



សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Économiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ប្រធានបទស្តីអំពី

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក

នៅសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort

ស្រាវជ្រាវ ពីថ្ងៃទី០៣ ខែមេសាឆ្នាំ២០២៣ ដល់ ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ កញ្ញា **នួន ចាន់នីកា**

កញ្ញា **វ៉ាន់ ច័ន្ទម៉ូនីកា**

ណែនាំដោយ

សាស្ត្រាចារ្យរងបណ្ឌិត **ឈុន ពហុ**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ៖ **សេដ្ឋកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍**

ជំនាន់ទី ០៧

ឆ្នាំចូលសិក្សា

២០១៩

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍

២០២៣

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ នួន ចាន់នីកា និង វណ្ណ ច័ន្ទម៉ូនីកា ជានិស្សិតបរិញ្ញាប័ត្រសេដ្ឋកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី ០៧ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ តាមរយៈការណែនាំ និងផ្តល់យោបល់ជា ច្រើនដែលជួយអោយរបាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សារបស់បញ្ចប់ការសិក្សារបស់ពួកយើងខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យ ជាស្ថាពរ ។

សូមសម្តែងការគោរព និងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ

លោកឪពុក អ្នកម្តាយរបស់យើងខ្ញុំដែលបានផ្តល់កំណើត និងខិតខំប្រឹងប្រែងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាតាំងពី តូចរហូតដល់ធំដឹងក្តីប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ចំពោះកូន។ លោកទាំងឡាយជួយផ្គត់ផ្គង់គ្រប់បែបយ៉ាង តាំងពី កម្លាំងកាយចិត្ត ផ្នែកស្មារតី និងផ្នែកសម្ភារៈ។ លោកជាព្រះព្រហ្មរបស់កូន ជាគ្រូរបស់កូន ជាពេទ្យរបស់កូន ជា អ្នកជួយលើកទឹកចិត្តដល់កូនម្រាប់ពេលវេលា។ ដើម្បីបាននោះដឹងបានបញ្ជូនកូនទៅរៀននៅសាលារៀនតាំង ពីថ្នាក់កុមារដ្ឋាន បន្តរហូតមកដល់ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា។ គុណនូបការៈលោកដ៏ធំធេងនេះ ពិតជាមិន អាចយកអ្វី ប្រៀបធៀបបានឡើយ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាការៈ លោក លោកស្រី សាកលវិទ្យាការៈ ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង ប្រធាន ការិយាល័យសិក្សា និងបណ្ឌិតសាស្ត្រាចារ្យវិជ្ជាទាំងអស់ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ចដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីកម្លាំងកាយកម្លាំងចិត្តក្នុងការអប់រំ ផ្តល់ចំណេះដឹងដល់យើងខ្ញុំ ព្រម ទាំងនិស្សិតដទៃទៀតតាំងពីថ្នាក់មូលដ្ឋាន រហូតដល់ថ្នាក់បញ្ចប់បរិញ្ញាប័ត្រ ។ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាល ជ្រៅដល់ លោកសាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត ឈុន ពហុ ជាសាស្ត្រាចារ្យដែលបានខិតខំចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ បង្ហាត់បង្រៀន និង ដឹកនាំ ត្រួតពិនិត្យ កែតម្រូវ ដល់យើងខ្ញុំ ព្រមទាំងបញ្ចេញគំនិតសម្រាប់ការច្នៃប្រឌិតបន្ថែម ទៀត ក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ តាំងពីដំណើរការចាប់ផ្តើមរហូតដល់ របាយការណ៍មួយចុងក្រុងប្រកបដោយ ជោគជ័យ។

សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ លោក HunFaz នាយកប្រតិបត្តិនៃសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort និងបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ក្នុងការពន្យល់ ពីអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកនៅ ក្នុងសណ្ឋាគារ និង ផ្តល់ឱកាសឱ្យយើងខ្ញុំចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវទុកជាបទពិសោធន៍ សម្រាប់នាពេលអនាគត ព្រមទាំងលោកប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងទូទៅដែលបានអនុញ្ញាតិផ្តល់ឱកាស ឱ្យក្រុមយើងខ្ញុំបានចុះកម្មសិក្សារហូត ទទួលបានព័ត៌មានពេញលេញក្នុងការសរសេរកិច្ចការស្រាវជ្រាវប្រកបដោយភាពជោគជ័យ ។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា សូមគោរពជូនពរ លោកអ្នកមានគុណទាំងអស់ លោកសាកលវិទ្យាធិ
ការ លោក លោកស្រី គណៈគ្រប់គ្រងនិងលោកសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ សូមទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារៈកិច្ច
និងសូមជួបប្រទះតែពុទ្ធពរទាំង៤ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈកុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

សៀវភៅដែលលោកអ្នកកំពុងកាន់ក្នុងដៃមួយនេះ គឺជាការខិតខំប្រឹងប្រែងសិក្សាស្រាវជ្រាវនិងចងក្រងឡើង ដោយក្រុមនិស្សិតយើងខ្ញុំជំនាន់០៧ ក្រុម D៤ A២ នៃសាកលវិទ្យាល័យសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ “ការអភិវឌ្ឍនសម្ភាពបុគ្គលិក នៅ សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort”។ គោលដៅសំខាន់ៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ គឺដើម្បីស្វែងរកឱ្យ ឃើញនូវប្រសិទ្ធភាព ភាពខ្លាំង គោលការណ៍ និងនីតិវិធីក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សៀវភៅនេះ ដើម្បីជាជំនួយនៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗទៀត ហើយសារណានេះ បានត្រូវរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណង ដើម្បីលាតត្រដាងអំពីទ្រឹស្តីនិងវិធីសាស្ត្រ គោលការណ៍ និងនីតិវិធីក្នុង ការ អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺចង់ផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍនសម្ភាពបុគ្គលិកនៅសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ដែលបង្ហាញអំពីដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាល គោលការណ៍ និងនីតិវិធី នៃការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ដែលបម្រើការងារនៅក្នុងសណ្ឋាគារ ដោយមានរៀបចំនូវផែនការទុកជាមុន ការត្រៀម បម្រុងនូវធនធានចាំបាច់នានាសម្រាប់ដំណើរការបង្កាត់បង្រៀន ដូចជាធនធានសម្ភារ រូបវន្ត និងហិរញ្ញវត្ថុ ។ ការបង្កាត់បង្រៀន ធនធានមនុស្សនៅក្នុងសណ្ឋាគារ ប្រព្រឹត្តទៅទាំងនៅក្នុងសណ្ឋាគារផ្ទាល់ និងមានការបញ្ជូន បុគ្គលិកទៅធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅផងដែរ ។

ក្រោយពីចុះធ្វើកម្មសិក្សានៅសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ស្វែងយល់អំពីដំណើរការ គោល ការណ៍ និងនីតិវិធី នៃការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស មានការរៀបចំផែនការទៅលើសម្ភាររូបវន្ត និង ហិរញ្ញវត្ថុ ។ រាល់សកម្មភាពប្រតិបត្តិការការងារ មានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងល្អ។

សរុបសេចក្តីមក ការអភិវឌ្ឍនសម្ភាពបុគ្គលិកនៅសណ្ឋាគារប្រកបដោយភាពរលូន មានប្រសិទ្ធភាព និង ប្រសិទ្ធផលខ្ពស់ ឆ្លើយតបទៅនឹងស្តង់ដារជាតិ និងអន្តរជាតិ។ ធនធានមនុស្ស ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីសណ្ឋាគារ ពិតជាមានសមត្ថភាព បំពេញការងារបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ។

មាតិកា

ទំលាប់

អក្សរកាត់.....	v
បញ្ជីតារាង	vi
បញ្ជីរូប	vi

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម

១.១. លំនាំដើម.....	១
១.២. ចំណេញបញ្ហា.....	២
១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	២
១.៤. ទំហំ និង ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
១.៥. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ	២
១.៥.១. ប្រភេទទិន្នន័យ និងបច្ចេកទេសប្រមូលទិន្នន័យ	២
១.៥.១.១. ប្រភេទទិន្នន័យ.....	២
១.៥.១.២. បច្ចេកទេសប្រមូលទិន្នន័យ	៣
១.៥.២. បច្ចេកទេសវិភាគទិន្នន័យ	៣
១.៦. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	៤
១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	៤

ជំពូកទី២៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

២.១. ពន្យល់ពាក្យគន្លឹះ:	៧
២.២. អ្វីទៅជាការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក?	៧
២.៣. មូលហេតុអ្វីបានជាធ្វើការសិក្សា និង ការអភិវឌ្ឍនូវសម្ពាធបុគ្គលិក?	៧
២.៣.១. ធនធានមនុស្សត្រូវតែមានតម្លៃ	៨
២.៣.២. ធនធានមនុស្សត្រូវតែជាធនធានមួយដ៏កម្រ	៨
២.៣.៣. ធនធានមនុស្សត្រូវតែមានភាពពិបាកក្នុងការចម្លង	៨
២.៣.៤. ធនធានដែលអាចបែងចែកបាន	៨

២.៤. ការប្រឡងប្រណាំងក្នុងការប្រកួតប្រជែង	៩
២.៤.១. សកលការរូបនីយកម្ម	៩
២.៤.២. បច្ចេកវិទ្យាថ្មី	១០
២.៤.៣. ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ.....	១០
២.៤.៤. ការអភិវឌ្ឍនូវធនធានមនុស្ស.....	១០
២.៤.៥. ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទីផ្សារ	១១
២.៤.៦. ការកាន់កាប់នៃថ្លៃ	១២
២.៥ .ការបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក.....	១៣
២.៥.១. និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាល	១៣
២.៥.២. ទំហំនៃការបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍន៍	១៣
២.៥.៣. គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល និង បុគ្គលិក	១៣
២.៥.៤. អត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល និង ធនធានមនុស្ស	១៤
២.៥.៥. ដំណើរការ នៃការវាយតម្លៃនូវសេចក្តីត្រូវការ ការអភិវឌ្ឍន៍ការបណ្តុះបណ្តាល និង ធនធានមនុស្ស	១៤
២.៥.៥.១. ការវិភាគអង្គភាព.....	១៤
២.៥.៥.២. ការវិភាគការងារ	១៤
២.៥.៥.៣. ការវិភាគបុគ្គលិក.....	១៥
២.៥.៦. ការរៀបចំកម្មវិធី ការបង្កាត់បង្រៀនធនធានមនុស្ស.....	១៧
២.៥.៦.១. ទិសដៅនៃការបង្កាត់បង្រៀន	១៧
២.៥.៦.២. ការត្រៀមជាស្រេចនូវអ្នកសិក្សារៀនសូត្រ និង ការលើកទឹកចិត្ត.....	១៨
២.៥.៦.៣. គោលដៅនៃការបង្កាត់បង្រៀន	១៨
២.៥.៦.៤. លក្ខណៈសម្បត្តិនៃការបង្កាត់បង្រៀន	១៨
២.៥.៧. ការអនុវត្តកម្មវិធីការបង្កាត់បង្រៀន និង ធនធានមនុស្ស	១៩
២.៥.៧.១ មេតូឌបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់និយោជិតគ្រប់កម្រិតថ្នាក់.....	១៩
២.៥.៧.២. បច្ចេកទេសបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ.....	១៩

២.៥.៧.៣. បច្ចេកទេសបង្រៀន ក្រៅការងារ	២០
២.៥.៧.៤. មេតូឌបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អភិវឌ្ឍការគ្រប់គ្រង	២០
២.៥.៨. ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន និង ធនធានមនុស្ស	២១
២.៥.៨.១. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើប្រតិកម្ម	២១
២.៥.៨.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើការសិក្សា	២២
២.៥.៨.៣. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើឥរិយាបថ	២២
២.៥.៨.៤. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើលទ្ធផល	២២
២.៥.៩. លទ្ធផល នៃការបង្ហាត់បង្រៀន សម្រាប់ធនធានមនុស្ស	២២

ជំពូកទី៣៖ ស្ថានភាពទូទៅរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort

៣.១. ប្រវត្តិ និងទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុន	២៤
៣.១.១. ប្រវត្តិក្រុមហ៊ុន	២៤
៣.១.២. ទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort	២៤
៣.២. ស្លាកសញ្ញាសំគាល់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort	២៥
៣.៣. ទស្សនៈវិស័យរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort	២៥
៣.៤. បេសកកម្មរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort	២៦
៣.៥. គោលបំណងរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort	២៦
៣.៦. ការបង្ហាត់បង្រៀន របស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort	២៦
៣.៧. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resor	២៧
៣.៨. ការទទួលខុសត្រូវលើការងារ	២៩
៣.៨.១. នាយកដ្ឋានបង្ហាត់បង្រៀន	២៩
៣.៨.២. រដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស	២៩
៣.៨.៣. ហិរញ្ញវត្ថុ និងស្តុក	២៩
៣.៨.៤ អ្នកកាន់ស្តុក	២៩
៣.៨.៥. អ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ	៣០
៣.៨.៦. នាយកដ្ឋាន ទីផ្សារនិងលក់	៣០

៣.៩. ផលិតផល និងសេវាកម្ម	៣០
-------------------------------	----

ជំពូកទី៤៖ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

៤.១. ការបង្កាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិករបស់សណ្ឋាគារ	៣៣
៤.១.១. ការវាយតម្លៃតម្រូវការនៃការបង្កាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍន៍	៣៣
៤.១.២. ប្រភេទនៃការបង្កាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍន៍	៣៤
៤.១.២.១. ការបង្កាត់បង្រៀន ក្នុងថ្នាក់	៣៤
៤.១.២.២. ការបង្កាត់បង្រៀន នៅកន្លែងការងារ	៣៤
៤.១.២.៣. ការបង្កាត់បង្រៀន ខាងក្រៅ	៣៥
៤.១.៣. ការជ្រើសរើសគ្រូបង្ហាត់បង្រៀន	៣៥
៤.១.៤. ប្រព័ន្ធដំណើរការក្នុងការបង្កាត់បង្រៀន បុគ្គលិក	៣៥
៤.១.៤.១. សម្ភារបង្ហាត់បង្រៀន	៣៥
៤.១.៤.២. កម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិក	៣៦
៤.២. ការវាយតម្លៃក្រោយការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍន៍	៣៧
៤.៣. ការពិភាក្សាលើចំណុចខ្លាំង និងខ្សោយ	៣៨
៤.៣.១. ភាពខ្លាំង	៣៨
៤.៣.២. ភាពខ្សោយ	៣៩
៤.៣.៣. ឱកាស	៣៩
៤.៣.៤. ការគំរាមកំហែង	៣៩

ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៤០
៥.២. អនុសាសន៍	៤១

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

អក្សរកាត់

- DI : Definition of Inventory
- AT&T : American Telephone & Telegraph company
- GM : General Manager
- OM : Operation Manager
- KIT : Kitchen Department
- FO : Front Office Department
- FN : Finance Department
- HK : Housekeeping Department
- FB : Food and Beverage Department
- IT Department : Information Technology Department
- ENG : Engineering Department
- SEC : Security Department

បញ្ជីតារាង

តារាង ១៖ ប្លង់នៃការស្រាវជ្រាវ.....៦
តារាងទី ២៖ ទំនាក់ទំនងជាមូលដ្ឋានក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក.....៩
តារាងទី ៣៖ ការជម្រុញលើទឹកចិត្ត មជ្ឈដ្ឋាន លទ្ធផល..... ១២
តារាងទី ៤៖ កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងារនិងការសិក្សារៀនសូត្រ..... ១៦
តារាងទី ៥៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort២៧

បញ្ជីរូប

រូបភាពទី ១៖ ស្លាកសញ្ញាសម្គាល់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort.....២៥

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម

១.១. លំនាំដើម

ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ពិភពលោកទាំងមូលមានការផ្លាស់ប្តូរ អភិវឌ្ឍន៍ និង រីកចម្រើនទៅមុខជានិច្ចឥតឈប់ឈរ។ ដោយឡែកប្រទេសកម្ពុជាយើង បានជួបប្រទះតែសង្គ្រាមវិនាសកម្ម ដែលបានធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាវង់ទុក្ខវេទនា ជាខ្លាំង ហើយជាពិសេសនៅក្នុងរបបខ្មែរក្រហម ពីឆ្នាំ១៩៧៥ ដល់១៩៧៩ ប្រទេសកម្ពុជា បានធ្លាក់ដល់ ចំណុចសូន្យ ដោយគ្មានបន្ទុកទុកនូវអ្វីទាំងអស់ រាប់តាំងពីគេហដ្ឋាន និងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់បែបយ៉ាង វិស័យ សេដ្ឋកិច្ច វិស័យទូរគមនាគមន៍ វិស័យធនាគារ វិស័យ អប់រំ និងវិស័យផ្សេងៗជាច្រើនទៀត បានបាត់បង់ស្ទើរ ទាំងស្រុង ។

ក្រោយថ្ងៃរំដោះ ឆ្នាំ១៩៧៩ ប្រទេសកម្ពុជាយើងបានងើបឡើងវិញគ្រប់វិស័យ។ ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៣ ក្រោម ការជួយជ្រោមជ្រែងពីអង្គការសហប្រជាជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានប្រកាន់យកនូវគោលនយោបាយសេដ្ឋ កិច្ចទីផ្សារសេរី ដែលបានទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគគិនអន្តរជាតិ មកបណ្តាក់ទុនប្រកបជាអាជីវកម្ម ក្នុងប្រទេស យើងជាច្រើន ដោយផ្តល់នូវការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងស្រុក ព្រមទាំងទទួលបាននូវប្រាក់ចំណូលសមរម្យ ជួយដល់សេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ និងសេដ្ឋកិច្ចជាតិទាំងមូល ។

ធនធានមនុស្ស ជាកត្តាអាទិភាពមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់អង្គការទាំងឡាយ ព្រោះវាជាធាតុចាំបាច់ក្នុងការជ ម្រុញ ឱ្យមានដំណើរការការងារល្អ និងជឿនលឿនទៅមុខជាលំដាប់។ ដូច្នេះដើម្បីរក្សាបាននូវលំនឹងនៃការប្រកួត ប្រជែង នៅលើទីផ្សារឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាព អង្គការអាជីវកម្ម ក្រុមហ៊ុន និង ស្ថានប័នទាំងនោះ គឺជាការ ចាំបាច់ណាស់ត្រូវធានាឱ្យបាននូវធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់។

ដើម្បីឱ្យការងារមានដំណើរការ ប្រកបដោយភាពរលូនល្អអង្គការចាំបាច់ត្រូវមាននូវនីតិវិធីនិងវិធីសាស្ត្រដ៏ សមស្របមួយ ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍន៍ដល់រាល់បុគ្គលិកទាំងអស់ឱ្យបានយល់កាន់តែច្បាស់ និង សមស្របទៅតាមបរិបទនៃសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារទើបបុគ្គលិកម្នាក់ៗមានទឹកចិត្តនិងភាពស្មោះត្រង់ និងព្រមទាំង ទទួលបាននូវសមត្ថភាពបំពេញការងារ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ក្នុងនោះទៀតសោធន សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort ក៏ជាចំណែកមួយផងដែរដែលបានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិយើងផងដែរ។ ដើម្បីធ្វើ ឱ្យការអនុវត្តន៍ការងារទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort ចាំបាច់មាននូវ ធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព បទពិសោធន៍ ចំណេះដឹង ជំនាញដែលចេះពិតប្រាកដសម្រាប់យកទៅអនុ វត្តការងារជាក់ស្តែង និងអនុវត្តឱ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាពការងារ ប្រកបដោយសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាព ស្របតាមគោលដៅរួមរបស់អង្គការ ។ ហេតុនេះហើយ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំ លើកយកប្រធានបទ ស្តីអំពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកនៅក្នុងសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort ដែលមានទីតាំងនៅរាជ

ជានីតិពេញ មកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរួមរបស់អង្គការ សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort តែងតែមានការបណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ សម្រាប់ទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាព និង និរន្តរភាពការងារ។ តើសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort បានធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកយ៉ាងដូចម្តេច ដើម្បីធ្វើឱ្យការអនុវត្តការងារ ទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់?

១.២. ចំណោទបញ្ហា

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរួមរបស់អង្គការ សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort តែងតែមានការបង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ សម្រាប់ទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាព និង និរន្តរភាពការងារ។ តើសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort បានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និង បង្ហាត់បង្រៀន ដល់បុគ្គលិក យ៉ាងដូចម្តេច ដើម្បីធ្វើឱ្យការ អនុវត្តការងារ ទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់?

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺ៖

- ស្វែងយល់ពីស្ថានភាពទូទៅរបស់សណ្ឋាគារ Palace gate Hotel and Resort
- សិក្សាពីគោលការណ៍បង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិកនៅក្នុងសណ្ឋាគារ
- សិក្សាពីដំណើរការនៃការបង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិកនៅក្នុងសណ្ឋាគារ

១.៤. ទំហំ និង ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទខាងលើនេះ គឺយើងផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកនៅសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅលើផ្លូវ សុធារស កែងផ្លូវ ២៤០ សង្កាត់ជ័យជំនះ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញតែប៉ុណ្ណោះ។

១.៥. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

១.៥.១. ប្រភេទទិន្នន័យ និងបច្ចេកទេសប្រមូលទិន្នន័យ

- ១.៥.១.១. ប្រភេទទិន្នន័យ**
- ក. ទិន្នន័យចម្បង**

ទិន្នន័យចម្បង គឺជាប្រភេទទិន្នន័យទាំងឡាយដែលក្រុមយើងខ្ញុំបានចុះទៅស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយនាយកប្រតិបត្តិ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលនៅក្នុងសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ។

ខ. ទិន្នន័យមានស្រាប់

ទិន្នន័យមានស្រាប់គឺជាទិន្នន័យ ដែលក្រុមយើងខ្ញុំប្រមូលបានមកអំពីឯកសារនានាដែលទាក់ទង ទៅនឹង ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅ ក្នុងសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ដូចជា៖ សៀវភៅមេរៀន សារ ណារបស់និស្សិតជំនាន់មុន ឯកសារនានានៅក្នុងបណ្ណាល័យ របស់សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យា សាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឯកសារពីសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort និង ឯកសារផ្សេងៗទៀតពីអ៊ីនធើណេត ជាដើម។

១.៥.១.២. បច្ចេកទេសប្រមូលទិន្នន័យ

ការប្រមូលទិន្នន័យបានត្រឹមត្រូវផ្អែកសំខាន់ទៅលើបច្ចេកទេសនៃការប្រមូល។ ក្នុងនោះក្រុមយើងខ្ញុំប្រើវិធី នៃការប្រមូល ដូចជាករណីសិក្សា ការសម្ភាសន៍ អនុលោមទៅតាមប្រភេទទិន្នន័យដូចខាងក្រោម ៖

ក. ទិន្នន័យបឋម

នៅក្នុងទិន្នន័យបឋមក្រុមនិស្សិតយើងខ្ញុំប្រើវិធីដូចខាងក្រោម៖

- ចុះអង្កេតផ្ទាល់នៅក្នុងសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort
- ធ្វើការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយនាយកប្រតិបត្តិ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលនៅក្នុងសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort
- ការស្រាវជ្រាវផ្ទាល់នៅក្នុងសណ្ឋាគារ ។

ខ. ទិន្នន័យមានស្រាប់

នៅក្នុងទិន្នន័យមានស្រាប់ ក្រុមនិស្សិតយើងខ្ញុំប្រើវិធីដូចខាងក្រោម៖

- ទទួលបានមកពីសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ផ្ទាល់
- ទទួលបានមកពីគេហទំព័ររបស់សណ្ឋាគារ
- ទទួលបានមកពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវ របស់និស្សិតជំនាន់មុន
- ឯកសាររបស់សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

១.៥.២. បច្ចេកទេសវិភាគទិន្នន័យ

ក្រោយពីបានធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យបានគ្រប់គ្រាន់ ពីការអង្កេត ការសម្ភាសន៍ និងការស្រាវជ្រាវពីប្រព័ន្ធអ៊ីនធើណេត នៅក្នុងប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងការបង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិករបស់សណ្ឋាគារ រួចមកក្រុមយើងខ្ញុំបានជ្រើស រើសស្រាវជ្រាវតាមបែបគុណវិស័យ ដូច្នេះការវិភាគទិន្នន័យ គឺលើកយកតែចំណុចស្នូល និងចំណុចសំខាន់មក រៀបរាប់ ពិពណ៌នា អធិប្បាយ លើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

១.៦. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានផ្តល់នូវសារៈសំខាន់ យ៉ាងច្រើនមក ដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ ដែលបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវមានដូចជា៖

- ផ្តល់បទពិសោធន៍ដល់ក្រុមនិស្សិតយើងខ្ញុំ អោយយល់កាន់តែច្បាស់អំពីភាពជាក់ស្តែង នៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងសង្គមមួយ ដែលបរិយាយអំពី ការបង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិកនៅក្នុងសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort
- ផ្តល់ចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព បទពិសោធន៍ សម្រាប់ខ្លួនឯង និង ធ្វើឱ្យសង្គមទាំងមូលមានការរីកចម្រើន។
- មានឱកាសក្នុងការផ្សារភ្ជាប់អំពីការសិក្សា ទៅនឹងចំណេះដឹងពិតប្រាកដ និងមានឱកាសបង្កើតនូវទំនាក់ទំនងល្អនៅក្នុងសង្គម។
- បង្កើតសមត្ថភាព ចំណេះដឹងបន្ថែមទៀត តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ប្លង់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះចែកចេញជា ៦ជំពូករួមមាន៖

• ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម

- លំនាំដើម
- ចំណោទបញ្ហា
- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ
- ទំហំ និងដែនកំណត់
- វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ
- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ
- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

• ជំពូកទី២៖ រលឹកទ្រឹស្តី

ជាការសរសេររំលឹកនូវទ្រឹស្តីដែលបានសិក្សាទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទដើម្បីជាគំនិតក្នុងការស្វែងយល់ផ្សេងៗ វាស់វែងនិងប្រៀបធៀប

- ពន្យល់ពាក្យគន្លឹះ
- អ្វីទៅជាការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក?
- មូលហេតុអ្វីបានជាធ្វើការសិក្សា និង ការអភិវឌ្ឍនូវសមត្ថភាពបុគ្គលិក?
- ការប្រឡងប្រណាំងក្នុងការប្រកួតប្រជែង
- ការបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក

• **ជំពូកទី៣៖ ស្ថានភាពទូទៅរបស់សណ្ឋាគារ** Palace Gate Hotel and Resort

គឺជាការបង្ហាញលទ្ធផលដែលទទួលបានពីការចុះកម្មសិក្សានៅ ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់តែម្តង៖

- ប្រវត្តិ និងទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុន
- ស្លាកសញ្ញាសំគាល់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort
- ទស្សនៈវិស័យរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort
- បេសកកម្មរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort
- គោលបំណងរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort
- ការបង្ហាត់បង្រៀន របស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort
- រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort
- ការទទួលខុសត្រូវលើការងារ
- ផលិតផល និងសេវាកម្ម

• **ជំពូកទី៤៖ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ**

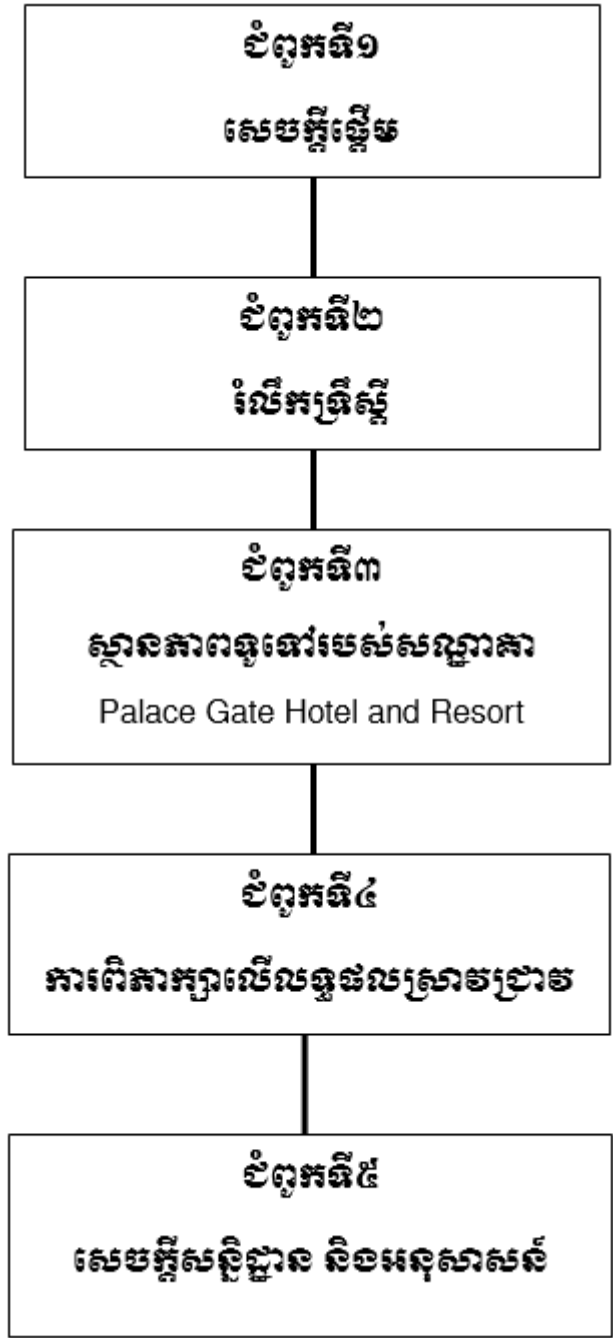
របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ និងផ្តោតលើការពិភាក្សាដោយធ្វើការប្រៀបធៀបទ្រឹស្តី ទៅនឹងលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ ទៅនឹងប្រតិបត្តិការជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

- ការបង្ហាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិករបស់សណ្ឋាគារ
- ការវាយតម្លៃក្រោយការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍន៍
- ការពិភាក្សាលើចំណុចខ្លាំង និងខ្សោយ

• **ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង អនុសាសន៍**

- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន៖ ធ្វើការសន្និដ្ឋានដោយផ្អែកទៅតាមការវិភាគទិន្នន័យ និងការវិភាគលើលទ្ធផលដែលទទួលបាន។
- អនុសាសន៍៖ ជាការបញ្ចេញគំនិតរបស់ក្រុមយើងខ្ញុំ ក្នុងការផ្តល់មតិចូលរួមទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងកែលម្អប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបានប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមទៀត។

តារាងទី១៖ ប្លង់នៃការស្រាវជ្រាវ



ជំពូកទី២៖ រំលឹកគ្រឹះស្តី

ជំពូកទី២៖ វិស័យសេដ្ឋកិច្ច

២.១. ពន្យល់ពាក្យគន្លឹះ

- អភិវឌ្ឍន៍មានន័យថាលទ្ធភាពអាចរស់នៅបានយូរអង្វែង ប្រកបដោយសុខភាព ទទួលបានការអប់រំនិងលទ្ធភាពទទួលបានធនធានចាំបាច់សម្រាប់ការរស់នៅសមរម្យ ។
- អភិវឌ្ឍន៍មានន័យថាការធ្វើឲ្យរីចម្រើន លូតលាស់ រុងរឿងរួចផុតពីភាពអន់ថយ។
- សមត្ថភាពបានន័យថា សេចក្តីអាច,អាចហាន,ការហ៊ាន,ដំណើរធ្វើកើត,ភាពនៃសេចក្តីមោះមុត។

២.២. អ្វីទៅជាការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ?

ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក គឺជាដំណើរការនៃការធ្វើផែនការ ការជ្រើសយកបុគ្គលិកការវាយតម្លៃ និងការផ្តល់នូវសំណងដល់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដែលបានបម្រើការងារក្នុងអង្គភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណង របស់អង្គភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ការព្រួយបារម្ភរបស់ពិភពលោក ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ កាន់តែមានការកើនឡើងចំពោះបញ្ហា ដែលថាម៉ាស៊ីន នឹងឱ្យមនុស្សបាត់បង់ការងារធ្វើ។ ជាការពិតណាស់ អ្វីៗត្រូវបានកើតឡើងផ្ទុយស្រឡះ។ មនុស្សកាន់តែមានសារៈសំខាន់ឡើង តាមបណ្តាអង្គភាពនានា ជាងពេលមុនទៅទៀត។ ផ្អែកតាមលោក Pober Reich បានមានប្រសាសន៍ថា: “ការប្រកួតប្រជែង គឺជាអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនមួយអាចធ្វើបានដោយមានលក្ខណៈពិសេសតែមួយខុសប្លែកពីគេ ហើយអ្វីទាំងនេះ គឺបានមកពី សមត្ថភាពរបស់មនុស្សម្នាក់ៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន”។

ជាទូទៅយើងច្រើនប្រើពាក្យ “បុគ្គលិក” សំដៅទៅលើភាពសំខាន់នៃមនុស្ស។ បុគ្គលិក និងទ្រព្យបញ្ញាទាំងអស់នេះ គឺជាទ្រព្យមួយដែលមនុស្សអាចបង្កើតឡើង ហើយមានលក្ខណៈ ខុសពីបណ្តាអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយទៀត។ ភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាព គឺកើតឡើងបាន នៅពេលណាដែលអង្គភាព មានលទ្ធភាពប្រមូលផ្តុំ ជីកនាំនូវមនុស្សផ្សេងៗគ្នា ក្នុងការសម្រេចនូវគោលបំណងរួមតែមួយ។

២.៣. មូលហេតុអ្វីបានជាធ្វើការសិក្សា និង ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិក ?

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការរៀបចំការងារ និងក្រុមការងារ ការដឹកហាត់ ជំនាញដល់បុគ្គលិក ការកំណត់នូវអត្តសញ្ញាណ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការងាររបស់ពួកគេ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃក្នុងការងារ ទាំងអស់នេះហើយគឺជាសញ្ញាណ ដែលបញ្ជាក់ពីការពាក់ព័ន្ធ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ។

ក្នុងដំណើរការការងារជាមួយមនុស្សឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ យើងត្រូវតែយល់ដឹងអំពីទង្វើរបស់មនុស្ស និងត្រូវមានចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធផ្សេងៗ និងការអនុវត្តន៍ ដែលជាកត្តាជួយឱ្យយើងអាចកសាងបាននូវជំនាញមួយ និងការជម្រុញលើកទឹកចិត្តការងារ។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរក៏ទាមទារឱ្យយើងមានចំណេះដឹងផងដែរ

ខាង ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច បច្ចេកវិទ្យា សង្គម និងបញ្ហាច្បាប់ ដែលទាំងអស់នេះ អាចជម្រុញឱ្យយើងអាចសម្រេចបាន នូវគោលបំណងរបស់អង្គការ។ ដូច្នេះមុខងារនៃការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក គឺមានទិសដៅបង្កើតឡើងនូវមជ្ឈដ្ឋាន ដែលជម្រុញឱ្យការប្រើប្រាស់ធនធានចំទិសដៅ។

បច្ចុប្បន្នមនុស្សកាន់តែមានតួនាទីកាន់តែសំខាន់ឡើង ក្នុងការកសាងនូវគុណសម្បត្តិខាងការប្រកួតប្រជែង នៅតាមបណ្តាអង្គការនានា។

អង្គការមួយអាចសម្រេចបាននូវស្ថេរភាព នៃគុណសម្បត្តិខាងការប្រកួតប្រជែងតាម រយៈពេលធនធានមនុស្ស រឺ បុគ្គលិកដឹកនាំ លុះត្រាតែអនុវត្តបាននូវគោលការណ៍មួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

២.៣.១. ធនធានមនុស្សត្រូវតែមានតម្លៃ

មនុស្ស គឺជាធនធានមួយនៃគុណសម្បត្តិខាងការប្រកួតប្រជែង នៅពេលណាដែលពួកគេអាចធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើងនូវប្រសិទ្ធភាព ឬចំណាយដៅ នូវដំណើរការការងាររបស់អង្គការ ។ តម្លៃកើតឡើងពេលណាដែលបុគ្គលិក ម្នាក់ៗអាចស្វែងរកនូវមធ្យោបាយក្នុងការកាត់បន្ថយថ្លៃដើម និងការផ្តល់នូវអ្វីដែលមានលក្ខណៈពិសេស តែមួយ ខុសប្លែកពីគេដល់អតិថិជន ។

២.៣.២. ធនធានមនុស្សត្រូវតែជាធនធានមួយដ៏កម្រ

មនុស្ស គឺជាធនធានមួយនៃគុណសម្បត្តិខាងការប្រកួតប្រជែង នៅពេលណា ដែលជំនាញចំណេះដឹង និង សមត្ថភាពរបស់ពួកគេមានលើសពីដៃគូប្រជែង។

ឧទាហរណ៍៖ ដូចជាក្រុមហ៊ុន Microsoft បានធ្វើការវិនិយោគយ៉ាងច្រើន ក្នុងការជួលនិងបង្កាត់បង្រៀន ដល់បុគ្គលិកក្នុងគោលបំណង ទទួលបាននូវគុណសម្បត្តិខាងការប្រកួតប្រជែងលើសពីដៃគូប្រកួតប្រជែង។

២.៣.៣. ធនធានមនុស្សត្រូវតែមានភាពពិបាកក្នុងការចម្លង

មនុស្ស គឺជាធនធានមួយនៃគុណសម្បត្តិខាងការប្រកួតប្រជែង នៅពេលដែលបុគ្គលិកម្នាក់ៗ មានសមត្ថ ភាព និងការបែងចែក ដែលមិនអាចចម្លងបានដោយបុគ្គលិកផ្សេងទៀតបាន។

ឧទាហរណ៍៖ ដូចជាក្រុមហ៊ុន Disney ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាបានបង្កើតឡើងនូវ លក្ខណៈពិសេសតែ មួយខុសប្លែកពីគេ ដែលទាំងអស់នេះ បានមកពីបុគ្គលិកម្នាក់ៗ ហើយពិបាកក្នុងការចម្លង ឬការអនុវត្តតាម។

២.៣.៤. ធនធានដែលលេចមេឡងចែកបាន

មនុស្ស គឺជាធនធានមួយនៃគុណសម្បត្តិខាងការប្រកួតប្រជែង នៅពេលណាដែលពួកគេមានទេពកោស ល្យក្នុងការរួមបញ្ចូល និងការពង្រាយនូវដំណើរការ នៃការអនុវត្តន៍ការងារថ្មី គ្រប់ពេលវេលា។

ឧទាហរណ៍៖ ដូចជាក្រុមហ៊ុនAT&T បានធ្វើការវិនិយោគនូវបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានថ្មី ដើម្បីជួយបែងចែក និង ជម្រុញឱ្យបុគ្គលិកម្នាក់ៗ អាចអនុវត្តបាននូវគម្រោងបណ្តោះអាសន្ន។ នៅក្នុងការស្ទាបស្ទង់មតិថ្មីៗនេះ តាម

យៈ USA Today និង Deloitte & Touche បានបង្ហាញថាជិត ៨០% នៃនាយកប្រតិបត្តិ បាននិយាយថាៈ សារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក្នុងអង្គការរបស់ពួកគេ មានការកើនឡើង បើប្រៀបធៀបទៅនឹង ១០ឆ្នាំមុន ។

តារាងទី ២៖ ទំនាក់ទំនងជាមូលដ្ឋានក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក



២.៤. ការប្រឡងប្រណាំងក្នុងការប្រកួតប្រជែង

២.៤.១. សកលភារូបនីយកម្ម

ក្នុងគោលបំណងជម្រុញ ឱ្យមានការរីកចម្រើន អង្គការតែងតែធ្វើការស្វែងរក នូវឱកាសក្នុងទីផ្សារពិភពលោក។ ការប្រកួតប្រជែង និងសហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រុមហ៊ុនបរទេស បាននិងកំពុងតែមានការកើនឡើង នូវសារៈប្រយោជន៍សម្រាប់ការធ្វើអាជីវកម្ម តាំងពីដើមទសវត្សរ៍ ១៩៨០ មកម្ល៉េះ។

នៅពេលដែលយើងនិយាយអំពី សកលភារូបនីយកម្មបណ្តាអ្នកគ្រប់គ្រង តែងតែនឹកគិតដល់បញ្ហាស្មុគស្មាញមួយចំនួន ដែលមិនមានតុល្យភាពគ្នាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពខុសគ្នារវាងស្ថានភាពភូមិសាស្ត្រ ប្រជាជន វប្បធម៌ ច្បាប់ និងការអនុវត្តន៍អាជីវកម្ម។ ធនធានមនុស្ស គឺជាបញ្ហាមួយស្ថិតនៅក្នុងចំណោមនេះដែរ។

ជាការពិតណាស់ អ្នកគ្រប់គ្រងដែលរស់នៅ និង ធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការយល់ដឹងនៃវប្បធម៌ បរទេស ការអនុវត្តន៍ការងារ និងការកែតម្រូវនូវសំណងអាចធ្វើឡើងមានភាពយុត្តិធម៌ និងសមធម៌ដល់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ និងថ្ងៃនៃការរស់នៅខុសគ្នា។ មានការឆ្លងកាត់នូវព្រំដែន ដូច្នោះខណៈដែលការអភិវឌ្ឍពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានឱកាសថ្មីជាច្រើនសម្រាប់ផលិតផលរបស់ខ្លួន។

២.៤.២. បច្ចេកវិទ្យាថ្មី

ការរីកចម្រើនខាងបច្ចេកវិទ្យាកុំព្យូទ័រ បានជម្រុញលទ្ធភាព ក្រុមហ៊ុនក្នុងការទទួលយក ផលចំណេញ។ ជាមួយបណ្តាញកុំព្យូទ័រ ចំនួនទិន្នន័យអាចត្រូវបានផ្ទុកដោយគ្មានកំណត់ ជាមធ្យោបាយមួយថ្មី ក្នុងការអនុវត្ត ការងារ ដែលបានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវការធ្វើអាជីវកម្មបែបថ្មី។

បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន បានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូររួមគ្រប់យ៉ាង ជាពិសេសការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការប្រើប្រាស់ នូវបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក គឺជាប្រព័ន្ធមានធនធានមនុស្ស។ ប្រព័ន្ធនេះ វាផ្តល់ទិន្នន័យមួយបាន ច្បាស់លាស់ និងការធ្វើផែនការជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងការវាយតម្លៃ ពីគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស ជាដើម។

ការរីកចម្រើននូវបច្ចេកវិទ្យា បានចាប់ផ្តើមមានទំនោរកាត់បន្ថយចំនួនការងារទាំងឡាយណាដែលត្រូវការ ជំនាញបន្តិចបន្តួច និងមានការកើនឡើងនូវចំនួនការងារណា ដែលទាមទារនូវជំនាញមួយខ្ពស់ ឬអាចនិយាយ បានថា គឺការកែប្រែពីពលកម្មប្រើដោយដៃ ទៅជាពលកម្មប្រើដោយបញ្ញា។

២.៤.៣. ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ

សកលភារូបនីយកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា គឺជាកត្តាដែលធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុង អង្គភាព និងការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក។

ការផ្លាស់ប្តូរមានលក្ខណៈប្រតិកម្មតប ដែលជាលទ្ធផលមួយកើតឡើងនៅពេលកម្លាំងឥទ្ធិពលខាងក្រៅ បានប្រុងប្រយ័ត្នខ្លួនជាស្រេច ក្នុងការជះឥទ្ធិពលដល់សកម្មភាព។ ការផ្លាស់ប្តូរខ្លះទៀត មានលក្ខណៈជាសកម្ម និងយមដែលជាគំនិតផ្តួចផ្តើមឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងការទទួលយកនូវគុសម្បត្តិ នៃឱកាស ដោយធ្វើការ ផ្លាស់ ប្តូរយ៉ាងលឿន ក្នុងឧស្សាហកម្ម នូវទីកន្លែងណាដែលដៃគូប្រកួតប្រជែងមិនទទួលបានភាពជោគជ័យ។

ឧទាហរណ៍៖ ក្រុមហ៊ុន General Electric បានបង្កើតកម្មវិធីមួយឈ្មោះថា “Work Out” ដែលរៀបចំ ឡើងដោយមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយបុគ្គលិកក្នុងគោលបំណងបន្តជម្រុញនូវការផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មី និងការធ្វើឱ្យ ប្រសើរឡើង។

ការអនុវត្តនូវការងារ ការយល់ដឹងអំពីមធ្យោបាយរបស់បុគ្គលិក ដែលធ្លាប់ធ្វើអ្វីដែលពួកគេបានធ្វើកន្លងមក គឺវាប្រាកដណាស់ ពិតជាមានភាពខុសប្លែកពីគ្នា នៅពេលបច្ចុប្បន្ន។ មនុស្សមួយចំនួនតែងតែបដិសេធ ឬគ្មាន ឆន្ទៈក្នុងការសម្របសម្រួលខ្លួនទៅតាមការផ្លាស់ប្តូរទេ ពីព្រោះវាទាមទារឱ្យពួកគេ ត្រូវបោះបង់ចោលនូវ មធ្យោបាយការងារដែលធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក។

២.៤.៤. ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ជាការពិតណាស់ កម្រិតនៃភាពជោគជ័យមានការកើតឡើង គឺអាស្រ័យទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់អង្គភាព ក្នុងការចាត់ចែងគ្រប់គ្រងមូលធនមនុស្ស។ ពាក្យថា មូលធនមនុស្សមានន័យថា ចង់សំដៅទៅលើតម្លៃសេដ្ឋកិច្ច

នៃចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាព។ ទោះបីតម្លៃនៃទ្រព្យទាំងនេះ មិនបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងតុល្យការក៏ដោយ ក៏វាជាទ្រព្យមួយធ្វើឲ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។ មនុស្សមិនមែនជាអង្គភាពទេ បានន័យថា ពួកគេជាម្ចាស់នៃមូលធនមនុស្ស ពេល គឺប្រសិនបើពួកគេចាកចេញពីក្រុមហ៊ុន នោះពួកគេនឹងនាំយកនូវមូលធនមនុស្សទៅជាមួយដៃ ហើយចំពោះការវិនិយោគរបស់ក្រុមហ៊ុន ទៅលើការ បណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍពួកគេនឹងត្រូវបាត់បង់ទៅជាមួយនិងការងាររបស់ពួកគេ។

២.៤.៥. ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទីផ្សារ

ការបំពេញបាននូវសេចក្តីត្រូវការរបស់អតិថិជន គឺមានភាពសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់បណ្តាក្រុមហ៊ុននានា ។ បន្ថែមពីលើការគ្រប់គ្រងបញ្ហាខាងក្នុង អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែបំពេញឲ្យបាននូវការទាមទាររបស់អតិថិជនមានដូចជា៖ គុណភាពការផ្តល់ផ្តើម មានច្រើនប្រភេទផ្សេងៗគ្នា និងមានការទទួលខុសត្រូវ។ ស្តង់ដារទាំងនេះជាធម្មតាជាអ្នកបំបែកចេញពីគ្នារវាងអ្នកឈ្នះនិងអ្នកចាញ់នៅក្នុងដំណើរការប្រកួតប្រជែងពិភពលោកបច្ចុប្បន្ន។

ល្អជាង លឿនជាង ថោកជាង ទាំងនេះ គឺជាស្តង់ដារដែលទាមទារឲ្យអង្គភាពសម្រេចឲ្យបាន ដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់អតិថិជន។

- ការគ្រប់គ្រងគុណភាពសរុប គឺការបង្កើតឡើងនូវគោលការណ៍ផ្សេងៗ និងការអនុវត្តន៍ដែលជាឧត្តមនៃគំនិតរួមមាន៖ ការយល់ដឹងពីសេចក្តីត្រូវការរបស់អតិថិជន បង្កើតបានផលិតផលថ្មីមួយដ៏ត្រឹមត្រូវដំបូងគេ និងបន្តការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង។ អង្គភាពបានទទួលស្គាល់ថា ការធ្វើឲ្យផលិតផល និងសេវាមានគុណភាពខ្ពស់ បុគ្គលិក គឺជាចំណុចសំខាន់បំផុតក្នុងដំណើរការនេះ។
- Reengineering និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស៖ គឺការកើតឡើងនូវមូលដ្ឋានគ្រឹះនិងមានការរៀបចំឡើងវិញនូវដំណើរការអាជីវកម្ម ក្នុងគោលបំណង ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងថ្លៃសេវាកម្មគុណភាពផលិត។ ធនធានមនុស្ស គឺមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងដំណើរការ Reengineering៖
 - Reengineering តម្រូវឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងបង្កើតឡើងនូវមជ្ឈដ្ឋានមួយដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរដូចយើងបាននិយាយហើយថា ធនធានមនុស្សធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ។
 - Reengineering គឺអាស្រ័យទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងដំណើរការទំនាក់ទំនង។
 - Reengineering ទាមទារនូវប្រព័ន្ធជ្រាបយល់ដែលត្រូវបានគេរំលឹក និង បញ្ជាក់។ ការជ្រើសរើសការរៀបចំការងារ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកសរសើរ សំណងទំនាក់ទំនងទាំងអស់នេះត្រូវបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនៅពេល Reengineering ។

២.៤.៦. ការកាត់បន្ថយថ្លៃ

ការវិនិយោគក្នុងដំណើរការ Reengineering ការគ្រប់គ្រងគុណភាពសរុប បច្ចេកវិទ្យា មូលធនមនុស្ស សកលភារូបនីកម្ម ទាំងនេះ គឺជាកត្តាចាំបាច់យ៉ាងសំខាន់សម្រាប់រក្សា បាននូវការប្រកួតប្រជែងរបស់អង្គភាព។ ប៉ុន្តែទន្ទឹមគ្នានេះដែរ កើតឡើងសម្ពាធនៅលើក្រុមហ៊ុនក្នុងការកាត់បន្ថយថ្លៃដើម និងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៅផលិតភាពខ្ពស់ជា អតិបរមា ក៏ជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ផងដែរ។ ថ្លៃដើមពលកម្ម គឺជាការចំណាយមួយដ៏ច្រើនក្នុង ក្រុមហ៊ុន ជាពិសេសតាមបណ្តាញក្រុមហ៊ុន បម្រើសេវាកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា ចំណេះដឹង ។ ក្រុមហ៊ុននីមួយៗបាន ស្វែងរកនូវមធ្យោបាយជាច្រើនក្នុងដំណើរការកាត់បន្ថយថ្លៃដើមនេះពេល គឺថ្លៃដើមពលកម្ម។ មធ្យោបាយទាំង នោះរួមមាន ការធ្វើផែនការកាត់បន្ថយកន្លែងការងារ។

- Outsourcing : គឺជាការជួលនូវក្រុមហ៊ុនខាងក្រៅណាមួយ ដើម្បីមកបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើន បានជួលក្រុមហ៊ុនសេវាកម្មគណនេយ្យ ដើម្បីរៀបចំ និងត្រួតពិនិត្យនីវឌ្ឍន៍ធនធានផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុ។ ការចាប់អារម្មណ៍នៃដំណើរការ Outsourcing គឺកើតឡើងនូវពេលអង្គភាពចង់បាន នូវ សមត្ថភាពមួយដ៏ល្អបំផុត ដើម្បីបម្រើការងារនៅក្នុងអង្គភាព។
- ការជម្រុញផលិតភាព: ដំណើរការនៃ Downsizing និង Outsourcing គឺជាមធ្យោបាយមួយមានមិន ពេញចិត្តពីមជ្ឈដ្ឋានផ្សេងៗ ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រង ប្រើវាជាដំណោះស្រាយបញ្ហា។ អង្គភាពអាចបង្កើន នូវចំនួនផលិតភាព ដោយធ្វើការកាត់បន្ថយនូវធនធានដើម ឬដោយការបង្កើននូវចំនួន ដែលបុគ្គលិក ម្នាក់ៗអាចផលិតបាន។ ការបង្កើតនូវផលិតភាពរបស់បុគ្គលិក គឺជាលទ្ធផលនៃការរួមបញ្ចូលគ្នានូវ សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ការលើកទឹកចិត្ត និងមជ្ឈដ្ឋានការងារ។ ជាទូទៅយើងអាចសង្ខេបបាននូវសមី ការមួយដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី ៣៖ ការជម្រុញលើទឹកចិត្ត មជ្ឈដ្ឋាន លទ្ធផល

ការជម្រុញលើទឹកចិត្ត មជ្ឈដ្ឋាន លទ្ធផល		
ការជម្រុញលើទឹកចិត្ត	មជ្ឈដ្ឋាន	លទ្ធផល
<ul style="list-style-type: none"> - ភាពពេញចិត្ត និងការងារ ការជម្រុញលើទឹកចិត្ត - ការផ្តល់នូវរង្វាន់ - ការទទួលបានព័ត៌មានត្រឡប់មកវិញ - ការជួយចង្អុលបង្ហាញ 	<ul style="list-style-type: none"> - ការផ្តល់នូវអំណាច - ក្រុមការងារ - ការគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំ - វប្បធម៌ 	<ul style="list-style-type: none"> - ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក - ការជ្រើសរើស - ការបណ្តុះបណ្តាល - ការអភិវឌ្ឍន៍

២.៥ .ការបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក

២.៥.១. និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាដំណើរការសិក្សារៀនសូត្រដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលបានចំណេះដឹងដើម្បីបង្កើនជំនាញ សមត្ថភាពតាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ គោលគំនិត និងឥរិយាបថ ឬការផ្លាស់ប្តូរនូវឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយាទាំងឡាយដើម្បីធ្វើឱ្យការអនុវត្តការងាររបស់និយោជិតកាន់តែល្អ។

(www.traininganddevelopment.naukkrihub.com)

២.៥.២. ទំហំនៃការបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍន៍

បុគ្គលិកមួយចំនួន ដែលនាំមកនូវជាមួយចំណេះដឹង ជំនាញនិងសមត្ថភាពនោះ គឺមិនចាំបាច់ចំណាយពេលច្រើន ដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតទេ ពោលពួកគេអាចចាប់ផ្តើមធ្វើការបានដោយងាយ។

រីឯរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល វាអាស្រ័យលើទំហំនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងទាមទារជាក់ស្តែងនៅក្នុងអង្គការ។ ដើម្បីធ្វើឱ្យបានសម្រេចនូវគោលដៅ និងបំពេញឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនូវការបណ្តុះបណ្តាលនោះយើងត្រូវអនុវត្តតាមដំណាក់កាល៤ យ៉ាង គឺ(១) ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃតម្រូវការ (២) ដំណើរការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាល (៣) ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (៤) ការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍។

២.៥.៣. គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល និង បុគ្គលិក

គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក គឺជាការចាត់ចែងគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលបុគ្គលិក គ្មានការចាត់ចែងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ អ្នកគ្រប់គ្រងគួរប្រឹងប្រែងរៀបចំ ក្នុងការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិក។ អំឡុងពេលឆ្លើយតបមកវិញ ដំណើរការរៀបចំ វាយតម្លៃ ជាទូទៅបង្ហាញទៅលើ ភាពខ្សោយរបស់បុគ្គលិក។

គោលបំណង នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក រួមមាន៖

- ជួយឱ្យអង្គការបានសម្រេចនូវគោលដៅរបស់គេ
- បង្កើនជំនាញ សមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ
- ផ្តល់ឱ្យអង្គការនូវការហ្វឹកហាត់ល្អ និងការលើកទឹកចិត្តល្អចំពោះបុគ្គលិក
- បង្កើនការពេញចិត្តលើការងាររបស់បុគ្គលិក និងភាពពិតប្រាកដផ្ទាល់ខ្លួន
- ជួយរក្សានូវគោលនយោបាយ ក្រមសីលធម៌ និងឥរិយាបថទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងសង្គម
- បង្កើនសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ
- បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការទំនាក់ទំនង។

២.៥.៤. អត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល និង ធនធានមនុស្ស

ការបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវមាននិយោជិតចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់បំផុត ក្នុងការកំណត់នូវប្រសិទ្ធភាព (ផ្តល់នូវទិន្នផលខ្ពស់) និងការប្រើប្រាស់ធនធានដោយសន្សំសំចៃ របស់អង្គការអាជីវកម្ម។

អត្ថប្រយោជន៍ នៃការបណ្តុះបណ្តាលរួមមាន៖

- ធ្វើឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងនូវគុណភាព និងបរិមាណផលិតភាពផលិតកម្ម
- កាត់បន្ថយនូវពេលវេលារៀនសូត្រ ដើម្បីជួយនិយោជិតឱ្យសម្រេចបាននូវបទដ្ឋានប្រតិបត្តិការដែលអាចទទួលយកបាន
- បង្កើនចំណេះដឹងអាកប្បកិរិយា សមរម្យ ផ្នែកលើភាពស្មោះត្រង់ និងសហប្រតិបត្តិការ
- បំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស
- កាត់បន្ថយចំណាយលើគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ
- ជួយនិយោជិតក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និង ឱកាសសម្រាប់ពង្រីកជំនាញខ្លួនគេផ្ទាល់។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយ គឺជាជំនួយក្នុងការរៀបចំផែនការមុខរបរ ជាដើមៗ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាឱកាសដ៏សក្តិសិទ្ធិសម្រាប់ព្យាបាលជំងឺ របស់អង្គការ អាជីវកម្ម ។

២.៥.៥. ដំណើរការ នៃការវាយតម្លៃនូវសេចក្តីត្រូវការ ការអភិវឌ្ឍន៍ការបណ្តុះបណ្តាល និង ធនធានមនុស្ស

២.៥.៥.១. ការវិភាគអង្គការ

ការវិភាគអង្គការ គឺជាដំណើរការ សម្រាប់កំណត់នូវភាពសមរម្យ នៃកិច្ចការបណ្តុះបណ្តាល ដែលបានផ្តល់នូវយុទ្ធសាស្ត្រធុរកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយធនធានរបស់ក្រុមហ៊ុនអាចទ្រទ្រង់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនិងគាំពារដោយអ្នកគ្រប់គ្រងនិងសហការីចំពោះសកម្មភាព បណ្តុះបណ្តាលទាំងឡាយ។ អ្នកគ្រប់គ្រងចាំបាច់ត្រូវតែពិចារណាលើកត្តា បីចំណុច មុននឹងធ្វើការជ្រើសរើសនូវការបណ្តុះបណ្តាលជាដំណោះស្រាយក្នុងចំណុចដែលមានសម្ពាធពេលគឺ (១) ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គការ (២) ធនធានបណ្តុះបណ្តាលដែលមាន និង (៣) គាំទ្ររបស់អ្នកគ្រប់គ្រង និងសហការីចំពោះសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ទាំងឡាយ (Raymond etal.2003,p.256)។

២.៥.៥.២. ការវិភាគការងារ

ការវិភាគការងារ ជាដំណើរការកំណត់ឱ្យច្បាស់នូវរាល់ការងារសំខាន់ៗ ចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយាដែលត្រូវការចាំបាច់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់និយោជិត បំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ ការវិភាគការងារតែងតែកំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌក្នុងការងារដែលត្រូវបំពេញ។ លក្ខខណ្ឌទាំងនោះរួមមានការ

កំណត់ឱ្យច្បាស់ នូវសម្ភារនិងបរិយាកាស ដែលនិយោជិតធ្វើការងារ ការកំណត់ពេលវេលា ការគិតគូរលើសុវត្ថិភាព ឬ ស្តង់ដារអនុវត្តការងារ។ ការវិភាគការងារ បង្ហាញលទ្ធផលនៅក្នុងការពិពណ៌នាសកម្មភាពការងាររួមមាន ការងារទាំងឡាយ ដែលអនុវត្តដោយនិយោជិត លើចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពដែលតម្រូវឱ្យបំពេញការងារដោយជោគជ័យ (Raymond etal.2003,p.261)។

ការវិភាគការងារ គឺជាការសិក្សាពិស្តារមួយស្តីពីការងារ ដើម្បីកំណត់នូវអ្វីដែលជាជំនាញពិសេស ឬក៏វិធីសម្ភាសន៍ សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងទៅតាមការទាមទាររបស់ការងារ។

២.៥.៥.៣. ការវិភាគបុគ្គលិក

ការវិភាគទៅលើបុគ្គលិក គឺជាដំណើរការមួយសម្រាប់កំណត់ ថាតើនិយោជិតណាខ្លះដែលត្រូវការចាំបាច់បណ្តុះបណ្តាល ហើយនិយោជិត ដែលបានត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេច សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល ដែលទាក់ទងទៅនឹង៖

1. ការកំណត់នូវភាពខ្សោយនៃ ការអនុវត្តការងារលទ្ធផលកើតចេញពីការខ្វះចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាព ឬមកពីបញ្ហាលើកទឹកចិត្ត ឬបញ្ហារៀបចំការងារ
2. កំណត់ឱ្យច្បាស់នូវអ្នកត្រូវបណ្តុះបណ្តាល
3. កំណត់នូវការត្រៀមខ្លួនរបស់និយោជិតសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល។ កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលលើការអនុវត្តការងារ និងការរៀនសូត្ររបស់និយោជិតរួមមាន៖ ចរិតលក្ខណៈបុគ្គលវត្តធាតុដើម លទ្ធផល និងព័ត៌មាន ត្រឡប់។

តារាងទី ៤៖ កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងារនិងការសិក្សារៀនសូត្រ

ការអនុវត្តន៍ការងារ និងសិក្សា រៀន សូត្រ	ចរិតលក្ខណៈបុគ្គល
	<ul style="list-style-type: none"> - សមត្ថភាព និងជំនាញ - ឥរិយាបថ និងការជំរុញលើកទឹកចិត្ត
	វត្ថុធាតុដើម
	<ul style="list-style-type: none"> - មានការយល់ដឹងក្នុងការអនុវត្តការងារ - ធនធានចាំបាច់ - ការជ្រៀតជ្រែកពីតម្រូវការ ការងារដទៃ - ឱកាសបំពេញការងារ
	ទិន្នផល
<ul style="list-style-type: none"> - បទដ្ឋានសម្រាប់វិនិច្ឆ័យអ្នកអនុវត្តការងារបានជោគជ័យ 	
លទ្ធផល	
<ul style="list-style-type: none"> - លទ្ធផលវិជ្ជមាន ឬលើកទឹកចិត្តឲ្យបំពេញការងារ - លទ្ធផលអវិជ្ជមាន ឬលើកទឹកចិត្តឲ្យបំពេញការងារ 	
ព័ត៌មានត្រឡប់	
<ul style="list-style-type: none"> - ព័ត៌មានត្រឡប់ដែលកើតឡើងញឹកញាប់ និងជាក់លាក់ អំពីរបៀបការងារដែលត្រូវអនុវត្ត 	

យើងគួរតែចោទសួរនូវសំណួរមួយចំនួនដើម្បីកំណត់ថាតើការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាដំណោះស្រាយសមស្របដែរ ឬទេ ចំពោះបញ្ហាអនុវត្តការងារ។យើងត្រូវមានការវាយតម្លៃថាតើ៖

- បញ្ហាអនុវត្តការងារ គឺជាចំណុចសំខាន់ហើយមានសក្តានុពលចំពោះថ្ងៃដើមរបស់ក្រុមហ៊ុន ចំនួនលុយ ដុំកំភួនកើតចេញពីផលិតភាពថយចុះ ឬអតិថិជនថយចុះ។

- និយោជិតមិនដឹងពីរបៀបអនុវត្តការងារ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពប្រហែលជាពួកគេទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួចពេក ឬមិនទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលពីមុនមក ឬក៏ការបណ្តុះបណ្តាលមិនមានប្រសិទ្ធភាព។
- និយោជិតមិនអាចបង្ហាញនូវចំណេះដឹង ឬអាកប្បកិរិយាត្រឹមត្រូវប្រហែលជាពួកគេត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដែរ តែមិនមានលទ្ធផល ឬមិនបានប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងដែលបានបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងការងារ។
- ការរំពឹងទុកលើការអនុវត្តការងារ គឺច្បាស់លាស់និងមិនមានឧបសគ្គក្នុងការអនុវត្តការងារ ដូចជា ឧបករណ៍ ឬសម្ភារខុស។
- មានលទ្ធផលវិជ្ជមានសម្រាប់ការអនុវត្តការងារបានល្អប្រសើរ និងការអនុវត្តការងារអស់ថយ មិនត្រូវផ្តល់រង្វាន់ទេ។ និយោជិតទទួលបានព័ត៌មានត្រឡប់ទៅពេលដែលពាក់ព័ន្ធត្រឹមត្រូវអាចជួយបាននិងជាក់លាក់ស្តីពីការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ (Raymond etal. 2003,p.250-261)។

២.៥.៦.ការរៀបចំកម្មវិធី ការបង្ហាត់បង្រៀនធនធានមនុស្ស

ភាពជោគជ័យនៃកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន និង ធនធានមនុស្ស អាស្រ័យលើសមត្ថភាព របស់អង្គការ ក្នុងការកំណត់នូវអត្តសញ្ញាណនៃសេចក្តីត្រូវការ ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន។ អ្នកឯកទេសជឿថាការរៀបចំ ការការបង្ហាត់បង្រៀន គួរផ្តោតទៅលើបញ្ហាសំខាន់០៤យ៉ាង៖

- ទិសដៅនៃការបង្ហាត់បង្រៀន និង ធនធានមនុស្ស
- ការត្រៀមអ្នកបង្ហាត់បង្រៀន ជាស្រេចនិងការលើកទឹកចិត្ត
- គោលដៅនៃការបង្ហាត់បង្រៀន និង ធនធានមនុស្ស
- លក្ខណៈសម្បត្តិនៃការបង្ហាត់បង្រៀន និង ធនធានមនុស្ស

២.៥.៦.១.ទិសដៅនៃការបង្ហាត់បង្រៀន

ទិសដៅនៃការបង្ហាត់បង្រៀន ពិពណ៌នាអំពីជំនាញ ឬ ចំណេះដឹងដែលអាចឱ្យ អាកប្បកិរិយាមានការប្រែប្រួល។ គោលដៅនៃការ ប្រមូលផ្តុំនូវការអនុវត្តការងារ ជាប្រភេទមួយដែលត្រូវបាន គេប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលដោយគ្មានភាពលំអៀង។ លោក Robert Mager ដែលជាអ្នកជំនាញខាង ការបង្ហាត់បង្រៀន បានធ្វើការអះអាងថា “មុននឹងអ្នករៀបចំធ្វើការចង្អុលបង្ហាញ បង្ហាត់បង្រៀន មុននឹងអ្នកធ្វើការជ្រើសរើសនូវនីតិវិធីនៃការចង្អុលបង្ហាញ បង្ហាត់បង្រៀន ឬបញ្ហាប្រធានបទ ឬឧបករណ៍សម្ភារចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើការកំណត់ឱ្យ បានច្បាស់លាស់ជាមុនសិន នូវលទ្ធផលដែល ប្រសូត្រចេញពីការចង្អុលបង្ហាញបង្ហាត់បង្រៀន (Meas & Vireak 2005,p,117-118) ។”

២.៥.៦.២. ការត្រៀមជាស្រេចនូវអ្នកសិក្សារៀនសូត្រ និង ការលើកទឹកចិត្ត

ស្ថិតនៅក្នុងបរិបទនេះ មានលក្ខខណ្ឌពីរដែលកើតមានឡើង ហើយធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ភាពជោគជ័យរបស់ កម្មសិក្សាការី ដែលទទួលនូវការបណ្តុះបណ្តាលនោះ ពោលគឺភាពត្រៀមជាស្រេច និងការលើកទឹកចិត្ត។ ការប្រ មើរមើលអ្នកសិក្សាគួរតែពិនិត្យជ្រើសរើសដើម្បីកំណត់ថា ពួកគេមានចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់ដែលត្រូវ បំពេញបន្ថែម និងត្រូវទទួលស្គាល់ពីភាព ខុសគ្នារវាងបេក្ខជនក្នុងការត្រៀមខ្លួន។ ការទទួល និងការត្រៀមខ្លួន របស់អ្នកចូលរួមក្នុងកម្មវិធីការបង្ហាត់បង្រៀន អាចត្រូវបានគេធ្វើឱ្យកើនឡើងនូវការបំពេញសំណួរ ដែលរៀបចំពី មូលហេតុដែលពួកគេមានបំណងចង់ចូលរួមក្នុងការសិក្សា និងអ្វីដែលពួកគេសង្ឃឹមថានឹងទទួលបាននៅក្នុង ការសិក្សា (Meas & Vireak 2005,p,118)។

២.៥.៦.៣. គោលដៅនៃការបង្ហាត់បង្រៀន

ការបង្ហាត់បង្រៀន ត្រូវតែកសាងនូវទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិតនឹងអង្គភាព ការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងពេញលេញ ទៅលើគោលការណ៍ចិត្តសាស្ត្រ នៃការសិក្សារៀនសូត្រ ដែលជាលក្ខណៈសម្បត្តិមួយចម្បងនៃកម្មវិធីការបង្ហាត់ បង្រៀន ដោយឱ្យនិយោជិតយល់ច្បាស់នូវឧបករណ៍ថ្មី សារៈប្រយោជន៍ក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេ និងអាចធ្វើការផ្ទេរ ត្រឡប់ទៅលើការងារ វិញ។ ភាពជោគជ័យនិងភាពបរាជ័យនៃកម្មវិធីការបង្ហាត់បង្រៀន តាមធម្មតាមានទំនាក់ ទំនងទៅនឹងគោលការណ៍ អ្នកគ្រប់គ្រងព្រមទាំងនិយោជិត។ ដើម្បីឱ្យដំណើរការនៃ បង្ហាត់បង្រៀន ប្រព្រឹត្តទៅ ប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នោះយើងត្រូវអនុវត្តន៍គោលគំនិតដូចខាងក្រោម៖

- ការកំណត់នូវគោលដៅ
- ការបង្ហាញនូវអត្ថប្រយោជន៍
- ភាពខុសគ្នានៃបុគ្គល
- ការអនុវត្តយ៉ាងសកម្ម និងភាពច្រំដៃ
- ការសិក្សាទាំងមូលឱ្យទៅជាផ្នែក
- ការទទួលនូវមតិប្រតិកម្ម និងការពង្រឹងឡើងវិញ

២.៥.៦.៤. លក្ខណៈសម្បត្តិនៃការបង្ហាត់បង្រៀន

ជាទូទៅ ភាពជោគជ័យនៃការបង្ហាត់បង្រៀន ពឹងផ្អែកយ៉ាងសំខាន់ទៅលើជំនាញ ឬគុណសម្បត្តិនៃការ បង្ហាត់បង្រៀន និងបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់អ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការបង្ហាត់បង្រៀន។

ចំណុចមួយចំនួនដែលអ្នកបង្ហាត់បង្រៀន ត្រូវមានគឺ៖

- ចំណេះដឹងទៅលើប្រធានបទ
- ការសម្របសម្រួល

- ភាពស្មោះត្រង់
- ការយល់ដឹងពីអារម្មណ៍
- ចំណាប់អារម្មណ៍
- ការចង្អុលបង្ហាញច្បាស់លាស់
- ជំនួយការផ្ទាល់
- សេចក្តីសាទរ (Meas & Vireak 2005,p,121-122)

២.៥.៧. ការអនុវត្តកម្មវិធីការបង្កាត់បង្រៀន និង ធនធានមនុស្ស

២.៥.៧.១ មេតូឌបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់និយោជិតគ្រប់កម្រិតថ្នាក់

វិធីសាស្ត្រមួយ ដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយ គឺការបង្កាត់បង្រៀន និងនិយោជិតគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់។ នៅពេលថ្មីៗនេះជាពិសេសបច្ចេកវិទ្យាកុំព្យូទ័រ ដែលជាចំណែកមួយដ៏មានសារៈប្រយោជន៍ ក្នុងការជម្រុញឱ្យមានការរីកចម្រើន ជឿនលឿនទៅមុខ ប្រសិទ្ធភាព និងសន្សំសំចៃជាងវិធីសាស្ត្របង្កាត់បង្រៀនធម្មតា។

២.៥.៧.២ បច្ចេកទេសបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ

ប្រភេទនៃការបង្កាត់បង្រៀន ដែលគេនិយមប្រើប្រាស់ជាងគេបំផុតនៅគ្រប់កម្រិត នៅក្នុងអង្គការមួយ គឺការ បង្កាត់បង្រៀននៅកន្លែងធ្វើការងារ។ អ្នកគ្រប់គ្រងដែលជាអ្នកបង្កាត់បង្រៀនត្រូវតែមានសមត្ថភាពបង្រៀន និងណែនាំដល់និយោជិតដែរ។

ការណែនាំធ្វើការងារ ជាវិធីសាស្ត្រដែលគេនិយមប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតថ្មី។ មុនពេលការសិក្សាកើតមានឡើងការបង្កាត់បង្រៀន ណែនាំធ្វើការងារ ទាមទារនូវការវិភាគមួយយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ លើការងារដែលត្រូវ អនុវត្តន៍ ការប៉ាន់ស្មានមើលនូវអ្វីដែលអ្នកហ្វឹកហាត់ត្រូវយល់ដឹងពីការងារ ព្រមទាំងការវិភាគការបង្រៀន។

ដើម្បីជៀសវាង នូវបញ្ហាមួយចំនួន អ្នកជំនាញខាងផ្នែកបង្រៀន បានផ្តល់យោបល់មួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- អភិវឌ្ឍន៍គោលបំណងពិតប្រាកដមួយ ឬធ្វើការវាស់វែងនូវទីតាំង ឬតំបន់នីមួយៗក្នុងការបង្រៀន នៅលើការងារ
- ធ្វើផែនការកំណត់នូវកាលបរិច្ឆេទ នៃការបង្រៀន មួយជាក់លាក់សម្រាប់អ្នកសិក្សារៀនសូត្រនីមួយៗ រួមមានកំណត់រយៈពេលសម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃ និងការទទួលបានផលមកវិញ
- ជួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីបង្កើននូវទីតាំងមួយដែលមិនជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ការសិក្សារៀនសូត្រ

- បង្កើននូវការវាយតម្លៃ បន្ទាប់ពីការការបង្រៀន ត្រូវបានបញ្ចប់ ត្រូវចៀសវាងនូវការបញ្ឈប់ការត្រឡប់ ថយក្រោយវិញ
- បន្តពីការបង្ហាត់បង្រៀន នៅកន្លែងការងារ គឺការបង្រៀនដោយការបង្ហាត់នូវវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកត្រូវគេចង្អុល បង្ហាញ និងផ្តល់នូវបទពិសោធន៍យ៉ាងហ្មត់ចត់ ទាំងនៅកន្លែងការងារ និងក្រៅកន្លែងការងារ ក្នុងរូប ភាពជាការអនុវត្តន៍ និងទ្រឹស្តីនៃការងារ។

២.៥.៧.៣. បច្ចេកទេសបង្រៀន ក្រៅការងារ

ក្នុងការបន្ថែមទៅលើការបង្ហាត់បង្រៀន នៅកន្លែងធ្វើការងារ ជាទូទៅវាចាំបាច់ណាស់ ដើម្បីផ្តល់ការបង្ហាត់ បង្រៀន ដល់បុគ្គលិកកម្មករ។ វិធីបង្ហាត់បង្រៀន និយោជិត នៅក្រៅកន្លែងធ្វើការងាររួមមាន៖

- វិធីសាស្ត្របង្រៀន នៅថ្នាក់រៀន វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវបានគេរៀបចំឡើងដើម្បី បង្ហាត់បង្រៀន និយោជិតនៅ តំបន់ណាដែលព័ត៌មាន និងការណែនាំអាចត្រូវបានគេបង្ហាញតាមរយៈការផ្តល់មេរៀន បញ្ជាំងវីដេអូ ឬ ខ្សែភាពយន្ត។ វិធីសាស្ត្របង្រៀន នៅថ្នាក់រៀនត្រូវបានគេប្រើប្រាស់សម្រាប់បង្រៀននិយោជិត នូវ បច្ចេកទេស វិជ្ជាជីវៈ និងការងារគ្រប់គ្រង។
- សន្និសីទ និងការពិភាក្សាតាមក្រុម ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តី សម្រេចចិត្តផ្សេងៗ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាក៏ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ផងដែរសម្រាប់ទ្រង់ទ្រាយនៃ ការបង្ហាត់បង្រៀន សន្និសីទ និងការពិភាក្សាបានផ្តល់នូវវេទិការសិក្សារៀនសូត្រទៅវិញទៅមក។
- ការធ្វើត្រាប់តាម គឺជាការបង្កើតនូវបរិយាកាសសិក្សាសិប្បនិម្មិត ដែលប៉ាន់ស្មាននូវលក្ខខណ្ឌការងារ ជាក់ស្តែងទៅតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបាន។ ការធ្វើត្រាប់តាមបានគេប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយ សម្រាប់ការបង្ហាត់បង្រៀន ជំនាញ បច្ចេកទេស។ វិធីសាស្ត្រធ្វើត្រាប់តាមនេះ គូសបញ្ជាក់នូវភាព ប្រាកដនិយមក្នុង បរិក្ខារ និងប្រតិបត្តិការរបស់វា ដើម្បីឱ្យចំណាយអប្បបរមា និងមានសុវត្ថិភាពជា អតិបរិមា។ អ្នកហាត់រៀនធ្វើការត្រូវបានគេកំណត់ពេលជាក់លាក់ជាទូទៅ ៣ឬ ៤ ម៉ោង ដែលពួកគេអាច អាននូវអនុស្សរណៈ ហើយបន្ទាប់មកឆ្លើយតបឱ្យបាន សមស្របទៅតាមស្ថានភាពជីវិតរស់នៅពិតៗតែ ម្តង។ ក្រោយពីបញ្ចប់នូវការធ្វើលំហាត់ជាក់ស្តែងការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកហាត់រៀនធ្វើការងារត្រូវបាន វាយតម្លៃ គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃការសម្រេចចិត្តទាំងឡាយដែលពួកគេធ្វើឡើង។

២.៥.៧.៤. មេតូតបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អភិវឌ្ឍការគ្រប់គ្រង

វិធីសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើការបង្រៀន ដល់និយោជិតកម្រិតថ្នាក់ដំបូង ហើយវាក៏ត្រូវបាន ប្រើប្រាស់ផងដែរ ដើម្បីបង្រៀន ដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកត្រួតត្រា។ ការអភិវឌ្ឍន៍ការគ្រប់គ្រងនេះ វាកើតឡើង តាមរយៈបទពិសោធន៍ការងារ សិក្ខាសាលា ឬ សន្និសីទ ករណីសិក្សា និងការគ្រប់គ្រងល្បែងលេង។

ក. បទពិសោធន៍ការងារ

ជំនាញ និងចំណេះដឹង មួយចំនួនអាចទទួលបានតាមរយៈការស្តាប់ និងការអង្កេត ឬការអាន។ ប៉ុន្តែមួយចំនួនទៀត គឺអាចទទួលបានតាមរយៈការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងបទពិសោធន៍។ ដោយបង្ហាញឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងជាមួយនិងឱកាសដើម្បីអនុវត្តន៍ស្ថិតនៅក្រោមស្ថាន និងដើម្បីរៀនសូត្រពីកំហុសរបស់ពួកគេ។ បទពិសោធន៍អភិវឌ្ឍទៅលើការងារ គឺជាមធ្យោបាយមួយដ៏មានឥទ្ធិពល និងត្រូវបានគេប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយ។

ខ. សិក្ខាសាលា និងសន្និសីទ

សិក្ខាសាលា និងសន្និសីទ ដូចគ្នានិងការចង្អុលបង្ហាញនៅក្នុងថ្នាក់រៀនដែរ គឺវាមានផលប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គលិកក្នុងការរៀនសូត្រ និងការអភិវឌ្ឍន៍។ ការចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា និងសន្និសីទ អ្នកគ្រប់គ្រងនិងអ្នកត្រួតត្រាសិក្សារៀនសូត្រ ដើម្បីកំណត់នូវភាពចាំបាច់ជាលក្ខណៈបុគ្គល និងការផ្លាស់ប្តូររបស់អង្គការនិងដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការទំនាក់ទំនង អន្តរបុគ្គល និងក្រុមការងាររបស់ពួកគេ។

គ. ករណីសិក្សា

ជារឺធីសាស្ត្រ ដ៏មានសារៈប្រយោជន៍នៅក្នុងថ្នាក់រៀនសូត្រ គឺការសិក្សាអំពីករណី។ តាមរយៈបទពិសោធន៍របស់អ្នកបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកអប់រំ ជាទូទៅបានចង្អុលបង្ហាញថា ករណីសិក្សាមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ គឺនៅទីកន្លែងណាដែលមានការវិភាគ ការដោះស្រាយបញ្ហា និងការពិចារណាអំពីជំនាញព្រមទាំងជំនាញចំណេះដឹងនិងសមត្ថភាពត្រូវបានគេប្រមូលផ្តុំ និងពេលវេលាសម្រាប់អ្នកចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការនៃការសិក្សារៀនសូត្រ។

២.៥.៨. ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន និង ធនធានមនុស្ស

ការវាយតម្លៃលើការបង្ហាត់បង្រៀន ប្រៀបធៀបលទ្ធផលក្រោយពេលបង្រៀនជាមួយគោលដៅទាំងឡាយដែលអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់រូបបានរំពឹងទុកដល់ អ្នកបង្ហាត់បង្រៀន និងអ្នកហាត់ការងារត្រូវមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការវាយតម្លៃកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន រួមមាន៖

២.៥.៨.១. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើប្រតិកម្ម

តើអ្នកហាត់រៀនធ្វើការពេញចិត្ត នឹងកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន យ៉ាងណាដែរ? ដោយហេតុថាអ្នកហាត់រៀនធ្វើការ គឺជាអ្នកប្រើប្រាស់ផលិតផល ពួកគេបានពេញចិត្ត និងកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន យ៉ាងណានោះគឺជាព័ត៌មានយ៉ាងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន ។ តើវាបានបង្ហាញនូវមធ្យោបាយមួយដែលមានអត្ថន័យ និងមានសារៈសំខាន់ឬទេ? តើពួកគេជឿថាកម្មវិធីត្រូវបានរៀបចំចាត់ចែងល្អប្រសើរនិងយកចិត្តទុកដាក់ដែរឬទេ? ប្រតិកម្មទាំងនេះ ជាទូទៅអាចត្រូវបានទទួលតាមរយៈការតម្រូវឱ្យអ្នកចូលរួមទាំងឡាយបំពេញនូវ បញ្ជីសំណួរចុងបញ្ចប់នៃកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀន ។

២.៥.៨.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើការសិក្សា

ភាពអាជីវកម្មទាំងឡាយ វាយតម្លៃកម្រិតនៃការសិក្សា ដោយការវាស់វែងនូវរបៀបបែបណា ដែលអ្នកហាត់ រៀនធ្វើការងារបានសិក្សានូវព្រឹត្តិការណ៍ជាក់ស្តែង គំនិត ទស្សនៈ ទ្រឹស្តី និងលក្ខណៈសម្បត្តិ។ ការធ្វើតេស្តលើ សម្ភារៈបង្រៀន ជាធម្មតាត្រូវបានគេប្រើប្រាស់សម្រាប់វាយតម្លៃការសិក្សាហើយអាចត្រូវបានគេផ្តល់ឱ្យទាំងមុន ពេលនិងក្រោយពេលបង្រៀន ដើម្បីប្រៀបធៀបពិន្ទុ។ ក្នុងការវាយតម្លៃលើការបង្ហាត់បង្រៀន នៅតាមក្រុមហ៊ុន មួយចំនួនលទ្ធផលធ្វើតេស្តត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីកំណត់នូវមុខវិជ្ជាទាំងឡាយ ដែលបានផ្តល់ឱ្យនិយោជិត។

២.៥.៨.៣. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើឥរិយាបថ

ការវាយតម្លៃលើការបង្ហាត់បង្រៀន នូវកម្រិតឥរិយាបថ វាស់វែងឥទ្ធិពលនៃបង្ហាត់បង្រៀន លើការប្រតិបត្តិ ការងារជាក់ស្តែងតាមរយៈធ្វើការសម្ភាសន៍អ្នកហាត់ការងារ និងសហសេរីករបស់គេ ព្រមទាំងការអង្កេតលើការ ប្រតិបត្តិការងារជាក់ស្តែង។ ប៉ុន្តែឥរិយាបថលំបាកក្នុងការវាស់វែងជាងប្រតិកម្ម និងការសិក្សា ទោះបីជា ឥរិយាបថផ្លាស់ប្តូរក៏ដោយ ក៏លទ្ធផល ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រាថ្នាចង់បានមិនកើតឡើងបានឡើយ។

២.៥.៨.៤. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើលទ្ធផល

និយោជកវាយតម្លៃលទ្ធផលវាស់វែងនូវឥទ្ធិពលនៃការបង្ហាត់បង្រៀន លើការធ្វើឱ្យ សម្រេចគោលដៅរបស់ អង្គការនីមួយៗ ។ អាស្រ័យលទ្ធផលដូចជា ផលិតភាព ផលិតកម្ម គុណភាព ពេលវេលា ចំណូលពីការ លក់ និងការចំណាយផ្សេងៗជាក់ស្តែងប្រភេទនៃការវាយតម្លៃនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយធ្វើការប្រៀបធៀប បញ្ជីសំណួរទាំងឡាយ មុនពេល និងក្រោយពេលបង្ហាត់បង្រៀន និយោជិត។

២.៥.៩. លទ្ធផល នៃការបង្ហាត់បង្រៀន សម្រាប់ធនធានមនុស្ស

អាស្រ័យដោយលទ្ធផល ជាផលិតភាពផលិតកម្ម ការបង្វិលជុំ គុណភាពពេលវេលា ចំណូលពីការលក់ និងការចំណាយផ្សេងៗ ជាក់ស្តែងប្រភេទនៃការវាយតម្លៃនេះ អាចត្រូវបានគេអនុវត្តដោយធ្វើការប្រៀបធៀបបញ្ជី ស្នាមទាំងឡាយមុនពេល និងក្រោយបង្ហាត់បង្រៀន និយោជិត។ បញ្ហាមួយ ជាមួយនឹងការវាស់វែងការបង្ហាត់ បង្រៀន ការអភិវឌ្ឍន៍ គឺចង្អុលបង្ហាញថា តើជាការបង្ហាត់បង្រៀន ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរលទ្ធផលទាំងឡាយយ៉ាង ណា។

ឧទាហរណ៍៖ អ្នកគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានមួយ ដែលបំពេញកម្មវិធីនៃការបង្ហាត់បង្រៀន និងអភិវឌ្ឍន៍ ជាអ្នក ត្រួតពិនិត្យម្នាក់ លើការត្រួតពិនិត្យការបង្វិលជុំ អាចត្រូវបានវាស់វែងលើការបង្វិលជុំមុន និងក្រោយពេលបង្ហាត់ បង្រៀន ប៉ុន្តែការបង្វិលជុំ ក៏ត្រូវផ្អែកលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច នាពេលបច្ចុប្បន្ន តម្រូវការសម្រាប់ផលិតផល និង គុណភាពរបស់និយោជិត ដែលកំពុងជួល។

កត្តាផ្សេងៗទៀតអាចមានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់ដែរដូចជា៖

- លទ្ធផលនៃការបង្កាត់បង្រៀន គឺជាការទទួលបាននូវផ្លែផ្កាជោគជ័យក្នុងការ បង្រៀនជាវិជ្ជមានផង និង អវិជ្ជមានផង វាជាការវាស់វែង នៃការបង្កាត់បង្រៀន ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ស្ថាប័ននោះ។ អាស្រ័យដោយលទ្ធផលទទួលបាននូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មី គុណភាពល្អមានស្តង់ដារ ជាអន្តរជាតិ ដែលចង្អុល បង្ហាញថា តើវាលទ្ធផលនៃការបង្រៀន ដែលធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងតម្លៃនៃលទ្ធផល ទាំងឡាយនោះដែរឬទេ ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងស្វែងយល់រាល់បញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹង ការកំណត់ នូវឥទ្ធិពលនៃការបង្កាត់បង្រៀន ថា តើលទ្ធផលនៃការបង្រៀន ទទួលបាននូវចំណុចណាខ្លះ?
- ការវាយតម្លៃលើការងារ គឺជាការវាយតម្លៃបុគ្គលិក ការពិនិត្យលើលទ្ធផលជាក់ស្តែង និងការវាយតម្លៃ លើលទ្ធផលការងារបង្កាត់បង្រៀន ជាក់ស្តែង គេបានប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយ សម្រាប់ការរៀន និង ប្រាក់បៀវត្ស ឬប្រាក់ឈ្នួលក្នុង ស្ថាប័ននោះឱ្យបានសមស្រប និងបង្ហាញរូបភាពខ្លាំង ឬខ្សោយរបស់ បុគ្គលិក ម្នាក់ៗ។
- ការទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានគុណភាព៖ នោះតម្លៃតបស្នងចាំបាច់ត្រូវល្អដែលអាចទាក់ទាញ បុគ្គលិក និងតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ក្នុងស្ថាប័ន។
- ធានានូវសមភាព៖ ទទួលបានលទ្ធផល នៃការឱ្យតម្លៃ តបស្នងក្នុងការទាមទារនូវរាល់ចំណេះដឹង កម្រិតសញ្ញាបត្រដូចគ្នា។

ដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធការងារបង្កាត់បង្រៀនរីកចម្រើន៖ គឺលទ្ធផលដែលទទួលបានជោគជ័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធច្បាប់ សង្គមសន្តិសុខ នយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាទំនើបដើម្បី ឆ្លុះបញ្ចាំង នូវតម្រូវការរបស់ស្ថាប័នខ្លួន។ ដូច្នោះនៅពេលដែលការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលទាំងឡាយ អ្នកគ្រប់គ្រង គួរស្វែងយល់សម្រាប់បញ្ហាទាំងអស់ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការកំណត់ នូវឥទ្ធិពលនៃការបង្កាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍន៍។

ជំពូកទី៣៖ ស្ថានភាពទូទៅរបស់សណ្ឋាគារ

Palace Gate Hotel and Resort

ជំពូកទី៣៖ ស្ថានភាពទូទៅរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel and Resort

៣.១. ប្រវត្តិ និងទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុន

៣.១.១. ប្រវត្តិក្រុមហ៊ុន

សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort បានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី ១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៧ ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅលើផ្លូវ សុធារស កែងផ្លូវ ២៤០ សង្កាត់ជ័យជំនះ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ ។

សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort មាន ៣ សាខា គឺ សាខាកណ្តាល សាខា Palace Gate Hotel & Residence និងសាខានៅកោះរុងសន្លឹម Eden Beach and Resort ។

សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort មាននិមិត្តសញ្ញាតំណាង របងរាំង មានន័យថារាល់សម្ភារៈសំដៅទៅលើរបស់បុរាណរាំងមានតាំង។

សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ជាសណ្ឋាគារប្រណីតថ្មីស្ថិតនៅក្នុងបេះដូងនៃរាជធានី ដែលមានភាពរស់រវើក នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។ ចម្ងាយតែ ១១.៥គីឡូម៉ែត្រពីអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិ ភ្នំពេញ សណ្ឋាគារមានទីតាំងជាប់នឹងភាពរុងរឿងនៃព្រះបរមរាជវាំង និងនៅចម្ងាយដ៏ខ្លីនៃតំបន់មាត់ទន្លេ មានសភាពអ៊ូអរនៃស៊ីសុវត្ថិ។ សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ផ្តល់ជូនអតិថិជន នូវកន្លែងស្នាក់នៅដ៏ប្រណិតនៅក្នុងទីតាំងដែលងាយស្រួលបំផុតនៅក្នុងទីក្រុង ។

៣.១.២. ទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort

ការបើកសណ្ឋាគារនីមួយៗ តែងតែយកចិត្តទុកដាក់បំផុតទៅលើការជ្រើសរើសទីតាំង ដែលងាយស្រួលក្នុងការបម្រើសេវាកម្មជូនអតិថិជន ដែលនៅជិតតំបន់ទេសចរណ៍ជាច្រើន និងមានទេសភាពស្អាត ព្រមទាំងមានជាសុខភាពជូនអតិថិជន ទើបសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort បានជ្រើសរើសទីតាំងស្ថិតនៅនៅលើផ្លូវ សុធារស កែងផ្លូវ ២៤០ សង្កាត់ជ័យជំនះ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ ព្រោះទីតាំងនេះ វានៅជិតមុខ ព្រះបរមរាជវាំង ទល់មុខមាត់ទន្លេ និងជាទីកន្លែងកម្សាន្ត ដែលនៅជិតទីប្រជុំជន។

លេខទូរស័ព្ទ ៖ 023 900 011

Instagram: https://www.instagram.com/mealea_restaurant/

Telegram: <https://t.me/PalaceGateHotelAndResort>

៣.២. ស្ថាប័នស្នាក់នៅសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort

រូបភាពទី ១៖ ស្ថាប័នស្នាក់នៅសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort



៣.៣. ទស្សនៈវិស័យរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort

សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort មានទស្សនៈវិស័យដូចខាងក្រោម ៖

- ចង់បង្ហាញឱ្យភ្ញៀវបរទេសបានស្គាល់អំពីវប្បធម៌ ប្រពៃណី ខ្មែរ
- ចង់បង្ហាញពីវប្បធម៌និងប្រវត្តិសាស្ត្រខ្មែរទៅកាន់ភ្ញៀវជាតិ និងអន្តរជាតិបានដឹង ដូចនេះសណ្ឋាគារតាំងរូបនិងការចនាបែបបុរាណដើម្បីងាយស្រួលឱ្យពួកគេដឹង។

- ចង់ឱ្យមានសណ្ឋាគារបែបបុរាណមួយនេះ បានជួយបង្ហាញអំពីវប្បធម៌ខ្មែរទៅកាន់បរទេសដឹង បើសិន មានការចាប់អារម្មណ៍ខ្លាំង ពួកគាត់នឹងគម្រោងបើកសណ្ឋាគារបែបនេះទៀតក្នុងពេល ឆាប់ៗជាក់ស្តែង ថ្មីៗនេះគាត់បានបើកសណ្ឋាគារមួយទៀតនៅកោះរុងសន្លឹមយ៉ាងស្អាត។

៣.៤. បេសកកម្មរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort

បេសកកម្មរបស់សណ្ឋាគារ គឺចង់អោយមានការរីកចម្រើនថែមទៀត អំពីការរៀបចំសណ្ឋាគារ ដែលមាន លក្ខណបែបនេះ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា វាជាផ្នែកមួយជួយដល់ប្រទេសជាតិខ្លួន សម្រាប់ការបង្ហាញវប្បធម៌ខ្លួន ទៅកាន់ប្រទេសផ្សេងៗទៀតជុំវិញ ពិភពលោក អោយបានស្គាល់ និងយល់ដឹងអោយកាន់តែច្បាស់អំពី អរិយ ធម៌ វប្បធម៌ អក្សរសាស្ត្រ របស់ប្រទេសកម្ពុជាយើង។ ពួកគេនិងព្យាយាមយ៉ាងពេញទំហឹង ដើម្បីទទួលបាននៅ ពានរង្វាន់អំពី សំណាក់ ក្រសួងទេសចរណ៍ក្នុងស្រុក និង ក្រសួងទេសចរណ៍ក្រៅស្រុកផងដែរ ពួកគេចង់ សម្រេចបាន នៅសណ្ឋាគារល្អជាងគេក្នុងស្រុក លំដាប់ផ្កាយ៥ តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

៣.៥. គោលបំណងរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort

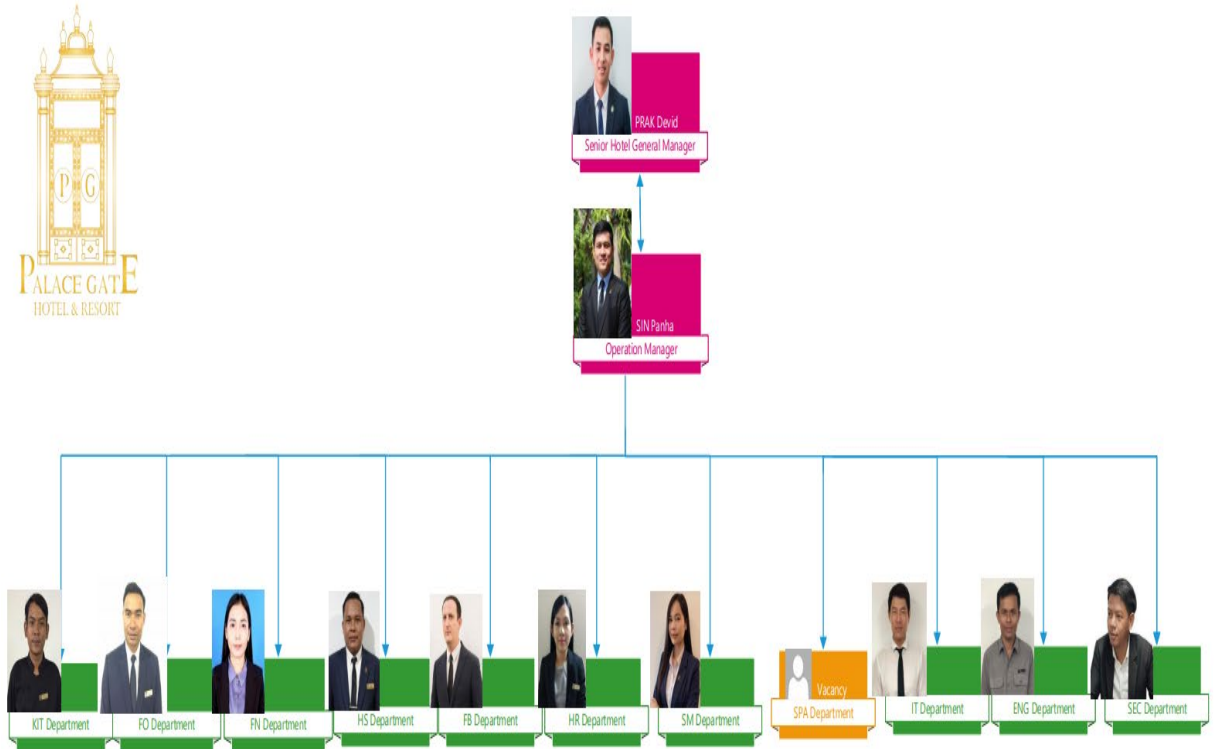
គោលបំណងរបស់សណ្ឋាគារ គឺចង់បានភាពទាក់ទាញអំពីបណ្តាភ្ញៀវជាតិ និងអន្តរជាតិ អោយស្គាល់ កាន់តែច្បាស់អំពីវប្បធម៌ជាតិខ្មែរ ថាមានភាពអស្ចារ្យយ៉ាងណាមួយវិញទៀត គឺចង់អោយមានសណ្ឋាគារ ច្រើនទៀត រៀបចំបែបវប្បធម៌ខ្មែរ វាការបង្ហាញអោយឃើញថា កូនខ្មែរគ្រប់រូបចងចាំវាទុកក្នុងចិត្តត្រង់ទៅ។ ខាងសណ្ឋាគារ ព្យាយាមចង់បានរង្វាន់ និង ការសរសើរផ្សេងៗ ដើម្បីជំរុញអោយមានកសាង និងបង្កើតអោយ មានសណ្ឋាគារបែបបុរាណ សម័យ ផ្សេងទៀត នៅក្នុងស្រុកខ្មែរផងដែរ។ ខាងសណ្ឋាគារក៏នឹងកំពុងរៀបចំ គម្រោងសាងសង់សណ្ឋាគារ មួយកន្លែងទៀត នៅខេត្តសៀមរាបអង្គរ អោយមានភាពទូលំទូលាយជាងនេះផង ដែរ។

៣.៦. ការបង្ហាត់បង្រៀន របស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort

ការបង្ហាត់បង្រៀន រាល់បុគ្គលិកទាំងអស់ ត្រូវតែមានការហាត់រៀន ជាមុនសិន មុនពេលផ្នែកធនធាន មនុស្សព្រមព្រៀងអោយទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ មេផ្នែកនីមួយៗ មានសិទ្ធិបែងចែកការងារ ដែលទាក់ទងទៅនឹងតួ នាទីរបស់គេ សណ្ឋាគារតែងផ្តល់អត្ថិភាពជូនអ្នកមានបទពិសោធន៍ និង បុគ្គលិកតាមអង្គភាពនានាជាចម្បង។ សម្រាប់ការដំឡើងតំណែង និង ជំនួសតំណែងណាមួយ ដែលបុគ្គលិកដែលបានលាឈប់ និងត្រូវផ្តល់អត្ថិភាព អោយអ្នកធ្វើការខាងក្នុងជាមុនសិន បើកមិនបានអ្នកដែលមានសមត្ថិភាពគ្រប់គ្រាន់ មកជំនួសតំណែងទេ ផ្នែកធនធានមនុស្ស និងប្រកាសជ្រើសរើសមកពីផ្នែកខាងក្រៅតែម្តង។

៣.៧. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resor

តារាងទី ៥៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort



Organization Chart of Executive Office
Updated on 29 March 2021 by HR Department

- General Manager មានតួនាទីសម្រាប់ត្រួតពិភាក្សាមើលរាល់ការងារទាំងអស់មុនពេលអនុម័តការងារដែលឱ្យធ្វើ ឬប្រើប្រាស់ និង មានតួនាទីរៀបចំគម្រោងនិងផែនការ ការងារនាពេលខាងមុខ។
- Operation Manager មានតួនាទីសម្រាប់ការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃនៅក្នុងសណ្ឋាគារទាំងមូល មានតួនាទីរៀបចំគម្រោងនិងផែនការ ការងារនាពេលខាងមុខ សម្រាប់ឱ្យអង្គការមានភាពមានភាពរីកចម្រើននិងមានគុណភាព។
- ❖ សម្រាប់តួនាទីបុគ្គលិក

- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកចុងភៅ
 - នៅជាន់ក្រោមដី សម្រាប់ទទួលការកម្លាំង ម្ហូបពីផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកទទួលភ្ញៀវ
 - នៅជាន់ទី១ មានមុខងារសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យមើលការកក់បន្ទប់ និងដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយភ្ញៀវ ដែលបានកក់រួចនិងមិនទាន់កក់។
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុ
 - មានមុខងារសម្រាប់ការចាត់ចែងចំណាយផ្សេងៗគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែករៀបចំបន្ទប់
 - មានមុខងារសម្រាប់ការសម្អាតនិងរៀបចំបន្ទប់ទៅតាមស្តង់ដាររបស់សណ្ឋាគារដែលបានកំណត់
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក ភោជនីយដ្ឋាន
 - មានមុខងារសម្រាប់បង្កើតមុខម្ហូបថ្មីៗ សម្រាប់ភ្ញៀវ
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក ធនធានមនុស្ស
 - ប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក
 - ត្រួតពិនិត្យ តាមដានបុគ្គលិក
 - ចាត់តាំងនិងបែងចែកធនធាន
 - ចាត់ចែងការបង្កាត់បង្រៀន បុគ្គលិក
 - កំណត់និងវាយតម្លៃបុគ្គលិក។
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកអ្នករកភ្ញៀវ
 - មានមុខងារសម្រាប់ រកភ្ញៀវឱ្យបានគ្រប់ចំនួននៅអ្វីដែលមេបានដាក់ឱ្យប្រចាំខែ/ឆ្នាំ
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកម៉ាស៊ីន
 - មានមុខងារសម្រាប់ពិនិត្យមើល ការផ្តល់សេវាកម្មទៅកាន់ភ្ញៀវ
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា
 - មានមុខងារសម្រាប់តាមដានត្រួតពិនិត្យរាល់ទិសដីដែលមាន
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកជាង
 - មានមុខងារសម្រាប់ ជួសជុលរាល់ការខូចខាតទាំងក្នុងសណ្ឋាគារ
- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកសន្តិសុខ
 - មានមុខងារសម្រាប់មើលសុវត្ថិភាពភ្ញៀវនិងបុគ្គលិករាល់ពេល

៣.៨. ការទទួលខុសត្រូវលើការងារ

៣.៨.១. នាយកដ្ឋានបង្កាត់បង្រៀន

នាយកដ្ឋានបង្កាត់បង្រៀន ទទួលខុសត្រូវការបង្រៀនរាល់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ មុនពេលដែលត្រូវបានបង្កាត់បង្រៀន បុគ្គលិក៖

- បង្កាត់បង្រៀន វិធីសាស្ត្រការងារដល់បុគ្គលិក
- ការត្រួតពិនិត្យការងារ
- ធ្វើរបាយការណ៍វាយតម្លៃថ្នាក់បញ្ចប់

៣.៨.២. រដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្សទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖

- ជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា
- ទិសដៅបុគ្គលិក

លើសពីនេះទៅទៀត ពួកគេបានបង្កាត់បង្រៀន ភារកិច្ចមួយចំនួនដល់បុគ្គលិកដែលបម្រើសេវាកម្មអតិថិជនដូចគ្នា៖

- របៀបបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអតិថិជន
- ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីសេវាកម្ម ទៅកាន់អតិថិជន
- ធ្វើមូលដ្ឋានទិន្នន័យភ្ញៀវ
- ឆ្លើយតបការហៅទូរស័ព្ទនៅពេលអតិថិជនសួរព័ត៌មានសេវាកម្ម
- ប្រាក់បញ្ញើតាមធនាគារ។

៣.៨.៣. ហិរញ្ញវត្ថុ និងស្តុក

អ្នកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ទទួលខុសត្រូវចំពោះសុវត្ថិភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការគាត់ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុថែរក្សា និងសម្របសម្រួលការអនុវត្តន៍គណនេយ្យនិងនីតិវិធីនៃប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំខែ និងប្រចាំឆ្នាំ សកម្មភាពវិនិយោគផ្ទាល់ ការបង្កើតយុត្តិសាស្ត្រ និងផែនការសម្រាប់គោលដៅហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេលវែងនៃសណ្ឋាគាររបស់ខ្លួន។ គាត់ទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ប្រាក់ចំណេញ ការបាត់បង់ប្រចាំខែ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែរ។

៣.៨.៤ អ្នកកាន់ស្តុក

- បញ្ហា DI សម្រាប់សម្ភារៈចេញឲ្យគ្រប់សាខាទាំងអស់

- ថែរក្សា និងបញ្ចូល DI ទៅរបាយការណ៍នៅពេលមានសម្ភារចូល
- ធ្វើឱ្យប្រាកដថាមិនមានការខូចខាតធំណាមួយលើស្តុក
- គ្រប់គ្រង និងរាប់ទំនិញ ព្រមទាំងទទួលខុសត្រូវលើស្តុក
- រៀបចំការដឹកជញ្ជូន ការស្តុកទុកដោយផ្អែកលើលំដាប់ពី licensee និងសាខាដោយផ្ទាល់
- កត់ត្រាការស្នើសុំ ទាំងអស់ពីសាខានីមួយៗ
- តម្រូវការធ្វើផែនការ និងប្រុងប្រយ័ត្នសម្រាប់ការបញ្ជាទិញសម្ភារបន្ទាន់
- ធ្វើរបាយការណ៍ជារៀងរាល់ថ្ងៃទៅកាន់នាយកប្រតិបត្តិគណនេយ្យ
- អនុវត្តភារកិច្ចដែលបានចាត់តាំងផ្សេងទៀតតាមតម្រូវការ។

៣.៨.៥. អ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ

ប្រតិបត្តិការទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖

- គ្រប់គ្រង និងតាមដានការអនុវត្តន៍ការងាររដ្ឋបាល
- ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកមាន licensee សម្រាប់ការប្រជុំ ដើម្បីចែករំលែកព័ត៌មានអំពីការស្នើសុំ licensee សម្រាប់ឯកសារ ឬការគាំទ្រសាខាកណ្តាល
- ប្រកាស ជ្រើសរើស សម្ភាសន៍ និងតម្រង់ទិសបេក្ខជន
- បង្កើតកម្មវិធីចាប់ផ្តើម និងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលិកជាមួយនឹងសណ្ឋាគារ
- កសាងទំនាក់ទំនងរបស់បុគ្គលិកនិងដោះស្រាយបញ្ហារវាងបុគ្គលិកដែលមានបញ្ហានៅក្នុងសណ្ឋាគារ។

៣.៨.៦. នាយកដ្ឋាន ទីផ្សារនិយម

ផ្នែកទីផ្សារទទួលខុសត្រូវលើប្រតិបត្តិការទាំងមូលនៃសេវាកម្ម និងទីផ្សារដើម្បី កសាងទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជន។ គាត់បានធ្វើការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មតាមរយៈការបង្ហោះព័ត៌មានអំពីសណ្ឋាគារមាននៅក្នុង គេហទំព័រ ហ្វេសប៊ុក ទូរទស្សន៍ ឬកាសែតដើម្បីឱ្យគេកាន់តែស្គាល់ជាងនេះ។ គាត់មិនត្រឹមតែទទួលខុសត្រូវចំពោះពាក្យបណ្តឹងរបស់អតិថិជនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគាត់ក៏ដើរតួនាទីទៅរកទីតាំងសម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍នីមួយៗ។

៣.៩. ផលិតផល និងសេវាកម្ម

សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort មានសេវាកម្មដូចជា ៖

- Mealea Restaurant
 - ផ្តោតទៅលើម្ហូប បារាំង និង ខ្មែរ ហើយខាងក្នុងហាងមានការរចនាបែបបុរាណ
 - មានភេសជ្ជៈ ផ្លែឈើស្រស់ធម្មជាតិ ជំនួយសុខភាព
 - មានការរៀបចំ តុអាហារបែបលក្ខណៈរ៉ូម៉ង់ទិច

- មានទទួលរៀបចំជាលក្ខណៈកម្មវិធីខ្ទប់កំណើត អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងកម្មវិធីផ្សេងៗ....
- មានការយកចិត្តទុកដាក់លើភ្ញៀវ និងផ្តល់ភាពរួសរាយរាក់ទាក់ចំពោះភ្ញៀវជានិច្ច ។
- Hotel and Resort
 - បន្ទប់មានចំនួន ១០៤ បន្ទប់ និងមានតម្លៃចាប់ពី ៨៥ដុល្លា ទៅដល់ ២៥០ដុល្លា
 - បន្ទប់ធំទូលាយ និងមានជាសុភាព រៀបចំបែបលក្ខណៈទំនើប
 - មានការរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់កម្មវិធី បែបរ៉ូមែនទិច លក្ខណៈគ្រួសារ
 - មានសេវាកម្មល្អ រហ័សក្នុងការបម្រើជូនអតិថិជន ។
- ម៉ាស្សា និង ស្ប៉ា
 - បែបទាន់សម័យ ដែលមានបុគ្គលិកមានវិជ្ជាជីវៈត្រឹមត្រូវ
 - បុគ្គលិកមានការបង្ហាត់បង្រៀនត្រឹមត្រូវ មានជំនាញច្បាស់លាស់
 - មានបន្ទប់ម៉ាស្សា និងស្ប៉ា លក្ខណៈឯកជន និងលក្ខណៈគ្រួសារ
 - មានការតុបតែង ស្រស់ ស្អាត ជួយឱ្យភ្ញៀវមានអារម្មណ៍ស្រស់ស្រាយ
 - បំពេញតម្រូវការអតិថិជន ដោយយកចិត្តទុកដាក់បំផុត ។
- កន្លែងហាត់ប្រាណ
 - នៅជាន់ទី៥ ដែលមានឧបករណ៍ទាន់សម័យគ្រប់ប្រភេទ
 - មានគ្រូជំនាញសម្រាប់ណែនាំ ដល់ភ្ញៀវ
 - មានបម្រើភេសជ្ជៈផ្ទាល់ដល់កន្លែង
 - មានទូ ដាក់សម្ភារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។
- អាងហែលទឹក
 - មានជម្រៅ 1,68 ម៉ែត្រ សម្រាប់តែមនុស្សធំតែប៉ុណ្ណោះ ហាមក្មេងហែល
 - មានកន្លែងសម្រាកអង្គុយញ៉ាំអី និងកន្លែងលំហែរកាយប្រកបដោយរុក្ខជាតិ ហ៊ុមព័ទ្ធយ៉ាងស្រស់ស្អាត
 - មានបម្រើអាហារ និងភេសជ្ជៈដល់កន្លែងហែលទឹក តាមតម្រូវការភ្ញៀវ
 - មានទទួលរៀបចំជាលក្ខណៈកម្មវិធីខ្ទប់កំណើត អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងកម្មវិធីផ្សេងៗនៅលើអាងហែលទឹក ។
- SKY BAR
 - នៅជាន់ទី៣ ចាប់បើកពីម៉ោង៥ទៅ១១យប់

- មានអាហារសម្រាប់ទទួលទាន លក្ខណៈគ្រួសារ និងមិត្តភក្តិ ឬលក្ខណៈបុគ្គល យ៉ាងស្ងប់ស្ងាត់
- អាចមើលឃើញទេសភាពស្អាត រំលេចចេញពីព្រះបរមរាជវាំងនិងមាត់ទន្លេដ៏ស្រស់ស្អាត។

**ជំពូកទី៤៖ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផល
ស្រាវជ្រាវ**

ជំពូកទី៤៖ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

៤.១. ការបង្ហាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិករបស់សណ្ឋាគារ

បន្ទាប់ពីទទួលបានជោគជ័យ ក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិករួចហើយ បុគ្គលិកថ្មីទាំងអស់ត្រូវ ទទួលបានវគ្គបង្ហាត់បង្រៀន ឱ្យស្គាល់ពីសេវាកម្មរបស់សណ្ឋាគារនិងចំណេះដឹងក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ។ នីតិវិធីការបង្ហាត់បង្រៀន និងរយៈពេលនៃការបង្ហាត់បង្រៀន ត្រូវបានធ្វើឡើង ឱ្យស្របតាមប្រភេទការងារនិងតួនាទីនីមួយៗ។ ប៉ុន្តែចំណេះដឹងគោល ដូចជាគោលនយោបាយផលិតសេវាកម្មផ្សេងៗគឺត្រូវបង្ហាត់បង្រៀន សម្រាប់គ្រប់មុខតំណែងទាំងអស់ក្នុងសណ្ឋាគារ។ ជាទូទៅការបង្ហាត់បង្រៀន ត្រូវបានចែកចេញជា ៣ដំណាក់កាល៖

- ដំណាក់កាលទី១៖ គឺការបង្រៀន ក្នុងថ្នាក់ វាជាការទទួលបន្ទុករបស់នាយក ដែលជាគ្រូបង្រៀន
- ដំណាក់កាលទី២៖ គឺជាការបង្រៀន នៅកន្លែងការងារផ្ទាល់វាជាការទទួលបន្ទុករបស់អ្នកគ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងអនុវត្តការងារ នេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព
- ដំណាក់កាលទី៣៖ ការបង្រៀន ខាងក្រៅគឺយោងតាមកម្រិតវប្បធម៌ ភាពចាំបាច់នៃមុខតំណែងដែលបុគ្គលិកនោះកំពុងបំពេញ។

ដំណាក់កាលខាងលើរបស់សណ្ឋាគារ ផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងការកសាងជំនាញ ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកមានសក្ដានុពលពេញលេញ សម្រេចបាននូវគោលដៅជាមួយគុណភាពដែលអតិថិជនត្រូវការ។ ការបង្ហាត់បង្រៀន គឺធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណង ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនទាំងអស់មានគុណភាពខ្ពស់ក្នុងការបង្រៀនសិស្ស និងបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះនៅពេលពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបង្រៀននោះ ពួកគេអាចបង្រៀនសិស្សបានយ៉ាងល្អ នឹងច្បាស់លាស់ ជាពិសេស គឺមានទំនុកចិត្តខ្ពស់នៅពេលបង្រៀនសិស្សទៀតផង។ កត្តានេះវាជាហេតុធ្វើឱ្យកូនសិស្សម្នាក់ៗទទួលបាននូវចំណេះដឹងព្រមទាំងការអប់រំយ៉ាងល្អ ហើយវាក៏ជាកត្តាមួយដែលបានជម្រុញឱ្យអាជីវកម្មរបស់យើងកាន់តែរីកចម្រើនទៅមុខខ្លាំងឡើងៗ និងមានល្បីល្បាញជាមួយស្លាកឈ្មោះយើងហោ ដែលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ បន្តទៅកាន់ភ្ញៀវរបស់សណ្ឋាគារ ផ្សេងៗទៀតយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ មុនពេលចាប់ផ្ដើមធ្វើការបង្រៀន អ្នកសម្របសម្រួលនឹងបង្កើតកាលវិភាគនៃការបង្រៀន បន្ទាប់មកធ្វើទៅកាន់បុគ្គលិកដែលត្រូវទទួលបានការបង្រៀនមួយសប្តាហ៍មុន។ បន្ទាប់មកពួកគេរៀបចំសម្ភារសម្រាប់ការបង្រៀន ដែលនឹងត្រូវបានបង្ហាញជា មួយរូបភាពនៅក្នុងផ្នែកខាងក្រោម។

៤.១.១. ការវាយតម្លៃតម្រូវការនៃការបង្ហាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍន៍

នៅពេលដែលសណ្ឋាគាររៀបចំផែនការ សម្រាប់ធ្វើការបង្ហាត់បង្រៀនបុគ្គលិកនីមួយៗ គឺត្រូវធ្វើការវិភាគទៅលើទំហំការងារថាតើមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ឬនៅ? ហើយចំណែកបុគ្គលិកដែលមានស្រាប់តើពួកគេ

មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបំពេញការងារមកទើបសណ្ឋាគារបញ្ចូលបុគ្គលិកនោះទៅផ្នែកបង្រៀន ទៅតាម ទំហំការងារដែលខ្វះខាត។

៤.១.២. ប្រភេទនៃការបង្ហាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍន៍

ប្រភេទនៃការបង្ហាត់បង្រៀន ដែលរៀបចំឡើងដោយសណ្ឋាគារ រួមមាន៖

- ការបង្ហាត់បង្រៀន នៅក្នុងថ្នាក់
- ការបង្ហាត់បង្រៀន នៅកន្លែងការងារ
- ការបង្ហាត់បង្រៀន នៅខាងក្រៅ។

៤.១.២.១. ការបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងថ្នាក់

បេក្ខជនដែលទទួលបានជោគជ័យ ក្នុងដំណើរការប្រលងជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងត្រូវបានទទួលការបង្ហាត់ បង្រៀន ជាផ្លូវការពីស្ថាប័ន។ នាយកដ្ឋានបង្ហាត់បង្រៀន ដែលមានគ្រូបង្ហាត់បង្រៀននៃនាយកដ្ឋាន គឺ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការបង្ហាត់បង្រៀនបុគ្គលិកថ្មី ឱ្យពួកគេបានយល់ពីវិធីសាស្ត្រអនុវត្តការងារ យល់ដឹង ពីលក្ខណៈពិសេសរបស់ផលិតផល និងសេវាកម្មផ្សេងៗ។ ការបង្ហាត់បង្រៀន នៅក្នុងថ្នាក់នេះត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយនាយកដ្ឋានបង្ហាត់បង្រៀន ជាអ្នកជ្រើសរើសគ្រូបង្ហាត់បង្រៀនដែលបម្រើការងារនៅក្នុងសណ្ឋាគារប៉ុណ្ណោះ។ ការបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងថ្នាក់ អាចមានរយៈពេលចន្លោះពី ៥ថ្ងៃទៅ ៧ថ្ងៃក្នុងមួយកម្រិត។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការ បង្ហាត់បង្រៀន នេះបេក្ខជនទាំងអស់ត្រូវធ្វើការប្រលងលើមេរៀនដែលបានរៀនក្នុងរយៈពេលកន្លងមក។ មានតែ បេក្ខជនដែលបានប្រលងជាប់គ្រប់មុខវិជ្ជាដែលបានទទួលការបង្ហាត់បង្រៀន នោះទេដែលមានសិទ្ធិចេញទៅបន្ត ការបង្ហាត់បង្រៀន លើការអនុវត្តន៍ការងារផ្ទាល់និងទីកន្លែងដែលខ្លួនត្រូវបំពេញការងារ។

៤.១.២.២. ការបង្ហាត់បង្រៀន នៅកន្លែងការងារ

ការបង្ហាត់បង្រៀននេះ ត្រូវបានផ្តោតសំខាន់ទៅលើបុគ្គលិកគ្រប់តំណែងនៅក្នុងសណ្ឋាគារ ក្រៅពីផ្នែកដែល មិនត្រូវបានបង្ហាត់បង្រៀននៅកន្លែងការងារ។ ការបង្ហាត់បង្រៀន នេះដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកថ្មីទទួលបានចំណេះដឹង ស្តីអំពីការងាររបស់គេ។អ្នកគ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងអនុវត្តការងារបង្ហាត់បង្រៀននេះឱ្យ មានប្រសិទ្ធភាព រយៈពេលមួយសប្តាហ៍ទៅពីរខែ អាស្រ័យតាមប្រភេទមុខតំណែង។ វិធីសាស្ត្របង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិកថ្មីនៅកន្លែងការងារមានដូចជា៖

- មានផែនការបង្ហាត់បង្រៀនអ្នកគ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារ ត្រូវជួបជាមួយបុគ្គលិកថ្មី ដើម្បីធ្វើការណែនាំអំពីវិធី សាស្ត្រដែលពួកគេត្រូវរៀនក្នុងដំណាក់កាលនេះ និងត្រូវជម្រាបពួកគេពីកម្មវិធីចុះសិក្សា ស្វែងយល់ពី ការអនុវត្តន៍ការងារនីមួយៗនិងលទ្ធផលដែលត្រូវរំពឹងចង់បានពីការបង្ហាត់បង្រៀន។

- ការតាមដានការវិវឌ្ឍន៍នៃការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិកថ្មី៖ អ្នកគ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារ ចំណាយពេលយ៉ាងតិចណាស់ពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ដើម្បីជួបសម្ភាសន៍ ជាមួយបុគ្គលិកថ្មីក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់អំពីការលំបាកនានារបស់គេ និងទទួលយកសំណួរ ឬសំណូមពរផ្សេងៗពីបុគ្គលិកថ្មី និងស្វែងយល់ពីកម្រិតនៃការយល់ដឹងរបស់ពួកគេ ដើម្បីធ្វើការកែសម្រួល ឬបង្កើតកម្មវិធីបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាបន្តទៀត។

៤.១.២.៣. ការបង្ហាត់បង្រៀន ខាងក្រៅ

ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ឱ្យមានភាពប្រសើរថែមទៀត សណ្ឋាគារបានបញ្ជូនបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៅក្នុងសណ្ឋាគារ ឱ្យចូលរួមវគ្គបង្ហាត់បង្រៀន រយៈពេលខ្លី និងវែង លើមុខជំនាញ សំខាន់ៗមួយចំនួនដែលជួយបង្កើនសមត្ថភាពនិងជួយជម្រុញការងាររបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែ មានប្រសិទ្ធភាពជាបន្ថែមទៀត។ វគ្គ ទាំងនោះរួមមាននៅក្នុងប្រទេសឬនៅក្រៅប្រទេស ជាមួយគ្នានេះបុគ្គលិកមួយចំនួនត្រូវបានបញ្ជូនទៅបង្ហាត់បង្រៀន ដោយយោងតាមតម្រូវការកម្រិត វប្បធម៌ និងភាពចាំបាច់នៃមុខតំណែងដែលបុគ្គលិកនោះកំពុងបំពេញ។

៤.១.៣. ការជ្រើសរើសគ្រូបង្ហាត់បង្រៀន

សម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបង្ហាត់បង្រៀន ត្រូវជ្រើសរើសបុគ្គលិកជំនាញដើម្បីទៅធ្វើបង្ហាត់បង្រៀន។ នៅក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន នេះដែរបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ដើម្បីបង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិកថ្មីរបស់សណ្ឋាគារដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយយកចិត្តទុកដាក់បំផុត។ ជាទូទៅវិធីសាស្ត្របង្ហាត់បង្រៀន គឺផ្ដោតទៅលើបច្ចេកទេសនៃការបង្រៀនយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការធ្វើប្រកបដោយគុណភាពការទទួលភ្ញៀវនិងប្រាប់សេវាកម្មទៅកាន់អតិថិជន សិល្បៈនៃការដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយភ្ញៀវ នឹងការរៀបចំខ្លួនឱ្យបានល្អ និងក្លាយបុគ្គលិកដែលមានជំនាញវិជ្ជា ជីវៈច្បាស់លាស់ប្រកបដោយគុណភាព។

៤.១.៤. ប្រព័ន្ធនៃការវាយតម្លៃការបង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិក

៤.១.៤.១. សម្ភារបង្ហាត់បង្រៀន

ជាទូទៅបុគ្គលិកដែលបានបង្ហាត់បង្រៀនគឺជាធនធានដែលមានស្រាប់នៅក្នុងសណ្ឋាគារ ដែលត្រូវបានគេចាប់តាំងឱ្យជាអ្នកបង្ហាត់បង្រៀន ប្រសិនបើបុគ្គលិកនោះ មានសមត្ថភាពខ្ពស់ មានបទពិសោធន៍ច្រើនឆ្នាំហើយអាចបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មីៗ ឬបុគ្គលិកដែលមិនទាន់មានសមត្ថភាពបំពេញការងារបានល្អ។ ចំពោះការបង្ហាត់បង្រៀននេះ គឺត្រូវធ្វើការសហការជាមួយនឹងផ្នែកដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ ដូចជាប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដើម្បីបង្កើតគោលបំណង និងការរំពឹងទុកនៃការបង្ហាត់បង្រៀន ថា តើត្រូវបង្ហាត់បង្រៀន បុគ្គលិកទៅលើផ្នែកសំខាន់ៗអ្វីខ្លះ ហើយបន្ទាប់ពីបង្ហាត់បង្រៀន ចប់ តើបុគ្គលិកនោះនឹងទទួលបានចំណេះដឹង ឬជំនាញអ្វីខ្លះ

ដើម្បីយកមកបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ បន្ទាប់មកគ្រូបង្គោលប្រគល់ការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើការងារទៅតាមផ្នែក
បង្កាត់បង្រៀននោះ ដើម្បីក្លាយជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងរៀបចំសម្ភារសម្រាប់បង្កាត់បង្រៀន
ព្រមទាំងឯកសារទាំងអស់ដែលត្រូវការសម្រាប់បង្កាត់បង្រៀន នេះឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់និង សមស្របទៅតាមក
ម្រិតនីមួយៗ។ ដោយនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនេះដែរមួយភាគធំគឺសណ្ឋាគារបានផ្តោតសំខាន់ទៅលើតែការ
បង្កាត់បង្រៀន បុគ្គលិកសេវាកម្មប៉ុណ្ណោះ។

៤.១.៤.២. កម្មវិធីបង្កាត់បង្រៀន បុគ្គលិក

បន្ទាប់ពីបេក្ខជនត្រូវបានជ្រើសរើសតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃគោលការណ៍ដែលបានកំណត់របស់សណ្ឋាគារ
ដោយធ្វើការសម្ភាសន៍ជាមួយប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួចមក បេក្ខជនទាំងនោះនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅ
កាន់ផ្នែកបង្កាត់បង្រៀន ។ ការបង្កាត់បង្រៀននេះគឺរៀបចំឡើងដោយការរបស់បង្កាត់បង្រៀន ដែលនៅក្នុងវគ្គ
បង្កាត់បង្រៀននេះដែរ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវចំណាយរយៈពេលចាប់ពី ៤ទៅ៥ថ្ងៃទើប ចប់។

ហើយការចន្លោះកម្មវិធីបង្កាត់បង្រៀននៅសាលា គេចែកជា ៥ ដំណាក់កាល៖

- ការធ្វើបទបង្ហាញពីស្ថានភាពទូទៅ
- ការបង្រៀនពីការបណ្តុះបណ្តាល
- ការអនុវត្តន៍នៃសិក្ខាកាម
- ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃ
- របាយការណ៍។

ខាងក្រោមនេះគឺជាដំណើរការទូទៅ ដែលត្រូវការប្រើប្រាស់បង្កាត់បង្រៀន បុគ្គលិកនៅក្នុង សណ្ឋាគារ៖

➢ ការធ្វើបទបង្ហាញពីស្ថានភាពទូទៅ

នៅក្នុងការធ្វើបទបង្ហាញ ជាទូទៅអ្នកបង្កាត់បង្រៀន បានបង្ហាញទៅបេក្ខជនដែលចូលរួមដូចជា៖

- ប្រវត្តិរបស់សណ្ឋាគារ
- រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង
- អំពីអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មវិធីបង្កាត់បង្រៀនអំពីសិក្សាហើយបានយល់ដឹងអ្វី ពីការសណ្ឋាគារ
- របៀបនៃការរៀបចំខ្លួន ឱ្យក្លាយជាបុគ្គលិកដែលត្រូវតាមសណ្ឋាគារចង់បាន
- របៀបនៃការធ្វើរបាយការណ៍សម្រាប់ភ្ញៀវ
- ឱ្យស្គាល់អំពីឧបករណ៍ និងសម្ភារក្នុងសណ្ឋាគារ។

➢ ការបង្រៀនអំពីបង្កាត់បង្រៀន

ក្រោយពីបានធ្វើបទបង្ហាញចប់ ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់គឺបង្រៀនលើ៖

- អំពីបច្ចេកទេសនៃការប្រឹក្សាយោបល់
- អំពីបច្ចេកទេសក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាកម្ម
- វិធីសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងភ្ញៀវឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព
- វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយភ្ញៀវនិងបញ្ហាសេវាកម្មផ្សេងៗ។

➢ ការអនុវត្តនៃសិក្ខាកាម

ក្រោយពី ការបង្ហាត់បង្រៀនបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាកាមទាំងអស់ត្រូវ អនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

- ឱ្យសិក្ខាកាមអនុវត្តទៅលើកម្មវិធីដែលបានសិក្សារួច
- ការឡើងបង្រៀនដើម្បីឱ្យដឹងថា បុគ្គលិកនោះមានសមត្ថភាពក្នុងការប្រឹក្សាសេវាកម្មទៅកាន់ភ្ញៀវ ឬក៏អត់។

➢ ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃ

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់វគ្គការអនុវត្តនៃការបង្ហាត់បង្រៀន ក៏មានការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃសម្រាប់បុគ្គលិកដែលចូលរួមសិក្សា ដើម្បីធានាឱ្យបានថាសិក្ខាកាមទាំងអស់អាចចាប់បាននូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ចំណុច ដែលបានផ្តល់ឱ្យបានប៉ុណ្ណា? ដោយការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃ អាចជាការធ្វើដូចជា៖

- តេស្តជាក្រដាសអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់សណ្ឋាគារ
- តេស្តជាក្រដាសអំពីកម្មវិធី។

៤.២. ការវាយតម្លៃក្រោយការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍន៍

ដើម្បីអនុវត្តការវាយតម្លៃ សណ្ឋាគារបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ ជាច្រើនដើម្បីធ្វើតេស្ត ពីសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកនោះ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយឆ្លងកាត់វគ្គបង្រៀនទាំងនោះ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ទេដែលអាចបញ្ជាក់ថាបុគ្គលិកនោះពិតជាមានសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ ក្រៅពីអ្វីការបង្ហាត់បង្រៀន រួចមកខាងក្រោមនេះ ក៏មានពីរបៀបនៃការវាយតម្លៃ ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាទូទៅនៅក្នុងសណ្ឋាគារផងដែរ មានដូចជា៖

➢ ការវាយតម្លៃដោយគ្រូបង្ហាត់បង្រៀន៖

ជាចុងក្រោយនេះបុគ្គលិកដែលបានទទួលការ បង្ហាត់បង្រៀនទាំងអស់ និងត្រូវបានវាយតម្លៃពីអ្នកបង្ហាត់បង្រៀនរបស់ពួកគេ។ ព្រោះមានតែអ្នកបង្ហាត់បង្រៀនរបស់ពួកគេទេ ដែលអាចដឹងថាមានចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ពួកគេ។ ហើយគេអាចមានសមត្ថភាពធ្វើការឬអត់? ដូច្នេះប្រសិនបើបុគ្គលិកនោះមើលទៅមិនសូវមានចំណុចខ្លះខាតច្រើន ហើយបើបង្ហាត់បង្រៀន ទៅមុខបន្តទៀតគេអាចធ្វើការងារបាន នោះអ្នកបង្ហាត់បង្រៀន នឹងធ្វើរបាយការណ៍ទៅកាន់ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រង ដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិកនោះចូលធ្វើការ។

➢ ការអង្កេតពីអ្នកគ្រប់គ្រង៖

វិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានប្រើ ដើម្បីវាយតម្លៃបុគ្គលិកបន្ទាប់ពីបង្កាត់បង្រៀន តាមរយៈការអង្កេត ការងារដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេ។ ជាធម្មតាការអង្កេតនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ឬអ្នក គ្រប់គ្រងបន្ទាប់ ដើម្បីអង្កេតទៅលើសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកនោះក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេ។ ការអង្កេត ត្រូវបានផ្តោតលើចំណុចមួយដូចជា ៖

- មានការខិតខំប្រឹងប្រែង
- ឧស្សាហ៍ព្យាយាម
- មកធ្វើការទាន់ពេលវេលា
- មានការអត់ធ្មត់
- យកចិត្តទុកដាក់
- មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការងារ
- ចេះរៀបចំខ្លួនឱ្យសមរម្យនិងមានជំនាញក្នុងការធ្វើការងារ។

៤.៣. ការពិភាក្សាលើចំណុចខ្លាំង និងខ្សោយ

បន្ទាប់ពីចុះធ្វើការស្រាវជ្រាវ នៅក្នុងសណ្ឋាគារផ្ទាល់ យើងទទួលបានទិន្នន័យពីសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ក្នុងផ្នែកបង្កាត់បង្រៀន ដើម្បីយកមកធ្វើការប្រៀបធៀបរវាងទ្រឹស្តី ដែលបានសិក្សាជាមួយនឹង ការអនុវត្តន៍ការងារជាក់ស្តែង ហើយបានសិក្សាស្វែងយល់ពីភាពខុសគ្នា និងស្វែងរកចំណុចខ្លាំងរបស់ សណ្ឋាគារដែលកំពុងប្រតិបត្តិការ លើការបង្កាត់បង្រៀនដើម្បីធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ តាមការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងអាជីវកម្ម ជាធម្មតាតែងតែមានកំហុសឆ្គង និងភាពខ្វះខាតជាច្រើន បើប្រៀប ធៀបរវាងទ្រឹស្តីនឹងតាមការណែនាំ នៅពេលដែលធ្វើការប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មមួយ ។ ចំណែកសណ្ឋាគារ ក៏ បានអនុវត្តនៃបង្កាត់បង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនផងដែរដោយការខិតខំប្រឹងប្រែងរកនូវវិធី សាស្ត្រផ្សេងៗ នៅក្នុងការបង្កាត់បង្រៀន និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកដើម្បី ឱ្យសម្រេចទៅបានតាមគោលដៅ ឬគោល បំណងរបស់អង្គការ ដែលបានរំពឹងទុក។ ម៉្យាងវិញទៀត យើងក៏បានសិក្សាស្វែងយល់ ពីចំណុចខ្វះខាតមួយ ចំនួន ដែលសណ្ឋាគារកំពុងជួបប្រទះដោយយោងទៅតាមភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម ៖

៤.៣.១. ភាពខ្លាំង

តាមរយៈនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវខាងលើក្រុមយើងខ្ញុំ បានរកឃើញនៅចំណុចខ្លាំងដូចខាងក្រោម៖

- សណ្ឋាគារមានគោលការណ៍ និងនីតិវិធីច្បាប់នៅក្នុង ការបង្កាត់បង្រៀន និងអភិវឌ្ឍន៍ បុគ្គលិក។
- មានការរៀបចំកម្មវិធីបង្កាត់បង្រៀន គ្រោងទុកជាមុនច្បាស់លាស់ស្របទៅតាមផែនការទុកជាមុន។
- មានរចនាសម្ព័ន្ធនៃការចាត់ចែងការងារ មានមុខតំណែងនិងមានការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់។

- កាត់បន្ថយការចាកចេញរបស់បុគ្គលិក។

៤.៣.២. ភាពខ្សោយ

តាមរយៈនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវដូចខាងលើក្នុងនេះក្រុមយើងខ្ញុំក៏ឃើញនូវចំណុចខ្សោយដូចខាងក្រោម៖

- ធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានភាពធុញទ្រាន់ព្រោះមានប្រធានបទជាច្រើនមានភាពស្មុគស្មាញត្រូវការពេល សិក្សាស្វែងយល់យូរ ។
- ការបង្កាត់បង្រៀន ធនធានមនុស្សនៅក្នុងសណ្ឋាគារ មានរយៈពេលខ្លីពេក ។
- យន្តការនៃការវាយតម្លៃធនធានមនុស្ស នៅក្នុងសណ្ឋាគារ នៅមានការខ្វះខាតមួយចំនួន ។

៤.៣.៣. ឱកាស

- វិស័យបណ្តុះបណ្តាលមានភាពរីកចម្រើនធ្វើអោយសម្ពតភាពរបស់គ្រូបណ្តុះបណ្តាលមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយស្តង់ដារ ហើយក៏អាចទទួលបានបុគ្គលិកដែលពេញទៅដោយសម្ពតភាពក្នុងការបម្រើការងារដល់សណ្ឋាគារអោយមានភាពល្បីល្បាញផងដែរ។
- ធ្វើអោយគេស្គាល់ពីសណ្ឋាគារបានច្រើនដោយសារបុគ្គលិក ឬ គន្លឹះបង្គោលបានបញ្ចេញពីសម្ពតភាពដែលខ្លួនបានសិក្សាយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីអោយអ្នកដទៃបានឃើញពីសក្តានុពលរបស់សណ្ឋាគារ។
- បច្ចុប្បន្នមានសាលាបណ្តុះបណ្តាលទេសចរណ៍ និង សណ្ឋាគារជាច្រើនដែលបានបង្កាត់បង្រៀនបុគ្គលិក ដូច្នេះហើយវាជាឱកាសដែលធ្វើអោយសណ្ឋាគារអាចទទួលបានបុគ្គលិកល្អៗ។

៤.៣.៤. ការគំរាមកំហែង

- បញ្ហាកូរិទ្ធិ១៩ បានធ្វើការគំរាមកំហែងដល់ការបណ្តុះបណ្តាល វាបង្កជាការរាំងស្ទះដោយសារការបិទខ្ទប់ ក្នុងនោះផងដែរធ្វើអោយការបង្កាត់បង្រៀនដល់បុគ្គលិកមានការធ្លាក់ចុះ។
- សេដ្ឋកិច្ចសង្គមពុំ សូវមានភាពល្អប្រសើរអាចជាហានិភ័យដល់វិស័យបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសកង្វះហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការបញ្ជូន បុគ្គលិកទៅសិក្សានៅក្រៅប្រទេស។
- ដៃគូប្រកួតប្រជែងច្រើន ធ្វើអោយប្រព័ន្ធនៃការសិក្សាក៏មានភាពខ្លាំងខុសៗគ្នា វាអាចជាការគំរាមកំហែង ដល់សណ្ឋាគារដូចគ្នា ប្រសិនបើមិនមានការគ្រប់គ្រងប្រពន្ធបណ្តុះបណ្តាលច្បាស់លាស់។

ជំពូកទី៥: សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវពី ដំណើរការនៃការបង្កាត់បង្រៀនបុគ្គលិកសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort កន្លងមក ក្រុមយើងខ្ញុំទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងថ្មីៗជាច្រើន ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការ នៃការបង្កាត់បង្រៀន និងនីតិវិធីនៃការបង្កាត់បង្រៀនធនធានមនុស្ស ដែលបំរើការងារនៅក្នុងសណ្ឋាគារ។

សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort មានគោលការណ៍ និងនីតិវិធីច្បាស់លាស់ ក្នុងការបង្កាត់បង្រៀនធនធានមនុស្សនៅក្នុងសណ្ឋាគារ ដោយមានរៀបចំនូវផែនការទុកជាមុន ការត្រៀមបម្រុង នូវធនធានចាំបាច់នានាសម្រាប់ដំណើរការបង្កាត់បង្រៀន ដូចជាធនធានសម្ភាររូបវន្ត និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ការបង្កាត់បង្រៀនធនធានមនុស្សនៅក្នុងសណ្ឋាគារ ប្រព្រឹត្តទៅទាំងនៅក្នុងសណ្ឋាគារផ្ទាល់ និងមានការបញ្ជូនបុគ្គលិកទៅធ្វើការបង្កាត់បង្រៀន នៅខាងក្រៅផងដែរ ។

សណ្ឋាគារ បានជ្រើសរើសគ្រូបង្កាត់បង្រៀន ដែលមានចំណេះដឹង និងជំនាញច្បាស់លាស់ សំរាប់ធ្វើការបង្កាត់បង្រៀន បុគ្គលិក មានកម្មវិធីបង្កាត់បង្រៀនល្អ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារជាក់ស្តែង ដែលសណ្ឋាគារមិនត្រឹមតែបង្កាត់បង្រៀនបុគ្គលិកទៅលើទ្រឹស្តីប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែមានការអនុវត្តន៍ ផ្ទាល់នៅក្នុងសណ្ឋាគារថែមទៀតផង ។

បន្ទាប់ពីផ្តល់ការបង្កាត់បង្រៀនរួចហើយ សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ក៏មានយន្តការវាយតម្លៃពីប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្កាត់បង្រៀន ដើម្បីធានាពីគុណភាពផងដែរ ហើយលើសពីនេះទៅទៀត សណ្ឋាគារថែមទាំងធ្វើការតាមដានជាប់ជាប្រចាំទៅលើធនធានដែលបានទទួលនូវការបង្កាត់បង្រៀនកន្លងមក ។

ជាមួយ បន្ទាប់ពីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទៅលើការបង្កាត់បង្រៀន ធនធានមនុស្ស នៅក្នុងសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort ក្រុមយើងខ្ញុំអាចសន្និដ្ឋានបានថា សណ្ឋាគារបានរៀបចំ ដំណើរការបង្កាត់បង្រៀនដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយភាពល្អ មានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់ ឆ្លើយតបទៅនឹង ស្តង់ដារជាតិ និងអន្តរជាតិ។ចំពោះធនធានមនុស្ស ដែលបានទទួលការបង្កាត់បង្រៀនពីសណ្ឋាគារ ពិតជាមានសមត្ថភាព បំពេញការងារបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ។

៥.២. អនុសាសន៍

ទោះបីជាសណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort បានផ្តល់នូវការបង្ហាត់បង្រៀន ធនធាន មនុស្សដ៏ល្អប្រសើរ ក្នុងពេលកន្លងមកក៏ដោយ ក៏ក្រុមយើងខ្ញុំ បានសង្កេតឃើញ មានចំណុចខ្លះខាតមួយចំនួនតូចដែលសណ្ឋាគារគួរធ្វើការបំពេញបន្ថែម ដើម្បីឱ្យដំណើរការនៃការបង្ហាត់បង្រៀន កាន់តែមាន ភាពល្អប្រសើរថែមមួយកម្រិតទៀត។ ហេតុនេះហើយ ទើបក្រុមយើងខ្ញុំសូមផ្តល់នូវអនុសាសន៍មួយចំនួន ដូចជា៖

- សណ្ឋាគារគួររៀបចំមេរៀនឱ្យកាន់តែមានភាពទាក់ទាញ ដើម្បីឱ្យសិក្ខាកាមមានចំណាប់អារម្មណ៍កាន់តែខ្លាំងទៅលើការសិក្សារៀនសូត ។
- សណ្ឋាគារ គួរបន្ថែមម៉ោងក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន ឱ្យបានច្រើនថែមទៀត ដើម្បីឱ្យសិក្ខាកាម អាចទទួលបានចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើកាន់តែច្រើន ។
- សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort គួរពង្រឹងយន្តការវាយតម្លៃឱ្យបានច្បាស់លាស់សណ្ឋាគារ គួរបន្តដំណើរការបង្ហាត់បង្រៀន ឱ្យបានល្អបន្តទៀត ដើម្បីអាចឱ្យសិក្ខាកាម ទាំងអស់ទទួលបាននូវសមត្ថភាពខ្ពស់ ក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មជូនភ្ញៀវឱ្យបានល្អប្រសើរ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

1. Khov Meas & Yous Virak (2005), Human Resource Management, 1 Edi., International Institute of Cambodia, .
2. Nam Sarith (2004), Fundamental of Management, 1st Edi., International Institute of Cambodia.
3. Lloyd L. Byars & Lestie W. Rue (2006), Human Resource Management, 8th Edi., McGraw Hill Company Inc.
4. Raymond A. Noe etal. (2003), Human Resource Management, 8th Edi., McGraw Hill Company Inc.
5. Gary Dessler (2003), Human Resource Management, 9th Edi., Prentice Hall Inc.
6. Lestie W. Rue & Lloyd L. Byars (1992), Management, 6th Edi., Richard D. IR WIN Inc.
7. គេហទំព័រ Khsearch.com. ពាក្យថា « អភិវឌ្ឍន៍ » មានន័យដូចម្តេច ? From <https://www.khsearch.com/qna/23396>

အပူပေးမှု

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ សកម្មភាពចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវ



ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ស្លាកសញ្ញាសម្គាល់សណ្ឋាគារ Palace Gate Hotel & Resort



ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ទិដ្ឋភាពនៃក្លោងទ្វារខាងក្រោយ នៃសណ្ឋាគារ Palace gate Hotel



ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ ទិដ្ឋភាពនៃក្លោងទ្វារខាងមុខ នៃសណ្ឋាគារ Palace gate Hotel



ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងារនិងការសិក្សារៀនសូត្រ

ការអនុវត្តន៍ការងារ និងសិក្សា រៀន សូត្រ	<p>ចរិតលក្ខណៈបុគ្គល</p> <ul style="list-style-type: none"> - សមត្ថភាព និងជំនាញ - ឥរិយាបថ និងការជំរុញលើកទឹកចិត្ត
	<p>វត្ថុធាតុដើម</p> <ul style="list-style-type: none"> - មានការយល់ដឹងក្នុងការអនុវត្តការងារ - ធនធានចាំបាច់ - ការជ្រៀតជ្រែកពីតម្រូវការ ការងារដទៃ - ឱកាសបំពេញការងារ
	<p>ទិន្នផល</p> <ul style="list-style-type: none"> - បទដ្ឋានសម្រាប់វិនិច្ឆ័យអ្នកអនុវត្តការងារបានជោគជ័យ
	<p>លទ្ធផល</p> <ul style="list-style-type: none"> - លទ្ធផលវិជ្ជមាន ឬលើកទឹកចិត្តច្បាប់ពេញការងារ - លទ្ធផលអវិជ្ជមាន ឬលើកទឹកចិត្តច្បាប់ពេញការងារ
	<p>ព័ត៌មានត្រឡប់</p> <ul style="list-style-type: none"> - ព័ត៌មានត្រឡប់ដែលកើតឡើងញឹកញាប់ និងជាក់លាក់ អំពីរបៀបការងារដែលត្រូវអនុវត្ត