បានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់និយោជិត ចំពោះការពន្យល់ ណែនាំ ពីការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេ ដោយ២០% មានការពេញចិត្តចំពោះការពន្យល់របស់អ្នក គ្រប់គ្រងរបស់គេជាខ្លាំង។ ចំណែក៧៥% បានយល់ឃើញថាការណែនាំពីការងារបានល្អទៅ កាន់ពួកគេ និងមានការយល់ឃើញថាការពន្យល់ណែនាំនោះមានកម្រិតមធ្យមចំនួន៥%។ ក្រៅពី នោះពួកគេមិនបានយល់ឃើញថាការពន្យល់ណែនាំរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងខ្សោយ ឬខ្សោយណាស់ នោះទេ។

រូបភាពទី៤ ការយល់ឃើញថានរណាខ្លះ គួរមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃការងារដើម្បីឲ្យមាន ភាពសុក្រឹត



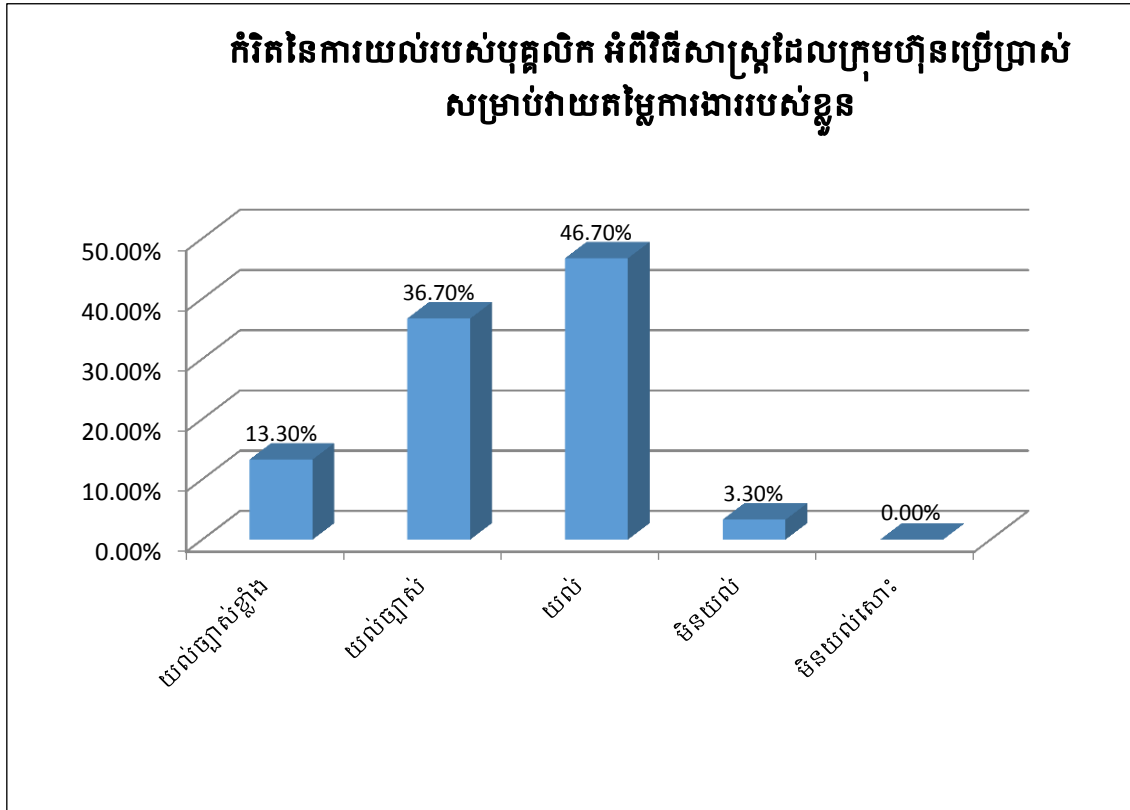
តាមក្រាបខាងលើបានបង្ហាញថា និយោជិត៥៣.៣% ចង់ឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងចូលរួមក្នុងការ វាយតម្លៃការងាររបស់ពួកគេដោយផ្ទាល់។ ចំណែក១០% ទៀតយល់ថាគួរតែមិត្តរួមការងាររបស់ ពួកគេទេជាអ្នកវាយតម្លៃ។ ផ្ទុយទៅវិញមាន៣៦.៧% ដែលយល់ថាការវាយតម្លៃការងាររបស់ខ្លួន គួរតែមានអ្នកគ្រប់គ្រង មិត្តរួមការងារ សូម្បីតែខ្លួនឯងក៏ត្រូវចូលរួមដែរ។

រូបភាពទី៥ ភាពពេញចិត្តចំពោះដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ



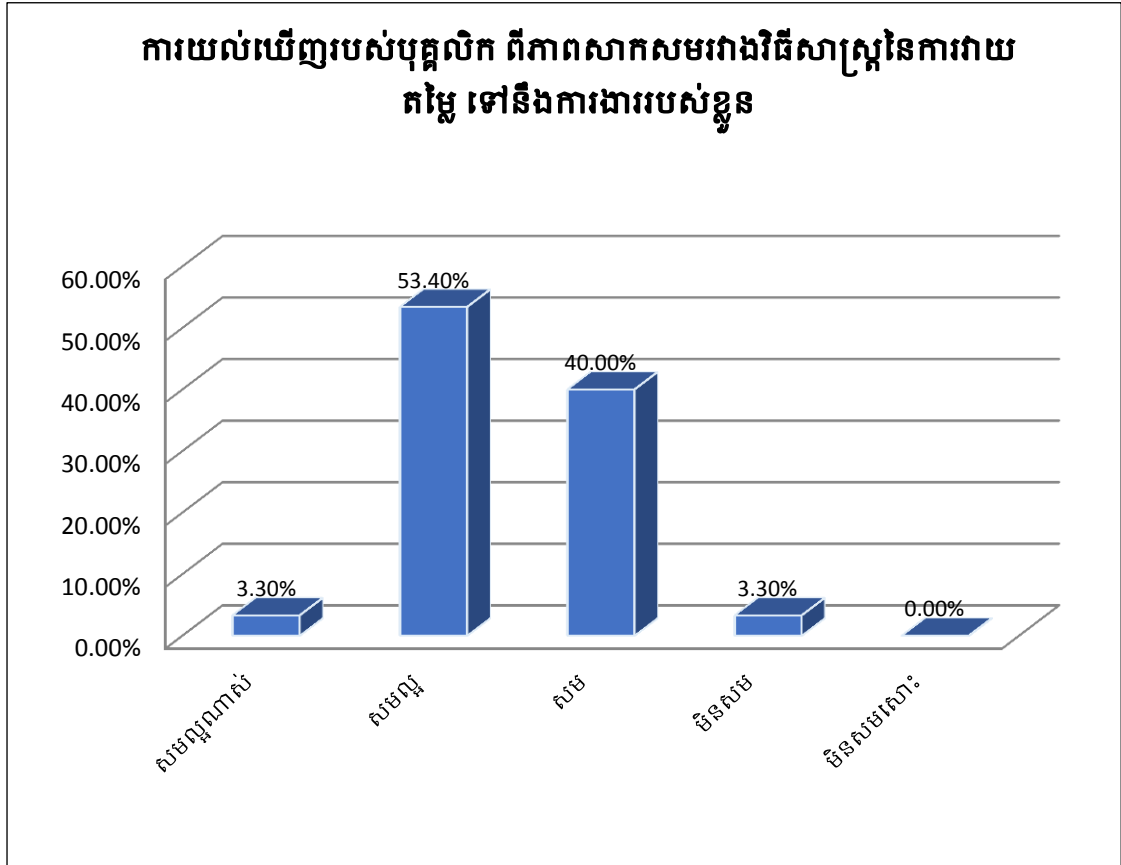
តាមក្រាបបានបង្ហាញថា មាន១៣.៣% នៃនិយោជិតដែលបានស្ទង់មតិ ពួកគាត់យល់ឃើញថា ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពសុក្រឹតល្អណាស់។ ចំណែកឯ៦០% គិតថាដំណើរការនៃការវាយតម្លៃមានភាពសុក្រឹត និង២៣.៣% ទៀតយល់ថាមានភាពសុក្រឹតកម្រិតមធ្យម។ ផ្ទុយទៅវិញ និយោជិតដែលគិតថាដំណើរការនៃការវាយតម្លៃនេះមិនមានភាពសុក្រឹតមានតែ៣.៣០% តែប៉ុណ្ណោះ។ ស្ថិតិនេះបានបង្ហាញថា ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានភាពល្អដែលអាចទទួលយកបាន។

រូបភាពទី៦ កំរិតនៃការយល់របស់បុគ្គលិក អំពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់សម្រាប់វាយតម្លៃការងាររបស់ខ្លួន



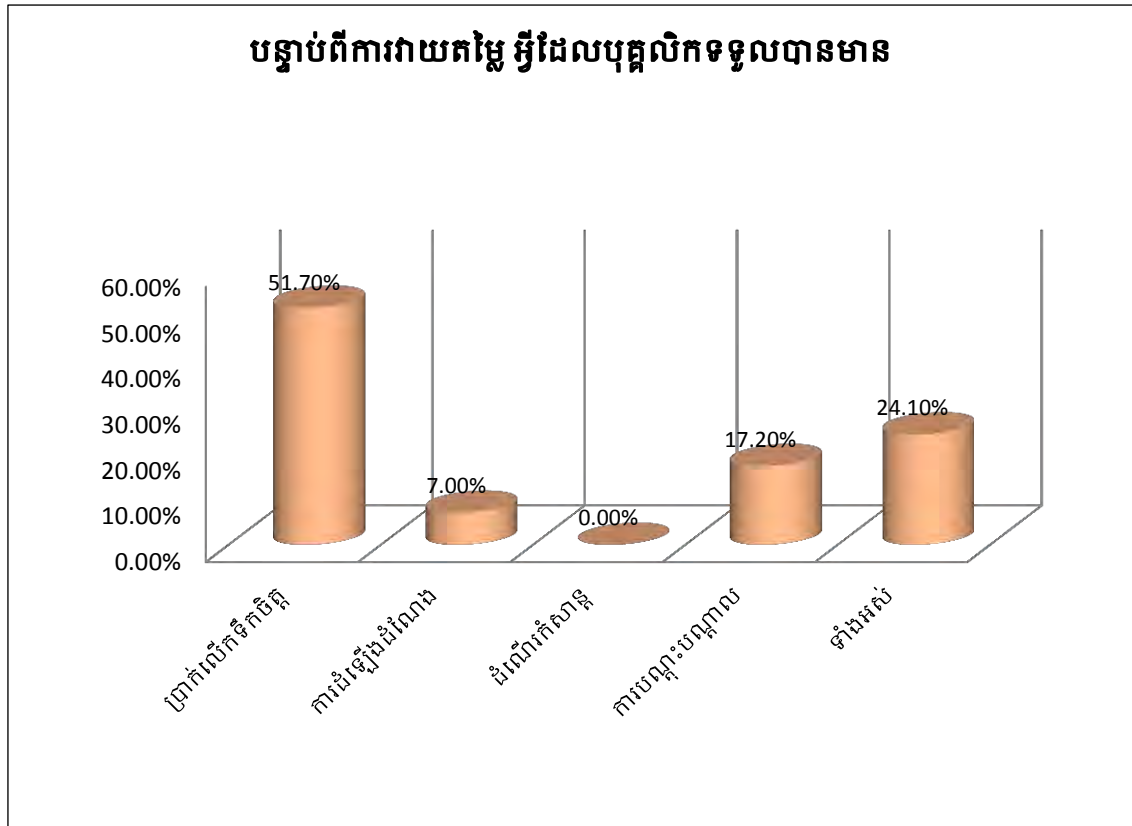
តាមក្រាបខាងក្រោមនេះ បានបង្ហាញឲ្យឃើញពីកំរិតនៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក អំពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនសំរាប់វាយតម្លៃការងាររបស់ខ្លួន។ បុគ្គលិកប្រមាណ១៣.៣% ពិតជាមានការយល់ច្បាស់ខ្លាំងពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រើក្នុងការវាយតម្លៃការងាររបស់ខ្លួន ហើយមានបុគ្គលិកមានចំនួនទៀត(៣៦.៧%) មានការយល់ច្បាស់ចំពោះវិធីសាស្ត្រទាំងនេះដែរ។ មួយវិញទៀតបុគ្គលិកប្រមាណ៤៦.៧% ក៏យល់ចំពោះវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់ក្នុងការងាររបស់ខ្លួនដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញមានតែបុគ្គលិក៣.៣% ដែលមិនយល់ពីអំពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់។ តាមស្ថិតិនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីវាយតម្លៃបុគ្គលិក គឺក្រុមហ៊ុនមានការពន្យល់ច្បាស់ទៅកាន់បុគ្គលិកផងដែរ។

រូបភាពទី៧ ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ពីភាពសាកសមរវាងវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ ទៅនឹងការងាររបស់ខ្លួន



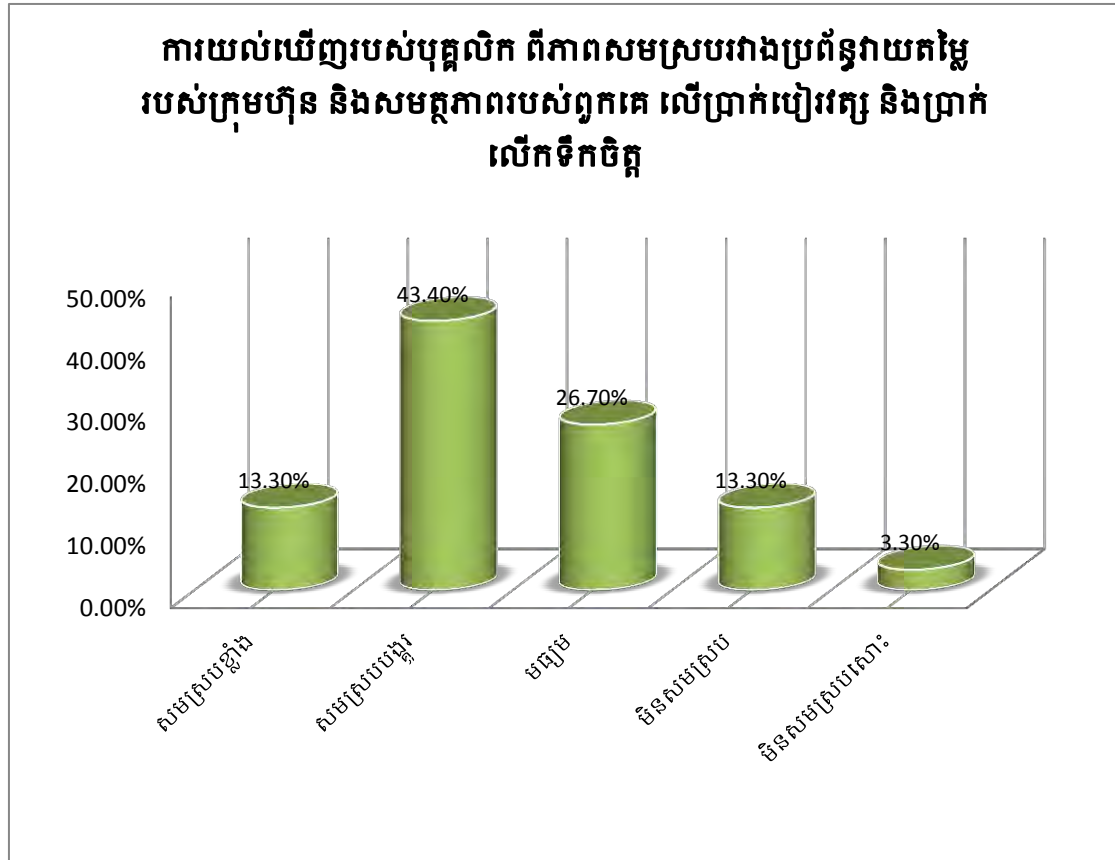
នេះជាក្រាបដែលបង្ហាញពីភាពសាកសមរវាងវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ និងការអនុវត្តន៍ការងាររបស់បុគ្គលិក។ ក្រោយពីការស្ទង់មតិ ឃើញថាមានបុគ្គលិក៥៣.៤០% គិតថាវិធីសាស្ត្រជាមួយការអនុវត្តន៍ការងាររបស់ពួកគេមានភាពសមណ្ឌ។ ចំណែក៤០% ទៀតគិតថាវិធីសាស្ត្រនេះមានភាពសមជាមួយការងាររបស់ខ្លួន។ ចំពោះ៣.៣០% មានបុគ្គលិកគិតថាវិធីសាស្ត្រដែលខាងក្រុមហ៊ុនប្រើពិតជាមានភាពសាកសមជាមួយការអនុវត្តន៍របស់ខ្លួន ដូចគ្នាទៅនឹងអ្នកដែលគិតថាវិធីសាស្ត្រនេះមិនសាកសមជាមួយការងាររបស់គាត់ទេ។ ជារួមក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រដែលមានភាពសាកសមចំពោះបុគ្គលិកភាគច្រើន។

រូបភាពទី៨ បន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃ អ្វីដែលបុគ្គលិកទទួលបានមាន



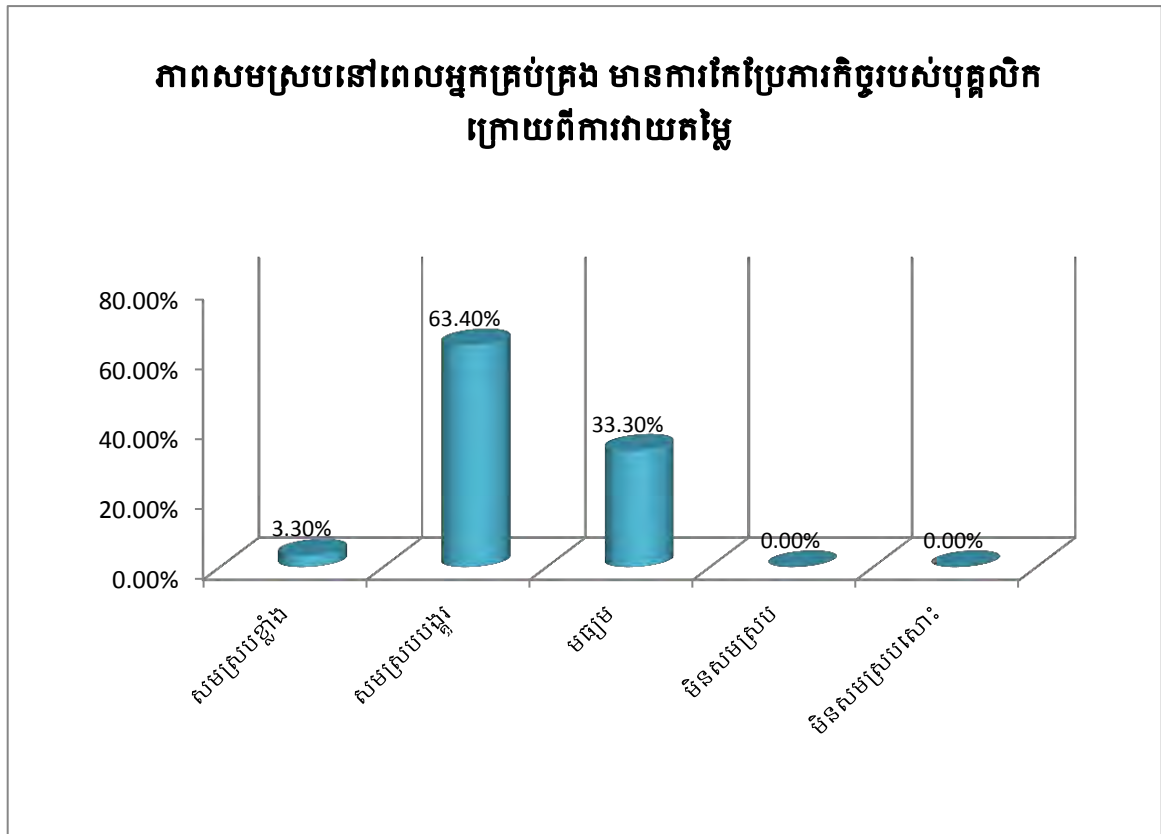
ស្ថិតិដែលបង្ហាញនៅក្នុងក្រាបខាងលើជា ការបង្ហាញពីតម្លៃតម្លាភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះបុគ្គលិក បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនបានវាយតម្លៃរួចហើយ។ លើសពីពាក់កណ្តាលនៃបុគ្គលិកដែលបានស្ទង់មតិ(៥១.៧០%) បានឆ្លើយថាជាទូទៅក្រុមហ៊ុនតែងតែផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត។ តាមទិន្នន័យខាងលើក៏បានបង្ហាញថា មានបុគ្គលិក៧% ទទួលបានការដំឡើងដំណែង បន្ថែមពីនេះក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលចំពោះបុគ្គលិកប្រមាណ១៧.២០%។ មួយវិញទៀតក្រោយពីការស្ទង់មតិ ក៏មានបុគ្គលិក២៤.១០% ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទាំងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ការដំឡើងដំណែង ដំណើរការសាងសង់ រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ។ ជារួមក្រោយពីការវាយតម្លៃ ក្រុមហ៊ុនមានទំនោរទៅរកការផ្តល់ចូលប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ជាជាងការដំឡើងដំណែង ឬរៀបចំជាកម្មវិធីដំណើរការសាងសង់។

រូបភាពទី៩ ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ពីភាពសមស្របរវាងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ លើប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត



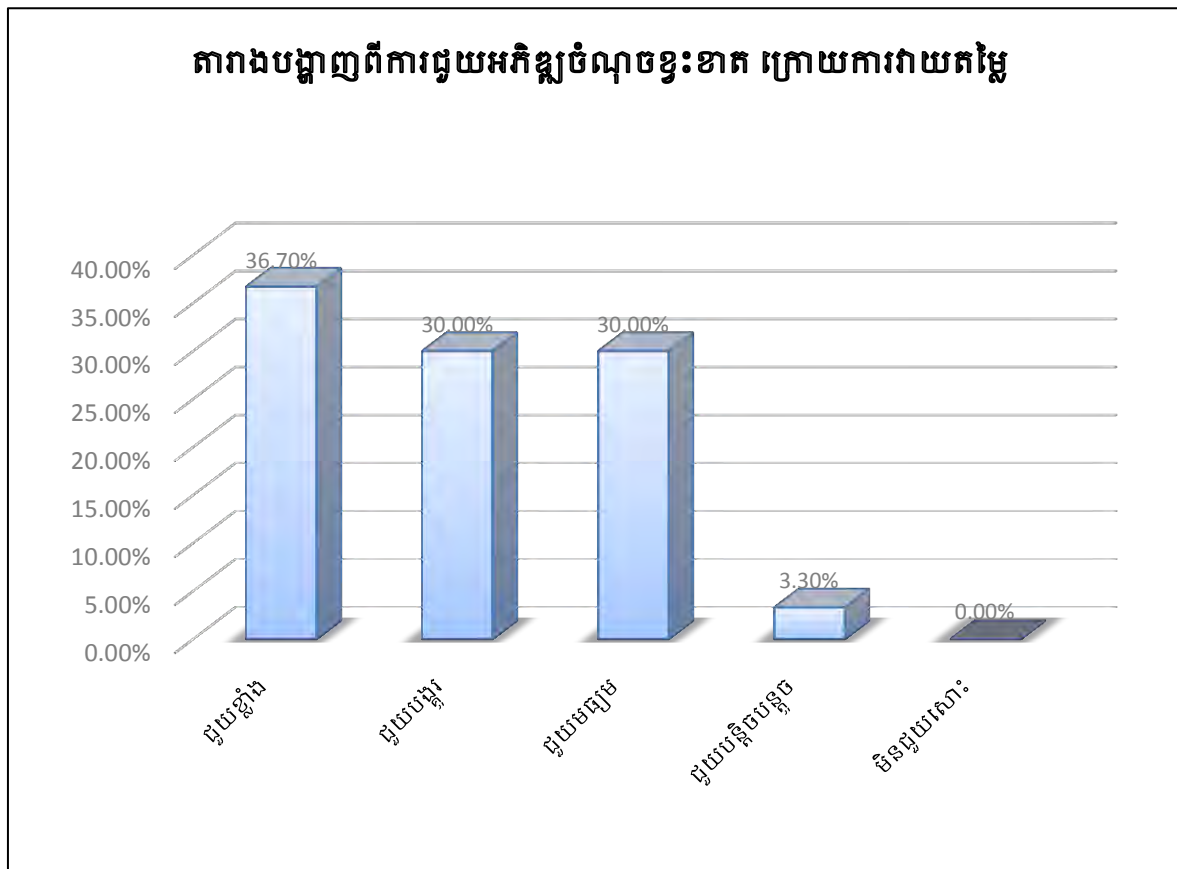
ក្រាបខាងលើជាការបង្ហាញពី ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ពីភាពសមស្របរវាងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ លើប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត។ ៤៣.៤០%នៃបុគ្គលិកយល់ឃើញថា ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនលើកការបែងចែកប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តមានភាពសមស្របបង្អស់ទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។ ២៦.៧០%គិតថាភាពសមស្របមធ្យមជាមួយសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។ ចំពោះបុគ្គលិកដែលគិតថាសមស្របខ្លាំង និងមិនសមស្របមាន១៣.៣០%ដូចគ្នា ហើយមានតែ៣.៣០%ប៉ុណ្ណោះដែលគិតថាប្រព័ន្ធវាយតម្លៃនេះមិនសមស្របទាល់តែសោះ។

រូបភាពទី១០ ភាពសមស្របនៅពេលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្លាស់ប្តូរភារកិច្ចរបស់បុគ្គលិក ក្រោយពីការវាយតម្លៃ



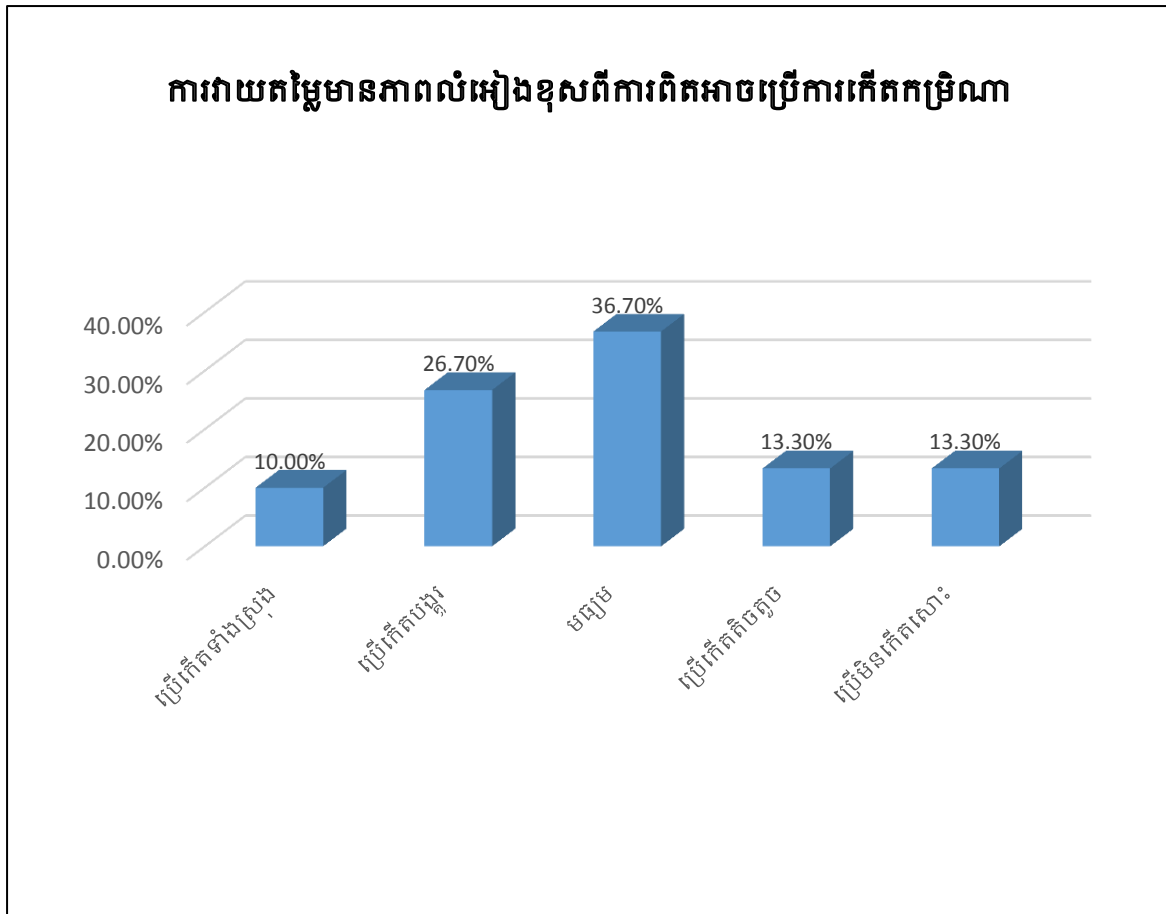
តាមក្រាបខាងលើជាក្រាបដែលបង្ហាញពី ភាពសមស្របនៅពេលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្លាស់ប្តូរភារកិច្ចរបស់បុគ្គលិក ក្រោយពីការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)។ នៅពេលដែលបុគ្គលិកត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទូទៅក្រោយការវាយតម្លៃ ៦៣.៤០% គិតថាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់គេបានផ្លាស់ប្តូរទូទៅរបស់ពួកគេបានសមស្របបង្អស់ ៣៣.៣០%ទៀតយល់ថាមានភាពសមស្របមធ្យម។ ចំពោះបុគ្គលិកដែលយល់ថាគេទទួលបានការកែប្រែភារកិច្ចសមស្របខ្លាំងមានតែ៣.៣០%ប៉ុណ្ណោះ។ ជាទូទៅក្រោយពីការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិករួចហើយ អ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ តែងតែផ្លាស់ប្តូរភារកិច្ចរបស់បុគ្គលិកឲ្យសមស្របទៅតាមសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។

រូបភាពទី១១ តារាងបង្ហាញពីការជួយអភិវឌ្ឍន៍ចំណុចខ្វះខាត ក្រោយការវាយតម្លៃ



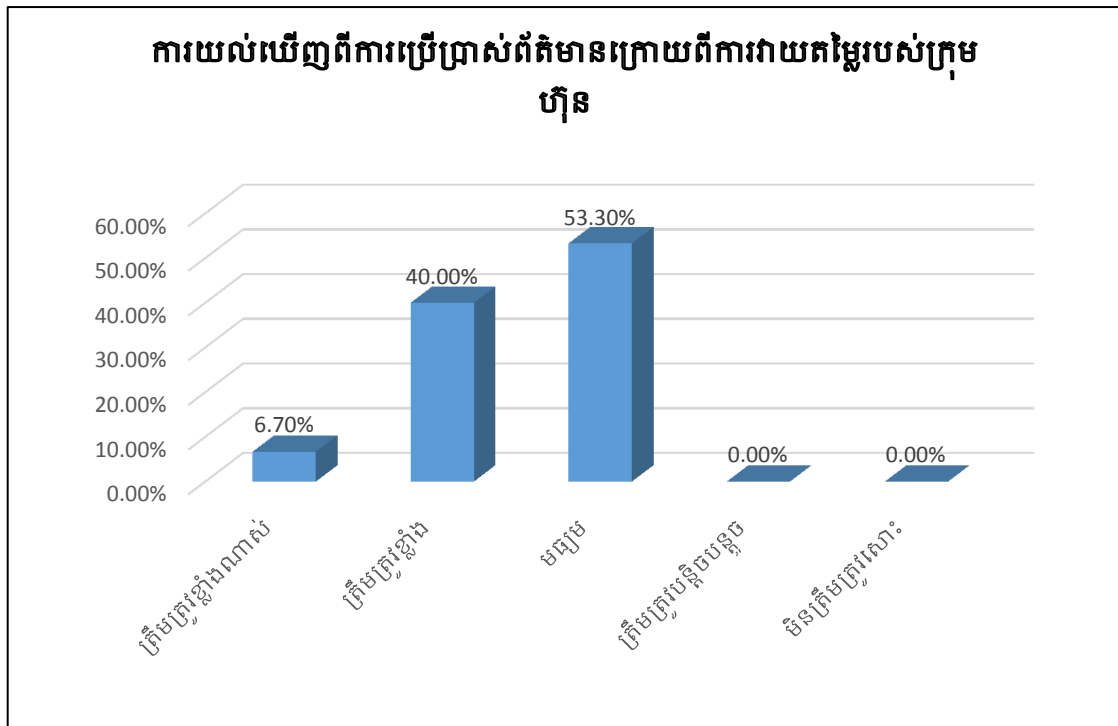
តារាងខាងលើនេះជាតារាងបង្ហាញពីការជួយអភិវឌ្ឍន៍ចំណុចខ្វះខាត ក្រោយពីការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)។ ក្រោយពីការស្ទង់មតិ៣៦.៧០% នៃបុគ្គលិកយល់ថាការវាយតម្លៃនេះបានជួយអភិវឌ្ឍន៍ចំណុចខ្វះខាតរបស់ពួកគេយ៉ាងខ្លាំង។ ចំណែកបុគ្គលិកដែលគិតថា ការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនអាចជួយអភិវឌ្ឍន៍ចំណុចខ្វះខាតរបស់ពួកគេបានបង្កើន និងមធ្យមគឺមានចំនួន៣០% ស្មើគ្នា។ ៣.៣០% បានឆ្លើយថាការវាយតម្លៃអាចជួយគេបានបន្តិចបន្តួចដែលជាភាគរយតិចជាងគេក្នុងការស្ទង់មតិ។ តាមរយៈលទ្ធផលនេះ បង្ហាញឲ្យឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការវាយតម្លៃបុគ្គលិក ពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុនដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកអាចទទួលបានការកែលម្អចំណុចខ្វះខាតរបស់ខ្លួន និងអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងបន្ត។

រូបភាពទី១២ ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀងខុសពីការពិតអាចប្រើការកើតកម្រណា



តាមរយៈក្រាបខាងលើបានបង្ហាញថា ភាពលំអៀងខុសគ្នាពីការពិតដែលអាចប្រើកើតបានទាំងស្រុងនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយគឺត្រឹមតែ១០% ប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះ២៦.៧០% គិតថាអាចប្រើកើតកម្រិតបង្អួច។ មួយវិញទៀតតាមការយោបល់ការស្ទង់មតិរបស់និយោជិតក៏បានបង្ហាញថាកម្រិតមធ្យមដែលអាចប្រើការកើតគឺមានដល់៣៦.៧០% និងអាចប្រើកើតតិចតួច និងមិនកើតសោះមាន ១៣.៣០% កម្រិតស្មើគ្នា។ តាមក្រាបនេះបានបង្ហាញថា ការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុននៅមានលំអៀងច្រើនគួរសមដែរគួរឲ្យកត់សម្គាល់។

រូបភាពទី១៣ ការយល់ឃើញពីការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានក្រោយពីការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន



នេះជាក្រាបនៃការយល់ឃើញពី ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានក្រោយពីការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន។ តាមរយៈក្រាបបានបង្ហាញថា ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានក្រោយពីការវាយតម្លៃបានត្រឹមត្រូវខ្លាំងណាស់ មានបុគ្គលិកប្រមាណ៦.៧០% ដែលយល់ឃើញបែបនេះ។ ចំពោះបុគ្គលិកដែលគិតថាក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់ព័ត៌មានបានភាពត្រឹមត្រូវខ្លាំងមាន៤០% ស្របពេលដែលកម្រិតមធ្យមមានរហូតដល់៥៣.៣០%។ តាមលទ្ធផលដែលទទួលបាន ឃើញថាបុគ្គលិកមានការពេញចិត្តមធ្យមទៅលើការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានក្រោយពីការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣.២. ការវិភាគចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

បន្ទប់ពីបានសិក្សាលើផ្នែកសំខាន់ជាច្រើន របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) រួចមកឃើញថាក្រុមហ៊ុននេះបានជ្រើសរើសយកវិធីសាស្ត្រជាច្រើន ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃឲ្យសមស្របទៅតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកដូចទៅវិធីសាស្ត្រដែលមាននៅក្នុងជំពូកទី១ដែរ។ ការអនុវត្តនេះបានផ្តល់ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

៣.២.១. ចំណុចខ្លី១

- តាមរយៈការស្ទង់មតិពីបុគ្គលិកបានឲ្យដឹងថា បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ស្ទើរតែទាំងអស់ បាននិយាយថា ការពន្យល់ណែនាំអំពីការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងទៅកាន់បុគ្គលិកមានលក្ខណៈល្អ និងល្អណាស់ ដែលបុគ្គលិកអាចទទួលយកបាន។
- តាមការសាកសួរ បានឲ្យដឹងថាបុគ្គលិកលើសពី២/៣ បាននិយាយថាពេញចិត្តចំពោះដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ។
- តាមការវិភាគទៅលើទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិ ឃើញថាបុគ្គលិកស្ទើរតែទាំងស្រុងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនយល់ពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់ ក្នុងការវាយតម្លៃការងាររបស់ខ្លួន។
- តាមរយៈលទ្ធផលដែលបានស្ទង់មតិបានបង្ហាញថា បុគ្គលិកភាគច្រើនយល់ឃើញថាវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនសាកសមទៅនឹងការងារខ្លួន។
- យោងតាមលទ្ធផលស្ទង់មតិ បុគ្គលិកជាងពាក់កណ្តាលបានយល់ឃើញថាប្រព័ន្ធវាយតម្លៃបានផ្តល់ប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តសមស្របទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។
- តាមការវិភាគលើកម្រងសំនួរបានឲ្យដឹងថាបុគ្គលិកប្រហែល២/៣ យល់ថាការកែប្រែភារកិច្ចមានការសមស្របទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ក្រោយពីការវាយតម្លៃ។
- យោងតាមការវិភាគលើកម្រងសំនួរបានឲ្យដឹងថា បុគ្គលិកប្រហែល៦៦.៧%យល់ថាក្រោយពីការវាយតម្លៃបានជួយអភិវឌ្ឍចំណុចខ្វះខាតរបស់ពួកគេបានល្អ។
- តាមរយៈលទ្ធផលការសម្ភាសន៍ ក្រុមហ៊ុនមានគោលនយោបាយក្នុងការបញ្ជូនបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពទៅសិក្សានូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវគ្គខ្លី នៅក្រៅប្រទេសដោយកំណត់យកថ្នាក់គ្រប់គ្រងកំពូលៗ។ ការបញ្ជូនបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពទៅទទួលការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតអន្តរជាតិបែបនេះ ពួកគេនឹងយកអ្វីដែលគេបានសិក្សាមកជួយអភិវឌ្ឍក្រុមហ៊ុនឲ្យកាន់តែរីកចម្រើន។

៣.២.២. ចំណុចខ្សោយ

- តាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា មានតែបុគ្គលិកប្រហែល១/៣ ប៉ុណ្ណោះដែលយល់ឃើញថាភាពលំអៀងនៅក្នុងប្រព័ន្ធនៃការវាយតម្លៃ ខុសពីការពិតដែលអាចប្រើកើតចាប់ពីបង្អួចឡើងទៅ។

- តាមរយៈលទ្ធផលពីការស្ទង់មតិ បុគ្គលិកច្រើនជាងពាក់កណ្តាល យល់ឃើញថាការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានក្រោយពីការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនបានត្រឹមត្រូវ នៅកម្រិតមធ្យមនៅឡើយ។
- តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសម្ភាសន៍ បានបង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនមិនមានវិធានការពិន័យ ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងនៅតាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលមានការយឺតយ៉ាវក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យជូនថ្នាក់លើនោះទេ។

**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
និងការផ្តល់អនុសាសន៍**

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

តាមរយៈការសិក្សា ការស្រង់ទិន្នន័យ និងវិភាគលើប្រធានបទ “ការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក” ក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានបង្ហាញឲ្យឃើញថាការវាយតម្លៃការងារ គឺផ្នែកមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់ការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ បន្ថែមជាងនេះទៅទៀត ការវាយតម្លៃការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់មានចំណុចខ្លាំងជាច្រើនរួចទៅហើយ។ នៅក្នុងនោះក៏បានបញ្ជាក់ពីការយល់ចិត្តទុកដាក់ទាំងនៅក្នុងដំណើរការ និងការតាមដានយ៉ាងម៉តចត់លើលទ្ធផលផងដែរ។ មួយវិញទៀតចំពោះការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រក្នុងការវាយតម្លៃការងារក៏បានបង្ហាញពី ចំណុចប្រសើរមួយដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់ការផ្តល់ជាពិន្ទុក្នុងការវាយតម្លៃការងារ ដោយបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនគិតគូរពីពេលវេលា និងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនរួចមកហើយ ទាំងការអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងជាអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានក្នុងការវាយតម្លៃផងដែរ។ អ្នកគ្រប់គ្រងស្ថិតនៅក្នុងមុខដំណែងជាអ្នកវាយតម្លៃមួយដែលសាកសមបំផុតក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុដោយសុក្រឹត ព្រោះមានតែអ្នកគ្រប់គ្រងទេដែលយល់ច្បាស់ពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់និយោជិតរបស់ខ្លួនច្បាស់ និងមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការតាមដានការងាររបស់ពួកគេផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀត ចំពោះកត្តាដែលធ្វើឲ្យមានភាពលំអៀងក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃនោះគឺមិនមាននោះទេ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថាមានតែភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងតែប៉ុណ្ណោះ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យដំណើរការវាយតម្លៃមានភាពយឺតយ៉ាវ។

សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យក្រោយពីការវាយតម្លៃក្រុមហ៊ុនបានផ្តោតសំខាន់ទៅលើ ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស មានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត និងការដំឡើងតួនាទីរបស់បុគ្គលិក ចំពោះបុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃពីអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងពិន្ទុខ្ពស់ ផ្ទុយទៅវិញសម្រាប់បុគ្គលិកដែលទទួលបានពិន្ទុទាបក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជាការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ឬនឹងត្រូវបញ្ឈប់ប្រសិនបើបុគ្គលិកនោះមិនមានភាពរីកចម្រើន។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តាមរយៈការចុះកម្មសិក្សាដោយផ្ទាល់ ការស្ទង់មតិបុគ្គលិក និងការវិភាគលើទិន្នន័យដែលទទួលបានទាំងអស់រួចមក យើងសង្កេតឃើញថា ក្រុមហ៊ុនគួរតែសិក្សា និងពិនិត្យឡើងវិញលើចំណុចខ្លះ

ខាតដែលមាន និងព្រឺងបន្ថែមទៀតលើចំណុចខ្លាំងរបស់ខ្លួនដែលមានស្រាប់ ដើម្បីវិវត្តខ្លួនទៅកាន់ចំណុចដែលលេចធ្លោជាងគូប្រកួតប្រជែង និងអាចបំពេញនូវតម្រូវការរបស់អតិថិជនឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ នៅក្នុងនោះចំណុចដែលគួរកែលម្អឡើងវិញមានដូចជា៖

- ❖ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) គួរតែសិក្សាបន្ថែមទៅលើប្រព័ន្ធរាយការណ៍ នឹងបើកគោលនយោបាយក្នុងគោលបំណងឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់បានផ្តល់មតិយោបល់ ទៅលើវិធីសាស្ត្ររាយការណ៍ ដើម្បីឲ្យការរាយការណ៍នោះសមស្របទៅការអនុវត្តជាក់ស្តែង។
- ❖ ក្រុមហ៊ុនគួរតែប្រើប្រាស់ព័ត៌មានក្រោយពីការរាយការណ៍ឲ្យបានត្រឹមត្រូវបំផុត ដោយទទួលយកព័ត៌មានត្រឡប់មកវិញ អំពីយោបល់របស់បុគ្គលិកនៅរាល់ពេលក្នុងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនេះ ដើម្បីឲ្យកាន់តែមានសុក្រឹតភាព។
- ❖ ក្រុមហ៊ុនគួរតែកែសម្រួលដំណើរការរាយការណ៍ ដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ពេញចិត្តទៅនឹងដំណើរនៃការរាយការណ៍។
- ❖ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) គួរតែផ្តល់ប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តឲ្យសមស្របទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ក្រោយពីការរាយការណ៍ដើម្បីបុគ្គលិកទាំងអស់ពេញចិត្តទៅនឹងប្រព័ន្ធរាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។
- ❖ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) គួរតែកែប្រែភារកិច្ចរបស់បុគ្គលិកឲ្យសមស្របទៅតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្រោយ ទៅតាមលទ្ធផលនៃការរាយការណ៍។
- ❖ ក្រោយពីការរាយការណ៍ ក្រុមហ៊ុនគួរតែជួយអភិវឌ្ឍចំណុចខ្វះខាតរបស់បុគ្គលិកឲ្យបានទាំងអស់គ្នា។
- ❖ ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀត នូវចំណុចខ្វះខាតរបស់បុគ្គលិក បើទោះបីជាចំណុចខ្លះ ពួកគេទទួលបានការរាយការណ៍ល្អរួចហើយ ព្រោះដើម្បីធ្វើឲ្យផលិតភាពការងារកាន់តែទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បន្ថែមទៀត។
- ❖ លទ្ធផលនៃការសម្ភាសន៍បានបង្ហាញថា ដំណើរការនៃការរាយការណ៍បុគ្គលិកមានការយឺតយ៉ាវដោយសារអ្នកគ្រប់គ្រងមួយចំនួនមិនបានយកចិត្តទុកដាក់ ដូចនេះក្រុមហ៊ុនគួរតែមានវិធានការទៅលើអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នោះ ដើម្បីកុំឲ្យបុគ្គលិកមួយចំនួនខកខានក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំពោះការខិតខំធ្វើការងាររបស់ពួកគេ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ឯកសារជាតិសាខ្មែរ

១.លោកគ្រូឡាយគង់, បោះពុម្ព២០១៥ “គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស”។

ឯកសារជាតិសាមរណ៍

២. Byars. Rue(2004), Human Resource Management, 7th edition

៣. Fred C. Lunenburg,(2012) International Journal Of Scholarly Academic Intellectual Diversity, Sam Houston State University

៤. Gary Dessler,(2016) Human Resource Management, 15th edition

៥. Robert L.Mathis, John H.Jackson, Human Resource Management, University of Nebraska at Omaha and University of Wyoming, 12th edition

៦. Robert L. Mathis And John H. Jackson at University of Nebraska at Omaha and Wyoming, Human Resources of Management, 13th edition

៧. Robert Mathis, John H Jackson, Human Resource Management, 12th edition

៨. R.Wayne Mondy, Joseph J.Martocchio, 14th edition, Global edition

៩. RMA Employee Hand book 2009

១០. The Open University of Hong Kong, Human Resource Management

ឯកសារជកស្រង់បេក្ខពិគេហទំព័រ

១១.Sree Rama Rao, Human Resource Management, June 9 2008, <https://www.citeman.com/3406-who-should-do-appraising.html>, (ថ្ងៃចូលមើល ២៩ ឧសភា ២០១៩)

១២.<http://www.whatishumanresource.com, performance-appraisal-process>
(ថ្ងៃចូលមើល ០១ មិថុនា ២០១៩)

១៣.www.whatishumanresource/traditional-methods-of-performance-appraisal,
www.whatishumanresource.com, website on HRM for students. (ថ្ងៃចូលមើល ៣១ ឧសភា ២០១៩).

១៤.<https://corehr.wordpress.com/performance-management/performance-appraisal-methods/>
(ថ្ងៃចូលមើល ១ មិថុនា ២០១៩)

១៥.<http://www.whatishumanresource.com, benefits-of-performance-appraisal,>
(ថ្ងៃចូលមើល ០១ មិថុនា ២០១៩)

១៦.<https://www.rmagroup.net/about-rma/global-reach/cambodia/>
(ថ្ងៃចូលមើល ១៥ ឧសភា ២០១៩)

အပေမာန်

ឧបសម្ព័ន្ធទី១

វិធីសាស្ត្រការឲ្យពិន្ទុតាមក្រាហ្វិក

Sample Performance Rating Form

Employee's Name _____

Level: Entry-level employee

Manager's Name _____

Key Work Responsibilities

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Results/Goals to Be Achieved

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Communication

1	2	3	4	5
Below Expectations Even with guidance, fails to prepare straightforward communications, including forms, paperwork, and records, in a timely and accurate manner; products require minimal corrections. Even with guidance, fails to adapt style and materials to communicate straightforward information.	Meets Expectations With guidance, prepares straightforward communications, including forms, paperwork, and records, in a timely and accurate manner; products require minimal corrections. With guidance, adapts style and materials to communicate straightforward information.	Role Model Independently prepares communications, such as forms, paperwork, and records, in a timely, clear, and accurate manner; products require few, if any, corrections. Independently adapts style and materials to communicate information.		

Organizational Know-How

1	2	3	4	5
Below Expectations <performance standards appear here>	Meets Expectations <performance standards appear here>	Role Model <performance standards appear here>		

Personal Effectiveness

1	2	3	4	5
Below Expectations <performance standards appear here>	Meets Expectations <performance standards appear here>	Role Model <performance standards appear here>		

Teamwork

1	2	3	4	5
Below Expectations <performance standards appear here>	Meets Expectations <performance standards appear here>	Role Model <performance standards appear here>		

Achieving Business Results

1	2	3	4	5
Below Expectations <performance standards appear here>	Meets Expectations <performance standards appear here>	Role Model <performance standards appear here>		

វិធីសាស្ត្រតាមបែបអត្តាធិប្បាយ

Employee Performance Appraisal XYZ Company

Employee's Name _____

Title _____

Department _____

Please write comments about the employee's performance in the space below.

Attribute	Comments
What does this employee do well?	
What aspects of his/her job performance should be improved upon?	
Describe performance challenges.	
Aspects of job to continue doing	
Aspects of job the employee should improve	

Date _____

Signature of employee _____

Signature of manager _____

វិធីសាស្ត្រនៃការសម្លឹងមើលសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិក

Behaviorally Anchored Rating Scale	
Position: Chemical Equipment Operator Job Dimension: Verbal Communication	
7	☐ This operator could be expected to: • check verbal instructions against written procedures • always check to make sure he/she heard others correctly • brief his/her replacement quickly and accurately, giving only relevant information
6	☐ This operator could be expected to: • inform superiors immediately if problems arise • listen to others carefully and ask questions if he/she does not understand • give information, instructions, etc., in a calm, clear voice
5	☐ This operator could be expected to: • always inform others of his/her location in the plant • avoid discussing non-work-related subjects when relating plant status to others • inform others of all delays that took place on the shift
4	☐ This operator could be expected to: • give others a detailed account of what needs to be done, but not to establish priorities • mumble when speaking to others • not face the person communicating with him/her and act disinterested
3	☐ This operator could be expected to: • fail to relate all necessary details to those relieving him/her at break or shift change • not seek information and only offer it when asked • guess at status of pots when relaying information • not check to be sure he/she has heard others correctly, but rely on what he/she thought he/she heard • leave out information about his/her own errors when talking to others
2	☐ This operator could be expected to: • never ask for help if unsure of something or if errors are made • refuse to listen to others • continually yell at others and use abusive language
1	☐ This operator could be expected to: • not answer when he/she is called • refuse to brief his/her replacements • give person relieving him/her inaccurate information deliberately

**Employee Performance Appraisal
XYZ Company**

Employee's Name _____

Title _____

Department _____

Please select yes or no for each of the statements.

	Yes	No	Comments
This employee works well with the people on his/her team.			
He/she is well liked and respected by people on the team.			
The employee has in depth knowledge of his or her job.			
The employee needs minimum supervision in performing his or her job.			
Aspects of job the employee should improve			

Date _____

Signature of employee _____

Signature of manager _____

FORCED CHOICE METHOD FORM

Forced Choice Performance Evaluation Form	Employee: _____ Department: _____ Supervisor: _____ Date: _____				
Performance Factors	Performance Rating				
	Low	Below Average	Average	Above Average	High
Understands department functions	Poorly informed about department functions	Has fair knowledge of the department functions	Can answer most questions about the department	Understands all phases of the department.	Has complete mastery of all phases of the department.
Follows directions and company policy without supervision	Requires constant supervision	Requires occasional follow up	Can usually be counted on	Requires very little supervision	Requires absolute minimum supervision
Accuracy, skill, completeness, and quality of work performed	Seldom meets the requirements and is almost always unsatisfactory	Work is often unsatisfactory and often does not meet requirements	Work is consistently satisfactory and usually meets requirements	Work is sometimes superior is rarely contains mistakes	Work is consistently superior and never contains mistakes

ការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)



ឧបសម្ព័ន្ធទី២

រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

RMA CAMBODIA



HUMAN RESOURCES AND ADMINISTRATION DIVISION



LEARNING AND RECRUITMENT DEPARTMENT



COMPENSATION AND BENEFITS DEPARTMENT



ឧបសម្ព័ន្ធទី៣

ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Ford

Ford Vehicles Lineup

Cars



Fiesta 4Drs/5drs



Focus 4Drs/5Drs



Taurus

Mustang



Crossovers & SUVs



Everest



Explorer



Escape

Pickups/Trucks



F-150



Ford Ranger

Commercials



Ford Transit



Ford Super Duty

Ambulance



Cash in Transit



Troop Carrier Vehicle



Fire Fighting Vehicle



ខ្សែផលិតផលរបស់JLR

Land Rover Products | Model Lineup



All New
Range Rover



Range Rover
Sport



Range Rover
Evoque



Land Rover
Defender



Land Rover
Freelander



Land Rover
Discovery

Jaguar Products | Model Lineup



Jaguar XJ



Jaguar XF



Jaguar XK



Jaguar F-Type

ខ្សែលិតផលរបស់AED



Sugarcane Harvester

John Deere 3520 Wheel Sugarcane Harvester

John Deere 3520 Track Sugarcane Harvester

John Deere CH330 Wheel & Track Harvester

ខ្សែផលិតផលរបស់HED



Backhoe Loaders

JCB 3DX Backhoe

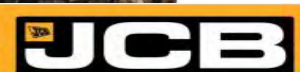


Excavator

JCB Excavator
LS220

JCB Excavator
LS205

JCB Excavator
LS120



Telescopic
Handlers

JCB Forklifts,
Telescopic
Handlers 541-70



Fuso

Mitsubishi Fuso Dump Truck
Model:FV517JD1L

Mitsubishi FUSO Compact
Truck
Model: FE83PE6L, FE71PB8L,
FE85PE6L, BE637JLM5H,
FM657HL,
FM657FDL.FE83PE6L,
FE71PB8L,
FE85PE6L, BE637JLM5H,
FM657HL, FM657FDL.

ខ្សែផលិតផលរបស់SP



JLG



Straight Boom Lifts
Articulated Boom Lifts
Scissor Lifts
Vertical Lifts
Skytrack
Lull
Compact
Military
Wreckers
Carriers
Rotators
JLG

STARKE



seba KMN

Our Products:

- Testers for Power Cable Network
- Testers for Water Systems
- Customized Test Van



Our Customers:

- Électricité Du Cambodge – EDC
- Phnom Penh Water Supply Authority
- Mega power plant
- Manufacturer

Megger

Testing Instruments (UK & German Quality)

Our Products:

- Testers for Substation
 - Transformer Tester
 - Relay Tester
 - Insulation Tester
 - Transformer Oil Tester
 - Winding Tester
- Testers for Telecommunication System

Our Customers:

- Électricité Du Cambodge – EDC
- Phnom Penh Water Supply Authority
- Mega power plant
- Manufacturer



ខ្សែរផលិតផលរបស់AVIS

A.V.R (AVIS CAMBODIA)



280

OWNED
VEHICLES

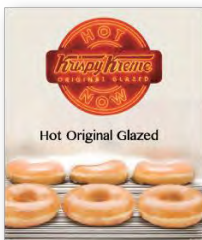
40

FULL TIME CHAUFFEURS



ខ្សែផលិតផលរបស់EFG

Express Food Group



ឧបសម្ព័ន្ធទី៤

Performance Review Form

បែបបទវាយតម្លៃការងារ

Purpose: ☐ Probation Evaluation ☐ Annual Evaluation ☐ Promotion Evaluation

ឈ្មោះ Name		ឆ្នាំសម្រាប់វាយតម្លៃ Performance year	
លេខសម្គាល់ Emp. #			
ចំណែក Job Title		ប្រធានក្រុម Team Leader	
ផ្នែក Division		កាលបរិច្ឆេទវាយតម្លៃ Date of review	

ផ្នែកទី១ របៀបវាយតម្លៃទៅលើស្នាដៃ

Section 1: Performance Review

ពិភាក្សា និងវាយតម្លៃស្នាដៃដោយផ្អែកលើការងារទទួលខុសត្រូវក្នុងដំណែងរបស់បុគ្គលិក Discuss and assess performance against factors as they apply to the employee in their position.	
អត្រាស្នាដៃ Performance ratings	
៥- វិសេសវិសាល 5 – Exceptional	គុណភាពការងារបានល្អប្លែកពីការតម្រូវការ។ ជាអ្នកធ្វើការដ៏ពិសេសបំផុត Significantly exceeds job requirements and performs in the top 10% of peers
៤- ល្អណាស់ 4 – Highly effective:	ជាញឹកញយបានបំពេញការងារល្អប្លែកពីការតម្រូវការ។ Often exceeds job requirements and performs in the top 30% of peers
៣- ល្អ 3 - Effective	បំពេញការងារគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ - ជាអ្នកបំពេញការងារបានល្អ Fully meets job requirements – good performance
២- មិនស្របគ្នា 2 - Inconsistent	សម្រេចការងារបានតិចតួច Meets some but not all job requirements – may include those new in job
១- ខ្សោយ 1 - Unsatisfactory	បំពេញការងារក្រោមកម្រិតតម្រូវការ Rarely meets job requirements

អនុសាសន៍ និងការណែនាំក្រោយពីបានពិនិត្យឡើងវិញពីអ្នកគ្រប់គ្រង Factors: examples of what this may mean in practice	អត្រាស្នាដៃ ១-៥
---	-----------------

Comments and feedback from reviewing Manager.	Performance Rating1-5 (Circle as appropriate)
១- គុណភាពការងារ: ត្រឹមត្រូវ ម៉ត់ចត់ ហើយព្យាយាមយកចិត្តទុកដាក់ 1. Quality of work: Accuracy and consistency of work, attention to details	1 2 3 4 5
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:	
២- បរិមាណការងារ: បំពេញការងារបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទាន់ពេលវេលា ហើយសម្រេចដល់គោលដៅ។ 2. Quantity of work: Amount of work, completion of work on time, meets sales targets	1 2 3 4 5
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:	
៣- ចំណេះដឹងក្នុងការងារ: ជាអ្នកយល់ពីកម្រិតការងារបានខ្ពស់ មានឆន្ទៈចង់ចេះចង់ដឹង ហើយអាច សម្របតាមសភាពការណ៍ថ្មីៗបាន។ 3. Job Knowledge: Current level of knowledge and ability to learn and adapt as the job changes	1 2 3 4 5
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:	
៤- ភាពផ្ដើមគំនិត: មានសមត្ថភាពអាចបំពេញការងារឈ្នួ មានភាពជាម្ចាស់ការហើយទទួលខុសត្រូវការងារ។ អាចជាអ្នកសហការចូលរួមយោបល់ និងចេះសម្រេចចិត្ត។ 4. Initiative: Ability to work with limited supervision, takes accountability and ownership for work, makes suggestions and decisions, participative	1 2 3 4 5
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:	

៥- ការងារសហការ: មានសមត្ថភាពធ្វើការងារបានល្អជាមួយសហសេរីក 5. Team work: Ability to work well with others	1	2	3	4
	5			
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:				
៦- ការទំនាក់ទំនង: ការនិយាយ សរសេរ និងស្តាប់មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ និងមាន ប្រសិទ្ធភាព។ 6. Communication: Clarity and effectiveness when speaking and writing, listening skill.	1	2	3	4
	5			
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:				
៧- ភាពអាចទុកចិត្តបាន: ជាអ្នកយកចិត្តទុកដាក់ និងទៀងទាត់ពេលវេលា ជាអ្នកយល់ដឹងអំពីសុវត្ថិភាព និងប្រតិបត្តិតាមបទបញ្ជាផ្សេងៗ ។ ប្រព្រឹត្តតាមការគ្រោងទុក 7. Reliability: Attendance and punctuality, complies with safety and other regulations. Does what is expected / agreed.	1	2	3	4
	5			
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:				
៨- ការគ្រប់គ្រង (ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន) : មានផែនការ ចេះរៀបចំចាត់ចែងធនធាន និង ចេះផ្ទេរការងារទៅអោយអ្នកដទៃ ហើយស្ថិតក្រោមការតាមដានដោយមានប្រសិទ្ធភាព។ 8. Managing People(if applicable): Organizes and plans resources, effective delegation and follow through	1	2	3	4
	5			
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:				

៩- ផ្សេងៗ : ផ្តល់នូវគំនិតសំខាន់ៗទូទៅទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពនៃការបំពេញស្នាដៃការងារ 9. Other: <i>Option to specify any other important aspects of performance in this job</i>	1 2 3 4 5
អនុសាសន៍ និង ការណែនាំ: Comments & feedback:	

ផ្នែកទី២: ជំនាញ និងអកប្បកិរិយាសម្រាប់ទិសដៅឆ្នាំបន្ទាប់

Section 2: Optional section: skills and behaviours to focus on next year

រៀបរាប់ពីចំណុចសំខាន់ៗនិងអកប្បកិរិយាមួយចំនួនដែលអាចជាកត្តាសំខាន់បំផុតសម្រាប់ភាពជោគជ័យនៃឆ្នាំបន្ទាប់ Describe the one or two key skills / behaviours that are most critical to succeed next year

ផ្នែកទី៣: មូលវិចារ និង ការណែនាំ

Section 3: Summary comments and feedback

To be completed at the performance review(s)
បុគ្គលិក: (អាចចូលរួមជាមតិយោបល់អំពីការងារនាពេលខាងមុខ រឺចំណាត់ការផ្សេងៗ) Employee: <i>(this could include any comments about future jobs or direction)</i>
ហត្ថលេខា និង កាលបរិច្ឆេទ:

Signature & date:

អ្នកគ្រប់គ្រង: (មតិទូទៅសម្រាប់ស្នាដៃបំពេញការងារពេញមួយឆ្នាំ និងអាចមានអនុសាសន៍ខ្លះៗសម្រាប់ឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ នាពេលអនាគត)

Manager: (general statement on overall performance over the year and could include any comments about future development opportunities)

ហត្ថលេខា និង កាលបរិច្ឆេទ

Signature & Date

ពេលបញ្ចប់- បែបបទនេះត្រូវបញ្ជូនអោយប្រធានអ្នកគ្រប់គ្រង
Once completed, this form should be sent to the Manager's Manager

ប្រធានអ្នកគ្រប់គ្រង: (ពិនិត្យឡើងវិញ ហើយផ្តល់អនុសាសន៍)

Manager's Manager: (review and option to add comments)

ពេលបញ្ចប់- បែបបទនេះត្រូវបញ្ជូនទៅអោយប្រធានអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក

Once completed this form should be sent to the Division Manager

សរុបអត្រាវាយតម្លៃស្នាដៃការងារ:

បែបបទនេះនឹងមានបញ្ចប់ក្រោយពីមានការពិភាក្សាអំពីការវាយតម្លៃនេះ

Overall performance rating:

To be finalized after the performance review discussion

អត្រាស្នាដៃ Performance ratings	
៥- វិសេសវិសាល 5 – Exceptional	គុណភាពការងារបានល្អប្លែកពីការគិតទុក។ ជាអ្នកធ្វើការដ៏ពិសេសបំផុត Significantly exceeds job requirements and performs in the top 10% of peers
៤- ល្អណាស់ 4 – Highly effective:	ជាញឹកញយបានបំពេញការងារល្អប្លែកពីការគិតទុក។ Often exceeds job requirements and performs in the top 30% of peers
៣- ល្អ 3 - Effective	បំពេញការងារគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ - ជាអ្នកបំពេញការងារបានល្អ Fully meets job requirements – good performance
២- ល្មមផ្សេង 2 - Inconsistent	សម្រេចការងារបានតិចតួច Meets some but not all job requirements – may include those new in job
១- ខ្សោយ 1 - Unsatisfactory	បំពេញការងារក្រោមកម្រិតមធ្យម Rarely meets job requirements

Instructions for Completing Objectives and Review Form

1. Personal Data

- Complete the Personal Information.

2. Key Objectives: (Manager & Employee to agree targets & timeline.)

- Objectives can cover a range of the key activities/projects to be undertaken during the review period. These could include specific projects that need to be completed; measures of team performance or customer service satisfaction. These can be qualitative and quantitative objectives.
- The objectives should be agreed between the Manager and the Employee at the start of the year - January. The objectives of the employees in the team should be aligned with those of the Department Leader/Business.
- Each of these objectives should be specific, measurable, time-bound *and reflect the 'what' is to be achieved*.
- Objectives will each need to be reviewed between the Employee and the Manager at Performance Review time to assess the achievement of these. The outcomes are to be updated in the Results Achieved section.
- **Manager and Supervisor must include at least one objective relating to Management and Development of their team. This should also include reference to the completion of performance reviews at least annually.**
- Objectives will also need to be prioritized / weighted for importance i.e. if your job is primarily Sales, then you would expect that Sales would be the number one priority. However, you are also responsible for the delivery of customer service; identification of new customers and business development. These should also be objectives against which your performance is measured however of lower priority than 'Sales'.

- Tips for SMART Objective Setting

Specific What makes this particular goal specific?	1 Clearly stated. 2 Describing a function to be performed. 3 Uses action verbs to describe what has to be done.
Measurable How is this goal measurable?	1 It is quantifiable. 2 Limits and parameters are defined. 3 Results are observable.
Achievable How is the goal within reach?	1 There is the required degree of experience. 2 The necessary skills and knowledge are present. 3 The resources to carry the work out are available.
Realistic How do you know this goal is relevant to the work to be done?	1 It has a clear link to department goals. 2 It is clearly linked to your key job tasks. 3 It will help you achieve development objectives/career plans.
Timeframe What timeframes have been set for the completion of this goal?	1 It has a clearly defined completion date. 2 There is a clearly defined duration to the goal. 3 The frequency with which work must be performed is clearly defined.

3. Ratings (Manager to complete)

- For each Objective, a rating should be selected from the drop-down box.

Objectives Ratings	
Objective Exceeded	Objective achieved and consistently or significantly exceeded it.
Objective Achieved	Achieved the objective stated
Objective Partially Achieved	Did not meet the objective at all or fully

- At the bottom of the form, you also need to select an 'Overall Rating' of the performance for the year taking into account, the achievement of the objectives.

Achievement Rating:	
Exceeded	Job requirements met and often exceeded
Achieved	Fully meets all of the job requirements
Partially Achieved	Meets some but not all job requirements

4. Employee Assessment (Employee to complete) - Optional

- Employee may choose to make comments about the performance over the review period.

5. Direct Manager / Matrix Manager Assessment (Direct Manager & Matrix Manager to complete)

- Direct Manager & Matrix Manager must provide comments about the overall performance period.

6. Assessment

- Overall Rating: The rating is an assessment by the Manager of the overall performance of the individual during the review period. ***Managers should complete this AFTER the performance review discussion. The overall performance assessment should not be discussed with the employee until agreement and sign-off received from 1 over 1 Manager and HR Department.***
- All three signature sections must be completed before the performance review document is forwarded to Human Resource department.

PERFORMANCE OBJECTIVES & REVIEW FORM - MANAGEMENT & PROFESSIONAL EMPLOYEES						
Employee Name:		Year :		2018		
Job Title:		Direct Manager:				
Employee ID:		Matrix Manager:				
Department:		Human Resources		Date of Review:		
PERFORMANCE OBJECTIVES (MINIMUM OF 4 - MAXIMUM OF 5)						
1	Objective Weighting	35%	Timeline to be achieved	31-Dec-18	Achievement Rating:	
	<u>Target / Action Plans:</u>					
	<u>Results Achieved:</u>					
2	Objective Weighting	30%	Timeline to be achieved	31-Dec-18	Achievement Rating:	
	<u>Target / Action Plans:</u>					
	<u>Results Achieved:</u>					
3	Objective Weighting	15%	Timeline to be achieved	31-Dec-18	Achievement Rating:	
	<u>Target / Action Plans:</u>					
	<u>Results Achieved:</u>					
4	Objective Weighting	10%	Timeline to be achieved	31-Dec-18	Achievement Rating:	
	<u>Target / Action Plans:</u>					
	<u>Results Achieved:</u>					
5	Objective Weighting	10%	Timeline to be achieved	00/00/00	Achievement Rating:	
	<u>Target / Action Plans:</u>					
	<u>Results Achieved:</u>					

EMPLOYEE SELF ASSESSMENT		
LINE MANAGER / MATRIX MANAGER ASSESSMENT		
	OVERALL RATING:	
Date: EMPLOYEE NAME & SIGNATURE:	Date: DIRECT MANAGER NAME & SIGNATURE:	Date: MATRIX MANAGER NAME & SIGNATURE:

Instructions for Completing Performance Review Form

1. Personal Data

- Complete the Personal Information.

2. Performance Review

- Manager to discuss and assess performance against each factor as they apply to the employee in their positions.
- Please comment on any particular areas and strength (with examples) or opportunities for development.

Performance Ratings	
Exceeds Expectations	Job requirements met and often exceeded
Achieves Expectations	Fully meets all of the job requirements
Partially Meets Expectations	Meets some but not all job requirements

3. Overall performance rating

- Manager to complete **after** the performance review discussion. The overall performance assessment cannot be discussed with the employee until after the review has been discussed and agreed by 1 over 1 Manager and HR.

Overall Performance Ratings	
Exceeds Expectations	Job requirements met and often exceeded
Achieves Expectations	Fully meets all of the job requirements
Partially Meets Expectations	Meets some but not all job requirements

4. Summary comments and feedback

- Employee may choose to make comments about the performance over the review period.
- Team Leader & Manager must provide comments about the overall performance period.
- All three signature sections must be completed before the performance review document is forwarded to Human Resource department.

PERSONAL DATA

Employee Name		Performance Year	
Employee ID		Team Leader	
Position		Manager	
Department		Date of Review	

Section 1: Performance Review

Please comment on the employee's performance against each of the areas with examples.	Performance Rating
1. Work Effectiveness (Quality and Quantity of work, complies with safety and other regulations). Comments & feedback:	
2. Team work: Ability to work well with others. Assists with additional workloads to achieve team goals. Comments & feedback:	
3. Communication: Clarity and effectiveness when speaking and writing. Comments & feedback:	
4. Personal Commitment: Relates to others with a positive and professional attitude. Cooperates and works to gain support and commitment from others. Strives to do the best job possible. Attendance and punctuality. Comments & feedback:	
5. Initiative (focus on customer, show flexibility, adaptability, accountability) Comments & feedback:	

Overall performance rating:	
-----------------------------	--

Section 2: Summary comments and feedback

EMPLOYEE :

TEAM LEADER :

MANAGER :

Employee Signature

Team Leader Signature

Manager Signature

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥



កម្រងសំណួរសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទ៖ ការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ជានិស្សិតឆ្នាំទី៤ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ នៅឆមាសចុងក្រោយនៃឆ្នាំសិក្សានេះ ពួកយើងខ្ញុំ បានទទួលឱកាសពីសាលា ក៏ដូចជាខាងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក្នុងការចុះកម្មសិក្សាដោយផ្អែកលើប្រធានបទ៖ **ការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក** ។ គោលបំណងនៃកម្រសំនួរនេះគឺធ្វើឡើងដើម្បីស្វែងយល់ពីដំណើរការនៃការវាយតម្លៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នក និងកត្តាមួយចំនួនដែលអាចធ្វើឲ្យការវាយតម្លៃកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ ចម្លើយរបស់អ្នកជាទិន្នន័យដ៏សម្បូនសម្រាប់យើងខ្ញុំយកមកធ្វើការវិភាគ និងវាយតម្លៃដើម្បីបញ្ចប់របាយការណ៍មួយនេះ។ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណទុកជាមុនសម្រាប់ការចំណាយពេលវេលាផ្តល់ចម្លើយលើកម្រងសំណួរទាំងនេះ។

I. ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន (បុគ្គលិក អ អិម អេ ខេមបូឌា)

- ភេទ ស្រី ☐ ប្រុស ☐ អាយុ.....ឆ្នាំ
- គូនាទី.....
- ផ្នែក (Department).....
- រយៈពេលនៃចាប់ផ្តើមបម្រើការងារ

ក. រយៈពេលក្រោម ១ឆ្នាំ ☐	ខ. ចន្លោះ ១ឆ្នាំដល់ ២ឆ្នាំ ☐
គ. ចន្លោះ ២ឆ្នាំដល់ ៥ឆ្នាំ ☐	ឃ. លើស ៥ឆ្នាំ ☐

II. ព័ត៌មានវាយតម្លៃ

១. តើអ្នកយល់យ៉ាងណា ចំពោះការពន្យល់ណែនាំពីការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក ?

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

២. តើអ្នកយល់ថា នរណាខ្លះគួរមានសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមវាយតម្លៃការងាររបស់អ្នកដើម្បីឲ្យមានភាពសុក្រឹត ?

- ក. អ្នកគ្រប់គ្រង ☐ ខ. មិត្តរួមការងារ ☐ គ. ខ្លួនឯង ☐
- ឃ. ក ខ និងគ ☐ ង. ផ្សេងៗ ☐

៣. តើអ្នកយល់ថា ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពសុក្រឹតកម្រិតណា ?

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

៤. តើអ្នកយល់ពី វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់ដើម្បីវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររបស់អ្នកកម្រិតណា ?

- ក. យល់ច្បាស់ខ្លាំង ☐ ខ. យល់ច្បាស់ ☐ គ. យល់ ☐ ឃ. មិនយល់ ☐ ង. មិនយល់សោះ ☐

៥. តើអ្នកយល់ថា វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនប្រើសាកសមចំពោះការងាររបស់អ្នកដែរឬទេ ?

- ក. សមល្មណាស់ ☐ ខ. សមល្ម ☐ គ. សម ☐ ឃ. មិនសម ☐ ង. មិនសមសោះ ☐

៦. បន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃ តើអ្នកទទួលបានអ្វីខ្លះ?

- ក. ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ☐ ខ. ការដំឡើងដំណែង ☐ គ. កម្មវិធីដំណើរការសាងសង់ ☐
ឃ. កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ☐ ង. ផ្សេងៗ ☐

៧. តើអ្នកគិតថា ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកបានផ្តល់ប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តសមស្របទៅតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកកម្រិតណា?

- ក. សមស្របខ្លាំង ☐ ខ. សមស្របបង្អួច ☐ គ. មធ្យម ☐
ឃ. មិនសមស្រប ☐ ង. មិនសមស្របសោះ ☐

៨. តើអ្នកយល់ឃើញថា ក្រោយពីការវាយតម្លៃ អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកមានការកែប្រែការកិច្ចសមស្របទៅតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកកម្រិតណា?

- ក. សមស្របខ្លាំង ☐ ខ. សមស្របបង្អួច ☐ គ. មធ្យម ☐
ឃ. មិនសមស្រប ☐ ង. មិនសមស្របសោះ ☐

៩. តើអ្នកយល់ថា ការវាយតម្លៃនេះអាចជួយអភិវឌ្ឍចំណុចខ្វះខាតរបស់អ្នកដល់កម្រិតណា?

- ក. ជួយខ្លាំង ☐ ខ. ជួយបង្អួច ☐ គ. ជួយមធ្យម ☐ ឃ. ជួយបន្តិចបន្តួច ☐ ង. មិនជួយសោះ ☐

១០. តើអ្នកគិតថា ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀងខុសពីការពិតអាចប្រើការកើតកម្រិតណា?

- ក. ប្រើកើតទាំងស្រុង ☐ ខ. ប្រើកើតបង្អួច ☐ គ. មធ្យម ☐
ឃ. ប្រើកើតតិចតួច ☐ ង. ប្រើមិនកើតសោះ ☐

១១. តើអ្នកយល់ថា ក្រុមហ៊ុនយកព័ត៌មានក្រោយពីការវាយតម្លៃមកប្រើប្រាស់បានត្រឹមត្រូវកម្រិតណា?

- ក. ត្រឹមត្រូវខ្លាំងណាស់ ☐ ខ. ត្រឹមត្រូវខ្លាំង ☐ គ. មធ្យម ☐
ឃ. ត្រឹមត្រូវបន្តិចបន្តួច ☐ ង. មិនត្រឹមត្រូវសោះ ☐

១២. តើអ្នកមានសំណូមពរអ្វីបន្ថែមពីក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ?

.....
.....
..... ។

Good Luck on Your Way!