



សាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទ នីតិសាស្ត្រ

និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

**ការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់
ក្រុមហ៊ុន អេ អឹម អេ ខេមបូឌា**

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី ០២ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨

ឈ្មោះស្ថាប័ន៖ **ក្រុមហ៊ុន អេ អឹម អេ ខេមបូឌា** (RMA Cambodia)

តាក់តែងឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ: **ចិត្រា ដារណា**
វង់ ឈីនណា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក **ឡាយ គង់**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច

ជំនាន់ទី ២

ឆ្នាំចូលសិក្សា

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍

២០១៨

២០១៨

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **មិត្រា ដារណា** និង **វង់ ឃីងណា** ជានិស្សិតឆ្នាំទី៤ ថ្នាក់ M4A1 និង M4C1 ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី២ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមធ្វើការសម្តែងនូវការដឹងគុណ និងការថ្លែងអំណរគុណចំពោះ៖

លោកឪពុក អ្នកម្តាយ របស់នាងខ្ញុំទាំងពីររូប ដែលលោកជាអ្នកផ្តល់កំណើត ជាអ្នកអប់រំទូន្មានខ្ញុំតាំងពីខ្ញុំចាប់កំណើតមក ឲ្យពួកខ្ញុំក្លាយជាមនុស្សល្អ បីបាច់ថែរក្សា ផ្តល់ការរស់នៅដ៏ល្អសម្រាប់ពួកខ្ញុំទោះបីជាជួបបញ្ហាលំបាកប៉ុនណាក៏លោកបានផ្គត់ផ្គង់ខ្ញុំមិនឲ្យខ្វះខាត។លោកទាំងទ្វេបានជំរុញ លើកទឹកចិត្ត និងផ្គត់ផ្គង់សំភារៈដល់ពួកខ្ញុំក្នុងការសិក្សាតាំងពីតូចរហូតដល់ពេលនេះពួកយើងខ្ញុំទទួលបានការជោគជ័យក្នុងការសិក្សា នឹងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនក្លាយជាពលរដ្ឋល្អក្នុងសង្គម។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ លោក លោកស្រីសាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង លោក លោកស្រីប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យ លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ និងបុគ្គលិកសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចគ្រប់រូប ដែលបានចំណាយទាំងកម្លាំងកាយ និងចិត្តក្នុងការបង្រៀន ក៏ដូចជាសម្រួល និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់គ្រប់សកម្មភាពក្នុងអំឡុងពេលសិក្សាដល់ពួកនាងខ្ញុំ។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ **ឡាយ គង់** ដែលបានទទួលយល់ព្រមធ្វើជាសាស្ត្រាចារ្យរំណនាំសម្រាប់ការសរសេររបាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំ។ លោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់លោកក្នុងការផ្តល់យោបល់ ត្រួតពិនិត្យ កែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតរបស់ពួកយើងខ្ញុំទោះបីលោកមានការមមាញឹកយ៉ាងណាក៏ដោយ ទើបធ្វើឲ្យការធ្វើរបាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ពួកនាងខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យ។

ឯកឧត្តមអគ្គនាយក **ទន សំខ** លោកប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍នៃផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស **សាយ រតនៈ** និងបុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ទាំងអស់ដែលផ្តល់ឱកាសអោយពួកយើងខ្ញុំបានចុះកម្មសិក្សាផ្ទាល់នៅក្រុមហ៊ុន និងបានសម្រួលដំណើរការនៃការចុះកម្មសិក្សានេះឲ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល និងរហ័សដល់ពួកនាងខ្ញុំ។

ជាបញ្ចប់យើងខ្ញុំសូមជូនពរឲ្យអ្នកទាំងអស់គ្នាមាននូវសុខភាពល្អ អាយុយ៉ែនយូរ មានសុខសុវត្ថិភាពគ្រប់ពេល។

អារម្ភកថា

តាមរយៈការសិក្សានៅសកលវិទ្យាល័យកន្លងមក និងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ផ្នែកធនធានមនុស្សនាពេលបច្ចុប្បន្នពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងបំផុត សម្រាប់លើក្របវិស័យ ជាពិសេសគឺវិស័យពាណិជ្ជកម្ម ផ្នែកធនធានមនុស្សជាកូនសោរយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ដំណើរការអាជីវកម្មនីមួយៗ។ ក្រុមហ៊ុនមួយអាចរីកចម្រើនទៅមុខបានដោយសារមាននូវធនធាន មនុស្សដែលប្រកបដោយសមត្ថភាព និងមានជីវវិជ្ជាក្នុងការងារច្បាស់លាស់។ ប៉ុន្តែទន្ទឹម និងភាព សំខាន់នៃផ្នែកនេះ តើគេត្រូវធ្វើដូចម្តេចខ្លះទើបគេអាចរកបាននូវធនធានមនុស្សដែលសាកសមនឹង ការងាររបស់អង្គការពួកគេ។ ស្របគ្នានេះដែរនាពេលបច្ចុប្បន្ន កង្វះធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថ ភាព បញ្ហាក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានចោតជាបញ្ហាសម្រាប់អាជីវកម្មមួយចំនួនរហូតអាច ឈានដល់ភាពបរាជ័យក្នុងអាជីវកម្មប្រសិនបើពួកគេនៅតែមិនអើពើ ពីបញ្ហានោះ។

អាស្រ័យហេតុដូចនេះហើយទើបពួកនាងខ្ញុំ សម្រេចចងក្រងរបាយការណ៍នេះឡើង ដើម្បី សិក្សាស្រាវជ្រាវ ឲ្យស៊ីជម្រៅ លើនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ របាយការណ៍នេះផងដែរផ្ដោត ទៅលើមុខងារធំៗ ចំនួន៣នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមមាន ការធ្វើផែនការធនធាន មនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការសម្រាំងយកបុគ្គលិក ហើយយកទ្រឹស្តីនេះមកផ្សា ភ្ជាប់ជាមួយ នឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុនខ្នាតអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា គឺក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ដែលជាក្រុមហ៊ុនលក់ផលិតផល និងសេវាកម្មក្នុងប្រទេសកម្ពុជាជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ និង មានបុគ្គលិកប្រមាណជា ៣០០០នាក់កំពុងបម្រើការងារអង្គការនេះ។ របាយការណ៍នេះអាចនឹង ក្លាយជាប្រយោជន៍ដល់អ្នកដែលចង់ដឹងពីមុខវិជ្ជានេះគ្រប់រូប។ ចំពោះការប្រមូលទិន្នន័យ ក្នុងការ សរសេររបាយការណ៍នេះ នាងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានចុះទៅប្រមូលព័ត៌មានផ្ទាល់នៅក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ក៏ដូចជាតាមរយៈការស្រាវជ្រាវពីសៀវភៅដែលមាននៅតាមបណ្ណាល័យ បណ្ណាគារ និងការ ស្វែងរកព័ត៌មាននានាពីគេហទំព័ររបស់ក្រុមហ៊ុន ពីគេហទំព័រផ្សេងៗ។

ជាចុងបញ្ចប់ នាងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ប្តេជ្ញាយ៉ាងមុតមាំថា ចំនេះដឹងដែលបានទទួលតាមរយៈ ការសិក្សា នៅសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចរយៈពេលបួនឆ្នាំ រួមទាំង បទពិសោធន៍ក្នុងការសរសេររបាយការណ៍នេះ នាងខ្ញុំនឹងយកវាមកប្រើប្រាស់ក្នុងជីវភាពរស់នៅ និងក្នុងសង្គមការងារនាពេលអនាគតឲ្យបានល្អបំផុត។

មាតិកា

| | |
|--------------------------|------|
| បញ្ជីអក្សរកាត់..... | vi |
| ពន្យល់ពាក្យគន្លឹះ: | vii |
| បញ្ជីរូបភាព | viii |
| បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ | ix |

សេចក្តីផ្តើម

| | |
|---|---|
| ១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ(Background)..... | ១ |
| ២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ(Problem Statement) | ២ |
| ៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ(Research Objective) | ២ |
| ៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ (Scope and Limitation of research) | ៣ |
| ៥. អត្ថប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ(The Important of research) | ៣ |
| ៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ(Research Method)..... | ៣ |
| ក. ទីកន្លែង និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាននៃការស្រាវជ្រាវ..... | ៤ |
| ខ. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ | ៤ |
| គ. ទម្រង់ការស្រាវជ្រាវ | ៥ |
| ឃ. ការវិភាគទិន្នន័យ | ៥ |
| ៧. រចនាសម្ព័ន្ធការស្រាវជ្រាវ..... | ៦ |

ជំពូកទី១

រំលឹកគ្រឹះស្តី

| | |
|---|----|
| ១.១. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៧ |
| ១.១.១. និយមន័យនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | ៧ |
| ១.១.២. មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស..... | ៧ |
| ១.១.៣. ការិយាល័យ ឬផ្នែកធនធានមនុស្ស..... | ៩ |
| ១.២. ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស..... | ១០ |
| ១.២.១. និយមន័យការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស..... | ១០ |
| ១.២.១.១. ហេតុផលនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស..... | ១០ |
| ១.២.២. ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស | ១១ |

| | |
|--|----|
| ១.២.២.១. ការវិភាគមើលលើកាលៈទេសៈ ឬបរិយាកាស | ១២ |
| ១.២.២.២. ការព្យាករណ៍តម្រូវការធនធានមនុស្ស..... | ១៣ |
| ១.២.២.២.១. វិធីសាស្ត្រវិនិច្ឆ័យ | ១៣ |
| ១.២.២.២.២. វិធីសាស្ត្រតាមគណិតសាស្ត្រ..... | ១៤ |
| ១.២.២.៣. ការវិភាគនៃការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស..... | ១៤ |
| ១.២.២.៣.១. បញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក..... | ១៥ |
| ១.២.២.៣.២ ការរក្សាបញ្ជីជំនាញបុគ្គលិក..... | ១៥ |
| ១.២.២.៤. ការបង្កើតវិធានការដោះស្រាយក្នុងដែនការធនធានមនុស្ស..... | ១៦ |
| ១.២.២.៤.១. វិធានការសម្រាប់ការខ្វះខាតបុគ្គលិក..... | ១៦ |
| ១.២.២.៤.២. វិធានការសម្រាប់ការលើសបុគ្គលិក | ១៦ |
| ១.៣. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក..... | ១៦ |
| ១.៣.១. និយមន័យនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក..... | ១៧ |
| ១.៣.២. ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក | ១៨ |
| ១.៣.២.១. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន | ១៨ |
| ១.៣.២.១.១. វិធីសាស្ត្រការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុង | ១៩ |
| ១.៣.២.១.២. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិប្រកាសជ្រើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុង..... | ១៩ |
| ១.៣.២.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន..... | ២០ |
| ១.៣.២.២.១. វិធីសាស្ត្រការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន..... | ២០ |
| ១.៣.២.២.២. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិប្រកាសជ្រើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ.... | ២២ |
| ១.៤. ការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក | ២២ |
| ១.៤.១. និយមន័យការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក | ២២ |
| ១.៤.២. ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក | ២៣ |
| ១.៤.២.១. ទម្រង់បែបបទដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ..... | ២៤ |
| ១.៤.២.២. ការសម្ភាសន៍លើកដំបូង..... | ២៦ |
| ១.៤.២.៣. ការធ្វើតេស្តការងារជាផ្លូវការ..... | ២៦ |
| ១.៤.២.៣.១. ការធ្វើតេស្តសម្បទា | ២៦ |
| ១.៤.២.៣.២. ការធ្វើតេស្តលើភាពស្មាត់ជំនាញ..... | ២៧ |

| | |
|--|----|
| ១.៤.២.៣.៣. ការធ្វើតេស្តអំពីចំណេះដឹងការងារ | ២៧ |
| ១.៤.២.៣.៤. ការធ្វើតេស្តមើលចំណង់ចំណូលចិត្ត | ២៨ |
| ១.៤.២.៣.៥. ការធ្វើតេស្តមើលបុគ្គលិកលក្ខណៈ: | ២៨ |
| ១.៤.២.៣.៦. Polygraph Test | ២៨ |
| ១.៤.២.៣.៧. ការវិភាគលើការសរសេរ | ២៩ |
| ១.៤.២.៣.៨. ការធ្វើតេស្តមើលការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន និងអេដស៍..... | ៣០ |
| ១.៤.២.៤. ការសម្ភាសន៍លើកទី២ | ៣០ |
| ១.៤.២.៤.១.ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍..... | ៣០ |
| ក. ការសម្ភាសន៍ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធ | ៣០ |
| ខ. ការសម្ភាសន៍គ្មានរចនាសម្ព័ន្ធ..... | ៣១ |
| គ. ការសម្ភាសន៍មានលក្ខណៈតានតឹង | ៣១ |
| ឃ. ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍ | ៣២ |
| ង. ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម | ៣២ |
| ១.៤.២.៤.២. ការធ្វើការសម្ភាសន៍ដែលមានប្រសិទ្ធភាព..... | ៣២ |
| ១.៤.២.៤.៣. បញ្ហានៅក្នុងការធ្វើសម្ភាសន៍..... | ៣២ |
| ១.៤.២.៤.៥. ការត្រួតពិនិត្យមើលឯកសារយោង..... | ៣៣ |
| ១.៤.២.៦. ការត្រួតពិនិត្យមើលសុខភាព | ៣៤ |
| ១.៤.២.៧. ការសម្រេចចិត្តជាចុងក្រោយក្នុងការសម្រាំងយកបុគ្គលិក | ៣៤ |

ជំពូកទី ២

ការអនុវត្តទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា

| | |
|--|----|
| ២.១. ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា | ៣៥ |
| ២.១.១. ប្រវត្តិសង្ខេប..... | ៣៥ |
| ២.១.១.១. ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ គ្រុប(RMA Group)..... | ៣៥ |
| ២.១.១.២. ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា(RMA Cambodia) | ៣៩ |
| ២.១.២. ស្ថាភិសញ្ញាក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា | ៤១ |
| ២.១.៣. រចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា..... | ៤១ |
| ២.១.៤. ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា..... | ៤៤ |

| | |
|---|----|
| ២.១.៤.១. ផ្នែករថយន្ត (Automotive Division) | ៤៤ |
| ២.១.៤.២. ផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ (AED &HED) | ៤៦ |
| ក. ផ្នែកឧបករណ៍កសិកម្ម (Agriculture Equipment Division-AED)..... | ៤៦ |
| ខ. ផ្នែកគ្រឿងចក្រធំៗ (Heavy Equipment -HED) | ៤៦ |
| គ. សេវាកម្មក្រោយពេលទិញ(After Sale Service)..... | ៤៧ |
| ២.១.៤.៣. ផ្នែកផលិតផលពិសេស(Special Product Division)..... | ៤៨ |
| ២.១.៤.៤. ប៊ី អេស ភី ហ្វាយណាន់ bsp Finance | |
| (Bank of South Pacific Finance)..... | ៥០ |
| ២.១.៤.៥. ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ -AVR (Asia Vehicle Rental)..... | ៥១ |
| ២.១.៤.៦. ផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន-EFG (Express Food Group)..... | ៥១ |
| ២.១.៥. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន | ៥៤ |
| ក. ចក្ខុវិស័យ..... | ៥៤ |
| ខ. បេសកកម្ម | ៥៤ |
| គ. គុណតម្លៃ..... | ៥៤ |
| ២.២. ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា | ៥៥ |
| ២.២.១. នាយកដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា | ៥៥ |
| ២.២.២. នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អ អឹម អេ ខេមបូឌា | ៥៦ |
| ២.២.៣. ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស..... | ៥៦ |
| ២.២.៤. ដំណើរការនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក | ៥៨ |
| ២.២.៤.១ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្នុង..... | ៥៨ |
| ២.២.៤.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ | ៥៩ |
| ២.២.៤.៣. ភាពទាក់ទាញរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់និយោជិត | ៦០ |
| ២.២.៥. ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់ឯកបុគ្គលិក | ៦០ |

ជំពូកទី៣

ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ

| | |
|---|----|
| ៣.១. ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ | ៦៥ |
| ៣.២. ការវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យ | ៦៥ |

| | |
|---|----|
| ៣.២.១. ព័ត៌មានទូទៅ..... | ៦៦ |
| ក. ការសិក្សាទៅលើអ្នកឆ្លើយសំណួរតាមភេទ..... | ៦៦ |
| ខ. ការសិក្សាទៅលើអ្នកឆ្លើយសំណួរតាមរយៈអាយុ..... | ៦៧ |
| គ. ការសិក្សាទៅលើអ្នកឆ្លើយសំណួរតាមរយៈកម្រិតវប្បធម៌..... | ៦៨ |
| ឃ. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអំពីកត្តាទាក់ទាញរបស់ក្រុមហ៊ុន..... | ៦៩ |
| ៣.២.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក..... | ៧០ |
| ក. ប្រភពនៃការទទួលព័ត៌មានរបស់បុគ្គលិក..... | ៧០ |
| ខ. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រការប្រកាសជ្រើសរើស..... | ៧១ |
| គ. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកក្នុងការស្នើសុំនិង ទទួលពាក្យ..... | ៧២ |
| ៣.២.៣. ការជ្រើសរើសសម្រាំងយកបុគ្គលិក..... | ៧៣ |
| ក. ការផ្តល់ដំណឹងមុនពេលសម្ភាសន៍របស់ក្រុមហ៊ុន..... | ៧៣ |
| ខ. ការសិក្សាទៅលើរបៀបនៃការសម្ភាសន៍របស់ក្រុមហ៊ុន..... | ៧៤ |
| គ. ការសិក្សាទៅលើបុគ្គលិកដែលមានទទួលការធ្វើតេស្ត..... | ៧៥ |
| ឃ. ការសិក្សាទៅលើប្រភេទនៃការធ្វើតេស្តដែលបុគ្គលិកបានទទួល..... | ៧៦ |
| ង. ការសិក្សាទៅលើការពេញចិត្តនៃការធ្វើតេស្តរបស់បុគ្គលិក..... | ៧៧ |
| ច. ការសិក្សាទៅលើរយៈពេលនៃដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាំងយកបុគ្គលិក..... | ៧៨ |
| ឆ. ការសិក្សាទៅលើការពេញចិត្តនៃដំណើរការ ជ្រើសរើសសម្រាំងរបស់បុគ្គលិក..... | ៧៩ |
| ៣.៣. ការវាយតម្លៃអំពីនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន..... | ៨០ |
| ក. ចំណុចខ្លាំង..... | ៨០ |
| ខ. ចំណុចគួរពិចារណា..... | ៨១ |

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

| | |
|---------------------------|----|
| ១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន..... | ៨៣ |
| ២. ការផ្តល់អនុសាសន៍..... | ៨៤ |

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីអក្សរកាត់

AED: Agriculture Equipment Division

ATEMP: The Afghanistan Technical Equipment Maintenance Program

AVM: Approved Vehicle Modifier

AVR: Asia Vehicle Rental

BSP Finance: Bank of South Pacific Finance

EEOC: Equal Employment Opportunity Commission

EFG: Express Food Group

EMAS: Equipment Maintenance and Apprenticeship Service Program

GAT: Global Armor Thailand

HRIS: Human Resource Information System

HED: Heavy Equipment Division

ISO 9000: International Standard Organization 9000

JCB: Joseph Cyril Bumford Excavators Limited Group

JLG: Jonh L. Grove Industries, Inc (Incorporated)

JLR: Jugaur Land Rover

QVM: Qualified Vehicle Modifier

RMA: Rochester Midland Asia

SDMO: Société de Distribution des Moteurs de l'Ouest

SPD: Special Products Division

TACOM: Tank-Automotive and Armaments Command

TCM: Toyo Carriers Manufacturing

UNDPKO: The United Nation Department of Peacekeeping Operation

ពន្យល់ពាក្យគន្លឹះ

ISO 9000៖ គឺជាបទដ្ឋានគ្រប់គ្រងគុណភាព ដែលបង្ហាញពីគោលការណ៍ណែនាំ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពអាជីវកម្ម និងការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន។

ISO 14001៖ ជាស្តង់ដារដែលទទួលយកជាលក្ខណៈអន្តរជាតិបង្ហាញអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព កាត់បន្ថយកាកសំណល់ និងកាត់បន្ថយការចំណាយដោយគ្មានការធ្វើឱ្យខូចខាតដល់គោលដៅ និងសេវាកម្មរបស់អង្គការ។ ការគ្រប់គ្រងផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន។ អង្គការ នឹងទទួលបានការទុកចិត្តពីភាគីពាក់ព័ន្ធនិងអតិថិជនកាន់តែច្រើន។

ផែនការបន្តវេន៖ គឺជាបច្ចេកទេសមួយ ដែលបញ្ជាក់នូវមនុស្សច្បាស់លាស់ដើម្បីបំពេញនូវតួនាទីសំខាន់ៗ នៅក្នុងថ្ងៃអនាគតនៅក្នុងទូទាំងអង្គការ។

ការផ្តល់មតិ៣៦០ដឺក្រេ៖ គឺជាការផ្តល់នូវមតិរួម ចំពោះនិយោជិតណាម្នាក់ តាមរយៈដំណើរការ (360degree feedback) ប្រមូលមតិយោបល់ពីអ្នកនៅជុំវិញខ្លួន អាចពីអ្នកគ្រប់គ្រង ឬពីបុគ្គលិកដូចគ្នា និងរបាយការណ៍ផ្ទាល់។

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១៖ ប្រភេទការងារដែលផ្តល់ដោយផ្នែកធនធានមនុស្ស.....៩

រូបភាពទី២៖ ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស..... ១១

រូបភាពទី៣៖ ទំនាក់ទំនងរវាងការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការការងារ
ការប្រកាសជ្រើសរើស និងសម្រាំងបុគ្គលិក ១៨

រូបភាពទី៤៖ ជំហាននៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាំង ២៤

រូបភាពទី៥៖ ស្ថាកសញ្ញាក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា..... ៤១

រូបភាពទី៦៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា..... ៤៣

រូបភាពទី៧៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អ អឹម អេ ខេមបូឌា ៥៦

រូបភាពទី៨៖ ដំណាក់កាលនៃការសម្រាំងយកបុគ្គលិក ៦៤

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

- ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ លិខិតប្រគល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
- ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ រចនាសម្ព័ន្ធតាមផ្នែកផលិតផលនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ការប្រកាសវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗសម្រាប់និស្សិត
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ រចនាសម្ព័ន្ធផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ លិខិតពណ៌នាពីការងារ (Job Description)
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ បែបបទស្នើរសុំផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងរបស់បុគ្គលិក
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ សេចក្តីប្រកាសជ្រើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៩៖ ទម្រង់ជីវប្រវត្តិបុគ្គលិក កិច្ចសន្យាការងារ និងលិខិតធានា
- ឧបសម្ព័ន្ធទី១០៖ កម្រងសំណួរសម្រាប់និយោជិត

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ (Background)

ពេលបច្ចុប្បន្ននេះបណ្តាប្រទេសទាំងអស់ជុំវិញសាកលលោកមិនថាជា ប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ កំពុងអភិវឌ្ឍ ឬប្រទេសក្រីក្រនោះទេ ប្រទេសទាំងនោះសុទ្ធតែផ្តោតទៅលើសេដ្ឋកិច្ចពាណិជ្ជកម្ម និង បច្ចេកវិទ្យាជាចម្បង ដោយពួកគេបានសង្កេតឃើញនូវភាពជឿនលឿននៃគ្រប់វិស័យជាពិសេស ផ្នែក សេដ្ឋកិច្ច ដែលជាវិស័យមួយដែលប្រៀបដូចជាស្នូលនៃ ប្រទេសនីមួយៗ។ ដូចនេះ ការគ្រប់គ្រងជា កម្លាំងដ៏ខ្លាំងមួយ ដែលគេឃើញថា វាបានជះឥទ្ធិពលទៅលើគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ជាពិសេសការ ប្រកួតប្រជែងក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សាររវាងក្រុមហ៊ុននីមួយៗ។ ហេតុដូច្នេះដើម្បីឲ្យអង្គការមួយមាន ដំណើរការទៅយ៉ាងល្អ និងប្រកបទៅដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ កត្តាដែលយើងគួរតែលើកឡើងមក ពិចារណាឲ្យបានល្អិតល្អន់នោះគឺ កត្តាធនធានមនុស្ស ព្រោះមិនថាក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រទេសមួយ ឬ គ្រប់គ្រងអង្គការមួយក្តី សមាសធាតុមួយដែលគេ មិនអាចខ្វះបាននោះគឺធនធានមនុស្ស ដែលជា កម្លាំងស្នូលដ៏ខ្លាំងក្លាបំផុតក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេស ឬនៅក្នុងអង្គការមួយ។ នៅពេលដែលគេឃើញថា ធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គការមួយ ប្រកបទៅដោយសមត្ថភាព ចំណេះដឹងខ្ពស់ សីលធម៌ ជំនាញ ច្បាស់លាស់ ទេពកោសល្យ និងអាកប្បកិរិយាដ៏ល្អនោះ គេនឹងឃើញថាអង្គការនោះមានភាព ជឿនលឿនគួរឲ្យកត់សម្គាល់ ដោយសារតែហេតុនេះហើយនាបច្ចុប្បន្ន អង្គការនីមួយៗតម្រូវឲ្យ មាន នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សកំណត់នូវនីតិវិធីក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកតាមគោលការណ៍ និង ភារកិច្ចដែលត្រូវកំណត់ដូចជា ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើស ការជ្រើសរើស សម្រាំងយកបុគ្គលិក ការដឹកនាំ ការវាយតម្លៃ ការបែងចែកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលការងារ ព្រមទាំងការលើកទឹកចិត្តទៅលើសកម្មភាពដែលបុគ្គលិកបានសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គការ។

ប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេសដែលមានក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិជាច្រើនមកវិនិយោគទុន ហើយមួយ ក្នុងចំណោមនោះ ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាក្រុមហ៊ុនដែលមានស្តង់ដារជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ មកវិនិយោគ នឹងចាប់ផ្តើមបើកដំណើរការតាំងពីឆ្នាំ១៩៩២ មកម៉្លេះ នឹងទទួលបានជោគជ័យយ៉ាង ខ្លាំងរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។ កត្តាដែលបណ្តាលឲ្យក្រុមហ៊ុននេះទទួលបានការរីកចម្រើន និងទទួល បានជោគជ័យយ៉ាងខ្លាំងគឺដោយសារមានផ្នែកជាច្រើនចូលរួមក្នុងដំណើរការ ដែលមួយក្នុងនោះគឺ ផ្នែកធនធានមនុស្សបានដើរតួនាទីសំខាន់ជាងគេ។ ផ្នែកធនធានមនុស្ស នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរច្រើនបើធៀបនឹងក្រុមហ៊ុននានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ដោយសារមើលឃើញដូចនេះ យើងខ្ញុំសម្រេចថានឹងសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ "ការធ្វើផែនការ

ធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើស និង ការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា” មកធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ឲ្យបានច្បាស់។

២. បំណងបញ្ហានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ (Problem Statement)

ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជ្រើសរើសសម្រាំងយកនូវបុគ្គលិកជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់មួយ ដើម្បីរុញច្រានសមត្ថភាពអង្គភាពមួយ ឲ្យមានការប្រកួតប្រជែងជាមួយដៃគូពាណិជ្ជកម្ម និងធ្វើឲ្យប្រតិបត្តិការក្នុងអង្គភាពនោះសម្របទៅតាមបទបញ្ញត្តិដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ។ ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មអាជីវកម្មចម្រើនទៅមុខ ឬមានភាពឱនថយអាស្រ័យដោយកត្តាជាច្រើនក្នុងនោះរួមទាំងកត្តាធនធានមនុស្សផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាក្រុមហ៊ុនពហុអាជីវកម្មដែលឈរជើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតាំងពីឆ្នាំ១៩៩២ និងមានបុគ្គលិកជាង២៦០០នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុននេះបាននាំមុខគេ ខាងផ្នែកសេវាកម្មផ្នែកគ្រឿងបន្លាស់ (Ford, Jaguar Land Rover) ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធវិស្វកម្ម និងសេវាកម្មម្ហូបអាហារ(Pizza Company, Swensen’s, Daily Queen.....) ដែលមាននៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា ហើយមានការប្រកួតប្រជែងជាមួយក្រុមហ៊ុនដទៃជាច្រើន។ ដូច្នេះតើក្រុមហ៊ុននេះបានប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្របែបណាខ្លះក្នុងការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើស និងសម្រាំងជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពសាកសមដើម្បីមកបម្រើការនៅក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន?

៣. គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ (Research Objective)

គោលបំណងសំខាន់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៃប្រធានបទ“ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា” មានដូចតទៅ៖

- ដើម្បីយល់ដឹងអំពីទ្រឹស្តីនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើស និងសម្រាំងជ្រើសរើសបុគ្គលិក មកប្រៀបធៀបជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- ដើម្បីស្វែងយល់ពីទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាពិសេសផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- ដើម្បីស្វែងយល់ពីដំណើរការ នៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា
- ដើម្បីស្វែងយល់ពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់ដើម្បី ប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- ដើម្បីស្វែងយល់ពីដំណាក់កាល និងមធ្យោបាយនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក

៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ (Scope and Limitation of research)

ដោយសាររយៈពេលចុះកម្មសិក្សាមានរយៈពេលតែ ២ខែហើយក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាក្រុមហ៊ុនដែលមានបម្រើទាំងផលិតផល និងសេវាកម្មជាច្រើន មាននាយកដ្ឋាន និងបុគ្គលិកច្រើន រីឯ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក៏មានច្រើនដំណាក់កាល ដូចនេះពួកយើងខ្ញុំសូមផ្ដោត សំខាន់តែលើនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកតែប៉ុណ្ណោះ ដែលផ្ដោតសំខាន់ចំពោះចំណុចដូចជា ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើស និងដំណើរការនៃការសម្រាំងបុគ្គលិក។ ក្នុង នោះដែរ ការស្រាវជ្រាវធ្វើឡើងនៅនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស អ អឹម អេ ខេមបូឌា ដែល មានទីតាំងស្ថិតនៅផ្លូវលេខ ១៣៤ ខណ្ឌ ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺធ្វើឡើង ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ក្នុងចន្លោះ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ ឆ្នាំ២០១៨។

៥. អត្ថប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ (The Important of research)

ចំពោះអត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើ ប្រធានបទនីតិវិធីនៃការ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកនេះមានជាច្រើនដូចខាងក្រោម៖

- ទទួលបានបទពិសោធន៍ ការអនុវត្តជាក់ស្ដែងលើ ផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដោយផ្ដោតសំខាន់លើ វិធីសាស្ត្រនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ពីនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស អ អឹម អេ ខេមបូឌាផ្ទាល់
- ទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗដែលមានបន្ថែមពីលើចំណេះដឹងទទួលបានពី សាកល វិទ្យាល័យ
- ទុកជាឯកសារនៅបណ្ណាល័យសម្រាប់ និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗ ដែលសិក្សាទាក់ទង នឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ហើយផ្ដោតលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកធ្វើជាឯកសារ សិក្សាបន្ថែម និងអាចយកមកប្រៀបធៀបពីទ្រឹស្តីទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង
- លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវអាចឲ្យ ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ធ្វើការពិចារណា បន្ថែមលើការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើស និងដំណើរការនៃ ការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក។

៦. និវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ការចុះកម្មសិក្សា និងសរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានវិធីសាស្ត្រ ជាច្រើនដូចជា៖

ក. ទឹកថ្លៃ និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាននៃការស្រាវជ្រាវ

ការផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបាននោះ

- ទឹកថ្លៃសម្ភាសន៍ គឺធ្វើឡើងផ្ទាល់នៅទីស្នាក់ការកណ្តាលក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា តែមួយគត់
- ជាការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយ បុគ្គលិកនៅនាយកដ្ឋានផ្នែកធនធានមនុស្ស មានដូចជា លោក សាយ រតនៈ(ប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍) លោក តូ ហូ(បុគ្គលិកផ្នែក ជ្រើសរើសបុគ្គលិក) និងកញ្ញា ព្រាប សុនីតា (បុគ្គលិកផ្នែកទំនាក់ទំនង)
- ការបំពេញកម្រងសំណួរដែលមានការចូលរួមពីបុគ្គលិករបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និង នាយកដ្ឋានព័ត៌មានវិទ្យាដែលស្ថិតនៅទីស្នាក់ការកណ្តាលប្រមាណជាង៤០រូប។

ខ. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ការសរសេររបាយការណ៍នេះធ្វើឡើងដោយផ្ដោតលើប្រភពទិន្នន័យពីរធំៗគឺ៖

- ទិន្នន័យចម្បង(Primary Data)
- ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ(Secondary Data)

• ទិន្នន័យចម្បង

ជាទិន្នន័យដែលពួកខ្ញុំទទួលបានពីប្រភពដូចជា៖

- ជាការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកនៅនាយកដ្ឋានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ការសង្កេតមើលលើតថភាពនៅក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ នៅពេលមានការណាត់ជួបចុះកម្មសិក្សានៅ ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា

• ទិន្នន័យបន្តបន្ទាប់

ទិន្នន័យនេះគឺពួកយើងខ្ញុំទទួលបានតាមរយៈ ៖

- ឯកសារ និងសៀវភៅ ដែលមាននៅបណ្ណាល័យសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
- សៀវភៅនៅតាមបណ្ណាគារផ្សេងៗ
- ការស្រាវជ្រាវព័ត៌មាន និងឯកសារ ដែលមាននៅលើគេហទំព័រ ផ្លូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ឯកសារព័ត៌មានផ្សេងៗដែលទទួលបានពីក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ផ្ទាល់
- ការបិទប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុនតាមបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមផ្សេងៗ និងទីសាធារណៈ

គ. ទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះធ្វើឡើងជាច្រើនដំណាក់កាលរួមមាន៖

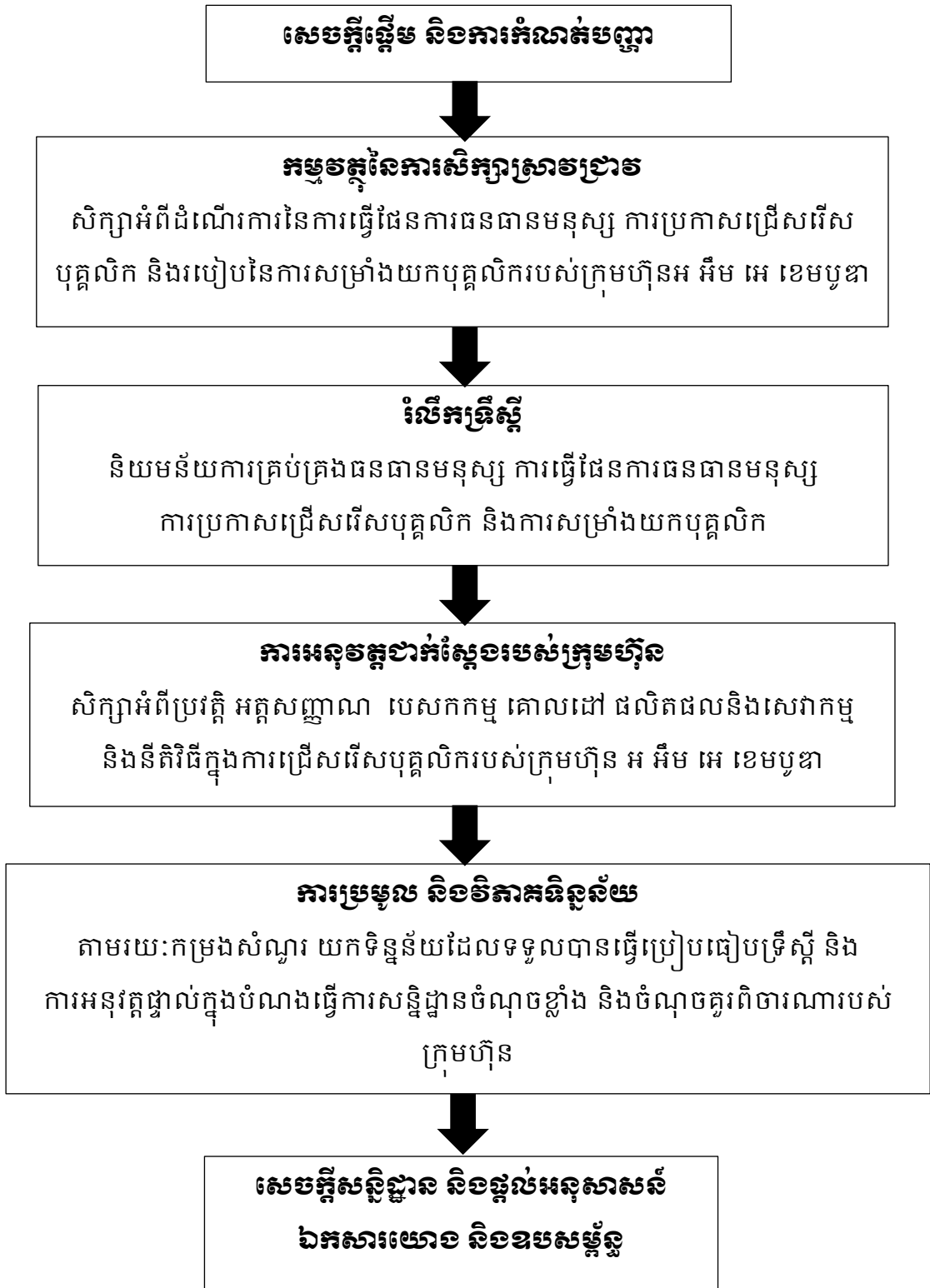
- ដំណាក់កាលទី១៖ ធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការិយាល័យស្រាវជ្រាវ ដើម្បីទទួលបានការណែនាំអំពីការជ្រើសរើសប្រធានបទ និងការចុះកម្មសិក្សា
- ដំណាក់កាលទី២៖ ចុះទៅសុំការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា និងសាកសួរក្រុមហ៊ុននូវរបៀប ឬឯកសារដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវការ
- ដំណាក់កាលទី៣៖ រៀបចំឯកសារសុំចុះកម្មសិក្សា ដាក់ទៅការិយាល័យស្រាវជ្រាវ របស់សាកលវិទ្យាល័យ និងរងចាំការសម្រេចរបស់សាកលវិទ្យាធិការ
- ដំណាក់កាលទី៤៖ ដាក់ឯកសារដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់ហើយរងចាំការសម្រេចរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ដំណាក់កាលទី៥៖ ទទួលបានការយល់ព្រមពីក្រុមហ៊ុនរួចចុះកម្មសិក្សាតាមរយៈពេលដែលបានកំណត់
- ដំណាក់កាលទី៦៖ ទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់ពីក្រុមហ៊ុនក្នុងការចុះកម្មសិក្សា។

ឃ. ការវិភាគទិន្នន័យ

ជាការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបពិពណ៌នា ដោយប្រើ Frequency នៃមូលដ្ឋានសិក្ខា (Basic Statistic) ដើម្បីបកស្រាយពីការស្រាវជ្រាវនេះ។

៧. រចនាសម្ព័ន្ធការស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានកំណត់ជាចំណុចសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖



ជំពូកទី១ រំលឹកទ្រឹស្តី

១.១. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

១.១.១. និយមន័យនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ធនធានមនុស្សគឺជា មនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព ឬនៅក្នុងការប្រតិបត្តិការងារ។¹

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺជា ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកឲ្យចូលមកបម្រើការនៅក្នុងអង្គភាព ការតម្រង់ទិស និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ការវាយតម្លៃ ការផ្តល់នូវសំណងដល់បណ្តាបុគ្គលិក និងចូលរួមបញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក សុខភាព សុវត្ថិភាព ឬបញ្ហាការផ្តល់យុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិក។²

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺជា សេរីនៃសកម្មភាព និងការសម្រេចចិត្ត ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយអ្នកគ្រប់គ្រងបដិសណ្ឋារកិច្ចទាំងអស់ ដែលជួយឲ្យបុគ្គលិកអាចបំពេញនៅការងារការសម្រេចនូវវត្ថុបំណងរបស់ពួកគេ និងក្រុមហ៊ុនព្រមទាំងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មបដិសណ្ឋារកិច្ច។³

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺជា ដំណើរការនៃការប្រកាសជ្រើសរើស(Recruitment) ការជ្រើសរើសសម្រាំង(Selection) ការរក្សាទុក(Maintenance) ការអភិវឌ្ឍ(Development) ការប្រើប្រាស់(Utilization) និងតម្រូវការ(Demand) នៃធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពមួយ។⁴

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស(HRM) សំដៅទៅលើគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលមានឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយា ឥរិយាបថ និងការអនុវត្តរបស់និយោជិត។⁵

១.១.២. មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

បណ្តាមុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សំដៅលើការងារ និងភារកិច្ចទាំងឡាយដែលត្រូវប្រតិបត្តិការនៅក្នុងអង្គភាពតូច និងធំ រៀបចំ និងសម្របសម្រួលធនធានមនុស្ស។⁶

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមបែបវិជ្ជាជីវៈត្រូវអនុវត្តតាមមុខងារសំខាន់ៗ៦ ដូចជា៖

¹ លោកអ៊ុំ ស៊ីភ័ន្តណាត (២០១០) មេរៀនទី១ ប្រវត្តិនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ៩)
² សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤) មេរៀនទី១ ការណែនាំចំពោះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ១)
³ លោកអ៊ុំ ស៊ីភ័ន្តណាត (២០១០) មេរៀនទី១ ប្រវត្តិនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ៩)
⁴ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី(២០១១) ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ២)
⁵ Neo, Hollenbeck, Gerhar and Wright, 2003, p.5
⁶ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤) មេរៀនទី១ ការណែនាំចំពោះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ១)

- ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី ការជ្រើសរើសសម្រាំងអ្នកដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការ
 - ធ្វើការវិភាគការងារដើម្បីបង្កើននូវតម្រូវការជាក់លាក់នៃបណ្តាការងារនីមួយៗនៅក្នុងអង្គភាព។
 - ព្យាករណ៍នូវតម្រូវការធនធានមនុស្ស ដែលអង្គភាពត្រូវការដើម្បីធ្វើឲ្យសម្រេចគោលដៅរបស់ខ្លួន
 - បង្កើត និងអនុវត្តតាមផែនការមួយដើម្បីបំពេញតម្រូវការរៀបរាប់ខាងលើ
 - ជ្រើសរើសធនធានមនុស្ស ដែលអង្គភាពត្រូវការដើម្បីធ្វើឲ្យសម្រេចគោលដៅ
 - ជ្រើសរើសសម្រាំងធនធានមនុស្ស ដើម្បីបំពេញនូវបណ្តាការងារជាក់លាក់នៅក្នុងអង្គភាព
- ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
 - ការណែនាំបុគ្គលិកថ្មីចំពោះការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាល
 - បង្កើត និងអនុវត្តតាមការគ្រប់គ្រង និងតាមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គភាព
 - បង្កើតនូវក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាព(Effective teams) នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព
 - បង្កើតប្រព័ន្ធវាយតម្លៃលើការប្រតិបត្តិការនៃនិយោជិតម្នាក់ៗ
 - ជួយបុគ្គលិកក្នុងការបង្កើតផែនការការងារ
- សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍
 - បង្កើត និងអនុវត្តប្រព័ន្ធអត្ថប្រយោជន៍ និងសំណងចំពោះគ្រប់និយោជិតទាំងអស់
 - ធានាថាសំណងនិងអត្ថប្រយោជន៍គឺយុត្តិធម៌និងមានលក្ខណៈដូចៗគ្នា(Consistent)
- សុវត្ថិភាព និងសុខភាព
 - បង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធីដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព និងសុខភាព
 - ផ្តល់ការជួយដល់បណ្តានិយោជិត មានបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន ដែលអាចមានឥទ្ធិពលដល់ការប្រតិបត្តិការងារ
- ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក(Labor relations)
 - បម្រើជាអន្តរការីរវាងអង្គភាព និងសហជីពរបស់ខ្លួន
 - បង្កើតប្រព័ន្ធវិន័យ និងប្រព័ន្ធដោះស្រាយបណ្តឹងពីលក្ខខ័ណ្ឌការងារ

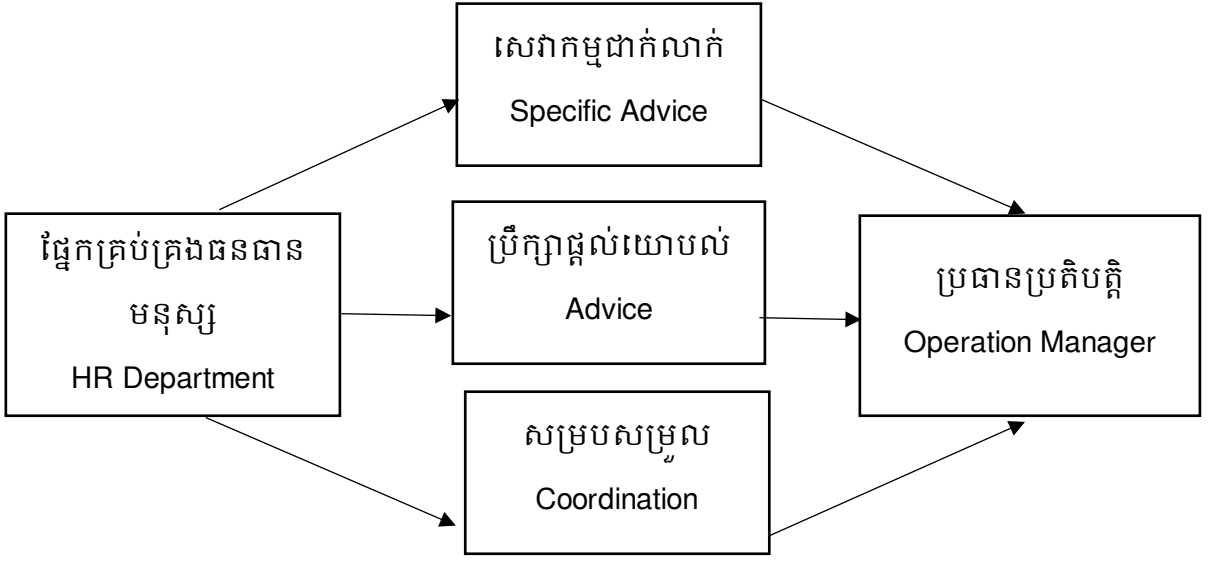
- ការស្រាវជ្រាវធនធានមនុស្ស
 - ផ្តល់ព័ត៌មាន ជាមូលដ្ឋាននៃធនធានមនុស្ស
 - បង្កើត និងអនុវត្តប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងបុគ្គលិក(Employee communication systems)

១.១.៣. ភារិយាល័យ ឬផ្នែកធនធានមនុស្ស

មុខងារចម្បងនៃផ្នែកធនធានមនុស្ស គឺផ្តល់ការគាំទ្រដល់រាល់អ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ អាជីវកម្ម អំពីរាល់ការងារធនធានមនុស្សទាំងអស់។ ផ្នែកធនធានមនុស្សត្រូវបំពេញតួនាទីគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក ជាទីប្រឹក្សាចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ។ បន្ថែមពីនេះផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានរៀបចំចាត់តាំង និងសម្របសម្រួលការជួល ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក រក្សាបញ្ជីកត់ត្រា បុគ្គលិក ដើរតួនាទីជាអ្នកទំនាក់ទំនងរវាងគណៈគ្រប់គ្រងរដ្ឋាភិបាល និងសម្របសម្រួលកម្មវិធី សុវត្ថិភាព។⁷

ប្រភេទការងារដែលផ្តល់ដោយផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានដូចជា៖

- សេវាកម្មដាក់លាក់៖ រក្សារបាយការណ៍បុគ្គលិក កាន់កាប់នូវដំណាក់កាលណែនាំ និងតម្រង់ ទិសនិយោជិត
- ប្រឹក្សាយោបល់៖ បញ្ហាកាន់វិន័យ បញ្ហាឱកាសការងារស្មើគ្នា
- សម្របសម្រួល៖ ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ បញ្ហាទូទាត់សំណង



រូបភាពទី១ ប្រភេទការងារដែលផ្តល់ដោយផ្នែកធនធានមនុស្ស

⁷ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤) មេរៀនទី១ ការណែនាំចំពោះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ៣)

⁸ សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី(២០១១) ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ៧)

១.២. ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

១.២.១. និយមន័យការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស គឺជាការរៀបចំដំណើរការ និងបណ្តាផែនការដែលទាក់ទងជាមួយធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព។ ផែនការធនធានមនុស្ស ដែលស័ក្តិសិទ្ធិក៏បានផ្តល់នូវយន្តការ ដើម្បីបំបាត់នៅបណ្តាគម្លាតដែលអាចកើតមានឡើងរវាងតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស។^៩

ផែនការធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការនៃការវាយតម្លៃនៃតម្រូវការធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាព ដោយយោងទៅលើគោលដៅរបស់អង្គភាព និងការរៀបចំផែនការដើម្បីធ្វើឲ្យប្រាកដថាកម្លាំងពលកម្ម ដែលមានស្ថេរភាព និងសមត្ថភាព ត្រូវបានផ្តល់នូវការងារឲ្យ។^{១០}

១.២.១.១. ហេតុផលនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

មូលហេតុដែលយើងត្រូវធ្វើផែនការធនធានមនុស្សមានដូចជា៖

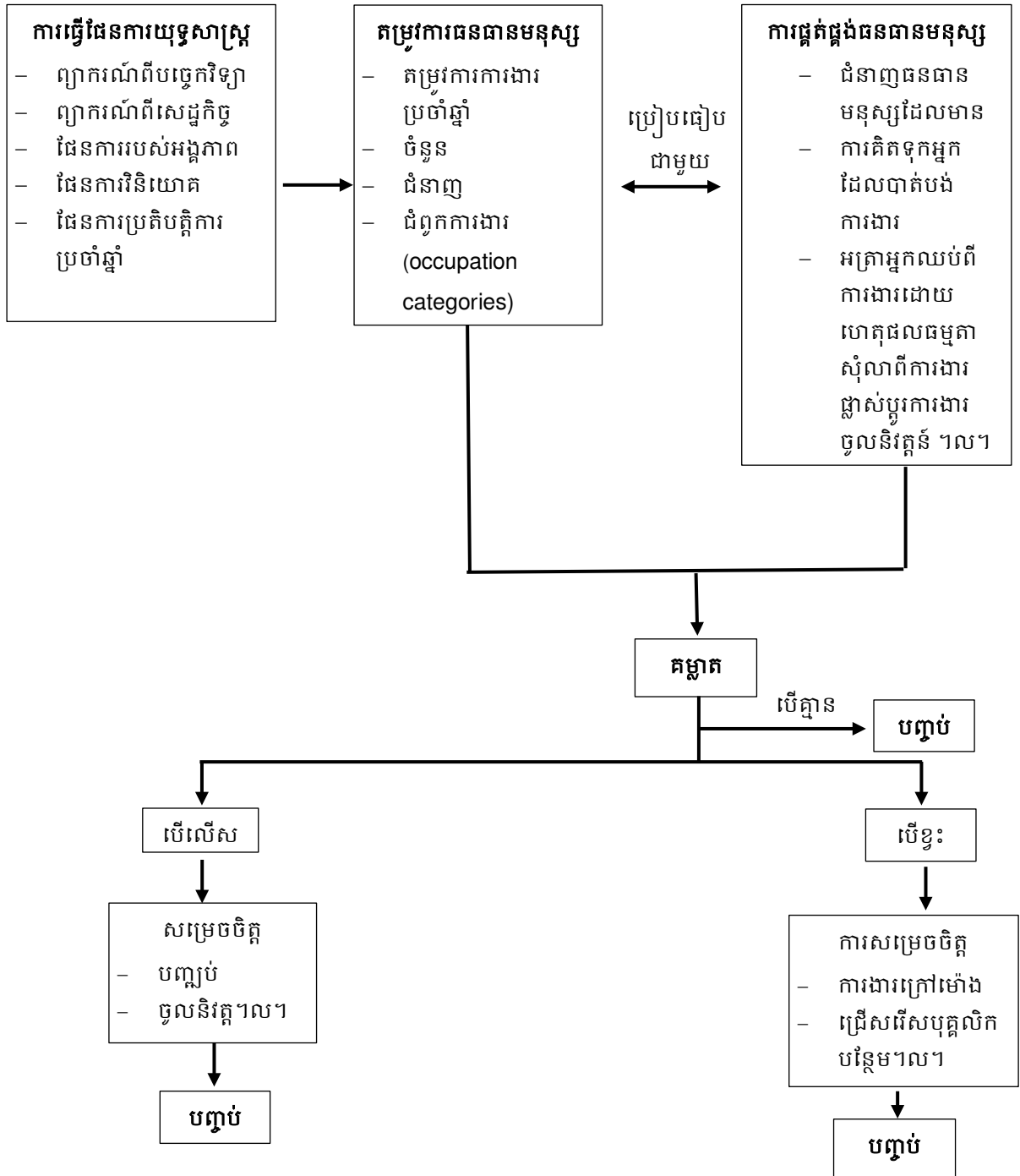
- ការប្រើប្រាស់មនុស្សនៅកន្លែងមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធក្នុង
- ការអភិវឌ្ឍ និងការបំពេញចិត្តក្នុងដល់និយោជិត
- ផែនការឱកាសការងារស្មើគ្នា ដែលមានលក្ខណៈស័ក្តិសិទ្ធក្នុង
- ផែនការធនធានមនុស្សជួយជំរុញការសម្រេចគោលដៅ និងគោលបំណងរបស់អង្គភាព
- អាចជួយឲ្យដឹងពីតម្រូវការបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នរបស់អង្គការមួយ និងជ្រើសរើសវិធីដែលត្រឹមត្រូវសម្រាប់បំពេញតម្រូវការនោះ
- ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស អាចធានាថាមនុស្សដែលត្រូវជ្រើសរើស នឹងបំពេញការងារបានល្អ សាកសមនឹងតំណែងដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវការ។វាក៏អាចជួយក្នុងការជួលបុគ្គលិកដែលមានទេពកោសល្យ
- ការព្យាករណ៍ពីតម្រូវការបុគ្គលិក មានន័យថាអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដែលនាយកដ្ឋានផ្សេងៗត្រូវការ។

^៩ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤) មេរៀនទី២ ការធ្វើផែនការ និងការរៀបចំធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ១)
^{១០} លោកអ៊ុំ ស៊ីវ៉ាន់ណាត (២០១០) មេរៀនទី១ ការជួលបុគ្គលិក និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ៧)

និស្សិត៖ ចិត្រា ដាណែ និង រង់ ឈឹងលាង ១០ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ៖ លោក ឡាយ គង់

១.២.២. ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស¹¹



រូបភាពទី២ ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

¹¹ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤) មេរៀនទី២ ការធ្វើផែនការ និងការរៀបចំធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី ៣)

ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្សមាន៤ជំហានដូចជា¹²៖

- ១.ការវិភាគមើលលើកាលៈទេសៈ ឬបរិយាកាស
- ២.ព្យាករណ៍តម្រូវការធនធានមនុស្ស៖ កំណត់ឲ្យច្បាស់ពីជំនាញ និងចំនួនបុគ្គលិកសរុប (តម្រូវការធនធានមនុស្ស) ដែលត្រូវការដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ៣.ការវិភាគនៃការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស
- ៤.បង្កើតវិធានការដោះស្រាយក្នុងផែនការធនធានមនុស្ស

១.២.២.១. ការវិភាគមើលលើកាលៈទេសៈ ឬបរិយាកាស

ផែនការធនធានមនុស្សត្រូវតែផ្អែកលើ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គភាព នៅក្នុងការអនុវត្តមានន័យថា គោលដៅរបស់ផែនការធនធានមនុស្ស គឺត្រូវតែរៀបចំតាមគោលដៅរបស់អង្គភាព តម្រូវការធនធានមនុស្សច្បាស់លាស់ដូចជា ចំនួនបុគ្គលិក និងបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់និយោជិត ដែលអាចជួយសម្រេចគោលដៅអង្គភាព។

ផែនការរបស់អង្គភាព ផ្តល់ឲ្យសមាជិកក្នុងអង្គភាពទាំងអស់ នូវទិសដៅ និងគោលបំណងដែលជាលទ្ធផលរំពឹងទុកសម្រាប់អនាគតរបស់អង្គភាព។

ក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើផែនការ ការសហប្រតិបត្តិការរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សគឺមានសំខាន់។ ក្នុងដំណាក់កាលដំបូងបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សអាចមានឥទ្ធិពលលើ ការរៀបចំគោលដៅដោយសារ ពួកគេផ្តល់នូវព័ត៌មានធនធានមនុស្សដែលអង្គភាពត្រូវការ។ ឧទាហរណ៍៖ បើបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សបង្ហាញអំពីភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយរបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព ព័ត៌មាននេះអាចមានឥទ្ធិពលដល់គ្រប់ទិសដៅទាំងអស់របស់អង្គភាព។¹³

មានកត្តាបរិយាកាសខាងក្រៅជាច្រើន ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់គោលបំណងរបស់អង្គភាព និងតម្រូវការធនធានមនុស្ស។ កត្តាទាំងនោះអាចរួមមាន ឥទ្ធិពលរបស់រដ្ឋាភិបាល ស្ថានភាពទូទៅនៃសេដ្ឋកិច្ច ការប្រកួតប្រជែង និងការផ្លាស់ប្តូរកម្លាំងពលកម្មជាដើម ។ ឥទ្ធិពលរបស់រដ្ឋាភិបាលរួមមាន ច្បាប់ ការបង្ខំឲ្យគោរពបញ្ជាតាមតំបន់។ ស្ថានភាពទូទៅនៃសេដ្ឋកិច្ច ដូចជាឱនភាព និងការរីកចម្រើននៃសេដ្ឋកិច្ច។ អត្រាការប្រាក់ និងកម្រិតនៃការគ្មានការងារធ្វើ គឺជាកត្តាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច។ ការប្រកួតប្រជែងមានការពាក់ព័ន្ធនឹង ក្រុមហ៊ុនដែលមានអាជីវកម្មដូចគ្នា ឬក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវការពលកម្ម ឬធនធានដូចគ្នា។ ការផ្លាស់ប្តូរកម្លាំងការងារ មិនមែនសំដៅតែលើ

¹²Lloyd L Byars and Lesslie W Rue, 2008, p.90

¹³Lloyd L Byars and Lesslie W Rue, 2008, p.91

សមត្ថភាពការងារតែមួយមុខនោះទេ តែក៏សំដៅលើទម្លាប់នៃការងារដែរ។ ផលប៉ះពាល់ពីបច្ចេកវិទ្យាអាចផ្លាស់ប្តូរពីការងារដែលគិតថាមិនសំខាន់ ទៅជាការងារដែលមិនអាចខ្វះបាន ដូចជាបច្ចេកវិទ្យានៃទូរស័ព្ទធ្វើឲ្យមានតម្រូវការនៃអ៊ីនធឺណិត។

១.២.២.២. ការព្យាករណ៍តម្រូវការធនធានមនុស្ស

ដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្សដែលស័ក្តិសិទ្ធិ គឺជាការប៉ាន់ស្មាននូវចំនួន និងប្រភេទនៃនិយោជិតដែលអង្គការនឹងត្រូវការ។ ការព្យាករណ៍ផ្តល់ផលឲ្យយើងប៉ាន់ស្មានជាមុន ឬគណនាជាមុននៃតម្រូវការបុគ្គលិករបស់អង្គការ។ ទោះជាមានវិធីសាស្ត្រតាមបែប Quantitative ជាច្រើនដែលអាចជួយក្នុងការព្យាករណ៍ វាក៏ពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងការវិនិច្ឆ័យរបស់មនុស្ស។ លើសពីនេះទៀត អ្នកធ្វើផែនការធនធានមនុស្សជោគជ័យភាគច្រើន គឺអាស្រ័យខ្លាំងលើអារម្មណ៍ ឬការគិតដែលសង្ឃឹមថាត្រឹមត្រូវ(Gut instinct) អំពីស្ថានភាពថ្ងៃអនាគត។ ការព្យាករណ៍ធនធានមនុស្សអាចធ្វើឡើងតាមវិធីសាស្ត្រវិនិច្ឆ័យនិងវិធីសាស្ត្រគណិតសាស្ត្រ។¹⁴

១.២.២.២.១. វិនិច្ឆ័យវិនិច្ឆ័យ

ក. ការប៉ាន់ស្មាន (Estimates)

ការព្យាករណ៍បែបនេះអាចធ្វើឡើងពីលើចុះក្រោម ឬពីក្រោមឡើងលើ ប៉ុន្តែជាពិសេសអ្នកដែលមានតួនាទីត្រូវបានគេសួរ “តើអ្នកត្រូវការបុគ្គលិកប៉ុន្មាននាក់នៅឆ្នាំក្រោយ?” ការប៉ាន់ស្មាននេះអាចអាស្រ័យទៅលើបទពិសោធន៍ការទស្សន៍ទាយ(Guesses) អព្ពន្ធពញ្ញាណ(intuition) និងការវាយតម្លៃដោយផ្ទាល់ខ្លួននៃបណ្តាសន្ទស្សន៍កម្លាំងពលកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច(Subjective assessments of available economic and labor force indicators)។

ខ. ច្បាប់មេដៃ (Rule of Thumb)

ការព្យាករណ៍នេះផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំជាទូទៅ(General guidelines) ដែលបានអនុវត្តចំពោះស្ថានភាពជាក់លាក់ណាមួយនៅក្នុងអង្គការ។ ឧទាហរណ៍៖ គោលការណ៍ណែនាំមួយដែលថាអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការម្នាក់ (One operations manager) ត្រូវការ Supervisors ៥ នាក់បានជួយព្យាករណ៍ចំនួន Supervisors ដែលត្រូវការក្នុងផ្នែកមួយ (a division)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាជាការសំខាន់ដើម្បីសម្របសម្រួលគោលការណ៍ណែនាំទៅនឹងតម្រូវការរបស់ផ្នែកមួយដែលមានភាពប្រែប្រួល។

¹⁴សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤) មេរៀនទី២ការធ្វើផែនការ និងការរៀបចំធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី៥)
និស្សិត៖ ចិត្រា ដាណេ និង រង់ ឈីងលាង ១៣ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ៖ លោក ឡាយ គង់

គ. បច្ចេកទេសរបស់លោក Delphi (Delphi Technique)

ព័ត៌មាននៃការព្យាករណ៍នេះ បានមកពីក្រុមអ្នកជំនាញ ដែលត្រូវឲ្យបំពេញកម្រងសំណួរ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នាអំពីស្ថានភាពដែលព្យាករណ៍ធនធានមនុស្ស។ ការបំពេញកម្រងសំណួរនេះ គឺមិនឲ្យបំពេញឈ្មោះទេ រួចហើយត្រូវយកមកបូកសរុបវាយតម្លៃ។ បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ចូលគំនិតនៃ កម្រងសំណួរនោះត្រឡប់ទៅក្រុមអ្នកជំនាញវិញសម្រាប់បញ្ចេញគំនិត ដោយមិនបញ្ចេញឈ្មោះ ជា លើកទីពីរ។ ដំណើរការនេះវិលបន្តជាច្រើនដំរី រហូតទៅដល់ក្រុមអ្នកជំនាញយល់ព្រមទៅលើ ការវិនិច្ឆ័យរួម។

២៥. Nominal-Group Technique

មិនដូចវិធីសាស្ត្ររបស់លោក Delphi ទេ វិធីសាស្ត្រNominal –group technique គឺប្រមូល មនុស្សដែលធ្វើការព្យាករណ៍ជួបគ្នាដោយផ្ទាល់។ គំនិតរបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចេញដាច់ដោយ ឡែកពីគ្នាពេលដំបូង បន្ទាប់មកគំនិតទាំងនោះត្រូវយកមកពិភាក្សាជាក្រុម។

១.២.២.២.២. វិធីសាស្ត្រតាមមេធាវីសាស្ត្រ

ក. Statistical Regression Analysis

វិធីសាស្ត្រនេះ គឺធ្វើការប្រៀបធៀបតាមបែបសិក្ខានៃទំនាក់ទំនងពីក្នុងចំណោមកត្តាផ្សេងៗ ជាច្រើន។ ឧទាហរណ៍៖ ទំនាក់ទំនងបែបសិក្ខារវាងចំណូលពីការលក់សរុប និងចំនួននិយោជិតនៅ ក្នុងហាងលក់វាយមួយ អាចមានប្រយោជន៍នៅក្នុងការព្យាករណ៍ចំនួននិយោជិត ដែលត្រូវការនៅ ថ្ងៃអនាគតប្រសិនបើចំណូលពីការលក់កើនបាន៣០%។

ខ. ផលធៀបផលិតភាពផលិតកម្ម (Productivity ratios)

ផលធៀបផលិតភាពផលិតកម្ម ជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលគណនាចំនួនផលិតផលជាមធ្យម ដែលផលិតឡើងដោយនិយោជិតម្នាក់។ វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវបានយកទៅអនុវត្តចំពោះការព្យាករណ៍ បរិមាណលក់ដើម្បីកំណត់ចំនួននិយោជិតដែលត្រូវការ។

គ. ផលធៀបមនុគ្គលិក (Staffing Ratios)

វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវប្រើដើម្បី ព្យាករណ៍នូវពលកម្មដោយប្រយោល (Indirect Labors)។ ឧទាហរណ៍៖ ក្រុមហ៊ុនមួយជាទូទៅប្រើស្បៀនម្នាក់ដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើលនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម ២៥នាក់ ផលធៀបនេះអាចប្រើដើម្បីជួយដល់ការប៉ាន់ស្មានរបស់ស្បៀនផ្សេងៗទៀត។

១.២.២.៣. ការវិភាគនៃការផ្គត់ផ្គង់អនាមនុស្ស

នៅពេលមួយដែល អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្ត កំណត់អំពីប្រភេទនៃបុគ្គលិក និង ចំនួននៃបុគ្គលិកដែលអង្គការត្រូវការ ហើយពួកគេត្រូវធ្វើការវិភាគអំពី ការព្យាករណ៍ដែលពួកគេ

បានព្យាករណ៍នៅជំហានទី២។ នៅក្នុងដំណើរការនេះរួមបញ្ចូលការវិភាគឲ្យល្អិតល្អន់ពីបុគ្គលិក ដែលបម្រើការងារពេលបច្ចុប្បន្ន និងការព្យាករណ៍ពីការផ្លាស់ប្តូរដែលបានរំពឹងទុក ដើម្បីឆ្លើយតប នឹងសំណួរ ថាតើខ្ញុំមានបុគ្គលិកប៉ុន្មាននាក់? តើបុគ្គលិកខ្ញុំមានជំនាញ និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល យ៉ាងដូចម្តេចសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត?

១.២.២.៣.១. បញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក

បញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក គឺជាការបង្រួមគ្នានូវព័ត៌មានរបស់ធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព។ វាផ្តល់នៅព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់នៅក្នុងអង្គភាព ដែលរួមមានទម្រង់បែបបទព័ត៌មាន ទូទៅរបស់បុគ្គលិក តារាងបញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិក ចរិតលក្ខណៈ និងជំនាញរបស់បុគ្គលិកក្នុង អង្គភាព។¹⁵

ព័ត៌មានត្រូវសរសេរទាំង៧ ដែលត្រូវមាននៅក្នុងបញ្ជីអំពីជំនាញបុគ្គលិក៖

- ទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន រួមមាន អាយុ ភេទ ស្ថានភាពគ្រួសារជាដើម។
- ជំនាញ មានដូចជា ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ការងារ ការបណ្តុះបណ្តាល។
- គុណសម្បត្តិពិសេសៗ ជាសមាជិកភាពក្នុងក្រុមជំនាញ សមិទ្ធិផលពិសេសៗដែល បុគ្គលិកនោះធ្លាប់សម្រេចបាន។
- ប្រាក់ចំណូល និងប្រវត្តិការងារ ចំណូលពេលបច្ចុប្បន្ន និងអតីតកាល កាលបរិច្ឆេទ និងរយៈពេលនៃចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ការងារផ្សេងៗ។
- ទិន្នន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន អាចមានដូចជា ទិន្នន័យផែនការអត្ថប្រយោជន៍ ព័ត៌មានការ ចូលនិវត្តន៍ អតីតភាពការងារ។
- សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ មានពិន្ទុលើតេស្តការយល់ដឹង ឬពិន្ទុលើតេស្តផ្សេងៗ ព័ត៌មានពីសុខភាព។
- ឯកសារភ្ជាប់អំពីបុគ្គល អាចមានជាទីតាំងអាសយដ្ឋាន ប្រភេទការងារជាដើម។¹⁶

១.២.២.៣.២. ការរក្សាបញ្ជីជំនាញបុគ្គលិក

នៅពេលបង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទុកព័ត៌មាន ដើម្បីប្រើប្រាស់ពេលវេលាត្រូវការគឺជាផ្នែកមួយដែលលំបាក បំផុតនៃការបង្កើតបញ្ជីជំនាញបុគ្គលិក រៀបចំផែនការសម្រាប់ការប្រមូលព័ត៌មាន រក្សាព័ត៌មាន ប្រើ ប្រាស់ព័ត៌មាន និងការផ្តល់នូវទិន្នន័យថ្មីបំផុត។ វិធីសាស្ត្រគោល២ ចំពោះការប្រមូលទិន្នន័យ គឺការ

¹⁵ Lloyd L Byars and Lesslie W Rue, 2008, p. 104

¹⁶Thomas H. Patten, 1971, p. 243

សម្ភាសន៍ និងការបំពេញតារាងសំណួរ។ មានអង្គភាពខ្លះព័ត៌មានផ្លាស់ប្តូរជារៀងរាល់ខែ ខ្លះទៀត យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំម្តង។¹⁷

ការគ្រប់គ្រងបញ្ជីបុគ្គលិកក៏មានរួមបញ្ចូលទាំងអតីតភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ និងសក្តានុពលសម្រាប់ភាពរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន។¹⁸

១.២.២.៤. ការបង្កើតវិធានការដោះស្រាយក្នុងផែនការធនធានមនុស្ស

បន្ទាប់ពីវិភាគអំពីការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការបុគ្គលិកនៅថ្ងៃអនាគត គេធ្វើការប្រៀបធៀបអំពី ការព្យាករណ៍ទាំងពីរ ដើម្បីកំណត់យកវិធានការណាមួយដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្ត អាចជាវិធានការ ចំពោះការខ្វះបុគ្គលិក ឬវិធានការចំពោះស្ថានភាពលើសបុគ្គលិក។¹⁹

១.២.២.៤.១. វិធានការសម្រាប់ការខ្វះខាតបុគ្គលិក

- ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបន្ថែម៖ នៅពេលដែលផែនការធនធានមនុស្សបានបង្ហាញប្រាប់ថា ក្រុមហ៊ុនមានការខ្វះខាតបុគ្គលិក នោះក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុង និង ក្រៅក្រុមហ៊ុនដើម្បីបំពេញកន្លែងនៅទំនេរ។
- បណ្តុះបណ្តាល និងតម្លើងឋានៈ៖ ជំនួសឲ្យការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីនៅពេលមានតម្រូវការ បុគ្គលិក អង្គភាពអាចសម្រេចចិត្តពង្រឹងផលិតភាពពលកម្មក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួនតាមរយៈ ការបណ្តុះបណ្តាល ឬសមិទ្ធិផលរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ជម្រើសផ្សេងទៀតដែលក្រុមហ៊ុនអាចប្រើបានដូចជា ជួលបុគ្គលិកធ្វើការក្រៅម៉ោង បន្ថែម ម៉ោងធ្វើការ ឬជួលបុគ្គលិកដែលឈប់ពីមុនមកធ្វើការវិញ។

១.២.២.៤.២. វិធានការសម្រាប់ការលើសបុគ្គលិក

- ការចូលនិវត្តន៍មុនពេលកំណត់(Early retirement)
- ការផ្អាកឈប់ឲ្យធ្វើការ (Lay off)
- បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាមួយបុគ្គលិក(Termination)²⁰

១.៣. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ជាដំណើរការមួយដែលបង្កើតឡើងមកដើម្បីឲ្យអង្គភាព មួយអាចស្វែងរកនូវបណ្តុំមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពដែលអាចមកបម្រើការបាន។ គោលបំណង

¹⁷ សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤) មេរៀនទី២ ការធ្វើផែនការ និងការរៀបចំធនធានមនុស្ស (ទំព័រទី៨)

¹⁸ Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 94

¹⁹ C.Corpuz, 2006, p. 296

²⁰ C.Corpuz, 2006, p. 297

និស្សិត៖ ចិត្រា ដាណេ និង វង់ ឈីងលាង ១៦ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ៖ លោក ឡាយ គង់

របស់វាគឺដើម្បីធានាប្រមូលនូវបេក្ខជន ដែលមានគុណសម្បត្តិ គ្រប់គ្រាន់ឲ្យបំពេញតួនាទីណាមួយ ក្នុងអង្គការបាន។

១.៣.១. និយមន័យនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវបានគេកំណត់និយមន័យជាច្រើនមានដូចជា៖

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការស្វែងរក និងទាក់ទាញ បណ្តាបេក្ខជនដែលមានគុណភាពដើម្បីយកមកជ្រើសរើសសម្រាប់។²¹

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាដំណាក់កាលនៃការស្វែងរក និងទាក់ទាញបេក្ខជន ការងារដែលមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីមកដាក់ពាក្យធ្វើការនៅក្នុងអង្គការ។

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាមធ្យោបាយនៃការស្វែងរក និងទាក់ទាញបេក្ខជន សម្រាប់តំណែងដែលនៅទំនេរ។²²

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាសកម្មភាព ឬការអនុវត្តដែលកំណត់នូវលក្ខណៈដែល បេក្ខជនសុំការងារធ្វើត្រូវការ សម្រាប់ការងារជាក់លាក់មួយ។²³

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាដំណើរការមួយនៃការស្វែងរក និងជ្រើសរើសនូវ បេក្ខជនទាំងឡាយដែលអង្គការមួយត្រូវការ។²⁴

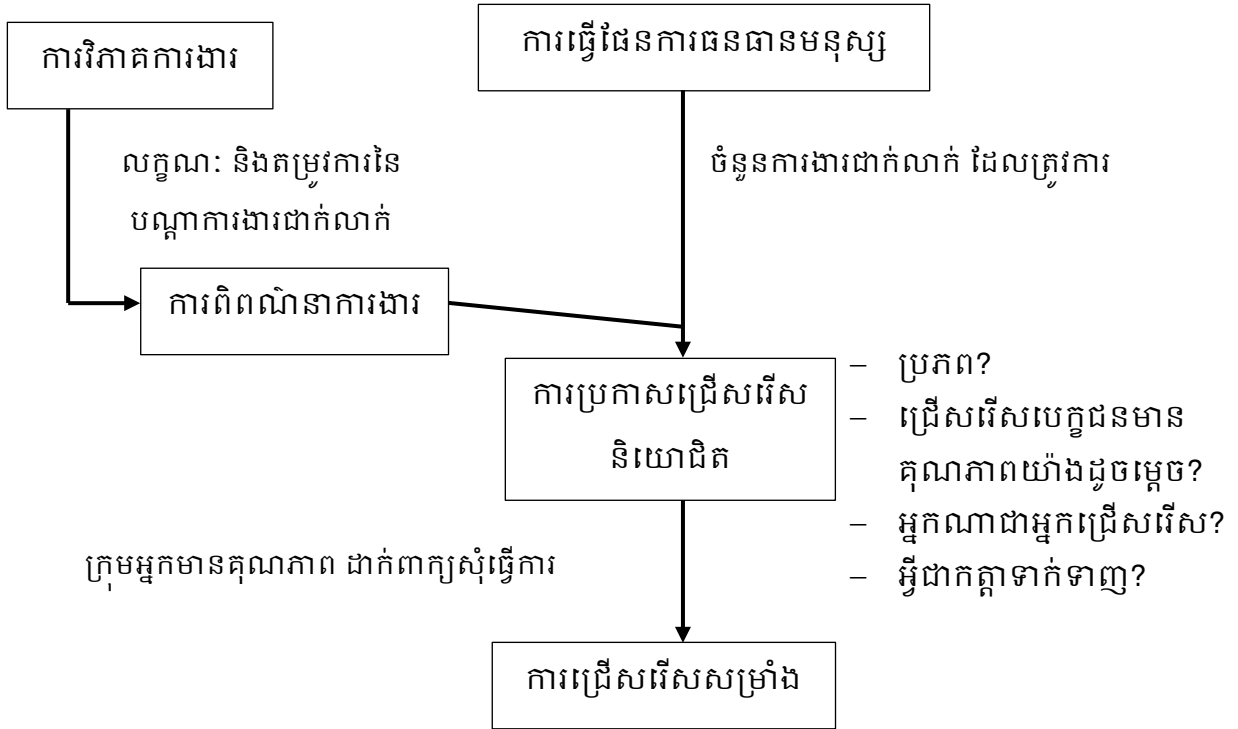
ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺពាក់ព័ន្ធជាមួយការស្វែងរក និងទាក់ទាញក្រុមមនុស្ស ពីបេក្ខជនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិដែលបានជ្រើសរើសពីដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិក។²⁵

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាមាតិកាដ៏សំខាន់ខ្លាំងក្នុងមុខងារជាច្រើនរបស់ធនធាន មនុស្ស។²⁶

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាសកម្មភាពជួយក្នុងការបង្កើន ក្រុមបេក្ខជនដែលត្រូវបាន ជ្រើសរើសសម្រាប់ការងារដែលអង្គការត្រូវការ។²⁷

ខាងក្រោមនេះគឺជាទំនាក់ទំនងរវាងការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការការងារ ការប្រកាស ជ្រើសរើស និងសម្រាប់បុគ្គលិក៖

²¹លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី២)
²² Gary Dessler, 2013, p. 146
²³Richard L. Daft and Patricia G. Lane, 2008, p. 318
²⁴Michael Armstrong, 2016, p. 226
²⁵Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 111
²⁶Shaun Tyson, 2006, p. 143
²⁷Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, 2001, p. 314



រូបភាពទី៣ ទំនាក់ទំនងរវាងការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការការងារ ការប្រកាសជ្រើសរើស និងសម្រាំងបុគ្គលិក

១.៣.២. ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

អង្គភាពអាជីវកម្មមួយអាចរកមនុស្ស មកបំពេញកន្លែងការងារណាមួយបានពីប្រភពនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកផ្សេងពីគ្នា។ ប្រភពនៃការជ្រើសរើសនិយោជិត ត្រូវបានគេបែងចែកចេញជា ពីរប្រភេទគឺ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន។

១.៣.២.១. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺជាដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ ក្រុមអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារដែលមានគុណភាព និងមកពីក្រុមមនុស្សដែលធ្លាប់ធ្វើការរួចមកហើយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។²⁸

នៅពេលដែលការងារមានកន្លែងទំនេរ កន្លែងដំបូងដែលស្ថាប័នតែងតែរកមើលដើម្បីជំនួសកន្លែងនោះគឺ នៅក្នុងស្ថាប័នរបស់គេតែម្តង។

បណ្តាប្រភព ឬវិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុងរួមមានដូចជា៖

²⁸Chuck Williams, Alex Z. Kondra and Conor Vibert, 2007, p. 404
និស្សិត៖ ចិត្រា ដាណេ និង រង់ ឈឹងលាង ១៨ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ៖ លោក ឡាយ គង់

ការតម្លើងឋានៈពីស្ថាប័ន ការបិទប្រកាស និងការដេញថ្លៃការងារ។

១.៣.២.១.១. វិធីសាស្ត្រការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រុមហ៊ុន

ក. ការដំឡើងឋានៈពីក្នុងស្ថាប័ន

ការដំឡើងឋានៈ គឺមានការផ្លាស់ប្តូរមនុស្សពីការងារបច្ចុប្បន្នទៅការងារដែលមានឋានៈខ្ពស់ជាងមុន ហើយទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរឋានៈការទទួលខុសត្រូវ ឬកិត្យានុភាព។ ចំនួនមនុស្សមិនកើនឡើងជាមួយការដំឡើងទេ។

ខ. ការមិនប្រកាស និងការដេញថ្លៃការងារ

ការបិទប្រកាស និងការដេញថ្លៃការងារ គឺជាវិធីសាស្ត្រនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុងអង្គការដោយមានការបិទប្រកាសប្រាប់និយោជិតបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនអំពីកន្លែងត្រូវការការងារនៅផ្នែកកណ្តាលនៃក្រុមហ៊ុន ហើយផ្តល់រយៈពេលកំណត់ជាក់លាក់មួយដើម្បីឲ្យនិយោជិតដាក់ពាក្យដើម្បីការងារនោះ។²⁹

ការបិទប្រកាស និងការដេញថ្លៃការងារ ដែលប្រកបទៅដោយជោគជ័យបានគឺតម្រូវឲ្យមានការអភិវឌ្ឍនៃច្បាប់ដ៏ជាក់លាក់ ដែលមានដូចជា៖ ការផ្សព្វផ្សាយ ការតម្លើងឋានៈ និងការផ្ទេរការងារត្រូវមានការបិទប្រកាស

- ត្រូវមានពេលវេលាដ៏ជាក់លាក់មួយ សម្រាប់ការចាប់ផ្តើមនូវការបិទប្រកាសមុនពេលដែលជ្រើសរើសមនុស្សពីខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន។
- រាល់លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់ប្រព័ន្ធបិទប្រកាសការងារ តម្រូវឲ្យមានការអភិវឌ្ឍ និងទំនាក់ទំនង។
- ស្តង់ដារដ៏ជាក់លាក់សម្រាប់ការជ្រើសរើសត្រូវតែរួមបញ្ចូលនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង
- ការដេញថ្លៃការងារ គួរតែតម្រូវឲ្យធ្វើជាបញ្ជីរាយនាមពី លក្ខណៈសម្បត្តិ និងហេតុផលក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ ការផ្លាស់ប្តូរផ្នែក ឬឋានៈរបស់ពួកគេ។
- បណ្តាអ្នកដេញថ្លៃការងារមិនទទួលជោគជ័យ គួរតែត្រូវបានប្រកាស ហើយប្រាប់ពីហេតុផលដែលគេមិនបានត្រូវជ្រើសរើស។³⁰

១.៣.២.១.២. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រុម

- ការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្នុង មានគុណសម្បត្តិដូចជា៖
 - ងាយស្រួលធ្វើការ ព្រោះបានដឹងពីសមត្ថភាពនិយោជិត

²⁹ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី៥)

³⁰Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 114

- លើកកម្ពស់ភាពស្មោះត្រង់៖ ភាពស្មោះត្រង់ក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលពួកគេ មាន អាចម្ចាស់មានសុវត្ថិភាពដោយសារតែឱកាសនៃការរីកចម្រើន។³¹
- ចំណាយពេលវេលា និងថវិកាតិចក្នុងការស្វែងរកបុគ្គលិកថ្មី
- បេក្ខជន បានណែនាំរួចហើយឲ្យស្គាល់ពីស្ថាប័ន
- អាចទទួលបានព័ត៌មាននៃប្រតិបត្តិការពីអតីតកាលរបស់និយោជិតដែលអាចជឿទុកចិត្ត បាន។³²
- ការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្នុង មានគុណវិបត្តិដូចជា៖
 - ខកខានពុំបាននាំយកនូវ គំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗពីខាងក្រៅ
 - មានការពេញចិត្ត ពីនិយោជិតដែលត្រូវបានតម្លើងឋានៈ
 - ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកមានតម្លៃខ្ពស់
 - អាចកើនមានឡើងនូវការប្រកួតប្រជែងនិងការប្រកាន់បក្សពូកែនិយមក្នុងក្រុមហ៊ុន។³³

១.៣.២.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ តែងតែត្រូវបានអង្គការយកមកប្រើប្រាស់ដែលមានការ កើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស ចំពោះអង្គការដែលមានតម្រូវការខ្លាំងចំពោះ បច្ចេកទេស ជំនាញ និង និយោជិតដែលមានជំនាញផ្នែកគ្រប់គ្រង។³⁴

១.៣.២.២.១. នីតិវិធីសាស្ត្រការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន

ក. ការដាក់ពាក្យដោយផ្ទាល់

ការដាក់ពាក្យដោយផ្ទាល់ គឺជាបែបបទ ដែលសរសេរពីអ្នកខាងក្រៅមកសួរក្រុមហ៊ុនមាន កន្លែងត្រូវការការងារ ឬកន្លែងទំនេរសំរាប់ពួកគេឬទេ? កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាកត្តាទាក់ទាញ នៃក្រុមមនុស្សទាំងនោះ។³⁵

ខ. ការិយាល័យការងារសាធារណៈ

ការិយាល័យការងារសាធារណៈ គឺជាការិយាល័យរបស់រដ្ឋាភិបាល ហើយមានរក្សាទុក ព័ត៌មានថ្មីៗ និងបញ្ជីឈ្មោះមនុស្សគ្មានការងារធ្វើ វាត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់សេវាកម្មស្វែងរក ការងារជូនបុគ្គលដែលអត់ការងារធ្វើ និងជួយបណ្តាអង្គការអាជីវកម្មដែលកំពុងត្រូវការបុគ្គលិក។

³¹Smriti Chand, 2014

³²លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី២)

³³ Ehab Zaki, 2016

³⁴ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី២)

³⁵ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី៨)

សេវាកម្មនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃ។

គ. ទិដ្ឋភាពការងារឯកជន

ទិដ្ឋភាពការងារឯកជន គឺជាកន្លែងដែលត្រូវបង្កើតឡើង ដោយពួកឯកជន ដើម្បីបំពេញការងារផ្សេងៗក្នុងសង្គម។ ភ្នាក់ងារឯកជនមានពីរប្រភេទ៖

- ជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមានតួនាទីខ្ពស់
- ប្រភេទទីពីរនៃភ្នាក់ងារឯកជនជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានតួនាទីទាបៗ

ឃ. សាលារៀន និង មហាវិទ្យាល័យ

ការជ្រើសរើសនិយោជិតពីសាលារៀន និងមហាវិទ្យាល័យ គឺជា ការអនុវត្តមួយទូទៅចំពោះបណ្តាអង្គការរដ្ឋ និងឯកជន។ ការជ្រើសរើសបែបនេះជាទូទៅគឺមានការជួយសម្រួលពីការិយាល័យស្វែងរកការងាររបស់សាលា។ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុន នឹងបញ្ជូនអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទៅសាលារៀនដើម្បីធ្វើការសម្ភាសន៍ បន្ទាប់មកបណ្តាអ្នកដែលមានសមត្ថភាពសាកសមនឹងការងារត្រូវបានបញ្ជូនទៅមើលទីតាំងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ មុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ។

ង. ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មការងារ

ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មការងារ គឺជាការដាក់ចេញនូវការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម រកមនុស្សឲ្យបំពេញការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន តាមរយៈសារព័ត៌មានប្រចាំថ្ងៃ តាមរយៈឡានក្រុង ហាងមុខទំនិញ តាមរយៈការបោះពុម្ពផ្សាយលិខិតជ្រើសរើសបុគ្គលិក តាមរយៈវិទ្យុជាដើម។ ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មតាមរយៈសារព័ត៌មាន ដែលវាជាវិធីសាស្ត្រមួយចំណាយថវិការតិចជាង ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មតាមទូរទស្សន៍។

ច. ការចុះកម្មសិក្សា

ការចុះកម្មសិក្សា គឺជាការឲ្យនិស្សិតតាមបណ្តាសាលារៀន និងមហាវិទ្យាល័យចុះទៅសម្រេចកិច្ចការនៅតាមបណ្តាអង្គការ ឬស្ថាប័ននានាក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយ ហើយនិស្សិតអាចសម្រេចបានដោយជោគជ័យនោះ ហើយចុងបញ្ចប់ ប្រធានក្រុមហ៊ុន និងអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស អាចជ្រើសរើសនិស្សិតដែលមានស្នាដៃនោះឲ្យធ្វើការងារឲ្យក្រុមហ៊ុន ឬអង្គការរបស់គេតែម្តង។

ឆ. ការពឹងនិយោជិតឧទ្ទេសនាម

ការពឹងនិយោជិតឧទ្ទេសនាម គឺជាប្រភពគួរឲ្យទុកចិត្តមួយ ដែលអាចរកមនុស្សមកបំពេញកន្លែងដែលត្រូវការ ឬកន្លែងទំនេរតាមរយៈការឧទ្ទេសនាមរបស់និយោជិតអំពីមិត្តភក្តិ ឬញាតិមិត្តរបស់គេដើម្បីឲ្យចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ប្រព័ន្ធនៃការជ្រើសរើសបែបនេះ គឺជាការជ្រើសរើសក្រៅ

ផ្លូវការ ដោយគ្រាន់តែព្រឹត្តិការណ៍មួយទៅមាត់មួយ ហើយក៏ត្រូវគេឃើញថាវាជាការកើតនូវបក្សពួកនិយម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះនិយោជិតឧទ្ទេសនាម តែមិត្តភក្តិ និងញាតិមិត្តរបស់ខ្លួន។ ពេលខ្លះប្រាក់ រង្វាន់ និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តត្រូវបានផ្តល់បណ្តានិយោជិតដែលជួយណែនាំបុគ្គលិកមកធ្វើការជា បន្តបន្ទាប់។³⁶

១.៣.២.២.២. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ

- ការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្រៅមានគុណសម្បត្តិដូចជា៖
 - គ្មានការច្រណែនពីបុគ្គលិកផ្សេងៗទៀត ដែលកើតមានឡើងពីការតម្លើងឋានៈ
 - នាំមកនូវចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងបច្ចេកទេសថ្មីៗ
 - អាចបំពេញការងារភ្លាមៗនូវកន្លែងការងារដែលទំនេរប្រសិនបើនិយោជិតខាងក្នុងមិន អាចបំពេញបាន។³⁷
 - ជួលអ្នកបច្ចេកទេស ពីខាងក្រៅអាចមានភាពងាយស្រួល និងអស់ថវិកាតិចជាង បណ្តុះបណ្តាលអ្នកខាងក្នុងជាពិសេសអាចបំពេញសេចក្តីត្រូវការអ្នកមានទេពកោល្យ បានភ្លាមៗ
- ការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្រៅមានគុណវិបត្តិដូចជា៖
 - អាចចំណាយថវិការច្រើន
 - មានការលំបាកក្នុងការទាក់ទាញ ធ្វើការទំនាក់ទំនង និងវាយតម្លៃបេក្ខជនដែលមាន សក្តានុពល
 - អាចមានបញ្ហាដល់ផ្នែកទឹកចិត្តចំពោះអ្នកខាងក្នុង ដែលគិតថាខ្លួនមានសមត្ថភាពមិន គ្រប់គ្រាន់ចំពោះការងារដែលអ្នកខាងក្រៅមកបំពេញ
 - អ្នកខាងក្រៅអាចប្រើពេលយូរដើម្បីសម្របខ្លួនទៅនឹងអង្គភាព និងដើម្បីស្គាល់អង្គភាព និងប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព។³⁸

១.៤. ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក

១.៤.១. និយមន័យការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក

និយមន័យនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក រួមមាន៖
ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក គឺជាដំណើរការមួយនៃការជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលអាច

³⁶លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៤ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី៧)
³⁷សាស្ត្រាចារ្យ បញ្ញាតី(២០១១)ជំពូកទី៣ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី២៨)
³⁸ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាប់យកបុគ្គលិក(ទំព័រទី៦)
 និស្សិត៖ ចិត្រា ដាណេ និង រង់ ឈឹងលាង ២២ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ៖ លោក ឡាយ គង់

អនុវត្តការងារឲ្យបានទទួលជោគជ័យ មកពីក្រុមបេក្ខជនដែលមានគុណភាព។³⁹

ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក គឺជាដំណាក់កាលមួយនៃការកំណត់យកបេក្ខជនទាំងឡាយ ណាដែលអាចធ្វើការងារឲ្យទទួលជោគជ័យ ហើយធ្វើឲ្យសម្រេចនូវគោលដៅចាំបាច់របស់អង្គការ អាជីវកម្ម។⁴⁰

ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក គឺត្រូវបានកំណត់ថាជាដំណើរការមួយដែលធ្វើឱ្យមានភាព ខុសគ្នារវាងអ្នកដាក់ពាក្យសុំ និងយោជកដើម្បីតម្រង់ និងសម្រេចយកអ្នកដែលអាចឲ្យអង្គការទទួល បានភាពជោគជ័យបាន។⁴¹

ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក គឺដំណើរការនៃការសម្ភាសន៍ ការវាយតម្លៃបេក្ខជនសម្រាប់ ការងារជាក់លាក់ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលម្នាក់សម្រាប់ការងារដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយ ដ៏ជាក់លាក់។⁴²

ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក គឺដើម្បីវាយតម្លៃភាពសមរម្យ នៃបេក្ខជន ដោយការ ព្យាករណ៍ពីវិសាលភាពដែលពួកគេអាចមាន នឹងអនុវត្តតួនាទីឲ្យបានជោគជ័យ។⁴³

ការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក គឺជំហានបន្ទាប់សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការជ្រើសរើស បុគ្គលិកដែលខ្លួនចង់បានពីក្រុមបេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ។⁴⁴

១.៤.២. ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក

ការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស និងការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត គឺជាកត្តាចាំបាច់ មុនដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក។ កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលលើ ដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិកដែលមានគុណភាពរបស់អង្គការមានដូចជា៖

- ទំហំនៃអង្គការ
- ប្រភេទនៃការងារដែលត្រូវបំពេញ
- ការជួលមនុស្ស
- សម្ពាធពីខាងក្រៅ ដូចជាពី EEOC (Equal Employment Opportunity Commission)

³⁹Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 133

⁴⁰សាស្ត្រាចារ្យ បញ្ញាតី(២០១១)ជំពូកទី៤ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី៣០)

⁴¹Mbaskool, 2011-2018

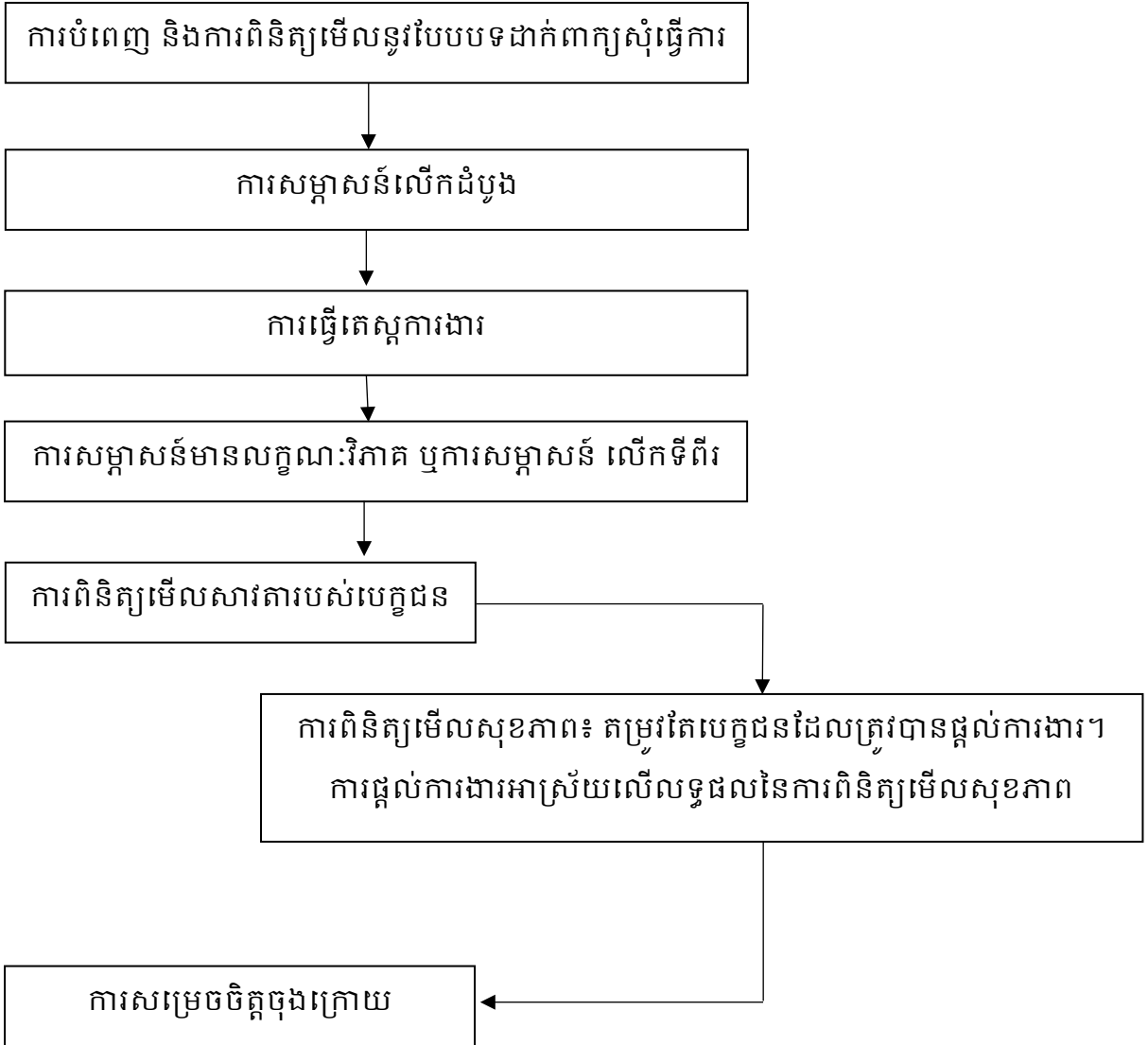
⁴²Employees Selection, 2018

⁴³ Michael Armstrong, 2016, p. 236

⁴⁴Richard L. Daft and Patricia G. Lane, 2008, p. 321

ដែលជាគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិកនេះត្រូវបានអនុវត្តទៅតាមជំហានដូចខាងក្រោម៖

រូបភាពទី៤ ជំហាននៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាំង



លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី១)

១.៤.២.១. ទម្រង់បែបបទដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ

ការបំពេញទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការជាទូទៅគឺជាជំហានដំបូងនៅក្នុងទម្រង់នៃការជ្រើសរើសសម្រាំងស្ទើរតែទាំងអស់។ ទម្រង់នេះបានផ្តល់ព័ត៌មានជាមូលដ្ឋានអំពីការងារសម្រាប់ប្រើប្រាស់ ក្នុងជំហានបន្ទាប់នៃដំណើរការនេះ ហើយអាចប្រើដើម្បីត្រួតពិនិត្យដកចេញនូវបេក្ខជនដែលពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់។ ទម្រង់នេះទាមទារឲ្យតម្រូវតាមលក្ខខណ្ឌដូចជា៖

• **តម្រូវការរបស់ EEOC (EEOC Requirement)៖**

តម្រូវការរបស់ EEOC គឺជាទីភ្នាក់ងារសហព័ន្ធនៃរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិចដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តច្បាប់សិទ្ធិស៊ីវិលប្រឆាំងនឹងការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ។ ដោយសារហេតុនេះហើយសំណួរជាច្រើនក៏ត្រូវបានគេហាមឃាត់ និងលុបបំបាត់ពីការសាកសួរព័ត៌មានដំបូងពីព្រោះសំណួរទាំងនោះនាំឲ្យមានការរើសអើង សំណួរទាំងនោះអាចមានដូចជា៖

- សំណួរដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជាតិសាសន៍ ពណ៌សំបុរ ដើមកំណើតជាតិសាសន៍ សាសនា
- សំណួរដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រវត្តិនៃការផ្ដន្ទាទោស និងការចាប់ខ្លួន
- ពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃឥណទាន
- ព័ត៌មានអំពីប្តី ប្រពន្ធ

• **ដំណើរការត្រួតពិនិត្យមើលទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការ (Application Form Processing)**

ដំណើរការត្រួតពិនិត្យមើលទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការ គឺជាការឆ្លងផ្លូវពិចារណាមួយប្រភេទដោយផ្តល់ពិន្ទុដល់ចម្លើយនៃសំណួរនៅក្នុងទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការដែលហៅកាត់ថា Weighted application forms។ ទម្រង់បែបបទនេះ គឺបង្កើតសំណួរដែលមានតម្លៃ ឬការឆ្លងផ្លូវខុសគ្នា (ពិន្ទុខុសគ្នា) ចំពោះបណ្តាសំណួរខុសៗគ្នា។ បន្ទាប់មកនិយោជករៀបចំតារាងឈ្មោះនៃបេក្ខជនដោយផ្អែកលើចំណាត់ថ្នាក់នៃពិន្ទុសរុប។⁴⁵

• **ភាពត្រឹមត្រូវនៃព័ត៌មាននៅក្នុងទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការ (Accuracy of Information)**

ភាពត្រឹមត្រូវនៃព័ត៌មាននៅក្នុងទម្រង់បែបបទសុំធ្វើការ គឺជាទម្រង់ដែលត្រូវបានគេផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយសួរទៅអ្នកដែលជាទីសំអាងព័ត៌មានបុគ្គលិកលក្ខណៈ ឬសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជន ដោយមានការការចុះហត្ថលេខារបស់អ្នកដាក់ពាក្យអះអាង(អ្នកធានា)។

• **Applicant Flow Record** សំណុំបែបបទមួយត្រូវបានបំពេញដោយស្ម័គ្រចិត្តដោយអ្នកដាក់ពាក្យ និងត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយនិយោជកម្នាក់ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានដែលច្បាស់លាស់ដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងការជ្រើសរើស។⁴⁶ Applicant Flow Record ក៏ជាសំណុំបែបបទដែលបង្កើតដោយក្រុមហ៊ុនដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានពីអ្នកដាក់ពាក្យ ហើយរាល់ព័ត៌មានដែលបានគឺត្រូវរាយការណ៍ទៅ EEOC ឬអាចត្រូវប្រើដើម្បីការពារខ្លួនក្នុងករណីមានការប្តឹងផ្តល់ពីបទ រើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជ្រើសរើសសម្រាំង។

⁴⁵ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី៣)

⁴⁶ Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 135

១.៤.២.២. ការសម្ភាសន៍លើកដំបូង

ការសម្ភាសន៍លើកដំបូង គឺជាដំណើរការមួយ ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីកំណត់ថាតើសមត្ថភាព ជំនាញ និងចំណង់ចំណូលចិត្តការងាររបស់អ្នកដាក់ពាក្យស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយ និងការងារក្នុងអង្គភាពឬទេ? ហើយត្រូវពន្យល់ដល់អ្នកដាក់ពាក្យអំពីការងារដែលត្រូវការឲ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកអ្នកដាក់ពាក្យត្រូវឆ្លើយតបនឹងសំណួរដែលផ្អែកធនធានមនុស្សបានសួរ។ ការសម្ភាសន៍លើកដំបូងតែងតែធ្វើឡើងដោយ៖

- មានលក្ខណៈជាការសម្ភាសន៍ខ្លីៗ
- ដើម្បីឲ្យដឹងពីតំណាងអំពីអ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ
- ដើម្បីដកចេញនូវបេក្ខជនដាក់ពាក្យដែលមិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ឬមិនសូវចាប់អារម្មណ៍នឹងការងារ។

១.៤.២.៣. ការធ្វើតេស្តការងារជាផ្លូវការ

ការធ្វើតេស្តការងារជាផ្លូវការ គឺជាទម្រង់មួយដែលត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក។ ហើយប្រភេទនៃការធ្វើតេស្តមានដូចជា៖

១.៤.២.៣.១. ការធ្វើតេស្តសម្បទា

ការធ្វើតេស្តសម្បទា(Aptitude Tests) មធ្យោបាយនៃការវាស់ស្ទង់ នូវសមត្ថភាពរបស់មនុស្សម្នាក់ ឬលទ្ធផលដែលគេមិនទាន់បញ្ចេញដើម្បីសិក្សា និងធ្វើការងារ។⁴⁷

ការធ្វើតេស្តសម្បទា(Aptitude Tests) មធ្យោបាយនៃការវាស់សមត្ថភាពរបស់មនុស្សម្នាក់ដើម្បីរៀន និងធ្វើការងារ។⁴⁸

ការធ្វើតេស្តសម្បទា(Aptitude Tests) គឺដើម្បីវាយតម្លៃ សមត្ថភាពរបស់មនុស្សម្នាក់អំពីការសិក្សា និងអនុវត្តន៍ការងារ។ ហើយវាចែកចេញជាច្រើនប្រភេទមានដូចជា៖

- តេស្តផ្នែកប្រើពាក្យនិយាយ(Verbal-aptitude tests) ជាតេស្តប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់មនុស្សចំពោះ ការប្រើពាក្យសម្តីក្នុងការគិត ការធ្វើផែនការ និងការទំនាក់ទំនង
- តេស្តផ្នែកគិតលេខ(Numerical tests) គឺជាតេស្តដែលប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់មនុស្សចំពោះ ការប្រើប្រាស់វិធីបូក ដក គុណ ចែកលេខ

⁴⁷ សាស្ត្រាចារ្យ បញ្ញាតី(២០១១)ជំពូកទី៤ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក(ទំព័រទី៣៥)

⁴⁸ Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 136

- តេស្តផ្នែកសញ្ញាក្នុង (Perception Speed tests) គឺជាតេស្តដែលគេប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់មនុស្សចំពោះការយល់ដឹងអំពីភាពស្រដៀងគ្នា និងភាពខុសគ្នា
- Spatial Tests គឺជាតេស្តប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់អំពីសមត្ថភាពក្នុងការមើល និងគិតអំពីឧបករណ៍ក្នុងលំហ ហើយកំណត់នូវទំនាក់ទំនងនៃឧបករណ៍ទាំងនោះ
- តេស្តផ្នែកការផ្តល់ហេតុផល (Reasoning Tests) គឺជាតេស្តដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពក្នុងការវិភាគហេតុការណ៍ដែលមានលក្ខណៈជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬហេតុការណ៍ដែលគ្រាន់តែព្រមព្រៀងសម្តី និងធ្វើការវិនិច្ឆ័យអំពីហេតុការណ៍នោះឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។

១.៤.២.៣.២. ការធ្វើតេស្តលើភាពស្មាត់ជំនាញ

ការធ្វើតេស្តលើភាពស្មាត់ជំនាញ (Psychomotor Tests) គឺជាការវាស់ស្ទង់រូបរាងរបស់មនុស្សម្នាក់ ភាពរហ័សរហួន និងការសម្របសម្រួលការងាររបស់គាត់។

ការធ្វើតេស្តលើភាពស្មាត់ជំនាញ (Psychomotor Tests) គឺជាការធ្វើតេស្តដែលវាស់ស្ទង់នូវកម្លាំងនៃការស្មាត់ជំនាញដោយដៃ និងការសម្របសម្រួលរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ។⁴⁹

ការធ្វើតេស្តលើភាពស្មាត់ជំនាញ(Psychomotor Tests) គឺជាការប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់នូវកម្លាំងជំនាញក្នុងការប្រើដៃ និងភាពរហ័សរហួននៃចលនាក្នុងការប្រើសាច់ដុំ។⁵⁰

ហើយប្រភេទនៃការធ្វើតេស្តនេះមានដូចជា៖

- ជំនាញដោយប្រើម្រាមដៃ (finger dexterity)
- ជំនាញដោយប្រើដៃ (manual dexterity)
- ល្បឿននៃចលនាដៃ (speed of arm movement)
- ល្បឿននៃចលនាកដៃ (Wrist-finger speech)

១.៤.២.៣.៣. ការធ្វើតេស្តអំពីចំណេះដឹងការងារ

ការធ្វើតេស្តអំពីចំណេះដឹងការងារ (Job Knowledge and Proficiency Tests) គឺប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់ការងារដែលទាក់ទងនឹង ចំណេះដឹងនៃអ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ។

ការធ្វើតេស្តអំពីចំណេះដឹងការងារ (Job Knowledge and Proficiency Tests) គឺជាការធ្វើតេស្តដែលត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីវាស់ស្ទង់នូវចំណេះដឹងការងាររបស់បេក្ខជនម្នាក់ៗ។⁵¹

⁴⁹ សាស្ត្រាចារ្យ បញ្ញាគី (២០១១) ជំពូកទី៤ ការជ្រើសរើសនិយោជិត(ទំព័រទី៣៥)

⁵⁰ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាប់យកបុគ្គលិក(ទំព័រទី៥)

⁵¹ សាស្ត្រាចារ្យ បញ្ញាគី (២០១១) ជំពូកទី៤ ការជ្រើសរើសនិយោជិត(ទំព័រទី៣៦)

ការធ្វើតេស្តអំពីចំណេះដឹងការងារ (Job Knowledge and Proficiency tests) គឺធ្វើដើម្បីវាស់ស្ទង់ចំណេះដឹងរបស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការអំពីចំណេះដឹងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។⁵²

១.៤.២.៣.៤. ការធ្វើតេស្តមើលចំណង់ចំណូលចិត្ត

ការធ្វើតេស្តមើលចំណង់ចំណូលចិត្ត (Interest Tests) គឺត្រូវបានប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់ចំណង់ចំណូលចិត្តសកម្មភាពបុគ្គល និងស្វែងរកអ្នកចូលចិត្ត និងមិនចូលចិត្តបេក្ខជនឆ្ពោះទៅរកមុខរបរចំណង់ចំណូលចិត្តជាដើម។⁵³

ការធ្វើតេស្តមើលចំណង់ចំណូលចិត្ត (Interest Tests) គឺត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីកំណត់នូវចំណូលចិត្តរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ដោយប្រៀបធៀបជាមួយនឹងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់មនុស្សដែលជោគជ័យនៅក្នុងការងារជាក់លាក់ណាមួយ។

១.៤.២.៣.៥. ការធ្វើតេស្តមើល បុគ្គលិកលក្ខណៈ

ការធ្វើតេស្តមើល បុគ្គលិកលក្ខណៈ (Personality tests) គឺនីតិវិធីជ្រើសរើសដោយវាស់ពីបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បេក្ខជនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តការងារនាពេលអនាគត។⁵⁴

ការធ្វើតេស្តមើល បុគ្គលិកលក្ខណៈ (Personality tests) គឺដើម្បីឲ្យដឹងពីបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ។ ប្រភេទនៃការធ្វើតេស្តបុគ្គលិកលក្ខណៈដែលមានការពេញនិយមចែកចេញជាពីរប្រភេទធំៗគឺ៖

- Rorschach Test: បេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យសុំត្រូវតែបង្ហាញនូវគំនូសភិនភាគដែលមានទំហំ និងរូបរាងផ្សេងៗ ដោយបេក្ខជនត្រូវបានសួរនិងឲ្យ ពណ៌នាពី គំនូសភិនភាគនោះតើមានលក្ខណៈដូចម្តេច?
- Thematic Apperception Test (TAT): គឺជាតេស្តដែលបេក្ខជន ត្រូវបានគេបង្ហាញនូវរូបភាពនៃស្ថានភាពជាក់ស្តែង រួចហើយតម្រូវឲ្យធ្វើការបកស្រាយ។

១.៤.២.៣.៦. Polygraph Test

The Polygraph ឬក៏អាចហៅម្យ៉ាងទៀតថា lie detector ជាឧបករណ៍ប្រើដើម្បីកត់ត្រាកត្តាប្រែប្រួលរូបវន្តនៃរាងកាយពេលដែលបេក្ខជនឆ្លើយសំណួរដែលមានជាបន្តបន្ទាប់។⁵⁵

The Polygraph គឺជាឧបករណ៍មួយដែលបានកំណត់ត្រាពីការផ្លាស់ប្តូរ ក្នុងរាងកាយមនុស្ស

⁵² លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី៦)

⁵³ Mrinal Mohan, 2018

⁵⁴ HR Guide, 1999

⁵⁵ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី៧)

និស្សិត៖ ចិត្រា ដារណា និង រង់ ឈឹងលាង ២៨ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ៖ លោក ឡាយ គង់

នៅខណៈពេលដែលបេក្ខជនដាក់ពាក្យឆ្លើយតបនឹងសំណួរ។⁵⁶

ឧទាហរណ៍ដូចជាកត់ត្រាពីសំពាធឈាម ការប្រែប្រួលនៃការដកដង្ហើម និងកត់ត្រានូវកំរិតញើស ពេលឆ្លើយសំណួរ។ អ្នកត្រួតពិនិត្យ នឹងធ្វើការវិនិច្ឆ័យទៅលើចម្លើយរបស់បេក្ខជនថា ពិត ឬ កុហក ដោយសិក្សាលើការប្រែប្រួលនៃសភាពរាងកាយ។ ក្នុងការប្រើ Polygraph ការសន្និដ្ឋានគឺអាស្រ័យលើលទ្ធផលដែលបណ្តាលពីភាពប្រែប្រួលនៃសភាពរាងកាយ៖

- កុហកបណ្តាលឲ្យមានភាពភ័យខ្លាច និងកំហុស
- ភាពភ័យខ្លាច និងកំហុសបណ្តាលឲ្យមានភាពតានតឹង
- ភាពតានតឹងបណ្តាលឲ្យមានភាពប្រែប្រួលនៃសភាពរាងកាយ

Polygraph មិនមែនជាឧបករណ៍រកឃើញការកុហកនោះទេ ការី Polygraph (អ្នកត្រួតពិនិត្យកត់ត្រា) ជាអ្នកបកស្រាយទិន្នន័យដែលបានកត់ត្រាដោយម៉ាស៊ីននេះ។ ដូច្នេះហើយ ការី Polygraph ជាអ្នកសង្កេតរកការកុហក មិនមែនម៉ាស៊ីននោះទេ។

១.៤.២.៣.៧. ការវិភាគលើការសរសេរ

ការវិភាគលើការសរសេរ (Graphology) គឺជាការវិភាគលើការសរសេរដោយដៃរបស់មនុស្សម្នាក់ដើម្បីវាយតម្លៃលើបុគ្គលិកលក្ខណៈក្នុងការអនុវត្តការងារ ការរំដើបរំជួលចំពោះបញ្ហា និងភាពស្មោះត្រង់។⁵⁷

Graphology (handwriting analysis) គឺជាការចូលរួមក្នុងការប្រើប្រាស់ការវិភាគដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើល ការសរសេរអក្សរដោយដៃរបស់មនុស្សម្នាក់ ហើយវាយតម្លៃឥរិយាបថរបស់មនុស្សបញ្ហាផ្លូវចិត្ត និងភាពស្មោះត្រង់។⁵⁸

Graphology (handwriting analysis) គឺជាការប្រើប្រាស់អ្នកវិភាគដែលបាន បណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពិនិត្យមើល នូវការសរសេររបស់មនុស្សម្នាក់ដើម្បីប៉ាន់ស្មានមើលនូវបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បញ្ហារំដើបរំជួលចិត្ត និងភក្តីភាពរបស់មនុស្សម្នាក់។ ការវិភាគលើការសរសេរត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីសិក្សានូវបុគ្គលិកលក្ខណៈឯកត្តជន។

Graphology (handwriting analysis) គឺជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបកស្រាយពីបុគ្គលិកលក្ខណៈ និងអាកប្បកិរិយារបស់មនុស្សតាមរយៈការពិនិត្យមើលតួអក្សររបស់បុគ្គលនោះ។ នៅទសវត្សរ៍ទី 90 ក្រុមហ៊ុន និងអង្គការអាមេរិកភាគច្រើនប្រើការវិភាគលើការសរសេរ សម្រាប់

⁵⁶ Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 137

⁵⁷ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី៨)

⁵⁸ Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 138

ជ្រើសរើស និងការធ្វើតេស្តបុគ្គលិក។ កាសែត Wall Street Journal បានបោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ 1988 នៅប្រទេសបារាំងអេស្ប៉ាញហ្វឡាន និងអ៊ីស្រាអែល មាន 80ភាគរយ នៃក្រុមហ៊ុនដែលរីកចម្រើន បំផុតចំនួន 500ក្រុមហ៊ុន ដែលប្រើការវិភាគលើការសរសេរដោយដៃ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស ដោយមានអ្នកពិគ្រោះយោបល់ ឬមានអ្នកជំនាញក្នុងការវិភាគតួអក្សរ។⁵⁹

១.៤.២.៣.៨. ការធ្វើតេស្តមើលការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន និងអេដស៍

ការធ្វើតេស្តមើលការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន និងអេដស៍ តែងតែត្រូវអង្គភាពជាច្រើនយកទៅ អនុវត្ត ដោយត្រួតពិនិត្យមើលទឹកមូត្រ និងសក់ក្បាល។ ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើន មិនជួលបេក្ខជនដែល រកឃើញថាមានការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀនទេ។

១.៤.២.៤. ការសម្ភាសន៍លើកទី២

ការសម្ភាសន៍លើកទី២ គឺជាការផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់បន្ថែមលើ ព័ត៌មានដែលទទួលបាន ពីជំហាន ដំបូងក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក ដើម្បីកំណត់ឲ្យបានភាពសមរម្យ នៃបេក្ខជនចំពោះការងារ។

១.៤.២.៤.១. ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍

បណ្តាអង្គភាពទាំងអស់ ការសម្ភាសន៍ចែកចេញជាច្រើនប្រភេទដែលមានដូចជា៖

ក. ការសម្ភាសន៍ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធ

ការសម្ភាសន៍ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធ ឬការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុកជាមុន (structure interview) វាគឺជាការសម្ភាសន៍ ដែលអ្នកធ្វើការសម្ភាសន៍មានសំណួរដែលមានរៀបរយជាលំដាប់ លំដោយ និងមានគ្រោងទុកជាមុន ហើយសួរទៅបេក្ខជននៃការសម្ភាសន៍នេះភាគច្រើនមានលក្ខណៈ ស្រដៀងគ្នា។⁶⁰

ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក (structure interview) គឺជាសម្ភាសន៍ដែលបានធ្វើឡើង និងយោងទៅតាមអ្វីដែលបានគ្រោងទុកជាមុនរួចមកហើយ។

ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក(structure interview) គឺការប្រើសំណួរដែលមាន លក្ខណៈស្តង់ដារដែលបានស្នើរសុំពីអ្នកដាក់ពាក្យទាំងអស់ ដើម្បីការប្រៀបធៀបនឹងធ្វើឱ្យកាន់តែ មានភាពងាយស្រួល។ ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍នេះអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកសម្ភាសន៍រៀបចំសំណួរទាក់ទង នឹងការងារជាមុនហើយបន្ទាប់មកបំពេញបែបបទវាយតម្លៃ។⁶¹

⁵⁹ Hand writing analysis graphology, 2017

⁶⁰ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី៩)

⁶¹ Chad H. Van Iddekinge, 2007, p. 752-773

ខ. ការសម្ភាសន៍គ្មានរចនាសម្ព័ន្ធ

ការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក(Unstructured interview)គឺជាប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍ដែលបង្កើតឡើងអនុញ្ញាតឲ្យបេក្ខជនធ្វើការបរិយាយដោយខ្លួនឯង។

ការសម្ភាសន៍ដែលគ្មានលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ (Unstructured interview) គឺជាប្រភេទនៃសំណួរ ដែលត្រូវធ្វើឡើងដែលគ្មានការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងកំណត់ទុកជាមុន។

ការសម្ភាសន៍មិនមានរចនាសម្ព័ន្ធ គឺជាប្រភេទការសម្ភាសន៍ដែល អ្នកសម្ភាសន៍បានសួរសំណួរដែលមិនត្រូវបានរៀបចំជាមុន។⁶²

បទសម្ភាសន៍គ្មានរចនាសម្ព័ន្ធ អាចត្រូវបានកំណត់ជាបទសម្ភាសន៍មួយដែលមិនធ្វើតាមទ្រង់ទ្រាយណាមួយ ឬរចនាបទនៃសំណួរ។⁶³

គ. ការសម្ភាសន៍មានលក្ខណៈតានតឹង

ការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈតានតឹង (Stress Interview) គឺជាការសម្ភាសន៍ដែលត្រូវបានគ្រោងទុកជាពិសេស ដើម្បីកំណត់នូវលទ្ធភាពដោះស្រាយរាល់លក្ខខណ្ឌ តានតឹងរបស់បេក្ខជន។ ការប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រនេះ អ្នកសម្ភាសន៍ប៉ុនប៉ងដោយចេតនា ដើម្បីបង្កើតនូវលក្ខខណ្ឌ បំភ័យដល់បេក្ខជន។⁶⁴

ការសម្ភាសន៍បែបនេះ (Stress Interview) មានលក្ខណៈដាក់សម្ពាធនៅលើបេក្ខជន។ បរិយាកាសជំនាន់តឹងនេះបានបង្កើតឡើងដើម្បីចង់ដឹងថាបេក្ខជនអាចដោះស្រាយជាមួយនឹងស្ថានភាពតឹងតែង ឬស្ថានភាពអមិត្តភាពហើយអាចនៅរក្សាអារម្មណ៍ ឬភាពរំជួលចិត្តបានដែរឬទេ។⁶⁵

ការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈតានតឹង(Stress Interview) គឺជាវិធីសាស្ត្រនៃការសម្ភាសន៍មួយប្រភេទដែលបានដាក់សម្ពាធនៅលើបេក្ខជន ដើម្បីកំណត់ឲ្យដឹងថាបេក្ខជនម្នាក់នោះមានភាពរឹងមាំផ្នែកសតិអារម្មណ៍ដែរឬទេ។⁶⁶

ការសម្ភាសន៍តានតឹង (Stress Interview) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបង្កើតការបារម្ភ និងដាក់សម្ពាធលើបេក្ខជនដើម្បីមើលពីរបៀបដែលពួកគេឆ្លើយតបមកវិញ។⁶⁷

⁶²Kristina Martic, 2018

⁶³ Chitra Reddy, 2018

⁶⁴សាស្ត្រាចារ្យ បញ្ញាតី (២០១១) ជំពូកទី៤ ការជ្រើសរើសនិយោជិត(ទំព័រទី៣៣)

⁶⁵ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី៩)

⁶⁶Lloyd L. Byars and Lesslie W. Rue, 2008, p. 139

⁶⁷Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2010, p. 132

ឃ. ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍

ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍ (Board or Panel Interview) គឺជាការសម្ភាសន៍ដែលមានអ្នកសួរសំណួរច្រើននាក់ក្នុងពេលតែមួយទៅកាន់បេក្ខជនម្នាក់។^{៦៨}

ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍(Board or Panel Interview) គឺជាទ្រង់ទ្រាយការសម្ភាសន៍ ដែលបេក្ខជនម្នាក់ត្រូវបានសម្ភាសន៍ដោយក្រុមនៃអ្នកសម្ភាសន៍ជាច្រើននាក់នៅពេលជាមួយតែមួយ។ ភាគច្រើនការសម្ភាសន៍បែបនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល យោធា និងដោយសាកលវិទ្យាល័យខ្លះៗ។^{៦៩}

ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍(Board or Panel Interview) គឺជាវិធីសាស្ត្រនៃការសម្ភាសន៍មួយប្រភេទដែលមានមនុស្សពីរ ឬច្រើននាក់ធ្វើការសម្ភាសន៍ជាមួយនឹងបេក្ខជនតែម្នាក់។

ង. ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម

ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម (Group Interview) គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយប្រភេទដែលមានបេក្ខជនច្រើននាក់ ឆ្លើយសំណួរជាមួយគ្នា នឹងអ្នកសម្ភាសន៍តែម្នាក់។

ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម (Group Interview) គឺជាការសម្ភាសន៍ដែលបេក្ខជនមួយចំនួនត្រូវបានសួរសំណួរព្រមគ្នាក្នុងការពិភាក្សាគ្នាជាក្រុម។

១.៤.២.៤.២. ការធ្វើការសម្ភាសន៍ដែលមានប្រសិទ្ធភាព

ការលើកឡើងខាងក្រោមនេះអាចបង្កើនភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃការធ្វើសម្ភាសន៍ ដែលមានដូចជា៖

- កំណត់សំណួរដែលចង់សួរមុនពេលចាប់ផ្តើមសម្ភាសន៍
- ភាពឯកជន និងសុខុមាលភាពនៃកន្លែងសម្ភាសន៍
- ត្រូវមានភាពយកចិត្តទុកដាក់ដល់បេក្ខជនធ្វើឲ្យមានលក្ខណៈធូរស្រាលជៀសវាងទ្រឹស្តីពេក
- សំណេះសំណាលតាមកម្រិតសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជន
- ជៀសវាងភាពលំអៀងរវាងអ្នកដែលខ្លួនស្គាល់ និងបេក្ខជន។

១.៤.២.៤.៣. បញ្ហានៅក្នុងការធ្វើសម្ភាសន៍

ការសម្ភាសន៍នៅក្នុងអង្គភាពឬស្ថាប័ននីមួយៗតែងតែមានបញ្ហាដោយបញ្ហាទាំងនេះមាន៖

• លក្ខខណ្ឌច្បាប់(Legal restriction)

ទោះបីជាមានលក្ខខណ្ឌច្បាប់នៃការសម្ភាសន៍ស្រដៀងគ្នា និងទម្រង់បែបបទពាក្យសុំធ្វើការ

^{៦៨} លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី១០)

^{៦៩} សាស្ត្រាចារ្យ បញ្ញាតី (២០១១) ជំពូកទី៤ ការជ្រើសរើសនិយោជិត(ទំព័រទី៣៤)

ជាទូទៅនៅក្នុងការអនុវត្តវាមិនដើរតាមច្បាប់នោះទាំងស្រុងទេ⁷⁰

• **Initial Impression (ចំណាប់អារម្មណ៍គ្រាដំបូង)**

ចំណាប់អារម្មណ៍គ្រាដំបូង(Initial Impression) គឺមានលក្ខណៈដូចជា អ្នកសម្ភាសន៍បានធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងធ្វើវាយតម្លៃអំពីបេក្ខជននៅក្នុងដប់នាទីដំបូងនៃការសម្ភាសន៍ដោយលក្ខណៈនៃវិធីសាស្ត្របែបនោះនាំឲ្យមានភាពមិនអើពើដល់ព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធបន្ថែមអំពីបេក្ខជន

• **Halo Effect**

Halo Effect គឺកើតឡើងនៅពេលដែលអ្នកធ្វើសម្ភាសន៍អនុញ្ញាតឲ្យចរិតដែលមានលក្ខណៈលេចធ្លោមួយគ្របដណ្តប់ទៅលើការវិនិច្ឆ័យទៅលើកត្តាដទៃទៀតនៃការវាយតម្លៃ⁷¹

• **Over generalizing**

Over generalizing គឺជាបញ្ហាជាទូទៅមួយ ដែលមានដូចជា ចំណង់ចំណូលចិត្តផ្ទាល់ខ្លួនការរើសអើង និងការលំអៀងដែលអាចកើតមានឡើងក្នុងពេលធ្វើសម្ភាសន៍ការងារ។

• **ភាពរំខាននៃវប្បធម៌(Culture Noise)**

ភាពរំខាននៃវប្បធម៌(culture Noise)គឺអ្នកសម្ភាសន៍ត្រូវតែរៀនទទួលស្គាល់ និងដោះស្រាយនូវបញ្ហាវប្បធម៌ ដែលបណ្តាលមកពីអ្វីដែលបេក្ខជនជឿជាក់ថាសង្គមអាចទទួលយកបានជាជាងអ្វីដែលជាការពិត។⁷²

១.៤.២.៥. ការត្រួតពិនិត្យមើលឯកសារយោង

ការត្រួតពិនិត្យមើលឯកសារយោង(Reference Checking) គឺជាការត្រួតពិនិត្យមើលឯកសារយោងដែលអាចធ្វើឡើងមុន ឬបន្ទាប់ពីការសម្ភាសន៍ចុងក្រោយ ដែលវាបានមកពី ជំពូកនៃឯកសារយោងពី ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន សាលារៀន ឬសាកលវិទ្យាល័យជាដើម។⁷³

ការត្រួតពិនិត្យមើលឯកសារយោង(Reference Checking) គឺ មុនពេលដែលធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសនិយោជិត គួរតែស៊ើបអង្កេតមើលសារតាទាំងនេះ ជាទូទៅត្រូវផ្អែកទៅលើការពិនិត្យមើលលើលិខិតបញ្ជាក់ការងារ ហើយរួមបញ្ចូលការស៊ើបអង្កេតមើលនៃ ការងារពីមុន ការសិក្សាអប់រំទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន។⁷⁴

⁷⁰ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី១០)

⁷¹ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី១០)

⁷² Joanna N. Lahey and 2008, No. 1. p30-56.

⁷³ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី១១)

⁷⁴ សាស្ត្រាចារ្យ បញ្ញាគី (២០១១) ជំពូកទី៤ ការជ្រើសរើសនិយោជិត(ទំព័រទី៣៧)

១.៤.២.៦. ការត្រួតពិនិត្យមើលសុខភាព

ការត្រួតពិនិត្យមើលសុខភាព(Physical Examination) គឺត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធានារ៉ាប់រងសុខភាព។ ហើយសំណួរ ដែលបានបង្កើតឡើង គឺដើម្បីកាត់បន្ថយចំណាយ ដូចជាប្រសិនបើបេក្ខជនគ្មានបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរទេ គឺមិនចាំបាច់តម្រូវឲ្យមានការត្រួតពិនិត្យសុខភាពទេ។

១.៤.២.៧. ការសម្រេចចិត្តជាចុងក្រោយក្នុងការសម្រាំងយកបុគ្គលិក

ការធ្វើការសម្រេចចិត្តជាចុងក្រោយក្នុងការសម្រាំងយកបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពគឺភាគច្រើនផ្អែកធនធានមនុស្ស ជាអ្នកអនុវត្តនូវដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាំងទាំងស្រុងពីដើមដល់ចប់។ រីឯជម្រើសដទៃទៀត ផ្អែកធនធានមនុស្សជាអ្នកអនុវត្តដំណើរការតាំងពីដើមដល់ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ។ តែប្រសិនបើផ្អែកធនធានមនុស្សជាអ្នកអនុវត្តត្រឹមដំណាក់កាលទីពីរ ហើយដំណើរការបន្តទៀតជាការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែក។⁷⁵

⁷⁵ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់(២០១៤)មេរៀនទី៥ ការសម្រាំងយកបុគ្គលិក(ទំព័រទី១១)

ជំពូកទី ២

ការអនុវត្តទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា

២.១. ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា

ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាក្រុមហ៊ុននាំចូលម៉ាកផលិតផល និងសេវាកម្មល្បីៗជាច្រើន ដែលបានបម្រើដល់សង្គមកម្ពុជាតាំងពីឆ្នាំ១៩៩២ ដល់បច្ចុប្បន្ន។

២.១.១. ប្រវត្តិសង្ខេប

២.១.១.១. ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ គ្រុប (RMA Group)

ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ គ្រុបត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅពេលក្រុមហ៊ុន Rochester Midland (សហរដ្ឋអាមេរិច) ពង្រីកខ្លួនមកកាន់អាស៊ី។ ប្រតិបត្តិការនៅក្នុងតំបន់បានចាប់ផ្តើមជាលើកដំបូង នៅទីក្រុងបាងកក ប្រទេសថៃ នៅឆ្នាំ១៩៨៦ ក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មចែកចាយនូវ ផលិតផល និងសេវាកម្មសម្រាប់ការកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងអភិវឌ្ឍប្រទេសនៅតំបន់មេគង្គ។ ក្រុមហ៊ុន មានបុគ្គលិកច្រើនជាង៧៥០០នាក់ ជាមួយនឹងការធ្វើប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសចំនួន១៥ប្រទេស នៅទូទាំងពិភពលោក។ ក្រុមហ៊ុនខ្នាតអន្តរជាតិមួយនេះមានបម្រើផលិតផល និងសេវាកម្មដូចជា៖

- ផ្នែកប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ គ្រុប (RMA Group) រួមមាន៖
 - ផ្នែកផលិតរថយន្ត (Automotive) : RMA Automotive គឺជាក្រុមហ៊ុនផលិតរថយន្តលំដាប់ ពិភពលោក និងជាអ្នកចែកចាយយីហោនាំមុខគេរួមមាន៖ ក្រុមហ៊ុន Ford ក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover ក្រុមហ៊ុន Mazda និងក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត។ ក្រុមហ៊ុន RMA Automotive ក៏ជា អ្នកផលិតរថយន្តលំដាប់ពិភពលោកដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់ជំនួយមនុស្សធម៌ ការឆ្លើយតប ជាបន្ទាន់ស្ថានភាពអសន្តិសុខជាតិដោយផ្គត់ផ្គង់រថយន្តធំៗ ឡានពេទ្យ គ្រឿងចក្រធុនធំៗ និងឧបករណ៍ផ្សេងៗទៀតជាច្រើន។
 - ផ្នែកឧបករណ៍(Equipment): អ អឹម អេ គ្រុប ជាដៃគូជាមួយក្រុមហ៊ុនដែលឈានមុខគេក្នុង ការគាំទ្រដល់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ តាមរយៈការផ្គត់ផ្គង់ឧបករណ៍ នៅក្នុងវិស័យ កសិកម្ម ការសាងសង់ ការស្ថាបនាផ្លូវថ្នល់ ការដឹកជញ្ជូន និងស្តុកទំនិញ
 - ដំណោះស្រាយបញ្ហាវិស្វកម្ម(Engineering Solutions): ផ្តល់ឲ្យខាងផ្នែកវិស្វកម្ម ការរចនា (Design) ការពិគ្រោះយោបល់ ពាណិជ្ជកម្ម ឧស្សាហកម្ម សណ្ឋាគារ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងដឹកជញ្ជូន
 - ផ្នែកសេវាហិរញ្ញវត្ថុ (Financial Services) : ផ្តល់ឲ្យនូវដំណោះស្រាយដល់អតិថិជនរបស់

ខ្លួនដោយផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាននៅតាមមូលដ្ឋានដើម្បីមានលទ្ធភាពអាចទិញ ឬជួលរថយន្ត ឧបករណ៍កសិកម្ម និងសម្ភារៈសំណង់ជាដើម។

- ផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន (Hospitality): ផ្នែកភោជនីយដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ គ្រុប បានបង្កើតក្រុមហ៊ុន Express Food Group ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ ហើយចាប់តាំងពីពេលនោះមក ក្រុមហ៊ុនបានពង្រីកប្រតិបត្តិការម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈយ៉ាងទូលំទូលាយនៅទូទាំងអាស៊ីអាគ្នេយ៍។

ក្រោយមកទៀតក្រុមហ៊ុនក៏បានអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងនោះមានព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗ

ដូចជា៖⁷⁶

- ឆ្នាំ១៩៩០ ដល់ ឆ្នាំ១៩៩៦ ក្រុមហ៊ុនមានការរីកលូតលាស់យ៉ាងឆាប់រហ័ស ហើយបានធ្វើការបែងចែកអាជីវកម្មថ្មីៗចំនួន៤ មានដូចជា ផ្នែកឃានយន្ត ផ្នែកថាមពល និងសំណង់វិស្វកម្ម ផ្នែកជំនួញ(Trading) និងផ្នែកLogistics។
- ឆ្នាំ១៩៩៧ ក្រុមហ៊ុនម៉ាកល្បីៗ បានចាប់ផ្តើមមានទំនាក់ទំនងជាមួយ អ អឹម អេ គ្រុប រួមមានដូចជា Ford និង SDMO។
- ឆ្នាំ២០០២ ប្រតិបត្តិការជាមួយនឹងអាស៊ីកណ្តាល ហើយនិង៥តំបន់ផ្សេងទៀត
- ឆ្នាំ២០០៤
 - ក្រុមហ៊ុនបានបើកដំណើរការផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន(Hospitality) ជាមួយនឹងការបង្កើតក្រុមហ៊ុន Express Food Group នៅប្រទេសកម្ពុជា
 - ក្រុមហ៊ុនFord បានប្រកាសជាផ្លូវការថាក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ គ្រុបជាក្រុមហ៊ុនចែកចាយទូទាំងពិភពលោក ដោយសារការទទួលស្គាល់ជំនាញរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការចែកចាយឃានយន្តដើម្បីជំនួយ និងអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់រថយន្តម៉ាកFord
 - ក្រុមហ៊ុនទទួលបានកិច្ចសន្យាTACOM(Tank-Automotive and Armaments Command)របស់កងទ័ពសហរដ្ឋអាមេរិចសម្រាប់ការផ្គត់ផ្គង់រថយន្តម៉ាកFord ឲ្យទៅក្រុមការពារសន្តិសុខជាតិអាហ្គានីស្ថាន។ ហើយការបញ្ជាទិញ គឺរថយន្តប្រហែលជា ៤០០០០គ្រឿង ត្រូវបានដឹកជញ្ជូនទៅកាន់ប្រទេសអាហ្គានីស្ថាន
- ឆ្នាំ២០០៥
 - ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ គ្រុប បានក្លាយជាអ្នកកែច្នៃរថយន្ត Ford ឬ QVM (Qualified

⁷⁶ RMA Group, 2017

Vehicle Modifier) គោលដៅនៃកម្មវិធីកែលម្អយានយន្ត ដែលមានគុណភាពគឺជាការ ផលិតរថយន្ត ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងបង្កើនការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន។ កម្មវិធី នេះស្វាគមន៍ដល់អ្នកច្នៃរថយន្ត ដែលមានជំនាញ នៅក្នុងអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក និង អាហ្វ្រិច ដែលបានផ្តល់នូវការកែប្រែដ៏មានគុណភាព ក្រោមការគាំទ្ររបស់ក្រុមហ៊ុនផលិត ដែលមានសមត្ថភាព និងការធានាខ្ពស់

- ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ បានបង្កើតក្រុមហ៊ុន GAT(Global Armor Thailand) ដែលបន្ថែម សេវាកម្មជួសជុលរថយន្ត និងកែប្រែសេវារបស់ខ្លួន។
- កងទ័ពអាមេរិចទទួលស្គាល់ពីគុណភាពរបស់ការងារក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ហើយបាន ផ្តល់នូវ ឧបករណ៍ថែទាំ និងផ្តល់នូវ EMAS (Equipment Maintenance and Apprenticeship Service Program) ចំពោះការងារដែល ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ គ្រប់ បានបំពេញនៅប្រទេសអាហ្គានីស្ថាន។

• ឆ្នាំ២០០៧

- ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ គ្រប់ បានទិញយក Guava International ដើម្បីគ្រប់គ្រងបណ្តាញ ចែកចាយរថយន្ត Jaguar និង Land Rover ដែលបានគ្រប់គ្រងទីផ្សារចំនួន ២៨ នៅ ទូទាំងពិភពលោក
- សមត្ថភាពផលិតរបស់ក្រុមហ៊ុនបានរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំង ដោយបានបង្កើតរោងចក្រ ផលិតបន្ថែមនៅអាហ្វ្រិកខាងត្បូង។ មានក្រុមហ៊ុនម៉ាកល្បីៗ ជាច្រើនបានចូលរួម ផ្នែកយានយន្ត និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដូចជាក្រុមហ៊ុនGeneral Motors Mazda Tata និង JBC
- EFG បានបន្ថែម Swensen's ទៅក្នុងផ្នែកចំណីអាហាររបស់ខ្លួន។

• ឆ្នាំ២០០៨

- ក្រុមហ៊ុនទទួលវិញ្ញាបនបត្រ ISO 9001 ដែលបញ្ជាក់ពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាព ផលិតផល
- ក្រុមហ៊ុនបានបើកការិយាល័យតំណាងនៅប្រទេសទូគីដើម្បីគ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យាFord

• ឆ្នាំ២០០៩

- ប្រព័ន្ធការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុនបានទទួលវិញ្ញាបនបត្រ ISO 14001
- ក្រុមហ៊ុនបានពង្រីកកម្មវិធីQVM ទៅដល់រោងចក្រនៅអាហ្វ្រិកខាងត្បូង និងឥណ្ឌូនេស៊ី។

- ឆ្នាំ២០១០
 - ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ គ្រុប ត្រូវបានតែងតាំងឲ្យក្លាយទៅជា AVM (Approved Vehicle Modifier) គឺមានន័យថារាល់ការកែប្រែទាំងអស់ត្រូវស្របតាមគោលការណ៍គុណភាព និងលក្ខខណ្ឌវិស្វកម្មដែលហ្មត់ចត់របស់អ្នកផលិត
 - ផលិតផលអាហារម៉ាកល្បីៗ បានចូលរួមជាមួយEFGមានដូចជា Dairy Queen Pizza Company
 - ផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធត្រូវបានពង្រីកដោយមានការចូលរួមពីក្រុមហ៊ុន John Deere TCM និងMitsubishi Fuso
- ឆ្នាំ២០១១
 - ក្រុមហ៊ុនបានទិញយកក្រុមហ៊ុន Cominនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ហើយបានបន្ថែមសេវាកម្មវិស្វកម្ម និងការគ្រប់គ្រងសម្ភារៈបរិក្ខាសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន
 - Himoina ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ
 - ការិយាល័យតំណាងត្រូវបានបើកនៅប្រទេសចិន។
- ឆ្នាំ២០១២
 - ផ្នែកបដិសណ្ឋារកិច្ចបានទទួលយក Costa Coffee ក្លាយជាចំណែកមួយក្នុងក្រុមហ៊ុន
 - ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ នៅប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា ត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយបានផ្តល់នូវសេវាកម្មផ្នែកឃានយន្ត ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ វិស្វកម្ម និង After-Sale (សេវាកម្មផ្នែកជួសជុល) ដើម្បីបម្រើការលក់រាយ និងបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់អតិថិជន។
- ឆ្នាំ២០១៣
 - ផ្នែកឃានយន្តបានដាក់បញ្ចូលសេវាកម្មជួលរថយន្តAVR(Asia Vehicle Rental) ដែលមានជួលរថយន្តម៉ាកAvis នៅប្រទេសកម្ពុជា និងឡាវ
 - អ អឹម អេ នៅ កេនយ៉ា(Kenya) ត្រូវបានចាប់ដំណើរការ ហើយក្លាយជាអ្នកចែកចាយរថយន្តម៉ាក Jaguar Land Rover នៅប្រទេសកេនយ៉ា
 - ក្រុមហ៊ុនបានបើកមជ្ឈមណ្ឌលចែកចាយផលិតផល Ford និងសេវាកម្មថ្មីនៅ ទីក្រុងបាងកក ប្រទេសថៃ
- ឆ្នាំ២០១៥
 - Krispy Kreme បានក្លាយជាចំណែកចុងក្រោយបង្អស់នៃផ្នែកបដិសណ្ឋារកិច្ច

- JLG (Jonh L. Grove Industries, Inc (Incorporated)) បានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ
- ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ នៅកេនយ៉ា(Kenya)បានទទួលតំណែងជា Super brand ដែលជារង្វាន់ការទទួលស្គាល់ពីគុណភាពដោយក្រុមអ្នកជំនាញលើយីហោអាជីវកម្ម
- ការស្លាប់របស់លោក Mark Ingle Whitcraft ជាស្ថាបនិក និងជាប្រធានក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ គ្រុប អាយុ ៨៤ឆ្នាំ នៅថ្ងៃទី២១ ខែតុលា
- ក្រុមហ៊ុនបានប្រារព្ធខួបលើកទី៣០ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ។
- ឆ្នាំ២០១៦
 - ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ត្រូវបានតែងតាំងជាអ្នកចែកចាយរថយន្តម៉ាកFord ដែលមានការអនុញ្ញាតសម្រាប់សេវាកម្ម និងគ្រឿងបន្លាស់នៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី និងបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មដើម្បីផ្តល់សេវាកម្មផ្នែកជួសជុលធានាសុវត្ថិភាពសម្រាប់រថយន្ត Ford
 - ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ បានដាក់ចេញនូវទស្សនៈវិស័យថ្មីរបស់ខ្លួន ក្នុងនាមជាជម្រើសដៃគូនាំមុខលើផ្នែក រថយន្ត គ្រឿងបរិក្ខារ សេវាកម្ម និងម៉ាកម្ហូបអាហារល្បីៗនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍
- ឆ្នាំ២០១៧
 - ក្រុមហ៊ុនRMA GroupសហការជាមួយCapital Automotive បានបើករោងចក្រតម្លើងរថយន្តFordដំបូងគេនៅទីក្រុងយ៉ាងហ្វូន ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា។ ក្រុមហ៊ុនCapital Manufacturing Limited ជាអ្នកទទួលផលិតរថយន្ត Ford Ranger និង Ford Everest សម្រាប់ទីផ្សារមីយ៉ាន់ម៉ា។
 - ក្រុមហ៊ុន EFG បើកសម្ពោធបរ.B.Q.Plaza នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាលើកដំបូង នឹងការបើកដំណើរការភោជនីយដ្ឋាននេះដំបូង នៅផ្សារទំនើបអ៊ីអន រាជធានីភ្នំពេញ។

២.១.១.២. ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា (RMA Cambodia)

ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩៩២ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ហើយបានរីកចម្រើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំដើម្បីផ្តល់ជូននូវផលិតផល និងសេវាកម្មជាច្រើន ជាមួយបុគ្គលិកជាង ២៦០០នាក់ មានការិយាល័យ និងសាខាចំនួន ៥៨ ។ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាក្រុមហ៊ុននាំមុខគេនៅក្នុងផ្នែកយានយន្ត និងសេវាកម្ម ផ្នែកគ្រឿងបន្លាស់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

ផ្នែកវិស្វកម្ម និងផ្នែកសេវាកម្មម្ហូបអាហារនៅទូទាំងប្រទេស។⁷⁷ ក្រុមហ៊ុនមានទីស្នាក់ការកណ្តាលនៅរាជធានីភ្នំពេញ ហើយនិងទីស្នាក់ការតាមខេត្តនានាដូចជា ខេត្តសៀមរាប ខេត្តកំពង់ធំ ខេត្តតាកែវ ខេត្តព្រះសីហនុ ខេត្តបាត់ដំបង ខេត្តប៉ៃលិន ជាមួយ និងហាងផលិតផល និងសេវាកម្មជាច្រើននៅទូទាំងប្រទេស។ ព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗនៅក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា រួមមានដូចជា៖

- ឆ្នាំ១៩៩២ ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ គ្រុប បានបើកដំណើរការសាខារបស់ខ្លួននៅប្រទេសកម្ពុជាក្រោមឈ្មោះ អ អឹម អេ ខេមបូឌា ដើរតាមចក្ខុវិស័យរបស់ខ្លួន គឺការចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ និងផ្តល់ភាពរីកចម្រើនដល់ប្រទេសកម្ពុជា
- ឆ្នាំ១៩៩៧ ក្រុមហ៊ុនបានក្លាយជាអ្នកតំណាងចែកចាយរថយន្តម៉ាកFord នៅកម្ពុជា
- ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា បានទទួលក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធថ្មីគឺ EFG ដែលមានឯកទេសខាងចំណីអាហារដោយមានម៉ាកផលិតផល Pizza Company ដំបូងគេ
- ឆ្នាំ២០០៧
 - RMA Financial បានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងផ្តល់ប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ទិញផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន
 - ផ្នែកបដិសណ្ឋារកិច្ចបានដាក់បញ្ចូលម៉ាកចំណីអាហារថ្មីគឺ Swensen's
- ឆ្នាំ២០១១
 - AVR (Asia Vehicle Rental) ដែលជាសេវាកម្មជួលរថយន្តម៉ាកAvisបានបង្កើតឡើង
 - ការឈានជើងចូលទីផ្សារកម្ពុជារបស់ផលិតផលចំណីអាហារម៉ាក Dairy Queen
- ឆ្នាំ២០១២ ការទទួលយកប្រេនថ្មីមួយទៀតក្នុងទីផ្សារកម្ពុជាគឺហាងកាហ្វេ Costa Coffee
- ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ លោក Kevin Whitcraft ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ គ្រុប បានតែងតាំងលោក ឯន សាំង ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ជំនួសលោក Rami Sharaf
- ឆ្នាំ២០១៦ Krispy Kreme បានចូលមកដល់កម្ពុជា
- ឆ្នាំ២០១៧វត្តមានហាងអាហារBarB.Q.Plazaដែលជាហាងដែលល្បីឈ្មោះនៅប្រទេសថៃ
- ទទួលបានលិខិតប្រគល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខលើការនាំចូលផលិតផលរថយន្ត និងគ្រឿងបន្លាស់ម៉ាកJLR ពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្មនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ (ធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ)⁷⁸ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១ស្តីពី៖ លិខិតប្រគល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម)

⁷⁷ RMA Group, 2018

⁷⁸ ឧបសម្ព័ន្ធទី១

- ទទួលបាន លិខិតប្រគល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខលើការនាំចូលផលិតផលរថយន្ត និងគ្រឿងបន្លាស់ម៉ាកFordពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្មនៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧(ធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ)⁷⁹(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១ស្តីពី៖ លិខិតប្រគល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម)។

២.១.២. ស្ថាភាពសញ្ញាក្រុមហ៊ុន អេ អឹម អេ ខេមបូឌា

ស្ថាភាពសញ្ញាក្រុមហ៊ុនមានអក្សរ RMA និង ពាក្យ Cambodia នៅខាងក្រោមអក្សរ RMA ហើយនៅផ្នែកខាងស្តាំមានរូបផែនដី។ អក្សរទាំងនោះ និងរូបផែនដីមានដូចតទៅ៖

- ពាក្យថា RMA គឺមកពីពាក្យពេញថា Rochester Midland Asia ក្នុងនោះ Rochester គឺជាទីក្រុងតូចមួយនៅរដ្ឋ New York។ ពាក្យថា Midland ជាឈ្មោះទីក្រុងនៅរដ្ឋតិចសាស ចំណែកពាក្យ Asia គឺសំដៅលើទ្វីបអាស៊ី
- ពាក្យ Cambodia គឺបង្ហាញពីសាខារបស់ អេ អឹម អេ គ្រុប នៅប្រទេសកម្ពុជា
- រូបផែនដីបង្ហាញពីសក្តានុពលរបស់ក្រុមហ៊ុនលើប្រតិបត្តិការជុំវិញពិភពលោក។



(រូបភាពទទួលបានពីក្រុមហ៊ុនអេ អឹម អេ ខេមបូឌា)

រូបភាពទី៥ ស្ថាភាពសញ្ញាក្រុមហ៊ុនអេ អឹម អេ ខេមបូឌា

២.១.៣. វេនសម្ព័ន្ធនាគរក្រុមហ៊ុន អេ អឹម អេ ខេមបូឌា

លោក ឯន សាំង ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនអេ អឹម អេ ខេមបូឌា ដែលមានយីហោជាច្រើនស្ថិតនៅក្រោមចំណុះ។ លោក ឯន សាំង បានចូលបម្រើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអេ អឹម អេ ខេមបូឌា តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៦ក្នុងនាមជាបុគ្គលិកហាត់ការ។លោកក៏ធ្លាប់កាន់នូវតួនាទីសំខាន់ៗដូចជាផ្នែកគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រោយមកត្រូវបានតែងតាំងជាអគ្គនាយករង និងនាយកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុក្នុងឆ្នាំ២០០៧។លោក ឯន សាំងបានបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច និងសញ្ញាបត្រអនុបណ្ឌិតផ្នែកគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មពី

⁷⁹ ឧបសម្ព័ន្ធទី១

វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាអាស៊ី(Asia Institute of Technology) នៅប្រទេសថៃ។លោកក៏ជា ជនជាតិ ខ្មែរទីមួយ ដែលទទួលបាន ការសិក្សាជំនាញគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម ពីសាកលវិទ្យាល័យហាតវើតដ៍ ល្បីល្បាញ នៅសហរដ្ឋអាមេរិច(Harvard Business School General Management Program)។⁸⁰

ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ លោក Kevin Whitcraft ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ គ្រុប បានតែងតាំង លោក ងន សាំង ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ជំនួសលោក Rami Sharaf។⁸¹

ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌាមិនត្រឹមតែជាក្រុមហ៊ុនដែលផ្តោតលើផលចំណេញលើអាជីវកម្ម របស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទេ ក្រុមហ៊ុនក៏ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាក្រុមហ៊ុនដែលមានធនធានមនុស្ស សំបូរបែបផងដែរ។ គ្រប់បុគ្គលិកទាំងសុទ្ធតែជា អ្នកដែលទទួលបានឱកាសការងារចេញពីការ ប្រកួតប្រជែងដោយស្មើភាព ទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលការងារច្បាស់លាស់ ប្រកប ដោយ សមត្ថភាពមុនពេលចូលបម្រើការងារ។ ក្រុមហ៊ុនបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងលើបុគ្គលិកខ្លួន ពីព្រោះបុគ្គលិក គឺជាអ្នកដែលធ្វើឲ្យអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្លួនមានភាពរីកចម្រើននិងទទួលស្គាល់ ពីអតិថិជន។ ក្រុមហ៊ុនក៏មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់និស្សិត ដែលចង់ហ្វឹកហាត់ការងាររយៈ ពេលខ្លី ដើម្បីជួយដល់ផ្នែកធនធានមនុស្សនៅប្រទេសកម្ពុជា។⁸²(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣ស្តីអំពី៖ ការប្រកាសវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗសម្រាប់និស្សិត)

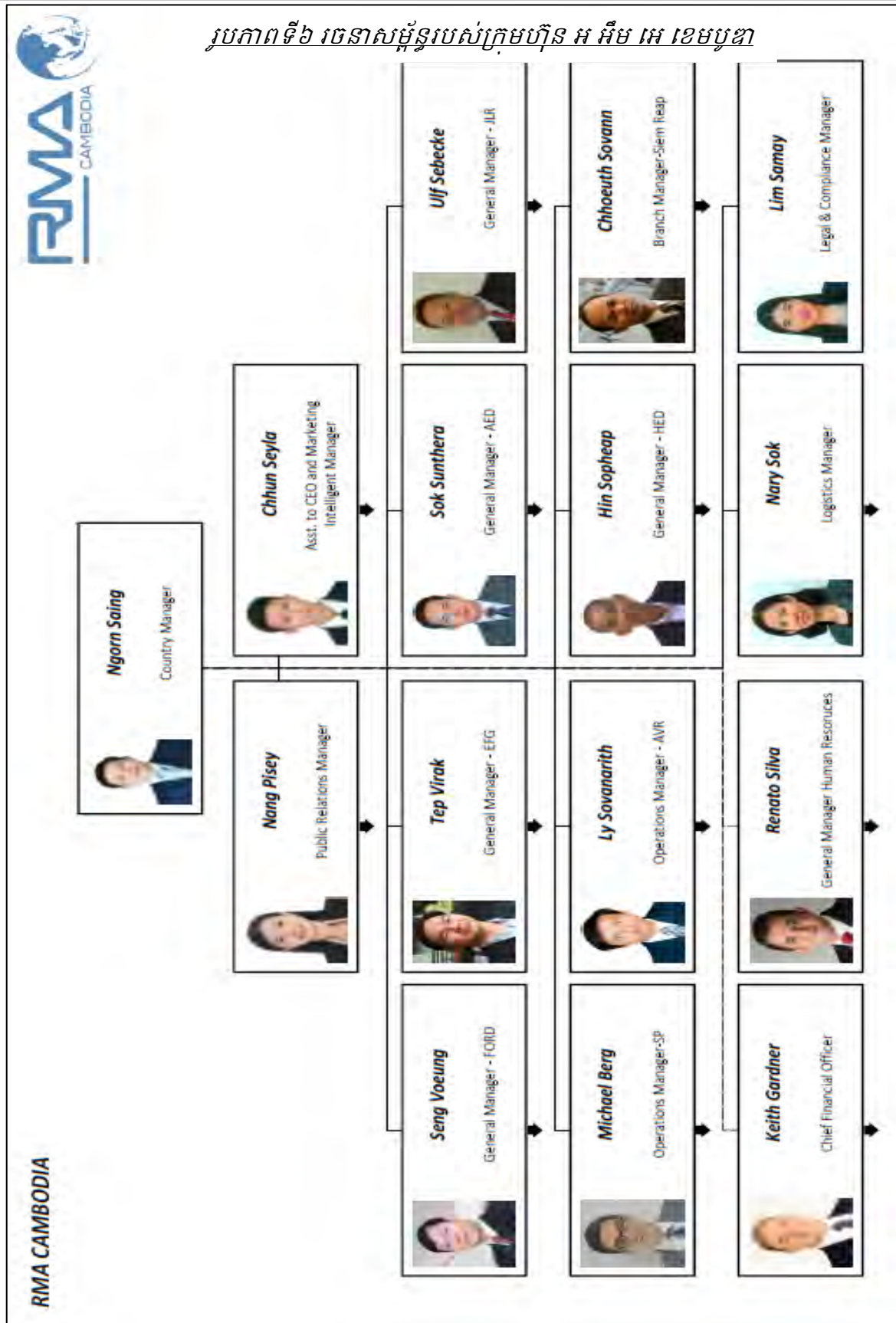
រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុនមានដូចតទៅ ក្នុងរូបភាពខាងក្រោម។⁸³ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២ ស្តីអំពី៖ រចនាសម្ព័ន្ធតាមផ្នែកផលិតផលនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)៖

⁸⁰ Bunnara, 2018

⁸¹ RMA Cambodia, 2014

⁸² ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣

⁸³ ឧបសម្ព័ន្ធទី ២



២.១.៤. ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា

បច្ចុប្បន្ននេះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា មានការនាំចូល និងចែកចាយនូវផលិតផល ជាច្រើនប្រភេទដែលមានគុណភាពល្អនាំចូលមកពីក្រៅប្រទេស និងអាចជឿទុកចិត្តបានដូចនេះដើម្បី ងាយស្រួលក្នុងការធ្វើការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព ក្រុមហ៊ុនបានបែងចែកផ្នែកការងារ ដើម្បីធ្វើការ គ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យជា៦ផ្នែកធំៗគឺ៖

- ផ្នែករថយន្ត(Automotive Division) រួមមាន រថយន្ត Ford Jaguar និង Land Rover
- ផ្នែកឧបករណ៍កសិកម្ម និងគ្រឿងចក្រធុនធំ(AED &HED Division) ដែលរួមមានដូចជា ឧបករណ៍កសិកម្មម៉ាក John Deere គ្រឿងចក្រធុនធំម៉ាក Mitsubishi Fuso និងJCB
- ផ្នែកផលិតផលពិសេស(Special Product Division)មានលក្ខណៈពិសេសគឺជាក្រុមហ៊ុនដែល នាំចូលសម្ភារៈផ្តាច់មុខផ្គត់ផ្គង់ដល់ក្រុមហ៊ុនដ៏ទៃផ្សេងទៀតដូចជាអគ្គីសនីកម្ពុជា រដ្ឋាករទឹក និងរោងចក្រសហគ្រាសជាច្រើន។
- ផ្នែកសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ RMA(RMA Financial Service) ដែលបានប្តូរទៅជាBSP Finance (Bank of South Pacific Finance) ដែលមានក្រុមហ៊ុនបរទេសចូលភាគហ៊ុនជាមួយក្នុងគោល បំណងពង្រីកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនេះឲ្យធំ និងល្អប្រសើរជាងមុន។ ផ្នែកនេះបានផ្តល់នូវសេវាកម្ម ដូចជា ផ្តល់ប្រាក់កម្ចី សម្រាប់ទិញផលិតផលផ្សេងៗដែលក្រុមហ៊ុនមាន ហើយក៏មានសេវា កម្មជួលឡាន និងផលិតផលផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។
- AVR ជាក្រុមហ៊ុនជួលរថយន្តម៉ាកAVis
- ផ្នែកចំណីអាហារ(Express Food Group) ជាផ្នែកដែលមានបុគ្គលិកច្រើនជាងគេ។ក្នុងនោះ ផ្នែកនេះមានហាងអាហារដែលមានឈ្មោះល្បីនាំចូលមកពីបរទេសជាច្រើនដូចជាThe Pizza Company, Costa Coffee, Dairy Queen, Swensen’s, Krispy Kreme និងBar.B.Q Plaza

២.១.៤.១.ផ្នែករថយន្ត (Automotive Division)

- **Ford Division**
 - Ford គឺជាផ្នែក ដ៏ធំមួយប្រតិបត្តិការដោយក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ដែលជាសមាជិកក្នុង ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ គ្រុប (RMA Group) បង្កើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៧ និងចាប់ផ្តើមដំណើរ ការពេញលេញក្នុង ខែមេសា ឆ្នាំ២០០០។មានបុគ្គលិកច្រើនជាង១០០នាក់(ដែលជាបុគ្គលិក ធ្វើការពេញម៉ោង)
 - ផ្តល់នូវ៣ចំណុចដើម្បីផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់អតិថិជនគឺ៖បន្ទប់សម្រាប់ពិពណ៌នាផលិតផល

ក៏ដូចជាការដាក់បង្ហាញនូវម៉ាករថយន្តផ្សេងៗ គ្រឿងបន្លាស់របស់ក្រុមហ៊ុន និងទីស្នាក់ការ កណ្តាលសម្រាប់ការផ្តល់នូវសេវាកម្មយ៉ាងឆាប់រហ័ស។

ប្រេនដែលផ្នែករថយន្តជាអ្នកតំណាងមានដូចជា⁸⁴

(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៤ស្តីអំពី៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា) ៖



– មានសាខា ៣ គឺ៖ សាខាមុន្នីវង្ស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន

– ទំនាក់ទំនង៖ [+855 \(0\)23 214 214](tel:+855023214214)

[+855 \(0\)23 219 462](tel:+855023219462)

Email: fordsales@rmagroup.net

Web: www.ford-cambodia.com

– ទន្ទឹមនឹងការនាំចូលរថយន្តក្រុមហ៊ុននៅមានសេវាកម្មផ្លាស់ប្តូរ កែច្នៃ ក៏ដូចជាការកែច្នៃឡាន ឲ្យក្លាយទៅជាឡានប៊ូលីស ឡានពេទ្យ រថយន្តដឹកដី និងរថយន្តប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យ ដឹកដីជាដើម។ ហើយក៏មានការផ្តល់ជូនសេវាកម្មក្នុងការជួសជុល និងថែរក្សារថយន្តបន្ទាប់ ពីការលក់ ដើម្បីរក្សានូវទំនុកចិត្តរបស់អតិថិជនបន្ថែមទៀត។

• **JLR Division**

– ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia គឺជាអ្នកចែកចាយ តែមួយគត់សម្រាប់អាជីវកម្មផលិតរថយន្ត ដ៏ធំ បំផុតរបស់អង្គភាពគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover ។



– មានសាខា នៅផ្លូវ#264 សហព័ន្ធរុស្ស៊ី រាជធានីភ្នំពេញ

– ទំនាក់ទំនង៖ [+855 \(0\)77 722 999](tel:+855077722999)

⁸⁴ ឧបសម្ព័ន្ធទី៤

+855 (0)23 888 811

+855 (0)23 883 998

Email: rithy.n@rmagroup.net

Web: www.jaguar.com www.landrover.com

២.១.៤.២. ផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ (AED &HED)

ក. ផ្នែកឧបករណ៍កសិកម្ម (Agriculture Equipment Division-AED)

• JOHN DEERE (AED)

- ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាអ្នកចែកចាយ ផលិតផលម៉ាកល្បីដែលឈានមុខគេក្នុងផ្នែក ឧស្សាហកម្ម កសិកម្ម នោះគឺ JOHN DEERE



ដែលនាំចូលមកពីសហរដ្ឋអាមេរិច។ ជាពិសេសសាកសមសម្រាប់ការធ្វើកសិកម្ម សម្រាប់ ដំឡូងមីពោត និងអំពៅមិនថាជាខ្នាតតូច ខ្នាតកណ្តាល និងខ្នាតធំផងដែរ។ដោយផលិតផល ទាំងនោះមានដូចជា៖ Tractor Tractor's Implement Range Sugarcane Harvester និងមាន ជាម៉ូតូច្រើនទៀតសម្រាប់អតិថិជនដើម្បីជ្រើសរើស⁸⁵ ។(សូមមើលទៅឧបសម្ព័ន្ធទី៤ស្តីអំពី៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)

- មានទីតាំងនៅ #25 ផ្លូវ North Bridge ខណ្ឌ សែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ តាកែវ និងកំពង់ធំ
- ទំនាក់ទំនង៖ 023 881 463

023 881 464

ខ. ផ្នែកគ្រឿងប្រកបដោយឆ្នង (Heavy Equipment -HED)

• JCB

- ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា គឺជាអ្នកចែកចាយផ្លូវការរបស់ ក្រុមហ៊ុនដែលមានយីហោល្បីនាំមុខគេ នៅក្នុងឧស្សាហកម្ម ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ គឺ JCB ដែលនាំចូលមកពី ប្រទេសចក្រ ភព អង់គ្លេស។



- JCB ជាប្រេនដែលលក់ផលិតផលទាក់ទងទៅនឹងឡានចូកដី និងឡានកិនផ្លូវ គ្រប់ម៉ូតូនឹង ទាន់សម័យសមស្របទៅ នឹងតម្រូវការរបស់អតិថិជន ក៏ដូចជា៖ JCB Excavator LS220

⁸⁵ ឧបសម្ព័ន្ធទី៤

Single Drum, Vibratory Roller, Backhoe Loaders, Telescopic Handlers ជាដើម (សូមមើលទៅឧបសម្ព័ន្ធទី៤) ។⁸⁶ (សូមមើលទៅឧបសម្ព័ន្ធទី៤ស្តីអំពី៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)

- មានទីតាំងនៅ #25 ផ្លូវ North Bridge ខណ្ឌ សែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
- ទំនាក់ទំនង៖ 023 881 463 /023 881 464

• FUSO

- FUSOជាយីហោឡានដឹកទំនិញ ដែលនាំចូលពីក្រុមហ៊ុនMitsubishi ប្រទេសជប៉ុន ក្រុមហ៊ុនFUSOឡាននេះកំពុងឈានជើងចូលវិស័យឧស្សាហកម្មសំណង់ និងដឹកជញ្ជូននៅកម្ពុជា។ឡានដឹកទំនិញ និងឡានក្រុងជាច្រើនរបស់វាមានភាពសមស្រប នឹងតម្រូវការផ្លូវថ្នល់ និងការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។



- ផលិតផលដែលFUSO មានដូចជា៖ Mitsubishi Fuso Dump Truck Model: FV517JD1L
- Mitsubishi FUSO Compact Truck Model: FE83PE6L FE71PB8L FE85PE6L BE637 JLM5H FM657HL FM657FDL FE83PE6L FE71PB8L FE85PE6L BE637JLM5H FM657HL FM657FDL⁸⁷។ (សូមមើលទៅឧបសម្ព័ន្ធទី៤ស្តីអំពី៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)

គ. សេវាកម្មក្រោយពេលទិញ (After sale service)

ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា បានផ្តល់ជូនដល់អតិថិជននូវសណ្តាប់ធ្នាប់សុវត្ថិភាព ផ្នែកគ្រឿងអេឡិចត្រូនិច នៅប្រទេសកម្ពុជាដែលមានគុណភាពល្អបំផុត និងផ្តល់ការធានាក្រោយពេលលក់សម្រាប់អតិថិជនដែលបានជ្រើសរើសផលិតផលរបស់ខ្លួន។

ការធានាផ្សេងៗក្រោយពេលលក់មានដូចជា៖

- ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងផ្ទះ
- មានការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់ផលិតផល
- អាចចុះទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយាលនៅពេលដែលត្រូវការជំនាញពិសេស
- ហាងលក់គ្រឿងបន្លាស់ចល័ត និងសិក្ខាសាលាសម្រាប់ដំណោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗ

⁸⁶ ឧបសម្ព័ន្ធទី៤

⁸⁷ ឧបសម្ព័ន្ធទី៤

- ផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ មានទីតាំងធំនៅ #04075 ផ្លូវលេខ 2004 (ម៉ែដា) រាជធានីភ្នំពេញ



- ទំនាក់ទំនង៖ 023 882 464 / 023 882 465
 Fax: 023 882 472
 Email: ecsale@rmagroup.net
 Web: www.cambodia.rmagroup.net

២.១.៤.៣. ផ្នែកផលិតផលពិសេស (Special Product Division)

ក្នុងផ្នែកផលិតផលពិសេស(SPD)នេះមានអ្នកគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យសំខាន់ចំនួន៨នាក់ តាមរយៈរចនាសម្ព័ន្ធដែលបានបង្ហាញ។^{៨៨} (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២ស្តីពី៖ រចនាសម្ព័ន្ធតាមផ្នែក ផលិតផលនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)

អាសយដ្ឋានការិយាល័យ របស់ផ្នែកផលិតផលពិសេស(SPD) មានទីតាំងនៅ #62 ផ្លូវលេខ ២១៧ (មុន្នីវ៉ែត) បឹងសាឡាង ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ

- ទំនាក់ទំនង៖ (855)17 666 209/12 458 599
- Fax: (855)23 426 752
- Email: socheat.e@rmagroup.net
- Website: www.cambodia.rmagroup.net

- **Hako, Powerboss, Minuteman**

- ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា គឺជាក្រុមហ៊ុននាំចូលនូវផលិតផលម៉ាស៊ីនសម្អាត មកពី ប្រទេសអាស្ត្រីម៉ង់ បង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩៤៨ មានដូចជា ម៉ាក Hako ម៉ាកPowerboss និង ម៉ាកMinuteman ដែលនាំមុខគេក្នុងការសម្អាតចាប់ពីការបោសសម្អាតតាមផ្លូវថ្នល់ និងអាច ប្រាស់សម្រាប់បូមធ្វើការតាមគេហដ្ឋាន ឬតាមសណ្ឋាគារ និងមានផលិតផលសម្រាប់ថែរក្សា

^{៨៨} ឧបសម្ព័ន្ធទី២

ថែមទៀតផង។

(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៤ស្តីអំពី៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)



• TCM

- មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃក្រុមហ៊ុនTCM (Toyo Carriers Manufacturing Co. Ltd) ដែលជាបុរសគល់នៃយីហោម៉ាកTCM បន្ទាប់មកផលិតនូវរថយន្តដឹកទំនិញដែលនាំចូលមកពីប្រទេសជប៉ុន។



- នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ផលិតផលដែលមានរួមបញ្ចូលទាំងម៉ាស៊ីនអេឡិចត្រូនិចខាងក្នុង រថយន្ត រថយន្តដឹកទំនិញអគ្គិសនី និងឧបករណ៍ដឹកទំនិញធុនស្រាល TCM គឺជាម៉ាកដែលទទួលស្គាល់យ៉ាងខ្ពស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មគ្រប់គ្រងសម្ភារៈនៅទូទាំងពិភពលោក។⁸⁹

• JLG

- ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាតំណាងចែកចាយឲ្យ JLG ដែលមកពីពាក្យ (John L. Grove) គឺជា ឈ្មោះរបស់អ្នកដែលបង្កើតនូវផលិតផលទាក់ទង ជាមួយ ឧបករណ៍លើកទៅទីខ្ពស់ម៉ូត ជណ្តើរអេឡិចត្រូនិចផ្សេងៗដែលនាំចូលមកពីប្រទេសអាមេរិច ដើម្បីជួយក្នុងការសម្រួល ទៅដល់ការងារផ្សេងៗជាពិសេសក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្ម ឬការប្រើប្រាស់នៅក្នុងរោងចក្រជាដើម ។⁹⁰



• Pallet

- ក្រុមហ៊ុន Pallet ដែលជាក្រុមហ៊ុនផលិតបន្ទះប្លាស្ទិចនាំមុខគេរបស់ម៉ាឡេស៊ី បានផ្តល់នូវដំណោះស្រាយតែមួយគត់លើផ្នែកឃ្នាំងដឹកជញ្ជូន និងស្តុក។⁹¹



⁸⁹ TCM, 2018

⁹⁰ JLG, 2018

⁹¹ RMA Cambodia, 2018

• STARKE

- បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងបំពេញកន្លែងទំនេរនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម ជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដូចជា ការផលិតឃ្នាំងដាក់ ម្ហូបអាហារនិងសេវាកម្មដូចនេះSTARKEគឺជាផលិតផលធ្វើរ ដាក់ទំនិញ និងឆ្អឹងឃ្នាំងដែលគេកំពុងពេញនិយមក្នុងការ ប្រើប្រាស់ និងមានគុណភាពខ្ពស់។



• Megger

- ត្រូវបានគេស្គាល់ថាជាបំផុតសម្រាប់អ្នកសាកល្បងអ៊ីសូឡង់ មានភាពល្បីល្បាញលើពិភពលោក និងដំណោះស្រាយ សេវាកម្មពេញលេញក្នុងការធ្វើតេស្ត និងតម្រូវការវាស់ស្ទង់ អគ្គីសនីដែលរួមមានការកំណត់ទីតាំងខ្សែកាបការត្រួតពិនិត្យបញ្ជូន ការការពារធ្វើតេស្តលើ ដី ទឹក និងការសាកល្បងគុណភាពនៃថ្ម (Battery) ។



• sebaKMT

- ផ្តល់នូវដំណោះស្រាយក្នុងការធ្វើតេស្តវាស់វែង និងការ វិនិច្ឆ័យនៃបណ្តាញថាមពលនិង បណ្តាញទំនាក់ទំនងក៏ ដូចជាការត្រួតពិនិត្យCCTVនៅក្នុងបណ្តាញបំពង់។
- មានអ្នកជំនាញដែលមកពីចក្រភពអង់គ្លេសនិងអាស៊ីម៉ង់ ម៉េហ្គឺរសេបាកម៉េតបច្ចុប្បន្នបម្រើការឱ្យក្រុមហ៊ុនធំៗនៅកម្ពុជាដូចជា អគ្គីសនីកម្ពុជានិងការ ផ្គត់ផ្គង់ទឹកនៅរាជធានីភ្នំពេញ។



២.១.៤.៤. ប៊ី អេស ភី ហ្វាយណាន់ - bsp Finance(Bank of South Pacific Finance)



ផ្នែកសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុដែលការពិមុនមានឈ្មោះថាRMA Financialបានប្តូរទៅជាbsp Finance (Bank of South Pacific Finance) ដោយមានការចូលភាគហ៊ុនចំនួន៥០ភាគរយពីដៃគូមកពីប្រទេស ប៉ាពួញូហ្គីណេ (Papua New Guinea) ក្នុងគោលបំណងពង្រីក អាជីវកម្មផ្នែកសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុឱ្យ

កាន់តែប្រសើរឡើង។ សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា បានផ្តល់ជូននូវ ដំណោះស្រាយនូវផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុជាច្រើនដែលអាចជួយសម្រួលការងារបានយ៉ាងរហ័ស ងាយស្រួល សម្រាប់អាជីវកម្ម និងសហគ្រាស ដើម្បីទទួលបានទ្រព្យសម្បត្តិដូចជា យានយន្ត ឧបករណ៍ធុនធ្ងន់ ឧបករណ៍ត្រាក់ទ័រ និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងឃ្នាំងជាដើម។

វាក៏បានផ្តល់នូវការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានប្រកួតប្រជែងដល់បុគ្គល ឬគ្រួសារដែលមានបំណង ចង់ទិញរថយន្តពីក្រុមហ៊ុន Ford ឬ Jaguar Land Rover និងអាចជាផលិតផលផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប៊ី អេស ភី ហ្វាយណាន់ក៍ត្រូវបានគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យដោយអ្នកបទពិសោធន៍ផងដែរ។⁹²(សូម មើលឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ រចនាសម្ព័ន្ធតាមផ្នែកផលិតផលនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)

២.១.៤.៥. ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ -AVR (Asia Vehicle Rental)

ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ - AVR មានប្រវត្តិក្នុងការច្នៃប្រឌិត យូរអង្វែងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មជួលរថយន្តបាននាំចូលរថយន្ត ម៉ាកAvis និងជាម៉ាកល្បីមួយក្នុងចំណោមម៉ាកល្បីៗ ទូទាំង



ពិភពលោក បានសហការដោយក្រុមហ៊ុន Asia Vehicle Rental Co. , Ltd (AVR Cambodia) ដែល ជាសមាជិករបស់ RMA Cambodia AVR បានចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការនៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ ។ ចាប់ តាំងពីពេលនោះមក AVR Cambodia បានផ្តល់សេវាកម្មជួលរថយន្តជាមួយនឹងស្តង់ដារសុវត្ថិភាព និងភាពងាយស្រួលខ្ពស់និងគ្រប់គ្រងដោយអ្នកមានបទពិសោធន៍ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២ស្តីពី៖ រចនាសម្ព័ន្ធតាមផ្នែកផលិតផលនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា) ។AVR ក៏ផ្តល់ជូននូវការ ជួលរថយន្តដែលបំពេញតម្រូវការអតិថិជនគ្រប់ប្រភេទសម្រាប់ការធ្វើដំណើរធុរកិច្ច ការលំហែកាយ ឬទៅកន្លែងធ្វើការដោយមាន ឬគ្មានអ្នកបើកបរក៏បាន។

២.១.៤.៦. ផ្អែកភោជនីយដ្ឋាន-EFG (Express Food Group)



⁹² ឧបសម្ព័ន្ធទី២

ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា បានបង្កើតក្រុមហ៊ុន Express Food Group ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ បានធ្វើឲ្យមានកំណើនប្រាក់ចំណូលកាន់តែច្រើនឡើងៗ និងចាប់តាំងពីពេលនោះមកបានរួមចំណែកដល់ការរីកចម្រើននៃទីផ្សារម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈដោយនាំយកយីហោអាហារអន្តរជាតិល្បីៗឈានមុខទូទាំងពិភពលោកមកកាន់ប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុនEFG ជាផ្នែកដែលមានបុគ្គលិកច្រើនបំផុតបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនExpress Food Group មានបុគ្គលិកជាង ១២០០នាក់នៅតាមក្រុមហ៊ុនដែលមានម៉ាកសំខាន់ៗ ៦ គឺ៖

- **The Pizza Company**

- The Pizza Company មានវត្តមានដំបូងបង្អស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចាប់ផ្តើមសម្ពោធជាលើកដំបូងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ហើយចាប់តាំងពីពេលនោះមកបានបម្រើអាហារភីហ្សា ជាស្តា និងអាហារផ្សេងៗជូនដល់អតិថិជនរាប់លាននាក់ ជា



- រៀងរាល់ថ្ងៃនៅ ២៦កន្លែងនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាភីហ្សាដែលពេញនិយមបំផុតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលទទួលបានការគាំទ្រពីសំណាក់ប្រជាជនកម្ពុជា និងជនបរទេសផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុនPizza Company ក៏មានការដឹកជញ្ជូនដល់ផ្ទះដោយមានការដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ"ផ្តល់ជូន 30នាទីដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងឥតគិតថ្លៃ" ។

- ហាងចំនួន ២១កន្លែង នៅរាជធានីភ្នំពេញ ហាង១កន្លែងនៅក្រុងសៀមរាប ហាង១កន្លែងនៅទីក្រុងព្រះសីហនុ ហាង១កន្លែង នៅខេត្តបាត់ដំបង មានហាង១កន្លែង នៅប៉ោយប៉ែត និងហាង១កន្លែងទៀតនៅខេត្តកំពង់ចាម។⁹³

- **Swensen**

- ការរីកចម្រើននាំចូលពីទីក្រុង San Francisco រដ្ឋ California តាំងពីឆ្នាំ ១៩៤៨។ បន្ទាប់មកហាង Swensen's premium sundaeបានបើកហាងដំបូងរបស់ខ្លួននៅផ្សារទំនើបសូរិយា



- ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក Swensen បានពង្រីកវត្តមានរបស់ខ្លួនតាមរយៈហាងចំនួន៧កន្លែងមាននៅរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តសៀមរាបនិងចុងក្រោយនៅខេត្តបាត់ដំបង។

⁹³ RMA Cambodia, 2018

• Dairy Queen

- យីហោល្សីឈ្មោះមួយរបស់អាមេរិចឈ្មោះ Dairy Queen តំណាងឲ្យគំនិតរបស់ Grab និង Go តាំងពីឆ្នាំ១៩៤០។ អតិថិជនអាចបញ្ជាទិញយ៉ាងងាយស្រួលនូវ Blizzard, hotdog, ice cream និងភេសជ្ជៈដូចជា DQ MooLatte និង DQ Smoothies ។
- Dairy Queen មានទីតាំងចំនួន៥កន្លែង នៅរាជធានីភ្នំពេញ។



• Costa Coffee

- Costa Coffee ជាហាងកាហ្វេ ដែលបានចូលមកប្រទេសកម្ពុជាតាំងពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២។ Costa Coffee ដែលមានប្រភពកំណើតមកពីប្រទេសអង់គ្លេសតាំងពីឆ្នាំ១៩៧១ ជាហាងកាហ្វេដែលល្បីល្បាញក្នុងអឺរ៉ុប។ បច្ចុប្បន្ន នៅប្រទេសកម្ពុជាហាងកាហ្វេ Costa Coffee មានសាខាចំនួន៦កន្លែងគឺនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តសៀមរាប។



(រូបភាពទទួលបានពី www.rmagroup.net)

• Krispy Kreme

- Krispy Kreme ជាហាងលក់ដូណាត់ដែលមានគុណភាពខ្ពស់រស់ជាតិឆ្ងាញ់មានការពេញនិយមក្នុងចំណោមអតិថិជនវ័យក្មេងនិងមនុស្សពេញវ័យតាមរយៈនំដូណាត់ និងបរិយាកាសក្នុងហាងមានប្រភពមកពីសហរដ្ឋអាមេរិច។
- បានបើកសម្ពោធជាទីលក់ដំបូងនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។ បច្ចុប្បន្នមានសាខាចំនួន៣កន្លែងនៅរាជធានីភ្នំពេញ នៅមានផែនការអនាគតបើកសាខាបន្តចំនួន៥កន្លែងទៀតនៅក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំខាងមុខ។



• Bar B Q Plaza

- Bar B Q Plaza ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅ ឆ្នាំ១៩៨៧ ដោយលោក Choopong Choopojcharoen ដែលបានបង្កើតភោជនីយដ្ឋានអាហារBBQ តាមរចនាបថបែបជប៉ុនដ៏ល្បីល្បាញដែលប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសថៃ។ ភោជនីយដ្ឋានចម្អិនអាហារតាមរចនាបថបែបជប៉ុន ឈ្មោះ Bar B Q Plaza ដែលជាអាហារ



(រូបភាពទទួលបានពី www.facebook.com/barbqplaza.kh/)

បែបឈ្នួលឆ្នាំតែមួយគត់ និងកំពុងទទួលបានភាពល្បីល្បាញនៅប្រទេសថៃ។ មានហាង
ជាង ១៥០កន្លែងនៅប្រទេសថៃ និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ក្នុងឆ្នាំ២០១៧

- Bar B Q Plaza ចាប់ផ្តើមដំណើរការជាលើកដំបូងនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ មានទីតាំងនៅ
ផ្សារទំនើប AEON ហាងចំនួន ២កន្លែងមានទីតាំងនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

២.១.៥. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន

ក. ចក្ខុវិស័យ

ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា គឺក្រុមហ៊ុនចង់ក្លាយជាជម្រើសដៃគូទីមួយរបស់
រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រុមហ៊ុនឯកជន សម្រាប់ភ្នាក់ងារផ្សេងៗ និងសម្រាប់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដែល
កំពុងធ្វើការកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងកំពុងធ្វើការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងប្រទេស។

ខ. បេសកកម្ម

ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា មានឯកទេសក្នុងការផ្តល់ផលិតផល និងសេវាកម្មសំខាន់ៗដែល
ចាំបាច់សម្រាប់ប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចប្រែប្រួល។ ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ធ្វើការសហការ
ជាមួយសហគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ និងទីផ្សារដែលកំពុងរីកចម្រើន ដើម្បីកសាង ឬស្តារហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ
នៅក្នុងប្រទេសឲ្យមានការរីកចម្រើន។⁹⁴

គ. គុណតម្លៃ

ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌាមានគុណតម្លៃ ឬគោលការណ៍៣ដែលមានសារៈសំខាន់ជា
ចាំបាច់ដល់វប្បធម៌ ឬរបៀបដែលក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌាបម្រើអតិថិជន និងសហគមន៍។
គុណតម្លៃទាំងនោះរួមមានដូចជាការបង្កើតថ្មី ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពគង់វង្សយូរអង្វែង។

• ការបង្កើតថ្មី (INNOVATION)

ការបង្កើតថ្មី គឺជាការរិះរកនូវគំនិតថ្មីៗដែលពាក់ព័ន្ធ និងសកម្មភាពនានាដើម្បីធ្វើឲ្យគុណភាព
នៃផលិតផលកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង ឬការបង្កើតនូវផលិតផលថ្មីៗសម្រាប់អតិថិជននៅក្នុង
ប្រទេស និងក្រៅប្រទេស។ វិធីនេះជាវិធីដ៏សំខាន់មួយ ដែលក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌាមាន
លក្ខណៈខុសប្លែកពីក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតក្នុងការប្រកួតប្រជែង ហើយវាក៏ជាមូលហេតុមួយដែល
អតិថិជន ពេញនិយមទិញផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា។⁹⁵

• ភាពស្មោះត្រង់(INTEGRITY)

ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌាបានបង្ហាញពីភាពស្មោះត្រង់ ដើម្បីស្វែងរកនូវប្រភពផលិតផលផ្គត់ផ្គង់

⁹⁴ RMA Group, 2018

⁹⁵ Michael Freeman, 2018

ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងធ្វើការផ្តល់នូវដំណោះស្រាយ ដែលល្អបំផុតសម្រាប់អតិថិជនដើម្បី ឲ្យអតិថិជនមានការជឿទុកចិត្ត នេះគឺជាកត្តាមួយ ដែលធ្វើឲ្យអតិថិជនរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា អាចជ្រើសរើសផលិតផល និងសេវាកម្មដ៏ល្អបំផុតនៅក្នុងតម្លៃមួយដ៏ល្អបំផុត។⁹⁶

• **ភាពគង់វង្សយូរអង្វែង (ENDURANCE)**

ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងវិស័យចែកចាយលក់រថយន្ត និងធ្វើការផ្តល់នូវដំណោះស្រាយ ផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងផ្នែកអាហារយើងចង់ឲ្យក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា មានវត្តមាននៅ ទីនេះ ១០០ឆ្នាំចាប់ពីពេលនេះជាមួយនឹងកេរ្តិ៍ឈ្មោះដ៏ល្អមួយ។⁹⁷

២.២. ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា

២.២.១. នាយកដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា

ក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌាទាំងមូលមាននាយកដ្ឋានចំនួន៤សម្រាប់គ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម ដែលមានក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងនោះមានដូចជា៖

• **នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស**

នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សជានាយកដ្ឋានមួយយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដោយសារផ្នែកនេះជាកន្លែងចាប់ផ្តើមដំបូងតាំងពីពេលដែលផ្នែកនីមួយៗ មានតម្រូវការបុគ្គលិកគឺ ត្រូវឲ្យផ្នែកធនធានមនុស្សជាអ្នកប្រកាសជ្រើសរើស ហើយក៏ជាកន្លែងផ្ទុកនូវឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធ នឹងបុគ្គលិកទាំងអស់និងផ្តល់ព័ត៌មានផ្សេងៗដូចជា ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកបន្ថែមដើម្បីឲ្យ បុគ្គលិកខាងក្នុងអង្គការបានដឹងជាដើម។

• **នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ**

នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ មានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងលើផ្នែកគណនេយ្យ ការចំណូល ចំណាយ របស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌាទាំងមូល។

• **នាយកដ្ឋានព័ត៌មានវិទ្យា**

ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាទាក់ទងនឹងបច្ចេកវិទ្យារបស់ក្រុមហ៊ុន ទិន្នន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានរក្សាទុកដោយប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ។

• **នាយកដ្ឋានភស្តុភារLogistic**

នាយកដ្ឋាននេះជាអ្នកត្រួតពិនិត្យមើលលើការបញ្ជាទិញ ទំនិញរបស់ក្រុមហ៊ុនពីក្នុង និងក្រៅ

⁹⁶ Andrew Jones, 2018

⁹⁷ Nicholas Ling, 2018

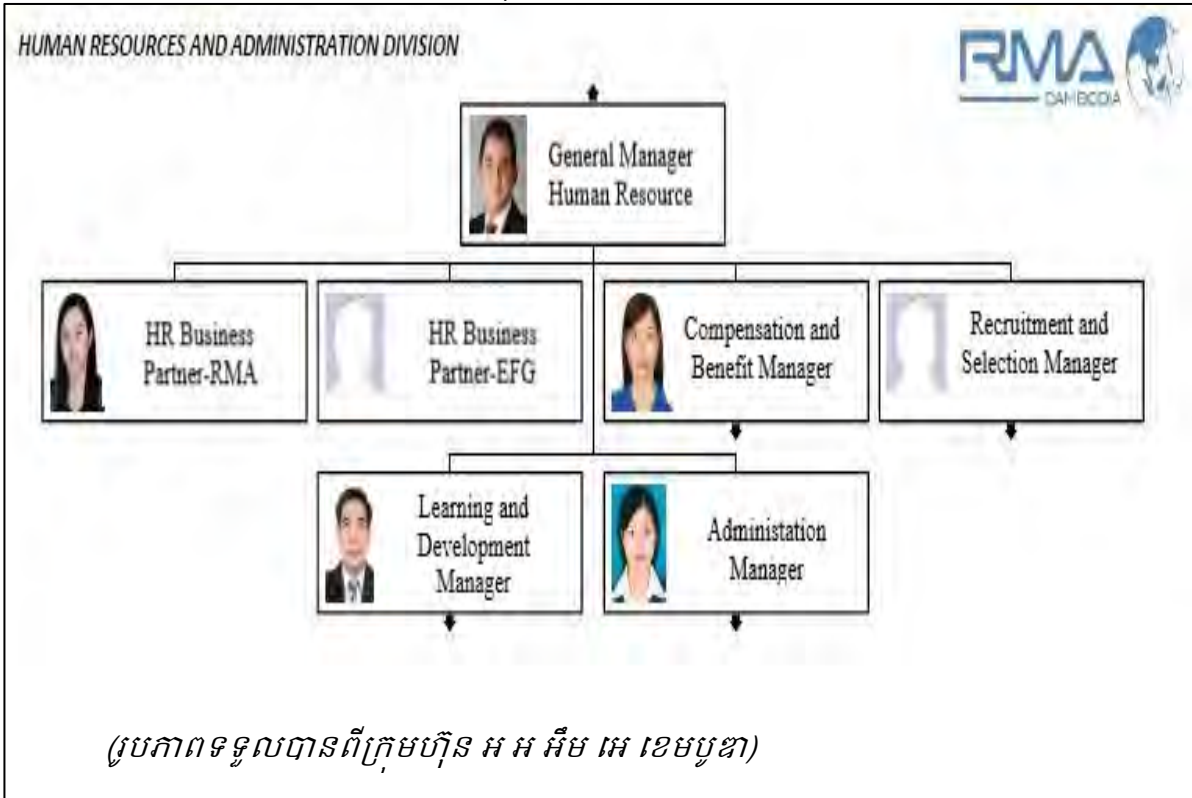
ប្រទេសថាតើមានបញ្ហាដែលឬទេ មានមកទាន់ពេលឬទេ ត្រួតពិនិត្យមើលទំនិញក្នុងឃ្លាំង។

២.២.២. នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សអ អឹម អេ ខេមបូឌា

រូបភាពទី៧ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សអ អឹម អេ ខេមបូឌា^{៩៨}

(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៥ស្តីពី៖ រចនាសម្ព័ន្ធផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)



២.២.៣. ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

ដំណើរការនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា តែងតែធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល១ឆ្នាំម្តងនៅជារៀងរាល់ចុងឆ្នាំ។ ដោយផែនការធនធានមនុស្សនេះគឺ ធ្វើឡើងតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុនដែលផែនការនេះដែរ គឺអ្នកគ្រប់គ្រងកំពូលរបស់ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ចេញគោលដៅថ្មីសម្រាប់ឲ្យទៅផ្នែកនីមួយៗ សម្រេចគោលដៅនៅឆ្នាំបន្ទាប់។ នៅពេលដែល ប្រធានផ្នែកនីមួយៗទទួលបានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីនេះហើយ ពួកគាត់ត្រូវមានការប្រជុំតាមផ្នែករៀងៗខ្លួន ដើម្បីពង្រីកគោលដៅ និងសកម្មភាពទាំងអស់នោះ ដោយពួកគាត់ត្រូវយកផែនការនោះមកវិភាគបន្តតើគួរធ្វើបែបណាដើម្បីសម្រេចគោលដៅនោះ? បន្ទាប់មកអ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែក

^{៩៨} ឧបសម្ព័ន្ធទី៥

នីមួយៗ ត្រូវធ្វើរាយបញ្ជីពីចំនួនបុគ្គលិកដែលផ្នែករបស់ខ្លួនត្រូវការ ឬអាចត្រូវកាត់បន្ថយ(ប្រសិនបើមានលើស)ដើម្បីសម្រេចបាននូវផែនការថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន បន្ទាប់ពីដឹងនូវចំនួនបុគ្គលិកដែលខ្លួនអាចនឹងត្រូវការហើយ ផ្នែកនោះត្រូវបំពេញឯកសារមួយចំនួនដូចជា៖

- Manpower Requisition form (ទម្រង់បែបបទស្នើរសុំបុគ្គលិកបន្ថែម)
- Job Description (ការពិពណ៌នាការងារ)⁹⁹ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៦ស្តីពី៖ លិខិតពិណាណាពីការងារ (Job Description))

ដើម្បីដាក់ឱ្យផ្នែកធនធានមនុស្ស ហើយខាងផ្នែកធនធានមនុស្សមានតួនាទីយក Job Description (ការពិពណ៌នាការងារ)នោះមកកែសម្រួល បន្ទាប់មកធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ ប្រសិនបើការងារនៅផ្នែកដែលត្រូវការបុគ្គលិកនោះជាការងារដែលធ្លាប់ដាក់រួចមកហើយនោះ ផ្នែកនោះពុំចាំបាច់ដាក់នូវ Job Description មកផ្នែកធនធានមនុស្សទៀតទេ ព្រោះឯកសារទាំងអស់ គឺមាននៅក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្សស្រាប់។ ពួកគាត់គ្រាន់តែបំពេញ Manpower Requisition form (ទម្រង់បែបបទស្នើរសុំបុគ្គលិកបន្ថែម)ជាការស្រេច ដើម្បីឱ្យផ្នែកធនធានមនុស្សរៀបចំចាត់ចែងត្រូវរើសបុគ្គលិកដោយរបៀបណា ត្រូវជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិបែបណា ហើយជាតំណែងដែលត្រូវការភ្លាមៗ ឬយ៉ាងណា?

ចុងក្រោយផ្នែកធនធានមនុស្សចាប់ផ្តើម ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកបន្ថែម ដើម្បីជួយក្នុងការពន្លឿនការងារនោះឱ្យទទួលបានជោគជ័យ និងទាន់ពេលវេលា។¹⁰⁰

ឧទាហរណ៍៖ ការបើក Pizza Company នៅអ៊ីអន២ ក្រុមហ៊ុនមានការធ្វើផែនការមុនថា មុនការបើកដំណើរការរយៈពេល ២ខែ ផ្នែកនីមួយៗត្រូវតែកំណត់ជ្រើសរើសបុគ្គលិកឱ្យបានរួចរាល់ ថាតើផ្នែកនីមួយៗត្រូវការបុគ្គលិកចំនួនប៉ុន្មាននាក់ បន្ទាប់មកទៀតគេធ្វើការតម្រង់ទិស និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីបំពេញនូវការងារនោះដោយមានគុណភាព។

• ការកំណត់ភាពលើសនៃបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអមីមអេខេមបូខា

ជាទូទៅក្រុមហ៊ុន អ អីម អេ ខេមបូខា មិនធ្លាប់មានជួបប្រទះនូវបញ្ហាលើសបុគ្គលិកនោះទេ ពីព្រោះថាក្រុមហ៊ុន អ អីម អេ ខេមបូខាគឺជាក្រុមហ៊ុនលក្ខណៈអន្តរជាតិដែលមានបម្រើនូវផលិតផលជាច្រើន។ ប្រសិនបើមានផ្នែកណាមួយនៅសាខាណាមួយ លើសបុគ្គលិកគេអាចបញ្ជូន

⁹⁹ ឧបសម្ព័ន្ធទី៦

¹⁰⁰ លោក សាយ រតនៈ(ប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍នៅក្រុមហ៊ុន អ អីម អេ ខេមបូខា), បទសម្ភាសន៍ដោយចិត្រា ដាណេ និង រង់ ឈឹងលាង, ៦ មិថុនា ២០១៨

បុគ្គលិក ដែលលើសនោះអាចឲ្យទៅធ្វើការនៅសាខាផ្សេង ឬផ្នែកផ្សេងដែលមានការងារប្រហែលនឹងការងារដែលបុគ្គលិកនោះកំពុងបម្រើការ។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រសិនបើបុគ្គលិកលក់ថយន្តFord នៅសាខាផ្លូវមុនីវង្ស លើសគេអាចដកគាត់ឲ្យ ទៅបម្រើការនៅក្រុមហ៊ុនជួលថយន្តAVR ឬលក់ត្រាក់ទ័រវិញបាន ដោយគ្រាន់តែពន្យល់ការងារទីនោះបន្ថែម ឬធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមតែប៉ុណ្ណោះ។

• **ការកំណត់ភាពខ្វះនៃបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា**

ប្រសិនបើមានការខ្វះខាតបុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុនតែងតែមើលទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងថា មានការខ្វះបុគ្គលិកតិច ឬច្រើននាក់។ ហើយក្រុមហ៊ុននឹងប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រដូចជា ការធ្វើការថែមម៉ោង (over time) ឬអាចនឹងផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកពីផ្នែកដែលលើស ទៅផ្នែកដែលខ្វះបុគ្គលិក និងចុងក្រោយគឺនៅពេលដែលមានការខ្វះបុគ្គលិកច្រើន ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ដោយធ្វើការប្រកាសនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមុនសិន មុននឹងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្រៅក្រុមហ៊ុន។

២.២.៤. ដំណើរការនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ដំណើរការនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ត្រូវធ្វើឡើងអាស្រ័យទៅតាមផែនការធនធានមនុស្សដែលត្រូវបានគ្រោងទុក និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង (ដូចជាបុគ្គលិកលាយប់ពីតំណែងដោយឥតបានព្រាងទុកជាមុន)។ ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា មានមធ្យោបាយក្នុងការដោះស្រាយដោយធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ ការប្រកាសជ្រើសរើសនោះមានពីរប្រភេទគឺការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្នុង និង ខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន។

២.២.៤.១. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្នុង

នៅពេលដែលមានការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬមានតំណែងទំនេរ នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាមុនសិន។ ដោយការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្នុងគឺត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈ៖

- ការបិទប្រកាសនៅក្តារខៀនព័ត៌មាន
- តាមរយៈ HRIS(Human Resource Information System)៖ ដែលមានការសម្រួលនូវព័ត៌មានថ្មីៗ របស់ក្រុមហ៊ុន ឬតំណែងក្រុមហ៊ុនកំពុងខ្វះ
- ប្រាប់នៅពេលដែលមានការប្រជុំផ្សេងៗ
- ការស្នើរសុំផ្លាស់ប្តូរតំណែងរបស់បុគ្គលិក៖ នៅពេលមានការប្រកាសជ្រើសរើស

បុគ្គលិកដែលចង់បានតំណែងនោះអាចដាក់ពាក្យ ទៅផ្នែកធនធានមនុស្សផ្ទាល់ តែម្តង។¹⁰¹ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៧ស្តីពី៖ បែបបទស្នើរសុំផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង របស់បុគ្គលិក)

- តាមរយៈការធ្វើសារអេឡិចត្រូនិចទៅឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ ដើម្បីឲ្យដឹងពីការ ជ្រើសរើសនេះ
- ការដំឡើងឋានៈឲ្យបុគ្គលិកនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្ដោតតាមរយៈ៖
 - ការអនុវត្តការងារ(Performance)របស់បុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ ថាតើបុគ្គលិកម្នាក់នោះអាច សម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលដាក់ឲ្យបានដែររឺទេ?
 - ជារៀងរាល់ឆ្នាំក្រុមហ៊ុនក៏មាននូវ Successes Plan គឺជាផែនការបន្តវេនដែលគេនឹង ធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនដើម្បី បន្តតំណែងពីអ្នកចាស់ដែលត្រូវចូល និវត្តន៍ ឬលាលប់ពីការងារ។
 - ពេលខ្លះមានការធ្វើការវាយតម្លៃ360° គឺសំដៅឲ្យអ្នកផ្សេង ដែលនៅជុំវិញខ្លួនគាត់ ធ្វើការវាយតម្លៃចំពោះផលិតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកនោះ។

២.២.៤.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ

វិធីសាស្ត្រនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅមានដូចជា៖

- តាមរយៈការផ្សព្វផ្សាយនៅលើWebsiteជាផ្លូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន និងប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណេត
- បញ្ជូនសេចក្តីប្រកាសទៅតាមសាកលវិទ្យាល័យដែលជាដៃគូ(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៨ស្តីពី៖ សេចក្តីប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)
- ប្រសិនបើជាតួនាទីសំខាន់ ឬពិបាកក្នុងការរកអ្នកមានសមត្ថភាព(អាចជាតំណែងចាប់ពីអ្នក គ្រប់គ្រងឡើងទៅ) ក្រុមហ៊ុននឹងឲ្យភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាអ្នកប្រកាសជ្រើសរើស(ពេលខ្លះ ក៏អាចជាតំណែងធម្មតាដែរ)។¹⁰² (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៨ស្តីពី៖ សេចក្តីប្រកាសជ្រើស បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា)
- ក្នុងនោះក៏មានការដាក់ពាក្យដោយសេរីពីខាងក្រៅ គឺក្រុមហ៊ុនបើកក្នុងការទទួលពាក្យសុំធ្វើ ការគ្រប់ពេល បន្ទាប់មកបើមានការខ្វះបុគ្គលិកនៅផ្នែកណាមួយ ក្រុមហ៊ុននឹងទាក់ទងទៅ អ្នកដាក់ពាក្យនោះតែម្តង។

¹⁰¹ ឧបសម្ព័ន្ធទី៧

¹⁰² ឧបសម្ព័ន្ធទី៨

- ការឧទ្ទេសនាមពីបុគ្គលិក៖ ក្រុមហ៊ុនក៏មានជាការលើកទឹកចិត្តចំពោះបុគ្គលិកដែលណែនាំមិត្តភក្តិ ឬក្រុមគ្រូរសារមកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន (ក្រៅពីបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស) ដោយជូនជាទឹកប្រាក់ចំនួន១៥០ដុល្លារអាមេរិច សម្រាប់ការណែនាំតំណែងដែលមានឋានៈនៅក្រោមអ្នកគ្រប់គ្រង និងចំពោះតំណែងចាប់ពីអ្នកគ្រប់គ្រងឡើងទៅក្រុមហ៊ុននឹងជូនជាទឹកប្រាក់ចំនួន២៥០ដុល្លារអាមេរិច ។

២.២.៤.៣. ភាពទាក់ទាញរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់និយោជិត

ចំណុចវិជ្ជមានរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ជាកត្តាទាក់ទាញចិត្តរបស់បេក្ខជនឲ្យចូលមកដាក់ពាក្យធ្វើការ។ ភាពវិជ្ជមាន និងផលសំណង់ដែលក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌាមានសម្រាប់អន្លងចិត្តរបស់បេក្ខជនមានដូចជា៖

- ជាក្រុមហ៊ុនខ្នាតអន្តរជាតិ
- មានប្រាក់ខែខ្ពស់ (អាចខ្ពស់ជាងប្រាក់ខែទីផ្សារ)
- សុវត្ថិភាពការងារខ្ពស់ គ្មានហានិភ័យ
- បុគ្គលិកទទួលបានការរៀនសូត្រពីក្រុមហ៊ុនបានច្រើន
- ក្រុមហ៊ុនចំណាយទុនច្រើនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដោយក្នុងបុគ្គលិកម្នាក់អាចនឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងតិច២ដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ឧទាហរណ៍៖ បុគ្គលិកផ្នែករថយន្ត Rang Rover មិនថាជាបុគ្គលិកបច្ចេកទេស ឬអ្នកណែនាំផលិតផលទេសទូទៅបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅប្រទេសសិង្ហបុរីទាំងអស់
- ទទួលបានប្រាក់បន្ថែមច្រើន(Bonus) អាច១ខែ ១ខែកន្លះ ២ខែ ៥ខែ រហូតទៅដល់៩ខែ ទៅតាមមុខតំណែងនីមួយៗ។ ជាទូទៅ Bonusធ្វើឡើងផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនៅរៀងរាល់ចុងខែមីនា
- ស្ថិតក្នុងបរិយាកាសសង្គមការងារដែលមានការប្រកួតប្រជែងដោយស្មើភាព
- ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ជាកន្លែងផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលិកប្រកួតប្រជែងដោយស្មើភាព និងទទួលបានសមិទ្ធផលដែលជាកិច្ចខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួន។¹⁰⁴

២.២.៥. ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់យកបុគ្គលិក

¹⁰³ លោក សាយ រតនៈ(ប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍នៅក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា), បទសម្ភាសន៍ដោយចិត្រា ជាណេនិង រង់ ឈឹងលាង, ៦ មិថុនា ២០១៨

¹⁰⁴RMA Cambodia, 2018

ជ្រើសរើសសម្រាប់បុគ្គលិក ជាដំណាក់កាលដែលធ្វើឡើងបន្ទាប់ពី ការប្រកាសជ្រើសរើស ត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមទទួលពាក្យការងាររបស់បេក្ខជនដែលមានដូចជា ប្រវត្តិរូប សង្ខេប Curriculum Vitae និង Cover Letter។ ក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមជ្រើសយកអ្នកដែលក្រុមហ៊ុនគិត ថាសាកសមជាមួយនឹងតួនាទីដែលខ្លួនត្រូវការ។

ក្នុងពេលសម្រាប់យកបុគ្គលិកគេចែកជាដំណាក់កាលសំខាន់ដូចជា៖

ដំណាក់កាលទី១៖

ធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅលើប្រវត្តិរូបសង្ខេប(Curriculum Vitae) និង(Cover Letter) ក្នុងនោះគឺ ការធ្វើការត្រួតពិនិត្យមើលទៅលើ ប្រវត្តិការសិក្សារបស់បុគ្គលិក ជំនាញ បទពិសោធន៍ការងារ និង ភាសាអង់គ្លេសតាមរយៈការសរសេរ Cover Letter បន្ទាប់មកធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងប្រៀបធៀបរក បេក្ខជន ដែលសាកសមបំផុតចំពោះការងារក្រុមហ៊ុនកំពុងមានតម្រូវការ។

ដំណាក់កាលទី២៖

ដំណើរការនៃការត្រួតពិនិត្យមើលបែបបទដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ តែងតែធ្វើមុនពេលមានការ សម្ភាសន៍ពីផ្នែកធនធានមនុស្ស(Human Resource Department)ដោយខាងផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សនឹងទំនាក់ទំនងទៅបុគ្គលជាប់ពាក់ព័ន្ធ ដែលបេក្ខជនបានសរសេរលំអិតនៅក្នុងឯកសារយោង ដើម្បីបញ្ជាក់ថាពួកគេពិតជាបានផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ពិតប្រាកដមែន។ ហើយគេនឹង ធ្វើការ ទំនាក់ទំនងទៅបេក្ខជនដើម្បីប្រាប់ពីពេលវេលាដែលត្រូវសម្ភាសន៍លើកដំបូង។

ដំណាក់កាលទី៣៖

ការសម្ភាសន៍លើកដំបូង(First Interview)ធ្វើឡើង នៅការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន តែមួយគត់ និងសម្ភាសន៍ជាមួយផ្នែកធនធានមនុស្ស។ នៅពេលសម្ភាសន៍លើកទីមួយ ផ្នែកធនធាន មនុស្សនឹងសួរទៅបេក្ខជនដើម្បីបញ្ជាក់ពីព័ត៌មានដែលបេក្ខជនបានសរសេរនោះពិតជាត្រឹមត្រូវ និង គ្មានការក្លែងបន្លំ ឬអាចពិចារណាដឹងខ្លះៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។ ក្នុងនោះដែរ ការសម្ភាសន៍ភាគច្រើន ធ្វើឡើងជាភាសាអង់គ្លេស¹⁰⁵។

ដំណាក់កាលទី៤៖

ក. ចំពោះបុគ្គលិកទូទៅ(តំណែងត្រឹមអ្នកគ្រប់គ្រងចុះក្រោម)

¹⁰⁵ កញ្ញា ក្រាប សុនីតា (បុគ្គលិកផ្នែកទំនាក់ទំនងនៅក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា), បទសម្ភាសន៍ដោយ ចិត្រា ដាណេ និង វង់ ឈីងលាង, ១៤ មិថុនា ២០១៨

គឺត្រូវបានធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីការសម្ភាសន៍លើកដំបូងបានបញ្ចប់ ប្រសិនបើបេក្ខជនដែលបានដាក់ពាក្យមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលចង់បានប្រមទាំងមានព័ត៌មានពិតប្រាកដ និងអាចជឿជាក់បាននោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការសម្ភាសន៍លើកទីពីរដោយវាជាការសម្ភាសន៍រវាងបេក្ខជនដាក់ពាក្យ និងប្រធានផ្នែកនីមួយៗដែលត្រូវការបុគ្គលិក។

ខ. ចំពោះបុគ្គលិកតំណែងអ្នកគ្រប់គ្រងឡើងទៅ

ចំពោះបុគ្គលិកដែលមានតំណែងអ្នកគ្រប់គ្រងឡើងទៅ ការសម្ភាសន៍សរុបទាំងអស់គឺមាន ៣ដំណាក់កាល ក្រោយការសម្ភាសន៍លើកទីមួយត្រូវបានបញ្ចប់ ការសម្ភាសន៍លើកទីពីរ គឺធ្វើឡើងជាមួយប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស (ដើម្បីដឹងពីសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហា និងសក្តានុពលរបស់បេក្ខជន) ចុងក្រោយជាការសម្ភាសន៍លើកទីបីជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកនីមួយៗ និងនាយកប្រតិបត្តិតែម្តង។ នាយកប្រតិបត្តិ និងប្រធានផ្នែកដែលត្រូវការបុគ្គលិកនោះ នឹងធ្វើការពិភាក្សាហើយសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខជននោះដែរឬទេ¹⁰⁶

ដំណាក់កាលទី៥៖

អាចមានជាតេស្តសំរាប់បេក្ខជនដូចជា៖

- តេស្តភាសាអង់គ្លេស៖ ជាទូទៅបេក្ខជនភាគច្រើនត្រូវបានទទួលការសម្ភាសន៍ជាភាសាអង់គ្លេសតាំងពីការសម្ភាសន៍លើកដំបូង ដើម្បីដឹងពីសមត្ថភាពការប្រើប្រាស់ ភាសារបស់បេក្ខជន ប៉ុន្តែក៏មានការលើកលែងសម្រាប់តំណែង ដែលមិនចាំបាច់ប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេសដែរ
- តេស្តបច្ចេកទេស ចំពោះបុគ្គលិកដែលដាក់ការងារពាក់ព័ន្ធការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ផ្សេងៗ ឧទាហរណ៍៖ បុគ្គលិកផ្នែកជួសជុល កែលម្អរថយន្តត្រូវមានការសាកល្បងជួសជុលលើគ្រឿងម៉ាស៊ីនផ្ទាល់ដោយមានការត្រួតពិនិត្យមើលពីអ្នកជំនាញ
- តេស្តលំហាត់ ឬការគិតលេខ។ ឧទាហរណ៍៖ ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវតម្រូវឲ្យមាន ការធ្វើតេស្តលំហាត់។

ដំណាក់កាលទី៦៖

អ្នកដែលជាអ្នកសម្រេចចិត្តចុងក្រោយក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនោះគឺ អាស្រ័យទៅតាមប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍ អាចជាប្រធានផ្នែក ឬនាយកប្រតិបត្តិ ធ្វើការសម្រេចចិត្តថាតើបុគ្គលិកណាសាកសម នឹងការងារនេះ។

¹⁰⁶ លោក សាយ រតនៈ(ប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍នៅក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា), បទសម្ភាសន៍ដោយចិត្រា ដាណេនិង រង់ ឈឹងលាង, ៦ មិថុនា ២០១៨

ដំណាក់កាលទី៧៖

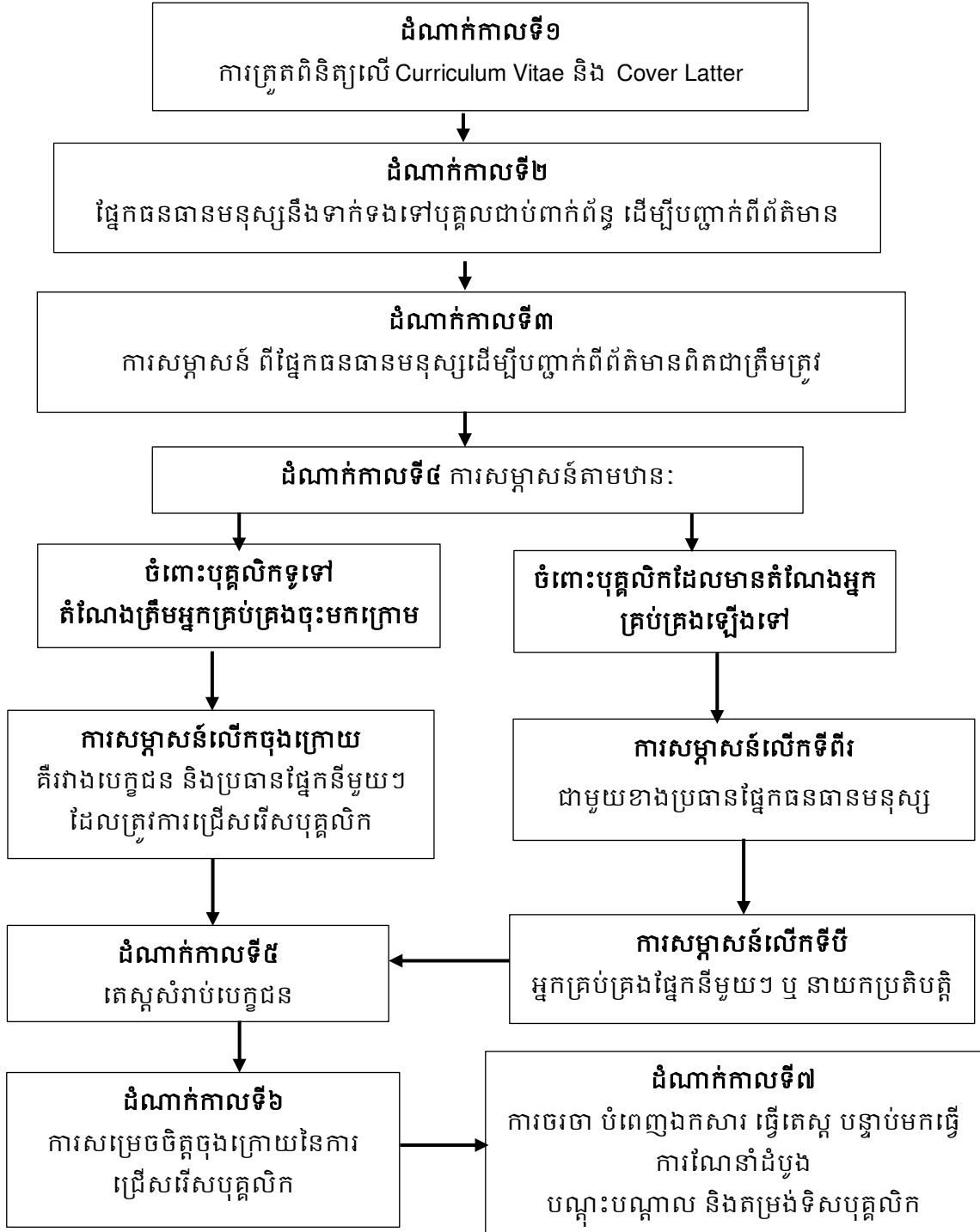
នៅពេលបេក្ខជនត្រូវបានគេជ្រើសរើស នោះគេនឹងមានការចរចា ដែលធ្វើឡើងរវាង បេក្ខជនជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ការចរចានេះធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណង ពិភាក្សាពីលក្ខខណ្ឌដែល

ក្រុមហ៊ុនតម្រូវ និងលក្ខខណ្ឌដែលបុគ្គលនោះចង់បាននៅពេលខ្លួនចូលបម្រើការងារ ដូចជាប្រាក់ បៀវត្សរ៍ លក្ខខណ្ឌការងារជាដើម។ បន្ទាប់ពីមានការស្រុះស្រួលគ្នាអស់ហើយ បុគ្គលិកត្រូវបំពេញ ជីវប្រវត្តិបុគ្គលិក កិច្ចសន្យាការងារ និងលិខិតធានា (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៩ស្តីអំពី៖ ទម្រង់ ជីវប្រវត្តិបុគ្គលិក កិច្ចសន្យាការងារ និងលិខិតធានា)។¹⁰⁷ ក្នុងនោះដែរគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវតែ ទៅធ្វើការត្រួតពិនិត្យសុខភាព នៅក្រសួងការងារដើម្បីដឹងពីសមត្ថភាពរាងកាយអាចធ្វើការងារ នោះបានដែរឬទេ។ ពេលចប់សព្វគ្រប់ហើយក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមឲ្យអ្នកជំនាញធ្វើការតម្រង់ទិស និង បណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកផ្ទាល់តែម្តងដោយមានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកក្នុង នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សជាអ្នកជាអ្នកទទួលបន្ទុក ឬក៏អាចទទួលបានការណែនាំ និងបង្ហាត់ បង្រៀនការងារពីប្រធានផ្នែក និងបុគ្គលិកនៅក្នុងផ្នែកដែលបេក្ខជននឹងចូលបម្រើការ។

ខាងក្រោមគឺជាតារាងសង្ខេបដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាំងបុគ្គលិក៖

¹⁰⁷ ឧបសម្ព័ន្ធទី៩

ដំណាក់កាលនៃការសម្រាំងយកបុគ្គលិក



រូបភាពទី៤ ដំណាក់កាលនៃការសម្រាំងយកបុគ្គលិក

ជំពូកទី ៣

ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ

៣.១. ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ

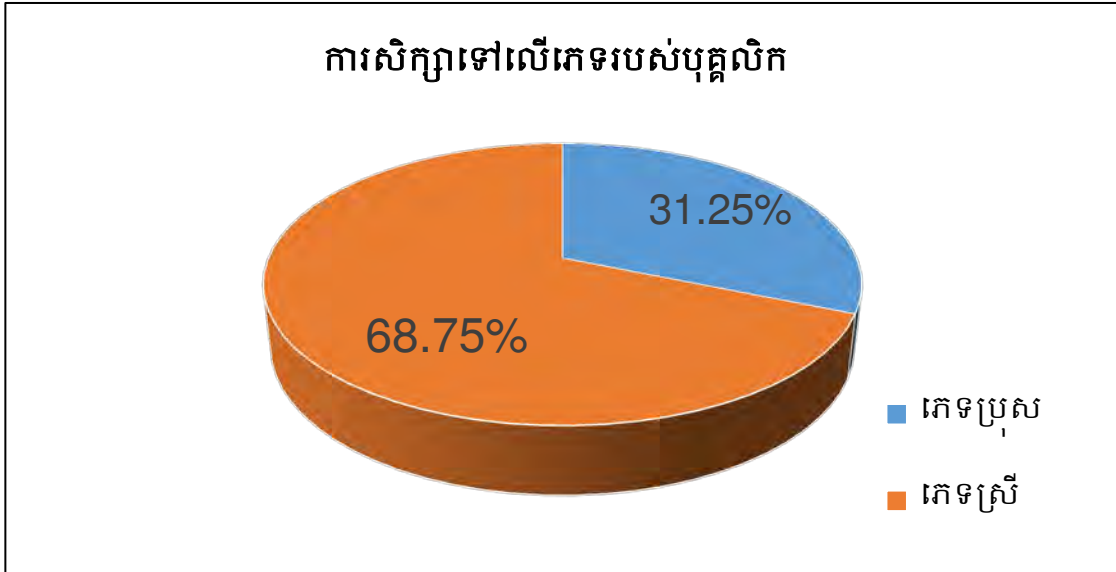
ទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ដែលមានទីតាំងនៅផ្លូវលេខ១៣៤ ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ ដែលជាទីតាំងពួកយើងខ្ញុំបានចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវមានបុគ្គលិកសរុបប្រមាណ ២០០នាក់ ដែលបម្រើការនៅទីនោះ បុគ្គលិកភាគច្រើនមានភាពមមាញឹក នឹងការងារជាខ្លាំងដោយសារតែក្រុមហ៊ុនកំពុងដាក់បញ្ចូលក្រុមហ៊ុនបុគ្គលិកម្តងៗ និងបង្កើតសាខាបន្ថែម រីឯផ្នែកធនធានមនុស្សកំពុងមមាញឹកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ហេតុដូច្នោះហើយក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពួកយើងខ្ញុំសូមប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របំពេញកម្រងសំណួរ ដោយមានបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកប្រមាណ២០០នាក់ជាគំរូប៉ាន់ក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ។ ដូច្នោះបុគ្គលិកទាំង ៣២នាក់ដែលជាអ្នកធ្វើការនៅក្នុងនាយកដ្ឋានពីររួមមាន នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងនាយកដ្ឋានព័ត៌មានវិទ្យា។បុគ្គលិកដែលបានចូលរួម បំពេញកម្រងសំណួរ មាន ៣២នាក់ ស្មើនឹង ១៦%នៃបុគ្គលិកដែលបម្រើការនៅទីស្នាក់ការកណ្តាលនឹងក្លាយជាទិន្នន័យសមស្រប និងជាក់លាក់នៅពេលដែលធ្វើការវិភាគទិន្នន័យ។

៣.២. ការវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យ

តាមរយៈកម្រងសំណួរទាំងអស់ចំនួន៣២នាក់ បានបំពេញដោយ បុគ្គលិកដែលបម្រើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ខាងយើងខ្ញុំនឹងអាចធ្វើការវិភាគពីព័ត៌មាន និងបកស្រាយអំពីការដំណើរការនៃការប្រកាសការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងជ្រើសរើសសម្រាំងយកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា បានដូចខាងក្រោម៖

៣.២.១. ព័ត៌មានទូទៅ

ក. ការសិក្សាទៅលើអ្នកឆ្លើយសំណួរតាមភេទ



បំណកស្រាយ

តាមរយៈកម្រងសំណួរ និងការបង្កើតជាដ្យាក្រាមផ្លិត បានបង្ហាញ ថាក្នុងចំណោមបុគ្គលិក ៣២ នាក់ មាន៖

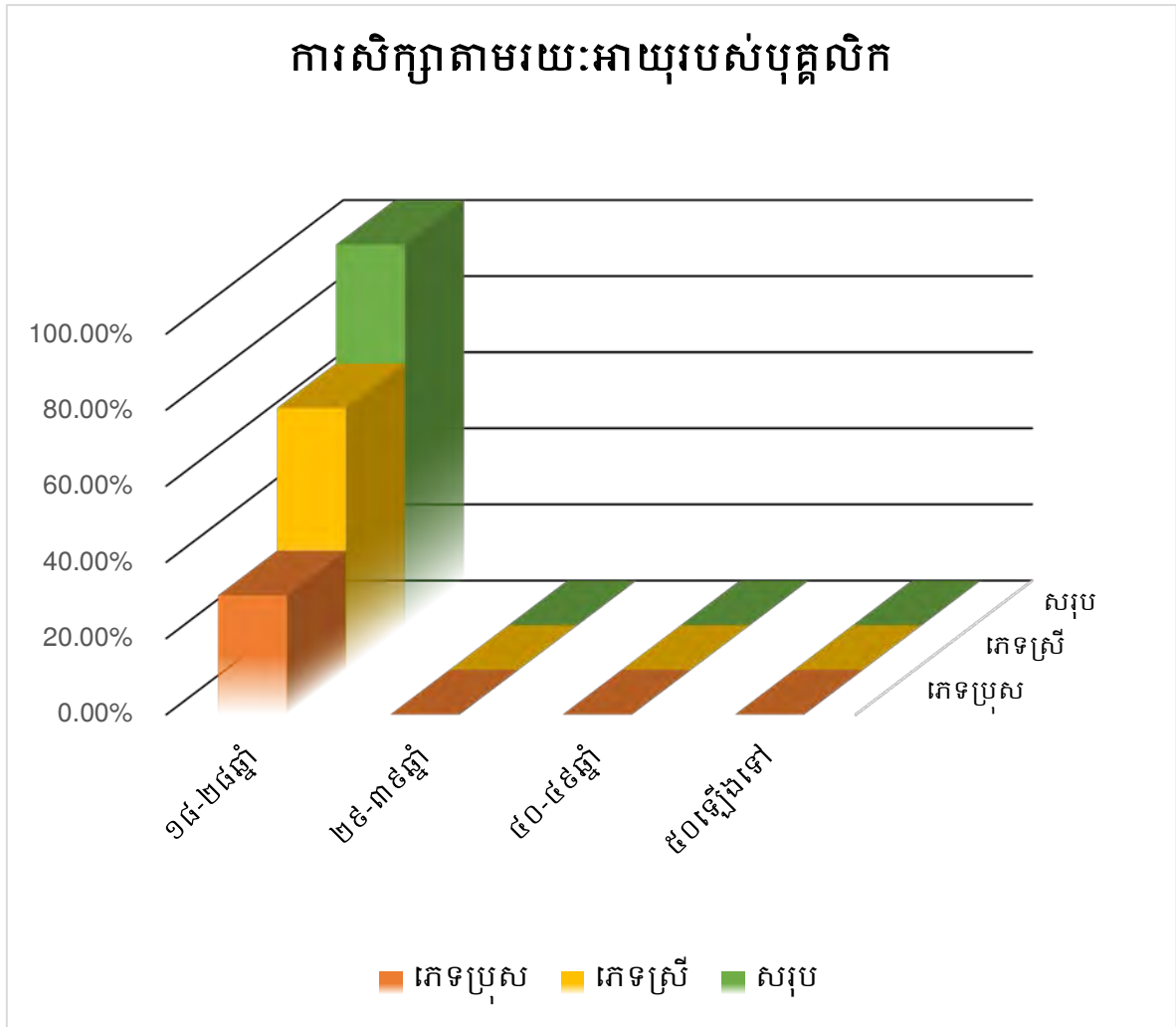
- បុគ្គលិក ភេទស្រី ចំនួន ២២នាក់ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលស្មើ ៦៨.៧៥%
- បុគ្គលិក ភេទប្រុស ចំនួន ១០នាក់ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលស្មើ ៣១.២៥% វាបានបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងចំពោះស្ត្រីភេទនោះទេ។

ទិន្នន័យខាងលើបានបង្ហាញថា ពុំមានគុណភាពរវាងភេទប្រុស និងស្ត្រីឡើយ។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមួយមានបុគ្គលិកដែលមានភេទស្រីច្រើនជាងនោះគេអាចបង្ហាញបាន ដោយយោងទៅតាមការសិក្សារបស់ International Finance Corporation បានបង្ហាញថាការរួមបញ្ចូលស្ត្រីកាន់តែច្រើនទៅអាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រឹមតែជួយការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏ជាការល្អសម្រាប់អាជីវកម្មផងដែរ។ ក្នុងនោះមានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជាច្រើនទៀតដូចជា¹⁰⁸៖

- ក្រុមហ៊ុននឹងទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានទេពកោសល្យបន្ថែម
- ជួយក្នុងការកែសម្រួលផលិតភាពការងារ និងការច្នៃប្រឌិត
- ការពង្រឹងភាពរឹងមាំរបស់ក្រុម៖ ស្ត្រីជាញឹកញាប់មានជំនាញដើម្បីបង្រួបបង្រួមមនុស្ស និងជួយគិតគូរពីបញ្ហាដែលកើតឡើងក្នុងក្រុម។

¹⁰⁸ Connectamericas, 2017

ខ.ការសិក្សាទៅលើអ្នកឆ្លើយសំណួរតាមរយៈអាយុ



បំណកស្រាយ

តាមរយៈទិន្នន័យដែលទទួលបានមកពីបុគ្គលិកបានបង្ហាញថា បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបានបំពេញកម្រងសំណួរ ដែលមានអាយុចន្លោះ៖

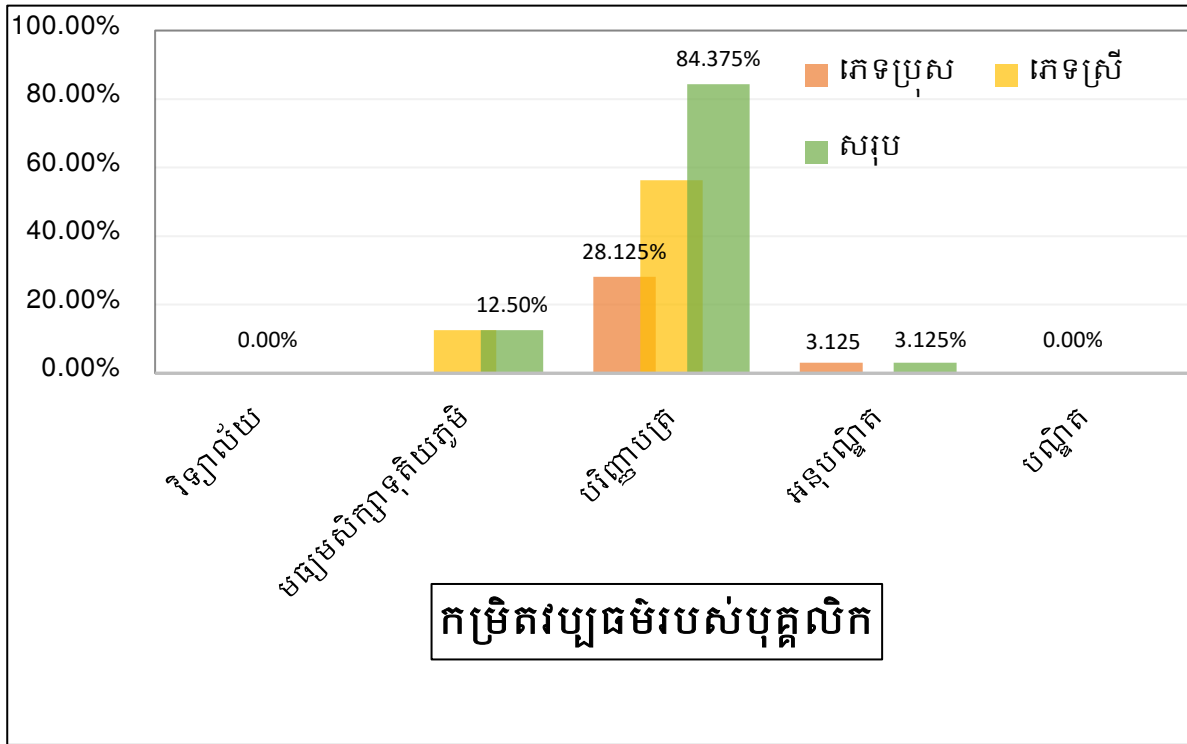
- ពី១៨ឆ្នាំ ដល់ ២៤ឆ្នាំ មានចំនួនសរុបបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់ ស្មើនឹង ១០០%ដោយមានភេទស្រីចំនួន ២២នាក់ និង ភេទប្រុសចំនួន ១០នាក់

ដូចនេះឃើញអាចសន្និដ្ឋានបានថា ក្រុមហ៊ុនបានជួលនូវធនធានមនុស្សដែលមានអាយុពីចន្លោះ ពី១៨ឆ្នាំ ដល់ ២៤ឆ្នាំមានភាគរយច្រើន ដែលតាមរយៈការធ្វើកម្រងសំណួរបុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែមានអាយុ១៨ឆ្នាំ ដល់២៤ឆ្នាំ បុគ្គលិកវ័យក្មេងមានកម្លាំងពលកម្មពេញលេញក្នុងការបំពេញការងារបានល្អ មានភាពរហ័សរហួន មានគំនិតថ្មីៗ ស្របតាមសង្គមបច្ចុប្បន្ន។

អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើននៃការជួលបុគ្គលិកមានវ័យក្មេងមានដូចជា¹⁰⁹៖

- មានគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗ មានការបន្លំបែនតាមកាលៈទេសៈ
- មានគំនិត ឬមធ្យោបាយថ្មីក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលនាំមកនូវការអភិវឌ្ឍ
- សកម្មភាពច្រើនលើបណ្តាញសង្គម និងទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងអ្នកដែលពាក់ព័ន្ធការងារ
- អាចទម្លាប់ក្នុងការបំពេញការងារច្រើនក្នុងពេលតែមួយ
- មានកម្លាំងថាមពលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បំពេញការងារ ឧទាហរណ៍ ការទៅបំពេញការងារនៅខាងក្រៅ ឬពេលក្រុមហ៊ុនស្នើរសុំឲ្យថែមម៉ោង។

គ. ការសិក្សាទៅលើអ្នកឆ្លើយសំណួរតាមរយៈកម្រិតវប្បធម៌



ចំណកស្រាយ

តាមរយៈក្រាហ្វិកយើងអាចដឹងបានថា៖

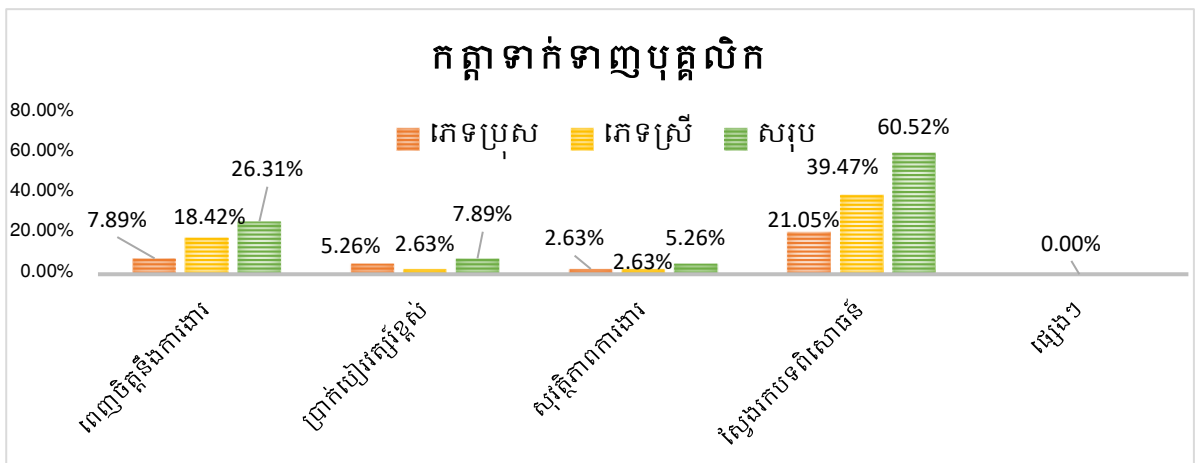
- បុគ្គលិកមានកម្រិតវប្បធម៌ត្រឹមសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រមានចំនួនសរុប ២៧នាក់ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំងអស់ ៣២នាក់ ដែលបានប្រមូលទិន្នន័យស្មើ ៨៤.៣៧៥% ដែលមានស្រីចំនួន ១៨នាក់ស្មើនឹង ៥៦.២៥% ប្រុសចំនួន៩នាក់ ស្មើ ២៨.១២៥%

¹⁰⁹ Alis.alberta, 2018

- អ្នកមានកម្រិតវប្បធម៌ត្រឹមមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានចំនួន ៤នាក់ស្មើ ១២.៥%ក្នុងនោះ ជាបុគ្គលិកភេទស្រីទាំងអស់
- បុគ្គលិកដែលបានបញ្ជាក់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិតមាន ១នាក់ ស្មើ ៣.១២៥% ក្នុងនោះជាបុគ្គលិកប្រុស

បុគ្គលិកភាគច្រើនគឺមានកម្រិតវប្បធម៌ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ នេះបានបញ្ជាក់ឲ្យយើងបានដឹង ថាក្រុមហ៊ុនមានធនធានមនុស្សដែលប្រកបដោយសមត្ថភាព ចំណេះដឹងខ្ពស់ ដែលជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការជួយឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើន។

ឃ. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអំពីកត្តាទាក់ទាញរបស់ក្រុមហ៊ុន



បំណកស្រាយ

តាមការសង្កេតមើលក្រាហ្វិកខាងលើ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថាកត្តាដែលទាក់ទាញបុគ្គលិកឲ្យមកបម្រើការក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា មានដូចជា ៖

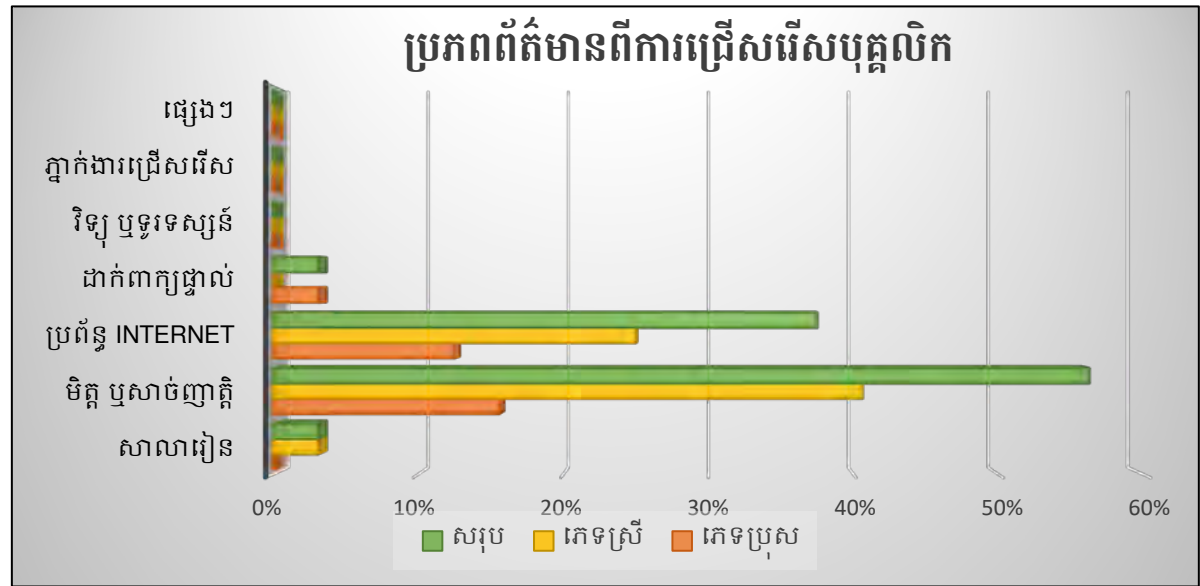
- បុគ្គលិកចំនួន ២៣នាក់ ស្មើនឹង ៦០.៥២% ក្នុងនោះដែរមានស្រ្តីចំនួន ១៥នាក់ បុរស៨នាក់ ព្រមទាំងបម្រើការនៅក្រុមហ៊ុន ដោយសារ ពួកគេអាចទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារល្អៗពីក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិមួយនេះ
- បុគ្គលិកចំនួន ១០នាក់ ស្មើនឹង ២៦.៣១% មានស្រ្តីចំនួន ៧នាក់ ប្រុសចំនួន ៣នាក់ បានឆ្លើយថាពួកគេដាក់ពាក្យមកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា ដោយសារពួកគេពេញចិត្តនឹងការងារដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឲ្យ
- បុគ្គលិកចំនួន ៣នាក់ (៧.៨៩%) ដែលមានស្រ្តី ១នាក់(២.៦៣%) និងភេទប្រុសចំនួន ២នាក់ (៥.២៦%) ដែលពួកគេបានចូលបានចូលបម្រើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនព្រោះពួកគេបានសង្ឃឹមថានឹងបានប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់

- មានបុគ្គលិក ត្រឹមតែ ២នាក់ ប៉ុណ្ណោះដែលស្មើនឹង ៥.២៦% ដែលមានភេទប្រុស ១នាក់ និងភេទស្រីចំនួន១នាក់(២.៦៣%)បានចូលធ្វើការព្រោះពួកគេគិតថាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា សុវត្ថិភាពការងារខ្ពស់សម្រាប់ពួកគេដល់ថ្ងៃអនាគត

ដូច្នោះយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាមានកត្តាធំៗចំនួន ២ ប្រភេទដែលអន្ទង់ចិត្តពីបេក្ខជនទាំង ភេទប្រុស និងភេទស្រី គឺ ការទទួលបានបទពិសោធន៍ថ្មី និង ភាពពេញចិត្តនៃការងារ ប្រសិនបើមាន ការប្រៀបធៀបជាមួយកត្តាផ្សេងទៀតដូចជាការផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សរ៍ខ្ពស់ និងសុវត្ថិភាពនៃការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន។

៣.២.២. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ក. ប្រភពនៃការទទួលបានព័ត៌មានរបស់បុគ្គលិក



បំណកស្រាយ

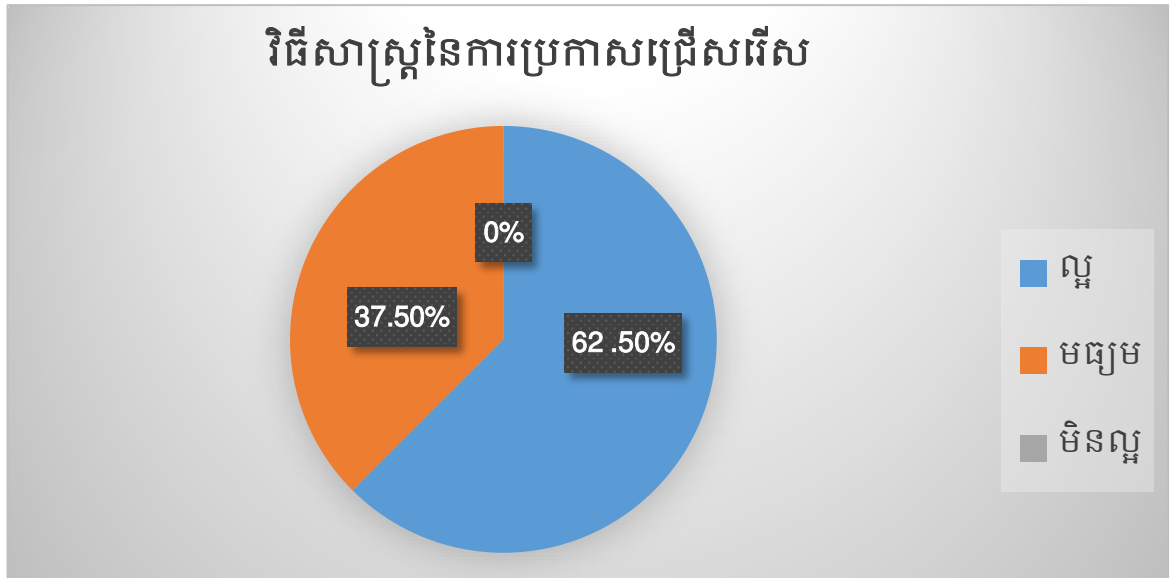
ក្រាហ្វិកដែលបានបង្ហាញទាក់ទងនឹងប្រភពដែលបុគ្គលិកទទួលបានព័ត៌មានគឺមានដូចជា៖

- តាមរយៈមិត្តភក្តិ និងសាច់ញាតិណែនាំ(ការឧទ្ទេសនាមពីបុគ្គលិក) មានចំនួន ១៨នាក់ស្មើ ៥៦.២៥%
- តាមរយៈប្រព័ន្ធរប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត មានចំនួន ១២នាក់ ស្មើនឹង៣៧.៧% ក្នុងនោះផងដែរ បុគ្គលិកជាស្រ្តីមានចំនួន ៨នាក់ និងបុរសចំនួន ៤នាក់
- ការមកដាក់ពាក្យដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ មានចំនួនតែ ១នាក់ ប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោម បុគ្គលិក៣២នាក់ ស្មើនឹង ៣.១២៥%
- តាមរយៈសាលារៀន មានចំនួន ១នាក់ ដែលជាស្រ្តី ស្មើនឹង ៣.១២៥%

ដូចនេះហើយក្នុងការពឹងនិយោជិតឲ្យជួយឧទ្ទេសនាមមានអត្ថប្រយោជន៍ ជាច្រើនដែលមានដូចជា¹¹⁰៖

- ជួយកាត់បន្ថយពេលវេលាក្នុងការសម្រាំងបុគ្គលិក ដូចជាការទំនាក់ទំនងទៅបុគ្គលជាប់ពាក់ព័ន្ធដើម្បីបញ្ជាក់ពីព័ត៌មាន
- កាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយលើការជ្រើសរើស បើទោះបីជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកដែលបានជួយឧទ្ទេសនាមក៏ដោយ វាគ្រាន់តែជាចំណែកមួយតិចជាងការចំណាយសម្រាប់ការជ្រើសរើសពីខាងក្រៅ និងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម
- បង្កើនកម្លាំងចិត្តដល់បុគ្គលិកចូលរួម៖ បុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នមានទំនុកចិត្ត និងគិតថាពួកគេមានតម្លៃសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន លើសពីនេះទៀតប្រសិនបើមិត្តភក្តិ ឬសាច់ញាតិរបស់ពួកគេទទួលបានការងារ ធ្វើឲ្យពួកគេគិតថាក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការទុកចិត្តដល់ពួកគេ
- កាត់បន្ថយការចាកចេញរបស់បុគ្គលិក

ខ. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកលើវិធីសាស្ត្រការប្រកាសជ្រើសរើស



បំណកស្រាយ

ចំពោះវិធីសាស្ត្រប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលបានបង្ហាញតាមរយៈដ្យាក្រាមផ្លិតបានឲ្យឃើញថា៖

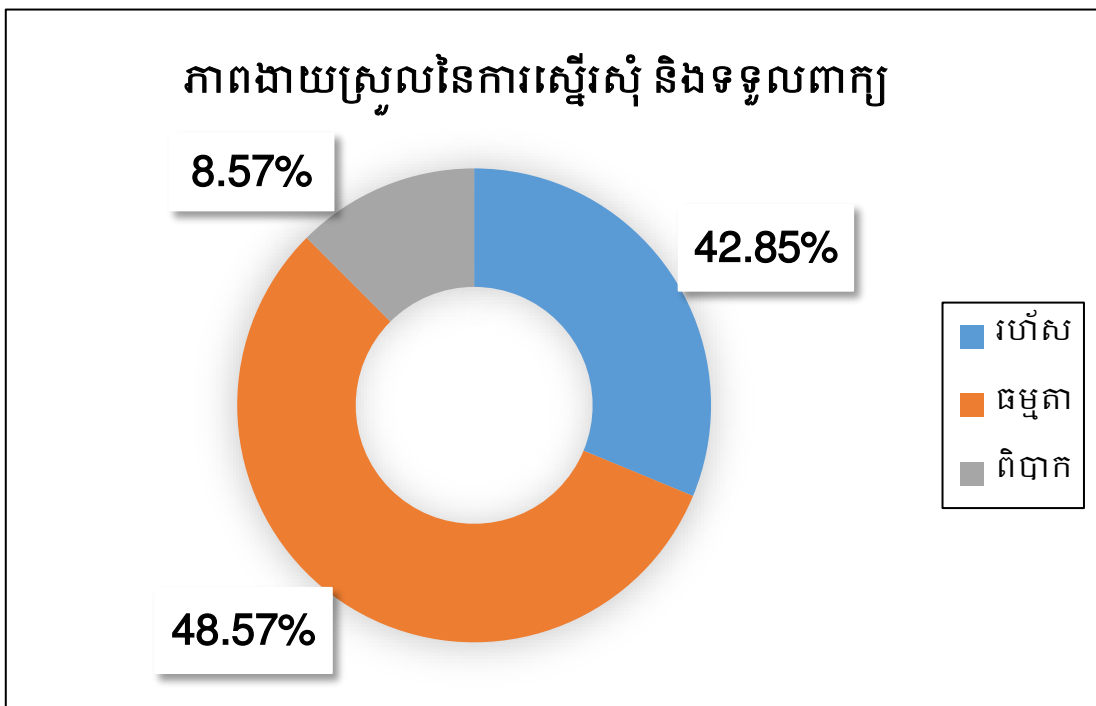
- មានបុគ្គលិកចំនួន២០នាក់ បានគិតថាវិធីសាស្ត្រប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ

¹¹⁰ Miranda Nicholson, 2016

- មានបុគ្គលិកចំនួន ១២នាក់ បានគិតថាវិធីសាស្ត្រប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈមធ្យម
- ពុំមានបុគ្គលិកណាម្នាក់គិតថាវិធីសាស្ត្រប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈ មិនល្អនោះទេ

ដូចនេះហើយយោងទៅតាមទិន្នន័យដែលទទួលបានមកពីចម្លើយរបស់បុគ្គលិកដែលបានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ជាក់ឲ្យយើងបានដឹងថាវិធីសាស្ត្រនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌាមានលក្ខណៈល្អច្រើន ។

គ. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកក្នុងការស្នើរសុំនិង ទទួលពាក្យ



បំណកស្រាយ

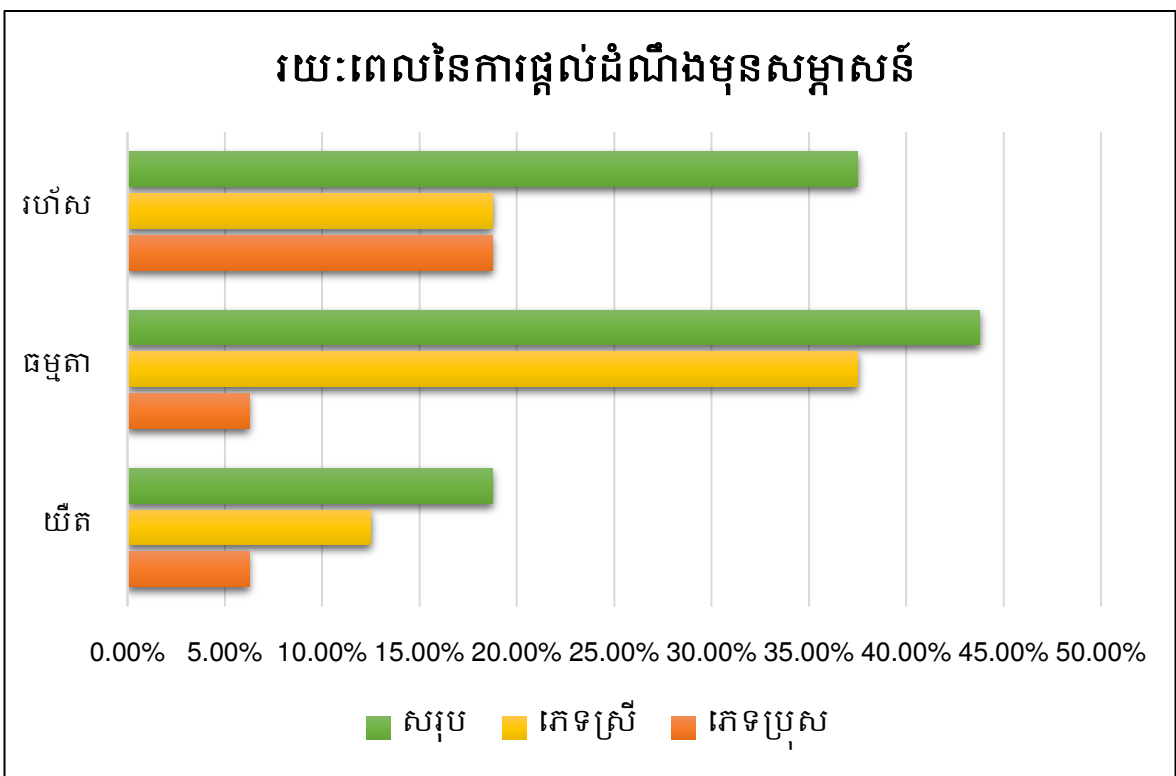
ចំពោះការផ្តល់មតិលើ រយៈពេលនៃការស្នើរសុំ និងទទួលពាក្យសុំធ្វើការដែលបានបង្ហាញនៅលើដ្យាក្រាមគឺមានដូចជា៖

- បុគ្គលិកចំនួន ១៨នាក់ ស្មើនឹង ៤៨.៥៧% ដែលមានបុគ្គលិកប្រុសចំនួន ៤នាក់(១២.៥%) និង ស្រី ១៤នាក់(៤៣.៧៥%) បានគិតថារយៈពេលនៃការស្នើរសុំ និងទទួលពាក្យមានលក្ខណៈធម្មតា
- បុគ្គលិក ១០នាក់ស្មើ ៤២.៨៥% ក្នុងនោះមាន ប្រុស ៤នាក់ ស្រី ៦នាក់ បានគិតថារយៈពេលនៃការស្នើរសុំ និងទទួលពាក្យមានភាពហ៊ុយស

- បុគ្គលិកចំនួន ៤នាក់ ស្មើនឹង ៨.៥៧% ដែលមានបុគ្គលិកស្រីចំនួន ២នាក់ ស្មើនឹង ៦.២៥% និងប្រុស២នាក់នៃចំនួនសរុបនៃបុគ្គលិកចំនួន៣២នាក់តែប៉ុណ្ណោះដែលបានគិតថារយៈពេលនៃការស្នើរសុំនិងទទួលពាក្យពីក្រុមហ៊ុនវិញមានលក្ខណៈយឺតយ៉ាវនិងមានភាពពិបាក។
- ដូចនេះហើយទិន្នន័យខាងលើអាចបញ្ជាក់បានថា ភាគច្រើននៃបុគ្គលិកចំនួន ១៨នាក់ ក្នុងចំណោម ៣២នាក់ បានយល់ឃើញថា រយៈពេលនៃការស្នើរសុំ និងផ្តល់ពាក្យរបស់ក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈធម្មតា មិនរហ័សខ្លាំង និងមិនយឺតខ្លាំង។

៣.២.៣. ការជ្រើសរើសសម្រាប់យកបុគ្គលិក

ក. ការផ្តល់ដំណឹងមុនពេលសម្ភាសន៍របស់ក្រុមហ៊ុន



បំណកស្រាយ

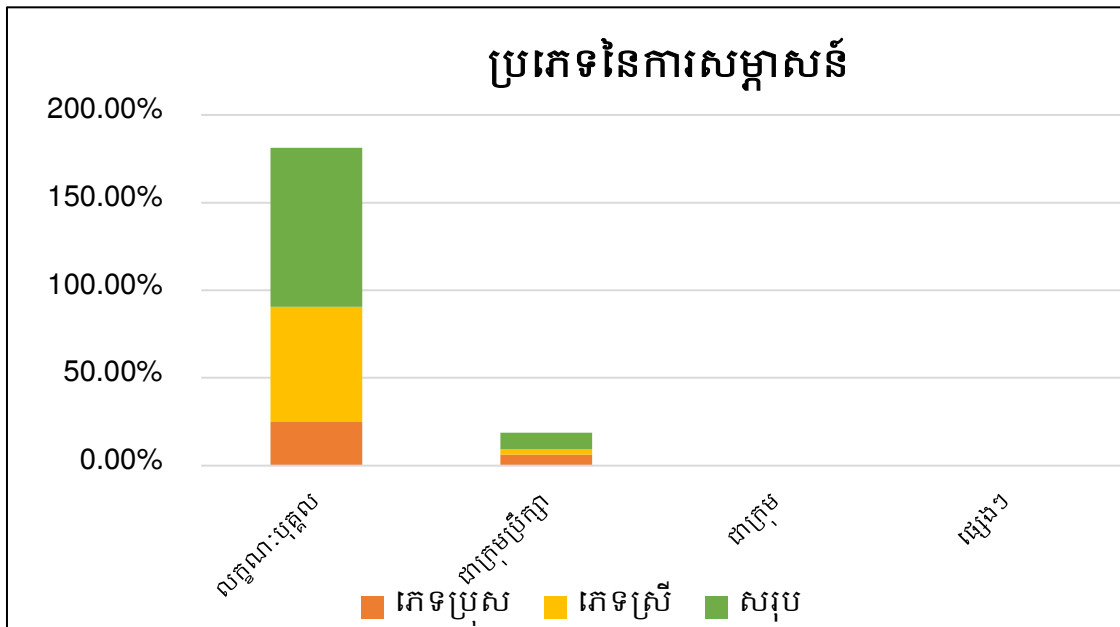
ចំពោះរយៈពេលនៃការផ្តល់ជូនដំណឹងដល់បេក្ខជនមុនពេលសម្ភាសន៍របស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានបង្ហាញតាមក្រាហ្វិកគឺបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖

- ដំណើរការមានលក្ខណៈធម្មតា មិនយឺតមិនរហ័ស បានទទួលពីកម្រងសំណួររបស់បុគ្គលិកបានសរសេរនោះគឺមានចំនួន ១៤នាក់ ស្មើនឹង ៤៣.៧៥% មានស្រីចំនួន ១២នាក់(៣៧.៥%) និងប្រុស ២នាក់(៦.២៥%)

- ដំណើរការដែលមានលក្ខណៈរហ័ស ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយបុគ្គលិកចំនួន ១២នាក់ ដែលស្មើ ៣៧.៥% ក្នុងនោះមានស្រីចំនួន ៦នាក់ ប្រុសចំនួន ៦នាក់
- ដំណើរការមានលក្ខណៈយឺតយ៉ាវ មានបុគ្គលិកចំនួន ៦នាក់ រួមមានស្រី ៤នាក់(១២.៥%) និងប្រុស ២នាក់ (៦.២៥%)

ដោយយោងតាមទិន្នន័យខាងលើនេះ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា បុគ្គលិកភាគច្រើនគិតថា ការផ្តល់ព័ត៌មាន របស់ក្រុមហ៊ុន មុនពេលមានការសម្ភាសន៍មានលក្ខណៈធម្មតា។

ខ. ការសិក្សាទៅលើរបៀបនៃការសម្ភាសន៍របស់ក្រុមហ៊ុន



បំណកស្រាយ

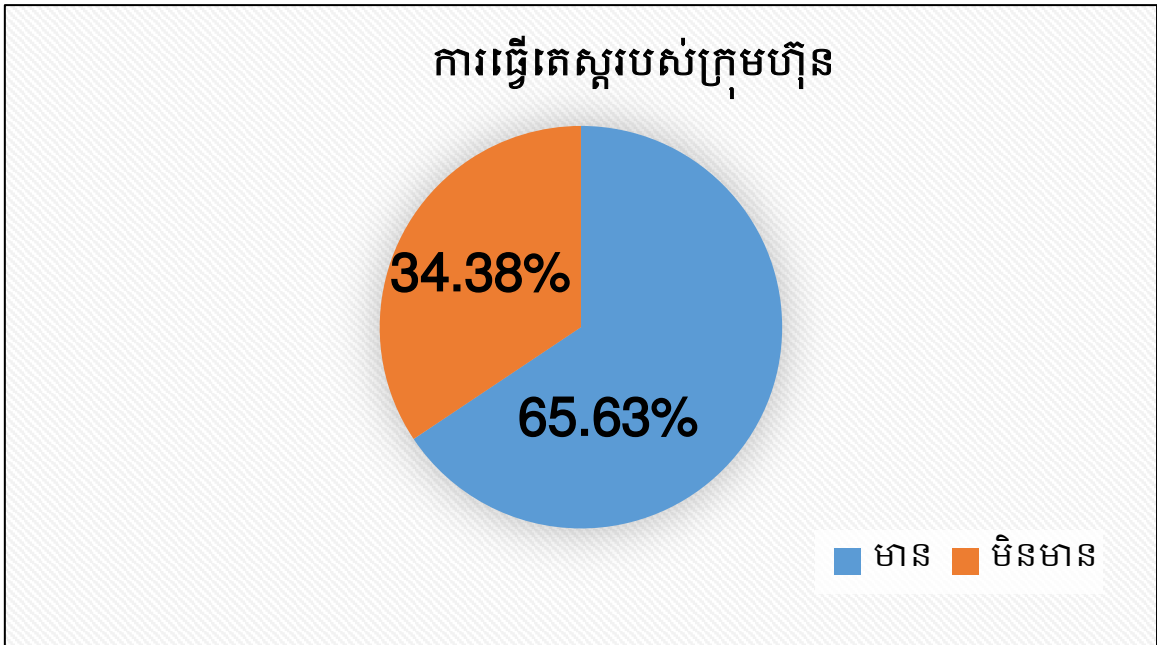
ក្នុងតារាងខាងក្រោមមានប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍តែ ២ប៉ុណ្ណោះនៅពេលដែលសម្រាំងយក បុគ្គលិកមានដូចជា ការសម្ភាសន៍ជាបុគ្គល គឺមានន័យថាក្រុមហ៊ុនធ្វើសម្ភាសន៍ដោយមានអ្នកសួរ សំណួរម្នាក់ និងបេក្ខជនម្នាក់ និងការសម្ភាសន៍ជាក្រុមប្រឹក្សា ដែលជាការសម្ភាសន៍ ដែលមានអ្នក សួរសំណួរច្រើននាក់ ឯបេក្ខជនមានតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះក្នុងនោះផងដែរទិន្នន័យដែលទទួលបាន ដូចខាងក្រោម៖

- ទទួលបានការសម្ភាសន៍ជាបុគ្គល មានបុគ្គលិកចំនួន ២៩នាក់ដែលស្មើ ៩០.៦២៥%បាន ឆ្លើយពួកគាត់បានទទួលការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈជាបុគ្គល ក្នុងនោះមានស្រី ២១នាក់ ប្រុស ៨នាក់
- ទទួលបានការសម្ភាសន៍ជាលក្ខណៈក្រុមប្រឹក្សា ក្នុងនោះមានបុគ្គលិកចំនួន៣នាក់ដែលស្មើ

នឹង ៩.៣៧៥% រួមមានស្រី ១នាក់(៣.១២៥%) និង ប្រុស ២នាក់(៦.២៥%)

ដូចនេះយើងអាចនិយាយបានថា ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍ ដែលក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើឡើង ឡើង និងផ្តល់ឲ្យបេក្ខជនដាក់ពាក្យនោះគឺភាគច្រើនជាប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈ ជាបុគ្គល។

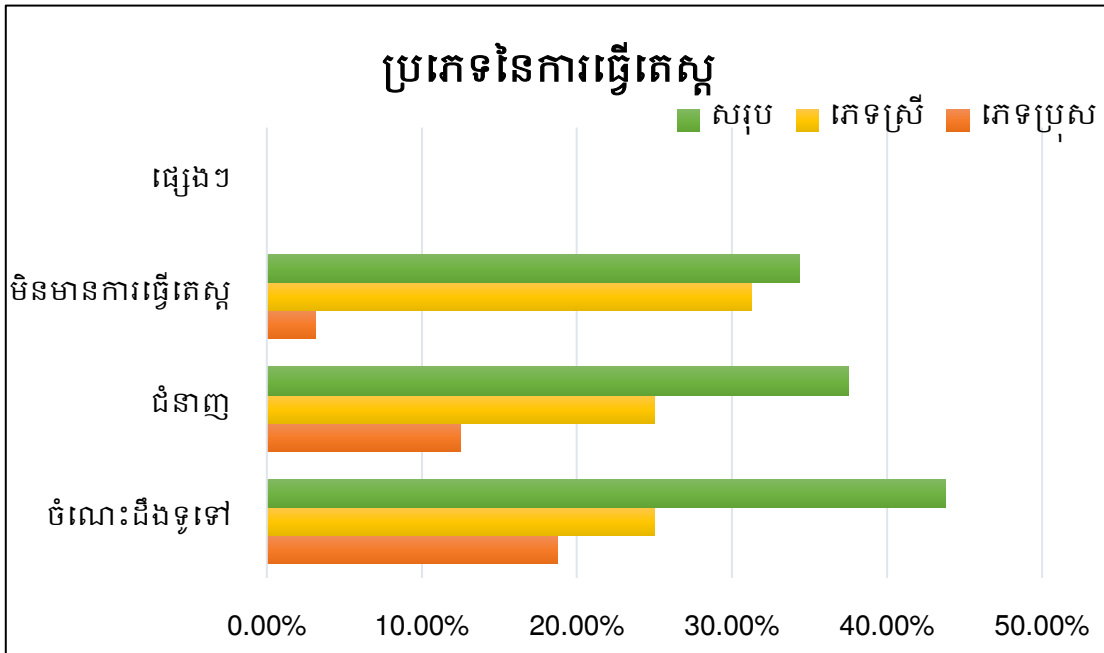
គ. ការសិក្សាទៅលើបុគ្គលិកដែលមានទទួលបានការធ្វើតេស្ត



បំណកស្រាយ

- តាមរយៈតួលេខដែលគណនា ដោយប្រើ Pie Chart បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖
- បុគ្គលិកចំនួន ២១នាក់ត្រូវនឹង ៦៥.៦២៥% បានទទួលបានការធ្វើតេស្តមុនពេលចូលបម្រើការ នៅក្រុមហ៊ុន ដែលមានដូចជា តេស្តលើជំនាញ ឬតេស្តលើចំណេះដឹងទូទៅ ដែលនៅក្នុង នោះមាន ស្រីចំនួន ១២នាក់ ត្រូវនឹង ៣៧.៥% និងប្រុសចំនួន ៩នាក់ ត្រូវនឹង២៨.១២៥%
 - រីឯបុគ្គលិកចំនួន ១១នាក់ បានឆ្លើយថាគាត់ពុំទទួលបានការធ្វើតេស្តនោះទេមុនពេលគាត់ មកចូលបម្រើការនៅក្រុមហ៊ុននោះឡើយ ដែលមានស្រីចំនួន ១០នាក់ (៣១.២៥%) និង ភេទប្រុសចំនួន ១នាក់ (៣.១២៥%)

ឃ. ការសិក្សាទៅលើប្រភេទនៃការធ្វើតេស្តដែលបុគ្គលិកបានទទួល

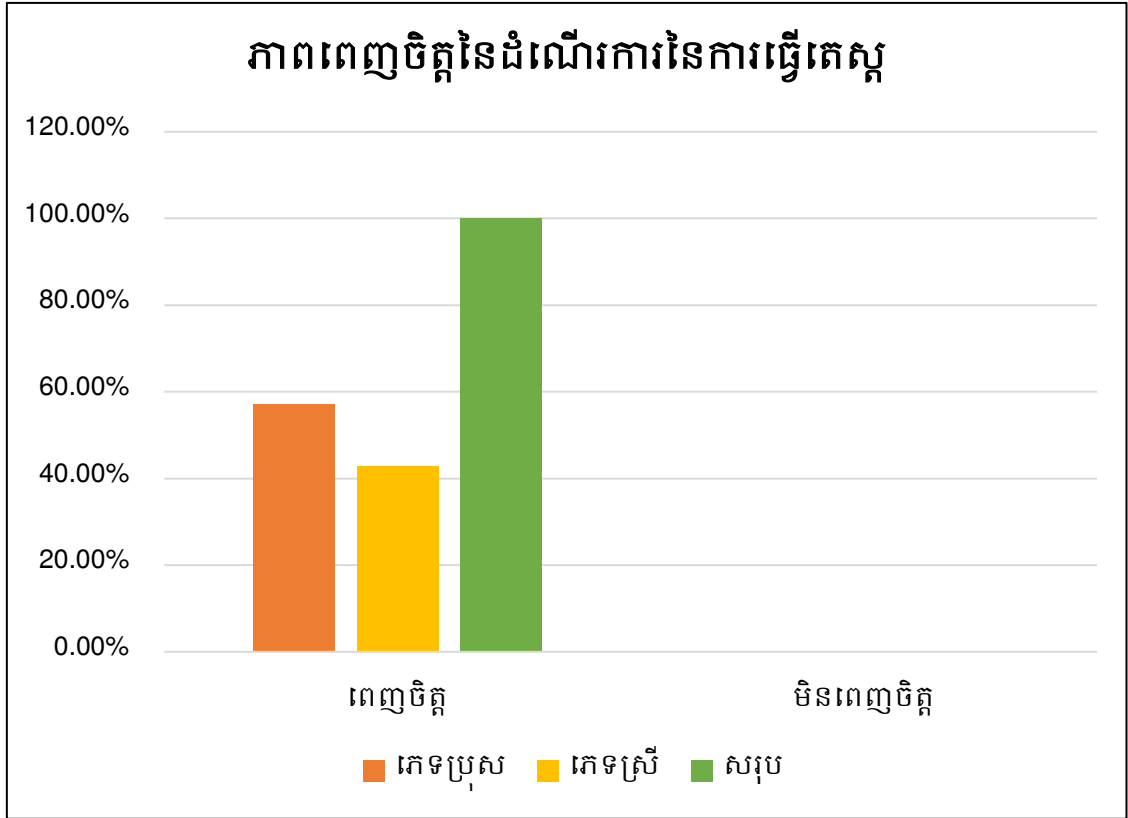


បំណកស្រាយ

ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកដែលបានទទួលការធ្វើតេស្តទាំងអស់ បានបញ្ជាក់បន្ថែមតាមរយៈ កម្រងសំណួរដែលពួកគេបានឆ្លើយថា តេស្តដែលពួកគាត់ធ្វើ មានតែ ២ប្រភេទតែប៉ុណ្ណោះ គឺជា តេស្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ និងតេស្តទៅលើចំណេះដឹងទូទៅក្នុងនោះក៏បានបញ្ជាក់ឲ្យឃើញ បន្ថែមថា៖

- បុគ្គលិកចំនួន ១៤នាក់(៤៣.៧៥%) បានឆ្លើយថាពួកគាត់បានធ្វើតេស្តពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះ ដឹងទូទៅ ដែលមានស្រីចំនួន ៨នាក់ និងប្រុសចំនួន ៦នាក់(១៨.៧៥%)
- បុគ្គលិកបានឆ្លើយថាពួកគាត់បានធ្វើតេស្តពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញចំនួន៩នាក់ស្មើនឹង ៣៩.១៣% ដែលនៅក្នុងនោះ មានភេទស្រីចំនួន៥នាក់ (១៥.៦២៥%) និងភេទប្រុសចំនួន ៤នាក់ (១២.៥%)
- បុគ្គលិក ចំនួន ១១នាក់ ពុំបានធ្វើតេស្តឡើយ
- មានបុគ្គលិកខ្លះក្នុងចំណោម ៣២នាក់នោះគឺ ត្រូវបានធ្វើតេស្តទាំង ២ប្រភេទ ដូចនេះតាមទិន្នន័យដែលយើងបានឃើញ គឺក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើតេស្តចំពោះបុគ្គលិកដែល ភាគច្រើនជាតេស្តពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹង។

១. ការសិក្សាទៅលើការពេញចិត្តនៃការធ្វើតេស្តរបស់បុគ្គលិក



បំណកស្រាយ

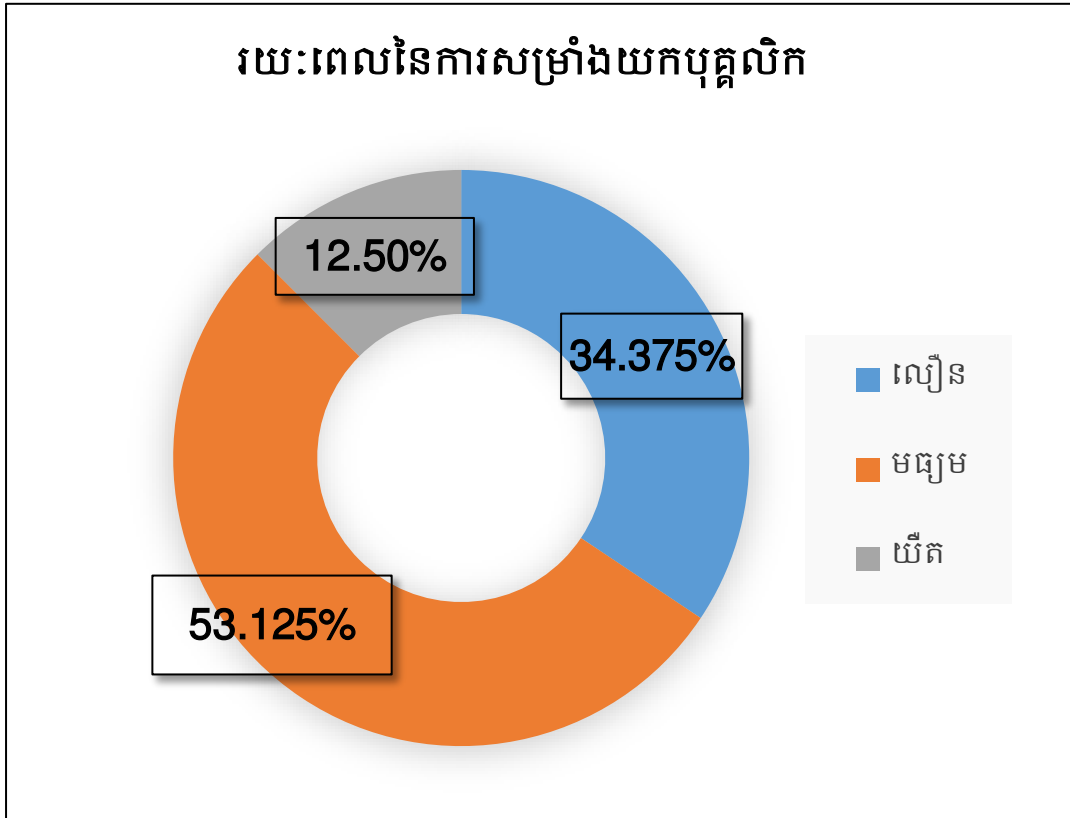
ចំពោះក្រាហ្វិកខាងលើនេះគឺចង់បង្ហាញឲ្យយើងដឹងអំពី ការពេញចិត្ត របស់បុគ្គលិកទៅលើ ការធ្វើតេស្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយការប្រមូលនូវទិន្នន័យតាមរយៈកម្រងសំណួរដែលបុគ្គលិកបាន ឆ្លើយឲ្យយើងអាចសង្កេតបានថា

- បុគ្គលិក ចំនួន ២១នាក់ ក្នុងចំនោម ៣២នាក់ ដែលទទួលបានការធ្វើតេស្ត ស្មើនឹង ១០០% ដែលនៅ ក្នុងនោះផងដែរមានបុគ្គលិកមានបុគ្គលិកភេទស្រីចំនួន១២នាក់ និងបុរសចំនួន៩នាក់ បាន ពេញចិត្ត ចំពោះដំណើរការនៃការសម្រាំងជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

ហេតុដូច្នេះ យើងអាចវិភាគបានថា បុគ្គលិកចំនួន ២១នាក់ ស្មើនឹង ១០០% ទាំងអស់ដែល ទទួលបានការធ្វើតេស្តសុទ្ធសឹងតែ មានការពេញចិត្តចំពោះការធ្វើតេស្តរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់។

ប. ការសិក្សាទៅលើរយៈពេលនៃដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាំងយកបុគ្គលិក

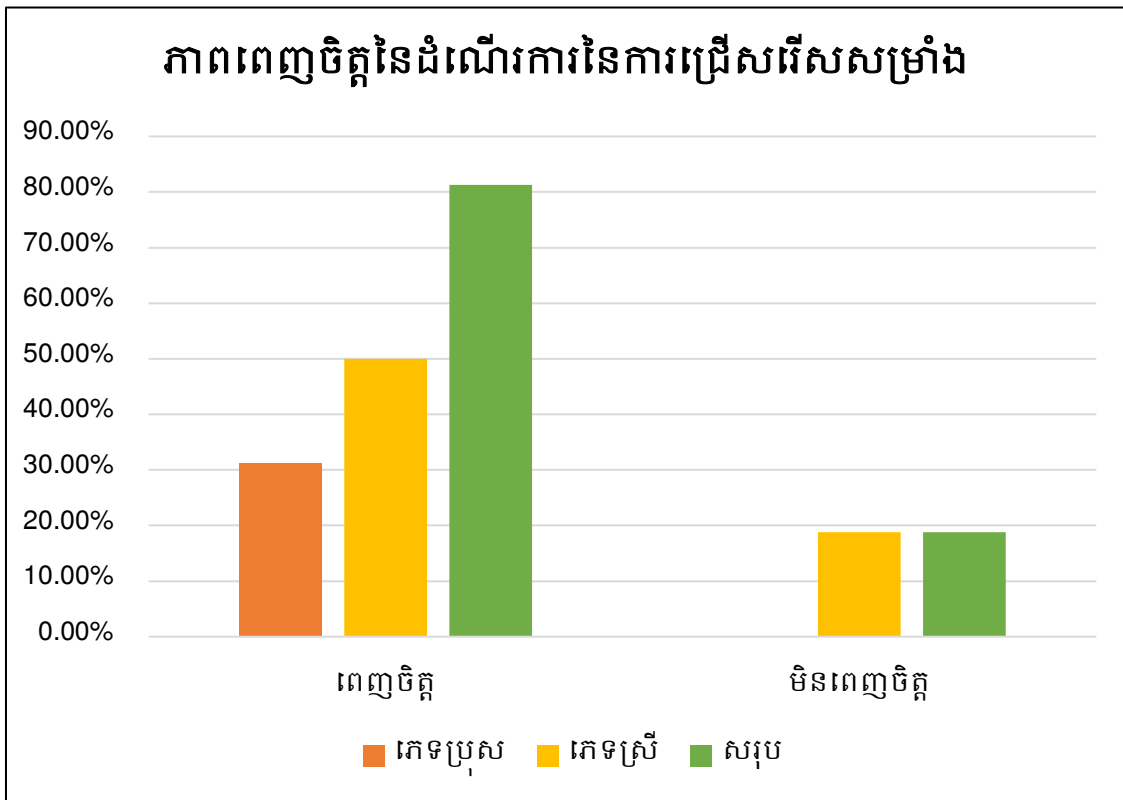
តាមរយៈកម្រងសំណួរដែល ទទួលបានពីបុគ្គលិកទាំង ៣២នាក់ និងបានបង្កើតបានក្លាយ ជាគំនូសបង្ហាញឲ្យឃើញថា រយៈពេលនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងយកបុគ្គលិកមាន៖



- មានបុគ្គលិកចំនួន ១៧នាក់ត្រូវនឹង ៥៣.១២៥% ដែលនៅក្នុងនោះមានប្រុសចំនួន ៣នាក់ និងស្រី ចំនួន១៤នាក់ បានយល់ឃើញថារយៈពេលនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងយកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន មានរយៈពេលសមស្រប
- រយៈពេលនៃការជ្រើសរើសសម្រាំង បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានបុគ្គលិកចំនួន ១១នាក់ ត្រូវនឹង ៣៤.៣៧៥% បានយល់ឃើញថារយៈពេលនៃការសម្រាំងមានលក្ខណៈលឿន
- មានបុគ្គលិកចំនួន ៤នាក់ តែប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវនឹង ១២.៥% ដែលគិតថារយៈពេលនៃការសម្រាំងមានលក្ខណៈយឺត

ដូចនេះយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា រយៈពេលនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងយកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា មានលក្ខណៈធម្មតា មិនលឿនពេក និងមិនយឺតពេក ដែលមានចំនួន៥៣.១២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ៣២នាក់។

ឆ. ការសិក្សាទៅលើការពេញចិត្តនៃដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងរបស់បុគ្គលិក



ចំពោះក្រាហ្វិកខាងលើនេះគឺចង់បង្ហាញឲ្យយើងដឹងអំពី ការពេញចិត្ត របស់បុគ្គលិកទៅលើ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសសម្រាំងយកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមាន៖

- បុគ្គលិក ចំនួន ២៦នាក់ ក្នុងចំណោម ៣២នាក់ ស្មើនឹង ៨១.២៥% ដែលនៅក្នុងនោះផងដែរ បុគ្គលិកជាស្ត្រីមានចំនួន ១៦នាក់ និងបុរសចំនួន ១០នាក់ បានពេញចិត្ត ចំពោះដំណើរការនៃ ការសម្រាំងជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន
- បុគ្គលិកដែលមិនពេញចិត្តលើដំណើរការនៃការសម្រាំងយកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន មាន ចំនួន ៦នាក់ ប៉ុណ្ណោះដែល ស្មើនឹង ១៨.៧៥% ដែលក្នុងនោះសុទ្ធសឹងតែជាស្ត្រីទាំងអស់ គឺ ស្មើនឹង(១៨.៥៧%)។

ហេតុដូច្នេះ យើងអាចវិភាគបានថា មានត្រឹមតែបុគ្គលិកចំនួន ៦នាក់តែប៉ុណ្ណោះដែលមិន សូវពេញចិត្តនូវដំណើរការនៃការសម្រាំងជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រៅពីនេះ បុគ្គលិក ចំនួន ៨៥.៧១% ដែលនៅសល់សុទ្ធសឹងតែ មានការពេញចិត្តចំពោះដំណើរការនៃការសម្រាំង ជ្រើសរើសរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់។

៣.៣. ការវាយតម្លៃអំពីនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

បន្ទាប់ពីធ្វើការវិភាគទិន្នន័យដែលទទួលបាន ពីកម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិក ការសិក្សាពីឯកសារដែលទទួលបានពីក្រុមហ៊ុន ការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សធ្វើឲ្យពួកខ្ញុំអាចធ្វើការវិភាគនូវចំណុចខ្លាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អឹម អេ ខេមបូឌា និងចំណុចគួរពិចារណាមួយចំនួនសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។

ក. ចំណុចខ្លាំង

ចំណុចខ្លាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ក្នុងការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជ្រើសរើសសម្រាប់របស់បុគ្គលិកមានដូចជា៖

- ក្រុមហ៊ុនមានការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធតួនាទីបុគ្គលិក បានត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់តាមផ្នែកនីមួយៗ ហើយបុគ្គលិកសុទ្ធតែជាអ្នកដែលមានជំនាញតាមការងាររបស់ខ្លួន ជាប្រការមួយដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចគ្រប់គ្រងចំនួនបុគ្គលិករបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អ និងមានតុល្យភាព
- ការចេញផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាប្រចាំឆ្នាំ(រៀងរាល់ចុងឆ្នាំ)ដែលដាក់ចេញដោយអ្នកគ្រប់គ្រងកំពូលរបស់ក្រុមហ៊ុនជាហេតុធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំធ្វើផែនការធនធានមនុស្សបានជាក់លាក់ដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការបុគ្គលិកសម្រាប់ឆ្នាំក្រោយ មិនឲ្យជួបឧបសគ្គខ្វះខាតកម្លាំងពលកម្មនោះទេ
- ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ត្រឹមត្រូវស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ផ្នែកនីមួយៗ ដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក គឺត្រូវមានការបំពេញឯកសារស្នើរសុំបុគ្គលិកបន្ថែម ដែលបង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនមានច្បាប់តឹងរឹង និងតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកគោរពតាមច្បាប់ក្រុមហ៊ុនជាដាច់ខាត
- ក្រុមហ៊ុនយកចិត្តទុកដាក់ និងឲ្យឱកាសដល់បុគ្គលិកខាងក្នុងមុនគេ ដូចជាការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្នុងមុន និងតាមរយៈកម្រងសំណួរ បានបង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនជឿទុកចិត្តលើបុគ្គលិកឲ្យជួយឧទ្ទេសនាមទៅមិត្តភក្តិ ឬសាច់ញាតិខ្លួន
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សិទ្ធិអាទិភាពដល់ស្ត្រី និងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីឧទាហរណ៍ដូចជាការផ្តល់រង្វាន់នៅពេលថ្ងៃទិវាសិទ្ធិនារី។ ការជ្រើសរើសបេក្ខជនដោយមិនប្រកាន់ភេទតាមគោលការណ៍រដ្ឋាភិបាល
- ក្រុមហ៊ុនបានបើកឱកាស ទៅដល់សាធារណៈជនគ្រប់រូប ដោយក្រុមហ៊ុនទទួលយកការដាក់ពាក្យពីបេក្ខជនដោយសេរី មិនកំណត់ពេលវេលា សម្រាប់បេក្ខជនយកពាក្យមកដាក់

នៅក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។ ប្រសិនបើការងារដែលបេក្ខជនដាក់មកនោះជាការងារដែលក្រុមហ៊ុន មានតម្រូវការស្រាប់គេនឹងផ្តល់ឱកាសឲ្យបេក្ខជនបានចូលសម្ភាសន៍លើកដំបូង

- ក្នុងនោះដែរក្រុមហ៊ុនមិនត្រឹមតែផ្តល់ឱកាស ដល់បេក្ខជនមកដាក់ពាក្យធ្វើជាបុគ្គលិកជាប់ កិច្ចសន្យានោះទេ ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ឱកាស ឲ្យអ្នកដែលចង់ទទួលយកបទពិសោធន៍ រយៈពេលខ្លី ដូចជានិស្សិត ឲ្យធ្វើជាអ្នកហាត់ការ និងទទួលបានប្រាក់កម្រៃផងដែរ
- គោលការណ៍នៃការដំឡើងឋានៈរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺខាងក្រុមហ៊ុនមានការ វាយតម្លៃយ៉ាងល្អិតល្អន់ចំពោះលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិក និងការយល់ឃើញរបស់អ្នក ដែលនៅជុំវិញខ្លួនពីផលិតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកនោះ
- ខាងក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែមដល់បុគ្គលិកទៅតាមមុខតំណែងនីមួយៗ ដែលតែងតែធ្វើឡើងក្នុង១ឆ្នាំម្តង
- បុគ្គលិកភាគច្រើនសុទ្ធតែចង់ទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារពីក្រុមហ៊ុនខ្នាតអន្តរជាតិមួយ នេះ ពីព្រោះដំណើរការក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន គឺត្រូវបានរៀបចំដោយអ្នកមាន ជំនាញ និងបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ គ្រុប បានចំណាយទឹកប្រាក់ជិត ១លានដុល្លារអាមេរិច ដើម្បីរៀបចំប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ
- បេក្ខជន ដែលក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសសម្រាំងយកចុងក្រោយអាចមានសិទ្ធិចរចាជាមួយ ក្រុមហ៊ុនពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលខ្លួនចង់បាន និងលក្ខខណ្ឌដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវមុនពេល ចូលធ្វើការ
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវអ្នកបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកតម្រង់ទិសដែលមានបទពិសោធន៍ជាច្រើន ឆ្នាំមកបង្ហាត់បង្រៀនដល់បុគ្គលិក ដែលមានរយៈយ៉ាងតិច២២ដងក្នុងមួយឆ្នាំមុនពេលចូលធ្វើ ការ ដើម្បីពង្រឹងនូវសមត្ថភាព ចំណេះដឹង គោលការណ៍ បរិបទ និងវប្បធម៌នៃការងាររបស់ ក្រុមហ៊ុនឲ្យកាន់តែច្បាស់ថែមទៀត
- ក្រុមហ៊ុនបានចូលរួមអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅកម្ពុជាដោយមានបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ផ្សេងៗជាច្រើន និងបានផ្តល់ឱកាសការងារដល់អ្នកដែលមានសមត្ថភាព។

ខ. ចំណុចគួរពិចារណា

ចំណុចគួរពិចារណាមួយចំនួនរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា ក្នុងការធ្វើផែនការធនធាន មនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជ្រើសរើសសម្រាំងរបស់បុគ្គលិកមានដូចជា៖

- ក្រុមហ៊ុនមិនមានពាក្យស្នើរសុំធ្វើការ ឲ្យដល់បេក្ខជននោះទេ គឺបេក្ខជនត្រូវសរសេរប្រវត្តិរូប

សង្ខេប យកមកដាក់នៅក្រុមហ៊ុនដោយខ្លួនឯង ជាហេតុអាចធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចខ្វះព័ត៌មានរបស់បេក្ខជន តាមតម្រូវការដែលខ្លួនចង់បាន ពិសេសព័ត៌មានទាក់ទងនឹងជំនាញរបស់បេក្ខជន

- ទោះបីជាក្រុមហ៊ុន បានបើកឱកាសដល់សារធារណៈជនឲ្យមកដាក់ពាក្យដោយសេរីក៏ពិតមែន តែការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមវិធីសាស្ត្រផ្សេងនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈទូលាយនៅឡើយ ព្រោះប្រភពនៃសេចក្តីប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកមាននៅតែសាកលវិទ្យាល័យ ដែលជាដៃគូសហការ និងនៅតាមការិយាល័យតាមសាខាតែប៉ុណ្ណោះ រីឯប្រភពផ្សេងៗដូចជា៖ តាមវិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ពុំទាន់យកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងទេ
- យោងតាមកម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិក ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមរយៈការពឹងបុគ្គលិកក្នុងក្រុមហ៊ុនឲ្យឧទ្ទេសនាមមានចំនួន ១៨នាក់ស្មើ ៥៦.២៥% ដែលជាភាគរយខ្ពស់ជាងគេ ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះច្រើនអាចធ្វើឲ្យមិនមានភាពស្មើគ្នាចំពោះបេក្ខជនមកដាក់ពាក្យធ្វើការតាមរយៈវិធីសាស្ត្រផ្សេង
- ការសម្ភាសន៍ និងធ្វើតេស្ត ធ្វើឡើងនៅទីស្នាក់ការកណ្តាលតែមួយគត់ ដែលអាចចោតជាបញ្ហាដល់បេក្ខជននៅតាមបណ្តាលខេត្តនានា
- តេស្តរបស់ក្រុមហ៊ុននៅមានលក្ខណៈធ្ងន់ល្មុះនៅឡើយ ដោយសារតែបុគ្គលិកមួយចំនួន គឺមិនបានទទួលបាននូវការធ្វើតេស្តឡើយ

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវលើទ្រឹស្តី ការចុះសម្ភាសន៍ជាមួយប្រធានផ្នែក និងបុគ្គលិក នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ការសង្កេតមើលទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងការអនុវត្តទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា បូករួមទាំងការប្រមូលទិន្នន័យ និងការវិភាគទិន្នន័យរួចមក អាចធ្វើឲ្យយើងអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ ខេមបូឌា មានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងលើផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនពិសេសគឺការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការសម្រាំងយកបុគ្គលិក។ ក្រុមហ៊ុនមានចំណុចវិជ្ជមានជាច្រើន ដែលជាចំណុចខ្លាំងក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យបាននូវបុគ្គលិកដែលមាន សមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញ សាកសមទៅនឹងមុខតំណែង ជាហេតុធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើនជាលំដាប់ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។ តាមរយៈការធ្វើផែនការយ៉ាងល្អិតល្អន់ ដោយមានការដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ពីអ្នកគ្រប់គ្រងកំពូលរបស់ក្រុមហ៊ុន មុននឹងមានការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនកម្រ នឹងជួបប្រទះបញ្ហាខ្វះខាតបុគ្គលិកណាស់។ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងពីរខាងក្នុង និងខាងក្រៅដោយប្រើវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗដូចជា ការដំឡើងដំណែង ការបិទប្រកាសនៅលើតាមសាខា ការពឹងនិយោជិតឧទ្ធរណ៍ តាមភ្នាក់ងារឯកជន សាកលវិទ្យាល័យជាដៃគូរ សុទ្ធសឹងតែជាប្រភពធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព។ ក្នុងនោះផងដែរ ដំណើរការនៃការសម្រាំងយកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមានច្រើនដំណាក់កាល ជាលក្ខណៈជាស្តង់ដារអន្តរជាតិ ស្របតាមគោលការណ៍របស់សាខាធំ(អ អឹម អេ គ្រុប)។ ក្នុងការសម្រាំងយកបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនគឺផ្តោតសំខាន់លើជំនាញរបស់បុគ្គលិក។ បន្ទាប់ពីការសម្រាំងបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ក៏មានការចងចាំជាមួយបុគ្គលិកដែលបានជាប់ដើម្បីនិយាយពីលក្ខខណ្ឌដែលបុគ្គលិកចង់បាន និងលក្ខខណ្ឌដែលក្រុមហ៊ុនចង់បានដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកមានភាពជឿទុកចិត្ត និងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការងារ ដោយស្របតាមច្បាប់ការងារដែលបានចែង។ បន្ថែមពីនេះទៀតក្រុមហ៊ុនក៏មានការបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រង់ទិសដល់បុគ្គលិកមុននឹងចូលបម្រើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលបង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនយកចិត្តទុកដាក់លើផលិតភាពការងាររបស់បុគ្គលិក ដោយមិនខ្លាចក្នុងការចំណាយទាំងពេលវេលា និងថវិកា។

ទោះបីជាដំណើរការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការសម្រាំងយកបុគ្គលិកមានប្រសិទ្ធិភាព និងការពេញចិត្តពីបុគ្គលិកច្រើនក៏ដោយ ក៏នៅតែមានចំណុចគួរពិចារណាមួយចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវយកមកកែលម្អបន្ថែម ផងដែរ។ ក្នុងនោះអាចមានដូចជា វិធីសាស្ត្រប្រកាសជ្រើសរើស

ដែលក្រុមហ៊ុនមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់លើការផ្សព្វផ្សាយតាមគេហទំព័រផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុនឲ្យបានលម្អិតជាងនេះ។ លើសពីនេះទៅទៀតការសម្ភាសន៍ និងការធ្វើតេស្តធ្វើឡើងនៅតែទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុននៅរាជធានីភ្នំពេញប៉ុណ្ណោះ ជាហេតុបង្កឲ្យមានការពិបាកដល់បេក្ខជនតាមបណ្តាខេត្តនានា។ ការសម្ភាសន៍ភាគច្រើនធ្វើឡើងជាបុគ្គល ហើយមានយ៉ាងតិចណាស់២ដងធ្វើឲ្យមានការខាតបង់ពេលវេលាទាំងក្រុមហ៊ុន និងបេក្ខជនផងដែរ។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

ក្រោយពីបានប្រមូលនូវទិន្នន័យផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទ និងឆ្លងកាត់នូវការវិភាគពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចដែលគួរឲ្យពិចារណាមួយចំនួននៃ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការសម្រាំងជ្រើសរើសបុគ្គលិក របស់ក្រុមហ៊ុន អ អឹម អេ មក អនុញ្ញាតឲ្យខាងនាងខ្ញុំទាំងពីរអ្នក បានសម្តែងនូវមតិមួយចំនួនក្នុងការកែលម្អ និងដើម្បីជំរុញនូវវិធីសាស្ត្រនៃដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុននោះប្រកបទៅដោយ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិបន្ថែមទៀត ដែលមានចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

- ក្រុមហ៊ុនគួរមានបែបបទដាក់ពាក្យធ្វើការដល់បេក្ខជន ដើម្បីឲ្យពួកគេឆ្លើយឲ្យចំចំណុចដែលក្រុមហ៊ុនចង់បាន
- ក្រុមហ៊ុនគួរមានការដាក់ពាក្យតាមគេហទំព័រផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីមានភាពងាយស្រួលដល់បេក្ខជន ដោយមិនចាំបាច់យក CV មកក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់
- គួរមានការផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុននៅលើគេហទំព័រជាប្រចាំ ដើម្បីឲ្យអ្នកដែលចង់សិក្សាស្វែងយល់ពីក្រុមហ៊ុនមានភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានថ្មីៗ
- ខាងក្រុមហ៊ុន គួរតែមានការកែតម្រូវប្រព័ន្ធនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកឲ្យកាន់តែមានភាពទូលំទូលាយជាងមុន ដូចជា តាមរយៈវិទ្យុ ទូរទស្សន៍ និងសាកលវិទ្យាល័យ ជាងនោះទៅទៀត គឺការផ្សព្វផ្សាយតាមបណ្តាញអ៊ីនធឺណែត ដែលជាវិធីសាស្ត្រមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត ព្រោះនាពេលបច្ចុប្បន្នសាធារណៈជនមានការពេញនិយមក្នុងការប្រើប្រាស់បណ្តាញអ៊ីនធឺណែត ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបាននូវ បេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាព ជំនាញ គ្រប់ទិសទីដើម្បីពង្រឹងនូវវិស័យអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឲ្យកាន់តែមានភាពរីកចម្រើនទៅមុខទៀត
- ការប្រកាសជ្រើសរើសរបស់ក្រុមហ៊ុន គួរតែធ្វើការកាត់បន្ថយនូវវិធីសាស្ត្រ ពីងនិយោជិត ឲ្យជួយឧទ្ទេសនាមខ្លះ ព្រោះថាតាមការវិភាគខាងលើយើងអាចសង្កេតឃើញថាបុគ្គលិកចំនួន ១៨នាក់ស្មើ ៥៦.២៥% សុទ្ធតែទទួលបានការងារតាមរយៈការណែនាំពីមិត្តភក្តិ ឬសាច់ញាតិ

ដែលមានអត្រាខ្ពស់ជាងវិធីសាស្ត្រដទៃទៀតជាហេតុអាចកាត់បន្ថយឱកាសការងារ ដល់សារធារណៈជនដែលបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្សេងក្នុងការដាក់ពាក្យ

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់អទិភាពដល់អ្នកដែលនៅតាមបណ្តាខេត្ត ដែលដាក់ពាក្យធ្វើការនៅតាមខេត្តរបស់ខ្លួនឲ្យធ្វើការសម្ភាសន៍ជាមួយតែផ្នែកពាក់ព័ន្ធឬប្រធានសាខានៅតាមបណ្តាខេត្តផ្ទាល់តែម្តង ដើម្បីកាត់បន្ថយពេលវេលារបស់ក្រុមហ៊ុន និងបេក្ខជន ម្យ៉ាងវិញទៀតវាក៏អាចជួយពន្លឿនការងារ សម្រាប់មុខតំណែងដែលកំពុងត្រូវការផងដែរ
- ដោយសារគ្រប់បេក្ខជនដែលបានជាប់ឈ្មោះនៅពេលជ្រើសរើសសម្រាំងហើយ ពួកគាត់នឹងត្រូវបានទទួលការតម្រង់ទិស និងបណ្តុះបណ្តាលពីក្រុមហ៊ុនតាមមុខជំនាញការងាររបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែការតម្រង់ទិស និងបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឡើងនៅតាមទីតាំងកន្លែងការងារផ្ទាល់តែម្តង ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនគួរតែបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រង់ទិសដល់បុគ្គលិកថ្មីដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងការបង្រៀនការងារដល់បុគ្គលិក និងមិនមានការបង្កកំហុសឆ្គងដោយប្រការណាមួយ នៅពេលបុគ្គលិកធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ឯកសារយោងជកស្រង់ចេញពីសៀវភៅខ្មែរ

១. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងឧស្សាហកម្មបដិសណ្ឋារកិច្ច, លោកអ៊ុំ ស៊ីវ៉ាន់ណាត (២០១០)
២. ការជួលបុគ្គលិក និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស, លោកអ៊ុំ ស៊ីវ៉ាន់ណាត (២០១០)
៣. ឯកសារមេរៀននៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, សាស្ត្រាចារ្យ យក់ បញ្ញាតី (២០១១)
៤. ឯកសារមេរៀននៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, សាស្ត្រាចារ្យ ឡាយ គង់ ឆ្នាំ (២០១៣ - ២០១៤)

ឯកសារយោងជកស្រង់ចេញពីសៀវភៅអង់គ្លេស

1. C.Corpuz.(2006). Human Resource Management (Revised ed.). Manila: Rex Book Store
2. Chuck Williams, Alex Z. Kondra & Conor Vibert.(2008). Management (2nd ed.). Nelson: Thomson Canada Limited
3. Gary Dessler.(2015). Human resource management. (13th ed.). United States of America: Prentice Hall
4. Lloyd L. Byars & Lesslie W. Rue.(2008). Human Resource Management. (9th ed.). Boston: McGraw-Hill / Irwin
5. Michael Armstrong.(2014). Hand book's Armstrong. (13th ed.). UK: Ashford Colour press Ltd
6. Raymond Andrew Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart & Patrick M. Wright.(2003). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. (4th ed.). Boston
7. Richard L. Daft.(2008). Management. (9th ed.). USA: South-Western Cengage Learning
8. Robert L. Mathis & John H. Jackson.(2010). Human Resource Management". (13th ed.). USA: Joseph Sabatino
9. Shaun Tyson.(2006). Essentials of Human Resource Management. (5th ed.). UK: Routledge
10. Thomas H. Patten.(1971). Manpower planning and the development of human resource. New York: Wiley-Interscience 1971

11. Thomas S. Bateman & Scott A. Snell.(2001). Management Competing in the Era. (5th ed.).
Irwin Professional Pub

ឯកសារយោងដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ

1. Alis.alberta. The benefits of hiring youth. (2018) [On-line]. Available:
<https://alis.alberta.ca/tools-and-resources/resources-for-employers/why-you-should-consider-hiring-youth/> [2018, June 26]
2. Andrew Jones. Group Purchasing Manager. (2018). RMA Missions & Value [On-line].
Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/about-us/mission-values/> [2018, June 15]
3. Bunnara. (2018). Technology [On-line]. Available: <https://www.news.sabay.com.kh> [2018, June 15]
4. Businessdictionary. Employees Selection,
<http://www.businessdictionary.com/definition/employee-selection.html> [2018, May 11]
5. Chitra Reddy. Unstructured interview definition advantages disadvantages [On-line].
Available: <https://content.wisestep.com/unstructured-interview-definition-advantages-disadvantages/> [2018, May 15]
6. Connectamericas. 5 reasons why companies should hire Woman. (2017) [On-line].
Available: <https://connectamericas.com/content/5-reasons-why-companies-should-hire-women> [2018, June 26]
7. Ehab Zaki. Advantage and disadvantage of the internal recruitment sources,
<https://www.bayt.com/en/specialties/q/272571/what-s-the-advantage-and-disadvantage-of-the-internal-recruitment-sources/>, [2018, May 10]
8. HR Guide. (1999). Personality Tests [On-line]. Available: <http://www.hr-guide.com/data/G312.htm> [2018, May 14]
9. JLG. History of JLG [On-line]. Available: <https://www.jlg.com/en/about-jlg/history> [2018, June 1]
10. Kristina Martic. (2018). Difference between structured unstructured and semi structured of job interview [On-line]. Available:

- <https://www.talentlyft.com/en/blog/article/92/difference-between-structured-unstructured-and-semi-structured-job-interviews> [2018, May 15]
11. Leadingpersonality. hand writing analysis graphology [On-line]. Available: <https://leadingpersonality.wordpress.com/2014/04/27/handwriting-analysis-graphology/> [2018,May 15]
 12. Mbaskool. Selection, <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/13836-selection.html> [2018, May 11]
 13. Mrinal Mohan. Type of tests in HRM [On-line]. Available: <https://www.scribd.com/document/77309563/Types-of-Tests-in-Hrm> [2018, May 16]
 14. Miranda Nicholson. Buzzworthy Benefits of Implementing an Employee Referral Program. (2016). [On-line]. Available: [https:// www.formstack.com](https://www.formstack.com) [2018, June 27]
 15. Maryalene LaPonsie, The benefits of hiring youth. (2018) [On-line]. Available: <https://money.usnews.com> [2018, June 26]
 16. Michael Freeman. VP Product Development. (2018). RMA Missions & Value [On-line]. Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/about-us/mission-values/> [2018, June 15]
 17. Nicholas Ling. Group Marketing Manager. (2018). RMA Missions & Value [On-line]. Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/about-us/mission-values/> [2018, June 15]
 18. RMA Group. (2017). RMA Milestone [On-line]. Available: <https://www.rmagroup.net> [2018, June 1]
 19. RMA Group. (2018). about RMA Cambodia [On-line]. Available: <https://www.rmagroup.net> [2018, June 1]
 20. RMA Cambodia. (2014). News & Evens [On-line]. Available: <https://www.cambodia.rmagroup.net> [2018, June 16]
 21. RMA Cambodia. Special Products [On-line]. Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/operations/special-products/> [2018, June 1]
 22. RMA Cambodia. (2018). Operation [On-line]. Available: <https://www.cambodia.rmagroup.net> [2018, June15]

23. RMA Group. RMA Missions& Value [On-line]. Available: <https://www.rmagroup.net/about-rma/our-values/> [2018, June 16]
24. RMA Cambodia. Career. (2018) [On-line]. Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/careers/> [2018, June 16]
25. Smriti Chand. Source of Recruitment of employees [On-line]. Available: <http://www.yourarticlelibrary.com/recruitment/sources-of-recruitment-of-employees-internal-and-external-sources-recruitment/25954> [2018,May 10]
26. TCM. Time line of TCM [On-line]. Available: <http://www.tcm-forklift.jp/about/> [2018, June 1]

ଉତ୍ତମ ସମ୍ପ୍ରଦାୟ





ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
Ministry of Commerce

លេខ ៧១៧ ព.ណ.សណ.ប

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
KINGDOM OF CAMBODIA
Nation - Religion - King

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៧
ជ្រាបមក

លោក/លោកស្រីប្រធានក្រុមហ៊ុន អេ អិម អេ (ខេមបូឌា)

កម្មវត្ថុ: ការកាត់ត្រាទទួលស្គាល់សិទ្ធិនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខលើផលិតផលថយន្ត និងគ្រឿងបន្លាស់ ម៉ាក  និង  ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា របស់ក្រុមហ៊ុន **អេ អិម អេ (ខេមបូឌា)**។

- យោង:**
- មាត្រា ៣ និងមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពី ម៉ាក ពាណិជ្ជនាម និងអំពើនៃការប្រកួតប្រជែងមិនស្មោះត្រង់
 - លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៧
 - លិខិតប្រគល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់ក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover Limited ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧
 - វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីម៉ាក លេខចុះបញ្ជី KH/៦២៦០០/១៧ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១៧
 - វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីម៉ាកសាជាថ្មី លេខចុះបញ្ជី KH/១៣១៧/៩២ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៣។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោក/លោកស្រីប្រធានថា ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មឯកភាពកាត់ត្រាទទួលស្គាល់សិទ្ធិនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខលើផលិតផលថយន្ត និងគ្រឿងបន្លាស់ពាក់ម៉ាកខាងលើក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា របស់ក្រុមហ៊ុន **អេ អិម អេ (ខេមបូឌា)** ដែលទទួលបានពីក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover Limited ដូចមានចែងក្នុងលិខិតប្រគល់សិទ្ធិនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខដែលក្រសួងបានតម្កល់ទុករួចហើយ ។

លិខិតកាត់ត្រានិងតម្កល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខ មានសុពលភាពត្រឹមថ្ងៃទី ៣១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៨ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា ហើយអាចនឹងត្រូវបាត់បង់សុពលភាពជាស្វ័យប្រវត្តិវិញ មុនកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ខាងលើ ប្រសិនបើមានការជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់សិទ្ធិពីក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover Limited ដែលជាម្ចាស់ម៉ាក ។

ចាប់ពីរយៈពេល ៩០(កៅសិប) ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាលើលិខិតកាត់ត្រានិងតម្កល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខ អ្នកទទួលសិទ្ធិស្របច្បាប់ មានសិទ្ធិប្តឹងទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីចាត់វិធានការរារាំងចំពោះទំនិញដែលនាំចូលស្របគ្នា។

នីតិបុគ្គលដែលទទួលបានសិទ្ធិនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខ ត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយលិខិតកាត់ត្រានេះក្នុងទំព័រខាងមុខសារព័ត៌មានល្បីៗភ្លាមយ៉ាងតិចចំនួន ៣(បី) លេខជាប់ៗគ្នា និងត្រូវអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ជាធរមាន។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោក/លោកស្រីប្រធានក្រុមហ៊ុន ជ្រាបជាព័ត៌មាន ។

- ធម្មនុ្ត:**
- ខុទ្ទកាល័យ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន**
 - ខុទ្ទកាល័យ សម្តេចក្រឡាហោម **ស ខេង** ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
 - ខុទ្ទកាល័យ ឯកឧត្តម **ប៊ិន ឈិន** ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី ទទួលបន្ទុកប្រចាំការ
 - ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
 - ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
 - អគ្គនាយកដ្ឋានកែប្រែក្របខណ្ឌ
 - អគ្គនាយកដ្ឋានគយ និង រដ្ឋាករកម្ពុជា
 - អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ
 - ឯកសារ - កាលប្បវត្តិ


ជ. វង្សវិទ្យា ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
រដ្ឋលេខាធិការ

វិទ្យា វង្សវិទ្យា



ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

Ministry of Commerce

លេខ ៤៧៤ ព.ណ ៧៧០

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

KINGDOM OF CAMBODIA

Nation - Religion - King

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៧

ជ្រាបមក

លោក/លោកស្រីប្រធានក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

កម្មវត្ថុ: ការកត់ត្រាទទួលស្គាល់សិទ្ធិនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខលើផលិតផល រថយន្ត គ្រឿងបន្លាស់ និងគ្រឿងតុបតែងពាក់ម៉ាក FORD និង  ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា របស់ក្រុមហ៊ុន **អ អិម អេ (ខេមបូឌា)**។

- យោង:**
- មាត្រា ៣ និងមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពី ម៉ាក ពាណិជ្ជនាម និងអំពើនៃការប្រកួតប្រជែងមិនស្មោះត្រង់
 - លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៧
 - លិខិតប្រគល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់ក្រុមហ៊ុន Ford Motor Company ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៧
 - វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីម៉ាក លេខចុះបញ្ជី KH/៣៣០៦៩/០៩ ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩
 - វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីម៉ាក លេខចុះបញ្ជី KH/៣៣០៧០/០៩ ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩។

តបតាមកម្មវត្ត និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោក/លោកស្រីប្រធានថា ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មឯកភាពកត់ត្រាទទួលស្គាល់សិទ្ធិនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខលើផលិតផល រថយន្ត គ្រឿងបន្លាស់ និងគ្រឿងតុបតែងពាក់ម៉ាកខាងលើក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា របស់ក្រុមហ៊ុន **អ អិម អេ (ខេមបូឌា)** ដែលទទួលបានពី ក្រុមហ៊ុន Ford Motor Company ដូចមានចែងក្នុងលិខិតប្រគល់សិទ្ធិនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខដែលក្រសួងបានតម្កល់ទុករួចហើយ ។

លិខិតកត់ត្រានិងតម្កល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខ មានសុពលភាពត្រឹមថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៨ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា ហើយអាចនឹងត្រូវបាត់បង់សុពលភាពជាស្វ័យប្រវត្តិវិញ មុនកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ខាងលើ ប្រសិនបើមានការរៀនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់សិទ្ធិពីក្រុមហ៊ុន Ford Motor Company ដែលជាម្ចាស់ម៉ាក ។

ចាប់ពីរយៈពេល ៩០(កៅសិប) ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាលើលិខិតកត់ត្រានិងតម្កល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខ អ្នកទទួលសិទ្ធិស្របច្បាប់ មានសិទ្ធិប្តឹងទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីចាត់វិធានការរារាំងចំពោះទំនិញដែលនាំចូលស្របច្បាប់។

នីតិបុគ្គលដែលទទួលបានសិទ្ធិនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខ ត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយលិខិតកត់ត្រានេះក្នុងទំព័រខាងមុខសារព័ត៌មានល្បីៗភ្លាមយ៉ាងតិចចំនួន ៣(បី) លេខជាប់ៗគ្នា និងត្រូវអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ជាធរមាន។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោក/លោកស្រីប្រធានក្រុមហ៊ុន ជ្រាបផ្ទាល់តែម្ចាស់ ។

ចម្លងជូន:

- ឧទ្ធរណ៍យ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន
- ឧទ្ធរណ៍យ សម្តេចក្រឡាហោម ស ខេង ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ឧទ្ធរណ៍យ ឯកឧត្តម ប៊ិន ឈិន ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី ទទួលបន្ទុកប្រចាំការ
- ឧទ្ធរណ៍យឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គនាយកដ្ឋានកំរុងក្រុល
- អគ្គនាយកដ្ឋានគយ និង រដ្ឋាករកម្ពុជា
- អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ
- ឯកសារ- កាលប្បវត្តិ

ឧ នឿម ត្រី ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

រដ្ឋលេខាធិការ



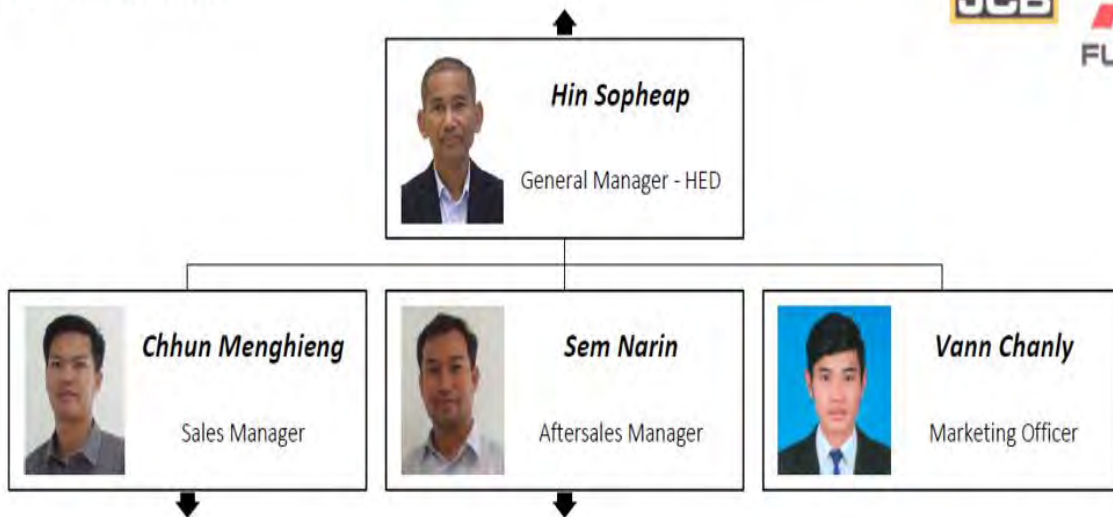

អ៊ុំត ប្រូថា

ឧបសម្ព័ន្ធនៃ

HED DIVISION



HEAVY EQUIPMENT DIVISION



SPECIAL PRODUCT DIVISION



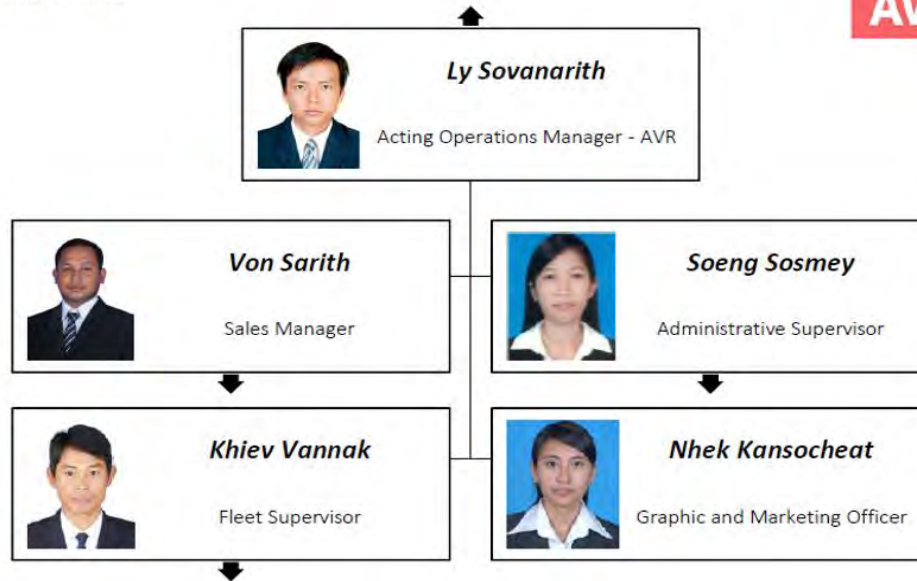
SPECIAL PRODUCT DIVISION



AVIS | AVR



ASIA VEHICLE RENTAL



BSP FINANCE (BANK OF SOUTH PACIFIC)



RMA FINANCIAL SERVICES



FORD DIVISION



EFG (EXPRESS FOOD GROUP) Co., LTD.



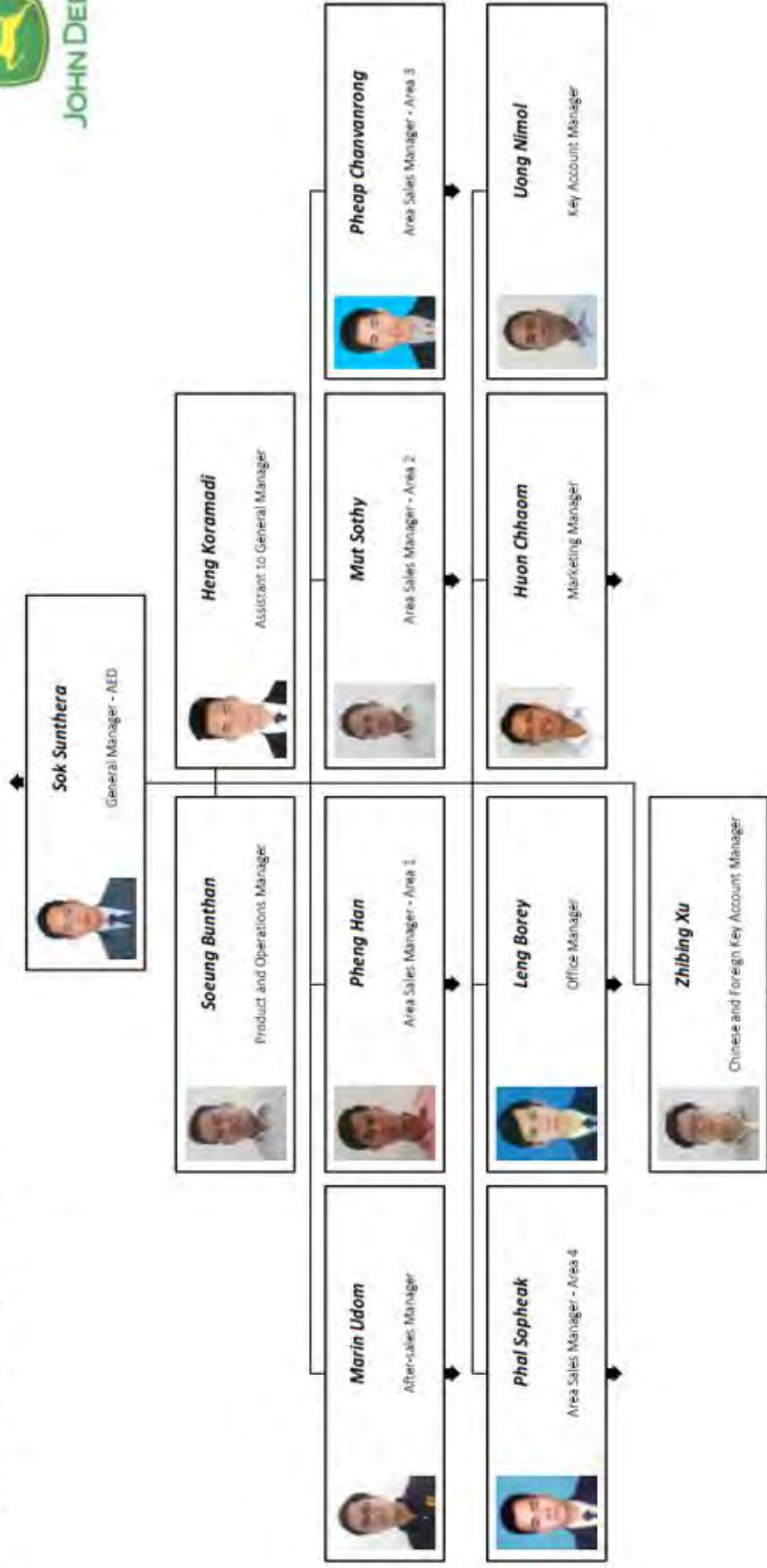
EXPRESS FOOD GROUP DIVISION



AED DIVISION



AGRICULTURE EQUIPMENT DIVISION



အပတ်စဉ်ဆိုင်

RMA Cambodia Academy

Sales Trainee Program

3 Months

Fresh Graduate



Your Sales
Career Starts Here !



Apply Now!



RMA Academy opened Sales Trainee Vacancies where you can turn your outgoing personality into passionate career path. Submit your CV and Application Form. Download Application Form here : www.cambodia.rmagroup.net/careers



SOFT SKILLS TRAINING

Knowing how to get along with people – and displaying a positive attitude – are crucial for success. The problem is, the importance of these soft skills is often undervalued, and there is far less training provided for them than hard skills. With these soft skills you can excel as a leader. Problem solving, delegating, motivating, and team building are all much easier if you have good soft skills. Knowing how to get along with people – and displaying a positive attitude – are crucial for success.



Saturday
20th Jan 2018



Full Day
8am-5pm (8hrs)



To be Confirmed.
Max 30 participants

TARGET AUDIENCES: SUPERVISORS AND FRONTLINE MANAGER LEVEL. *Free admission (exclusive Venue and Meal)*

LEARNING MODULE:

1. Problem Solving and Decision Making
2. Leadership Skills
3. Effective Communication Skills

Our Trainers:

1. Mr. Ngon Saing-CEO
2. Mr. Hin Sopheap-GM HED
3. Mr. Say Rotanak- L&D Manager

LEARNING OBJECTIVE:

After completing this program, participant should be able to:

- To handle interpersonal relations
- To take appreciate decisions
- To communicate effectively
- To have a good impression and impact to gain professional development.
- To handle a conflict resolution
- To have positive attitude at workplace.



University Career Fair 2016



Zaman University, 3rd June 2016



ଅଧ୍ୟାୟ



Pickups/Trucks



Ford F-150 Raptor



Ford Ranger Wild track

Crossovers & SUVs



Ford Everest



Ford Explorer

Commercials



Ford Transit



Ford Super Duty



Ford Escape

Ford Vehicles Lineup



Sedan Cars



Fiesta 4Dr/5Dr



Focus 4Dr/5Dr



Taurus

Crossovers & SUVs



Ford Everest



Ford Explorer

Sport Car

Ford Mustang



Ford Escape

Mining



Government & Military



Emergency Response



Armor / Cash in Transit



John Deere Sugarcane Harvester



- Sugarcane Harvester
- John Deere 3520 Wheel Sugarcane Harvester
- John Deere 3520 Track Sugarcane Harvester
- John Deere CH330 Wheel & Track Harvester



| Model | 5045D-45Hors Power | 5310-55Hors Power | 5610-75 Hors Power | 5715-90Hors Power | 6100B-106Hors Power | 6110B-117Hors Power | 6155J-155Hors Power |
|-------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
|-------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|



JCB



| |
|------------------------|
| Excavator |
| JCB Excavator LS220 |
| JCB Excavator LS205 |
| JCB Excavator LS120 |

JCB



| |
|---------------------------------|
| Single Drum Vibratory Roller |
| JCB Roller VM115 |



JCB

| |
|---|
| Telescopic Handlers |
| JCB Forklifts, Telescopic Handlers 541-70 |





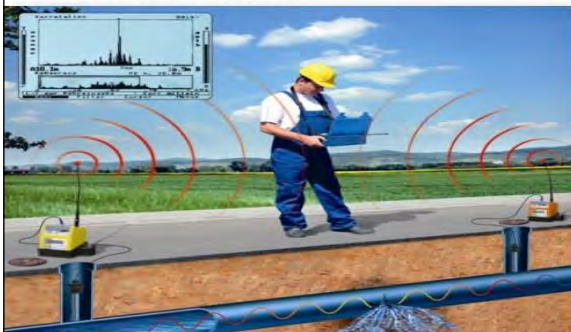
| |
|--|
| Fuso |
| Mitsubishi Fuso Dump Truck Model:FV517JD1L |
| Mitsubishi FUSO Compact Truck Model: FE83PE6L, FE71PB8L, FE85PE6L, BE637JLM5H, FM657HL, FM657FDL.FE83PE6L, FE71PB8L, FE85PE6L, BE637JLM5H, FM657HL, FM657FDL. |

Testing Instruments



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

Testing Instruments



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



HAKO Product



Hako
Clean ahead



Minuteman product



Minuteman[®]
Excellence Meets Clean



PowerBoss product



PowerBoss[®]
The Power of Clean



SPECIAL PRODUCT DIVISION



TCM



Battery powered

Diesel powered

Gasoline powered

LP-Gas powered

SPECIAL PRODUCT DIVISION



JLG



Straight Boom Lifts

Articulated Boom Lifts

Scissor Lifts

Vertical Lifts

Skytrack

Lull

Compact

Military

Wreckers

Carriers

Rotators

JLG

SPECIAL PRODUCT DIVISION



STARKE



ଉପସମ୍ପ୍ଳୁତୀ

HUMAN RESOURCES AND ADMINISTRATION DIVISION



RECRUITMENT AND SELECTIONS DEPARTMENT



COMPENSATION AND BENEFITS DEPARTMENT



LEARNING AND DEVELOPMENT DEPARTMENT



ADMINISTRATION DEPARTMENT



ଅଧ୍ୟାୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ

JOB DESCRIPTION

POSITION DETAILS

| | | |
|---|--|--|
| Company: RMA (Cambodia) Limited | Country: Cambodia | Location of Position (City): Phnom Penh |
| Position Title: Sales Consultant | Division: Special Products | Department: SALES / 3M BUSINESS |
| Report To (Direct Report): Sale Supervisor | Report To (Divisional/Functional Report): DOM | Code: |

JOB SUMMARY

Company/Business Profile:

A world-renowned manufacturer of quality household cleaning products, chemicals, equipment and accessories; industrial and commercial lines of safety and protection products; matting systems; and displays and graphic solutions under the 3M™ Scotchprint® brand.

Overall Purpose of the Role:

To perform as a highly effective salesman for 3M. To schedule, monitor and manage your day to day activities where you need to focus 100% on 3M. This role is focused on achieving a high level of customer satisfaction and repeat business with key performance indicators (KPI's) around Sales targets. The consultant is to develop relationships with the top level management of the identified organizations in order to be able to sell RMA Group associated products and services.

KEY RESPONSIBILITIES

Internal/External Interactions:

Internal

- Report to supervisor.
- Collaborate with the Sales and Marketing teams.
- Closely liaise with the Aftersales and other departments as necessary.
- Regularly update the company regarding customer relationship management.
- Prepare weekly reports for supervisor.

External

- Develop and maintain relationships with key customers.
- Develop and maintain relationships with major dealerships and dealership organizations.
- Actively engage with all customers and Industries.

Functional Responsibilities:

Sales

- Identifying appropriate training requirements to meet both existing and future needs.
- Execute sales plan to target all HARECO prospects with a view to developing ongoing relationships
- Optimize the company's share of margin in conjunction with senior management guidelines
- Preparation of operational, capital budgets and sales forecasts as required and activity striving to meet targets.
- Actively striving for best practices in customer satisfaction and support with regular updates to management on appropriate recommendations for achieving these.
- Succession planning of responsible workforce
- Be solution driven; focus on finding the right solution for long term customer relationship development. Sell in the consultative sales solution manner with the partnering approach.
- Develop relationships with the main customers to leverage sales
- Develop pricing models for competitor's models across the various industries we operate.
- Assist in the implementation and operations of Group projects and business as necessary
- Meet and exceed sales volume Key performance indicators (KPI's) as advised by RMA senior management.

Financial Responsibilities:

- Assist Manager to Manage budget
- Achieve a Bottom line growth in line with business plan
- Achieve Sales KPI's/Performance Objective
- Manage costs at reasonable levels and in line with budget

Travel Requirements:

- Extensive, at least 75% of the time in the field.

PERSON SPECIFICATION

EDUCATION:

- Suitable education in business, At least bachelor degree.

KNOWLEDGE, SKILLS AND EXPERIENCE:

ESSENTIAL:

- A minimum of 3 years of Sales experience in cleaning industry or related.
- A track record in successfully driving sales.
- Extensive knowledge related to the operation and application.
- Able to travel even in a short notice
- Cambodian National.
- Strong level of English (written and spoken)
- Fully conversant with Microsoft suite of products and fully computer literate.

COMPETENCIES:

- **Leadership** – Forward thinking and proactive with judgment, direction setting and achieving of targets.
- **Achieving Results** – Results driven, able to make sound judgments over competing priorities, use initiative and actively assess the course of action to set and accomplish targets.
- **Strategic Thinking** – Able to identify a vision along with the plans which need to be implemented to meet the end goal, evaluating situations, decisions, issues in the short, medium and long term.

- **Analytical Thinking** – Able to simplify complex problems, processes or projects into component parts and explore and evaluate them systematically.
- **Flexibility** – Adapts easily to change and responds flexibly to a changing and evolving environment, provides momentum when driving change and involves others when building plans for change.
- **Resilience** - Ability to work under pressure and manage personal effectiveness in face of challenge. Demonstrates an approach to work that is characterized by commitment, energy and motivation.
- **Teamwork** – Able to build and maintain effective working relationships with a diverse and multi-cultural workforce in a variety of locations, working cooperatively with others. The ability to build and contribute to a team as well as work independently within a given framework.
- **Communication** – Strong communication, influencing and presentation skills both verbal and written. Able to get one’s message understood by adopting a range of styles, tools and techniques appropriate to the audience.

APPROVAL

Created By Michael Berg

Approved By

Signed:

Signed:

Position:

Position:

Date:

Division: Special Product

Position: Marketing Officer (Professional)

Salary scale:

Based on experience

Reporting Line and Job description:

- Under the marketing department, he will be reporting directly to the Head of Division
- Under the marketing department, he/she will support the marketing functions of the Division

Job requirements

- Skillful and hands on experience in art and graphic design and (video cutting if possible)
- Be able to use camera/professional camera (preferably or not necessary)
- Be able to use graphic design software such as Adobe Photoshop, web site design etc.
- Certificate or Degree in marketing, integrated marketing communication, journalism, graphic design, art, website development, photographing preferable
- Being a result oriented personality
- Appreciate the value of time and can provide results based on agreed time
- Accountable, loyal, and confident

Experience requirement

- Experienced (be part of the team) that is developing integrated marketing communication (promotion/advertising) action plan
- Experienced in conducting event, road show, press conference, media booking, social marketing campaign such as Facebook, LinkedIn, Line, design leaflets etc.
- Experienced in making media report, event report, media consumption etc.

Language Proficiencies

Khmer, English, or Chinese

Benefits

- We offer you a work platform that you can apply your expertise in real businesses and cross disciplines such as retail, corporate, industrial, from which are the current market demands
- We offer a working environment of well-structured and international standard
- A future promotion and growth within the Group

ឧបសម្ព័ន្ធខ័ណ្ឌ

Internal Job Application Form

| Position Details | | |
|--|-------|-------|
| Internal Position Applied | | |
| Personal Details | | |
| Surname | | |
| Given Names (s) | | |
| Employee ID Number | | |
| E-mail Address | | |
| Contact Phone Number | | |
| Current Employment Details | | |
| Current Position Title | | |
| Department | | |
| Location/Branch | | |
| Reporting To | | |
| Seniority in Current Role | | |
| Main Duties or Responsibilities of Current Role | | |
| | | |
| Referees (at least two from RMA Cambodia) | | |
| Name | Title | Phone |
| | | |
| | | |
| | | |
| Additional Information (Why do you think you are a suitable applicant for this position?) | | |
| | | |
| <p>When you email this form to HR Department, please attach a copy of your CV, if you have any other relevant information update.</p> | | |

ଉତ୍ତମ ସମ୍ପ୍ରଦାୟ



JOB OPPORTUNITY

RMA Cambodia Co., Ltd has been in Cambodia since 1992. We provide friendly work environment, mixture of different cultures, and competitive salary. With the growth of our business operation of Motor Vehicle, Infrastructure, Special Products, Logistics, Car Rental, Express Food Group, and RMA Finance, We are now looking for dynamic candidates to fill the following positions:

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| 1- Workshop Supervisor | 2 Positions |
| 2- Service Advisor | 2 Positions |
| 3- Sales Consultant | 5 Positions |
| 4- Service Technician | 4 Positions |
| 5- Marketing Executive | 2 Positions |

Workshop Supervisor (Motor Vehicle): 2positions (Salary Ranks:400\$-700\$)

RESPONSIBILITIES

- Efficient allocation of workshop equipment and manpower available
- Coordinating and allocating the work required for repair and maintenance
- Balances the workflow between teams
- Monitors and enforces work and safety standards, policies, practices and procedures
- Generates revenue inside the workshop
- Monitors warranty and CVPS
- Overall management of an efficient and safe work environment
- Allocates assets to product the most effective delivery of service to the customer.
- Proven maintenance, repair diagnostic and technical experience in passenger and commercial vehicles.
- Preferred areas of experience with light, medium and heavy duty diesel trucks.
- Expert in maintenance support and management.
- Thorough understanding of technical manuals.
- Prior training and / or maintenance experience preferred

REQUIREMENT

- Minimum 5 + years of maintenance experience in automotive leadership
- Expert in understanding of all aspects of workshop management, repair and maintenance procedures.
- Thorough knowledge of correct application and use of shop tools and equipment (Including workshop IT systems).
- Thorough understanding of workshop operations & processes and their management.
- Excellent organizational skills and decision making ability.
- Proven managerial and problem solving skills

Service Advisor (Motor Vehicle): 2 Positions (Salary Ranks:250\$-350\$)

RESPONSIBILITIES

- To understand the Service Excellence
- To create outstanding customer confidence in the service offered by RMA by ensuring a professional performance and exceptional commitment to customer care
- To ensure the highest standard of courtesy and integrity when interacting with customers to provide the service
- To receive customer enquiries by telephone and in person and successfully convert these into firm bookings
- To maximize service sales and profitability by selling core value added aftersales service



JOB OPPORTUNITY

RMA (Group) Cambodia has been in Cambodia since 1992. We are well known as dealer of agriculture, excavator, power generator and heavy equipment. RMA is an equal-employment-opportunity employer in Cambodia. We offer a friendly working environment, opportunities for advancement, and benefits for outstanding performers at all levels. We are now looking for dynamic candidates to fill the position:

1- Mechanic Supervisor, Agriculture & Heavy Equipment :02 Positions (Salary Ranks: 500\$-800\$)

(Based in Kampong Spoeu, Preah Vihea)

RESPONSIBILITIES:

- Report to the Key Account Operations Manager and Aftersales Manager
- Work with all other related departments and employees – primarily the Parts & Warehouse team.
- Maintain active relationships with key OEMs as required – primarily John Deere
- Develop and maintain good relationships with customers (internal and external), suppliers and vendors (including both Government and private sectors).
- People management: responsible for the organization and performance of a growing team of Aftersales sales staff– including both in field & warehousing activities.
- Daily planning of technician workshop activities to ensure efficient use of time to deliver high level of customer service.
- Daily motivation, coaching and developing strategies alongside the location team to help achieve Sales & Profitability targets for the location
- Leading by example with delivering a sales focus and exceptional service to customers.
- Being the leader for ensuring technicians fill in their Time Sheets, and preparing the data for measuring Productivity, Efficiency and Utilization of each technician for monthly review with the Operations Manager & Aftersales Manager
- Identifying appropriate training and staffing requirements to meet both existing and future needs.
- Actively striving for best practices in customer satisfaction and support with regular updates to management on appropriate recommendations for achieving these.
- Preparation of operational and capital budgets as required and actively striving to meet targets.
- Ensuring customer service performance by all staff on site is professional and appropriate to support business growth, brand differentiation, sales margin and customer loyalty.
- Optimizing spare parts stock levels, costs and availability for customers by regularly reviewing items of concern with the Parts Team.
- Stock Profiling for all equipment
- Working with the Parts Team to ensure the right parts are in the right place, at the right time.
- Efficient management and monitoring of stock holding KPI's to ensure maximum stock turnover, customer order fill factors and minimum slow moving and Aged stock.
- Identification of materials, parts and equipment for purchase to achieve value for money.
- Succession planning of responsible workforce.
- Interact at a management level with all related departments to ensure seem-less flow for work performance and information is maintained at all times.
- Developing and implementing the necessary infrastructure and processes to support future growth. This includes systems, procedures, customer service, training, management information and performance controls.
- Managing customer product support performance to support business growth.
- Actively solicit additional business for the After Sales department through developing strategies that suit the business model.
- Provide reports as required on workshop and warehouse including key issues
- Report monthly on overall P & L of the workshop



- Notifies Shop Foreman and Service Advisor if delays are expected.
- Maintains cleanliness of the customer's vehicle.
- Submits all claims promptly.

REQUIREMENT

- High School degree or equivalent preferred
- Other certifications or licenses as required by law
- Driver's license
- Certification preferred in one or more of the following areas:
 - o Electrical or Electronic Systems
 - o Brakes
 - o Heating and Air Conditioning
 - o Suspension and Steering
 - o Manual Drive Train and Axles
 - o Automatic Transmission and Transaxle
 - o Engine Performance
 - o Engine Repair
- Minimum 2 years experience in automotive repair or service; 4 or more years preferred
- Tools required to perform repairs and services
- Moving about the dealership to complete auto service and repair
- Using hand and/or power tools and equipment consistent with industry standards
- Using computer to look up information
- Standing for 6 to 8 hours in a shift
- Bending, stretching, lifting, reaching, and climbing
- Utilizing physical and manual dexterity
- Lifting up to 70 lbs
- Working Conditions: Noise, Vibration, Paint, Dust, Exhaust fumes, Other hazardous and non-hazardous materials

Marketing Executive (Motor Vehicle): 2 positions (salary ranks: 400\$-700\$)

RESPONSIBILITIES

- Analyzing the market, including competitors and consumers
- Executing marketing strategies and campaigns
- Events management
- Branding and creative concept development
- Media planning and development
- Coordinating with and reporting to managers to carry out campaigns

REQUIREMENT

- Bachelor's degree Marketing, English, or equal qualification
- At least 3-year experiences in marketing in automotive industry or similar industry
- Creative, initiative and critical thinking skills
- Ability to inspire and support people.
- Knowledge of graphic design program
- Maintain calmness under tight pressure
- Good decision-making and communication and interpersonal skills to build effective relationships with professionals
- English proficiency is advantage



RMA Cambodia Co., Ltd offers competitive benefit packages including medical care, insurance, commission, professional training opportunity, and Operation performance based bonus schemes. RMA Cambodia Co., Ltd is an equal opportunity employer.

Interested candidates are required to send their CV and cover letter to RMA (Cambodia) Co., Ltd head office address: #27, St. 134, Sangkat Mittapheap, Khan 7 Makara, Phnom Penh, or e-mail: recruitment.kh@rmagroup.net . Only short-listed candidates will be contacted for the interview.

Deadline: 30 September 2016



Express Food Group Co., Ltd.

ដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិក WE ARE HIRING

ក្រុមហ៊ុន អ៊ី អេស ឌី (អិច ប្រេស ហ្វេ គ្រុប) ខ្ញុំ អិលធីឌី សមាជិករបស់ **អេ អិម អេ គ្រុប** ជាក្រុមហ៊ុន ចំណីអាហារ ស្តង់ដារអន្តរជាតិ ដែលបាន និង កំពុងធ្វើអាជីវកម្មនៅ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមានយីហោជាច្រើនដូចជា ៖ The Pizza Company, Swensen's Ice-Cream, Dairy Queen, Costa Coffee, Krispy Kreme Doughnuts និង Bar-B-Q Plaza ត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាច្រើននាក់សំរាប់សាខានៅ រាជធានីភ្នំពេញ និង តាមបណ្តាខេត្តនានាដូចខាងក្រោម ៖

ចុះតំណែង ៖

1. បេឡាទិការ (Cashier)
2. ផ្នែកបម្រើភ្ញៀវ (Customer Service Representative)
3. ផ្នែកចម្អិនម្ហូបអាហារ (Cook)
4. ផ្នែកដឹកជញ្ជូន (Deliveryman)



លក្ខខណ្ឌជ្រើសរើស ៖

- មានអាយុចាប់ពី១៨ឆ្នាំឡើងទៅ ។
- ភាសាអង់គ្លេស អាចប្រើការបាន ។
- អាចធ្វើការនៅចុងសប្តាហ៍ និងថ្ងៃបុណ្យ ។
- ត្រូវមានម៉ូតូផ្ទាល់ខ្លួន សំរាប់តំណែងអ្នកដឹកជញ្ជូន ។
- មានភាពស្មោះត្រង់ មានភាពអំណត់ ញញឹមរួសរាយរាក់ទាក់ និងរហ័សរហួន ។
- មានបទពិសោធន៍ នៅក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងហាជនិយដ្ឋាន កាន់តែល្អប្រសើរសំរាប់តំណែងអ្នកគ្រប់គ្រង និងជំនួយការគ្រប់គ្រងហាង ។

របៀបដាក់ពាក្យ ៖

បេក្ខជនបេក្ខនារី ដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះការងារខាងលើនេះត្រូវភ្ជាប់មកនូវ ប្រវត្តិប្រសារមកផ្នែកធនធានមនុស្ស រៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការ អាស័យដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ២៧ ផ្លូវ១៣៤ សង្កាត់មិត្តភាព ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទលេខ 096 25 36 786 / 023 426 752 និង E-mail : efgcareer@rmagroup.net

ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន
OUR PRODUCTS



ଉପସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ



#27, St. 134, P.O. Box. 55, Sangkat Mittapheap .
 Khan 7 Makara, Phnom Penh.
 Tel: (855) 23 883 488/880 880 Fax: (855) 426 752
 Website: www.efg.com.kh



ជំរឿនប្រវត្តិបុគ្គលិក (EMPLOYMENT PROFILE)

- Full Time
 Part Time

I- ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន (PERSONAL INFORMATION)

| | | | |
|---|-------------------------|--|--------------------------------|
| ឈ្មោះជាភាសាខ្មែរ (Name in Khmer) | | ឈ្មោះជាភាសាអង់គ្លេស (Name in English) | |
| កាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការ(Hire Date) | | | |
| ទីកន្លែងកំណើត (Place of Birth) | | | |
| ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត(Date of Birth) | ភេទ (Gender) | <input type="checkbox"/> ប្រុស (Male) <input type="checkbox"/> ស្រី (Female) | |
| លេខសញ្ញាស្រីស្រាវជ្រាវ(Citizen ID No.): | កាលបរិច្ឆេទ(Date Issue) | កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់(Expired Issue) | |
| លេខប័ណ្ណបរទេស(Passport No.): | កាលបរិច្ឆេទ(Date Issue) | កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់(Expired Issue) | |
| អាសយដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍ (Permanent Address) | | លេខទូរស័ព្ទ (Telephone) | |
| | | ផ្ទះ (Home) | |
| | | ផ្សេងៗ (Other) | |
| អាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនង (Contact Address) | | លេខទូរស័ព្ទ (Tel) | |
| | | អ៊ីមែល (E-mail) | |
| | | | |
| FAMILY INFORMATION | | | |
| ស្ថានភាពគ្រួសារ (Marital Status): <input type="checkbox"/> មេតិច (Single) <input type="checkbox"/> រៀបការ (Married) <input type="checkbox"/> បែកគ្នា (Divorced) | | | ចំនួនកូន/No. of Children:..... |
| ឈ្មោះឪពុក/Father's name:..... អាយុ /Age:..... មុខរបរ /Profession :..... | | | លេខទូរស័ព្ទ /Tel :..... |
| ឈ្មោះម្តាយ /Mother's name:..... អាយុ /Age:..... មុខរបរ /Profession :..... | | | លេខទូរស័ព្ទ /Tel :..... |
| អាសយដ្ឋាននិងលេខទំនាក់ទំនងរបស់ឪពុកម្តាយ/Parents' address and contact number: | | | |
| ឈ្មោះប្រពន្ធឬស្រី -Spouse's name:..... មុខរបរ/Profession :..... ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន /Com. Name:..... លេខទូរស័ព្ទ /Tel :..... | | | |

II- កិច្ចសិក្សា (ចាប់ពីសាលាចុងក្រោយ) ACADEMIC EDUCATION (From latest Education)

| សាលា / សាកលវិទ្យាល័យ / វិទ្យាស្ថាន School/University/Institution | ទីកន្លែង Location | កាលបរិច្ឆេទ (Date) | | មុខវិជ្ជាសិក្សា Major | ប្រាក់ចេញ / សញ្ញាបត្រដែលទទួលបាន Degree Obtain |
|---|----------------------|--------------------|----------|--------------------------|--|
| | | ពី (From) | ដល់ (To) | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

III- វិទ្យាស័ក្តិ SHORT / TRAINING COURSES ATTENDED

| សាលា / វិទ្យាស័ក្តិ / វិទ្យាស័ក្តិ School/University/Institution | ទីកន្លែង Location | កាលបរិច្ឆេទ (Date) | | ស្នាក់នៅ Major | ប្រាក់បញ្ចប់ / ប្រាក់បញ្ចប់ដែលបាន Degree Obtain |
|---|----------------------|--------------------|----------|-------------------|--|
| | | ពី (From) | ដល់ (To) | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

IV- ភាសា LANGUAGES SKILL

List of your languages skill and tick (Ex: Excellent, G: Good, F: Fair, P: Poor)

| ភាសា Foreign Languages | ការអាន (Reading) | | | | ការសរសេរ (Writing) | | | | ការនិយាយ (Speaking) | | | | ការស្តាប់ (Listening) | | | | |
|---------------------------|------------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|---------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|--|
| | Ex | G | F | P | Ex | G | F | P | Ex | G | F | P | Ex | G | F | P | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

V- ប្រវត្តិការងារ EMPLOYMENT HISTORY

| ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន Company Name | អាសយដ្ឋាន/ទូរស័ព្ទ Address & Tel. | មុខងារ Position | ឆ្នាំ Year | | មូលហេតុបោះបង់ (Reason of leaving) |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------|---------------|----------|-----------------------------------|
| | | | ពី (From) | ដល់ (To) | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

VI- អ្នកឆ្លើយ (ប្រសិនបើមាន) អ្នកបង្គាប់ផ្ទាល់ដោយផ្ទាល់ ដែលមិនមែនជាសាមីខ្លួន ឬជនស្រី (Include on Previous Direct Supervisor & Exclude Relatives) REFERENCES (Include on Previous Direct Supervisor & Exclude Relatives)

| | | | |
|---|--|---------------------------------|--|
| ឈ្មោះ (Full Name) | | លេខទូរស័ព្ទ (Telephone) | |
| តួនាទី (Job Title) | | | |
| អាសយដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍ (Permanent Address) | | | |
| អ៊ីមែល (E-mail) | | ប្រភេទទំនាក់ទំនង (Relationship) | |
| រយៈពេលស្គាល់គ្នា (Length of Acquaintance) | | | |

| | | | |
|---|--|---------------------------------|--|
| ឈ្មោះ (Full Name) | | លេខទូរស័ព្ទ (Telephone) | |
| តួនាទី (Job Title) | | | |
| អាសយដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍ (Permanent Address) | | | |
| អ៊ីមែល (E-mail) | | ប្រភេទទំនាក់ទំនង (Relationship) | |
| រយៈពេលស្គាល់គ្នា (Length of Acquaintance) | | | |

VII- ប្រកាស (DECLARATION)

ខ្ញុំសូមប្រកាសថាព័ត៌មានដែលបានបំពេញក្នុងដំបូងនេះគឺពិតជាត្រឹមត្រូវនិងស្របតាមការពិត។ ខ្ញុំបានដឹងថា ការផ្តល់ព័ត៌មានក្លែងក្លាយ និងប្រយោជន៍ដល់ការងារ ឬការបណ្តេញចេញនឹងមានផលប៉ះពាល់ដល់ការងារ។

ខ្ញុំសូមអនុញ្ញាតឱ្យមានការស៊ើបអង្កេតផ្សេងៗទៀតទាក់ទងនឹងព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ក្នុងកម្រិតដែលចាំបាច់ដើម្បីធ្វើការបញ្ជាក់។

I certify that all information i have provided above is true, complete and correct to the best of my knowledge and belief. I understand that any false or withheld information on this application form leads to terminate or dismissal. And I hereby authorize you to make any investigate of my background deemed necessary.

| | | | |
|-------------------|--|--------------------|--|
| ឈ្មោះ: Signature: | | | |
| ឈ្មោះ: Name: | | ថ្ងៃខែឆ្នាំ: Date: | |

VIII- ឯកសារភ្ជាប់ (ATTACHMENTS)

| | |
|--|---|
| <p>ឯកសារភ្ជាប់</p> <p>Attachments:</p> | <p>១- លិខិតបញ្ជាក់ពីសញ្ញាបត្រទាំងឡាយដែលបានបញ្ជាក់ពីការសិក្សា</p> <p>1- A copy of obtained certificated / Degree certificated/ and academic record (if any)</p> <p>២- លិខិតបញ្ជាក់ពីសញ្ញាបត្រជាតិ លិខិតឆ្លងដែន លេខបញ្ជាក់កំណើត</p> <p>2- A copy of nation Identification / Passport/ Family book / certificate of birth (required).</p> <p>៣- រូបថត ៤x៦ ចំនួន ៤សន្លឹក (ប្រសិនបើមិនបានបញ្ជូនមុន)</p> <p>3- Photo 4x6 = 4 pcs. (If did not summite before)</p> <p>៤- ឯកសារបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្នុងករណីចាំបាច់។</p> <p>4- Other support documents if necessary.</p> <p>៥- ឯកសារទាំងឡាយដែលមិនមែនជាឯកសារចាំបាច់ មិនអាចយកមកជាភស្តុតាងបាន។</p> <p>5- All the document are not return</p> |
|--|---|



EFG (Express Food Group) Co., Ltd.
 No. 27, Street 134, P.O. Box 55
 Phnom Penh, Cambodia
 Tel : (855) 23 883 488
 : (855) 23 883 489
 Fax : (855) 23 426 752

កិច្ចសន្យាការងារ

(ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារពេញសិទ្ធិមិនមានកាលកំណត់)

កិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើង នៅថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ.....

រវាង

ក្រុមហ៊ុន **អ៊ី.អេហ្វ.ជី (អ៊ិចប្រេសហ្វូដក្រុប)** ដែលមានទីតាំងនៅផ្ទះលេខ ២៧ ផ្លូវលេខ ១៣៤ ឃុំ/សង្កាត់ មិត្តភាព ស្រុក/ខណ្ឌ ព័ន្ធកា ក្រុងភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា បន្ទាប់ពីនេះហៅថា **"និយោជក"** ។

និង

លោក/កញ្ញា.....សព្វថ្ងៃកំពុងស្នាក់នៅអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ.....

.....ប្រទេសកម្ពុជា ដែលកាន់ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណលេខ.....

ធ្វើនៅ..... ចុះថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ..... ផុតកំណត់ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ..... បន្ទាប់ពីនេះហៅថា **"និយោជិត"** ។

ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាដូចតទៅ ៖

- ១- និយោជក យល់ព្រមជូន និង និយោជិត យល់ព្រមធ្វើការងារ ជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិក្នុងតួនាទីជា Call Operator ។ បុគ្គលិកនឹងអនុវត្តការងារទៅតាមតួនាទី និងភារកិច្ច របស់ខ្លួន ដោយយោងទៅតាមច្បាប់ និង វិន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ..... ។
- ២- និយោជក យល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សគោលសំរាប់បុគ្គលិកធ្វើការ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ស្មើនឹង USD 160.00/ខែ (មួយរយហុកសិបដួស្តារ និង សូន្យសេនសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ) រី តាមអត្រា USD 0.77/ម៉ោង (សូន្យដួស្តារ និង ចិតសិបប្រាំពីរសេនសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយម៉ោង) ហើយបុគ្គលិកនឹងទទួលបានប្រាក់ខែដោយផ្អែកទៅលើចំនួន ម៉ោងជាក់ស្តែងដែលបុគ្គលិកធ្វើការ ។
- ៤- អត្រាបៀវត្សធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈនឹងត្រូវអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ការងាររបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។
- ៥- រយៈពេលសាកល្បងការងារមានរយៈពេល 2 (ពីរ) ខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចសន្យាខាងលើ ។ ក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារនេះនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សតាមអត្រា USD 0.70/ម៉ោង សូន្យដួស្តារ និង ចិតសិបសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយម៉ោង ។

៦- បុគ្គលិកនិងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងាររបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លើសពីនេះបុគ្គលិកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

៧- ការហ្វឹកហ្វឺន និង ការបណ្តុះបណ្តាលការងារ

- មុនពេលចាប់ផ្តើមការងារ និយោជិតទាំងអស់នឹង ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល លើជំនាញធ្វើការងារយ៉ាងម៉ត់ចត់លើមាត្រដ្ឋានប្រតិបត្តិការ គ្រប់ៗគ្នា ដែលជាទូទៅមានរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ។ នៅក្នុងកំឡុងពេលហ្វឹកហ្វឺននេះ និយោជិត នឹងទទួលបានប្រាក់បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត ដូចដែលបានចែងក្នុងរយៈពេលសាកល្បងខាងលើ ។
- ការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលជូនបុគ្គលិកនេះនឹងត្រូវបានចំណាយទាំងប្រាក់កាសពេលវេលា និង ការរៀបចំដទៃទៀតដែលតម្រូវអោយនិយោជិតធ្វើការដោយមានប្រាក់បៀវត្សជូននិយោជកវិញយ៉ាងតិចចំនួន ៣(បី)ខែ បន្ទាប់ពី ចុះកិច្ចសន្យានេះ ។
- ករណីនិយោជិតឈប់មុនពេលកំណត់ និយោជិតត្រូវបង់ប្រាក់ជូននិយោជកចំនួន USD 100.00 (មួយរយដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក) ជាថ្លៃសំណងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលការងារនេះ ។

៨- ផុតរយៈពេលសាកល្បងការងារភាគីទាំងពីរអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះបាន ដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅភាគីម្ខាងទៀតចំនួនមួយខែជាមុន ។

៩- ក្នុងរយៈពេលបំពេញមុខងារ និយោជិតនឹងបានដឹងនូវព័ត៌មានសំខាន់ៗផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ការធ្វើអោយលេចលឺព័ត៌មានសំខាន់ៗទៅមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ ក៏ដូចជាទៅបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ដែលមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយ ដឹងនូវព័ត៌មានទាំងនោះ និយោជិតនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាបានធ្វើកំហុសផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ ហើយក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ឈប់និយោជិតពីការងារដោយមិនបាច់ជូនដំណឹងជាមុន ក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិផ្តឹងទៅតុលាការ ។

១០- របៀបរបប និង សណ្តាប់ធ្នាប់ក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ និយោជិតទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តដូចតទៅ ៖

- ត្រូវគោរពតាមក្រមប្រតិបត្តិ និង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ត្រូវគោរពពេលម៉ោងធ្វើការដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ ។
- ត្រូវស្លៀកពាក់ឯកសណ្ឋានដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់អោយ និង ថែរក្សាអនាម័យអោយបានល្អស្អាត ។
- ត្រូវខិតខំបំពេញការងារដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់អោយ ។
- មិនត្រូវបើកកាយការសំអាតរបស់ក្រុមហ៊ុនជាដាច់ខាត ។
- មិនត្រូវនិយាយបង្កូចឈ្មោះក្រុមហ៊ុនជាដាច់ខាត ។
- មិនត្រូវធ្វើកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ។
- មិនត្រូវទទួលភ្ញៀវផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ។
- មិនត្រូវដើរអូសស្បែកជើងនាំអោយខានដល់ភ្ញៀវឡើយ ។
- មិនត្រូវប្រឡែងគ្នាលេងពេលកំឡុងធ្វើការងារ ។
- មិនត្រូវបញ្ជូនអាហារនៅក្នុងបរិវេណក្នុងពេលធ្វើការ ។
- បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលនៅក្នុងបរិវេណមិនត្រូវជក់បារី, ទំពាស្តរកៅស៊ូ រឺ ពិសាគ្រឿងស្រវឹងឡើយ ។
- មិនត្រូវដាក់ទូរសព្ទជាប់ខ្លួនពេលធ្វើការ (លើកលែងករណីចាំបាច់ត្រូវប្រាប់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងហោង) ។

- មិនត្រូវប្រើទូរសព្ទរបស់ហាង សម្រាប់កិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួន ។
- ចំពោះបុគ្គលិកនារីត្រូវចែងសក់អោយបានសមរម្យ និង ហាមឈាបមុខក្រាស់ហួសហេតុ ។
- ការសុំអនុញ្ញាតឈប់សម្រាកត្រូវជូនដំណឹងមួយសប្តាហ៍មុនដល់អ្នកគ្រប់គ្រងភោជនីយដ្ឋាន ។ ក្នុងករណីបន្ទាន់និយោជិតអាចទូរសព្ទមកផ្តល់ព័ត៌មានអោយអ្នកគ្រប់គ្រងភោជនីយដ្ឋានជាមុន ។ ករណីដែលខកខានមិនបាន ទូរសព្ទមកផ្តល់ព័ត៌មានត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់ ។

- ១១- កិច្ចសន្យានេះត្រូវបានបង្កើតឡើងអនុលោមទៅតាមច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។
- ១២- ភាគីទាំងពីរបានអាន និង យល់កិច្ចសន្យានេះទាំងស្រុង ។
- ១៣- កិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើងជាពីរច្បាប់គឺ សម្រាប់និយោជក ០១ ច្បាប់ និង និយោជិត ០១ ច្បាប់ បន្ទាប់ពីភាគីទាំងពីរបានចុះហត្ថលេខា ។

ហត្ថលេខានិយោជក

ហត្ថលេខានិយោជិត

ឈ្មោះ.....

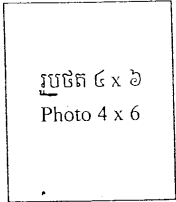
ឈ្មោះ.....

ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ

ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
២០២០*០៩០៩

លិខិតឆ្លង



រូបថត ៤ x ៦
Photo 4 x 6

ខ្ញុំបាទ / នាងខ្ញុំ ឈ្មោះ : ភេទ អាយុ មុខរបរ
សព្វថ្ងៃស្នាក់នៅផ្ទះលេខ.....
ដែលកាន់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណលេខ..... ត្រូវជា របស់បុគ្គលឈ្មោះ :
ភេទ កើតថ្ងៃទី ទីកន្លែងកំណើត
ស្នាក់នៅផ្ទះលេខ

សូមគោរពប្រគល់

លោកនាយកក្រុមហ៊ុន EFG (Express Food Group Co., Ltd.) ជូនជ្រាប :

ខ្ញុំបាទ / នាងខ្ញុំ សូមធានាថាបុគ្គលខាងលើ ដែលមានឈ្មោះ : ភេទ.....កើតថ្ងៃទី.....
ខែ..... ឆ្នាំ ពិតជា ស្មោះត្រង់ ត្រឹមត្រូវ ស្មោះត្រង់ និងគោរពតាមវិន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន មិនបោកប្រាស់
រឺកេងបន្លំទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន និងបុគ្គលិករួមការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនឡើយ ។
ក្នុងករណីណា ដែលបុគ្គលខាងលើនេះ ប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីការអះអាង, ខ្ញុំបាទ / នាងខ្ញុំ នឹងទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងនូវ រាល់ទម្រង់
ដែលបុគ្គលនេះបានប្រព្រឹត្ត ។

ទំនាក់ទំនងទូរស័ព្ទ :

ធ្វើនៅ ថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ.....
ហត្ថលេខា និងស្នាមមេដៃ

អ្នកធានាត្រូវកាប់មកជាមួយផង៖
អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណថតចម្លងជាមួយស្នាមមេដៃ មួយច្បាប់

ଅଧ୍ୟାୟ ୧୦

កម្រងសំណួរសម្រាប់និយោជិក

ពួកនាងខ្ញុំជានិស្សិតខាងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញការគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី២ ឆ្នាំទី៤ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ នាងខ្ញុំទាំងពីរបាននឹងកំពុងធ្វើការសិក្សា ស្រាវជ្រាវនិងចងក្រងរបាយការណ៍ស្តីអំពីនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុនRMA Cambodia។ សូមអាស្រ័យហេតុនេះសូមលោក លោកស្រី កញ្ញា មេត្តាចំនាយពេលវេលាដ៏មានតំលៃដើម្បីក្នុងការជួយផ្តល់នូវចំលើយត្រឹមត្រូវ នូវសំណួរទាំងឡាយដូចខាងក្រោមដោយក្តីអនុគ្រោះ។

១. សូមលោកអ្នកគូសសញ្ញា ក្នុងប្រអប់ នូវចំលើយដែលលោកអ្នកយល់ស្រប។

២. សូមបំពេញបន្ថែមនៅក្នុងបន្ទាត់ដាច់ៗ.....តាមគំនិតពិតប្រាកដរបស់លោកអ្នក។

បញ្ជាក់៖ រាល់ទិន្នន័យទាំងអស់ដែលទទួលបាន គឺទុកសម្រាប់តែគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវប៉ុណ្ណោះ។

❖ ព័ត៌មានទូទៅ

- ១. អ្នកមានភេទ៖ ប្រុស ស្រី
- ២. ស្ថានភាពអ្នកគឺ៖ លីវ មានគ្រួសារ
- ៣. អ្នកមានអាយុ៖ ១៨-២៨ឆ្នាំ ២៩-៣៩ឆ្នាំ ៤០-៤៩ឆ្នាំ ៥០ឡើងទៅ
- ៤. អ្នកមានកម្រិតវប្បធម៌កំរិត៖ អនុវិទ្យាល័យ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បរិញ្ញាបត្រ
អនុបណ្ឌិត បណ្ឌិត
- ៥. តើកត្តាទាក់ទាញអ្វីខ្លះដែលអ្នកចាប់អារម្មណ៍មកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុននេះ?
ពេញចិត្តនឹងការងារ ប្រាក់បៀវត្សរ៍ខ្ពស់ សុវត្ថិភាពការងារ ទទួលបានបទពិសោធន៍
ផ្សេងៗ.....

❖ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

- ១. តើអ្នកទទួលបានព័ត៌មានស្តីពីការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមរយៈអ្វី?
សាលារៀន មិត្ត ឬសាច់ញាតិដែលបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ប្រព័ន្ធុInternet
ដាក់ពាក្យដោយខ្លួនឯង វិទ្យុ រឺទូរទស្សន៍ ភ្នាក់ងារដែលជ្រើសរើសបុគ្គលិក
ផ្សេងៗ.....
- ២. តើអ្នកគិតយ៉ាងណាចំពោះវិធីសាស្ត្រការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន?
មិនល្អ មធ្យម ល្អ
- ៣. តើការធ្វើការស្ទើរសុំបែបបទ និងទទួលពាក្យធ្វើការតើមានលក្ខណៈបែបណា?
មានការងាយស្រួលរហ័ស ធម្មតា មានភាពពិបាក ប្រើពេលយូរ

❖ **ការជ្រើសរើសសម្រាប់យកបុគ្គលិក**

១. បើអ្នកបានឆ្លងកាត់ដល់ការសម្ភាសន៍តើអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះរយៈពេលនៃការផ្តល់ជូនដំណឹងមុនរបស់ក្រុមហ៊ុន?

- យឺតយ៉ាវ តាមធម្មតា រហ័ស

២. តើការសម្ភាសន៍របស់អ្នកត្រូវបានធ្វើឡើងដូចម្តេច?

- សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍ សម្ភាសន៍ជាក្រុម ផ្សេងៗ.....

៣. តើអ្នកពេញចិត្តនឹងការសម្ភាសរបស់ក្រុមហ៊ុនដែររឺទេ? ពេញចិត្ត មិនពេញចិត្ត

៤. តើក្រុមហ៊ុនមានការធ្វើតេស្តដែរឬទេ? មាន មិនមាន

៥. តើអ្នកមានបានឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តអ្វីខ្លះរបស់ក្រុមហ៊ុន?

- ចំណេះដឹងទូទៅ(ដូចជា ភាសា...) ជំនាញ ផ្សេងៗ.....

៦. តើអ្នកពេញចិត្តនឹងការធ្វើតេស្តរបស់ក្រុមហ៊ុនដែររឺទេ? ពេញចិត្ត មិនពេញចិត្ត

៧. តើអ្នកយល់យ៉ាងណាចំពោះរយៈពេលនៃដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាប់យកបុគ្គលិក?

- យឺត មធ្យម លឿន

៨. តើអ្នកពេញចិត្តនឹងការដំណើរការការសម្រាប់យកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនដែររឺទេ?

- ពេញចិត្ត មិនពេញចិត្ត

ខាងលើខ្ញុំទំនាំទិញនាវា សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់លោកអ្នកដែលបានផ្តល់ពេលវេលាធ្វើការចូលរួមឆ្លើយសំណួរទាំងនេះពីដើមដល់ចប់ហើយ ព្រមទាំងបង្ហាញមេរតងលោកអ្នកនឹងត្រូវទុកជាការសម្ងាត់។

ಸೇವೆಗಳಿಗೆ

ជំពូកទី១ រំលឹកប្រវត្តិសាស្ត្រ

ជំពូកទី២

ការអនុវត្តទូទៅរបស់

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា

ជំពូកទី៣
ការប្រមូល និងវិភាគ
ទិន្នន័យ

**សេចក្តីសង្ឃឹម
និង
ការផ្តល់អនុសាសន៍**

