



**សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច**

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

**ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់
ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)**

កម្មសិក្សាពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ឈ្មោះស្ថាប័ន ៖ **ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)**

តាក់តែងឡើងដោយ

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

និស្សិតឈ្មោះ **ហង្ស វរ្ម័ន បញ្ចុន**

លោក **សុវ វេងនី**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច

ឆ្នាំចូលសិក្សា

២០១៦

ជំនាន់ទី ៤

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍

២០២០

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំ **ហង្ស វះបញ្ចុះ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី៤ ក្រុម M4A1 នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមសំដែងនូវកត្តាគោរព និងគុណបុណ្យការដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ ៖ លោកឪពុក **ហង្ស ប័ន្ទវះ** និងអ្នកម្តាយ **សត្យាវុធបន្ទ្រា** លោកទាំងពីរបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ទូន្មានប្រៀនប្រដៅ ធ្វើពលីកម្មលះបង់គ្រប់បែបយ៉ាងដល់នាងខ្ញុំតាំងពីតូចក្រូចឆ្មាររហូតបានសិក្សាចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចនេះ។

លោកទាំងពីរក៏បានផ្តល់នូវក្តីស្រឡាញ់យ៉ាងកក់ក្តៅ ការយកចិត្តទុកដាក់ និងជាអ្នកផ្តល់កម្លាំងចិត្តយ៉ាងក្រៃលែងពេលដែលកូនជួបការលំបាក និងភាពតានតឹងកំឡុងពេលសិក្សារយៈពេល៤ឆ្នាំមកនេះ។

សូមគោរព និងសម្តែងនូវការដឹងគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ ៖

- **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និង **សម្តេចអភិវឌ្ឍន៍បណ្ឌិត ប៊ុន រ៉ានី ហ៊ុន សែន** ដែលបានផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់រូបនាងខ្ញុំសិក្សារយៈពេល៤ឆ្នាំ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចនេះ។
 - **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត លុយ បន្ទ្រា** សាកលវិទ្យាធិការ និងសាកលវិទ្យាធិការរងនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ព្រឹទ្ធបុរស លោក-លោកស្រីប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ លោក-លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ មន្ត្រីរាជការ និង បុគ្គលិកទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដែលបាន ផ្តល់ជាចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងការណែនាំល្អៗដល់នាងខ្ញុំដើម្បីឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យទៅថ្ងៃអនាគត។
 - សាស្ត្រាចារ្យ **សុវ វេជ្ជនី** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំក្នុងការស្រាវជ្រាវ លោកបានផ្តល់នូវទស្សនៈទាន អនុសាសន៍ ផ្តល់ការទូន្មានប្រៀនប្រដៅ ណែនាំ និង កែលម្អនូវរាល់កំហុសឆ្គងទាំងឡាយ និងផ្តល់ជាឯកសារដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចការស្រាវជ្រាវ រហូតបានសម្រេចជោគជ័យជាស្ថាពរ។
 - ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ដែលមាន លោកអគ្គនាយក **ទន សំខ** ជាពិសេសលោកប្រធាននាយកដ្ឋានផ្នែកការសិក្សានិងការអភិវឌ្ឍ លោក **សាយ តេន** ដែលបានអនុញ្ញាតឲ្យនាងខ្ញុំបានចុះធ្វើកម្មសិក្សា និង ផ្តល់ជាកិច្ចសម្ភាសន៍ ព្រមទាំងបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃផ្តល់ចម្លើយក្នុងការស្ទង់មតិយោបល់ប្រកបដោយការយកចិត្តទុកដាក់។
- ជាចុងបញ្ចប់នាងខ្ញុំ សូមគោរពជូនពរ លោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា និងមិត្តអ្នកអានទាំងឡាយ សូមជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីអាក់ខានឡើយ ។

លោកថា

ការប្រឹងប្រែងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការសិក្សាអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមកនេះ គឺជាឱកាសដ៏ មានតម្លៃ ដើម្បីក្រែបជញ្ជក់យកចំណេះវិជ្ជាជាមួយនឹង លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ ក្រោយពីបញ្ចប់ការសិក្សាផ្នែកទ្រឹស្តីរយៈពេល៤ឆ្នាំនៅឯសាកលវិទ្យាល័យ នាងខ្ញុំមាន ឱកាសចុះធ្វើកម្មសិក្សានៅ **ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)**។ អំឡុងពេលចុះធ្វើកម្មសិក្សា និងសរសេររបាយ ការណ៍កម្មសិក្សារយៈពេលបីខែមកនេះ គឺជាឱកាសថ្មីមួយក្នុងការចុះទៅដកស្រង់យក នូវបទពិសោធន៍ល្អៗនៃ ការអនុវត្តការងារផ្ទាល់ជាមួយនឹងកិច្ចការស្រាវជ្រាវក្រោមប្រធានបទ " **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)** " លទ្ធផលនៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ អាចជាកញ្ចក់សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ខ្លះខ្លាំងក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ ដោយសារតែធនធានមនុស្សមានសារៈសំខាន់ ណាស់ សំរាប់គ្រប់វិស័យទាំងអស់មិនថា វិស័យរដ្ឋ ឬ វិស័យឯកជននោះទេ។ បើសិនជាក្នុងអង្គការមួយខ្លះ ធនធានមនុស្ស អង្គការនោះមិនអាចរីកចម្រើនបាន ឬរីកចម្រើនតិចតួចបំផុត។ ហើយដើម្បីទទួលបានធនធាន មនុស្សល្អគ្រប់វិស័យទាំងអស់ត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកតាមវិធីសាស្ត្រដែលត្រឹមត្រូវមួយ។ ដូច្នេះតាម រយៈកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ អាចជាជំនួយ ឬជាទុនដល់អង្គការមួយចំនួនតូចដែលមិនទាន់មានវិស័យបណ្តុះ បណ្តាលរឹងពឹងអាចយកទៅសិក្សាបន្ថែម និងរៀនតាមពីរបៀបដែល **ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)** ប្រើដើម្បី បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន និងជាជំនួយបន្ថែមសម្រាប់សិស្សានុសិស្សជំនាន់ក្រោយៗធ្វើការសិក្សា ស្រាវជ្រាវបន្តទៅទៀត។ បើទោះបីជារបាយការណ៍កម្មសិក្សានេះត្រូវបានចងក្រងឡើងដោយម៉ត់ចត់ និងការយក ចិត្ត ទុកដាក់ខ្ពស់យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានចំណុចខ្វះខាត ឬចន្លោះប្រហោងជៀសពុំរួចឡើយ។ ក៏ប៉ុន្តែ នាងខ្ញុំមានការជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំថា កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះផ្ទាល់ នឹងផ្តល់ជាប្រយោជន៍ ផ្តល់នូវគំនិត គន្លឹះ សំខាន់ៗ ក៏ដូចជាអាស្រ័យស្ថានបន្ថែមខ្លះៗសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ព្រមទាំងសាធារណៈជន និងសិស្សានុសិស្ស និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗយកទៅសិក្សារៀនសូត្រ។

ជាចុងក្រោយ នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ សិស្សានុសិស្ស និស្សិត ព្រមទាំងមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ និងសូមមេត្តាអធ្យាស្រ័យនូវរាល់ កំហុសឆ្គង ដែលអាច កើតមានដោយអចេតនាណាមួយ។ នាងខ្ញុំនឹងរង់ចាំស្វាគមន៍នូវរាល់មតិវិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ដើម្បីបំពេញនូវ ចំណុចខ្វះខាត និងឲ្យសមិទ្ធផលមួយនេះកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

មាតិកា

បញ្ជីអក្សរកាត់viii
បញ្ជីរូបភាព..... ix
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ.....x

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហា ១
២. ចំណោទបញ្ហា ២
៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ២
៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ ២
៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៣
៦. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ៤
 ក. ទីកន្លែង និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ការស្រាវជ្រាវ ៤
 ខ. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ៥
 ខ.១. ទិន្នន័យចម្បង ៥
 ខ.២. ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ..... ៥
 គ. ទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវ..... ៥
 ឃ. វិធីសាស្ត្រក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ ៦
៧. រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ ៦

ជំពូកទី១ រំលឹកទ្រឹស្តី

១.១ និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ៨
១.២ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ៩
១.៣ សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ១០
១.៤ តួនាទីនៃការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស..... ១១
១.៥ កត្តាដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក..... ១២
 ១.៥.១ កត្តាខាងក្រៅអង្គការ..... ១២
 ១.៥.២ កត្តាខាងក្នុងអង្គការ ១៣

១.៦ វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក.....	១៤
១.៦.១ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ.....	១៤
១.៦.១.១ ការបង្ហាញ (Demonstration)	១៥
១.៦.១.២ ការបង្វឹក (Coaching).....	១៥
១.៦.១.៣ គម្រោង (Projects).....	១៥
១.៦.១.៤ ការបង្វិលការងារ (Job rotation).....	១៥
១.៦.១.៥ ឯកសារភ្ជាប់ /ការភ្ជាប់ (Attachments/secondments)	១៦
១.៦.១.៦ ការណែនាំ (Mentoring).....	១៦
១.៦.១.៧ ជំនួយការ (Assistants).....	១៦
១.៦.១.៨ គណៈកម្មាធិការ / រង្វង់គុណភាព (Committees/quality circles)	១៦
១.៦.២ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ.....	១៦
១.៦.២.១ វគ្គសិក្សាខ្លី (Short courses)	១៧
១.៦.២.២ វគ្គសិក្សាផ្អែកលើការអប់រំយូរ (Longer education-based courses)	១៨
១.៦.២.៣ សន្និសីទ និងសិក្ខាសាលា (Conferences, seminars and workshops).....	១៨
១.៦.២.៤ ការណែនាំតាមកម្មវិធី (Programmed instruction).....	១៨
១.៦.២.៥ កម្មវិធីនៅខាងក្រៅ (Outdoor/outward bound programmes)	១៨
១.៧ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល	១៨
១.៧.១ ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស	១៩
១.៧.២ ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគុណភាព.....	១៩
១.៧.៣ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ	២០
១.៧.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់.....	២០
១.៧.៥ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	២០
១.៧.៦ ការបណ្តុះបណ្តាលក្រុម.....	២១
១.៧.៧ ការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព.....	២១
១.៨ ដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក.....	២២
១.៨.១ ការតំរង់ទិសបុគ្គលិក (Employee Orientation)	២២
១.៨.២ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព (In-House Training)	២៣

១.៨.៣ ការណែនាំ (Mentoring)	២៤
១.៨.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅអង្គការ (External Training).....	២៤
១.៩ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព	២៤
១.៩.១ ការអនុវត្តនូវការវិភាគការងារ (Perform Job Analysis).....	២៥
១.៩.១.១ ការពិពណ៌នាលើការងារ (Job Description)	២៥
១.៩.១.២ ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ (Job Specification).....	២៦
១.៩.២ ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល (perform needs assessment)	២៦
១.៩.២.១ សម្ភាសន៍ (Interviews)	២៦
១.៩.២.២ កម្រងសំណួរ (surveys/questionnaires)	២៧
១.៩.២.៣ ការអង្កេត (observation).....	២៧
១.៩.២.៤ សំភាសន៍ក្រុមចំណាប់អារម្មណ៍ (Focus group)	២៧
១.៩.២.៥ ឯកសារត្រួតពិនិត្យ (Document Examination)	២៨
១.៩.៣ បង្កើតគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល (Establishing Training Objectives)	២៨
១.៩.៣.១ គោលដៅនៃការបង្រៀន (Instructional Objectives)	២៨
១.៩.៣.២ គោលដៅនៃនាយកដ្ឋាន និងអង្គការ	២៨
១.៩.៣.៣ គោលដៅនៃការរីកចម្រើន និងអនុវត្តរបស់និយោជិកម្នាក់ៗ	២៨
១.៩.៤ អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (conduct training programs)	២៩
១.៩.៤.១ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងការងារ និងឆ្លាស់វេន	២៩
១.៩.៤.២ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (Apprenticeship Training).....	៣០
១.៩.៤.៣ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់រៀន (Classroom Training)	៣០
១.៩.៤.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលបែបទំនើប Virtual Classroom	៣០
១.៩.៥ ការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាល (Evaluating Training).....	៣០
១.៩.៥.១ ប្រតិកម្ម (Reaction)	៣១
១.៩.៥.២ ការសិក្សា (Learning).....	៣១
១.៩.៥.៣ អាកប្បកិរិយា (Behavior)	៣១
១.៩.៥.៤ លទ្ធផល (Result).....	៣២
១.៩.៥.៥ ម៉ែត្រសម្រាប់វាស់ក្នុងការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល	៣២

១.១០ គោលការណ៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល	៣៣
១.១០.១ ការលើកទឹកចិត្តដើម្បីសម្រេចគោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួន.....	៣៣
១.១០.២ ចំណេះដឹងពីលទ្ធផល (Knowledge of Results)	៣៤
១.១០.៣ ការជំរុញបន្ថែម.....	៣៤
១.១០.៤ លំហូរនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	៣៤
១.១០.៥ ការអនុវត្ត និងការអនុវត្តឡើងវិញ	៣៥
១.១០.៦ រយៈពេលចន្លោះនៃការបណ្តុះបណ្តាល	៣៥
១.១០.៧ ការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្នែកៗ ឬទាំងមូលតែម្តង(Whole or part training)	៣៥
១.១១ មុខងាររបស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល	៣៥

ជំពូកទី២ ស្ថានភាពទូទៅនៃ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

២.១ អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប (RMA Group).....	៣៧
២.២ អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៣៨
២.៣ ទស្សនៈវិស័យ	៣៨
២.៤ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃ.....	៣៩
២.៥ ផលិតផល និងសេវាកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៣៩
២.៥.១ ផ្នែករថយន្ត	៣៩
២.៥.១.១ ក្រុមហ៊ុន Ford.....	៣៩
២.៥.១.២ ក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover	៤០
២.៥.២ ផ្នែកកសិកម្ម	៤១
២.៥.២.១ ចិនខា John Deere.....	៤១
២.៥.៣ ឧបករណ៍ធុនធំ	៤១
២.៥.៣.១ គ្រឿងចក្រ Joseph Cyril BAMFord (JCB)	៤១
២.៥.៣.២ ក្រុមហ៊ុន FUSO	៤២
២.៥.៣.៣ Ajax រថយន្តក្រឡឹងស៊ីម៉ង់	៤២
២.៥.៤ ផ្នែកផលិតផលពិសេស	៤២
២.៥.៥ ផ្នែកជួលរថយន្ត	៤៣
២.៥.៥.១ ក្រុមហ៊ុន V.A.R (Asia Vehicle Rental) Co., Ltd	៤៣

២.៥.៥.២ ក្រុមហ៊ុន Budget Rent a Car System, Inc.	៤៤
២.៥.៦ សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ.....	៤៤
២.៥.៧ ផ្នែកចំនីអាហារ និងភេសជ្ជៈ.....	៤៤
២.៥.៨ ក្រុមហ៊ុន Comin Khmere.....	៤៥
២.៥.៩ ម៉ូតូកង់ប៊ី	៤៦
២.៥.១០ ក្រុមហ៊ុន Property Care Services (Cambodia) Co., Ltd.	៤៦
២.៦ ស្ថាប័នក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) (RMA Cambodia).....	៤៧
២.៧ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង	៤៨

ជំពូកទី៣ ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

៣.១ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៤៩
៣.២ តួនាទីនៃការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្សរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៤៩
៣.៣ កត្តាដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៥០
៣.៤ វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៥១
៣.៥ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៥៣
៣.៦ ដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៥៧
៣.៧ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៥៨
៣.៧.១ ការអនុវត្តនូវការវិភាគការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៥៩
៣.៧.២ ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៥៩
៣.៧.៣ បង្កើតគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៥៩
៣.៧.៤ អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៦០
៣.៧.៥ ការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)	៦១
៣.៨ គោលការណ៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៦២
៣.៨.១ ការលើកទឹកចិត្តអោយចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល	៦២
៣.៨.២ រយៈពេលចន្លោះនៃការបណ្តុះបណ្តាល	៦៣
៣.៩ មុខងារផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍនៅក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៦៣

ជំពូកទី៤ ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ

៤.១ ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ	៦៥
៤.២. ការបកស្រាយ និងការវិភាគទិន្នន័យ	៦៥
៤.២.១ ការសិក្សាពីបុគ្គលិកចូលរួមបម្រើការងារតាមភេទ	៦៧
៤.២.២ ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកតាមកម្រិតវប្បធម៌	៦៧
៤.២.៣ ការសិក្សាពីរយៈពេលបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិក	៦៨
៤.២.៤ ការសិក្សាពីចំនួនការិយាល័យដែលមានការបណ្តុះបណ្តាល.....	៦៩
៤.២.៥ ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល	៧០
៤.២.៦ ការសិក្សារយៈពេលចន្លោះពីការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៅការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៀត.....	៧១
៤.២.៧ ការសិក្សាពីរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ	៧២
៤.២.៨ ការសិក្សាពីគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៧៣
៤.២.៩ ការសិក្សាពីការសាកសួរតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល	៧៤
៤.២.១០ ការសិក្សាពីវិធីសាស្ត្រសាកសួរតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល	៧៥
៤.២.១១ ការសិក្សាពីដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	៧៦
៤.២.១២ ការសិក្សាពីការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល	៧៧
៤.២.១៣ ការសិក្សាពីវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល	៧៨
៤.២.១៤ ការសិក្សាពីផ្នែកនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ.....	៧៩
៤.២.១៥ ការសិក្សាពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល	៨០
៤.២.១៦ ការសិក្សាពីសមត្ថភាពដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល	៨១
៤.២.១៧ ការសិក្សាពីការឆ្លើយតបរបស់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក	៨២
៤.២.១៨ ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកដែលចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តទៀត	៨៣
៤.២.១៩ ការសិក្សាពីសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល	៨៤
៤.២.២០ ការសិក្សាពីការទាមទារការកែតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល.....	៨៥
៤.៣ ការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....	៨៦
៤.៣.១ ចំណុចខ្លាំង.....	៨៦
៤.៣.២ ចំណុចគួរពិចារណា.....	៨៨

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៩០
២. ការផ្តល់អនុសាសន៍	៩១

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីអក្សរកាត់

- RMA : Rochester Midland Asia
- RMAC: RMA Cambodia
- EFG : Express Food Group
- KSA : Knowledge Skill and Ability
- OJT : On-the-job training
- AVR : Asia Vehicle Rental
- BSP : Bank of South Pacific
- DQ : Dairy Queen
- JLR : Jagaur Land Rover
- JCB : Joseph Cyril BAMFord
- TCM : Toyo Carriers Manufacturing
- GM : General Manager
- CEO : Chief Executive Officer
- SP : Special Product
- SM : Sales and Marketing
- PK : Product Knowledge
- AF : Account and Finance
- LM : Leadership and Management
- HA : Human Resoure and Admin
- LC : Language Competent
- HSE : Health Safety and Enviroment
- L&D : Learning and Development

បញ្ជីរូបភាព

- រូបភាពទី១ ៖ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន Ford
- រូបភាពទី២ ៖ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover
- រូបភាពទី៣ ៖ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- រូបភាពទី៤ ៖ ការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា).....

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ សេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ កម្រងសំនួរ

ಸಂಪನ್ಮೂಲ

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ជី

ពិភពលោកនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ កំពុងតែជួបប្រទះបញ្ហាសុគតស្នាញជាច្រើន និងការកើនឡើងយ៉ាងក្រាស់ក្រែងនៃចង្វាក់សកលភារូបនីយកម្ម ដែលជាដំណើរការជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវរបកគំហើញចាស់ៗ និងវិវត្តទៅរកបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ និងជាហេតុនាំឱ្យសេដ្ឋកិច្ចមានការប្រទាក់ប្រទិនគ្នារវាងប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀតជុំវិញសកលលោកទាំងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ ក្នុងនោះដែលនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ រាជរដ្ឋាភិបាលបាននឹងកំពុងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការអភិវឌ្ឍគ្រប់វិស័យ យ៉ាងស្រាក់ស្រាំ។ ដោយយើងដឹងហើយថាធនធានមនុស្សនៅក្នុងប្រទេសដែលកំពុងអភិវឌ្ឍន៍នៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដូច្នេះហើយទើបរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា យកចិត្តទុកដាក់ជាអាទិភាពទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ នវានុវត្តន៍ការងារ កាលានុវត្តភាពការងារ បង្កើតនូវសុខដុមនីយកម្មនៅកន្លែងធ្វើការ ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឲ្យស្របទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ ដើម្បីចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ លើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពប្រជាពលរដ្ឋឲ្យបានល្អប្រសើរ និងធានាឲ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិប្រកបដោយចីរភាព និងសមធម៌សង្គម។ ដោយឡែកនៅតាមបណ្តាលក្រុមហ៊ុននានានៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក៏បានខិតខំស្វែងរកពង្រឹងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនដើម្បីប្រជែងយកចំណែកទីផ្សាររៀងៗខ្លួនផងដែរ។

ដើម្បីទទួលបាននូវធនធានមនុស្សល្អៗដាច់ខាតត្រូវតែមានការបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសនៅតាមបណ្តាលអង្គការពងជន ព្រោះថាការបណ្តុះបណ្តាលអាចត្រូវបានអនុវត្តន៍ដើម្បីជាការចង្អុលបង្ហាញផ្លូវបុគ្គលិកនិយោជិត ឲ្យបោះជំហានតាម ដោយអនុលោមទៅតាមទស្សនៈវិស័យ និងចក្ខុវិស័យរបស់អង្គការ និងសម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅដែលអង្គការបានកំណត់ទុក និងដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព ចំណេះ និងជំនាញ ការគិតរបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងវិវត្តន៍នីតិថ្មីៗ ប្លែកៗទៅតាមបរិបទដែលមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាង ឆាប់រហ័សនៃសាកលលោកបច្ចុប្បន្ន។ ទាំងនេះដាច់ខាតទាមទារឲ្យមានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចំណេះនិង ជំនាញ តាមវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រឹមត្រូវមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាព។

ដោយមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនេះហើយ ទើបការសិក្សានេះជ្រើសរើសយកប្រធានបទដែលទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីធ្វើការអង្កេត ស្រាវជ្រាវ ស្តារយោបល់ ស្វែងរកទ្រឹស្តី និងដកស្រង់យកនូវមធ្យោបាយ វិធីសាស្ត្រដែលសមស្របមួយសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាព។

២. ចំណោទបច្ចុប្បន្ន

ដោយសារការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងសកម្ម ពីសំណាក់ដៃគូអាជីវកម្មជាច្រើន អង្គភាពនីមួយៗចាំបាច់ត្រូវបែក
រក្សានូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីល្បាញ ដើម្បីកុំឱ្យខូចខាតនូវផល ប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុន និងដើម្បីដណ្តើម ព្រមទាំងរក្សា
ចំណែកទីផ្សាររបស់ខ្លួន អង្គភាពនីមួយៗ ត្រូវតែពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់ខ្លួនឱ្យបានរឹងមាំបំផុតតាមរយៈ
ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័នមាន ចំណេះដឹង ជំនាញសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញ
ការងាររបស់ខ្លួនឱ្យបានល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាព ដែលអាចជួយឱ្យស្ថាប័នមួយទទួលបាន ជោគជ័យ ក្នុងករណី
មានការផ្លាស់ប្តូរនូវ បច្ចេកវិទ្យាថ្មី ការកែប្រែគោលការណ៍របស់អង្គភាព ការកែប្រែច្បាប់ទំលាប់ ការនាំយកមកនូវ
ផលិតផលថ្មី ឬ ផលិតភាពចុះទាបជាដើម។ ម្យ៉ាងទៀតការបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រឹមត្រូវមួយអាចជួយឱ្យបុគ្គលិក
មានអារម្មណ៍ថាអង្គភាពយកចិត្តទុកដាក់ជាមួយខ្លួន វាអាចកាត់បន្ថយការលាឈប់ពីការងារដែលអាចកាត់
បន្ថយចំណាយរបស់អង្គភាពផងដែរ។

តើក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានវិធីសាស្ត្របែបណាក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការតម្រង់ទិស និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធាន មនុស្ស
ដែលទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់ស្ថាប័ន ទាំងវិស័យឯកជន និង វិស័យសាធារណៈ។ ហើយក្រុមហ៊ុន
អ អិម អេ (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនឯកជនធំមួយនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលមានអាយុកាលជាង២៨ឆ្នាំ
ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩២។ ដើម្បីអោយអាជីវកម្មតូចធំ មួយចំនួន និងមិត្តអ្នកអានដែលចង់ដឹងពីវិធីសាស្ត្រដែល
ក្រុមហ៊ុនចំណាស់មួយនេះបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដូចនេះការស្រាវជ្រាវនេះ ធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងមួយចំនួន
ដូចខាងក្រោម៖

- សិក្សាពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- សិក្សាអំពីដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ជាក់ស្តែងរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- ស្វែងយល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ពី ទ្រឹស្តីការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកធៀប នឹងការអនុវត្តជាក់លាក់របស់
ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- ស្វែងយល់ពីមតិរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលរបស់
ក្រុមហ៊ុន

៤. ទំហំ និងជនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការចុះកម្មសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវរបាយការណ៍នេះបានសម្រេចជ្រើសរើស យកក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ
(ខេមបូឌា) ដែលមានទីស្នាក់កាលកណ្តាលស្ថិតនៅ ផ្ទះលេខ២៧ តាមបណ្តោយផ្លូវ ១៣៤ សង្កាត់មិត្តភាព ខណ្ឌ

លមករា រាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីយកមកសរសេរចងក្រងជារបាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ។ ជាងនេះទៅទៀត ដោយសារក្រុមហ៊ុនមាននាយកដ្ឋានច្រើន និងធំទូលាយ ហើយរយៈពេលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានរយៈពេលខ្លីផង ដែលមានត្រឹមតែ២ខែប៉ុណ្ណោះរាប់ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដូច្នេះការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះសម្រេចធ្វើឡើងតែក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្សនៃការិយាល័យកណ្តាល របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)។ ដោយក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក៏មានច្រើនផ្នែក ការសិក្សានេះក៏សម្រេចធ្វើការស្រាវជ្រាវផ្តោតទៅលើផ្នែកស្ថិតក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលផ្តោតសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះទិន្នន័យដែលប្រមូលយកមកសិក្សា គឺស្ថិតនៅឆ្នាំ ២០១៩-២០២០។

៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រោយពេលការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបញ្ចប់ តាមរយៈកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ អនុញ្ញាតឲ្យ យើងសិក្សាស្វែងយល់អំពី ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ដែលជាក្រុមហ៊ុនឯកជនធំមួយនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលមាននូវ ផលិតផល ទំនិញ និងសេវាកម្មជាច្រើនប្រភេទ។

តាមរយៈកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះផ្តល់បានផ្តល់នូវ៖

- ចំណេះដឹងបន្ថែមក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងសរសេររបាយការណ៍ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព និងការយល់ដឹងមួយកម្រិតទៀត
- ចំណេះដឹងដែលទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- យល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីទ្រឹស្តី នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ធៀបជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- កាន់តែយល់ដឹងពីដំណើរការ និងវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងបច្ចុប្បន្នភាពការងារ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្ន
- លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវអាចជាទិន្នន័យសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ធ្វើការពិចារណាបន្ថែម និងកែតម្រូវតាមចំណុចមួយចំនួន
- បន្សល់ទុកជាឯកសារយោង សម្រាប់ប្តូរជំនាន់ក្រោយទុកជាឯកសារសម្រាប់ ការសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវបន្ថែម
- ផ្តល់ជាគំនិតដល់អ្នកមានអាជីវកម្មក្នុងដៃ តែមិនទាន់មានវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកវិញមួយទៅអនុវត្តតាម

៦. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវជាផ្នែកមួយ ដែលលើកមកធ្វើការសិក្សាទៅលើប្រធានបទ ដើម្បីប្រមូលនូវ ទិន្នន័យ ដែលជាជំនួយដល់ការស្រាវជ្រាវប្រកបដោយលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និង ច្បាស់លាស់។ ការសិក្សានេះនឹងធ្វើការបកស្រាយជាលម្អិតចំពោះរាល់សកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយការស្រាវជ្រាវនេះ ដែលបែងចែកជាបួនចំណុចធំៗដូចជា ៖ ទីកន្លែង និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ការស្រាវជ្រាវ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ទម្រង់នៃ ការស្រាវជ្រាវ និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ។

ក. ទីកន្លែង និងអ្នកចូលរួមផ្តល់ការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះបានមកពីការសង្កេតមើលការអនុវត្តផ្ទាល់ព្រមជាមួយនឹងការសម្ភាសន៍ និងផ្តល់នូវកម្រងសំណួរស្ទង់មតិដល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) នៅទីតាំងដូចខាង ក្រោម៖

- ទីកន្លែងសម្ភាសន៍ និងបំពេញកម្រងសំណួរ៖ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលស្ថិតនៅទីស្នាក់កាលកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- អ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន និងបំពេញកម្រងសំណួរមានចំនួន ៣២នាក់ក្នុងនោះរួមមាន៖
 - បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សចំនួន ២នាក់
 - បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលមនុស្សចំនួន ៥នាក់
 - បុគ្គលិកផ្នែកទទួលទូរស័ព្ទចំនួន ១នាក់
 - បុគ្គលិកផ្នែកកាន់ស្តុកចំនួន ១នាក់
 - បុគ្គលិកផ្នែកប្រមូលព័ត៌មានចំនួន ១នាក់
 - បុគ្គលិកផ្នែកនាំពាក្យចំនួន ១នាក់
 - ទីប្រឹក្សាសេវាកម្មចំនួន ២នាក់
 - បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកបច្ចេកទេសចំនួន ៤នាក់
 - បុគ្គលិកផ្នែកលក់ចំនួន ៩នាក់ ក្នុងនោះរួមមាន (បុគ្គលិកផ្នែកលក់ថយន្ត Ford ចំនួន២នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកលក់ថយន្ត Jaguar Land Rover ចំនួន២នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកលក់ផលិតផលពិសេសចំនួន ២នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកលក់នៅ AVR ចំនួន២នាក់ និងបុគ្គលិកផ្នែកលក់នៅ Comin Khmère ចំនួន ១នាក់
 - អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់ចំនួន ៣នាក់ ក្នុងនោះរួមមាន (អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់ផលិតផលពិសេសចំនួន ១នាក់ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់នៅ AVRចំនួន ១នាក់ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់នៅ Comin Khmère ចំនួន ១នាក់)

- អ្នកត្រួតពិនិត្យចំនួន ២នាក់
- អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅនៅអង្គភាពអាជីវកម្មផលិតផលពិសេសចំនួន ១នាក់

ខ. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ សំដៅដល់ប្រភពទិន្នន័យចាំបាច់ដែលជាមូលដ្ឋានបម្រើឱ្យកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះមាន ពីរប្រភេទគឺ ទិន្នន័យចម្បង និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ។

ខ.១. ទិន្នន័យចម្បង

ចំពោះទិន្នន័យចម្បង គឺបានធ្វើការប្រមូលតាមរយៈការអង្កេត ការសម្ភាសន៍ ការចងក្រងជាកម្រងសំណួរ និងសាកសួរអំពីព័ត៌មានលម្អិតជុំវិញនឹងប្រធានបទនេះ ព្រមទាំងព័ត៌មានដែល ជាតម្រូវការទាក់ទងទៅនឹងការ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដោយការសាកសួរផ្ទាល់ជាមួយ៖

- អ្នកពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់រួមមាន៖
 - អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក L&D លោក សាយ រតនៈ
 - បុគ្គលិកដែលកំពុងបំពេញការងារនៅទីស្នាក់កាលកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខាមបូឌា
- ការពិនិត្យ និងអង្កេតជាក់ស្តែងនៅក្នុងនាយកដ្ឋានការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍក្នុងកំឡុងពេលចុះកម្មសិក្សា

ខ.២. ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ

ចំពោះទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំនេះ បានធ្វើការស្វែងរក និង សិក្សាស្រាវជ្រាវពីប្រភពឯកសារ ជាច្រើនទាំងក្នុង បណ្ណាល័យ និងឯកសារពិគ្រោះនានាដែលមានដូចជា៖

- ឯកសារបានមកពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- សៀវភៅពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលចងក្រងជាភាសាជាតិ
- សៀវភៅពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលចងក្រងជាភាសាអន្តរជាតិ
- ស្នាដៃសិស្សច្បងជំនាន់មុនដែលបានសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស
- ឯកសារស្រាវជ្រាវពីអ៊ីនធឺណិត

គ. ទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវនេះឆ្លងកាត់នូវដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

- ដំណាក់កាលទី ១៖ រៀបចំបំពេញសំណុំបែបបទស្នើសុំចុះកម្មសិក្សា សុំការអនុញ្ញាតពី ការិយាល័យ ស្រាវជ្រាវនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីសុំលិខិតចុះកម្មសិក្សានៅ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក្នុងនាយកដ្ឋានការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ

- ដំណាក់កាលទី ២៖ សុំការអនុញ្ញាតពីអ្នកគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ
- ដំណាក់កាលទី៣ ៖ រង់ចាំការយល់ព្រមឯកភាព និងអនុញ្ញាតឱ្យចុះកម្មសិក្សាពីអ្នកគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ
- ដំណាក់កាលទី ៤៖ ចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមកាលកំណត់
- ដំណាក់កាលទី ៥៖ ប្រមូល និងចងក្រងរបាយការណ៍កម្មសិក្សា
- ដំណាក់កាលទី ៦៖ វាយតម្លៃរបាយការណ៍កម្មសិក្សាដោយសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
- ដំណាក់កាលទី ៧៖ ទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់ពីអ្នកគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ

ឃ. វិធីសាស្ត្រក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ

វិធីសាស្ត្រក្នុងការវិភាគទិន្នន័យក្នុងកិច្ចការនេះអនុវត្តន៍តាមវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមបែបពណ៌នា (Descriptive Research) ដោយប្រើ Frequency នៃមូលដ្ឋានស្ថិតិ (Basic Statistic) ដើម្បីបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ។ រាល់ទិន្នន័យទាំងឡាយដែលក្នុងនោះមានទិន្នន័យចម្បង និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំត្រូវបានប្រមូលយកដោយសម្រិតសម្រាំង ដើម្បីយកមកធ្វើការសិក្សា និងវិភាគទៅជាលទ្ធផលសម្រេច។ ការបកស្រាយនានានៅក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ គឺអនុលោមទៅតាមខ្លឹមសារ ដើមទាំងស្រុងដោយពុំមានការប្រាសចាកខ្លឹមសារដើម ឬបំភ្លៃព័ត៌មានឡើយ។

៧. រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីធ្វើឱ្យការសិក្សាលើប្រធានកាន់តែល្អប្រសើរ និងច្បាស់លាស់ថែមទៀតនោះការសិក្សានេះបានបែងចែកជា ៦ផ្នែកធំៗគឺ៖

ផ្នែកទី១ សេចក្តីផ្តើម

ផ្នែកនេះ ពណ៌នាអំពីចំណុចទូទៅដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទដូចជា៖ អំពីលំនាំបញ្ហាឈានទៅរកចំណោទបញ្ហានៃប្រធានបទ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងចំណុចសំខាន់មានដូចជា គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ទំហំ និង ដែនកំណត់នៃ ការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ផ្នែកទី២ រំលឹកទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ផ្នែកនេះ គឺធ្វើការរំលឹកឡើងវិញនូវ ទ្រឹស្តីសំខាន់ៗ យកមកប្រមូលផ្តុំ និងចងក្រងឡើងវិញនូវគោលគំនិតដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដែលបានសិក្សាកន្លងមកជាមួយសាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងសិក្សាស្រាវជ្រាវពីឯកសារនានា។

ផ្នែកទី៣ ស្ថានភាពទូទៅនៃក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ផ្នែកនេះ បង្ហាញអោយដឹងកាន់តែច្បាស់នូវទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា) ថា ក្រុមហ៊ុនមានផលិតផលអ្វីខ្លះ ផ្តល់នូវសេវាកម្មអ្វីខ្លះ ចូលមកទីផ្សារប្រទេសកម្ពុជាតាំងពីពេលណាជាដើម។

ផ្នែកទី៤ ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ផ្នែកនេះ បង្ហាញអោយដឹងអំពីការអនុវត្តជាក់ស្តែង របស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា) ចំពោះវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ធៀបទៅនឹងទ្រឹស្តីដែលបានសិក្សាកន្លងមក។

ផ្នែកទី៥ ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ

ផ្នែកនេះ ជាការបកស្រាយ និងវិភាគនូវទិន្នន័យដែលប្រមូលបានតាមរយៈ ការធ្វើជាកម្រងសំណួរចម្លើយ ការសម្ភាសន៍ និងការសាកសួរព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា

ផ្នែកទី៦ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ជាចំណុចចុងក្រោយបង្អស់នៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ។ ផ្នែកនេះ ជាការបូកសរុបលទ្ធផលនៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវក្រោយពីបានសិក្សារួចមក និងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ត្រឡប់ ដើម្បីកែលម្អនូវចំណុចដែលមិនទាន់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយរបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា) ផ្អែកលើការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យរួមទាំងការសិក្សាស្រាវជ្រាវឯកសារ ធៀបជាមួយនឹងទ្រឹស្តី។

ជំពូកទី១
រំលឹកគ្រឹះស្នូល

ជំពូកទី១ រំលឹកទ្រឹស្តី

១.១ និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកមានសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់អោយបុគ្គលិកនូវ ចំណេះដឹង ជំនាញ និង ឥរិយាបថ។ វារួមបញ្ចូលបទពិសោធន៍ដែលត្រូវបានបម្រុងទុកសម្រាប់បំពេញតាមតម្រូវការការងារចាំបាច់ ដូចជា ជំនាញធ្វើការងារបច្ចុប្បន្ន កែតម្រូវចំណេះដឹង ឬកង្វះខាតនៃជំនាញ និងបង្ហាញការយល់ដឹងថ្មី ឬបង្កើតចំណេះ ដឹងថ្មីៗ។ ដូច្នេះវាជាវិធីសាស្ត្រសំខាន់មួយសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកដោយផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវចំណេះដឹងនិង ជំនាញថ្មីៗ។

និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានដកស្រង់មានដូចខាងក្រោម៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺជាដំណើរការសិក្សាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលបានចំណេះដឹង ជំនាញ និង សមត្ថភាពចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តការងារមួយបានជោគជ័យ^២។
- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺជារបៀបវារៈមួយដែលបានផ្តួចផ្តើមឡើងដោយអង្គការអាជីវកម្មមួយដើម្បីជំរុញឲ្យ ការរៀនសូត្រក្នុងចំណោមសមាជិករបស់វា^៣។
- តាមទស្សនៈរបស់លោក Raymond A. Noe (2009) បានយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺសំដៅដល់ អង្គការ ឬ ក្រុមហ៊ុនដែលខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើតគម្រោងដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់សមត្ថភាព នៃការសិក្សា របស់បុគ្គលិក ដែលទាក់ទងនឹងការងារ (សមត្ថភាពនេះសំដៅដល់ចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវការសម្រាប់ ការងាររបស់ពួកគេនាពេលបច្ចុប្បន្ន)^៤។
- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺជាសមត្ថភាពដែលធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវការរួមបញ្ចូល ជំនាញ វិន័យ ទស្សនៈវិស័យ និងសមត្ថភាពជំនាញ ដើម្បីពង្រឹងលើការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នរបស់និយោជិត។ ការបណ្តុះបណ្តាលធនធាន មនុស្ស គឺសំដៅលើការបង្កើតជំនាញថ្មី ឬ អភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៅលើជំនាញមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺជាកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់អង្គការក្នុងការបង្រៀននិយោជិកអោយទទួលបាននូវចំណេះ ដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដើម្បីអោយពួកគេអាចអនុវត្តការងារប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់^៥។

¹ William J, Rothwell & H.C Kazanas(2003). Planning & Management Human Resources(2nd ed.) Human Resource Development Press, Inc. p.353

² ឡាយ គង់ (២០១៣) ជំពូកទី ៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រទី៦

³ យក់ បញ្ញាតី (២០១១) ជំពូកទី៥ ការតម្រង់ទិសដៅ និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក, ទំព័រទី៤៦

⁴ អ៊ុំ ស៊ីវ៉ាន់ណាត (២០១០) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងឧស្សាហកម្មបដិសណ្ឋារកិច្ច, ទំព័រទី៤៦

⁵ មហាវិទ្យាល័យគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច (២០១៤) សៀមរាប, ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រ២០១

- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺជាវិធីសាស្ត្រដែលគេប្រើប្រាស់ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់និយោជិតថ្មី ឬ ចាស់ទទួលបាននូវជំនាញដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីបំពេញតំរូវការការងារ^៦។

១.២ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺក្នុងគោលបំណងច្រើនយ៉ាងដែលទាន់ទងនឹងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារនៅក្នុងអង្គភាពឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរ គោលបំណងទាំងនោះមានដូចជា៖

- បង្កើតនូវជំនាញ និងចំណេះដឹងថ្មីដល់និយោជិត
- បង្កើតនូវលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីឲ្យមានការរីកចម្រើន និងការប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកទេសថ្មីៗដល់បុគ្គលិក ព្រោះបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនទាន់មានជំនាញគ្រប់គ្រាន់
- បង្កើតអាយុបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពជាស្រេច សម្រាប់ជំនួសកន្លែងបុគ្គលិកដែលនឹងត្រូវដំឡើងតំណែង ឬ បុគ្គលិកដែលនឹងត្រូវលាឈប់ពីការងារ
- ផ្តល់ការធានានូវធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ពង្រីកនូវសេវាកម្មថ្មីៗរបស់អង្គភាព
- អាចជួយឲ្យបុគ្គលិកថ្មីៗទទួលបានភាពកក់ក្តៅ និងសម្របខ្លួនជាមួយការងារនៅក្នុងអង្គភាពបានល្អប្រសើរ
- បង្កើតឲ្យមានក្រុមការងារដែលមានការពេញចិត្តស្រលាញ់ការងារ និងមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់រក្សានូវជំហរនៃការប្រកួតប្រជែងកាន់តែរឹងមាំ^៧
- ការធ្វើឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវគុណភាព និងបរិមាណនៃផលិតភាពផលិតកម្ម
- កាត់បន្ថយពេលវេលាវៀនសូត្រដើម្បីជួយនិយោជិត ឲ្យសម្រេចបាននូវបទដ្ឋានដែលអាចទទួលយកបាននៃការប្រតិបត្តិ
- ការបង្កើតថែមទៀតនូវអាកប្បកិរិយាសមរម្យរបស់និយោជិត ដោយផ្អែកលើភាពស្មោះត្រង់ និងសហប្រតិបត្តិការ
- ការបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនៃការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស
- កាត់បន្ថយលើចំណាយលើគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ
- ការជួយនិយោជិតក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងឱកាសសម្រាប់ពង្រីកខ្លួនគេផ្ទាល់^៨
- កាត់បន្ថយការផ្លាស់ប្តូរការងារពីអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយ(Turnover) របស់និយោជិត

^៦ Gary, D(2005). Human Resource Management (10th ed.) USA: Pearson Edition, Inc. p.207

^៧ ម៉ៅ សុទ្ធា (២០១៥) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រ០៥

^៨ របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិត ឆាន សាំងលី, សុខ សោភា (២០១៨) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រ២២

- ឲ្យនិយោជិតមានសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនដោយខ្លួនឯង
- ផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយារបស់និយោជិត
- បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជនដល់និយោជិត^៩

១.៣ សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការកំណត់នូវប្រសិទ្ធភាព និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គការអាជីវកម្មមួយដោយសន្សំសំចៃ និងឲ្យអស់ពីលទ្ធភាព។ សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលមានដូចជា^{១០}៖

- ជាឱកាសដែលអង្គការ ឬស្ថាប័នបង្កើនផលិតភាពការងារ ៖ បុគ្គលិក កម្មករ និងនិយោជិត ត្រូវចំណាយពេលដើម្បីសិក្សាពីការងារ ស្របពេលជាមួយគ្នានោះផងដែរ សហគ្រិនដែលជួលបុគ្គលិកឲ្យមកបម្រើការងារ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងចាំបាច់ត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងដល់បុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យគេអាចស្គាល់ក្រុមហ៊ុនបានកាន់តែច្បាស់ និងដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹងថ្មីៗ ជំនាញថ្មីៗ ការវិវត្តន៍ថ្មីៗដើម្បីបន្តដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍អាជីវកម្ម។
- ការបណ្តុះបណ្តាលជួយឲ្យបុគ្គលិកបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនបានយូរ ៖ ឥទ្ធិពលនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក គឺត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងកម្រិតនៃការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ បើពួកគេធ្វើការងាររយៈពេលយូរហើយ តែនៅបន្តធ្វើការងារដោយភ្ជាប់ជាមួយចំណេះដឹងដែលគ្មានអ្វីក៏ចម្រើននោះមិនយូរមិនឆាប់ពួកគេនឹងលាយបំ ហើយទៅរកកន្លែងថ្មីដែលមានឱកាសរៀនសូត្របានច្រើនជាងនេះ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលចូលរួមចំណែកក្នុងការរក្សា និងឲ្យតម្លៃបុគ្គលិក៖ នៅពេលដែលបុគ្គលិកអាចសិក្សារៀនសូត្រចំណេះដឹងបន្ថែមថ្មីៗកាន់តែច្រើន បុគ្គលិកកាន់តែមានអារម្មណ៍ថាស្រលាញ់ស្ថាប័ន ព្រោះស្ថាប័នឲ្យតម្លៃពួកគេ ផ្តល់ចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើនដល់ពួកគេ ហើយគេនឹងបន្តដំណើរ ក៏ដូចជាបន្តបេសកកម្មជាមួយក្រុមហ៊ុនបានយូរអង្វែង។
- ក្រុមហ៊ុននឹងទទួលបានលទ្ធផលយូរអង្វែង៖ នៅពេលដែលអង្គការចំណាយពេល និងចំណាយធនធានក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក អង្គការនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍រយៈពេលវែង ព្រោះ

⁹ William J, Rothwell & H.C Kazanas (2003). Planning & Management Human Resources(2nd ed.) Human Resource Development Press, Inc. p.357

¹⁰ គង់ នាយឡេង,(២០២០) ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សអាជីវកម្ម

បុគ្គលិកទាំងនោះសុទ្ធតែជាធនធានដ៏ប្រសើរសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ពួកគេជាធនធានក្នុងការអភិវឌ្ឍក្រុមហ៊ុន ឲ្យដើរទៅរកគោលដៅដែលបានកំណត់ ហើយការដើរទៅរកគោលដៅនោះ គឺជាប់រហ័សព្រោះក្រោយ ពេលដែលបុគ្គលិកមានចំណេះដឹងពួកគេអាចបង្កើនផលិតភាពការងារបានច្រើនជាងមុន ពួកគេពេញ ចិត្តនឹងចូលរួមគ្រប់សកម្មភាពក្រុមហ៊ុន ដើម្បីអាចរីកចម្រើនទាំងអស់គ្នា។ កាលណាគេអាចមានឱកាស រីកចម្រើនពួកគេយល់ថា ពួកគេទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនលើសពីប្រាក់ខែ វាជាកត្តានាំឲ្យនិយោជិត ខិតខំបន្ថែមក្នុងការព្យាយាមអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមហ៊ុន និងបន្តនៅជាមួយក្រុមហ៊ុនបានយូរ ពេលនោះក្រុមហ៊ុន មិនសូវខ្វាយខ្វល់ច្រើនលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី ដែលវាចំណាយពេល និងចំណាយធនធានច្រើន។

១.៤ តួនាទីនៃការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស

ការបណ្តុះបណ្តាលមានតួនាទីជាច្រើនដែលអាចធ្វើទៅបាន ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស ដូចជា¹¹៖

- វិធីដើម្បីបង្កើតការផ្គត់ផ្គង់ទេពកោសល្យរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គការមួយ តាមរយៈការរៀនសូត្ររយៈ ពេលវែង។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះអាចធ្វើឡើងដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកមានទេពកោសល្យក្នុងការបំពេញការងារ ឬត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចសម្រាប់ការតម្លើងតំណែង ការផ្ទេរ ឬផ្លាស់ប្តូរទៅធ្វើការនៅនាយកដ្ឋានផ្សេងមួយ ទៀត ឬផ្លាស់ប្តូរទៅកាន់ការងារមួយផ្សេងទៀត។ ពេលគឺការបណ្តុះបណ្តាលនេះជួយឲ្យ អង្គការ ឬ នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សអាចប្រមូលផ្តុំបាននូវបុគ្គលិកដែលមានទេពកោសល្យ និងក្រុមមនុស្សដែល មានសមត្ថភាព និងជំនាញត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការងារគ្រប់កម្រិតនៅក្នុងអង្គការ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលអាចជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់ និងមានប្រយោជន៍សម្រាប់បំពាក់ដល់បុគ្គលនូវចំណេះ ដឹងជំនាញ និងឥរិយាបថដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គការ។ ការបណ្តុះ បណ្តាល អាចជួយឲ្យនិយោជិកយល់ដឹងពីបម្រែបម្រួលយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គការក្នុងរយៈពេលណា មួយ។ វាអាចឲ្យនិយោជិកចាប់យកបាននូវគោលដៅដែលអង្គការចង់បាន។
- ជួយកាត់បន្ថយសម្ពាធន ដែលបុគ្គលិកត្រូវទទួលរងនៅពេលដែលអង្គការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីនៅក្នុង បរិយាកាសមួយដែលបុគ្គលិកមិនធ្លាប់បានឆ្លងកាត់។ វាជួយសម្រួលទាំងសម្ពាធនៅខាងក្នុងអង្គការ និងសម្ពាធនដែលបានមកពីបរិយាកាសខាងក្រៅ។

¹¹William J, Rothwell & H.C Kazanas(2003). Planning & Management Human Resources(2nd ed.) Human Resource Development Press, Inc. p.354

- ជួយឱ្យបុគ្គលិក ចេះទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជននៅក្នុងស្ថានភាពណាក៏ដោយ។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលអង្គការនាំចូលផលិតផលថ្មីមួយ ឬ នៅពេលដែលអង្គការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្រផ្នែកទីផ្សារ ដូចជាការផ្សព្វផ្សាយផលិតផល ការធានាលើផលិតផល ឬ ការបញ្ចុះតម្លៃជាដើម។

ការបណ្តុះបណ្តាលអាចបម្រើគោលបំណងណាមួយ ឬ ទាំងអស់ខាងលើ។ ដូច្នេះ វាជាឧបករណ៍ដ៏មានសក្តានុពលដ៏អស្ចារ្យក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស។

១.៥ កត្តាដែលនាំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលមុគ្គលិក

មូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលមានពីរ គឺកត្តាខាងក្រៅអង្គការ និងកត្តាខាងក្នុងអង្គការ។ ដើម្បីឱ្យគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបានស៊ីជម្រៅនោះ គឺចាំបាច់ត្រូវធ្វើការបែងចែកវែកញែកនៃការកំណត់រវាងមូលហេតុបណ្តាលមកពីកត្តាខាងក្រៅអង្គការ ដែលនាំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល និង មូលហេតុដែល បណ្តាលមកពីកត្តាខាងក្នុងអង្គការដែលនាំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល¹²។

១.៥.១ កត្តាខាងក្រៅអង្គការ

អង្គការតម្រូវឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរនូវបច្ចេកវិទ្យា ការរកឃើញនូវរបកគំហើញថ្មី លក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច និងការស្រាវជ្រាវស្វែងរកអ្វីផ្សេងៗទៀត និងការផ្លាស់ប្តូរបស់រដ្ឋាភិបាល ។ ដោយកត្តាទាំងនេះត្រូវបានបកស្រាយឱ្យល្អិតល្អន់ដូចជា៖

- ការបែរឆ្ពោះទៅរកបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ៖ ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ របកគំហើញថ្មីនៃវិទ្យាសាស្ត្រ និងការផលិតនូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មីមានការរីកចម្រើនឡើងជាលំដាប់ ឧទាហរណ៍ កាលពីបដិវត្តឧស្សាហកម្មទី១ គេប្រើម៉ាស៊ីនដើរដោយចំហាយទឹកតែមកដល់ពេលនេះ បច្ចេកវិទ្យាដើរដល់បដិវត្តឧស្សាហកម្មទី៤ ដែលគេអាចប្រើប្រាស់មនុស្សយន្តជំនួសឱ្យមនុស្សបាន។ ដូច្នេះត្រូវតែមានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកអាចបំពេញការងារបានដោយមានប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការចេះប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗទាំងនោះនៅក្នុងអង្គការរបស់ពួកគេ។
- ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច ៖ ប្រសិនបើសេដ្ឋកិច្ចមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងពេលអនាគតការបណ្តុះបណ្តាលក៏ត្រូវតែមានដែលដើម្បីឱ្យនិយោជិតអាចសម្របខ្លួនបាន និងអាចរៀនចេះពីវិធីបំពេញការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពតាមរបៀបថ្មីនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចថ្មីនោះ។
- ការស្រាវជ្រាវស្វែងរក ៖ ការស្រាវជ្រាវត្រូវបានគេបន្តរកសម្រាប់បង្កើតនូវរបៀបថ្មី ឬ ក៏យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីក្នុងការរៀបចំ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអ្វីមួយដែលថ្មី ដែលជាហេតុនាំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីឱ្យមាន

¹² ច្រឡឹង លក្ខីវ័ត(២០១១)ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រទី ៣៧

ធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បន្តនូវការស្រាវជ្រាវរុករកនោះ¹³។

- ការផ្លាស់ប្តូររបស់រដ្ឋាភិបាល ៖ ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយ ឬ របៀបនៃការដឹកនាំរបស់រដ្ឋាភិបាលក៏អាចជះឥទ្ធិពលដល់ប្រតិបត្តិការនៅក្នុងអង្គការផងដែរ។ នេះជាហេតុដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឲ្យនិយោជិតអាចសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិបទសង្គម ឬ គោលនយោបាយថ្មីនោះ¹⁴។

១.៥.២ កត្តាខាងក្នុងអង្គការ

មូលហេតុបណ្តាលមកពីកត្តាខាងក្នុងអង្គការដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលមានច្រើនដូចជា¹⁵៖

- ការផ្លាស់ប្តូរចរន្តនិយមន័យ និងផែនការក្នុងអង្គការ ៖ ចរន្តនិយមន័យនៅពេលនេះ គឺសំដៅទៅលើតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងការបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គការនោះ។ ដោយសារតែចរន្តនិយមន័យរបស់អង្គការធ្វើការផ្លាស់ប្តូរជាមួយបរិយាកាសសង្គម ដើម្បីឲ្យមានប្រយោជន៍ និងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងសេវាកម្មថ្មី ឬ ផែនការអភិវឌ្ឍថ្មីដែលអង្គការបានកំណត់ នោះអង្គការត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឲ្យបុគ្គលិកអាចធ្វើការឆ្លើយតប និងបំពេញការងារតាមមុខងារឬ សេវាកម្មថ្មីនោះ។
- កាលៈទេសៈការងារ ៖ បុគ្គលិកម្នាក់ជាមួយនឹងការបំពេញការងារបានល្អប្រសើរនៅក្នុងអង្គការមួយនឹងត្រូវបានតម្លើងតំណែង ហើយការបណ្តុះបណ្តាលកើតមានឡើងនៅពេលតម្លើងតំណែងនោះ។
- កង្វះសមត្ថភាព ៖ ដំណើរការជាច្រើនដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការរបស់ស្ថាប័ន នៅពេលដែលនៅក្នុងស្ថាប័នមានភាពខ្វះខាតជំនាញ ដើម្បីបំពេញការងារឲ្យសម្រេចបានតាមគោលដៅរបស់អង្គការនោះ តម្រូវឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពនិយោជិត ឆ្ពោះទៅរកគោលបំណងដែលអង្គការចង់បាន។
- ការបញ្ចូលបុគ្គលិកថ្មី ៖ នៅពេលដែលមានបុគ្គលិកថ្មីពួកគេមិនអាចបំពេញនូវការងារថ្មីនោះមានល្អទៅតាមអ្វីដែលអង្គការចង់បាននោះទេ ទោះបីជាពួកគេធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ការងារពីមុនមកក៏ដោយ នូវតែទាមទារឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល ព្រោះបើគ្មានការបណ្តុះបណ្តាលទេបុគ្គលិកថ្មីក៏មិនអាចបំពេញនូវការងារថ្មីទាំងនោះដែរ។
- ការផ្លាស់ប្តូរការងារ ៖ ប្រភេទនៃការងារអាចមានទំនាក់ទំនងក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងារកិច្ចថ្មីៗ ហើយ និងការសាកល្បងការងារថ្មី ដូច្នេះត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបំពេញនូវការងារកិច្ចថ្មីនោះ។
- គុណភាពអន់នៅក្នុងអង្គការ ៖ រាល់បណ្តាអង្គការទាំងអស់តែងតែប្រាថ្នាចង់បានគុណភាពការងារ

¹³ របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិត ជុំ សុវណ្ណដារា, សេង សុជាតា(២០១៤) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រ២២

¹⁴ ឡាយ គង់ (២០១៣) ជំពូកទី ៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រទី៦

¹⁵ របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិត ជុំ សុវណ្ណដារា, សេង សុជាតា(២០១៤) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រ២២

ខ្ពស់ ហើយដើម្បីទទួលបាននូវគុណភាពការងារល្អត្រូវតែមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីឲ្យពួកគេ
បំពេញការងារប្រកបដោយគុណភាព។ ជាការពិតណាស់នៅពេលដែលបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គការមួយ
អសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារ អង្គការត្រូវតែធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៅបុគ្គលិកនោះដើម្បីឲ្យ
ពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់អាចបំពេញការងារបានល្អប្រសើរ។

- ភាពគ្មានទឹកចិត្ត ៖ ចំពោះក្រុមហ៊ុន ឬ អង្គការដែលគ្មានគោលនយោបាយច្បាស់លាស់នៅក្នុងការប្រើ
ប្រាស់បុគ្គលិកហើយគ្មានប្រព័ន្ធនៃការលើកទឹកចិត្តទេ នឹងធ្វើឲ្យបុគ្គលិកគ្មានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញ
ការងារទេ។ ដូចនេះអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលនិយាយអំពីគោលនយោបាយ
នៃការលើកទឹកចិត្ត ដែលអង្គការមាន ឬ គោលនយោបាយដែលអង្គការគ្រោងនឹងផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិក។
ហើយការបណ្តុះបណ្តាលនេះដែលក៏ធ្វើឲ្យបុគ្គលិកយល់ថាក្រុមហ៊ុន ធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់នឹងពួកគេ
ដែលជាហេតុឲ្យពួកគេមានទឹកចិត្តបំពេញការងារផងដែរ។
- ដំណោះស្រាយអន្តរបុគ្គល ៖ នៅពេលដែលជំហរអន្តរបុគ្គលកើតមានឡើងរវាងបុគ្គលិក និងអង្គការ
មួយវានឹងមានភាពរាំងស្ទះដល់ការរីកចម្រើនរបស់អង្គការ។ ស្ថានភាពនេះអាចធ្វើការប៉ះពាល់ជា
អវិជ្ជមានដល់ប្រសិទ្ធភាពការងារ។ ដូចនេះអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលនិយាយ
អំពីវិធីដោះស្រាយជម្លោះនៅក្នុងអង្គការ។

១.៦ វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ជម្រើសនៃវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗនៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាលក្ខណៈសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកប្រកប
ដោយប្រសិទ្ធភាព។ ជំនាញខ្លះត្រូវបានទាមទារក្នុងការកំណត់វិធីសាស្ត្រមួយណា ឬការរួមបញ្ចូលគ្នានៃវិធីសាស្ត្រ
ណាដែលសមនឹងស្ថានភាពជាក់លាក់មួយ។ ភាពខុសគ្នាជាមូលដ្ឋាន គឺរវាងវិធីសាស្ត្រការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុង
កន្លែងធ្វើការ និងវិធីសាស្ត្រការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ¹⁶។

១.៦.១ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ

វិធីសាស្ត្រការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ គឺជាការរៀនសូត្រលើការងារដែលផ្តល់ឱ្យសិក្ខាកាមនូវ
បទពិសោធន៍ដែលរួមបញ្ចូលគ្នានៃចំណេះដឹងផ្នែកលើការងារ និងការអភិវឌ្ឍជំនាញ។ នៅពេលសិក្ខាកាមទទួល
បានបទពិសោធន៍ និងភាពស្មុគស្មាញនៃការៈកិច្ចរបស់គាត់ ហើយគាត់អាចអនុវត្តដោយគ្មានការណែនាំលំអិត
កើនឡើង។ ដំណើរការនៃការរៀនសូត្រនេះអាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមធ្យោបាយជាច្រើនដូចជា¹⁷៖

¹⁶ The Association of business executive. London, DD: Human Resource Management, Chapter 10, page 248.
¹⁷ The Association of business executive. London, DD: Human Resource Management, Chapter 10, page 249

១.៦.១.១ ការបង្ហាញ (Demonstration)

ការបង្ហាញ គឺជាការរៀនសូត្រតាមរយៈបទពិសោធន៍ គឺការយកអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍ទៅបង្ហាញដល់សិក្ខាកាមពីរបៀបបំពេញភារៈកិច្ចជាក់លាក់មួយ។ ការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះពេលខ្លះត្រូវបានគេភ្ជាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់សិក្ខាកាម និងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់បន្ថែមទៀត។ វិធីសាស្ត្រនេះមានគុណវិបត្តិដោយពេលខ្លះមិនផ្តល់ឲ្យអ្នករៀននៅការយល់ដឹងអំពីមូលហេតុ ដែលអ្វីមួយត្រូវបានធ្វើឡើយ។ ដោយសារតែវិធីសាស្ត្រនេះយកអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍មកបង្រៀនទើបពេលខ្លះការបង្រៀនមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយសារតែគ្មានជំនាញជាគ្រូបង្ហាត់។

១.៦.១.២ ការបង្វឹក (Coaching)

ការបង្វឹកការយល់ដឹង និងល្បឿននៃការរៀនសូត្រអាចត្រូវបានធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងជាមួយនឹងការបង្វឹកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍។ “ ការបង្វឹក ” គឺជាពាក្យមួយដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីកំណត់ដំណើរការដែលសិក្ខាកាមរៀនដោយអនុវត្តការងារក្រោមការណែនាំពីអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍។ គ្រូផ្តល់ការណែនាំ និងផ្តល់យោបល់ដល់សិក្ខាកាមហើយផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនឹងជំនួយក្នុងការជំនះការលំបាក។ អ្នកបណ្តុះបណ្តាលតម្រូវឲ្យទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបង្វឹក និងបណ្តុះបណ្តាលជាមុនសិនដើម្បីឲ្យមានសមត្ថភាព និងចេះពីរបៀបក្នុងការបង្វឹកអ្នកក្រោមបង្គាប់ ។ ឧទាហរណ៍ ការរៀនបើកបរជាធម្មតាត្រូវបានធ្វើតាមវិធី “ ការបង្វឹក ” ។

១.៦.១.៣ គម្រោង (Projects)

វិធីសាស្ត្រផ្តល់គម្រោង គឺការចាត់តាំងឬផ្តល់ឲ្យសិក្ខាកាមនូវភារៈកិច្ចស៊ើបអង្កេតបញ្ហា និងវិភាគដំណោះស្រាយសក្តានុពលចំពោះបញ្ហានោះ គឺជាវិធីសាស្ត្រដ៏មានប្រជាប្រិយក្នុងការរៀនសូត្រនៅក្នុងការិយាល័យ។ ចំណេះដឹងគួរឲ្យកត់សម្គាល់ដែលបានមកពីការអនុវត្តការងារ និងនីតិវិធីនេះគឺជំនាញវិភាគ និងដោះស្រាយបញ្ហា។ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតែងតែបញ្ចូលការងារគម្រោងបែបនេះ។ វាមានគុណប្រយោជន៍ដោយសារតែវិធីសាស្ត្របែបនេះខុសពីការអនុវត្តការងារធម្មតា ដែលមានភាពងាយស្រួលក្នុងការត្រួតពិនិត្យយ៉ាង និងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការផ្តល់មតិផ្ទាល់ខ្លួន និងមតិជាក់លាក់មួយ។

១.៦.១.៤ ការបង្វិលការងារ (Job rotation)

ការបង្វិលការងារនេះ អាចជាទម្រង់នៃការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីទាក់ទងនឹងមុខតំណែងដែលបានកំណត់ទុកជាមុននៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗនៃក្រុមហ៊ុន។ វាទំនងជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីសម្រាប់បុគ្គលិកនៅក្នុងមុខតំណែងថ្នាក់ទាបដែលត្រូវបានជ្រើសរើសថ្មីៗ។ ឬធ្វើឡើងនៅពេលដែលគេចង់ផ្ទេរបុគ្គលិក ដែលមានបទពិសោធន៍ទៅកាន់មុខតំណែងមួយផ្សេងទៀត ដែលពួកគេមិនធ្លាប់ធ្វើពីមុនមក។ ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃបទ

ពិសោធន៍របស់ពួកគេនៅពេលអនាគត និងឲ្យអ្នកទាំងនោះចេះច្រើនផ្នែកនៅក្នុងអង្គការ។ អ្នកហាត់រៀនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរពីការងារមួយទៅការងារមួយទៀតនៅក្នុងអង្គការ ដោយជាទូទៅរក្សាខ្លួននឹងការងារនីមួយៗត្រឹមរយៈពេលពី ប្រាំមួយខែដល់មួយឆ្នាំ។

១.៦.១.៥ ឯកសារភ្ជាប់ / ការភ្ជាប់ (Attachments/secondments)

ឯកសារភ្ជាប់ / ការភ្ជាប់ គឺជាវិធីសាស្ត្រជំនួសនៃការពង្រីកបទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិកគឺការផ្តល់ឯកសារភ្ជាប់ឬការភ្ជាប់ទៅនឹងអាជីវកម្មផ្សេងទៀតដែលស្រដៀងគ្នា។ វិធីសាស្ត្រនេះគឺសម្រាប់អង្គការដែលខ្វះលំហូរគំនិតថ្មីដែលនាំមកដោយបុគ្គលិកដែលត្រូវបានជ្រើសរើសពីខាងក្រៅ។ ការភ្ជាប់ ជាមួយនិងការផ្តល់ជំនួយសប្បុរសធម៌ ឬធ្វើការជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬអន្តរការីអាចផ្តល់នូវគុណសម្បត្តិស្រដៀងគ្នា។

១.៦.១.៦ ការណែនាំ (Mentoring)

វិធីសាស្ត្រការណែនាំនេះពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងវ័យក្មេងម្នាក់ដែលទទួលបានការណែនាំ ពីអ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានបទពិសោធន៍។ វិធីសាស្ត្រនេះគឺជាដំណើរការដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍ទាំងពីរផ្លូវ។ អ្នកគ្រប់គ្រងវ័យក្មេងទទួលបានបទពិសោធន៍របស់អ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើន ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានបទពិសោធន៍ទទួលបានចំណេះដឹង និងគំនិតថ្មីៗប្តូរបៀបដោះស្រាយសម័យទំនើបរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងវ័យក្មេង¹⁸។

១.៦.១.៧ ជំនួយការ (Assistants)

បុគ្គលឬបុគ្គលិកដែលមានតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល អាចត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដោយតែងតាំងគាត់ជាជំនួយការរបស់មនុស្សជាន់ខ្ពស់។ ជំនាញ និងសមត្ថភាពអាចត្រូវបានហៅនៅក្នុងតួនាទីជំនួយការ។

១.៦.១.៨ គណៈកម្មាធិការ / រង្វង់គុណភាព (Committees/quality circles)

ក្នុងវិធីសាស្ត្រនេះ បុគ្គលិកដែលត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានឱ្យធ្វើអន្តរកម្មជាមួយបុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ ឬ បុគ្គលិកដែលជាម្យ៉ាងមួយ។ បុគ្គលអាចត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមចំណែកធ្វើរបាយការណ៍ជាដើម។

១.៦.២ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ

ការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅកន្លែងធ្វើការ កើតឡើងនៅពេលដែលអង្គការអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិកចេញពីកន្លែងធ្វើការដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។ ដំណើរការនៃការរៀនសូត្រនេះអាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមធ្យោបាយជាច្រើនដូចជា¹⁹ ៖

¹⁸ Corey Bleich. (2020). Training Methods [On-Line]. Available: www.edgepointlearning.com training [Accessed 2020, May 11]

¹⁹ The Association of business executive. London, DD: Human Resource Management. p.250។

១.៦.២.១ វគ្គសិក្សាខ្លី (Short courses)

វគ្គសិក្សាខ្លីទាំងនេះជាទូទៅមានការយកចិត្តទុកដាក់លើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាក់លាក់។ វគ្គសិក្សាខ្លីទាំងនេះអាចមានរបៀបជា៖

- បើក (Open) ៖ បង្កើតការចូលរួមដោយមានសមាជិកមកពីអង្គភាពផ្សេងៗគ្នា។ ពេលខ្លះវាអាចនឹងមិនត្រូវនឹងតម្រូវការដែលអង្គភាពអ្នកនោះទេ តែរបៀបនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមលក្ខណៈបែបនេះអាចឲ្យបុគ្គលិកយល់ដឹងពីគំនិតថ្មីៗ និងបទពិសោធន៍ថ្មីៗរបស់សមាជិកមកពីអង្គភាពផ្សេងៗដែលចូលរួមជាមួយគ្នានោះ។
- បិទ (Closed)៖ វគ្គសិក្សាដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់អង្គភាពជាក់លាក់មួយ។ ចំពោះវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះខ្លឹមសារនៃវគ្គសិក្សា និងវិធីសាស្ត្រត្រូវបានតម្រូវតាមតម្រូវការរបស់អង្គភាពអាជីវកម្មនោះ។

បច្ចេកទេសពិសេសទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គសិក្សាខ្លីមានដូចជា៖

- ករណីសិក្សា (Case studies) ៖ នៅទីនេះសិក្ខាកាមត្រូវមានភារៈកិច្ចដោះស្រាយបញ្ហាអាជីវកម្មផ្សេងៗដែលហៅថាជាករណីសិក្សា។ ករណីសិក្សាអាចជួយបង្ហាញចំណុចដែលពិបាកពន្យល់ដោយមធ្យោបាយឲ្យសិក្ខាកាមរៀនសូត្រយល់ដោយខ្លួនឯងបណ្តើរៗ ម្យ៉ាងទៀតករណីសិក្សានេះជួយដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា និងជំនាញ វិភាគ។
- ថាសលំហាត់ (In-tray exercises) ៖ សិក្ខាកាមត្រូវមានភារៈកិច្ចទទួលនូវវត្ថុមួយចំនួនដូចជា សំបុត្ររបស់អតិថិជន អនុសរណៈរបស់បុគ្គលិក ការស្នើសុំព័ត៌មានជាដើម ដើម្បីយកមកសង្កេតមើលថាតើត្រូវដោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះបន្ទុកការងារបែបនេះ។
- ល្បែងគ្រប់គ្រង (Management games) ៖ សិក្ខាកាមត្រូវបានបង្ហាញពីស្ថានភាពអាជីវកម្ម និងទិន្នន័យដែលពួកគេត្រូវធ្វើការវិភាគមុនពេលធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ ការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងកុំព្យូទ័រដែលផ្តល់របាយការណ៍ដែលបង្កើតជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ស្ថានភាពថ្មីដែលបន្ទាប់មកត្រូវតែធ្វើការវិភាគការសម្រេចចិត្តទាំងនោះ។
- សម្តែងតួនាទី (Role-playing)²⁰ ៖ នៅទីនេះសិក្ខាកាមសំដែងពីស្ថានភាពអាជីវកម្មសង្ខេបដែលបានរៀបចំ។ នេះគឺជាបច្ចេកទេសសមស្របបំផុតក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយ

²⁰ Corey Bleich. (2020). Training Methods [On-Line]. Available: www.edgepointlearning.com/training [Accessed 2020, May 11]

អ្នកដទៃ។ ការឆ្លើយតប ឬ ការកែតម្រូវអាចត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមមធ្យោបាយនៃការថតវីដេអូ និងចាក់ផ្សាយឡើងវិញនៃស៊ីស៊ីធី។ វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវការពេលវេលាច្រើនប៉ុន្តែគេប្រើវិធីសាស្ត្រកាន់តែច្រើនឡើងចាប់តាំងពីសារៈសំខាន់នៃជំនាញទំនាក់ទំនងសង្គមត្រូវបានគេទទួលស្គាល់។

១.៦.២.២ វគ្គសិក្សាផ្អែកលើការអប់រំយូរ (Longer education-based courses)

វគ្គសិក្សាផ្អែកលើការអប់រំយូរសំដៅទៅលើវគ្គសិក្សាដូចជា បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម ឬបរិញ្ញាបត្ររដ្ឋបាលអាជីវកម្ម និងវគ្គសិក្សាដទៃទៀត ដែលមានប្រជាប្រិយក្នុងការអភិវឌ្ឍទាំងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ការយល់ដឹង ឬ ជំនាញគ្រប់គ្រង។ ជាធម្មតា វគ្គសិក្សាបែបនេះអង្គភាពអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកចេញទៅសិក្សានៅតាមសកលវិទ្យាល័យតែម្តង។

១.៦.២.៣ សន្និសីទ និងសិក្ខាសាលា (Conferences, seminars and workshops)

សន្និសីទ និងសិក្ខាសាលា គឺជាការចូលរួមស្តាប់ការចែករំលែក ការបកស្រាយ ឬការនិយាយពីបទពិសោធន៍របស់សិស្សច្បង ឬអ្នកដែលធ្លាប់ឆ្លងកាត់ភាពលំបាកផ្សេងៗ ។ ពេលខ្លះប្រធានបទរបស់សន្និសីទ និងសិក្ខាសាលានោះមិនត្រូវនឹងតម្រូវការរបស់អង្គភាពទេ តែគុណសម្បត្តិដែលវាផ្តល់ឲ្យអាចជាឱកាសដើម្បីភ្ជាប់បណ្តាញជាមួយអ្នកដទៃនៅក្នុងខស្សាហកម្ម ឬ វិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា។

១.៦.២.៤ ការណែនាំតាមកម្មវិធី (Programmed instruction)

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្រោមទម្រង់បែបនេះមិនមានការចូលរួមដោយផ្ទាល់ពីគ្រូទេ គេផ្តល់ឲ្យសិក្ខាកាមនូវសៀវភៅ វីដេអូ សំលេងកាសែត ឬ ឯកសារផ្សេងៗ ឲ្យសិក្ខាកាមរៀនដោយខ្លួនឯង ដោយសិក្ខាកាមអាចជ្រើសរើសម៉ោងសិក្សាដោយខ្លួនឯងនៅពេលណាក៏បាន បើគ្មានថ្ងៃផុតកំណត់ត្រឹមត្រូវ។ ចំពោះវិធីសាស្ត្របែបនេះអង្គការខ្លះគេរៀបចំការធ្វើតេស្តសមត្ថភាពលើមេរៀនដែលបានផ្តល់ឲ្យសិក្ខាកាម ដើម្បីធានាបានថាសិក្ខាកាមពិតជាបានសិក្សា។

១.៦.២.៥ កម្មវិធីនៅខាងក្រៅ (Outdoor/outward bound programmes)

ខ្លឹមសារនៃកម្មវិធីនេះ គឺដាក់បុគ្គលម្នាក់ៗនៅក្នុងស្ថានភាពដែលមិនធ្លាប់ស្គាល់ ឧទាហរណ៍ ការឡើងភ្នំដើម្បីប្រឈមនឹងភាពតឹងរឹងនៃការរស់នៅខាងក្រៅ ឬការធ្វើដំណើរផ្សេងព្រេង ក្នុងស្ថានភាពបែបនេះមនុស្សនឹងទទួលនូវភារកិច្ចផ្សេងមួយដែលពួកគេមិនធ្លាប់បានធ្វើ។ វិធីសាស្ត្រនេះអាចឲ្យសិក្ខាកាមចេះរកវិធីដោះស្រាយបញ្ហាភ្លាមៗនៅចំពោះមុខ ឬចេះជួយគ្នាគ្នាក្នុងក្រុម ចេះចែករំលែកភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន និងមានភាពរឹងមាំជាដើម។

១.៧ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល

មានប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ដែលយើងអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់បុគ្គលិកបាន ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអាស្រ័យលើចំនួនធនធានដែលមាន សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ប្រភេទក្រុមហ៊ុន និង

អាទិភាពដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ឱ្យបណ្តុះបណ្តាល។ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សភាគច្រើនប្រើប្រភេទនៃ ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍និយោជិក។ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះមានដូចជា²¹ ៖

១.៧.១ ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស

អាស្រ័យលើប្រភេទការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសត្រូវតែមាន។ ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស គឺជាប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគោលបំណងបង្រៀនបុគ្គលិកថ្មីអំពីបច្ចេកវិទ្យានៃការងារ រួមបញ្ចូល ទាំងការបង្រៀននរណាម្នាក់ពីរបៀបប្រើប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ។ នៅក្នុងទីតាំងលក់ វាអាចរួមបញ្ចូលការបង្ហាញអ្នកណា ម្នាក់អំពីរបៀបប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងអតិថិជន ។ នៅក្នុងអាជីវកម្មប្រឹក្សាយោបល់ (Consulting Business) ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសអាចត្រូវបានប្រើ ដូច្នេះអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ ត្រូវដឹងពីរបៀបប្រើ ប្រព័ន្ធដើម្បីកំណត់ចំនួនម៉ោង ដែលគួរតែត្រូវបានគិតថ្លៃពីអតិថិជន។ នៅក្នុងអាជីវកម្ម អ្នកបម្រើសេវាកម្ម ត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធដើម្បីដំណើរការការបញ្ជាទិញ។ សន្មតថាក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នក បានសំរេចចិត្តប្តូរទៅជា Microsoft Office ថ្មីបំផុត នេះអាចតម្រូវឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ខ្លះដល់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូលដើម្បីធានាថាមនុស្សគ្រប់គ្នាប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

១.៧.២ ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគុណភាព

នៅក្នុងអាជីវកម្មដែលផ្តោតលើផលិតកម្មការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគុណភាពពិតជាសំខាន់ណាស់។ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគុណភាព សំដៅទៅលើការស្គាល់និយោជិក នូវមធ្យោបាយការពារ ការរកឃើញ និងលុបបំបាត់ចោលនូវភាពគ្មានគុណភាព នៅក្នុងអង្គការដែលផលិតផលិតផល។ នៅក្នុងពិភពលោកមួយ ដែលគុណភាពអាចកំណត់អាជីវកម្មរបស់អ្នក ការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវចំណេះដឹងដើម្បី ស្គាល់ផលិតផលដែលមិនស្របតាមស្តង់ដារគុណភាព ហើយបង្រៀនពួកគេអំពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើ។ អង្គការជាច្រើន ដូចជា អង្គការស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISO) វាស់គុណភាពដោយផ្អែកលើរង្វាស់។ អង្គការនេះ ផ្តល់ត្រានៃការអនុម័ត គុណភាពសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលផលិតផលិតផលល្អ ។ ISO បានបង្កើតស្តង់ដារគុណភាពស្ទើរតែគ្រប់វិស័យ មិនត្រឹមតែគិតពីគុណភាពផលិតផលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបញ្ជាក់វិញ្ញាប-ណ្ណបត្រដល់ក្រុមហ៊ុនអំពីគុណ ភាពគ្រប់គ្រងបរិស្ថានផងដែរ។ ISO9000 គឺជាស្តង់ដារសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងគុណភាព រីឯ ISO14000 គឺជា ស្តង់ដារសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន។ ISO បានបង្កើតស្តង់ដារចំនួន 18000 ក្នុងរយៈពេល ៦០ ឆ្នាំចុងក្រោយ នេះ។ ជាមួយនឹងការកើនឡើងនៃសាកលភារូបនីយកម្ម ស្តង់ដារគុណភាពអន្តរជាតិទាំងនេះមានសារៈសំខាន់

²¹ The Open University of Hong Kong. Hong Kong, Human Resource Management. P.231

ជាងពេលណាទាំងអស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអាជីវកម្ម។ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអំពីស្តង់ដារគុណភាពរួមទាំងស្តង់ដារ ISO អាចផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែង។

១.៧.៣ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ

ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដែលជាប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលទី ៣ រួមមានជំនាញដែលចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តការងារនេះ ឧទាហរណ៍ ជំនួយការរដ្ឋបាលម្នាក់អាចត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបឆ្លើយទូរស័ព្ទ ខណៈពេលដែលអ្នកលក់នៅហាង Best Buy អាចត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការរបស់អតិថិជន និងរបៀបផ្តល់ព័ត៌មានអតិថិជនដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តទិញ។ គិតថាការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ គឺជាអ្វីដែលអ្នកពិតជាត្រូវដឹងដើម្បីអនុវត្តការងាររបស់អ្នក។ អ្នកគិតលុយត្រូវដឹង អំពីបច្ចេកវិទ្យាមួយចំនួនដែលត្រូវធ្វើ ប្រសិនបើមានតំលៃផលិតផលណាខុសនូវក្នុងប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា។

១.៧.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់

ការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទទី ៤ របស់យើងហៅថាការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់។ ជំនាញទន់សំដៅទៅលើចរិតលក្ខណៈបុគ្គលិក លក្ខណៈសង្គម ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងទំលាប់ផ្ទាល់ខ្លួនដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយមនុស្សដទៃទៀត។ ជំនាញទន់អាចរួមមានវិធីឆ្លើយទូរស័ព្ទ ឬ របៀបរូសរាយរាក់ទាក់អតិថិជន។ វាអាចរួមបញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលការយាយីផ្លូវភេទ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្រមសីលធម៌។ នៅក្នុងការងារខ្លះ ជំនាញទន់ចាំបាច់អាចរួមបញ្ចូលវិធីលើកទឹកចិត្តអ្នកដទៃ រក្សាការនិយាយ និងបង្កើតទំនាក់ទំនងជំនាញទន់ត្រូវបានប្រើរាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអតិថិជន²² ។ ជាការពិត យោងទៅតាមការស្ទង់មតិរបស់ទស្សនាវដ្តីកុំព្យូទ័រពិភពលោក អ្នកប្រតិបត្តិនិយាយថា មានតម្រូវការកាន់តែច្រើនឡើងសម្រាប់មនុស្ស ដែលមិនត្រឹមតែមានជំនាញ និងបច្ចេកទេសក្នុងការបំពេញការងារប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជំនាញទន់ចាំបាច់ដូចជាសមត្ថភាពស្តាប់ និងទំនាក់ទំនងខ្លាំង។ ជាលទ្ធផល HR និងអ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីពង្រឹងជំនាញបុគ្គលិកទាំងនេះ។

១.៧.៥ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ:

នៅក្នុងការងារខ្លះការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវធ្វើជាប្រចាំ។ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺជាប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលទាមទារឱ្យមានភាពទាន់សម័យនៅក្នុងវិស័យវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ ច្បាប់ពន្ធដារ មានការផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញាប់ហើយជាលទ្ធផលគណនេយ្យករសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន H&R Block ត្រូវតែទទួលការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំលើលេខកូដពន្ធថ្មី។ មេធាវីត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅពេលដែលច្បាប់ផ្លាស់ប្តូរ។

²² Olivia McGarry. (2020). Soft skill [On-Line]. Available: www.learnupon.com benefits [Accessed 2020, May 15]

១.៧.៦ ការបណ្តុះបណ្តាលក្រុម

គោលដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាលក្រុម គឺដើម្បីអភិវឌ្ឍភាពស្ថិតភាពក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមដែលអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេស្គាល់គ្នា និងជួយសម្រួលដល់ការកសាងទំនាក់ទំនង។ យើងអាចកំណត់ការបណ្តុះបណ្តាលជាក្រុម ដែលជាដំណើរការដែលផ្តល់អំណាចដល់ក្រុម ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការសម្រេចចិត្ត ដោះស្រាយបញ្ហា និងជំនាញអភិវឌ្ឍក្រុមដើម្បីទទួលបានលទ្ធផល។ ជាញឹកញយការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះអាចកើតឡើងបន្ទាប់ពីអង្គការមួយត្រូវបានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ ហើយមនុស្សថ្មីកំពុងធ្វើការជាមួយគ្នា។ ហេតុផលមួយចំនួនសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលក្រុមរួមមាន²³៖

- បង្កើនទំនាក់ទំនង
- ធ្វើឱ្យកន្លែងធ្វើការកាន់តែរីករាយ
- ការលើកទឹកចិត្តក្រុម
- ការស្គាល់គ្នា
- ធ្វើឱ្យមនុស្សគ្រប់គ្នា “ នៅលើទំព័រតែមួយ” រួមទាំងការកំណត់គោលដៅ
- ការបង្រៀនយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងក្រុម
- ជួយអ្នកចូលរួមស្វែងយល់បន្ថែមអំពី ខ្លួនគេ (ចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយ)
- ការកំណត់ និងប្រើប្រាស់ភាពខ្លាំងរបស់សមាជិកក្រុម
- ការបង្កើនផលិតភាពក្រុម
- ការអនុវត្តនីតិវិធីសហការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយសមាជិកក្រុម

១.៧.៧ ការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព

ការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលដែលកើតឡើងដើម្បីធានាថានិយោជិកត្រូវបានការពារពីការងរបួសដែលបណ្តាលមកពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុវត្ថិភាព គឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់អង្គការដែលប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ឬវត្ថុធាតុដើមគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងទៀតនៅក្នុងផលិតកម្មរបស់ពួកគេ។ ការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាពក៏អាចរួមបញ្ចូលទាំងផែនការជម្លៀស ការធ្វើសមយុទ្ធ និងនីតិវិធីប្រើអំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការផងដែរ។ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសុវត្ថិភាពក៏អាចរួមបញ្ចូលផងដែរដូចជា៖

- សុវត្ថិភាពភ្នែក

²³ Sara Meiji. (2020). A winning team [On-line]. Available: www.goskills.com.cdn.ampproject.org team Training [Accessed 2020, May 21]

- ជំនួយបឋម
- សេវាកម្មសុវត្ថិភាពម្ហូបអាហារ

១.៨ ដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ដោយសារតែកង្វះខាតនៃការបណ្តុះបណ្តាលអាចបណ្តាលឱ្យបាត់បង់ផលិតភាពបាត់បង់អតិថិជន និងទំនាក់ទំនងមិនល្អរវាងនិយោជិកនិងអ្នកគ្រប់គ្រង។ វាក៏អាចបណ្តាលឱ្យមានការមិនពេញចិត្តនិងការងារ ដែលបណ្តាលអោយមានការផ្លាស់ប្តូរការងារពីអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយ (Turnover) ច្រើនដែលទាំងអស់នេះប៉ះពាល់ដល់ការចំណាយដោយផ្ទាល់របស់អង្គភាព។ ដូចនេះក្រុមហ៊ុនដែលចង់អោយដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលតាមដំណាក់កាល ដើម្បីធានាថានិយោជិកអាចបំពេញការងាររបស់ខ្លួនបាន។ បន្ទាប់ពីដំណើរការជ្រើសរើស និងសម្រាំងនិយោជិក អង្គភាពត្រូវមានការការបណ្តុះបណ្តាលពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកធ្វើការ ព្រោះទោះជាអ្នកមានបទពិសោធន៍ ឬ គ្មានបទពិសោធន៍សុទ្ធតែត្រូវការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីរបៀបធ្វើការងារតាមមុខងារ ឬ អង្គភាពផ្សេងៗគ្នា។ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក មានបួនជំហានដែលជាទូទៅកើតឡើង។ ជំហាននិយោជិកថ្មីឆ្លងកាត់ការតំរង់ទិស ហើយបន្ទាប់មកគាត់នឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមតំបន់ជាក់លាក់ការងារ។ ជំហានទី៣និយោជិកអាចត្រូវបានដាក់អោយរៀនជាមួយអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍ផ្នែកការងារនោះតែម្តង និងចុងក្រោយពួកគេអាចបញ្ជូនទៅសិក្សានៅខាងក្រៅអង្គភាព²⁴។

១.៨.១ ការតំរង់ទិសបុគ្គលិក (Employee Orientation)

ជំហានដំបូងនៃការបណ្តុះបណ្តាលគឺការតំរង់ទិសរបស់និយោជិក។ ការតំរង់ទិសរបស់និយោជិកគឺជាដំណើរការដែលត្រូវបានប្រើសម្រាប់ការស្វាគមន៍និយោជិកថ្មីចូលក្នុងអង្គការ។ សារៈសំខាន់នៃការតំរង់ទិសរបស់និយោជិក គឺដើម្បីឱ្យនិយោជិកទទួលបានការយល់ដឹងអំពីគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុននិងរៀនពីរបៀបជាក់លាក់មួយដើម្បីបំពេញការងាររបស់ពួកគេ ។ គោលដៅនៃការតំរង់ទិសមានដូចខាងក្រោម²⁵៖

- ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយរបស់អង្គភាពនៅពេលចាប់ផ្តើម។ ប្រសិនបើការតំរង់ទិសត្រូវបានធ្វើត្រឹមត្រូវវាអាចជួយឱ្យនិយោជិកបង្កើនល្បឿនលើការយល់ដឹងផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងការងារដូច្នោះនិយោជិកអាចចាប់ផ្តើមធ្វើការបានភ្លាមៗ។ វាក៏អាចជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីធានាថារាល់ឯកសារចុះកិច្ចកុងត្រាត្រូវបានបំពេញយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ដូច្នោះនិយោជិកអាចបើកប្រាក់ខែទាន់ពេលវេលា។

²⁴ The Open University of Hong Kong. Hong Kong, Human Resource Management. P.225

²⁵ The Open University of Hong Kong. Hong Kong, Human Resource Management. P.226

- ដើម្បីកាត់បន្ថយការថប់បារម្ភរបស់និយោជិក។ ការចាប់ផ្តើមការងារថ្មីអាចមានភាពតានតឹង ដូច្នោះគោលដៅមួយនៃការតំរង់ទិសគឺដើម្បីកាត់បន្ថយភាពតានតឹងនិងការថប់បារម្ភដែលមនុស្សមានអារម្មណ៍នៅពេលឈានដល់ស្ថានភាពដែលមិនស្គាល់។
- ដើម្បីកាត់បន្ថយការផ្លាស់ប្តូរការងារពីអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយ(Turnover) របស់និយោជិក។ ការផ្លាស់ប្តូរការងារពីអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយ(Turnover) របស់និយោជិកមានតែខ្ពស់នៅពេលដែលនិយោជិកមានអារម្មណ៍ថាមិនមានតម្លៃ ឬ មិនត្រូវបានគេផ្តល់ការងារសម្រាប់អនុវត្ត។ ការតំរង់ទិសរបស់និយោជិកអាចបង្ហាញថាអង្គការផ្តល់តម្លៃដល់និយោជិក និងផ្តល់នូវការងារចាំបាច់សម្រាប់អនុវត្ត ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ។
- ដើម្បីសន្សំសំចៃពេលវេលាសំរាប់អ្នកមើលការខុសត្រូវនិងអ្នករួមការងារ។ ការតំរង់ទិសដែលធ្វើបានល្អធ្វើឱ្យនិយោជិក អាចរៀបចំការងារបានល្អជាងមុនមាន និង ហ៊ុយជាងមុន មានន័យថាមិនត្រូវការពេលច្រើន ដើម្បីប្រៀននិយោជិកនោះទេ។
- ដើម្បីកំណត់ការរំពឹងទុក និងតម្រូវការដែលអង្គការចង់បាន ។ ប្រសិនបើនិយោជិកដឹងតាំងពីដំបូងនូវអ្វីដែលអង្គការរំពឹងទុក និងចង់បានពីពួកគេនោះពួកគេនឹងមានទំនោរអនុវត្តបានល្អជាងមុន។ ដូចគ្នានេះដែរ ប្រសិនបើនិយោជិករៀនពីគុណតម្លៃនិងអាកប្បកិរិយារបស់អង្គការតាំងពីដំបូងនោះឱកាសក្នុងការធ្វើអោយក្រុមហ៊ុនរីកចម្រើនទៅតាមគោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនចង់បានមានខ្ពស់។

១.៤.២ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព (In-House Training)

ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព នេះជាជំហានទី ២ នៅក្នុងដំណើរនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព អាចជាការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងការងារជាក់លាក់ដូចជារបៀបប្រើសូហ្វ្វែរ ប្រភេទជាក់លាក់សម្រាប់បំពេញការងារ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងរោងចក្រផលិត ការបណ្តុះបណ្តាលគឺការរៀនពីរបៀបប្រើគ្រឿងម៉ាស៊ីនប្រភេទណាមួយ។ ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព លើប្រធានបទធនធានមនុស្សផ្សេងៗផងដែរ។ មានន័យថាវាមិនចាំបាច់ទាក់ទងទៅនឹងការងារជាក់លាក់នោះទេ។

ឧទាហរណ៍ខ្លះនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព រួមមានដូចខាងក្រោម²⁶៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលសីលធម៌
- ការបណ្តុះបណ្តាលការយាយីផ្លូវភេទ
- ការបណ្តុះបណ្តាលពហុវប្បធម៌

²⁶ The Open University of Hong Kong. Hong Kong, Human Resource Management. P.227

- ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកទំនាក់ទំនង
- ការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រង
- ការបណ្តុះបណ្តាលរបៀបផ្តល់សេវាកម្មដល់អតិថិជន
- ការបណ្តុះបណ្តាលការធ្វើ ឬ ប្រើប្រាស់ប្រតិបត្តិការនៃឧបករណ៍ពិសេសណាមួយ
- ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធ្វើការដោយខ្លួនឯង
- ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញមូលដ្ឋាន

១.៤.៣ ការណែនាំ (Mentoring)

បន្ទាប់ពីនិយោជិកបានបញ្ចប់ការតំរូវទិសនិងការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាពហើយ ក្រុមហ៊ុនមើលឃើញពីគុណតម្លៃក្នុងការផ្តល់ឱកាសណែនាំជាជំហានបន្ទាប់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ពេលខ្លះអ្នកណែនាំអាចត្រូវបានចាត់តាំងអំឡុងពេលបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព។ អ្នកណែនាំអាចមានឋានៈជាទីប្រឹក្សា (supervisor) ដែលមានបទពិសោធក្នុងឱកាសចិត្ត។ អ្នកណែនាំអាចជាអ្នកមើលការខុសត្រូវដែលអាចជាមិត្តរួមការងារដែលមានបទពិសោធនិងមានជំនាញ និងមានចំណូលចិត្តចង់ជួយណែនាំអ្នកដទៃតាមដំណើរការនៃការងារ។ ការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះមិនត្រឹមតែជួយអោយនិយោជិកថ្មីមានអារម្មណ៍ថាទទួលបានការស្វាគមន៍ប៉ុណ្ណោះទេ វាអាចអោយពួកគេមានភាពកក់ក្តៅដោយមានអ្នកមានបទពិសោធន៍ និងមានឋានៈសមល្មមឈរនៅពីក្រោយខ្នងពួកគេ²⁷។

១.៤.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅអង្គភាព (External Training)

ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅអង្គភាព គឺវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនអាចបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព ឬអាចជាបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនកំណត់សំខាន់ទៅលើដំណើរការការងារមួយជាក់លាក់ ។ នេះជាជំហានចុងក្រោយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ វាអាចរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ជូននិយោជិកទៅសិក្ខាសាលា ដើម្បីជួយអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ឬ ជួយបង់ថ្លៃសិក្សាដល់និយោជិកដែលចង់រៀន។

១.៥ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលមានដូចតទៅ²⁸៖

- ការអនុវត្តន៍នូវការវិភាគការងារ (perform job analysis)
- វាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល (perform needs assessment)

²⁷ The Open University of Hong Kong. Hong Kong, Human Resource Management. P.227

²⁸ ឡាយ គង់ (២០១៣) ជំពូកទី ៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស. ទំព័រទី7

- បង្កើតគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល (establish training objectives)
- អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (conduct training programs)
- វាយតម្លៃលទ្ធផលបណ្តុះបណ្តាល (evaluate training outcomes)

ជំហានមួយៗត្រូវបានពិភាក្សាលម្អិតនៅក្នុងផ្នែកជាបន្តបន្ទាប់ដូចខាងក្រោម៖ ដូចដែលយើងបាន សិក្សា រួចមកហើយ ការវិភាគការងារបានបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការនៃចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាព ការងារមួយ។ កម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាលគួរតែរៀបចំឡើងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរដល់ចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាព របស់អ្នកចូលរួម។

១.៩.១ ការអនុវត្តទូទៅនៃការវិភាគការងារ (Perform Job Analysis)

ការវិភាគការងារ គឺជាដំណើរការនៃការប្រមូលព័ត៌មានអំពីការងារ ទំនួលខុសត្រូវ និងជំនាញ ពិសេស។ ម្យ៉ាងទៀតការវិភាគការងារគឺជាដំណើរការនៃការកំណត់ និងការរាយការណ៍នៃព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខណៈ នៃការងារជាក់លាក់មួយ។ វាពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់បណ្តាលភារកិច្ចដែលរួមមានដូចជាការងារ និង ជំនាញ ចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងការទទួលខុសត្រូវដែល ជាការតម្រូវចំពោះអ្នកអនុវត្តការងារដើម្បីឱ្យប្រតិបត្តិការបាន ជោគជ័យ។ ជាងនេះទៅទៀតការ វិភាគការងារ គឺជាចំណុចចាប់ផ្តើមនៃបណ្តាមុខងារធនធានមនុស្សទាំងឡាយ។ ព័ត៌មានដែល ទទួលបានពីការវិភាគការងារបានបង្កើតជាមូលដ្ឋានចំពោះសកម្មភាពផ្សេងៗនៃធនធានមនុស្ស។ ការវិភាគការងារ មានឥទ្ធិពលលើទិដ្ឋភាពជាច្រើននៃការបណ្តុះបណ្តាល។ បន្ទាប់ពីតម្រូវការជាក់លាក់នៃការងារ ត្រូវបានកំណត់តាមរយៈការវិភាគការងារ វាអាចកំណត់ថាតើអ្នកកំពុងបំពេញ ការងារ និងអ្នកថ្មីដែលនឹងមក បំពេញការងារត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលថែម ឬ ទេ។ ដូចគ្នានេះ ដែរ ការបង្កើតគោលបំណងនៃការ បណ្តុះបណ្តាលអាស្រ័យទៅលើការវិភាគការងារ។ ការវិភាគ ការងារមិនគ្រាន់តែពាក់ព័ន្ធនឹងការវិភាគខ្លឹមសារនៃ ការងារប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏បានពាក់ព័ន្ធនឹងការរាយការណ៍លទ្ធផលនៃការវិភាគ។ លទ្ធផលទាំងនោះជាធម្មតា ត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងទម្រង់របស់ ការពិពណ៌នាការងារ (Job Description) និងការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពលើ ការងារ (Job Specification)²⁹ ។

១.៩.១.១ ការពិពណ៌នាលើការងារ (Job Description)

ការពិពណ៌នាលើការងារ គឺសំដៅទៅលើការអធិប្បាយការងារដែលកំពុងអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន ។ វាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពី តើការងារនោះត្រូវបានគេឱ្យឈ្មោះដូចម្តេច តើវាតម្រូវឱ្យអនុវត្តយ៉ាងដូចម្តេច តើវាត្រូវ គេអនុវត្តនៅកន្លែងណា ហើយវាត្រូវតែអនុវត្តដោយ របៀបណា។ ទោះជាទម្រង់នៃការពិពណ៌នាលើការងារ

²⁹ របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិត ធុ សុភ្លឺ, អ៊ិន ស្រីពៅ (២០១៨) ការតម្រង់ទិស និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា, ទំព័រ១៨

(Job Description) មានការខុសប្លែកគ្នា ខ្លះៗក៏ដោយ Job Description ស្ទើរតែទាំងអស់រួមមាន ឈ្មោះការងារ ការសង្ខេបអំពីការងារខ្លីៗ ការកត់ត្រាអំពីភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវការងារ និងការពន្យល់នៃទំនាក់ទំនងរបស់អង្គការទៅនឹងការងារ។

១.៩.១.២ ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ (Job Specification)

ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ ផ្ដោតទៅលើចំណេះដឹង (Knowledge) ជំនាញ (Skills) សមត្ថភាព (Abilities) ហើយនឹងលក្ខណៈផ្សេងៗទៀត ដែលត្រូវអនុវត្តការងារ។ Job specification ពណ៌នាអំពីសមត្ថភាពផ្នែកសិក្សាអប់រំបទពិសោធនិងសញ្ញាបត្រដែលអ្នកកំពុងអនុវត្តការងារត្រូវ តែមានដើម្បីអនុវត្តការងារ។

១.៩.២ ការវាយតម្លៃសេចក្ដីត្រូវការបណ្ដុះបណ្ដាល (perform needs assessment)

ការបណ្ដុះបណ្ដាលគួរតែគ្រប់គ្រងឆ្ពោះទៅធ្វើឱ្យជោគជ័យនៃគោលដៅខ្លះៗនៃអង្គការ ដូចជា វិធីសាស្ត្រផលិតកម្មដែលមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ធ្វើឱ្យប្រសើរដល់គុណភាពផលិតផល ឬសេវាកម្ម ឬកាត់ បន្ថយថ្លៃចំណាយប្រតិបត្តិការ។ វាមានន័យថាអង្គការមួយគួរតែសម្រេចបែងចែកធនធានរបស់ខ្លួនចំពោះ តែសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាលណាដែលអាចជួយយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅរបស់ខ្លួន។ ការវិភាគសេចក្ដីត្រូវការនៃការបណ្ដុះបណ្ដាល (needs assessments) គឺជាការវិភាគមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធមួយ នៃបណ្ដាសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាលជាក់លាក់ដែលអង្គការត្រូវការដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅ របស់ខ្លួន។

ជាទូទៅ មានវិធីសាស្ត្រប្រាំយ៉ាងអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានអំពីការវាយតម្លៃសេចក្ដី ត្រូវការនៃការបណ្ដុះបណ្ដាល³⁰៖

- សំភាសន៍ (interviews)
- កម្រងសំណួរ (survey/questionnaires)
- ការអង្កេត (observations)
- សម្ភាសន៍ក្រុមចំណាប់អារម្មណ៍ (focus groups)
- ឯកសារត្រួតពិនិត្យ (document examination)

១.៩.២.១ សម្ភាសន៍ (Interviews)

ការសម្ភាសន៍និយោជិត អាចធ្វើឡើងដោយអ្នកឯកទេសនៅក្នុងនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ឬដោយអ្នកជំនាញក្រៅក្រុមហ៊ុន។ សំណួរជាមូលដ្ឋានដែលគួរសួរជាទូទៅមានដូចខាងក្រោម៖

³⁰ ឡាយ គង់ (២០១៣) ជំពូកទី ៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស. ទំព័រទី៧

១. តើមានបញ្ហាអ្វីខ្លះដែលនិយោជិតជួបប្រទះនៅក្នុងការងាររបស់គាត់?

(what problems is the employees having in his or her job?)

២. តើមានជំនាញ ឬចំណេះដឹងបន្ថែមអ្វីខ្លះដែលនិយោជិតត្រូវការដើម្បីអនុវត្តការងារឱ្យប្រសើរ

(what additional skills and/or knowledge does the employee need to better perform the job?)

៣. តើការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីនិយោជិតត្រូវការ?

(what training does the employee believe is needed?)

១.៩.២.២ កម្រងសំណួរ (surveys/questionnaires)

កម្រងសំណួរ ត្រូវបានប្រើជាញឹកញាប់នៅក្នុងការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ ជាធម្មតា កម្រងសំណួរនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតនូវបញ្ជីរៀបរាប់អំពីជំនាញដែលត្រូវការដើម្បីអនុវត្ត ការងារណាមួយឱ្យមានភាពស័ក្តិសិទ្ធ ហើយសួរនិយោជិតឱ្យជ្រើសរើសជំនាញដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគឺ បញ្ជីខាងលើ។

១.៩.២.៣ ការអង្កេត (observation)

ដើម្បីឱ្យមានភាពស័ក្តិសិទ្ធ ការអង្កេតដើម្បីកំណត់សេចក្តីត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតែធ្វើ ឡើងដោយបណ្តាបុគ្គលដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការអង្កេតមើលអាកប្បកិរិយារបស់ និយោជិត ហើយនិងបកស្រាយអាកប្បកិរិយាដែលបានអង្កេតឱ្យទៅជាសេចក្តីត្រូវការជាក់លាក់នៃការ បណ្តុះបណ្តាល។ អ្នកឯកទេសនៅក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុង ការអនុវត្តការវិភាគការងារ (Job analyses) គួរតែ ជាអ្នកសម្របសម្រួលចំពោះការអង្កេតដើម្បីបញ្ជាក់ នូវសេចក្តីត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាល។

១.៩.២.៤ សំភាសន៍ក្រុមចំណាប់អារម្មណ៍ (Focus group)

ក្រុមចំណាប់អារម្មណ៍រួមមានបណ្តានិយោជិតពីនាយកដ្ឋានផ្សេងៗ និងកម្រិតផ្សេងៗនៅក្នុងអង្គភាព។ អ្នកឯកទេសក្នុងនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ឬអ្នកជំនាញក្រៅអង្គភាពអាចរៀបចំការប្រជុំក្រុមចំណាប់អារម្មណ៍។ ប្រធានបទការប្រជុំគួរតែនិយាយអំពីបញ្ហាដូចជា

១. តើជំនាញឬចំណេះដឹងអ្វីដែលនិយោជិតរបស់យើងខឹងត្រូវការដើម្បីឱ្យអង្គភាពយើងអាចរក្សាខ្ពត្តមភាពប្រជែងរយៈពេល 5 ឆ្នាំទៅមុខ? (what skills/knowledge will our employees need for our organization to stay competitive over the next five years?)

២. តើអង្គភាពរបស់យើងមានបញ្ហាអ្វីដែលគួរតែត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល
(What problems does our organization have that can be solved through training)

១.៩.២.៥ ឯកសារត្រួតពិនិត្យ (Document Examination)

ឯកសារត្រួតពិនិត្យពាក់ព័ន្ធនឹងការត្រួតពិនិត្យមើលឯកសាររបស់អង្គការស្តីអំពីអវត្តមាន អត្រា បុគ្គលិកចាកចេញពីអង្គការ (turn over) និងអត្រាគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងការអនុវត្តការងារដើម្បីកំណត់ថា តើ មានបញ្ហាកើតមានឡើងឬទេ? និងដើម្បីឱ្យដឹងថា តើបញ្ហាណាខ្លះអាចត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល។ ប្រភពព័ត៌មានសំខាន់មួយទៀតក្នុងការត្រួតពិនិត្យ គឺព័ត៌មានពីការវាយតម្លៃការអនុវត្ត ការងាររបស់បុគ្គលិក (performance appraisal information) ។ បញ្ហាដែលមានជាមួយក្នុងការ អនុវត្តការងារ ចំពោះនិយោជិតជាច្រើន គឺទំនងជាផ្នែកដែលត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ។

១.៩.៣ បង្កើតគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល (Establishing Training Objectives)

បន្ទាប់ពីសេចក្តីត្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានកំណត់ គោលដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវ តែបង្កើតឡើងដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការទាំងនោះ។ គោលដៅបណ្តុះបណ្តាលអាចចែកជាជំពូកដូច ខាងក្រោម³¹៖

១.៩.៣.១ គោលដៅនៃការបង្រៀន (Instructional Objectives)

- តើគោលការណ៍ ការពិត និងទស្សនៈអ្វីដែលត្រូវសិក្សានៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល?
(What principles facts and concepts are to be learned in the training program?)
- តើអ្នកណាខ្លះត្រូវរៀន?
- ពេលណាពួកគេត្រូវរៀន?

១.៩.៣.២ គោលដៅនៃនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព

តើការបណ្តុះបណ្តាលនឹងមានឥទ្ធិពលអ្វីទៅលើលទ្ធផលនៃនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពដូចជាករណីអវត្តមាន អត្រាបុគ្គលិកចាកចេញពីអង្គការ ថ្លៃចំណាយដែលត្រូវកាត់បន្ថយ និងផលិតភាពដែលត្រូវបានធ្វើឱ្យប្រសើរ (What impact will the training have on organizational and departmental outcomes such as absenteeism, turnover, reduced costs and improved productivity)

១.៩.៣.៣ គោលដៅនៃការរីកចម្រើន និងអនុវត្តបេសនិយោជិកម្នាក់ៗ

- តើការបណ្តុះបណ្តាល មានឥទ្ធិពលទៅលើលទ្ធផល អាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថយោជិកម្នាក់ៗយ៉ាងដូចម្តេច?
(What impact will the training have on the behavioral and attitudinal outcomes of the Individual trainee?)

³¹ ឡាយ គង់ (២០១៣) ជំពូកទី ៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស. ទំព័រទី៩

- តើការបណ្តុះបណ្តាលមានឥទ្ធិពលទៅលើការរីកចម្រើនផ្ទាល់ខ្លួននៃនិយោជិតម្នាក់ៗយ៉ាងដូចម្តេច?

(What impact will the training have on the personal growth of the Individual trainee?)

១.៩.៤ អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (conduct training programs)

មានវិធីសាស្ត្រមួយចំនួនអាចប្រើដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល ទំនងជាអាចធ្វើឱ្យសម្រេចនូវគោលដៅរបស់អង្គការ ។ វិធីសាស្ត្រដែលគេប្រើជាទូទៅភាគច្រើនមានដូចជា៖ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងការងារ (on-the-job training) ការបណ្តុះបណ្តាលឆ្លាស់វេន (job rotation) ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (apprenticeship training) ការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមថ្នាក់រៀន(classroom training) និងការបណ្តុះបណ្តាលបែបទំនើប (virtual classroom)³²។

១.៩.៤.១ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងការងារ និងឆ្លាស់វេន

On-the training (OST) ជាធម្មតាផ្តល់ដោយនិយោជិតជាន់ខ្ពស់ដែលមានបទពិសោធន៍ និងដោយអ្នកគ្រប់គ្រង។ និយោជិតត្រូវបានបង្ហាញពីរបៀបអនុវត្តការងារ ហើយបន្ទាប់មកអនុញ្ញាតពួកគេ ឱ្យអនុវត្តការងារដោយស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យមើលរបស់អ្នកបណ្តុះបណ្តាល។ ទម្រង់មួយ នៃ on-the-job training គឺ job rotation ឬពេលខ្លះហៅថា cross training។

ចំពោះ job rotation និយោជិតម្នាក់ៗហាត់រៀនអនុវត្តការងារមួយចំនួននៅក្នុងផ្នែក ឬនាយកដ្ឋានរបស់ខ្លួន ហើយហាត់អនុវត្តការងារមួយៗនោះនៅក្នុងអំឡុងពេលជាក់លាក់ណាមួយ។ អត្ថប្រយោជន៍ មួយនៃ job rotation គឺថាវាអាចនាំឱ្យមានភាពបត់បែននៅក្នុងនាយកដ្ឋាន ។ ឧទាហរណ៍ ពេលដែលមាន សមាជិកម្នាក់នៃផ្នែកមួយអវត្តមាន អ្នកដទៃផ្សេងទៀតអាចអនុវត្តការងារនោះជំនួស។

អត្ថប្រយោជន៍ on-the job training គឺថាវាមិនត្រូវការបរិក្ខារពិសេស ហើយបណ្តា និយោជិតថ្មីៗ អាចអនុវត្តការងារដោយបានផលក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការហាត់រៀន។ ការបណ្តុះបណ្តាល នៅនឹងការងារត្រូវគេរកឃើញថា មានភាពស័ក្តិសិទ្ធដាងការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមថ្នាក់ រៀនដែលអាចកម្រនឹងប្រើពេលដែលនិយោជិតត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញ។ វាមានគុណវិបត្តិធំមួយ គឺថា សំពាធនៃកន្លែងការងារអាចបណ្តាលឱ្យការបង្រៀននិយោជិតមានភាពមិនលំដាប់លំដោយ ឬអាចនាំឱ្យ មានភាពមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការបង្រៀន។ នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតទៅនឹងការងារ អ្នកបណ្តុះបណ្តាលអាចប្រើជំហានមួយចំនួន ដើម្បីធានាថាការបណ្តុះបណ្តាលមានលក្ខណៈស័ក្តិសិទ្ធិ។

³² ឡាយ គង់ (២០១៣) ជំពូកទី ៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស. ទំព័រទី១០

១.៩.៤.២ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (Apprenticeship Training)

ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានផ្តល់ដល់បុគ្គលិកទើបចាប់ផ្តើមធ្វើការដំបូងនូវការបណ្តុះបណ្តាល ពេញលេញទាំងការអនុវត្ត និងទ្រឹស្តីនៃការងារដែលតម្រូវឱ្យមានអាជីពជំនាញខ្ពស់។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាការរួមផ្សំនៃ on-the-job & classroom training ដើម្បីត្រៀមបណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកជាង 800 អាជីពជំនាញដូចជា អ្នករៀបចំផ្លូវ អ្នកប្រើម៉ាស៊ីន អ្នកប្រើកុំព្យូទ័រ និងអ្នកបច្ចេកទេសក្នុងមន្ទីរពិសោធន៍។

បៀវត្សរ៍ដែលចំណាយទៅឱ្យអ្នករៀនវិជ្ជាជីវៈ ជាទូទៅ ត្រឹមតែពាក់កណ្តាលនៃនិយោជិត ដែលបាន ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពេញលេញ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បៀវត្សរ៍ត្រូវកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែម្តង។

១.៩.៤.៣ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់រៀន (Classroom Training)

ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់រៀនត្រូវធ្វើឡើងក្រៅពីកន្លែងអនុវត្តការងារ ហើយប្រហែលជាវិធីសាស្ត្រដែលគេប្រើជាទូទៅបំផុត។ វាជាមធ្យោបាយយ៉ាងសក្តិសិទ្ធិនៃការផ្តល់ព័ត៌មានយ៉ាងឆាប់រហ័ស ទៅក្រុមដែលមានមនុស្សច្រើន ហើយដែលពួកគេមានចំណេះដឹងដែលមានកម្រិត (គ្មានចំណេះដឹងប្រធានបទដែលត្រូវធ្វើបទបង្ហាញ)។

១.៩.៤.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលបែបទំនើប Virtual Classroom

ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាអ៊ីនធឺណិតបានរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សដែលនាំឱ្យការបណ្តុះបណ្តាល និយោជិតកំពុងតែផ្លាស់ប្តូរដែរ ។ ក្នុងក្រុមហ៊ុនខ្លះ ការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតបានវិវត្តពីការរៀននៅថ្នាក់រៀនទៅរៀនតាមរយៈអ៊ីនធឺណិត ។ Virtual Classroom គឺជាបរិយាកាសនៃការរៀន និងបង្រៀន chatrooms, desk video conferencing, websites, និង e-mail សម្រាប់ប្រព័ន្ធបង្រៀនតាមបែបបំផុតផ្លូវសុទ្ធរកថា។ វាមានប្រយោជន៍ក្នុងការជម្នះលើ ឧបសគ្គនៃរយៈពេល និងពេលវេលាហើយមានភាពរហ័សទាន់ចិត្ត ។

១.៩.៥ ការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាល (Evaluating Training)

ពេលដែលលទ្ធផលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយត្រូវបានវាយតម្លៃអង្គការអាចទទួលបាន អត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើន។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនស័ក្តិសិទ្ធិអាចត្រូវដកចេញដើម្បីសន្សំពេលវេលា និងកុំឱ្យខាតពេលទៅលើការខិតខំព្យាយាម។ ភាពខ្សោយនៅក្នុងកម្មវិធីដែលបង្កើតហើយត្រូវបានដឹង បន្ទាប់មកធ្វើការដោះស្រាយ³³។

ការវាយតម្លៃនៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងផ្នែកបួន៖

³³ ឡាយ គង់ (២០១៣) ជំពូកទី ៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស. ទំព័រទី១៤

- ប្រតិកម្ម (reaction): តើអ្នកហាត់រៀនចូលចិត្តនឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប៉ុណ្ណាដែរ?
- ការសិក្សា (learning): តើគោលការណ៍ ព្រឹត្តិការណ៍ជាក់ស្តែង និងទស្សនៈអ្វីខ្លះដែលបាន សិក្សានៅក្នុង កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល?
- អាកប្បកិរិយា (Behavior): តើអាកប្បកិរិយាការងារខ្មែរអ្នកហាត់រៀន (សិក្ខាកាម) មានការ ផ្លាស់ប្តូរ ដោយសារកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬទេ?
- លទ្ធផល (Results): តើលទ្ធផលនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (ដូចជាថ្លៃចំណាយត្រូវកាត់បន្ថយ ឬអត្រា ចាកចេញពីការងារបានធ្លាក់ចុះ ឬទេ?) យ៉ាងណាដែរ?

១.៩.៥.១ ប្រតិកម្ម (Reaction)

ការវាយតម្លៃលើប្រតិកម្មគួរតែពិចារណាលើប្រធានបទជាច្រើនដូចជាខ្លឹមសារនៃកម្មវិធី (program content) ទម្រង់ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធី (program structure and format). បច្ចេកទេសនៃការបង្រៀន (instructional techniques), រចនាបទ និងសមត្ថភាពអ្នកបង្រៀន (instructor abilities and style) គុណភាព បរិយាកាសសិក្សា (quality of the learning environment) ទំហំ គោលដៅបណ្តុះបណ្តាលដែលបានជោគជ័យ (the extent to which training objectives were achieved) និងអនុសាសន៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរ។ កម្រងសំណួរវាយតម្លៃប្រតិកម្ម ជាធម្មតាធ្វើឡើងភ្លាមៗបន្ទាប់ពីបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែអាចធ្វើការវាយតម្លៃពីរបី សប្តាហ៍ក្រោយក៏បាន។ គុណវិបត្តិយ៉ាងធំនៃការប្រើ គ្រាន់តែការវាយតម្លៃលើប្រតិកម្មរបស់និយោជិត គឺថាសេចក្តី សាទរសិក្ខាកាមមិនអាចយកជាភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់នូវការអនុវត្ត ឬសមត្ថភាពដែលប្រសើរ ជាងមុន ។

១.៩.៥.២ ការសិក្សា (Learning)

ការវាយតម្លៃទៅលើការសិក្សាពាក់ព័ន្ធនឹងការចង់ដឹងអំពីទំហំនៃការយល់ដឹង និងទទួលបាននៃ ចំណេះ ដឹងអំពីគោលការណ៍ ព្រឹត្តិការណ៍ជាក់ស្តែង និងជំនាញរបស់សិក្ខាកាម។ នៅក្នុងការបង្រៀនជំនាញនិង ការបង្ហាញ ដោយសិក្ខាកាមនៅក្នុងថ្នាក់រៀន គឺជាមធ្យោបាយជាក់ស្តែងដើម្បីកំណត់ទំហំចំណេះដឹងដែលពួកគេបានទទួល។ នៅពេលបង្រៀនអំពីគោលការណ៍ និងព្រឹត្តិការណ៍ជាក់ស្តែង ការប្រលងដោយការសរសេរ អាចត្រូវប្រើដើម្បីកំណត់ ការយល់ដឹងរបស់សិក្ខាកាម។ សំណួរប្រលងបែបបទដ្ឋាន អាចត្រូវទិញដើម្បីយកមកប្រើក្នុងការវាយតម្លៃការ សិក្សានៅក្នុងវិស័យជាច្រើន។ នៅក្នុងវិស័យដទៃទៀត , អ្នកបណ្តុះបណ្តាល អាចបង្កើតសំណួរប្រលងដោយ ខ្លួនឯង។ ដើម្បីទទួលបាននូវការយល់ដឹងឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមអ្វីដែលបាន សិក្សា សិក្ខាកាមគួរតែត្រូវធ្វើការ ប្រលងមុន និងបន្ទាប់ពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

១.៩.៥.៣ អាកប្បកិរិយា (Behavior)

ការវាយតម្លៃលើអាកប្បកិរិយា ពាក់ព័ន្ធជាមួយលក្ខណៈនៃការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយាការងារនៃសិក្ខាកាម

ហើយវាមានលក្ខណៈពិបាកជាងការវាយតម្លៃអំពីប្រតិកម្ម និងការសិក្សា។

១.៩.៥.៤ លទ្ធផល (Result)

ការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលមានបំណងត្រួតពិនិត្យការផ្លាស់ប្តូរនៃកត្តាដូចជា អត្រាចាកចេញពី ក្រុមហ៊ុន ធ្លាក់ចុះ ថ្លៃចំណាយកាត់បន្ថយ ប្រសិទ្ធភាពដែលប្រសើរជាងមុន ការធ្លាក់ចុះនៃបណ្តឹងពីលក្ខខណ្ឌ ការងារ ហើយ និងការកើនឡើងនៃបរិមាណ និងគុណភាពនៃផលិតកម្ម។ ដូចដែលការវាយតម្លៃលើ អាកប្បកិរិយា protests, posttests និង control groups គឺត្រូវការយកមកប្រើនៅក្នុងការវាយតម្លៃលទ្ធផល ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

១.៩.៥.៥ ម៉ែត្រសម្រាប់វាស់វែងការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាលចាយវាយនូវធនធានច្រើនទាំងថវិកា និងពេលវេលា ហេតុនេះគួរមាន ការវាស់វែង ជាក់លាក់ ដើម្បីដឹងថាទទួលបានលទ្ធផលគាប់ប្រសើរកម្រិតណា។ ការវាស់វែងការ បណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺជា កិច្ចការរបស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលត្រូវឱ្យមានមូលដ្ឋាន ជាក់លាក់មួយកំណត់។ មធ្យោបាយជាម៉ែត្រ សម្រាប់វាស់វែងការបណ្តុះបណ្តាលមានដូចជា ការវិភាគផ្នែកលើ ចំណាយ-អត្ថប្រយោជន៍ (Cost-Benefit Analysis) ការវិភាគទៅលើចំណូលពីការវិនិយោគ ROI (Return On Investment Analysis) និងមូលដ្ឋាន គោល (Benchmark)³⁴ ។

ក. ការវិភាគផ្នែកលើ ចំណាយ-អត្ថប្រយោជន៍ (Cost-Benefit Analysis)

ការវិភាគផ្នែកលើ ចំណាយ-អត្ថប្រយោជន៍(Cost-Benefit Analysis)គឺជាមធ្យោបាយមួយ ដែលគេ និយមប្រើដោយសារវាមិនសូវមានភាពសំប្រាប់ច្រើន។ លទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានវាស់វែងតាមរយៈ ការវិភាគទៅលើ ចំណាយ-អត្ថប្រយោជន៍ (Cost-Benefit Analysis) ដែលជាការប្រៀបធៀបគ្នារវាង ការ ចំណាយទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល ជាមួយនឹងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល។

មានបួនជំហានក្នុងការគណនា ចំណាយ-អត្ថប្រយោជន៍ (Cost-Benefit Analysis)៖

១. កំណត់ចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាល៖ គណនាចំណាយផ្ទាល់ទាំងអស់ទៅលើការ បណ្តុះបណ្តាល ដូចជា សេវាបណ្តុះបណ្តាល សម្ភារៈ ឧបករណ៍ បរិក្ខារ និងសេវាវដ្តបាល។

២. កំណត់លទ្ធផលសន្សំបានពីការបណ្តុះបណ្តាល៖ ពិចារណាទៅលើការសម្រេចលទ្ធផលរបស់បុគ្គលិក និយោជិតដូចជា កំហុសការងារតិចតួច ផលិតកម្មកាន់តែរហ័ស បម្រើ សេវាកាន់តែល្អប្រសើរ។

³⁴ Tom Casey, Carey Guggenshiem. (2005) Buch Consultant [On-Line]. Available:www.workforce.com [Accessed May 31]

៣. គណនាសក្តានុពលពីការសន្សំ៖ ប្រមូលនូវរាល់ទិន្នន័យពីលទ្ធផលក្នុងការអនុវត្ត ការងារ (performance) ហើយគណនាឱ្យចេញជាប្រាក់ដុល្លារទៅលើលទ្ធផលនោះ។

៤. ធ្វើការប្រៀបធៀបរវាង ចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍៖ វាយតម្លៃចំណាយ និងចំណេញ ពីការសន្សំចំពោះសិក្ខាកាមម្នាក់ៗ ថាតើរវាងចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ទទួលបានមាន ភាពសមស្រប ឬទេ?

ខ. ការវិភាគលើចំណូលពីការវិនិយោគ ROI (Return On Investment Analysis)

អង្គការនីមួយៗតែងមានការវិនិយោគបានលទ្ធផលតបស្នងត្រឡប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល។ កាលៈទេសៈខ្លះ ការបណ្តុះបណ្តាលអាចត្រូវបានគេធ្វើឡើងតាមតែការនឹកឃើញ និងការចង់បានតែ ប៉ុណ្ណោះដោយមិនមានអនុលោមភាពជាមួយនឹងគណនេយ្យភាពធនធានដែលខ្លួនមានស្រាប់ (Accountability of resources)នោះទេ។ ការវិភាគលើចំណូលពីការវិនិយោគ ROI (Return On Investment) នេះ គឺពិនិត្យមើលទៅលើទិន្នផលការងារជាក់ស្តែង។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មួយ បានបង្ហាញថាសហគ្រាសដែលបានចាយវាយទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលពី ១-៣% នៃការ ចំណាយទៅលើប្រាក់ខែបុគ្គលិក ការទទួលបានចំណូលពីការវិនិយោគត្រឡប់ ROI របស់ក្រុម ហ៊ុនទាំងនោះគឺ១៣៧%³⁵។

គ. មូលដ្ឋានគោល (Benchmark)

ជាការបន្ថែមពីលើការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល អង្គការខ្លះអាចប្រើមូលដ្ឋានគោលណាមួយដើម្បីធ្វើការវាស់វែង។ អ្នកជំនាញផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យ ទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គការរបស់ពួកគេ និងធ្វើការប្រៀបធៀបគ្នាជាមួយនឹងមូលដ្ឋានគោលនៃអង្គការណាមួយដែលមានវិស័យ និងទំហំដូចគ្នា។

១.១០ គោលការណ៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការប្រើប្រាស់គោលការណ៍សិក្សាអំឡុងពេលនៃការបង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ជួយធានាបាននូវភាពជោគជ័យ។ ខាងក្រោមនេះ ជាគោលការណ៍មួយចំនួននៃការបណ្តុះបណ្តាល³⁶។

១.១០.១ ការលើកទឹកចិត្តដើម្បីសម្រេចគោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួន

បុគ្គលម្នាក់ៗបានខិតខំធ្វើយ៉ាងណា ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅដែលពួកគេបាន កំណត់ចំពោះខ្លួនឯង។ គោលដៅទាំងនោះមានដូចជា សន្តិសុខការងារ ហិរញ្ញវត្ថុ ការផ្តល់រង្វាន់ ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ ការសម្រេចបាន

³⁵ Tom Casey, Carey Guggenshiem. (2005) Buch Consultant [On-Line]. Available:www.workforce.com [Accessed May 31]

³⁶ ឡាយ គង់ (២០១៣) ជំពូកទី ៦ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស. ទំព័រ១១៧

និងឋានៈក្នុងសង្គម។ បើសិនកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបាន ជួយឱ្យពួកគេអាចសម្រេចបានផ្នែកណាមួយនៃ គោលដៅទាំងនេះ អាចនឹងជួយធ្វើឱ្យ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលមានលក្ខណៈងាយស្រួលខ្លាំង។ ជា ឧទាហរណ៍ បុគ្គលិក និយោជិតគ្មានជំនាញត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យសិក្សាអំពីជំនាញមួយ ដែលអាចជំរុញទឹកចិត្ត យ៉ាងខ្លាំងតាមរយៈការមើលឃើញនូវផលប្រយោជន៍ដោយសារទទួលបានប្រាក់ច្រើន និងមានស្ថេរភាពការងារ ខ្ពស់ជាលទ្ធផលបានមកពីការបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.២ ចំណេះដឹងពីលទ្ធផល (Knowledge of Results)

ចំណេះដឹងពីលទ្ធផល (ព័ត៌មានត្រឡប់) មានឥទ្ធិពលលើដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ ការរក្សានូវ ការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីភាពរីកចម្រើនដល់បុគ្គលិកនិយោជិត គឺជាការត្រួតពិនិត្យជៀបនឹង បទដ្ឋានអាចជួយក្នុងការ បង្កើតគោលដៅនូវអ្វីដែលសល់ គឺនឹងត្រូវបង្រៀនបន្ថែមទៀត។ ដំណើរ ការដែលមានលក្ខណៈជាបន្តនៃការវិភាគ ភាពរីកចម្រើន និងការបង្កើតគោលដៅថ្មីៗនេះបានជួយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងយ៉ាងខ្លាំង ដល់ការបណ្តុះបណ្តាល។ បើទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយត្រូវមាន ការប្រុងប្រយ័ត្នជានិច្ច ដើម្បីធានាថាគោលដៅមិនពិបាកខ្លាំងក្នុងការ សម្រេចឱ្យបានដែលជា ហេតុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិក និយោជិតធ្លាក់ទឹកចិត្ត។ ការពន្យល់ដោយការនិយាយ និងការ បង្ហាញដោយសិក្ខាកាម និងការប្រឡងដោយការសរសេរ គឺជាវិធីសាស្ត្រត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាញឹកញាប់ ដើម្បី ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិក្ខាកាម និង ការបណ្តុះបណ្តាល។ លើសពីនេះទៅទៀត ការរីកចម្រើននៃការសិក្សា របស់និយោជិតម្នាក់ៗអាច បង្ហាញនៅលើតារាងដែលស្គាល់ជាទូទៅថា ការសិក្សា (Learning Curve)។ វាជួយ ឱ្យយើង ដឹងក្នុងការសម្រេច ថាតើពេលណាត្រូវបង្កើន ឬកាត់បន្ថយការបណ្តុះបណ្តាល ឬពេលណាផ្លាស់ប្តូរ វិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.៣ ការជំរុញបន្ថែម

គោលគំនិតជាទូទៅ នៅពីក្រោយការជំរុញបន្ថែមគឺអាកប្បកិរិយាដែលកើតមានឡើងនាំមក នូវលទ្ធផល ជាវិជ្ជមាន មាននិទ្ទាការកើតមានឡើងដែលប្រាថ្នាចង់បានម្តងហើយម្តងទៀត។ ចំណែកអាកប្បកិរិយា ដែលនាំ ឱ្យកើតមានលទ្ធផលជាវិជ្ជមានមិនគួរឱ្យកើតមានឡើង ជាថ្មីម្តងទៀតឡើយ។ លទ្ធផលជាវិជ្ជមានគឺត្រូវផ្តល់នូវ រង្វាន់ ការសរសើរ និងការទទួលស្គាល់ភាពឆ្លើមជាផ្នែកនៃការផ្តល់រង្វាន់អាចប្រើនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ជាលទ្ធផលសិក្ខាកាមដែលទទួលបានការសរសើរ គឺនឹងបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីទទួលបានការសរសើរបន្ថែម ទៀត។

១.១០.៤ លំហូរនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

ចំណែកមួយនៃការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែត្រូវបានរៀបចំឡើង ដែលមានលក្ខណៈពាក់ព័ន្ធគ្នា យ៉ាង សមរម្យទៅនឹងផ្នែកដទៃទៀតនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងមូល ហើយឱ្យនិយោជិត បានយល់ពីគោលបំណង

របស់វាផង។ លើសពីនេះទៀត ផ្នែកបន្ទាប់ត្រូវតែពាក់ព័ន្ធជាមួយផ្នែក មុនដែលបានសិក្សារួចមកហើយនោះ។ ចន្លោះប្រហោង និងភាពមិនស្របគ្នានៃព័ត៌មាន ទស្សនៈ និងសម្ភារៈសិក្សាមិនអាចនាំឱ្យមានការសិក្សា ដែលប្រកបដោយស័ក្តិសិទ្ធភាពឡើយ។

១.១០.៥ ការអនុវត្ត និងការអនុវត្តឡើងវិញ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយប្រកបដោយភាពជោគជ័យទៅបាន លុះណាតែមានការអនុវត្ត សារចុះសារឡើង ដើម្បីឱ្យចេះចាំស្ទាត់ដូចពាក្យចាស់បុរាណពោលថា “ការអនុវត្តធ្វើឱ្យ កាន់តែល្អឥតខ្ចោះ ម្យ៉ាងទៀតគេអាចហៅថា “ថ្មីកែដ” ត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ជាទូទៅ ការអនុវត្ត និងអនុវត្តឡើងវិញនឹងបង្កើននូវស័ក្តិសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុង ការបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.៦ រយៈពេលចន្លោះនៃការបណ្តុះបណ្តាល

អ្នកគ្រប់គ្រងភាគច្រើនចង់ឱ្យបុគ្គលិកនិយោជិតរបស់ខ្លួន ចិបបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យបានឆាប់រហ័សដើម្បីត្រឡប់ចូលមកបម្រើការងារវិញ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ វាពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្របសម្រួលនៅក្នុងការសម្រេចថាតើការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែធ្វើឡើងក្នុងថ្ងៃបន្ត បន្ទាប់ជាប់ៗគ្នា ឬក៏ធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលចន្លោះដែលមានរយៈពេលយូរ។ ជាទូទៅ ការបណ្តុះបណ្តាល ជាប់ៗគ្នាដែលមានរយៈពេលចន្លោះ ក្នុងអំឡុងរយៈពេលណាមួយអាចជួយសម្រួលដល់ដំណើរ ការសិក្សា។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានរយៈពេលចន្លោះអាចនាំ មកភាពងាយស្រួលដល់ការសិក្សាអាស្រ័យទៅលើប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

១.១០.៧ ការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្នែកៗ ឬទាំងមូលតែម្តង (Whole or part training)

ថាតើការបណ្តុះបណ្តាលចំពោះការងារមួយគួរតែបំពេញឱ្យចប់សព្វគ្រប់តែម្តង ឬក៏គួរ តែបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្នែកម្តង? នៅក្នុងការប្រេចចិត្តគួរផ្អែកលើទំហំ (ឬខ្លឹមសារ) នៃការងារជាក់ស្តែង សម្ភារៈក្នុងការបង្រៀន និងសេចក្តីត្រូវការផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងការបង្រៀន។ វិធីសាស្ត្រ ដែលតែងតែប្រព្រឹត្តទៅដោយជោគជ័យ គឺជាដំបូងត្រូវពន្យល់ទិដ្ឋភាពទូទៅដោយសង្ខេបនៃការងារទាំងមូលទៅដល់សិក្ខាកាម និងបែងចែកជាផ្នែកៗដើម្បីបង្រៀនលម្អិត។

១.១១ មុខងាររបស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល

ដើម្បីធានាបានការរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់ អង្គការចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឱ្យមានបុគ្គលិក ឬផ្នែកមួយដើម្បីឱ្យទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពបុគ្គលិក។ ជាទូទៅបុគ្គល ឬ ផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវស្ថិត

នៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ដូចនេះដើម្បីធានាបានការប្រព្រឹត្តទៅនៃផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល សមត្ថភាពបុគ្គលិកមានដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅបានល្អ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវមានតួនាទីដឹកនាំមួយចំនួនដូចជា³⁷៖

- បង្កើតគោលនយោបាយ និងវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់អង្គការ។
គោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវតែបំពេញបានតាមទស្សនៈ និងបេសកកម្មរបស់អង្គការ។
- ផ្តល់ការគាំទ្រលើផ្នែកគ្រប់គ្រងលើការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក
- អនុវត្តន៍និងគាំទ្រផ្នែកកម្មវិធីបុគ្គលិក សក្តានុពលសម្រាប់បន្តផ្សេងក្នុងការដឹកនាំអង្គការនៅពេលអនាគត
- រៀបចំអោយមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព បុគ្គលិកសម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់រូបនៅក្នុងអង្គការ
- កំណត់តម្រូវការអង្គការលើសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាក់លាក់ ក្នុងការសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គការ
- ផ្តល់ការប្រឹក្សានិងលើកទឹកចិត្តឲ្យបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់ចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពបុគ្គលិក។
- ធ្វើការវាយតម្លៃពីនិន្នាការនៃតម្រូវការធនធានមនុស្សរបស់អង្គការ ពេលអនាគតថា តើបុគ្គលិកត្រូវមានចំណេះជំនាញអ្វីខ្លះ ដើម្បីឆ្លើយតបបានតាមការរីកចម្រើនរបស់អង្គការ។
- ធ្វើការស្រាវជ្រាវជាប្រចាំដើម្បីស្វែងរកវិធីសាស្ត្រប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពស្រាប់អោយមានប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមទៀត។
- រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល និងស្វែងរកប្រភពនៃការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជំនាញ និងចំណេះដឹងដែលអង្គការត្រូវការ
- រៀបចំសម្ភារៈសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល³⁸
- សម្របសម្រួលកិច្ចប្រឹងប្រែងនៃការបណ្តុះបណ្តាល
- រៀបចំសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅក្រុមហ៊ុន
- សម្របសម្រួលកិច្ចប្រឹងប្រែងអភិវឌ្ឍន៍ផែនការអាជីបនយោជិត
- រៀបចំសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- ពិនិត្យមើលតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល
- ផ្តល់ព័ត៌មានបច្ចេកទេសការងារ

³⁷ របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិត ឆាន សាំងលីន, សុខ សោភា(២០១៨) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រ២៣

³⁸ មហាវិទ្យាល័យគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច(២០១៤) សៀមរាប, ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ទំព័រ៨៧

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន

អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ជំពូកទី២ ស្ថានភាពទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

២.១ អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប (RMA Group)

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប (RMA Group) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយលោក Mark Whitcraft នៅក្នុង ឆ្នាំ ១៩៨៦ ដែលមាន ការិយាល័យកណ្តាលនៅទីក្រុងបាងកក ប្រទេសថៃ ។ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប (RMA Group) មានបុគ្គលិកជាង ៧៨០០ នាក់ និងមានវត្តមាននៅ ១៤ ប្រទេសទូទាំងពិភពលោក។ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប (RMA Group) បានក្តោបក្តាប់នូវផ្នែកប្រតិបត្តិការសំខាន់ៗ ចំនួន៥ ដែលមានដូចជា ការផលិត និងចែកចាយរថយន្តទំនើប ផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ វិស្វកម្ម បដិសណ្ឋារកិច្ច និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ នៅ អាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងតំបន់ផ្សេងទៀត។ អ អិម អេ គ្រុប (RMA Group) បានបង្កើតភាពជាដៃគូយូរអង្វែង ដើម្បីគាំ ទ្រដល់តម្រូវការរបស់អតិថិជនដែលត្រូវបានគាំទ្រដោយតម្លៃស្នូលនៃការ ច្នៃប្រឌិត ភាពស្មោះត្រង់ និងការស៊ូទ្រាំ។

ប្រតិបត្តិការសំខាន់ៗរបស់ អ អិម អេ គ្រុប (RMA Group) មានដូចជា៖

- **ផ្នែកផលិតរថយន្ត (Automotive) RMA** ៖ ជាក្រុមហ៊ុនចែកចាយ និងកែច្នៃរថយន្ត លំដាប់ពិភពលោក មួយ ដែលមានរថយន្តម៉ាកល្បីៗ ដូចជា ក្រុមហ៊ុនរថយន្ត Ford , Jaguar Land Rover Mazda ជាដើម ។បន្ថែមលើនេះទៅទៀត RMA ក៏មានរថយន្តសង្គ្រោះបន្ទាន់ រថយន្តបម្រើក្នុងវិស័យសន្តិសុខ វិស័យឧស្សាហកម្ម និងរថយន្តការពារគ្រាប់។
- **ផ្នែកឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ (Equipment)** ៖ ក្រុមហ៊ុន RMA ជាដៃគូរយោងមុខគេដែលបានចែកចាយ ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម ការកសាងផ្លូវថ្នល់ សំណង់ និងឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ ជាសាធារណៈក៏ដូចជា ទូរគមនាគមន៍ ការផលិតថាមពល ឃ្នាំងស្តុកទំនិញ។
- **ផ្នែកដោះស្រាយបញ្ហាវិស្វកម្ម (Engineering Solution)** ៖ ក្រុមហ៊ុន Comin Asia ជាអ្នកប្រឹក្សា និង ដោះស្រាយវិស័យថាមពល ពាណិជ្ជកម្ម ឧស្សាហកម្ម បដិសណ្ឋារកិច្ច សុខាភិបាល ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដឹកជញ្ជូន និងអប់រំ។ Comin Asia បម្រើអតិថិជនសាធារណៈ អតិថិជនឯកជន និងទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ ដោយផ្តល់នូវដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សុវត្ថិភាពរបស់បរិស្ថាន។
- **ផ្នែកសេវាហិរញ្ញវត្ថុ (Financial Service)** ៖ RMA Finance បានផ្តល់នូវសេវាកម្មជួល ការបង់រំលស់ សេវាកម្ម Lease to own ដែលអតិថិជនអាចចុះកិច្ចសន្យាជួលជាមួយ RMA FS ហើយមានសិទ្ធិទិញ នូវកម្មវត្ថុជួលនោះនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា សេវាកម្ម Fleet Leasing Solutions) អតិថិជនចុះ ហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាសម្រាប់ការប្រើប្រាស់របស់រួមទាំងអ្នកបើកបរ ធានារ៉ាប់រង ការថែទាំ និងពន្ធ ផ្លូវប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងកំឡុងពេលជួល។ RMA Group ក៏មានធានារ៉ាប់រងផងដែរ។

- ផ្នែកបដិសណ្ឋារកិច្ច (Hospitality) ៖ ក្រុមហ៊ុន Express Food Group ភាគច្រើនគ្រប់គ្រងដោយ RMA Group ដែលជាក្រុមហ៊ុននាំមុខគេខាង ចំណីអាហារ និងភេសជ្ជៈ ហើយបានពង្រីកវិសាលភាពរបស់ខ្លួននៅ អាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងនៅអាមេរិចខាងជើង។

២.២ អំពីក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប ដែលផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្មនិងផលិតផលល្អៗ ហើយគាំទ្រដល់គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមាននៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ជាផ្នែកមួយនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប ក្នុងការកសាងសហគមន៍រឹងមាំ និង ភាពជាដៃគូ ត្រូវបានគេព្យាករណ៍ថានឹងនាំមកនូវការងារជាច្រើនដល់ប្រជាជនកម្ពុជាក្នុងស្រុក ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច និងគុណភាពជីវិតទូទៅរបស់ពួកគេ។

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ១៩៩២ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ហើយបានរីកចម្រើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំដែលផ្តល់ជូននូវផលិតផល និងសេវាកម្មជាច្រើនប្រភេទ ដែលមានការិយាល័យ និងសាខាចំនួន ៥៨ រួមមានខេត្តសៀមរាប កំពង់ធំ បាត់ដំបង តាកែវ រាជធានីភ្នំពេញ ជាមួយបុគ្គលិកជាង ២៦០០ នាក់។

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ផ្តល់ជូននូវ ឧបករណ៍ សេវាកម្ម និងដំណោះស្រាយដ៏ទូលំទូលាយដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការពាណិជ្ជកម្ម និងតម្រូវការរបស់មនុស្ស។ RMA ផ្គត់ផ្គង់ និងគាំទ្រដល់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មដែលចូលរួមក្នុងការផលិតថយន្ត រិស្សកម្ម ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ម៉ាស៊ីនកសិកម្ម ដំណោះស្រាយឃ្លាំងស្តុក ដំណោះស្រាយហិរញ្ញវត្ថុ សេវាកម្មជួលឡាន គ្រប់គ្រងសិទ្ធិអាជីវកម្មផ្នែកអាហារ ។ RMA នាំយកយីហោផ្តាច់មុខរួមមាន ៖ Ford, Jaguar and Land Rover, Piaggio JCB, John Deere, JLG, Hako, PowerBoss, Minuteman, TCM, Megger SebaKMT, John Deere, AVIS, The Pizza Company, Swensen's, Dairy Queen, Krispy Kreme, Bar B Q Plaza and The Coffee Club។

២.៣ ទស្សនៈវិស័យ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានទស្សនៈវិស័យដោយផ្អែកលើកត្តាចំនួន ៣ ដើម្បីក្លាយជាដៃគូដែលគួរឲ្យទុកចិត្ត រឹងមាំ និងវិបុលភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ កត្តាទាំងបីនោះមានដូចជា៖

- បុគ្គលិក ៖ ជាអ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានគំនិតល្អៗ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ស្រលាញ់ការងារមានគំនិតបង្កើតថ្មី
- អតិថិជន ៖ រីករាយនឹងការទទួលបានសេវាកម្មដ៏ល្អ ជាមួយការគោរពឲ្យតម្លៃ និងទទួលយកផលិតផលប្រកបដោយគុណភាព ជាមួយនឹងការប្រឹក្សាដំណោះស្រាយជូនអតិថិជនដ៏ល្អបំផុត។

- **អ្នកផ្គត់ផ្គង់** ៖ ដើម្បីឲ្យកិច្ចការរបស់ខ្លួនកាន់តែប្រសើរឡើង អ្នកផ្គត់ផ្គង់អតិថិជន ត្រូវគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក និងមានមហិច្ឆតារួមគ្នា។

២.៤ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃ

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ជាក្រុមហ៊ុនជំនាញក្នុងការផ្តល់ផលិតផល និងសេវាកម្មសំខាន់ៗ ដល់ទីផ្សារ ស្ថាបនាឡើងវិញហេថារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងស្រុក សហការជាមួយសហគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីឲ្យការដឹកជញ្ជូនការបង្កើតថាមពល ការទំនាក់ទំនង កាន់តែប្រសើរឡើង ។ ចំពោះអតិថិជនក្នុងទីផ្សារ RMA គឺជាដៃគូដែលផ្តោតលើអាជីវកម្មរយៈពេលវែង ជាជាងក្រុមហ៊ុនដែលផ្គត់ផ្គង់បានបរិមាណច្រើន ។ ក្រុមហ៊ុនតែងតែគាំទ្រគុណភាពនៃផលិតផលរបស់ខ្លួន ជាមួយនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្តល់ជូនសេវាកម្មបន្ទាប់ពីការលក់។ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានគោលការណ៍ចំនួន ៣ គឺ៖

- **ការបង្កើតថ្មី** ៖ ការបង្កើត ការរិះរកគំនិតថ្មីៗ ក្នុងការផ្តល់ សេវាកម្ម និងដំណោះស្រាយរបស់ខ្លួនជូនអតិថិជនជាស្នូលមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ។ គំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗ គឺជាស្ថានភាពមួយឈានទៅដល់ការបង្កើតផលិតផលថ្មី និងកែលម្អឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ។
- **ភាពទៀងត្រង់** ៖ ផលិតផល និងសេវាកម្ម ដ៏ល្អបំផុតដែលអាចធ្វើទៅបាន និងមានគុណតម្លៃល្អបំផុតកើតចេញពីការប្តេជ្ញាចិត្ត របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលល្អប្រសើរបំផុតសម្រាប់អតិថិជន ដើម្បីឲ្យអតិថិជនមានការជឿទុកចិត្ត។
- **ភាពគង់វង្សយូរអង្វែង** ៖ ក្នុងនាមជាអ្នកឈានមុខគេក្នុងវិស័យយានយន្ត និងដំណោះស្រាយហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ផ្នែកអាហារ ហិរញ្ញវត្ថុ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នៅតែបន្តការវិនិយោគរយៈពេលវែង និងកសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះឲ្យកាន់ល្អ។

២.៥ ផលិតផល និងសេវាកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

២.៥.១ ផ្នែករថយន្ត

២.៥.១.១ ក្រុមហ៊ុន Ford

ក្រុមហ៊ុន Ford គឺជាក្រុមហ៊ុនរថយន្តដែលមានប្រជាប្រិយភាពបំផុតនៅកម្ពុជាដោយបានកាន់កាប់តំណែងលេខ១ទាក់ទងនឹងឡានដឹកទំនិញ (Pick-up) និងគ្រប់ប្រភេទរថយន្តដែលមានកម្រិតស្តង់ដារខ្ពស់ និងការធានាផ្តល់សេវាកម្មជួសជុលដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់អតិថិជន។ ក្រុមហ៊ុន Ford ក៏ជាជំរើសទី ១ ក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សម្រាប់ប្រកបអាជីវកម្ម និងប្រើប្រាស់សម្រាប់លក្ខណៈគ្រួសារផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia នាំក្រុមហ៊ុន Ford ទៅក្នុងទីផ្សារហើយគឺជាការផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងក្រុមហ៊ុន Ford និងអតិថិជន។ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា បានធ្វើបន្ទប់តាំងបង្ហាញ(Show Room) ដែលស្របទៅនឹង

តម្លៃម៉ាក និងការរំពឹងទុករបស់ម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន Ford និងអតិថិជន។ ក្រុមហ៊ុន Ford បានក្លាយជាសមាជិករបស់ ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧ និងមានដំណើរការពេញលេញក្នុងឆ្នាំ ២០០០។ Ford មានបុគ្គលិក ប្រហែល ១០០នាក់ និងមានទីស្នាក់ការកណ្តាលនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងនៅខេត្តសៀមរាបផងដែរ ។

- ប្រភេទរថយន្ត Ford ដែលនាំមកមាន៖
 - Pick Up Truck : Ranger, Wildtrak, F-150, F-150 Raptor
 - SUV & Cross-over : Ecosport, Everest, Explorer
 - Commercial : Ford Transit

ក្រុមហ៊ុន Ford ក៏មានកែច្នៃរថយន្តធម្មតាឲ្យក្លាយទៅជាឡានពេទ្យ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យពេទ្យ ឡានប៉ូលីស ឡានពន្លត់អគ្គិភ័យ ឡានដឹកអ្នកទោស ឡានដឹកលុយ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១) ។



រូបភាពទី១ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន Ford

២.៥.១.២ ក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា គឺជាអ្នកតំណាងចែកចាយរថយន្តដ៏ល្បីរបស់ចក្រភពអង់គ្លេសដែលមាន ឃីហោ Jaguar Land Rover ។ ឃីហោ Jaguar Land Rover ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរាងចក្រផលិត រថយន្តពីរ គឺ Jaguar ជាក្រុមហ៊ុនផលិតប្រភេទរថយន្តស្ត័រ និង Land Rover ជាប្រភេទរថយន្តប្រណិត (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

ប្រភេទរថយន្ត Jaguar Land Rover ដែលនាំចូលមកមាន៖

- Land Rover
 - Range Rover
 - Range Rover Sport
 - Range Rover Velar
 - Range Rover Evoque
 - Discovery / Discovery Sport
- Jaguar
 - Jaguar XK

- Jaguar XJ
- Jaguar XF
- Jaguar F-Type



រូបភាពទី២ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន Jaguar Land Rover

២.៥.២ ផ្នែកកសិកម្ម

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាអ្នកចែកចាយជាផ្លូវការគ្រឿងចក្រកសិកម្មគ្រប់ប្រភេទក្រោមម៉ាក យីហោ ចនខា (John Deere)

២.៥.២.១ ចនខា John Deere

យីហោ ចនខា (John Deere) មកពីសហរដ្ឋអាមេរិក មានវត្តនៅលើវាលស្រែ ចម្ការ នៅទូទាំងប្រទេស កម្ពុជា និងសមនឹងលក្ខខណ្ឌដីរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ម៉្យាងទៀតគ្រឿងម៉ាស៊ីនកសិកម្ម ចនខា ជួយកសិករ និង សហគ្រាសកសិកម្មរបស់ប្រទេសកម្ពុជាបង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាព។ ជាមួយនឹងការលក់យ៉ាង ទូលំទូលាយ គ្រឿងបន្លាស់ និងសេវាកម្មល្អ នៅពាសពេញប្រទេសកម្ពុជា ត្រាក់ទ័រ ម៉ាស៊ីនច្រូតកាត់ទទួលបាន ការជឿទុកចិត្ត និងទំនុកចិត្តពីកសិករខ្នាតធំ និងខ្នាតតូចរបស់កម្ពុជានូវដំណាំសំខាន់ៗដូចជា ស្រូវ អំពៅ ពោត ដំឡូង កៅស៊ូ និងផលិតផលជាច្រើនទៀត(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១) ។

ប្រភេទត្រាក់ទ័រ៖

- Small HP Model : 3E,5D,5E,6B 36-110 ហែរស៊ី (Power Horse)
- Big HP Model : 6B,6J,8R 117-395 ហែរស៊ី (Power Horse)

២.៥.៣ ឧបករណ៍គុនធួន

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា បាននាំចូលនូវយីហោគ្រឿងចក្រល្បីៗ រថយន្តគុនធួនគ្រប់ប្រភេទសម្រាប់ គាំទ្រនូវការអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជាច្រើន ដូចជា៖

២.៥.៣.១ គ្រឿងចក្រ Joseph Cyril BAMFord (JCB)

គ្រឿងចក្រម៉ាក JCBជាផលិតផលរបស់ចក្រភពអង់គ្លេស ជាប្រភេទគ្រឿងចក្របម្រើក្នុងវិស័យ សំណង់ ផ្លូវថ្នល់ ការលើកដាក់ទំនិញធ្ងន់ៗ ។ JCB មាននូវ រទេះកំរិត (Road Roller) អេស្កាវ៉ាត់ទ័រ (Excavator) សាលី (Backhoe Loader) រថយន្តលើដាក់ (Telescopic Handler) (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១) ។

២.៥.៣.២ ក្រុមហ៊ុន FUSO

FUSO ជាយីហោរថយន្តធុនធំរបស់ប្រទេសជប៉ុន ដែលបម្រើក្នុងវិស័យដឹកទំនិញគ្រប់ធុន ឡានដឹកដី រថយន្តដឹកអ្នកដំណើរ ក្បាលឡានកុងទ័ន័រ(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

FUSO មាននូវ៖

- រថយន្តដឹកទំនិញចាប់ពី ២តោនកន្លះ ដល់ ១០តោន
- រថយន្តដឹកដីចាប់ពី ៩តោន ដល់ ២០តោន
- រថយន្តដឹកអ្នកដំណើរ ២៦កៅអី
- ក្បាលឡានកុងទ័ន័រ ៦គុណ៤ និង ៤គុណ២

២.៥.៣.៣ Ajax រថយន្តក្រឡុនស៊ីម៉ង់

រថយន្តក្រឡុនស៊ីម៉ង់ធុនតូចយីហោ Ajax របស់ប្រទេសឥណ្ឌា ត្រូវបានក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា នាំចូលមកដើម្បីប្រើក្នុងវិស័យសំណង់ ព្រោះវាមានភាពតូចល្អមដែលអាចឲ្យយើងលាយស៊ីម៉ង់បានដោយខ្លួនឯង ហើយងាយស្រួលបត់បែនក្នុងការដ្ឋានតូចៗ ហើយមានចំនុះមានត្រឹម ២ម^៣ដល់៤ម^៣ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)

២.៥.៤ ផ្នែកផលិតផលពិសេស

ក្នុងរយៈពេល ១០ ឆ្នាំកន្លងមកនេះក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា ជាអ្នកចែកចាយផលិតផលឯកទេស ដែលទទួលបានសិទ្ធិពីម៉ាកល្បី ៗ លើពិភពលោក។ ទាំងនេះរួមបញ្ចូលទាំងឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងឃ្លាំង ក្នុងសណ្ឋាគារ អគ្គិសនី ការផ្គត់ផ្គង់ទឹក និងឧស្សាហកម្មទូរគមនាគមន៍(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

ផ្នែកផលិតផលពិសេសរបស់ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia រួមមាន៖

- **Hako, PowerBoss, Minuteman** ៖ ជាក្រុមអ្នកឯកទេសខាងសំអាត ដែលមានមុខងារ សំអាតទីក្រុង សំអាតគេហដ្ឋាន សណ្ឋាគារ ជាមួយនឹងបច្ចេកវិទ្យាឈានមុខគេរបស់អាឡឺម៉ង់ ។
- **TCM** ៖ មកពីពាក្យថា Toyo Carriers Manufacturing ត្រូវបានគេស្គាល់ជាទូទៅថាជា ប្រភេទរថយន្តលើកដាក់ទំនិញដ៏ពូកែមួយ ។ ស៊ី ជី អិម ត្រូវបានពេញចិត្តដោយក្រុមហ៊ុននានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា សម្រាប់ការលើកដាក់ទំនិញ នៅក្នុងឃ្លាំងដោយភាពងាយស្រួល និងឆាប់រហ័ស ។
- **JLG** ៖ គឺជាក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេមួយសម្រាប់ប្រភេទរថយន្តលើក ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យសំណង់រួមជាមួយឧស្សាហកម្មជាច្រើនទៀត។ ជណ្តើរ ជណ្តើរយន្ត ត្រូវបានគេស្គាល់ទូទាំងពិភពលោកចំពោះប្រសិទ្ធភាព ភាពងាយស្រួល និងសុវត្ថិភាព។ នៅប្រទេសកម្ពុជា JLG ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់នៅកន្លែងដែលខ្ពស់ ហើយសម្រាប់ជួសជុលសណ្ឋាគារ អាគារ ការសាងសង់ឃ្លាំងទំនិញ វិស័យសំណង់ និងអគ្គិសនី។

- **MS Plastic Pallet** ៖ ជា បារឡែត ផ្លាស្ទិចឈានមុខគេរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីដែលងាយស្រួលប្រើប្រាស់នៅក្នុងឃ្នាំងស្តុក និងងាយដឹកជញ្ជូន។
- **Starke** ៖ ផ្តល់ជូននូវផ្ទៃស្តុកទុកទំនិញមានប្រភពមកពីប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ។
- **Megger** ៖ ត្រូវបានគេស្គាល់ថាជាបំផុតសម្រាប់ការធ្វើតេស្តគ្រឿងអគ្គិសនី ។ Megger ដែលមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីល្បាញទូទាំងពិភពលោកខាង ធ្វើតេស្តថាមពលថ្ម តេស្តត្រង់ស្ទូ ឧបករណ៍បញ្ជូន តេស្តខ្យល់ និង តេស្តប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍ ។
- **Seba KMT** ៖ ផ្តល់ជូននូវដំណោះស្រាយក្នុងការវាស់ស្ទង់ថាមពលបណ្តាញទំនាក់ទំនង និងប្រព័ន្ធទឹកជាមួយនឹងបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ។ ផលិតផល Seba KTM ភាគច្រើនប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យ អគ្គិសនី ដែលមានអគ្គិសនីកម្ពុជា EDC និង ប្រព័ន្ធទឹក មានរដ្ឋាការទឹកស្វយ័តក្រុងភ្នំពេញ។

២.៥.៥ ផ្នែកជួលរថយន្ត

២.៥.៥.១ ក្រុមហ៊ុន V.A.R (Asia Vehicle Rental) Co., Ltd

V.A.R (Asia Vehicle Rental) Co., Ltd, ជាសមាជិកនៃក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ គ្រុប បានចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួននៅខែតុលាឆ្នាំ ២០១០ ។ ជាមួយនឹងបទពិសោធន៍ជាង ៨ ឆ្នាំក្រុមហ៊ុន A.V.R ផ្តល់សេវាកម្មជួលរថយន្តប្រកបដោយសុវត្ថិភាពភាព និងងាយស្រួល ។ ចំពោះរថយន្តសុទ្ធសឹងតែជាម៉ាកល្បីៗ ព្រមទាំងមានអ្នកបើកបរដែលមានបទពិសោធន៍ និងចេះនិយាយភាសាអង់គ្លេសយ៉ាងស្ទាត់ជំនាញផងដែរ ។

នៅឆ្នាំ ២០១៤ A.V.R ទទួលបានអញ្ញាប័ណ្ណពី **AVIS Budget Group** ដែលជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មជួលរថយន្តអន្តរជាតិមួយ ដើម្បីដំណើរការក្រុមហ៊ុន **AVIS Rent a Car** នៅកម្ពុជា ។

AVIS Cambodia ផ្តល់ផលិតផល និងសេវាកម្មដូចជា ៖

- ជួលឡានបើកបរដោយខ្លួនឯង
- ជួលអ្នកបើកឡាន
- ជួលរយៈពេលខ្លី
- កិច្ចសន្យាជួលរថយន្ត
- មធ្យោបាយមួយ / អាកាសយានដ្ឋាន ជ្រើសរើស និងទម្លាក់(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២)។

AVIS Prestige Cambodia ផ្តល់ជូននូវរថយន្តទំនើបដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់អ្នក លោកអ្នកអាចជួលឡានប្រណីតសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីពិសេសរបស់អ្នក។

២.៥.៥.២ ក្រុមហ៊ុន Budget Rent a Car System, Inc.

Budget Rent a Car System, Inc. ជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មជួលរថយន្តរបស់អាមេរិច ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ១៩៥៨ នៅទីក្រុង Los Angeles, California ។ សព្វថ្ងៃ Budget ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយក្រុមហ៊ុន Avis Budget Group, Inc.។

Budget Cambodia បានផ្តល់ជូននោះ៖

- រថយន្តដឹកទំនិញ៖ រាប់ចាប់ពីឡានដឹកទំនិញរហូតដល់ឡានដឹកប្រេងឥន្ធនៈយក្ស
- សំភារៈសំណង់៖ ឡានដឹកសំរាម ឡានដឹកដី និងឡានចូកដីភ្ជាប់ជាមួយដៃដឹកដី
- ម៉ាស៊ីនកសិកម្ម៖ ត្រាក់ទ័រខ្នាតតូច និងមធ្យម

ឧបករណ៍ដោះស្រាយទីខ្ពស់ ៖ ឡានលើកដាក់ និង ឡានជណ្តើរយន្ត (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២)។

២.៥.៦ សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ

RMA Cambodia បាននាំយកក្រុមហ៊ុនសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ចូលមកកម្ពុជាក្រោមឈ្មោះថា Devco Capital នៅឆ្នាំ ២០០៧ ហើយនៅឆ្នាំ ២០១១ ប្តូរឈ្មោះ RMA Finance និងចុងក្រោយនៅឆ្នាំ ២០១៧ បានប្តូរឈ្មោះទៅជា BSP Finance វិញ។ BSP Finance ផ្តល់ប្រាក់កម្ចីដើម្បីធ្វើអាជីវកម្ម និងឧបករណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនដូចជា ឡាន ត្រាក់ទ័រ សម្ភារៈគ្រឿងសំណង់ ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងឃ្លាំងជាដើម (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២)។

២.៥.៧ ផ្នែកចំណីអាហារ និងភេសជ្ជៈ

EFG (Express Food Group Co., LTD.) ជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលនាំយកម៉ាកល្បី ៗ ចំនួន ៦ មកក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺ The Pizza Company, Swensen’s, Dairy Queen, Krispy Kreme, Bar BQ Plaza and the Coffee Club នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តចំនួន ៦ រួមមាន សៀមរាប បាត់ដំបង ព្រះសីហនុ ក្រុងតាខ្មៅ (កណ្តាល) ប៉ោយប៉ែត (បន្ទាយមានជ័យ) និងកំពង់ចាម(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

The Pizza Company ៖ ដំបូងគេនៅប្រទេសកម្ពុជា គឺ ភីហ្សា ខមផេនី បានបើកហាងរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដាឆ្នាំ ២០០៥ ហើយចាប់តាំងពីនោះ The Pizza Company បានបម្រើអតិថិជនរាប់លាននាក់ ជារៀងរាល់ថ្ងៃនៅតាមហាងចំនួន ៣០ កន្លែងទូទាំងរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តសៀមរាប ក្រុងព្រះសីហនុ បាត់ដំបង ប៉ោយប៉ែត និងកំពង់ចាម។ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជា ភីហ្សា ដែលពេញចិត្តជាងគេបំផុតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងចំណោមប្រជាជនក្នុងស្រុក និងបរទេស ។ ដី ភីហ្សា ខមផេនី មានភាពប្រសើរលើសគេ លើគ្រប់រូបភាព ដូចជា រសជាតិ ការចនាហាង និងបរិយាកាស ។

Swensen ៖ ហាងកាហ្វេ Swensen ដំបូងគេបង្អស់បានបើកនៅទីក្រុង San Francisco ក្នុងឆ្នាំ ១៩៤៨ ហើយហាងកាហ្វេ Swensen បានបើកដំបូងគេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា នៅឆ្នាំ ២០០៧ នៅផ្សារទំនើប

សុរិយា និងបានពង្រីកសាខារបស់ខ្លួនកើនដល់ ៧កន្លែង ដែលមាននៅរាជធានីភ្នំពេញ ៥កន្លែង ខេត្តសៀមរាប ១ កន្លែង និងបាត់ដំបង ១កន្លែង។ Swensen បានផ្តល់ជូននូវជម្រើសនៃការដឹកជញ្ជូនជាង ២០ រសជាតិ ។

Dairy Queen ៖ ជាយីហោល្បីឈ្មោះមួយរបស់សហរដ្ឋអាមេរិច ដែលប្រសូតឡើងនៅឆ្នាំ ១៩៨០។ Dairy Queen បានមកដល់ប្រទេសកម្ពុជាដំបូងនៅឆ្នាំ ២០១០ និងបានពង្រីកសាខារបស់ខ្លួនបានរហូតដល់ ១២កន្លែង។អតិថិជនអាចទិញ Blizzard, Mango Blizzard, Hotdog, Coke, កាវ៉ាម៉ា, និងMooLatty, Smoothies។

Krispy Kreme ៖ ជាហាងនំដូណាត់ និងកាហ្វេដ៏ល្បីមួយរបស់សហរដ្ឋអាមេរិចដែលបានបង្កើតនៅ ឆ្នាំ ១៩៣៧ ដោយសារតែភាពល្បីល្បាញនេះហើយ ទើប EFG បានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងនាំយក Krispy Kreme មក កម្ពុជានៅឆ្នាំ ២០១៦ ។

BarBQ Plaza ៖ គឺជាភោជនីយដ្ឋានមួយដែលមានប្រជាប្រិយបំផុត និងច្នៃប្រឌិតបំផុតនៅក្នុង ប្រទេសថៃដែលបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ១៩៨៧។ ហាង BarBQ Plaza បើកដំបូងនៅ ផ្សារ អ៊ី អន ម៉ែល ក្នុង ឆ្នាំ ២០១៧ និង សាខាទី២ នៅខណ្ឌ ទួលគោក។

The Coffee Club ៖ ជាហាងកាហ្វេដែលនាំមកពីប្រទេសអូស្ត្រាលី ហើយត្រូវបានគេស្គាល់ជាទូទៅ ដោយសារតែម្ហូបឆ្ងាញ់ សេវាកម្មល្អ និងកាហ្វេល្អបំផុត។ The Coffee Club ផ្តល់ជូននូវបទពិសោធន៍ទទួលទាន អាហារដ៏ប្លែកនៅក្នុងភោជនីយដ្ឋាន និងកាហ្វេ ។ EFG បើកដំណើរការ The Coffee Club ដំបូង នៅឆ្នាំ២០១៩ នៅផ្សារទំនើបអ៊ីអនម៉ែល ហើយបន្តបើកនៅអាកាសយានដ្ឋានសៀមរាប និងនៅសង្កាត់បឹងកេងកង រាជធានី ភ្នំពេញ។

HungryApp ៖ អាចឲ្យលោកអ្នកធ្វើការកុម្ម៉ង់អាហារពីម៉ាកផ្សេងៗចម្រុះគ្នា ក្នុងការកុម្ម៉ង់តែមួយលើក ហើយមិនតែប៉ុណ្ណោះ ការដឹកជញ្ជូនមានល្បឿនលឿនក្នុងរយៈពេលតែ ៣០នាទី និងមិនគិតថ្លៃ។

២.៥.៨ ក្រុមហ៊ុន Comin Khmère

Comin Khmère ជាអ្នកផ្តល់ជំនួយស្រាយវិស្វកម្មនៅកម្ពុជា។ រចនាម៉ូដ ថែរក្សាប្រព័ន្ធក្នុងវិស័យ វិស្វកម្មមេកានិក អគ្គិសនី ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ទូរទឹកកក ថាមពល បំពង់ទឹក ការការពារអគ្គិសនី បណ្តាញ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ បណ្តាញសុវត្ថិភាព និងស្វ័យប្រវត្តិកម្មជណ្តើរយន្ត (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

ផលិតផលរបស់ Comin Khmère ៖

- **HIMOINSA** ៖ ជាផលិតម៉ាស៊ីនភ្លើង
- **KONE** ៖ ជាផលិតផលជណ្តើរយន្ត
- **Chicago Pneumatic** ៖ ជាផលិតផលម៉ាស៊ីនផ្ទុំខ្យល់

- Taylor ៖ ជាផលិតផលម៉ាស៊ីនកាម៉េម
- Rational ៖ ជាផលិតផលម៉ាស៊ីនចម្អិនម្ហូបដោយស្វ័យប្រវត្តិ
- UNity ៖ ជាផលិតផលសោរសុវត្ថិភាព
- Endress+Hauser ៖ ផលិតផលផ្គត់ផ្គង់ឧបករណ៍ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម

២.៥.៩ ម៉ូតូកាតឺមី

កងប៊ី Piaggio ត្រូវបានរចនាឡើងដោយជនជាតិអ៊ីតាលី នៅឆ្នាំ 1947។ ប្រវត្តិរបស់ Piaggio ត្រូវបានចាប់ផ្តើមនៅឯរោងចក្រអ៊ីតាលី Piaggio នៅ Pontedera ក្បែររ៉ូម Pisa នៃប្រទេសអ៊ីតាលី។

ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ ខេមបូឌា បានក្លាយជាអ្នកនាំចូល និងចែកចាយផ្តាច់មុខ PIAGGIO Apé កងប៊ីអ៊ីតាលី នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅថ្ងៃសុក្រ ទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។ នៅ Piaggio Cambodia បន្ទាប់ពីទិញកងប៊ីរួចហើយមាននូវសេវាកម្ម After sale ដែលបង្រៀនផ្នែកជួសជុលសម្រាប់អ្នកចង់បង្កើតមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួន(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១)។

Piaggio ប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនម៉ាស៊ីតដែលមានកម្លាំង៖

- ៣៩៥cc
- ៤២០cc
- ៤៣៥cc
- ៤៥០cc

២.៥.១០ ក្រុមហ៊ុន Property Care Services (Cambodia) Co., Ltd.

ក្រុមហ៊ុន Property Care Services (Cambodia) Co., Ltd. ជាក្រុមហ៊ុនបង្កើតឡើងក្រោមការបណ្តាក់ទុនរួមគ្នារវាងក្រុមហ៊ុន Comin Khmere Co., Ltd ជាមួយក្រុមហ៊ុន Property Care Services Co., Ltd. នៅឆ្នាំ ២០១១ ។ PCS Cambodia មានផ្តល់ជាសេវាកម្ម អនាម័យ សន្តិសុខ អ្នកជំនាញមេកានិច វិស្វករអគ្គីសនី បណ្តេញសត្វល្អិត ថែសួនច្បារ ផ្គត់ផ្គង់ឧបករណ៍សំអាតបន្ទប់ ។

អតិថិជនរបស់ PCS មានដូចជា ផ្សារទំនើប អ៊ីអន ហាងកាហ្វេ Brown, Starbuck, Gloria Jean, Arabitia, Caltex, ផ្សារ Makro,ផ្សារ Midtown, Global House, ផ្សារ Chip Mong, ធនាគារ ABA, ធនាគារ Prince, ធនាគារ កម្ពុជាពាណិជ្ជ ធនាគារ អម្រឹត, Wing, Prudential, Manulife, DFS, AIA, IFC, ធនាគារ Bred, The World Bank, DHL, JTI, Cellcard, Smart, Huawei, Telecommunication, Zaman, Institut Francais, International School, មន្ទីរពេទ្យ រ៉ូយ៉ាល់ ភ្នំពេញ, មន្ទីរពេទ្យ អន្តរជាតិ រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ, មន្ទីរពេទ្យខេមា, Prince PhnomPenh Tower, HongKong Land, CocaCola, Crown, ChipMong Insee,

សណ្ឋាគារ Great Duke, សណ្ឋាគារ Artisans Angkor, សណ្ឋាគារ Agoda, សណ្ឋាគារ អប្សរា ជាឡែស, សណ្ឋាគារ Almond, សណ្ឋាគារ Shinta Mani, សណ្ឋាគារ Booking.Com, សណ្ឋាគារ Nokor Village, សណ្ឋាគារ HongKong Land, ស្ថានទូត ប្រទេសសាំងហ្គាពួរ, ស្ថានទូត ប្រទេសស៊ុយអែត (សូមមើល ឧបសម្ព័ន្ធទី២) ។

២.៦ ស្ថាប័នសញ្ញាប្រកបដោយឥរិយាបថ អេសអេ (ខេមបូឌា) (RMA Cambodia)

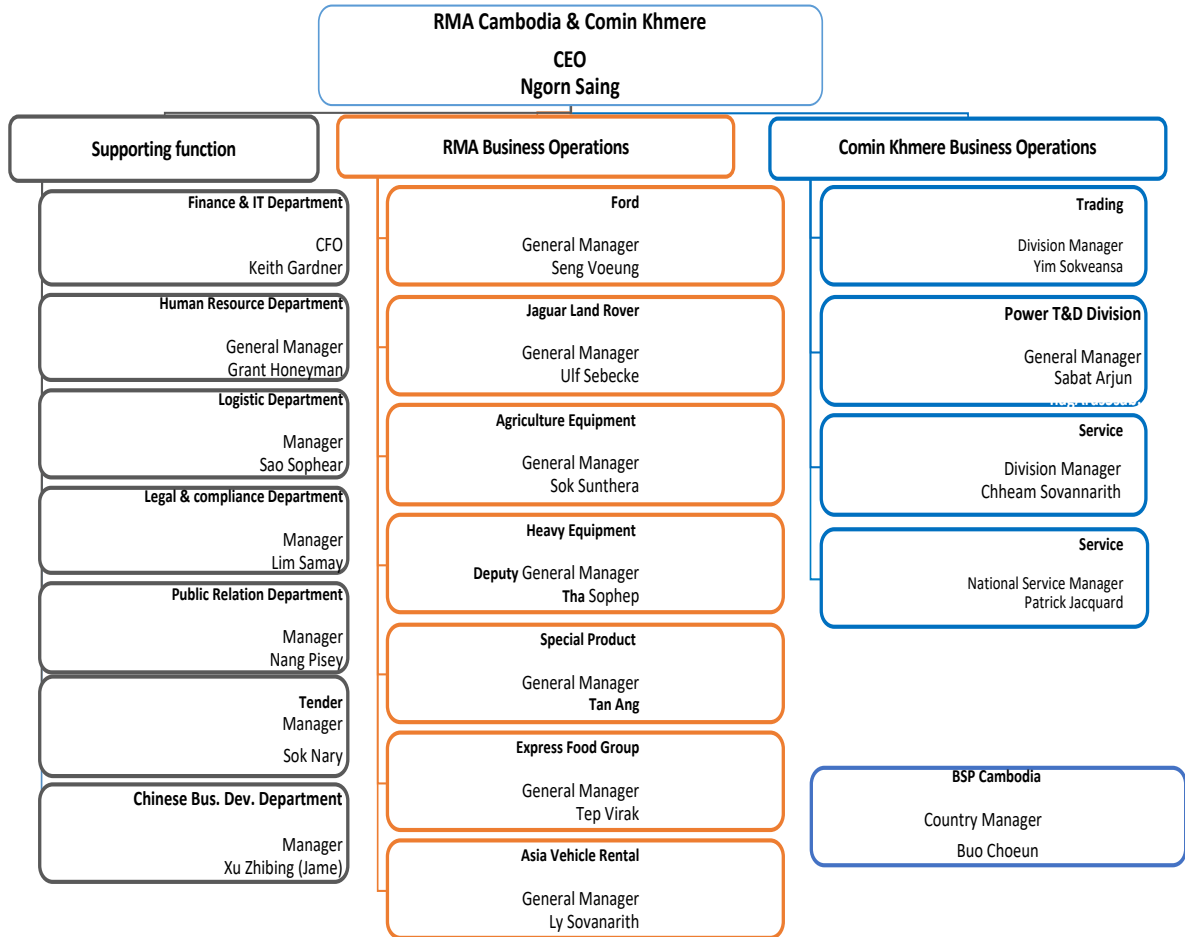


រូបភាពទី៣ រូបសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន អេសអេ (ខេមបូឌា)

ស្ថាប័នសញ្ញាប្រកបដោយឥរិយាបថ មានអក្សរ RMA ដែលមកពីពាក្យថា Rochester Midland Asia និងពាក្យ CAMBODIA រួមជាមួយរូបផែនដីនៅខាងស្តាំ ស្ថាប័នសញ្ញាទាំងមូលរំលេចដោយពណ៌ខៀវចាស់។ នៅក្រោមអក្សរ RM មានគូសបន្ទាត់ និងពាក្យ CAMBODIA ស្ថិតនៅក្រោមអក្សរ A ។ ពាក្យ CAMBODIA គឺជាទីតាំងរបស់ RMA Group នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ រូបសញ្ញាផែនដីបង្ហាញពី សក្តានុពលរបស់ក្រុមហ៊ុនលើប្រតិបត្តិការជុំវិញពិភពលោក ។

ក្រុមហ៊ុន RMA Cambodia មានទីស្នាក់ការកណ្តាល ផ្ទះលេខ២៧ តាមបណ្តោយផ្លូវ ១៣៤ សង្កាត់មិត្តភាព ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ ។

២.៧ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមប្រឹក្សា



ប្រភព ឯកសារក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ជំពូកទី៣

**ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនៃការ
បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់
ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)**

ជំពូកទី៣ ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន

អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

៣.១ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានច្រើនក៏ប៉ុន្តែយើងលើកយកតែបីចំណុចធំៗមកនិយាយប៉ុណ្ណោះ។ ចំណុចទាំងនោះមានដូចជា ៖

- ដើម្បីបង្កើនជំនាញ និងចំណេះដឹងថ្មីដល់និយោជិតសំរាប់ប្រតិបត្តិការងាររបស់បុគ្គលិកទៅតាមជំនាញ និងតាមផ្នែកផ្សេងៗឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងទាំងគុណភាព រួមទាំងបរិមាណនៃផលិតភាពផលិតកម្ម
- ដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ដោយឲ្យបុគ្គលិកមើលឃើញថាក្នុងកំឡុងពេលដែលបុគ្គលិកធ្វើការងារនៅក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ពួកគេបានទទួលនូវចំណេះដឹងនិង ជំនាញថ្មីៗជាច្រើនដោយឥតគិតថ្លៃពីក្រុមហ៊ុន ព្រមគ្នានោះដែល ការបណ្តុះបណ្តាលអាចឲ្យបុគ្គលិកមើលឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) យកចិត្តទុកដាក់ជាមួយបុគ្គលិករបស់ខ្លួនដោយមិនទុកឲ្យបុគ្គលិកមានចម្ងល់ គ្មានអ្នកស្រាយនោះទេ
- ដើម្បីរក្សាបុគ្គលិកឲ្យនៅធ្វើការនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានយូរអង្វែងកាត់បន្ថយការផ្លាស់ប្តូរការងារពីអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយ (Turnover) របស់និយោជិកដោយសារតែការបណ្តុះបណ្តាលជួយឲ្យបុគ្គលិកយល់ច្បាស់ពីការងារ ទើបធ្វើឲ្យពួកគេមិនចង់ផ្លាស់ប្តូរទៅកន្លែងណាផ្សេង ម៉្យាងទៀតការបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រឹមត្រូវធ្វើឲ្យនិយោជិតមានចិត្តចង់ធ្វើការបន្តដើម្បីរៀនសូត្រពីក្រុមហ៊ុនឲ្យបានច្រើន។

៣.២ តួនាទីនៃការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្សរបស់

ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនធំដែលមានអាជីវកម្មច្រើនផ្នែកចម្រុះគ្នាទើបធ្វើឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ទាំងបុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ និង បុគ្គលិកដែលគ្មានបទពិសោធន៍ត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឲ្យ ៖

- បុគ្គលិកទទួលបាននូវចំណេះដឹងជំនាញ និងឥរិយាបថដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គភាពក្នុងរយៈពេលណាមួយ។ ការបណ្តុះបណ្តាលជួយឲ្យនិយោជិកយល់ដឹងពីបម្រែបម្រួល

យុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គការ វាអាចឲ្យនិយោជិកចាប់យកបាននូវគោលដៅដែលអង្គការចង់បានយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងអាចអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនោះបានភ្លាមៗ។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងកំឡុងពេលរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ១៩ នេះ អាជីវកម្មនៅក្នុង EFG មានការធ្លាក់ចុះអតិថិជនដោយហេតុថា ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវធ្វើចត្តាឡីស័ក ឬ ការផ្តាច់ខ្លួនពីគ្នាដោយហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីដោយបង្កើតកម្មវិធីថ្មីមួយហៅថា Hungryapp អាចឲ្យអតិថិជនធ្វើការកុម្ម៉ង់អាហារពីម៉ាកផ្សេងៗចម្រុះគ្នារបស់ EFG ក្នុងការកុម្ម៉ង់តែមួយលើក ហើយដើម្បីឲ្យយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីនេះដំណើរការក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនូវរបៀបប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធខ្ចីដីថល របៀបគ្រប់គ្រងការបញ្ជាទិញរបស់អតិថិជន និងរបៀបនៃការដឹកជញ្ជូនឲ្យទាន់ពេលវេលាដែលក្រុមហ៊ុនសន្យាជាមួយអតិថិជនជាដើម។

- អាចឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ ក្នុងក្រុមហ៊ុនយល់ដឹងពីយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីឲ្យពួកគេងាយស្រួលក្នុងការនិយាយទំនាក់ទំនង និង សន្យា ឬផ្តល់សេវាកម្មដល់អតិថិជន។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន Ford មានការបញ្ចុះតម្លៃទៅលើម៉ាកថយន្តណាមួយ ឬ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមានគោលនយោបាយធានាថ្មីណាមួយ មានតែការបណ្តុះបណ្តាលទៅដល់ធ្វើឲ្យបុគ្គលិកបានយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយទាំងនោះ ។
- កាត់បន្ថយសម្ពាធរបស់បុគ្គលិកនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីដែលពួកគេមិនធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមក។

៣.៣ កត្តាដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

កត្តាដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ក៏មានពីរដូចទៅនឹងកត្តាដែលនាំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតដែរ។ កត្តាទាំងនោះមានដូចជា ៖

- កត្តាខាងក្រៅអង្គការ ៖ ដោយសារតែការប្រែប្រួលបរិបទសង្គមមិនទៀងទាត់ នាំឲ្យតម្រូវការរបស់អតិថិជនក៏ប្រែប្រួលទៅតាមនោះដែរ ហើយដោយសារតែក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនដែលមានអាជីវកម្មចម្រុះគ្នាជាច្រើនសំរាប់លក់ទំនិញ ឬផ្តល់សេវាកម្មជូនអតិថិជន ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវតែប្រែប្រួលយុទ្ធសាស្ត្រទៅតាមតម្រូវការអតិថិជនផងដែរ ដើម្បីអាចបម្រើអតិថិជនបានយូរអង្វែង។ ម្យ៉ាងទៀតកត្តាដែលបណ្តាលឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅ ក្រុមហ៊ុន ក៏ដោយសារក្រុមហ៊ុនមើលទៅលើក្រុមហ៊ុនដែលជាដៃគូប្រកួតប្រជែងផងដែរ។ តើក្រុមហ៊ុនដែលជាដៃគូប្រកួតប្រជែងមានអ្វីប្លែក នោះក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) នឹងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងការបណ្តុះបណ្តាលថ្មី ក្នុងគោលបំណងឈាន

មុខគេជានិច្ច។ ក្រៅពីនេះនៅមានកត្តាផ្សេងៗជាច្រើនទៀតដូចជា ភាពជឿនលឿននៃបច្ចេកវិទ្យាជាដើម។ ទាំងនេះហើយជាកត្តាខាងក្រៅអង្គភាពដែលបណ្តាលឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)។

- កត្តាខាងក្នុងអង្គភាព៖ កត្តាខាងក្នុងអង្គភាពដែលបណ្តាលឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខាមបូឌា) ភាពច្រើនទាក់ទងនឹងកង្វះជំនាញរបស់បុគ្គលិក និងនៅពេលដែលមាន បុគ្គលិកថ្មី។ ម៉្យាងទៀតដូចពាក្យចាស់លោកពោលថា ការរៀនសូត្រមិនចេះចប់ ដូច្នេះចំពោះក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ រៀបចំឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ ទាំងបុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ និង បុគ្គលិកគ្មាន បទពិសោធន៍ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ៗគ្នា ដើម្បីពង្រឹងនូវជំនាញរបស់ខ្លួនបន្ថែមទៀតទាំង ជំនាញរឹង និងជំនាញទន់ ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

៣.៤ វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានពីរធំៗ គឺការបណ្តុះ បណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបាន បែងចែករបៀបនៃការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រទាំងពីរនេះយ៉ាងច្បាស់លាស់ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ (on the job training) ៖ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានឲ្យគ្រប់ប្រធានចាត់ការទូទៅ (General Manager) និងអ្នកគ្រប់គ្រង ផ្ទាល់(Direct Manager) គ្រប់ផ្នែក និង គ្រប់អាជីវកម្មទាំងអស់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមាន ឈ្មោះថា “Coaching for performance & Recruitment process”. ដែលនិយាយអំពីរបៀបនៃការ បណ្តុះ បណ្តាលបុគ្គលិក និងចាត់ចែងបុគ្គលិកឲ្យត្រូវផ្នែក ដូច្នេះចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សិទ្ធិឲ្យទៅប្រធានគ្រប់គ្រងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ជាអ្នកចាត់ចែង រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលថា តើពួកគេគួរប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រមួយណាដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឲ្យ បុគ្គលិកងាយស្រួលចាប់បាន និងត្រូវនឹងប្រតិបត្តិការការងារដែលពួកគេត្រូវបំពេញដោយរបៀបទាំងនោះ អាចជា៖

- ការបង្ហាញ (Demonstration)
- ការបង្វឹក (Coaching)
- គម្រោង (Projects)
- ការបង្វិលការងារ (Job rotation)

- ការផ្តល់ជាឯកសារភ្ជាប់ /ការភ្ជាប់ (Attachments/secondments)
- ការណែនាំ (Mentoring)
- ផ្តល់ឱកាសអោយធ្វើជាជំនួយការ (ជំនួយការ Assistants)
- គណៈកម្មាធិការ / រង្វង់គុណភាព (Committees/quality circles)
- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ (Off the job training)៖ ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា) ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យទៅផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ (Learning and Development) ជាអ្នករៀបចំ ជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រ និងកំណត់រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗទៅតាមតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកនិង ការស្នើសុំរបស់ GM នៅតាមផ្នែកនីមួយៗ។ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនធំ និងមានអាជីវកម្មច្រើនចម្រុះ ចូលគ្នានោះ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលក្រុម L&D រៀបចំឡើងក៏ត្រូវមានច្រើនរបៀបផងដែរ

ដូចជា៖

- វគ្គសិក្សាខ្លី (Short courses) ដែលអាចជា វគ្គសិក្សាប្រភេទបើក វគ្គសិក្សាប្រភេទបិទ ការផ្តល់ជាករណីសិក្សា (Case studies)ដល់បុគ្គលិក ការដាក់ថាសលំហាត់ (In-tray exercises) ឧទាហរណ៍ ដូចជាវគ្គសិក្សាដែលមានចំណងជើងថា “ Handling with customers complaints ” ដែលវគ្គសិក្សានេះលើកយកបណ្តឹងរបស់អតិថិជនដែលធ្លាប់មានពីមុនមកឱ្យសិក្ខាកាមពិនិត្យមើល និងពិភាក្សា ដើម្បីសង្កេតមើលថាតើត្រូវដោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេចនៅពេលជួបនឹងបន្ទុកការងារបែបនោះ។ ក្រៅពីនេះនៅមានការផ្តល់នូវល្បែងគ្រប់គ្រង (Management games)និងសម្តែងតួនាទី(Role-playing)ធ្វើជាអ្នកលក់ អ្នកទិញផងដែរ។
- ការបង្កើតសន្និសីទនិងសិក្ខាសាលាប្រៀបចំឱ្យបុគ្គលិកចូលរួមសន្និសីទ និងសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ
- កម្មវិធីនៅខាងក្រៅ (Outdoor/outward bound programmes) ដោយឱ្យបុគ្គលិកចូលរួមកម្មវិធីសិក្សាដោយប្រយោលនៅខាងក្រៅ ឧទាហរណ៍ដូចជា “ Staff annual Trip” នៅខេត្តសៀមរាបនាឆ្នាំ ២០១៨ ដែលមានបុគ្គលិកសរុបចំនួន ៥០០នាក់ ចូលរួមដោយកម្មវិធីនេះអាចជួយឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់រៀបចេះទំនាក់ទំនងគ្នា និងចេះជួយយកអាសារគ្នាទៅវិញទៅមក

- ផ្តល់ជាប្រាក់កម្ចីសម្រាប់សិក្សាដល់បុគ្គលិកដែលចង់សិក្សានៅវិទ្យាស្ថានផ្សេងៗ ឬ បុគ្គលិកដែលចង់សិក្សាបន្ថែម ដើម្បីយកសញ្ញាបត្រជាក់លាក់ណាមួយនៅតាមសាកលវិទ្យាល័យដើម្បីយកមកបំពេញការងារ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលនោះធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុនរំលោះវិញ។

៣.៥ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន (អ អិម អេ ខេមបូឌា)

ដូចដែលយើងបានដឹងហើយថាក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនខ្នាតធំមួយ ដែលមានផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលច្រើនប្រភេទ មានទាំង ផ្នែកផលិតវាយន្ត ផ្នែកឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម ការកសាងផ្លូវថ្នល់ សំណង់ និងឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ជាសាធារណៈក៏ដូចជា ទូរគមនាគមន៍ ការផលិតថាមពល ឃ្នាំងស្តុកទំនិញ ផ្នែកដោះស្រាយបញ្ហាវិស្វកម្ម ផ្នែកសេវាហិរញ្ញវត្ថុ ផ្នែកបដិសណ្ឋារកិច្ចមានចំណីអាហារ និងភេសជ្ជៈច្រើនប្រភេទ ព្រមទាំងផ្នែកផ្តល់សេវាកម្មជួលវាយន្ត និងផ្តល់សេវាកម្មដឹកជញ្ជូនអាហារជាដើម។ ដូច្នេះប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ ខេមបូឌា ក៏មានច្រើនទៅតាមតម្រូវការរបស់អាជីវកម្មផ្សេងៗគ្នាទាំងនោះដែរ។ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនមានដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគុណភាព ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការបណ្តុះបណ្តាលក្រុម ការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព។ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបែងចែកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អាជីវកម្មនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនបានបែងចែកប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះដូចខាងក្រោម ៖

- SM (Sales and Marketing) ៖ សំរាប់ផ្នែកលក់ និងផ្នែកទីផ្សារដែលក្នុងនេះមានទាំងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាអ្នកលក់ ។ ឧទាហរណ៍ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖
 - **Personal selling and Grooming skills:** ដែលនិយាយពីការលក់ face-to-face ឬហៅថាការលក់ទល់មុខជាមួយអតិថិជន និងរបៀបជំរុញការលក់ជាដើម។
 - **Influencing through communication skills:** ជារវាងសិក្សាដែលបង្កើតឡើងដើម្បីឲ្យនិយោជិកបង្កើនជំនាញទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួននៅតាមអង្គការអាជីវកម្ម។ ការបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងវិជ្ជាជីវៈជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និង អតិថិជនក៏ជាវិធានដ៏សំខាន់មួយជួយដល់ភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការលក់ផងដែរ។
 - **Digital sale and advertising :** ជារវាងបណ្តុះបណ្តាលអំពីបច្ចេកទេសផ្នែកឌីជីថលដល់

បុគ្គលិកផ្នែកលក់ និងទីផ្សារដើម្បីទទួលបានភាពប៉ិនប្រសប់ក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធីឌីជីថល សម្រាប់ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម រៀបចំផែនការនិងដំណាក់កាលនៃការលក់សម្រាប់អតិថិជន គោលដៅ និងការបិទការលក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលជាដើម។

- **Product sales strategy:** គឺជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលរៀបចំឡើងដើម្បីអោយបុគ្គលិក ផ្នែកលក់យល់ដឹងពីតួនាទីរបស់ខ្លួន មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ យល់ដឹងពីរបៀបនៃការវាយតម្លៃ និងអនុវត្តការលក់អោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ តាមការបរិច្ឆេទ និងរបៀបនៃការធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង ការលក់ប្រកបដោយសុទិដ្ឋិនិយម។

- **The training on customer services for sales and after-sales people:** មានដូច ជាការណែនាំសេវាកម្មអតិថិជន តួនាទីរបស់ផ្នែកលក់ និងផ្នែកក្រោយលក់ ការសិក្សាពីកិរិយា និងឥរិយាបថ ភាសាដែលត្រូវប្រើ និងរបៀបធ្វើជាអ្នកទំនាក់ទំនងដ៏អស្ចារ្យ

• **PK (Product Knowledge)** ៖ គឺជាការសិក្សាពីផលិតផលតាមអង្គភាពអាជីវកម្មនីមួយៗទៅ ឲ្យ បុគ្គលិកតាមផ្នែកដែលត្រូវយល់ដឹង។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះមានប្រភេទបណ្តុះបណ្តាលដូចជាការ បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគុណភាព ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ដែលមាន វគ្គសិក្សាដូចការរៀបរាប់ខ្លះៗខាងក្រោម៖

- **Training Organized for John Deere sales team in Kompong Chhang:** នេះគឺ ជាឈ្មោះវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលសិក្សាអំពីផលិតផល John Deere ព្រមទាំងការអនុវត្ត ផ្ទាល់ និងរៀនរបៀបប្រើប្រាស់ផងដែរ។

- **Maintenance tips before hitting the road on a holiday:** គឺជាវគ្គសិក្សាដែលនិយាយ អំពីរបៀបត្រួតពិនិត្យថយន្តមុនពេលចេញដំណើរដូចជា ពិនិត្យមើលប្រេងម៉ាស៊ីន ខ្សែក្រវ៉ាត់ ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ អាគុយ កង់ឡាន ខ្យល់ និងប្រព័ន្ធក្លើងជាដើម។

- **Megger’s best practice training on test-van :** គឺជាការបង្រៀនអំពីឧបករណ៍ វាស់ក្លើង និងរបៀបប្រើប្រាស់របស់វា។

- **Formal visit of technical Training from technical institutes :** ជាការបណ្តុះ បណ្តាលដែលទទួលបានពីស្ថាប័នបច្ចេកទេសជាច្រើនដើម្បីផ្តល់សិក្ខាសាលា និងការគាំទ្រ បច្ចេកទេសដល់បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Ford ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពនៃបច្ចេកទេស ជួសជុលថយន្តតាមស្តង់ដារ ដោយប្រើ ឧបករណ៍ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារអន្តរជាតិដូចជា

ការលាបថ្នាំ ចំហុយ ផ្លាស់ផ្លូវគ្រឿងបន្លាស់ជាដើម ហើយផលិតផលគ្រឿងបន្លាស់ថយន្ត ទាំងនោះត្រូវបានបញ្ជាក់ជាមួយនឹងការធានាពីរោងចក្រ Ford ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាពល្អ បំផុតដែលបានផ្តល់ជូនអតិថិជន។

- **Product Knowledge on new Ford Everest Trend 2019:** នេះគឺជាឧទាហរណ៍នៃ ការសិក្សាអំពីថយន្ត Ford Everest Trend 2019 សើរីថ្មីថាតើថយន្តនេះមានលក្ខណៈ ពិសេសអ្វីខ្លះ និងនិយាយពីរូបរាងរបស់ថយន្ត ព្រមទាំងគ្រឿងដែលថយន្តនេះបានបំពាក់។
- **The training on food safety:** គឺជាការសិក្សាពីគុណភាពនៃចំនីអាហារនៅក្នុង EFG ដើម្បី ឲ្យការធ្វើម្ហូបអាហារស្របទៅតាមស្តង់ដារគុណភាព និងសុខភាពចំនីអាហារ។

• **AF (Account and finance)** ៖ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់ផ្នែកគណនេយ្យនិងហិរញ្ញវត្ថុមានជា ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាដើម ឧទាហរណ៍

- **Advanced excel program:** ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបប្រើប្រាស់ excel ដើម្បីប្រតិបត្តិ ការការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

• **LM (Leadership and Management)** ៖ ភាគច្រើនគឺជាការសិក្សាអំពីជំនាញទន់ ហើយក្រៅពី នោះមាន ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្រុមផងដែរ។ ឧទាហរណ៍វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- **Effective time management skills at workplace:** វគ្គសិក្សានេះត្រូវបានរៀបចំឡើង ជាពិសេស ដើម្បីជួយដល់បុគ្គលិកបង្កើនជំនាញរបស់ពួកគេក្នុងការគ្រប់គ្រងពេលវេលានៅតាម អង្គការអាជីវកម្មដើម្បីបំពេញការងារបានកាន់តែប្រសើរ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានលើក ឡើងនិងលើកកម្ពស់ដោយនាយកប្រតិបត្តិ លោក ងនសាំង ព្រោះការពង្រឹងចំណេះដឹងជំនាញ ទន់និងជំនាញបច្ចេកទេសជួយចូលរួមចំណែកធំដល់ភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុន។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះអាចអោយបុគ្គលិកយល់ដឹងអំពីរបៀបផ្សេងៗដូចជា៖

- ✓ ស្វែងរកមធ្យោបាយដើម្បីដកពេលវេលាខ្លះខ្លាយចេញ
- ✓ គ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់ពេលវេលាឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព
- ✓ ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍វិទ្យាសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងពេលវេលា និងសុជីវធម៌
- ✓ កំណត់ពេលវេលា និងគោលដៅច្បាស់លាស់ក្នុងការធ្វើសកម្មភាព
- ✓ ស្វែងយល់វិធីដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់អាទិភាពការងារ

✓ ជំនះការពន្យារពេលរ៉ាំរ៉ៃ

- **Building high performance teams:** វគ្គនេះអាចជួយ អ្នកគ្រប់គ្រង / អ្នកមើលការខុសត្រូវ ក្នុងការបង្កើតក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាព ដោយសមាជិកក្រុមរបស់ពួកគេអាចបំពេញការងារបានយ៉ាងល្អ មានភាពជិតស្និទ្ធនិងសហការគ្នាដើម្បីសំរេចលទ្ធផលដែលបានកំណត់។
- **Management 101:** ការផ្ដោតសំខាន់នៃកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលនេះគឺដើម្បីបង្កើតស្តង់ដារនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងជំនាញត្រួតពិនិត្យដែលមានលក្ខណៈពិសេសនៅក្នុងអង្គការអាជីវកម្មទាំងអស់ដើម្បីអោយរបៀបនៃការអនុវត្តការងារមានទំរង់ដូចគ្នា ព្រោះនៅពេលណាដែលមានរបៀបរបបការងារដូចគ្នាត្រូវបានអនុវត្តផលិតភាពនិងគុណភាពការងារនឹងខ្ពស់ ហើយវានឹងមិនមានទំនាស់ណាមួយនៅក្នុងទំរង់បុគ្គលិកឡើយ។
- **Leadership and Coaching:** ជាការសិក្សាពី បច្ចេកទេស និងស្ទើរដើម្បីដឹកនាំមនុស្សប្រកបដោយភាពប៊ុនប្រសប់។
- HA (Human Resource and Admin) ៖ ជាការបណ្ដុះបណ្ដាលដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស និង ផ្នែករដ្ឋបាល។ មានដូចជា៖
 - **Forming professional Power point:** អ្នកចូលរួមទទួលបានចំណេះដឹងពិសោធន៍ក្នុងការប្រើប្រាស់ រូបភាព ស្រ្តីប ក្នុងបទបង្ហាញស្នាយហើយពួកគេបានរៀនជំនាញធ្វើគម្រោងសម្រាប់ធ្វើរបាយការណ៍ផងដែរ។
 - **Effective E-mail writing:** វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលគឺជាការសិក្សា ក្រមសីលធម៌ក្នុងការសរសេរអ៊ីមែល របៀបសរសេរអ៊ីមែលផ្លូវការ ការបិទការបញ្ចប់នៃការសរសេរអ៊ីមែល ។ និងការប្រើប្រាស់ភាសាក្នុងការសរសេរអ៊ីមែល។
- LC (Language competent) ៖ គឺជាវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលផ្នែកភាសា ឧទាហរណ៍៖
 - **English class at CK Started:** គឺជាវគ្គសិក្សាភាសាអង់គ្លេស ដែលមានរយៈពេលរហូតដល់ ៦០ម៉ោង ស្មើនឹងការសិក្សារយៈពេល៥ខែ ដែលអាចអោយបុគ្គលិកយល់ដឹងអំពីជំនាញភាសាអង់គ្លេស ទាំងផ្នែកអាន ស្តាប់ និយាយ និងសរសេរអោយមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្រៅពីភាសាអង់គ្លេស នូវមានភាសាផ្សេងទៀតដូចជា ចិន និង ថៃ ជាដើម។
- HSE (Health Safety and Environment) ៖ គឺជាវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលអំពី សុខភាព សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថាន។ ឧទាហរណ៍ដូចជា៖

- **The Basic first aid training:** គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលពីរបៀបសង្គ្រោះបឋមនៅពេលដែលអតិថិជនឬបុគ្គលិកជួបគ្រោះថ្នាក់
- **Training on Firefighting:** គឺជាការសិក្សាពីរបៀបរត់គេចពីអគ្គីភ័យ និងរបៀបប្រើប្រាស់បំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យព្រមទាំងមានការអនុវត្តផ្ទាល់ផងដែរ
- **The Training on Traffic law and Driving skills:** គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលអំពីច្បាប់ចរាចរណ៍ផ្លូវគោក និងជំនាញក្នុងការបើកបរក្នុងទីសាធារណៈដើម្បីធានាបាននូវសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោក

គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលបានរៀបរាប់ខាងលើមិនមែនដាក់កំហិតយ៉ាងជាក់លាក់សម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកណាមួយនោះទេ។ បុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនសុទ្ធតែមានសិទ្ធិចូលរួមប្រសិនបើចង់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពួកគេអាចចុះឈ្មោះចូលរៀនបានដោយសេរី។

៣.៦ ដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលមានប្រសិទ្ធភាពកាន់តែខ្ពស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានកំណត់ដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងច្បាស់លាស់ ជៀសវាងការសិក្សាត្រឡប់ចុះត្រឡប់ឡើងដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកពិបាកនឹងទទួលយក និងយល់ពីអត្ថន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាល ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនបានបែងចែកដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាបួនដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

- ដំណាក់កាលទី ១ ការតំរង់ទិសបុគ្គលិក៖ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) តម្រង់ទិសបុគ្គលិកដោយបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយដែលមានឈ្មោះថា Induction Training វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃពេញសម្រាប់បុគ្គលិកដែលទើបនឹងចូលថ្មី មានចំណុចបីសំខាន់ៗដែលត្រូវបានលើកយកមកសិក្សា៖
 - ទីមួយ គឺទម្រង់ក្រុមហ៊ុន៖ ណែនាំបុគ្គលិកដែលទើបនឹងចូលថ្មី អំពីព័ត៌មានលំអិតនៃអង្គភាពអាជីវកម្មទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនមាន ហើយវគ្គនេះក៏ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិកដើម្បីផ្សព្វផ្សាយផលិតផលផងដែរ ព្រោះមនុស្សគ្រប់រូបមិនថាការបែងចែកគ្នាជាផ្នែកអ្វីក៏ដោយពួកគេអាចជាភ្នាក់ងារផ្សព្វផ្សាយផលិតផលទាំងអស់។
 - ទីពីរ ជំនាញទំនាក់ទំនង៖ វគ្គនេះគឺដើម្បីជូនដំណឹងដល់អ្នកចូលរួមថ្មីអំពីលក្ខណៈទូទៅនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក៏ដូចជាវិធានលក្ខណៈទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

- ទីបី គោលនយោបាយក្រុមហ៊ុន៖ គឺជាការរៀបរាប់អំពីគោលនយោបាយក្រុមហ៊ុនវិធានបទបញ្ញត្តិ សំណងដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវសងពេលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលនិយោជិកអាចទទួលបានក្នុងលក្ខខណ្ឌណាមួយ ។

- ដំណាក់កាលទី ២ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាព៖ ដោយសារតែវគ្គ Introduction Training បញ្ចូលបុគ្គលិកថ្មីដែលមកពីអង្គភាពអាជីវកម្មផ្សេងៗគ្នាឲ្យសិក្សាបញ្ចូលគ្នាតែម្តងនោះ បន្ទាប់ពីទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល Introduction Training ហើយបុគ្គលិកម្នាក់ៗត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យទៅធ្វើការនៅកន្លែងរៀងខ្លួន។ ហើយបុគ្គលិកទាំងនោះត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងអង្គភាពបន្តទៀតដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលអំពីមុខងារដែលខ្លួនត្រូវបំពេញ មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការងារនោះនិងច្បាប់ការងារមួយចំនួនទៀតដែលត្រូវបានអនុវត្តខុសគ្នាទៅតាមអង្គភាពអាជីវកម្មនីមួយៗ ដូចជា ច្បាប់នៃការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗជាដើម។
- ដំណាក់កាលទី ៣ ការណែនាំ៖ ការណែនាំបានធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីបុគ្គលិកម្នាក់ៗយល់ពីមុខងារដែលខ្លួនត្រូវបំពេញបានច្បាស់លាស់ហើយ តែនៅខ្វះជំនាញមួយចំនួនទៀតដើម្បីប្រកបការងារ ដូច្នោះបុគ្គលិកអាចទទួលបានការណែនាំពីអ្នកមានបទពិសោធន៍ការងារ ដូចជាប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកប្រឹក្សាជាដើម។
- ដំណាក់កាលទី ៤ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅអង្គភាព៖ ទោះបីជាបុគ្គលិកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងការងារច្បាស់លាស់ហើយក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែការអនុវត្តការងារមិនអាចនៅតែដដែលដដែលដោយគ្មានការអភិវឌ្ឍនោះទេ ដូច្នោះក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅអង្គភាពដើម្បីអោយបុគ្គលិកចូលរួមសិក្សាទទួលយកចំណេះដឹងបន្ថែមទៀត។

៣.៧ ដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

មុនមានការបណ្តុះបណ្តាលមួយវគ្គក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានគិតគូរយ៉ាងល្អិតល្អន់ដោយរៀបចំដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជា ៥ ដំណាក់កាល ៖

- ការអនុវត្តន៍នូវការវិភាគការងារ (perform job analysis)
- វាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល (perform needs assessment)
- បង្កើតគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល (establish training objectives)
- អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (conduct training programs)
- វាយតម្លៃលទ្ធផលបណ្តុះបណ្តាល (evaluate training outcomes)

៣.៧.១ ការអនុវត្តនូវការវិភាគការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

(Perform Job Analysis)

ជារៀងរាល់ដើមឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បានចាត់ឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅទាំងអស់ធ្វើ TNA (Training and Analysis) ដើម្បីអនុវត្តនូវការវិភាគការងារ ដូច្នោះអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅនៅតាមអង្គភាពអាជីវកម្មនីមួយៗធ្វើការអនុវត្តការវិភាគការងារដោយបែងចែកជាពីរគឺ Job Description ការពិពណ៌នាលើការងារដែលសិក្សាទៅលើប្រភេទការងារដែលបុគ្គលិកនីមួយៗកំពុងតែអនុវត្តនៅក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនមានដូចជា ឈ្មោះនៃការងារ របៀបអនុវត្តការងារ និងកន្លែងដែលត្រូវអនុវត្តការងារ។ មួយទៀតគឺ Job Specification ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅធ្វើការវិភាគដោយផ្ដោតទៅលើចំណេះដឹងជំនាញ និងសមត្ថភាពដែលបុគ្គលិកត្រូវការដើម្បីអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។

៣.៧.២ ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ(ខេមបូឌា)

(perform needs assessment)

ក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខាមបូឌា) ធ្វើការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើតែមួយចំណុចប៉ុណ្ណោះគឺសម្ភាសក្រុមចំណាប់អារម្មណ៍។ កាលពីពេលកន្លងទៅក្រុមហ៊ុនបានធ្វើតាមមធ្យោបាយផ្សេងដែរដូចជាធ្វើការសម្ភាសន៍ជាមួយនឹងបុគ្គលិកផ្ទាល់ ដើម្បីសាកសួរពីសេចក្តីត្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រនេះមិនបានទទួលនូវប្រសិទ្ធភាពឡើយដោយសារតែបុគ្គលិកម្នាក់ៗមានសេចក្តីត្រូវការ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗគ្នាច្រើនពេក ហើយភាគច្រើនមិនសូវទាក់ទងនឹងជំនាញការងាររបស់ពួកគេផងនោះទើបក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសយកវិធីសាស្ត្រសម្ភាសក្រុមចំណាប់អារម្មណ៍វិញដោយយល់ថាអ្នកគ្រប់គ្រងនិងអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅមានបទពិសោធន៍ច្រើនក្នុងការធ្វើការងារនិងយល់ដឹងពីបុគ្គលិករបស់ខ្លួនម្នាក់ៗ ដូច្នោះអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ អាចស្វែងយល់ពីតម្រូវការនៃសេចក្តីត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលច្បាស់លាស់ជាងបុគ្គលិកខ្លួនឯងផ្ទាល់។ អ្នកគ្រប់គ្រងនិងអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅនៅតាមអង្គភាពអាជីវកម្មនីមួយៗអាចប្រើវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗទៀតរៀងៗខ្លួនដើម្បីដឹងពីសេចក្តីត្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គការរបស់ខ្លួន អាចជា សំភាសន៍ (interviews) កម្រងសំណួរ (survey/questionnaires) ការអង្កេត (observations) និងឯកសារត្រួតពិនិត្យ (document examination) ។

៣.៧.៣ បង្កើតគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

បន្ទាប់ពីធ្វើការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលរួចមកផ្នែក L&D និងកំណត់គោលដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីជូនដំណឹងនេះទៅដល់ ប្រធានគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិ ប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅ និងប្រធាន

គ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅគ្រប់អង្គភាពអាជីវកម្ម។ នៅក្នុងគោលដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាលនោះមានរៀបរាប់ចំណុច មួយចំនួនដូចជា ៖

- ចំណងជើងនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- គោលការណ៍និងទស្សនៈដែលត្រូវលើកយកមកសិក្សាក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ
- ផ្នែកបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- ថ្ងៃ ខែ ដែលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវប្រព្រឹត្តឡើង ព្រមទាំងទីកន្លែង និងរយៈពេលដែលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល នោះត្រូវប្រព្រឹត្តឡើង
- ឥទ្ធិពលនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទៅលើអង្គភាពអាជីវកម្មនីមួយៗ
- ឥទ្ធិពលភាពរីកចម្រើនដែលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តល់ទៅឲ្យអ្នកចូលរួម

៣.៧.៤ អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសយកមកបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពមានដូចជា ៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារ (On-the-Job Training) ៖ របៀបនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅ នឹងកន្លែងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) គឺដូចដែលបានរៀបរាប់រួចមកហើយនៅក្នុងចំណុច “៣.៤ វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ ខេមបូឌា”
- ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់រៀន (Classroom Training) ៖ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងការងារ ភាគច្រើនធ្វើឡើងជាលក្ខណៈការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់រៀន។ គ្រូដែលជ្រើសរើសទៅបង្រៀននៅក្នុង ថ្នាក់រៀនអាចជាគ្រូដែលមកពីក្នុងអង្គភាព ឬមកពីក្រៅអង្គភាពដោយក្រុមហ៊ុនបានសិក្សាយ៉ាង ច្បាស់លាស់ពីធនធានមនុស្សដែលខ្លួនមាន ព្រោះក្រុមហ៊ុនជាក្រុមហ៊ុនធំទើបក្រុមហ៊ុនមានអ្នកគ្រប់គ្រង ទូទៅដែលមានសមត្ថភាពនិងមានបទពិសោធន៍ជាច្រើនសរុបរហូតដល់ជាង ៤០ ទៅ ៥០នាក់ ទើប ក្រុមហ៊ុនអាចស្នើទៅអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅទាំងនោះដើម្បីធ្វើជាគ្រូ បើសិនជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះត្រូវនឹង ជំនាញពួកគេ បើសិនជាគ្មានគ្រូដែលមានជំនាញត្រូវនឹងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទេទើបក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសរក គ្រូមកពីក្រៅអង្គភាព។
- ការបណ្តុះបណ្តាលបែបទំនើប (Virtual Classroom) ៖ ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាអ៊ីនធឺណិតបានរីកចម្រើន យ៉ាងឆាប់រហ័សដែលនាំឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតកំពុងតែផ្លាស់ប្តូរដែរ ដូចនេះហើយក្រុមហ៊ុនក៏ មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតផងដែរ ដូចជា៖
 - ការរៀនអនឡាញពីទីក្រុងបាងកកទៅតាមជំនាញអាជីវកម្មនីមួយៗដល់អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់ផ្នែក

- ដើម្បីគោរពនូវគោលការណ៍ដាច់ឆ្ងាយពីគ្នារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតផងដែរ ចៀសវាងការជួបមុខគ្នាផ្ទាល់។

៣.៧.៥ ការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនអេ អិម អេ ខេមបូឌា ចែកចេញជាពីរគឺ ៖

- ការវាយតម្លៃរបស់បុគ្គលិក៖ ជាការវាយតម្លៃទៅលើប្រតិកម្មរបស់បុគ្គលិកដោយអោយបុគ្គលិកបំពេញកម្រងសំណួរវាយតម្លៃ ដែលធ្វើឡើងភ្លាមៗបន្ទាប់ពីបណ្តុះបណ្តាល។ ក្នុងកម្រងសំណួរមានរៀបរាប់ដូចជា៖

- តើការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវនឹងគោលបំណងរបស់ការសិក្សាកំរិតណាដែរ?
- តើអ្នកទទួលបានចំណេះដឹងបន្ថែមកំរិតណានៃមុខវិជ្ជាបណ្តុះបណ្តាលនេះ?
- តើការបណ្តុះបណ្តាលជួយអ្នកក្នុងការបំពេញការងារកំរិតណាដែរ?
- តើទ្រឹស្តី និង ការអនុវត្តក្នុងការងារជាក់ស្តែងមានភាពស៊ីគ្នាកំរិតណាដែរ?
- តើអ្នកគិតយ៉ាងណាចំពោះការប្រើប្រាស់សំភារៈ ឧទាហរណ៍ ឯកសារ?
- ការវាយតម្លៃអំពីការពន្យល់របស់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល
- តើគ្រូបណ្តុះបណ្តាលមានការចូលរួម និង លើកទឹកចិត្តកំរិតណាដែរ?
- តើគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ចែករំលែកបទពិសោធផ្តេងៗនិងឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរច្បាស់លាស់ត្រឹមត្រូវកម្រិតណា?
- តើអ្នកគិតយ៉ាងណាចំពោះការទំនាក់ទំនង និង ការផ្តល់បទបង្ហាញរបស់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល?
- តើអ្នកគិតយ៉ាងណាដែរទៅលើការប្រើប្រាស់នៃ visual aid - power point, flipchart etc?

Training Evaluation 2020

Name:

Course Name:

Course Date:

Training Location:

Dep/Div:

Cost Center:

Line Manager:

Country/General Manager:

Trainer:

PLEASE COMPLETE ALL 10 QUESTIONS AND COMMENTS BOXES BELOW

Please help us develop both our course content and training capability by completing the questionnaire below:

Course general evaluation

1. The training met the stated learning objectives
Rating -

2. As a result of the training I have gained better knowledge of the subject.
Rating -

3. The training will help me improve my performance in my current job
Rating -

4. There was a good balance between theory and practice sessions
Rating -

5. The support materials (handouts etc.) were helpful.
Rating -

Training delivery evaluation

6. The trainer was well prepared for delivering this course
Rating -

7. The trainer was engaging and motivational
Rating -

8. The trainer provided helpful advice and responded to questions with clear answers
Rating -

9. The trainer had good communication skills and presented well.
Rating -

10. The visual aids (powerpoint, flipcharts etc.) were helpful.
Rating -

What additional comments would you add regarding the delivery of training?

Thank you for taking time to complete this questionnaire.
RMA Group Learning & Development

រូបភាពទី៤ ការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

គួរបញ្ជាក់ថា នៅគ្រប់អង្គភាពអាជីវកម្មទាំងអស់ រាល់ការបណ្តុះបណ្តាលគឺ ធ្វើការវាយតម្លៃតាមវិធីសាស្ត្រនេះ លើកលែងនៅ Comin Khmère គេធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើលទ្ធផលការងារ ការកើនឡើងនៃបរិមាណ និងគុណភាពនៃផលិតកម្មម្តងទៀតនោះរយៈពេល 3ខែក្រោយការបណ្តុះបណ្តាល។

- ការវិភាគផ្នែកលើ ចំណាយ-អត្ថប្រយោជន៍(Cost-Benefit Analysis)៖ ការវិភាគផ្នែកលើ ចំណាយអត្ថប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ធ្វើឡើងដោយក្រុមជំនាញមកពីទីក្រុងបាងកកដើម្បីប្រៀបធៀបគ្នារវាង ការចំណាយទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល ជាមួយនឹងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល ដោយស្ទង់មតិបុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនបានគណនាលទ្ធផលក្នុងការអនុវត្តដែលបានពីការបណ្តុះបណ្តាលទៅជាទឹកប្រាក់នោះទេ។

៣.៨ គោលការណ៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

៣.៨.១ ការលើកទឹកចិត្តអោយចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

ក្រុមហ៊ុនលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយឲ្យបុគ្គលិកយល់ច្បាស់អំពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ ថាតើនៅពេលដែលបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកភ្លឺងអាចមានផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ ដូចជា សន្តិសុខការងារ

ហិរញ្ញវត្ថុ ការផ្តល់រង្វាន់ ការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ ការសម្រេចបាន និងឋានៈក្នុងសង្គម ដោយអោយពួកគេឃើញថា កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានជួយឱ្យពួកគេអាចសម្រេចបានផ្នែកណាមួយនៃគោលដៅទាំងនេះ មិនត្រឹមតែ ប៉ុណ្ណោះ អោយពួកគេឃើញថាក្រោយពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគេអាចរីកចម្រើនផ្នែកខ្លះនៃការគិត និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួន របស់ពួកគេអោយកាន់តែល្អប្រសើរទាំងនេះជំរុញចិត្តនិយោជិកអោយចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តទៅទៀត។ ក្រុមហ៊ុនក៏មានការលើកទឹកចិត្តជូន ដូចជា ការផ្តល់រង្វាន់ និងតំឡើងឋានៈចំពោះបុគ្គលិកដែលធ្វើការយូរមាន បទពិសោធន៍ច្រើនផងដែរ។

៣.៤.២ រយៈពេលចន្លោះនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ចំពោះរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលក្រុមហ៊ុន ធ្វើឡើងមិនឲ្យមានរយៈពេលវែងពេកទេភាគច្រើនត្រឹម ១ ថ្ងៃ ឬ ២ ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះទៅតាមប្រភេទនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើឡើងមួយចំណុចម្តងមួយ ចំណុចម្តងដោយទុករយៈពេលចន្លោះក្នុងកំឡុងពេលណាមួយ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ដំណើរការសិក្សាកុំឲ្យ បុគ្គលិកមានសម្ពាធខ្លាំង និងពិបាកទទួលយកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនោះ។

៣.៤ មុខងារផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ក្រុមហ៊ុនបង្កើតផ្នែកមួយនៅក្នុងនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដើម្បីអោយទទួលខុសត្រូវលើការ បណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពបុគ្គលិកអោយឈ្មោះថា L&D (Learning and development)។ តួនាទីរបស់ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក L&D នៅមានដូចជា៖

- តាមដានអង្គការអាជីវកម្មទាំងអស់ឲ្យដឹងនូវអ្វីដែលអង្គការអាជីវកម្មខ្លះខាតនិងយុទ្ធសាស្ត្រ ថ្មីៗដែល អង្គការអាជីវកម្មកំពុងធ្វើ
- គាំទ្រយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីរបស់អង្គការអាជីវកម្មនីមួយៗ ដោយបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឲ្យត្រូវនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ ថ្មីនោះ
- ស្រាវជ្រាវស្វែងរកវិធីសាស្ត្រដែលមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះប្រភេទនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ ទៅតាម ជំនាញរបស់បុគ្គលិក
- បង្កើតគោលបំណងនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- វាយតម្លៃពីនិន្នាការនៃតម្រូវការធនធានមនុស្សរបស់អង្គការ
- រៀបចំការវាយតម្លៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដោយពន្យល់ និងណែនាំបុគ្គលិកពីគោលបំណងនៃ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងពន្យល់ពីអត្ថប្រយោជន៍របស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- ជាទីពឹងរៀបចំវគ្គបុគ្គលិកគ្រប់រូបនូវពេលដែលបុគ្គលិកមានបញ្ហា

- រៀបចំ និងផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់ពេលវេលាបុគ្គលិកបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- ទទួលខុសត្រូវរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងមុនពេល និងកំឡុងពេលតាំងពីដើមរហូតដល់ចប់ដូចជា៖
 - ជ្រើសរើសទីកន្លែងនៃការបណ្តុះបណ្តាល
 - ជ្រើសរើសគ្រូនិងទាក់ទងគ្រួសារម្ចាស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល
 - រៀបចំចំណីអាហារសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល
 - រៀបចំឯកសារផ្សេងៗសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល
 - ទាក់ទងនឹងក្រឹត្យលើកបុគ្គលិកដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

ជំពូកទី៤

ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ

ជំពូកទី៤ ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ

៤.១ ស្ថានភាពទូទៅនៃការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ

ការប្រមូលទិន្នន័យបានប្រព្រឹត្តិឡើងតាមរយៈការសាកសួរព័ត៌មាន ការសម្ភាសន៍ និងធ្វើជាកម្រងសំណួរ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ដល់និយោជិត ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខាមបូឌា)។ ដោយសារនិយោជិត ក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចំនួនច្រើន ហើយមានការងារច្រើនត្រូវបំពេញ និងមានភាពមមាញឹកខ្លាំងក្នុងការពង្រីកបន្ថែមនូវ សាខាមួយចំនួនទៀត ព្រមជាមួយនឹងរដូវកាលរីករាលព្យាបាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនបានកាត់បន្ថយចំនួន បុគ្គលិកធ្វើការនៅក្នុងការិយាល័យហើយឱ្យធ្វើការនៅផ្ទះជំនួសវិញ ទើបអាចស្នើសុំបុគ្គលិកមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីបំពេញកម្រងសំណួរយកមកធ្វើជាគំរូប៉ាន់ក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនោះ ដោយក្នុងនោះមាន បុគ្គលិកផ្នែក ធនធានមនុស្សចំនួន ២នាក់ បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលមនុស្សចំនួន ៥នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកទទួលទូរសព្ទចំនួន ១នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកកាន់ស្តុកចំនួន ១នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកប្រមូលព័ត៌មានចំនួន ១នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកនាំពាក្យចំនួន ១នាក់ ទីប្រឹក្សាសេវាកម្មចំនួន ២នាក់ បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកបច្ចេកទេសចំនួន ៤នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកលក់ចំនួន ៩នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកលក់ថយន្ត Ford ចំនួន២នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកលក់JLR ចំនួន២នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកលក់SP ចំនួន ២នាក់ បុគ្គលិកផ្នែកលក់នៅ AVR ចំនួន២នាក់ និងបុគ្គលិកផ្នែកលក់នៅCK ចំនួន ១នាក់ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក លក់ចំនួន ៣នាក់ ក្នុងនោះរួមមាន អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់SP ចំនួន ១នាក់ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់នៅ AVR ចំនួន ១នាក់ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលក់នៅCK ចំនួន ១នាក់) អ្នកត្រួតពិនិត្យចំនួន ២នាក់ អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅនៅ អង្គភាពអាជីវកម្មផលិតផលពិសេសចំនួន ១នាក់ សរុបទាំងអស់ចំនួន៣២ នាក់ ស្មើនឹង ២១.៥%នៃចំនួន បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខាមបូឌា) ដែល មានចំនួន ១៥០នាក់ ។ ទោះបីជាប៉ាន់គំរូដែលនាងខ្ញុំយកមកធ្វើការវិភាគមានចំនួនតិចធៀបនឹងចំនួននិយោជិត សរុបក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ប៉ុន្តែប៉ាន់គំរូនេះអាចផ្តល់ឱ្យនូវព័ត៌មានដ៏សមស្រប សម្រាប់យកមកធ្វើការវិភាគអំពី ស្ថានភាពទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) នេះ។

៤.២. ការបកស្រាយ និងការវិភាគទិន្នន័យ

វិធីសាស្ត្រដែលបានលើកយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងការវិភាគទិន្នន័យនេះគឺ ការវិភាគទិន្នន័យបែបពណ៌នា (Descriptive Research) ដោយប្រើប្រែកង់ (Frequency) ជាមូលដ្ឋាននៃស្ថិតិ (Basic Statistic) ដើម្បី បង្ហាញ និងបកស្រាយពីលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ។ ផ្អែកលើការបំពេញកម្រងសំណួរ និងការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក បានលើកយកតែចំណុចមួយចំនួនមកធ្វើការវិភាគមានដូចជា៖

- ១, ការសិក្សាពីបុគ្គលិកចូលរួមបម្រើការងារតាមភេទ
- ២, ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកតាមកម្រិតវប្បធម៌
- ៣, ការសិក្សាពីរយៈពេលបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិក
- ៤, ការសិក្សាពីចំនួនការិយាល័យដែលមានការបណ្តុះបណ្តាល
- ៥, ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល
- ៦, ការសិក្សារយៈពេលចន្លោះពីការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៅការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៀត
- ៧, ការសិក្សាពីរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ
- ៨, ការសិក្សាពីគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល
- ៩, ការសិក្សាពីការសាកសួរតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល
- ១០, ការសិក្សាពីវិធីសាស្ត្រសាកសួរតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល
- ១១, ការសិក្សាពីដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាល
- ១២, ការសិក្សាពីការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល
- ១៣, ការសិក្សាពីវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល
- ១៤, ការសិក្សាពីផ្នែកនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ
- ១៥, ការសិក្សាពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល
- ១៦, ការសិក្សាពីសមត្ថភាពដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល
- ១៧, ការសិក្សាពីការឆ្លើយតបរបស់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក
- ១៨, ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកដែលចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តទៀត
- ១៩, ការសិក្សាពីសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល
- ២០, ការសិក្សាពីការទាមទារកែតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣)

៤.២.១ ការសិក្សាពីបុគ្គលិកចូលរួមបម្រើការងារតាមភេទ

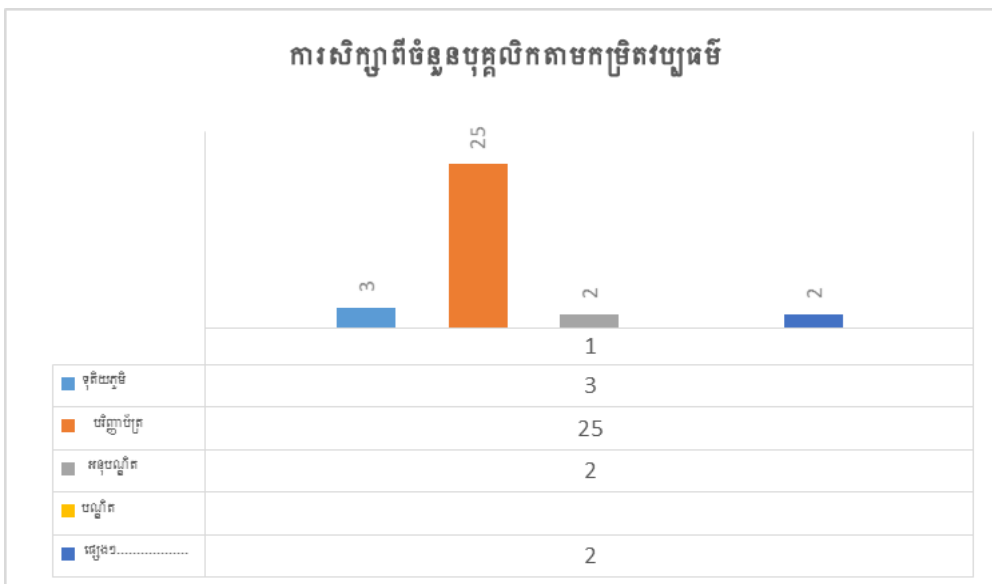


បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកជាស្រីចំនួន ១៥នាក់ត្រូវនឹង ៤៧% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប និងបុគ្គលិកជាប្រុសចំនួន ១៧នាក់ត្រូវនឹង៥៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នោះតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា កម្រិតនៃភាពខុសគ្នារវាងបុគ្គលិកចូលរួមបម្រើការងារតាមភេទនៅ RMAC មានតិចតួចណាស់បញ្ជាក់ថា RMAC បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ដោយបានផ្តល់សិទ្ធិស្មើគ្នាឲ្យមនុស្សគ្រប់រូបឲ្យតែមានសមត្ថភាពនឹងអាចទទួលបានការងារធ្វើមិនថាភេទអ្វីក៏ដោយ។

៤.២.២ ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកតាមកម្រិតវប្បធម៌

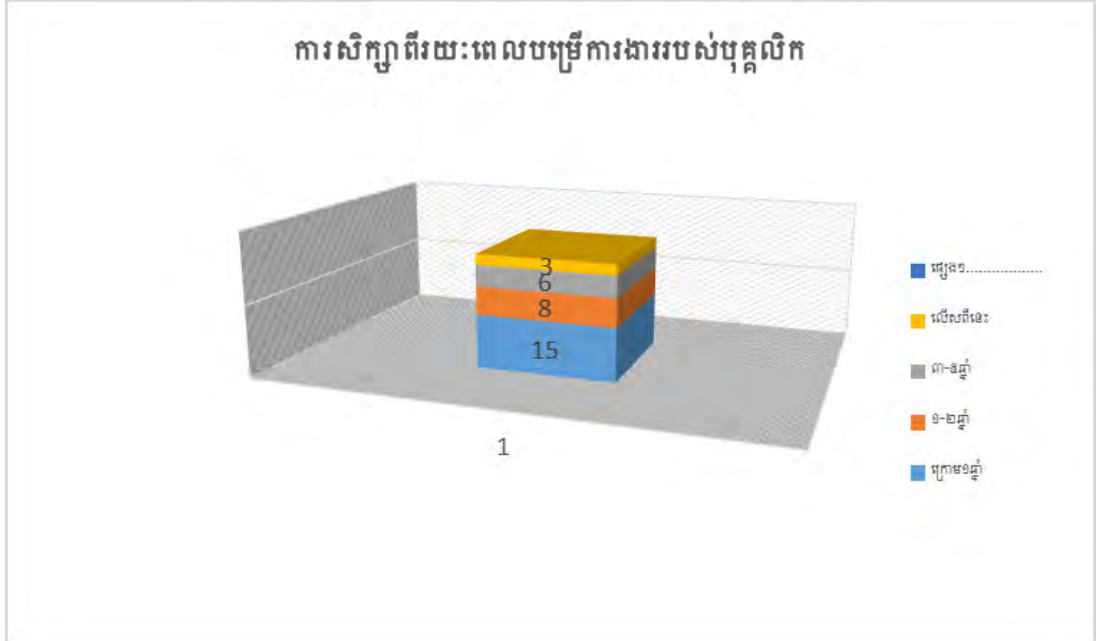


បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ទុតិយភូមិមានចំនួន ៣នាក់ត្រូវនឹង ៩.៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌បរិញ្ញាប័ត្រមានចំនួន ២៥នាក់ត្រូវនឹង ៧៨% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌អនុបណ្ឌិតមានចំនួន ២នាក់ត្រូវនឹង ៦.២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប និងបុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ផ្សេងៗចំនួន ២នាក់ត្រូវនឹង ៦.២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប (ក្នុងនោះមានបុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ថ្នាក់ទី៨ ១នាក់, បុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌បរិញ្ញាប័ត្ររង ១នាក់) តែបុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌បណ្ឌិតពុំមានឡើយត្រូវនឹង ០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប

ដូច្នោះតាមទិន្នន័យខាងលើធៀបនឹងការសម្ភាសន៍យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថានៅ RMAC មានបុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌សមរម្យប្រកបដោយជំនាញវិជ្ជាជីវៈចំនួនច្រើន។ ក្រុមហ៊ុន RMAC ក៏ផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌នៅមានកម្រិតផងដែរ ដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ការងាររបស់ពួកគេ ឬអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថាក្រុមហ៊ុន RMAC ផ្តល់ឱកាសឲ្យមនុស្សគ្រប់រូបទទួលបានឱកាសការងារឲ្យតែពួកគេមានសមត្ថភាព និងការខិតខំប្រឹងប្រែងតស៊ូ យកមកបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដើម្បីទទួលបានធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព ចំនេះដឹង អាកប្បកិរិយាសមរម្យ និងចេះរបៀបប្រកបការងារអោយមានប្រសិទ្ធភាព។

៤.២.៣ ការសិក្សាពីរយៈពេលបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិក

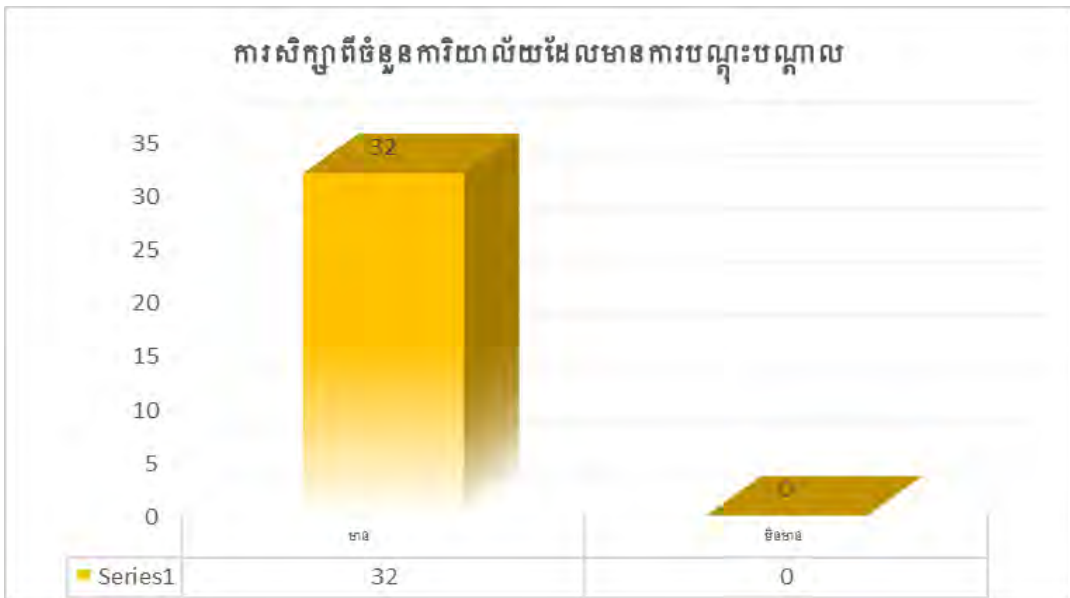


បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលបម្រើការងារនៅ RMAC អស់រយៈពេលក្រោម ១ឆ្នាំមានចំនួន ១៥នាក់ត្រូវនឹង ៤៧% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារនៅ RMAC អស់រយៈពេល ១-២ឆ្នាំមានចំនួន ៨នាក់ត្រូវនឹង ២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារនៅ RMAC អស់រយៈពេល ៣-៥ឆ្នាំមានចំនួន ៦នាក់ត្រូវនឹង ១៩% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារនៅ RMAC អស់រយៈពេលលើសពី៣-៥ឆ្នាំមានចំនួន ៣នាក់ត្រូវនឹង ៩% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប

ដូច្នេះតាមទិន្នន័យខាងលើធៀបនឹងការសម្ភាសន៍យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាបុគ្គលិកម្នាក់ៗនៅ RMAC សុទ្ធតែមានបទពិសោធន៍ការងារច្រើន និងធ្វើការងារបានយូរអង្វែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលធ្វើអោយក្រុមហ៊ុនអាចកាត់បន្ថយចំណាយ Turnover របស់បុគ្គលិកបានច្រើន។ ម្យ៉ាងទៀតយោងតាមការសម្ភាសន៍បុគ្គលិកចូលថ្មីភាគច្រើនគឺ ក្រុមហ៊ុនវិសដើម្បីចូលបម្រើការងារក្នុងមុខតំណែងថ្មីដែលក្រុមហ៊ុនទើបតែពង្រីកប៉ុណ្ណោះ។

៤.២.៤ ការសិក្សាពីចំនួនការិយាល័យដែលមានការបណ្តុះបណ្តាល

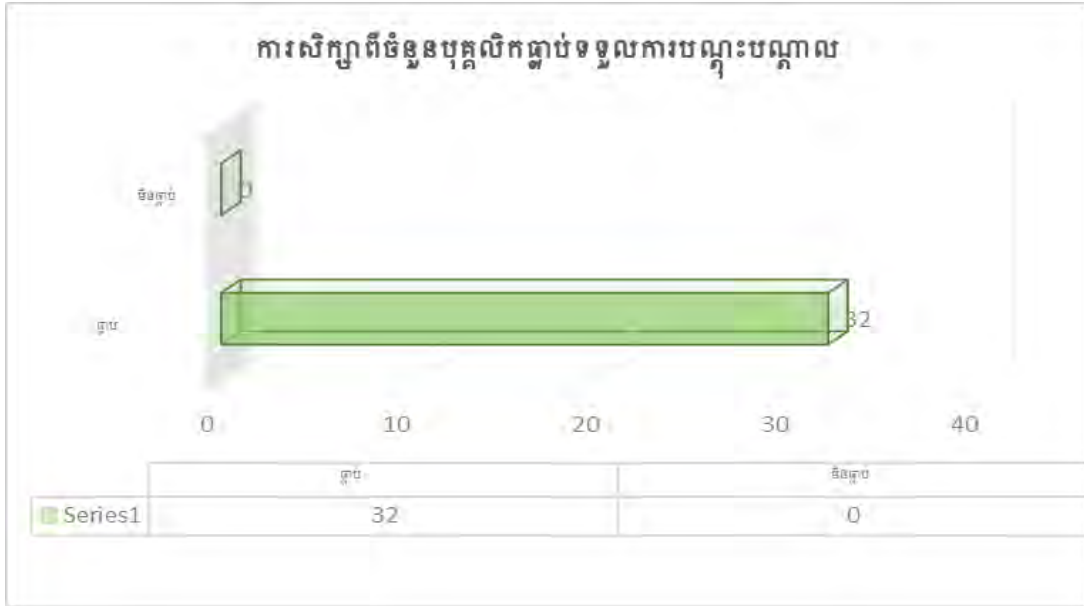


បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា គ្រប់ការិយាល័យរបស់បុគ្គលិកទាំង ៣២នាក់ស្មើនឹង ១០០% សុទ្ធតែមានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ ដោយឡែកមិនមានការិយាល័យរបស់បុគ្គលិកណាម្នាក់មិនមានការបណ្តុះបណ្តាលឡើយស្មើនឹង ០%។

ដូច្នេះតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា RMAC បានរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលម៉ត់ចត់បំផុតមិនអោយខ្វះចន្លោះនៅការវិយាណាមួយឡើយ។

៤.២.៥ ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល

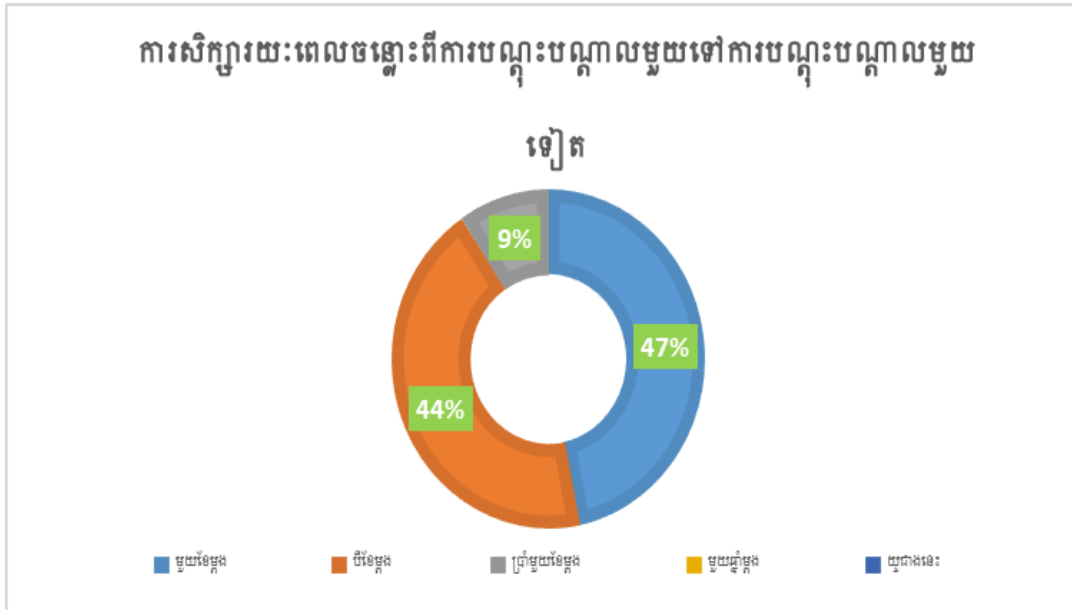


ម៉ែលាកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលមានចំនួន ៣២នាក់ត្រូវនឹង ១០០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ដោយមិនមានបុគ្គលិកណាម្នាក់មិនធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីក្រុមហ៊ុននោះទេត្រូវនឹង ០%នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ។

ដូច្នេះតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាទោះបីជា RMACជាក្រុមហ៊ុនធំមានបុគ្គលិកចំនួនច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុននូវតែអាចរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលបានត្រឹមត្រូវផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកគ្រប់រូបមិនថាជំនាញអ្វី បម្រើការនៅក្នុងផ្នែកការនៃអង្គការអាជីវកម្មណានោះទេ ពួកគេសុទ្ធតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្នាមិនខ្វះខាតនោះម្នាក់ណាឡើយ។ តាមទិន្នន័យនេះក៏អាចសបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់រូបផងដែរ។

៤.២.៦ ការសិក្សារយៈពេលចន្លោះពីការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៅការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៀត



ចំណាត់ថ្នាក់

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលចន្លោះពេល មួយខែម្តងមានចំនួន ១៥នាក់ត្រូវនឹង ៤៧% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលចន្លោះពេល បីខែម្តងមានចំនួន ១៤នាក់ត្រូវនឹង ៤៤% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលចន្លោះពេល ប្រាំមួយខែម្តងមានចំនួន ៣នាក់ត្រូវនឹង ៩% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលចន្លោះពេល មួយឆ្នាំម្តង និង យូជាងនេះមិនមាននោះទេ ត្រូវនឹង ០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នេះតាមទិន្នន័យខាងលើធៀបនឹងការសម្ភាសន៍យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា RMAC រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលអោយបុគ្គលិកជាញឹកញាប់យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ២ដងក្នុង១ឆ្នាំ។ យោងតាមការសម្ភាសន៍យើងអាចសន្និដ្ឋានបានទៀតថា រយៈពេលចន្លោះនៃការបណ្តុះបណ្តាលអាស្រ័យលើរយៈពេលដែលបុគ្គលិកបានបម្រើការងារនៅ RMAC ដែរ។ ដោយបុគ្គលិកដែលចូលថ្មីត្រូវបានអោយចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលញឹកញាប់ (១ខែម្តង) ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងច្រើនតាមដែលអាចធ្វើបាន ចំណែកបុគ្គលិកដែលធ្វើការយូរឆ្នាំ ឬអាចនិយាយបានថា ពួកគេទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនហើយនៅរយៈពេលកន្លងមក នោះរយៈពេលចន្លោះនៃការបណ្តុះបណ្តាលក៏មានគម្លាតនៅតាមនោះដែរ។

៤.២.៧ ការសិក្សាពីរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ

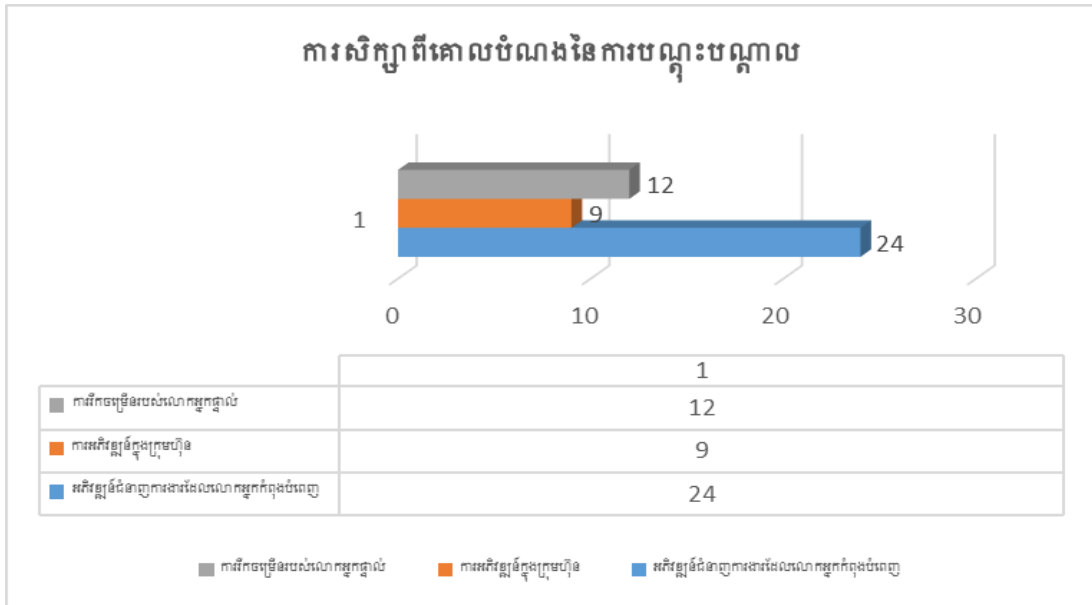


ចំណាកស្រាវជ្រាវ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរយៈពេលពី ១-៦ថ្ងៃ មានចំនួន ២៩នាក់ត្រូវនឹង ៩១% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរយៈពេល ៧-១២ថ្ងៃ មានចំនួន ១នាក់ត្រូវនឹង ៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរយៈពេល ១៣-១៨ថ្ងៃ មានចំនួន ១នាក់ត្រូវនឹង ៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរយៈពេល ១៩-២៤ថ្ងៃ មានចំនួន ១នាក់ត្រូវនឹង ៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ចំណែកបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរយៈពេល ពីរសប្តាហ៍មិនមាននោះទេត្រូវនឹង ០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នេះ តាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថារយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរបស់ RMAC មានរយៈពេលសមល្មមមិនយូរពេកមិនលើសពេក អាចអោយបុគ្គលិកទទួលយកមេរៀនដែលបានបង្រៀនបានល្អ និងងាយស្រួល ហើយអាចបម្រើការងារក្នុងកំឡុងពេលនោះបានទៀតផង។

៤.២.៨ ការសិក្សាពីគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល

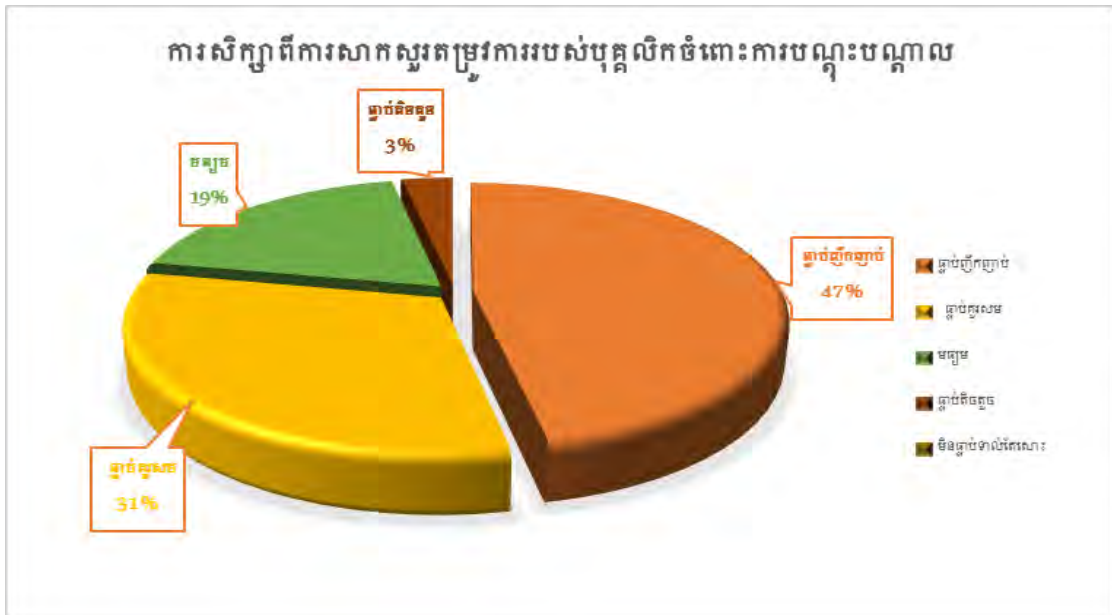


បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន RMAC ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនប្រភេទនិង យ៉ាងហោចណាស់ ២ដងក្នុង១ឆ្នាំដូចនេះគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបុគ្គលិកម្នាក់ៗ ទទួលបានអាចមានលើសពី១។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញការងារដែលគេកំពុងបំពេញ មានចំនួន ២៤នាក់ត្រូវនឹង ៧៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគោលបំណងការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងក្រុមហ៊ុន មានចំនួន ៩នាក់ត្រូវនឹង ២៨% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគោលបំណងការរីកចម្រើនរបស់គេផ្ទាល់ មានចំនួន ១៤នាក់ត្រូវនឹង ៣៧.៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នេះតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC ស្ថិតក្នុងគោលបំណងច្រើនប្រភេទទាំង គោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញការងារដែលបុគ្គលិកកំពុងបំពេញ គោលបំណងការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងក្រុមហ៊ុន និងគោលបំណងការរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនផ្តោតសំខាន់លើគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញការងារដែលបុគ្គលិកកំពុងបំពេញជាងគេ ព្រោះថានៅពេលដែលបុគ្គលិកមានភាពស្មាត់ជំនាញក្នុងការកិច្ចការងារដែលពួកគេកំពុងបំពេញ ពួកគេអាចទទួលបានអារម្មណ៍ស្រលាញ់ការងាររបស់ពួកគេ ហើយបំពេញការងារដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងគ្មានសម្ពាធការងារ ដូចនោះក្រុមហ៊ុនក៏រីកចម្រើនទៅតាមនោះដែរ។

៤.២.៩ ការសិក្សាពីការសាកសួរតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល

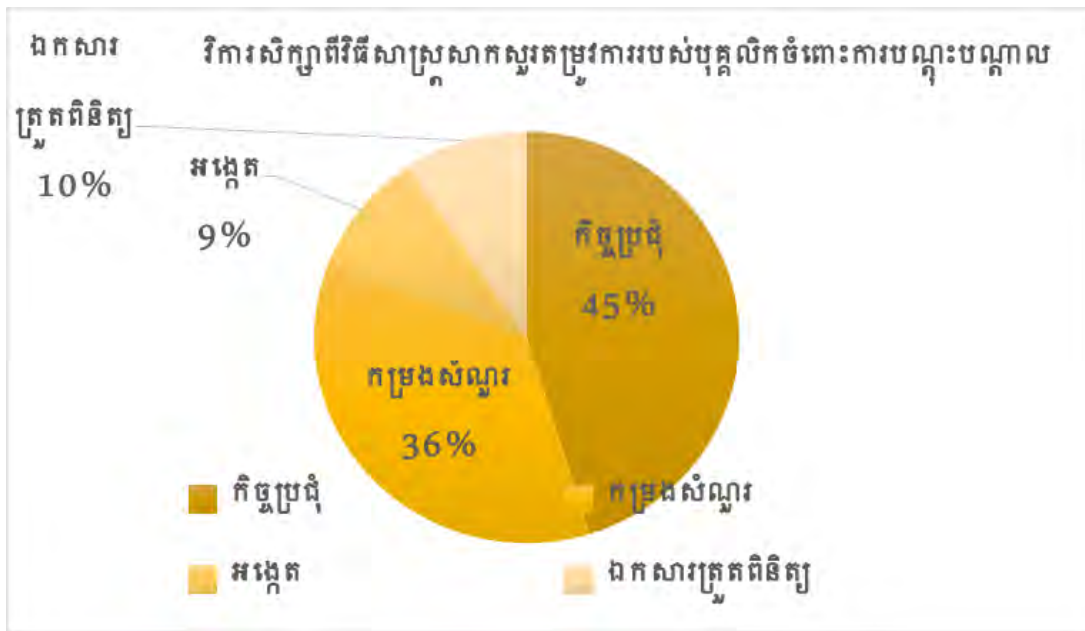


បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល ញឹកញាប់ មានចំនួន ១៥នាក់ត្រូវនឹង ៤៧% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលគួរសម មានចំនួន ១០នាក់ត្រូវនឹង ៣១% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលមធ្យម មានចំនួន ៦នាក់ត្រូវនឹង ១៩% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច មានចំនួន ១នាក់ត្រូវនឹង ៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ចំណែកបុគ្គលិកដែលមិនធ្លាប់ទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលគ្មាននោះទេ ត្រូវនឹង០%នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នេះតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាមុនពេលបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ RMAC បានសាកសួរទៅបុគ្គលិកគ្រប់រូបទាំងអស់អំពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនោះតាមវិធីសាស្ត្រដែលបានរៀបរាប់ក្នុងជំពូកទីបីរួចមកហើយ ។

៤.២.១០ ការសិក្សាពីវិធីសាស្ត្រសាកសួរតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល



បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រកិច្ចប្រជុំ មានចំនួន ១៩នាក់ត្រូវនឹង ៤៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រកម្រងសំណួរ មានចំនួន ១៥នាក់ត្រូវនឹង ៣៦% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រអង្កេត មានចំនួន ៤នាក់ត្រូវនឹង ៩% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការសាកសួរពីតម្រូវការ ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រឯកសារត្រួតពិនិត្យ មានចំនួន ៤នាក់ត្រូវនឹង ១០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប

ដូច្នេះតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា RMAC ផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលិកនិយាយដោយផ្ទាល់ពីតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេតាមរយៈកិច្ចប្រជុំ និងកម្រងសំណួរ ដើម្បីងាយស្រួលពិភាក្សាគ្នាពីតម្រូវការទាំងនោះអោយបានក្លោះក្លាយ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនក៏មិនចោលវិធីសាស្ត្រអង្កេត និងត្រួតពិនិត្យលិខិតលេខការងាររបស់បុគ្គលិកដែរ ព្រោះថាពេលខ្លះបុគ្គលិកមិនដឹងពីតម្រូវការរបស់ខ្លួនគេផ្ទាល់នោះទេ។

៤.២.១១ ការសិក្សាពីដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

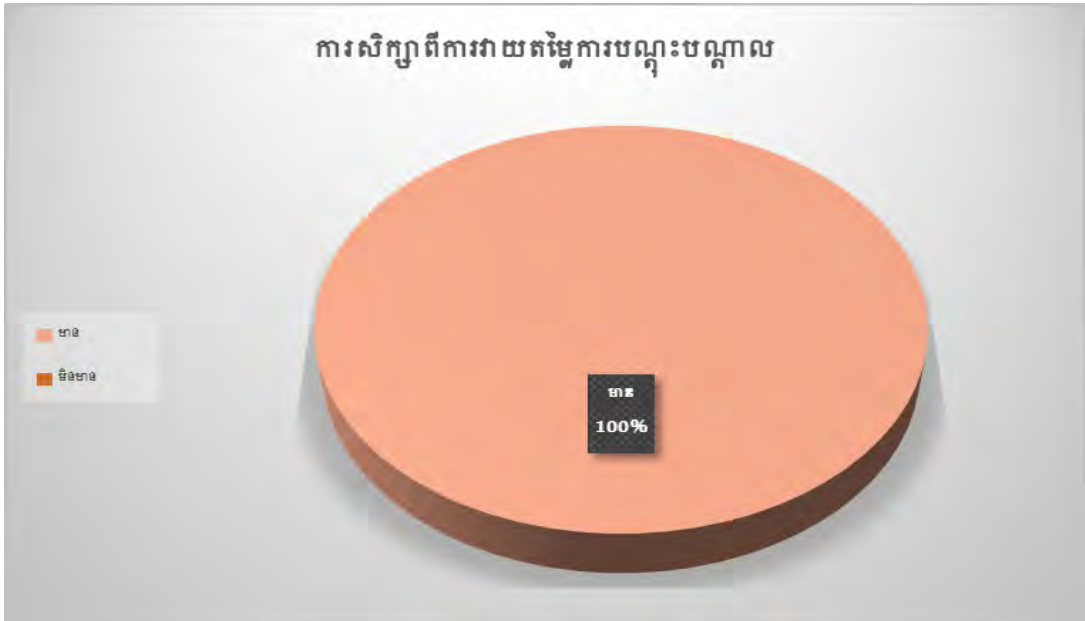


បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតាមដំណាក់កាល មានចំនួន ៣០នាក់ត្រូវនឹង ៩៣.៧៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលមិនត្រូវតាមដំណាក់កាល មានចំនួន ២នាក់ត្រូវនឹង ៦.២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប

ដូច្នោះ តាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាបុគ្គលិកមានចំនួនច្រើនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតាមដំណាក់កាល គឺ ដំណាក់កាលទី១ ការតម្រង់ទិសបុគ្គលិក ដំណាក់កាលទី២ ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងអង្គភាព ដំណាក់កាលទី៣ ការណែនាំពីអ្នកមានបទពិសោធន៍ ដំណាក់កាលទី៤ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅអង្គភាព ដែលបង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកក្នុងការចាប់យកចំណេះដឹងនីមួយៗមិនឲ្យច្រឡំក្រុមវិលចុះវិលឡើងចូលគ្នា។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនក៏មានចន្លោះខ្វះខាតចំពោះដំណាក់កាលនៃ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះផងដែរ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានរៀបចំឲ្យល្អចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់រូបនោះទេ នៅមានបុគ្គលិកមួយចំនួនតូចទៀតមិនទាន់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតាមដំណាក់កាល ដូចដែលយើងបានឃើញក្នុងក្រាហ្វិកខាងលើ។

៤.២.១២ ការវិនិច្ឆ័យពីការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល

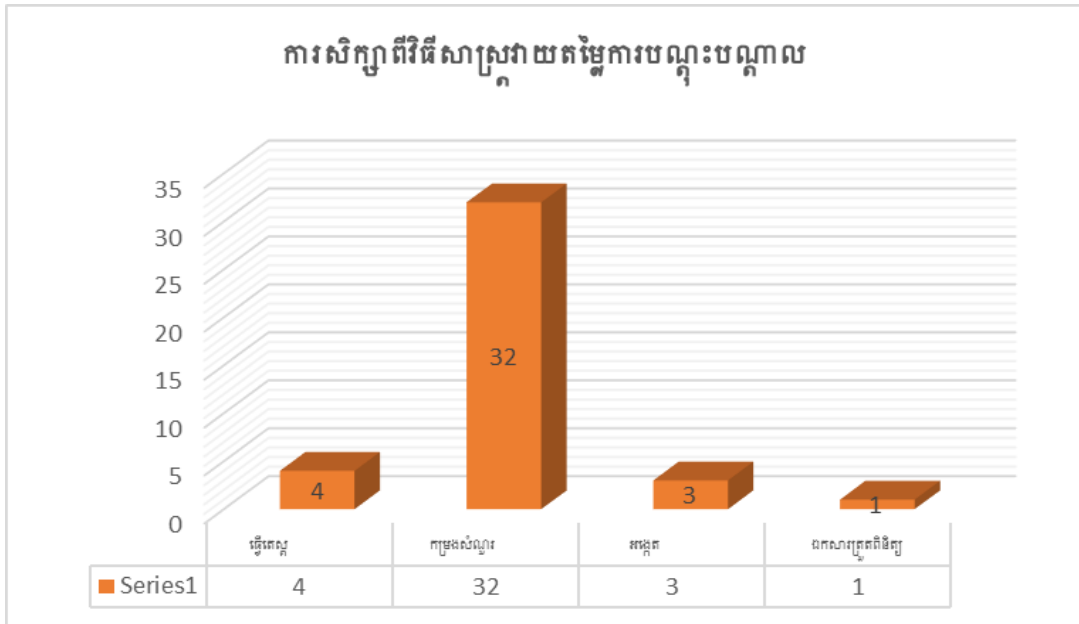


ចំណាត់ថ្នាក់

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល មានចំនួន ៣២នាក់ត្រូវនឹង ១០០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ចំណែកបុគ្គលិកដែលមិនទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលមិនមាននោះទេត្រូវនឹង ០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នេះ តាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាគ្រប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ដែល RMAC បានបង្កើតឡើងសុទ្ធសឹងតែទទួលបានការវាយតម្លៃយ៉ាងខ្លាំងមិនឲ្យរំលងមួយវគ្គណាឡើយ ដើម្បីធានាថាការបណ្តុះបណ្តាលពិតជាមានប្រយោជន៍អាចអោយបុគ្គលិកយល់ដឹងបន្ថែមបានខ្លះ និងដើម្បីធានាថាបុគ្គលិកពិតជាពេញចិត្តនឹងការបណ្តុះបណ្តាលនោះ ព្រមទាំងដើម្បីឲ្យដឹងពីភាពខ្សោយរបស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។ ចំពោះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនស័ក្តិសិទ្ធិ អាចនឹងត្រូវដកចេញពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីកុំឲ្យខាតពេលវេលាដែលខិតខំព្យាយាម និងថវិកាដែលត្រូវចំណាយ ចំណែកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលមានចំណុចខ្លះខាតក៏អាចកែតម្រូវបានក្រោយពីធ្វើការវាយតម្លៃ។

៤.២.១៣ ការសិក្សាពីវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល

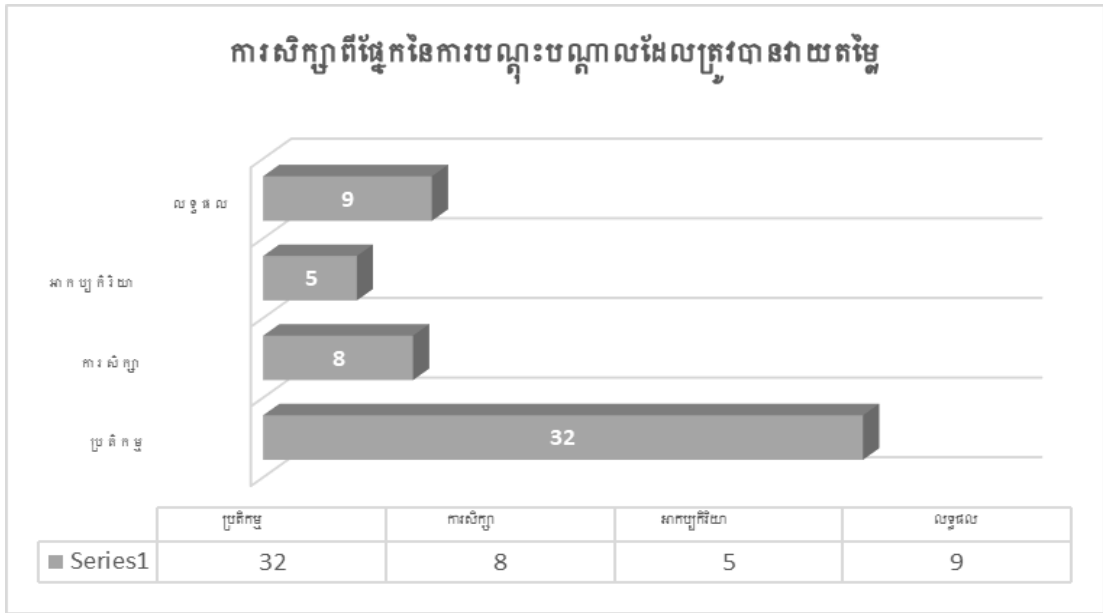


ចំណាត់ថ្នាក់

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន RMAC ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនប្រភេទទើបការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលខ្លះអាចមាន២ដងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលតែមួយ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រធ្វើតេស្ត មានចំនួន ៤នាក់ត្រូវនឹង ១៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រកម្រងសំណួរ មានចំនួន ៣២នាក់ត្រូវនឹង ១០០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រអង្កេត មានចំនួន ៣នាក់ត្រូវនឹង ៩% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្រធាតុសារព្រួតពិនិត្យ មានចំនួន ១នាក់ត្រូវនឹង ៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប

ដូច្នោះ តាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថារាល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយការវាយតម្លៃតាមរយៈការផ្តល់ជាកម្រងសំណួរឲ្យបុគ្គលិកដែលចូលរួមបំពេញ ដូចដែលបានបកស្រាយនៅក្នុងជំពូកទី៣ពិតមែន ដោយឡែកការបកស្រាយក្នុងជំពូកទី៣បានអោយដឹងថាមានតែនៅ CK ប៉ុណ្ណោះដែលធ្វើការវាយតម្លៃពីរដង ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងនៅអង្គភាពអាជីវកម្មមួយចំនួនតូចទៀតក៏ធ្វើការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលពីដងដែរ ជាក់ស្តែងតាមដែលអ្នកគ្រប់គ្រងជាអ្នកចង់ធ្វើ និងចង់តាមដានតាមវិធីសាស្ត្ររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។

៤.២.១៤ ការសិក្សាពីផ្នែកនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ

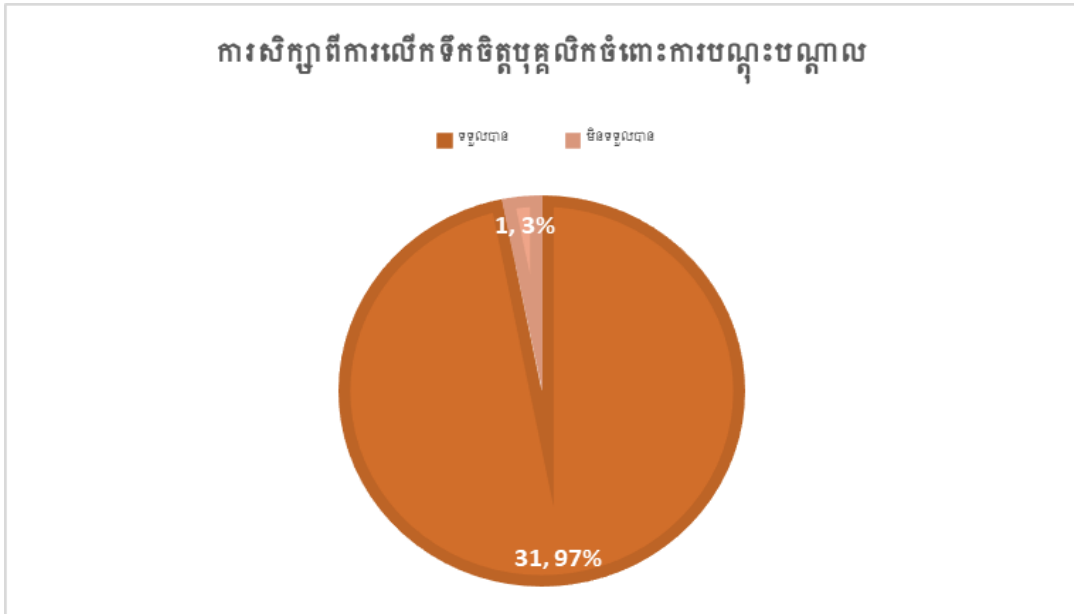


ចំណាត់ថ្នាក់

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន RMAC ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនប្រភេទទើបការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលខ្លះអាចធ្វើឡើង២ផ្នែកក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលតែមួយ។ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែកប្រតិកម្ម មានចំនួន ៣២នាក់ត្រូវនឹង ១០០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែកការសិក្សា មានចំនួន ៨នាក់ត្រូវនឹង ២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែកអាកប្បកិរិយា មានចំនួន ៥នាក់ត្រូវនឹង ១៦% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមផ្នែកលទ្ធផល មានចំនួន ៩នាក់ត្រូវនឹង ២៨% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នោះ តាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថារាល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC ដែលវាយតម្លៃតាមរយៈការផ្តល់ជាកម្រងសំណួរភ្លាមៗបន្ទាប់ពីចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល គឺជាការវាយតម្លៃលើផ្នែកប្រតិកម្មរបស់បុគ្គលិកដែលចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះដែលនេះជាមូលហេតុដែរ ការវាយតម្លៃមិនសូវជាមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយព្រោះថាសេចក្តីពេញចិត្តភ្លាមៗរបស់បុគ្គលិកទៅលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមិនអាចយកជាភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់នូវការអនុវត្តន៍ ឬសម្បទានដែលប្រសើរជាងមុននោះទេ។

៤.២.១៥ ការសិក្សាពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល

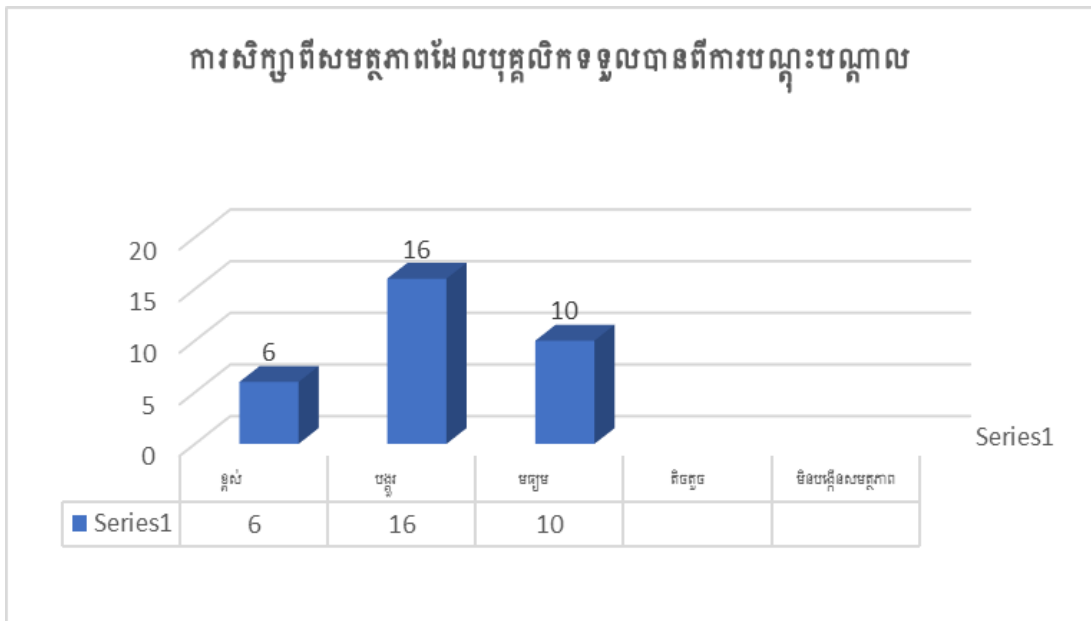


ចំណាត់ថ្នាក់

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការលើកទឹកចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល មានចំនួន ៣១នាក់ត្រូវនឹង ៩៧% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលមិនទទួលបានការលើកទឹកចិត្តចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល មានចំនួន ១នាក់ត្រូវនឹង ៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប

ដូច្នោះតាមទិន្នន័យខាងលើធៀបនឹងការសម្ភាសន៍យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា RMAC លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដោយឲ្យបុគ្គលិកឃើញពីអត្ថប្រយោជន៍របស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំពោះការរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់ផង និងការរីកចម្រើនសម្ភាពការងាររបស់បុគ្គលិកផង ព្រោះថានូវពេលវេលាដែលបុគ្គលិកមានសម្ភាពបុគ្គលិកក៏មានសន្តិសុខការងារ ហើយអាចទទួលបានប្រាក់ខែខ្ពស់ និងកាន់តំណែងធំជាដើម។ យើងសង្កេតឃើញថាបុគ្គលិកស្ទើរតែ១០០%ហើយដែលទទួលបានការលើកទឹកចិត្តបែបនេះ។ ពួកគេរំពឹងថានឹងទទួលបានប្រាក់ខែខ្ពស់ ឬការតម្កើងឋានៈ មិនតែប៉ុណ្ណោះបុគ្គលិកអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំរាល់ខែមីនា ចំពោះបុគ្គលិកដែលធ្វើការបានលទ្ធផលលើសពីគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្រៅពីនេះបុគ្គលិកអាចទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់ពីការចូលរួមផងដែរ។

៤.២.១៦ ការសិក្សាពីសមត្ថភាពដែលបុគ្គលិកទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល

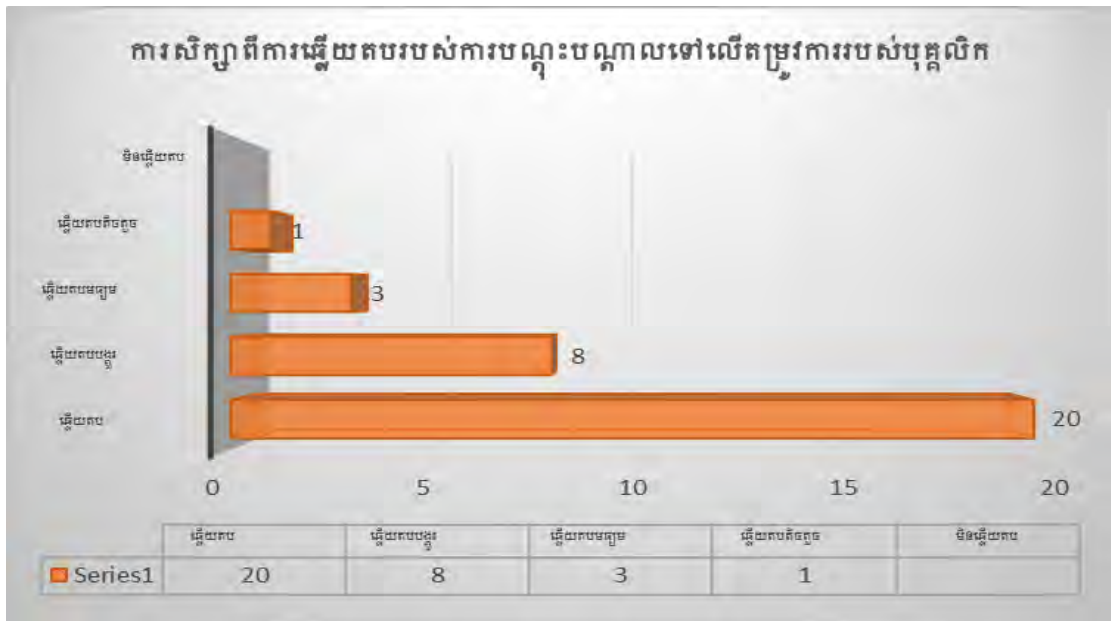


ចំណាត់ថ្នាក់

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបង្កើនសមត្ថភាពខ្ពស់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល មានចំនួន ៦នាក់ត្រូវនឹង ១៨.៧៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបង្កើនសមត្ថភាពបង្អស់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល មានចំនួន ១៦នាក់ត្រូវនឹង ៥០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបង្កើនសមត្ថភាពមធ្យមចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល មានចំនួន ១០នាក់ត្រូវនឹង ៣១.២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ចំណែកឯបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបង្កើនសមត្ថភាពតិចតួច និងមិនទទួលបានការបង្កើនសមត្ថភាពចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល គឺគ្មាននោះទេត្រូវនឹង ០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នោះតាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថារាល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC នីមួយៗ សុទ្ធតែទទួលបានលទ្ធផលចំពោះសមត្ថភាព បុគ្គលិកដែលចូលរួមក្នុងកម្រិតមួយដែលល្អប្រសើរហើយអាចទទួលយកបាន មិនខាតពេលវេលាដែលក្រុមហ៊ុនខិតខំប្រឹងប្រែងឡើយ។

៤.២.១៧ ការសិក្សាពីការឆ្លើយតបរបស់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក

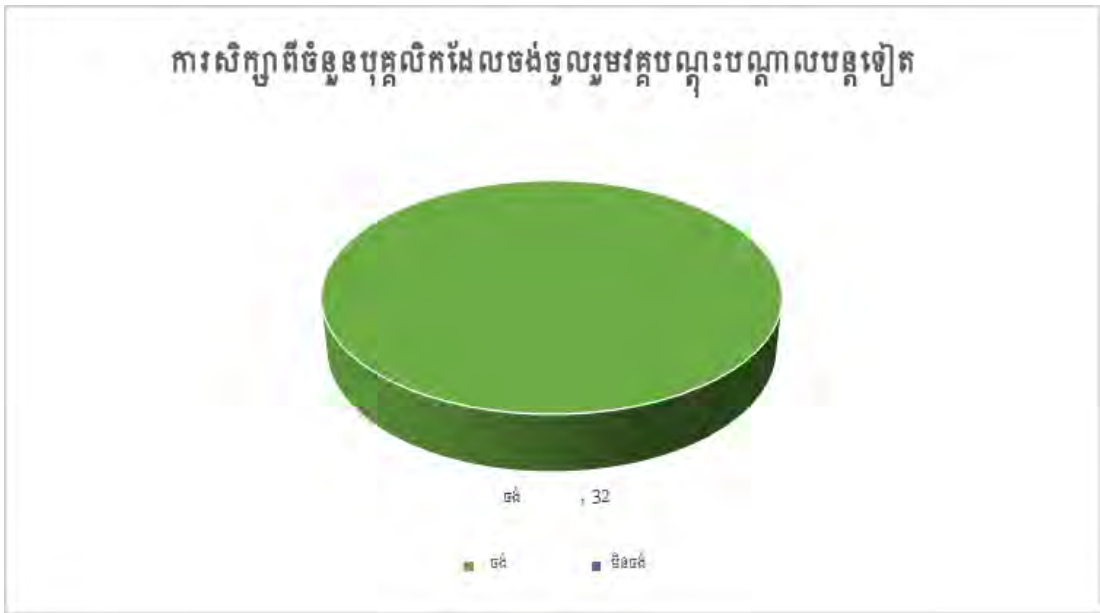


ចំណាត់ថ្នាក់

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែលឆ្លើយតបទៅលើតម្រូវការរបស់ពួកគេ មានចំនួន ២០នាក់ត្រូវនឹង ៦៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែលឆ្លើយតបមធ្យមទៅលើតម្រូវការរបស់ពួកគេ មានចំនួន ៨នាក់ត្រូវនឹង ២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែលឆ្លើយតបមធ្យមទៅលើតម្រូវការរបស់ពួកគេ មានចំនួន ៣នាក់ត្រូវនឹង ៩% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែលឆ្លើយតបតិចតួចទៅលើតម្រូវការរបស់ពួកគេ មានចំនួន ១នាក់ត្រូវនឹង ៣% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ចំណែកឯបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែលមិនឆ្លើយតបទៅលើតម្រូវការរបស់ពួកគេសោះគឺគ្មាននោះទេត្រូវនឹង ០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នោះ តាមទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា រាល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC នីមួយៗសុទ្ធតែឆ្លើយតបទៅលើតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗចង់បាន គ្មានការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយដែលមិនឆ្លើយតបនោះទេ គ្រាន់តែតិច ឬ ច្រើនប៉ុណ្ណោះ ព្រោះថាបុគ្គលិកអាចមានតម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលខុសគ្នាច្រើនប្រភេទពេក តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ក្រុមហ៊ុនព្យាយាមបំពេញតម្រូវការបុគ្គលិកភាគច្រើនដែរ។

៤.២.១៨ ការសិក្សាពីចំនួនបុគ្គលិកដែលចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តទៀត



បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC ផ្សេងទៀតមានចំនួន ៣២នាក់ត្រូវនឹង ១០០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ចំណែកឯបុគ្គលិកដែលមិនចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC ផ្សេងទៀតទេ គឺគ្មាននោះឡើយត្រូវនឹង ០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នោះ តាមទិន្នន័យខាងលើជៀបនឹងការសម្ភាសន៍យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា បុគ្គលិកសុទ្ធសឹងតែមានបំណងចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC បន្តទៀត ព្រោះពួកគេមើលឃើញពីផលប្រយោជន៍របស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗច្បាស់លាស់។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗមិនបានធ្វើឲ្យបុគ្គលិកខាតពេលវេលា នោះទេ រាល់ការចូលរួមទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានការរីកចម្រើន ជាពិសេសបុគ្គលិកអាចចូលរួមបានគ្រប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនដោយឥតគិតថ្លៃ ទាំងនេះជាមូលហេតុដែលជំរុញឲ្យបុគ្គលិកចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC ដោយមិនស្តាយពេលវេលា។

៤.២.១៩ ការសិក្សាពីសេចក្តីពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាល

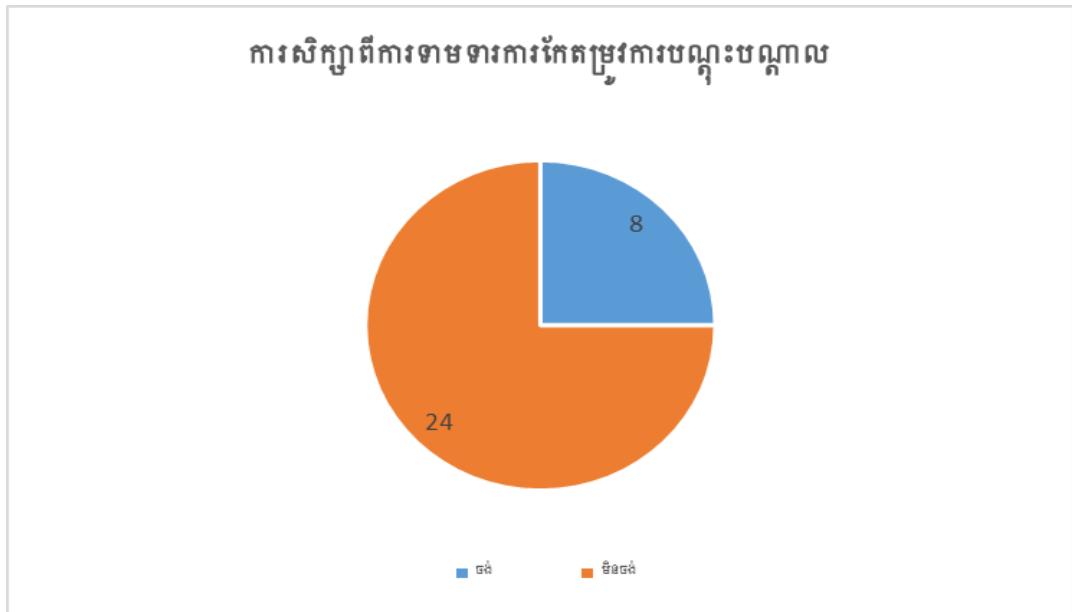


មំណាចស្រាវជ្រាវ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលពេញចិត្តណាស់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC មានចំនួន ២២នាក់ត្រូវនឹង ៦៩% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប បុគ្គលិកដែលពេញចិត្តគួរសមចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC មានចំនួន ១០នាក់ត្រូវនឹង ៣១% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ចំណែកបុគ្គលិកដែលពេញចិត្តធម្មតា ពេញចិត្តតិចតួច និងមិនពេញចិត្តទាល់តែសោះចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC គឺមិនមានទេត្រូវនឹង ០% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នេះ តាមទិន្នន័យខាងលើជៀបនឹងការសម្ភាសន៍យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា បុគ្គលិកពេញចិត្ត ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ RMAC គ្រប់ៗគ្នា ហើយសុទ្ធតែពេញចិត្តក្នុងកម្រិតមួយច្រើនព្រោះពួកគេអាចទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗ និង បទពិសោធន៍ថ្មីៗច្រើនដែលពួកគេមិនធ្លាប់ជួបមុនពេលមកប្រកបការងារនៅ RMAC ព្រមទាំងជួយឱ្យអោយការប្រកបការងារមានប្រសិទ្ធភាព និងរីកចម្រើនសម្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ទាំងនេះគឺដោយសារភាពយកចិត្តទុកដាក់របស់ RMAC ចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់រូបមិនថាកំពុងកាន់មុខតំណែងណាឡើយ។

៤.២.២០ ការសិក្សាពីការទាមទារការកែតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល



បំណកស្រាយ

ផ្អែកតាមក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់មានបុគ្គលិកដែលចង់ឲ្យមានការកែតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល មានចំនួន ៨នាក់ត្រូវនឹង ២៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប ចំណែកបុគ្គលិកដែលមិនចង់ឲ្យមានការកែតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល មានចំនួន ២៤នាក់ត្រូវនឹង ៧៥% នៃចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

ដូច្នោះ តាមទិន្នន័យខាងលើជៀបនឹងការសម្ភាសន៍យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាបុគ្គលិកដែលមិនចង់ឲ្យមានការកែតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលមានចំនួនច្រើន ព្រោះពួកគេយល់ថាអ្វីដែលពួកគេទទួលបានគ្រប់គ្រាន់ហើយដោយឡែកមានបុគ្គលិកមួយចំនួនទៀតចង់អោយមានការកែតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែភាគច្រើនក្នុងចំណោមនេះមិនមែនជាការសុំការកែតម្រូវទេគឺជាសំណូមពររបស់ខ្លួន មានដូចជា៖

- ចង់អោយមានអ្នកបណ្តុះបណ្តាលពីក្រៅប្រទេស
- បង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអោយកាន់តែច្រើន
- ការបង្ហាញដោយផ្ទាល់
- ការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងការគិតឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកឲ្យបានច្រើនជាងសព្វដង
- ផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់ពីការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានគ្រប់វគ្គជាដើម។

៤.៣ ការវិភាគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ក្រោយពីទទួលបានការអនុញ្ញាតឲ្យចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) នៅក្នុង ផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍអស់រយៈពេលបីខែ ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឲ្យមានឱកាសជួយរៀបចំបង្កើត វគ្គ បណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនដល់បុគ្គលិកដោយផ្ទាល់ ដើម្បីយល់ពីរបៀបនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនឲ្យ កាន់តែច្បាស់ រួមផ្សំនឹងការផ្តល់ជាបទសម្ភាសន៍យ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ និងជួយជ្រោមជ្រែងឲ្យអស់ពីសមត្ថភាពពី សំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ និងបុគ្គលិកផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ ព្រម ទាំងការផ្តល់ជាបទសម្ភាសន៍ពីសំណាក់បុគ្គលិកនៅក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទាំងមូល គួបផ្សំជាមួយនឹង ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈកម្រងសំណួររបស់បុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់ដែលបាន ជ្រើសរើសជាគំរូប៉ាន់ អាចអនុញ្ញាតឱ្យសង្កេតឃើញនៅចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរពិចារណាមួយចំនួនទាក់ទង នឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ដូចតទៅ៖

៤.៣.១ ចំណុចខ្លាំង

ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនចំណាស់មានបទពិសោធន៍នៅក្នុងប្រទេស កម្ពុជាយូរឆ្នាំ ព្រមទាំងជាប់ឈ្មោះជាក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មធំចំណោមក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មដែលស្ថិតនៅក្នុងលំដាប់ ខ្ពស់ទាំង៥ (TOP5) ដូច្នេះហើយចំណុចខ្លាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ទាក់ទងនឹង ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកមានច្រើនដូចជា៖

- យោងតាមការស្ទង់មតិបានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនបង្កើតឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ នៅគ្រប់ការិយាល័យអង្គភាពអាជីវកម្មទាំងអស់របស់ខ្លួនមិនឲ្យខ្វះចន្លោះ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះបណ្តាលទៅលើបុគ្គលិក គ្រប់រូប មិនថាស្ថិតនៅក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្មណាកំពុងប្រកបមុខជំនាញ ឬកាន់មុខតំណែងណាក៏ដោយ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាត និងផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ ទោះបីជាខ្លួនមាន បុគ្គលិកច្រើនពាន់នាក់ក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនខិតខំរៀបចំមិនឲ្យខ្វះចន្លោះដែរ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា បុគ្គលិកអាចបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) មិនងាយនិងប្តូរចេញឡើយដោយសារតែ ភាពយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់រូប ធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមាន អារម្មណ៍កក់ក្តៅ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនរៀបចំចន្លោះពេលពីការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៅការ បណ្តុះបណ្តាលមួយទៀត ក្នុងរយៈពេលមួយសមស្របបំផុត មិនញឹកញាប់ពេកដែលអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់

ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ចាស់ និងឃ្លាតឆ្ងាយពេកសម្រាប់បុគ្គលិកដែលទើបនឹងចូលធ្វើការថ្មី ជាហេតុធ្វើឲ្យពួកគេអាចអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពការងាររបស់ពួកគេក្នុងកំឡុងពេលជាក់លាក់មួយ

- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) វិញ្ញក៍សមស្របទៅនឹងប្រភេទនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗផងដែរ ដោយមិនយូរពេកដែលធ្វើឲ្យខាតពេលវេលា ឬធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ថាធុញហើយក៏មិនលឿនពេក រហូតបណ្តាលឲ្យបុគ្គលិកពិបាកនឹងយល់នោះទេ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា រាល់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) សុទ្ធតែស្ថិតនៅក្នុងគោលបំណងមួយច្បាស់លាស់បំផុត។ មុនបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗក្រុមហ៊ុនតម្រូវអោយអ្នកគ្រប់គ្រង ឬ អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅដែលស្ថិតនៅគ្រប់អង្គភាពអាជីវកម្ម វិភាគ និងសាក់សួរពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗដោយប្រើគ្រប់វិធីសាស្ត្រទាំងអស់ដែលមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីកុំឲ្យការបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខុសទៅនឹងអ្វីដែលចង់បាន ដូចនេះហើយទើបវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនបានរៀបរៀងឡើងសុទ្ធតែត្រូវទៅនឹងតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក
- យោងតាមការស្ទង់មតិបានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលទៅតាមដំណាក់កាលដែលទ្រឹស្តីបានផ្តល់ឲ្យនេះជាភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកក្នុងការចាប់យកចំណេះដឹងនីមួយៗមិនឲ្យច្រឡំច្រឡំ វិលចុះវិលឡើងចូលគ្នា និងដដែលៗ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា បន្ទាប់ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្រុមហ៊ុនធ្វើការវាយតម្លៃមិនឲ្យខ្វះចន្លោះម្តងណាឡើយ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថាក្រុមហ៊ុនលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកគ្រប់រូបឲ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដោយឲ្យឃើញពីអត្ថប្រយោជន៍របស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងអោយបុគ្គលិកយល់ពីគោលបំណងរបស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗច្បាស់លាស់ផងដែរ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា គ្រប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ដែលបានបង្កើតឡើងសុទ្ធសឹងតែទទួលបានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានលទ្ធផលចំពោះសម្ភារភាពបុគ្គលិកដែលចូលរួមក្នុងកម្រិតមួយដែលល្អប្រសើរហើយអាចទទួលយកបាន
- យោងតាមការស្ទង់មតិបានឲ្យដឹងថា បុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែចង់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) បន្តទៀត នេះជាចម្លើយមួយដែលអោយយើងឃើញថា ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ប្រព្រឹត្តទៅបានល្អ និងមានអត្ថប្រយោជន៍ទើបបុគ្គលិកមិនស្តាយនឹងលះបង់ពេលវេលាដើម្បីចូលរួមបន្តទៀត

- យោងតាមកម្រងសំណួរបានឲ្យដឹងថាបុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែពេញចិត្តនឹងការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)
- យោងតាមការសម្ភាសន៍បានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលច្រើនប្រភេទទៅតាមជំនាញការងារជាក់លាក់របស់បុគ្គលិកគ្រប់រូប
- យោងតាមការសម្ភាសន៍បានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនបង្កើតនាយកដ្ឋានមួយដែលមានឈ្មោះថា L&D ដើម្បីជួយទ្រទ្រង់ និងជំរុញឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដោយបែងចែកតួនាទីបុគ្គលិកម្នាក់ម្នាក់នៅក្នុងនាយកដ្ឋានយ៉ាងច្បាស់លាស់
- យោងតាមការសម្ភាសន៍បានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនគិតពីបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ជាជាងប្រាក់ចំណូលដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកស្រលាញ់ពេញចិត្តក្រុមហ៊ុន និងខិតខំធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុនចាប់ទុកដូចជាក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនឯងផ្ទាល់។

៤.៣.២ ចំណុចគួរពិចារណា

ទោះជា ក្រុមហ៊ុនជា ក្រុមហ៊ុនធំយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ចំណុចខ្សោយនៅតែមាន ដូច្នេះទន្ទឹមនឹងចំណុចខ្លាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនក៏មានចំណុចគួរពិចារណាមួយចំនួនផងដែរ ដូចជា៖

- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា កម្រិតវប្បធម៌របស់បុគ្គលិកនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) នៅមានកម្រិតនៅឡើយ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា ការរៀបចំដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកមួយចំនួន នៅខ្វះចន្លោះមិនត្រូវការដំណាក់កាល នេះជាហេតុធ្វើឲ្យបុគ្គលិកនោះពិបាកនឹងទទួលយកមេរៀនដែលបានបណ្តុះបណ្តាលពីដើមដល់ចប់ ព្រោះយើងដឹងហើយថានៅពេលដែលមូលដ្ឋានគ្រឹះច្បាស់លាស់នោះមេរៀនបន្ទាប់ទៀតក៏ច្បាស់ទៅតាមនោះដែរ ហើយបើសិនជាបុគ្គលិកមិនបានរៀនពីមូលដ្ឋានគ្រឹះមុនទេនឹងធ្វើឲ្យបុគ្គលិកស្រពិចស្រពិលគ្រប់មេរៀន វាបណ្តាលឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលទាំងប៉ុន្មានខាតពេលឥតប្រយោជន៍
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា វិធីសាស្ត្រដែលក្រុមហ៊ុនលើកយកមកវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល នៅមិនទាន់អាចរាប់ថាមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយ
- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា ផ្នែកដែលក្រុមហ៊ុនលើកយកមកវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលក៏មិនទាន់រាប់ថាមានប្រសិទ្ធភាពដែរ ព្រោះថា សេចក្តីពេញចិត្តភ្លាមៗរបស់បុគ្គលិកទៅលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមិនអាចយកជាកស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់នូវការអនុវត្តន៍ ឬ សមត្ថភាពដែលប្រសើរជាងមុននោះទេ

- យោងតាមការវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថា ការផ្តល់ជាលិខិតបញ្ជាក់ ដល់បុគ្គលិកដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនូវមិនទាន់បានគ្រប់គ្នានិងគ្រប់វគ្គនៅឡើយ ដែលជាហេតុបណ្តាលឲ្យបុគ្គលិកមួយចំនួនតូចត្រូវចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដដែលចំនួន ២ លើក
- យោងតាមការស្ទង់មតិបានឲ្យដឹងថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) នៅខ្វះការបង្ហាញនូវអនុវត្តផ្ទាល់
- យោងតាមការស្ទង់មតិបានឲ្យដឹងថា មិនសូវមានការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងការគិតគ្នាទៅវិញទៅមក
- យោងតាមការស្ទង់មតិបានឲ្យដឹងថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានបង្កើតឡើង និងប្រព្រឹត្តទៅដដែលៗច្រើនដង
- យោងតាមការស្ទង់មតិបានឲ្យដឹងថា អ្នកបណ្តុះបណ្តាលមានតិចហើយដដែលជាហេតុធ្វើអោយមិនមានការផ្លាស់ប្តូរគំនិតថ្មីច្រើន
- យោងតាមការសម្ភាសន៍បានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានវាយតម្លៃទៅលើប្រាក់ចំណេញដែលបានមកពីការបណ្តុះបណ្តាល ឲ្យបានច្បាស់លាស់នោះទេ ទាំងនេះជាហេតុដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបានការខាតបង់ដោយមិនដឹងខ្លួន ព្រមទាំងមិនអាចគ្រប់គ្រងចំណាយនិងចំណូលរបស់ខ្លួនបានច្បាស់លាស់ទៀតផង
- យោងតាមការសម្ភាសន៍បានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានទីកន្លែងច្បាស់លាស់សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលក្រៅពីការិយាល័យកណ្តាល ហេតុផលនេះអាចបង្កឲ្យមានការរំខានដោយអចេតនានៅកន្លែងការងារហើយអាចឲ្យបុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ធុញទ្រាន់ ដោយមិនបានផ្លាស់ប្តូរបរិយាកាសថ្មីនូវពេលបណ្តុះបណ្តាល
- យោងតាមការសង្កេតផ្ទាល់បានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានការបណ្តុះបណ្តាលច្បាស់លាស់ និងជាក់លាក់ដល់បុគ្គលិកហាត់ការនូវឡើយទេ ជាហេតុធ្វើអោយបុគ្គលិកហាត់ការក្មេងខ្ចីដែលមិនសូវមានបទពិសោធន៍ការងារផងនោះមានអារម្មណ៍ខ្លាច និង មានអារម្មណ៍តែលតោល មិនដឹងបំពេញការងារអ្វីដោយរបៀបណា ព្រមទាំងមិនហ៊ានសុំជំនួយដោយសារតែស្ថិតនៅក្នុងបរិយាកាសថ្មីមួយដែលមិនធ្លាប់បានជួបពីមុនមក។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ដើម្បីជាផ្នែកមួយចូលរួមបង្កើនធនធានមនុស្ស នៅក្នុងប្រទេសដែលកំពុងអភិវឌ្ឍន៍តាមរយៈការបណ្តុះ-បណ្តាលបុគ្គលិករបស់អង្គការអាជីវកម្ម មិនថាក្នុងវិស័យរដ្ឋ ឬវិស័យឯកជន។ ការសិក្សានេះត្រូវបានរៀបរៀងឡើងអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តដោយប្រើពេលវេលាចុងក្រោយនៃជីវិតសាកលវិទ្យាល័យ ចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រធានបទដែលទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ដែលជាក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មធំមួយមានផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និងសេវាកម្មច្រើនប្រភេទរួមមាន ផ្នែកវេយន្ត ផ្នែកផលិតផលពិសេស ផ្នែកដោះស្រាយបញ្ហាវិស្វកម្ម ផ្នែកសេវាហិរញ្ញវត្ថុ ផ្នែកចំនីអាហារ និងភោជនៈ ផ្នែកជួលរថយន្ត ផ្នែកកសិកម្ម ផ្នែកផ្តល់សេវាកម្មផ្សេងៗ ផ្នែកម៉ូតូកង់បីជាំដើម ដើម្បីជាជំនួយដល់អង្គការអាជីវកម្មរដ្ឋ និងអង្គការអាជីវកម្មឯកជនបានយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីរបៀបបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនធំមួយនេះ ព្រមទាំងអាចយកទៅកែតម្រូវ និងអនុវត្តន៍តាមផងដែរ។

បន្ទាប់ពីបានចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) នៅក្នុងផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ ព្រមទាំងមានឱកាសជួយរៀបចំបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនដល់បុគ្គលិកដោយផ្ទាល់ រួមផ្សំនឹងការសម្ភាសន៍អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ អំពីរបៀប និងដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ធៀបនឹងទ្រឹស្តីដែលបានខិតខំស្រាវជ្រាវមក ព្រមជាមួយនឹងការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យជាក់ស្តែងដែលទទួលបានតាមរយៈកម្រងសំណួររបស់បុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់ដែលបាន ជ្រើសរើសជាគំរូប៉ាន់អាចអោយយើងសន្និដ្ឋានបានថាធនធានមនុស្សពិតជាសំខាន់ខ្លាំងណាស់ចំពោះ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ហេតុនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) យកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនទៅលើផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក។ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួនតាមទ្រឹស្តីដែលបានចារទុកមក ព្រមជាមួយនឹងការបង្កើតថ្មី ដើម្បីឲ្យដឹងពីអត្តសញ្ញាណរបស់ខ្លួនឲ្យស្របទៅតាមកាលៈទេសៈសង្គម និងការបង្កើតថ្មីនៃបច្ចេកវិទ្យា ព្រមជាមួយនឹងគោលបំណងដែលខ្លួនចង់បាន។

ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំវិធីសាស្ត្រយ៉ាងច្រើនដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ទាំងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងកន្លែងការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្រៅកន្លែងការងារ ដោយក្នុងនោះមានប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនទៀតដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគុណភាព ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការបណ្តុះបណ្តាលក្រុម ការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានឲ្យឈ្មោះវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីផ្សេងដើម្បីងាយស្រួលចំណាំ

ដូចជា SM, PK, AF, LM, HA, LC, HSE ។ ក្រុមហ៊ុនបង្កើតដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអោយ បុគ្គលិកងាយស្រួលយល់ផងដែរដោយក្នុងនោះមាន ៤ដំណាក់កាលដូចនឹងទ្រឹស្តីដែរ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះគ្រប់វគ្គ បណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្វើឡើងដោយក្រោមជំហានជាក់លាក់មួយ ក្នុងនោះមាន៥ជំហានដូចតទៅ ទីមួយ គឺការអនុវត្តនូវការវិភាគការងារ ទី ២ ការវាយតម្លៃសេចក្តីត្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ទី ៣ បង្កើតគោលបំណង នៃការបណ្តុះបណ្តាលទី ៤អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងចុងបញ្ចប់វាយតម្លៃលទ្ធផលបណ្តុះបណ្តាល។ ក្រៅពី រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យល្អ ក្រុមហ៊ុនក៏បានបែបចែកការកិច្ចដល់បុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងការបង្កើតការ បណ្តុះបណ្តាលបានច្បាស់លាស់ផងដែរ ជៀសវាងការផ្តល់ដំណឹងឲ្យគ្នាមិនច្បាស់លាស់ និងមើលបំណាំគ្នាក្នុង កំឡុងពេលអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាល។

បន្ទាប់ពីធ្វើការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យបានឲ្យដឹងថាក្រុមហ៊ុនអ អិម អេ (ខេមបូឌា) មានចំណុចខ្លាំងជា ច្រើនទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល ដូចជា បង្កើតឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលនៅគ្រប់ការិយាល័យអង្គភាព អាជីវកម្ម ផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ៗគ្នា ទាក់ទងបុគ្គលិកអោយបំពេញការងារ រយៈពេលយូរជាមួយក្រុមហ៊ុន រៀបចំចន្លោះពេលពីការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៅការបណ្តុះបណ្តាលមួយទៀតក្នុងរយៈ ពេល មួយសមស្រប រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗសមស្របទៅនឹងប្រភេទនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល រាល់ ការបណ្តុះបណ្តាលសុទ្ធតែស្ថិតនៅក្នុងគោលបំណងមួយច្បាស់លាស់ លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកគ្រប់រូបឲ្យចូលរួមវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល គ្រប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសុទ្ធសឹងតែទទួលបានប្រសិទ្ធភាព បុគ្គលិកទាំងអស់ពេញចិត្តនឹងការ បណ្តុះបណ្តាលព្រមទាំងចង់ចូលរួមបន្ថែមទៀត។ ក្រៅពីចំណុចខ្លាំងក្រុមហ៊ុនក៏មានចំណុចខ្លះខាតដែលគួរ ពិចារណាមួយចំនួនផងដែរ ដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួនឈានទៅរកភាពល្អឥតខ្ចោះ មិនខាត ពេលវេលា និងថវិការព្រមទាំងជួយឲ្យដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុនអាចឈានទៅមុខមួយកម្រិតទៀត។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

ក្រោយពីបញ្ចប់រយៈពេលចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ព្រមទាំងទទួល បានឱកាសជួយរៀបចំបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនដល់បុគ្គលិកដោយផ្ទាល់ រួមផ្សំនឹងការផ្តល់ជាបទ សម្ភាសន៍ពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍ និងបុគ្គលិកផ្នែកការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍទាំង អស់ និងការចំណាយពេលដ៏មានតម្លៃផ្តល់ជាបទសម្ភាសន៍ និងបំពេញកម្រងសំនួរ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសឲ្យការសិក្សា នេះទទួលបាន ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា) ពីសំណាក់បុគ្គលិកចំនួន ៣២នាក់ដែលបានជ្រើសរើសជាគំរូប៉ាន់ ប្រៀបធៀបជាមួយមេរៀន និងទ្រឹស្តីដែលបានសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យអស់រយៈពេល ៤ឆ្នាំ គួបផ្សំនឹងកាសិក្សាស្រាវជ្រាវរៀនបន្ថែមពី សៀវភៅពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមមានទាំងការចងក្រងជាភាសាជាតិ និងភាសាអន្តរជាតិមួយ

ចំនួនផងនោះ ការសិក្សានេះសុំអនុញ្ញាតសរសេររួមផ្សំនូវមតិមួយចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនគួរពិចារណា ដើម្បីស្ថាបនា និងជំរុញបន្ថែមនូវដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនដូចជា៖

- បង្កើនការជួល ឬជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពស់ ព្រោះយើងដឹងហើយថា កំរិតវប្បធម៌ ត្រឹមបរិញ្ញាបត្រដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងសតវត្សទី ២១ នេះនៅមានកម្រិតនៅ ឡើយដោយសារតែប្រទេសយើងទើបតែរួចពីសង្គ្រាមមិនទាន់បានរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាឲ្យល្អឥតខ្ចោះ ទៅ តាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនគួរតែជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាពីបរទេសឬចប់ ត្រឹមអនុបណ្ឌិតបន្ថែម ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរគំនិតនិងការគិតគ្នាទៅវិញទៅមក ព្រោះក្រុមហ៊ុនគួរតែមាន ធនធាន មនុស្សដែលមានបទពិសោធន៍ និងមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ឲ្យដើរទន្ទឹមគ្នា មិនអាចគិតតែមនុស្ស ដែលមានបទពិសោធន៍នោះទេ
- រៀបចំដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឲ្យបានល្អឥតខ្ចោះ ដើម្បីធានាបានថាបុគ្គលិកគ្រប់រូប អាចទទួលយកមេរៀនបានច្បាស់លាស់ ព្រោះដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះសំខាន់ណាស់ សម្រាប់បុគ្គលិកដែលទើបនឹងចូលថ្មី អាចអោយពួកគេមានអារម្មណ៍កក់ក្តៅហើយមិនរងរង្វាន់រៀន សារចុះសារឡើង
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែជ្រើសរើសយកវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ ឲ្យបានច្រើនមកធ្វើការវាយតម្លៃជាជាងវាយតម្លៃដោយធ្វើ កម្រងសំណួរ ដូចជាវិធីថាវិធីសាស្ត្រធ្វើតេស្តដើម ដើម្បីធានាថាបុគ្គលិកពិតជាបានយកចិត្តទុកដាក់ទៅ លើការបណ្តុះបណ្តាលមិនមែនចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រាន់តែចង់គេចម៉ោងការងារ
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែបន្ថែមការវាយតម្លៃទៅលើផ្នែកការសិក្សា និងលទ្ធផល ដើម្បីឲ្យដឹងច្បាស់ពីលទ្ធផលដែល បានមកពីការបណ្តុះបណ្តាល និងចំណេះដឹងដែលបុគ្គលិកអាចក្រេបជញ្ជក់យកបានពីការបណ្តុះ បណ្តាល
- ផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់ដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូបដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងកត់ត្រាឲ្យបាន ច្បាស់លាស់ពីឈ្មោះបុគ្គលិកដែលបានចូលរួមរួចហើយ ជៀសវាងឲ្យបុគ្គលិកម្នាក់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះ បណ្តាលដដែលពីរដងដែលនាំឲ្យខាតពេលវេលានិងថវិកាផង
- បង្កើនការអនុវត្តផ្ទាល់ទៅលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ
- បង្កើនការផ្លាស់ប្តូរយោបល់និងគំនិតគ្នាទៅវិញទៅមកឲ្យបានច្រើន ដូចជាបញ្ហាដែលបុគ្គលិកម្នាក់ជួប ផ្ទាល់ និងវិធីសាស្ត្រដែលអាចដោះស្រាយបាន ព្រមទាំងបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរគំនិតរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងក្មេងខ្ចី និងអ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើន

- បង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗបន្ថែមទៀត នេះបើតាមសំណូមពររបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់ពួកគេយល់ថា បុគ្គលិកដែលបម្រើការយូរឆ្នាំហាក់ដូចជាអស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវចូលរួមទោះជាពួកគេចង់ចូល រួមក៏ដោយ
- បន្ថែម និងអញ្ជើញគ្រូបណ្តុះបណ្តាលមកពីខាងក្រៅ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរគំនិតគ្នាពីគំនិតខាងក្រៅនិងគំនិត ខាងក្នុងអង្គការ និងស្វែងយល់ពីការគិតថ្មីៗទៀតរបស់អ្នកដែលមិនស្ថិតនៅក្នុងអង្គការ
- វាយតម្លៃលើប្រាក់ចំណេញដែលបានមកពីការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដោយគណនា លទ្ធផលដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាលទៅជាសាច់ប្រាក់ ធៀបនឹងចំណាយទៅលើប្រាក់រៀបចំ ការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីងាយស្រួលវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាលចំពោះក្រុមហ៊ុនបើសិនជា ខាត ឬគ្មានលទ្ធផលនោះក្រុមហ៊ុនអាចកាត់ចេញការបណ្តុះបណ្តាលភ្លាមភ្លាមដើម្បីកុំឲ្យមានការខាត បង់បន្តទៅទៀត
- បង្កើតកន្លែងមួយច្បាស់លាស់ ក្រៅពីនៅក្នុងការិយាល័យកណ្តាលសំរាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បី ជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលកាន់តែច្រើន និងឲ្យបុគ្គលិករំសាយអារម្មណ៍ពីការងារ ព្រោះបានទៅកន្លែងថ្មី ព្រមទាំងជួយកុំឲ្យមានការរំខានដោយអចេតនានៅកន្លែងការងារផងដែរ
- បង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកហាត់ការឲ្យបានច្បាស់លាស់ ព្រោះបុគ្គលិកហាត់ការក៏រួមចំណែក ឲ្យដំណើរការនៃការងារប្រព្រឹត្តទៅបានលឿនជាងមុនផងដែរ ពួកគេអាចជួយសម្រួលដល់ការងារច្រើនបើ សិនជាទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលច្បាស់លាស់មួយ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ឯកសារជាតិសាខ្មែរ ឬ ឯកសាររៀបចំ

១. ឡាយ គង់ (២០១៣) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
២. យក់ បញ្ញាតី (២០១១) ការតម្រង់ទិសដៅ និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក
៣. អ៊ុំ ស៊ីវ៉ាន់ណាត (២០១០) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងឧស្សាហកម្មបដិសណ្ឋារកិច្ច
៤. គង់ នាយឡើង,(២០២០) ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សអាជីវកម្ម
៥. ច្រឡឹង លក្ខីរ័ត (២០១១) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
៦. ម៉ៅ សុទ្ធា (២០១៥) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
៧. របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិត នាន សាំងលី, សុខ សោភា (២០១៨) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
៨. របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិត ជុំ សុវណ្ណដារា, សេង សុជាតា(២០១៤) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
៩. របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិត ធុ សុត្តារី, អ៊ុន ស្រីពៅ (២០១៨) ការតម្រង់ទិស និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អ អិម អេ (ខេមបូឌា)

ឯកសារជាតិសាមរទេស

១. William J, Rothwell & H.C Kazanas(2003). Planning & Management Human Resources(2nd ed.) Human Resource Development Press
២. Gary, D(2005). Human Resource Management (10th ed.) USA: Pearson Edition
៣. The Association of business executive. London, DD: Human Resource Management
៤. RMA Employee Hand Book 2009
៥. E-NEWSLETTER, RMA Cambodia (2019)
៦. The Open University of Hong Kong. Hong Kong, Human Resource Management

ឯកសារជកស្រង់ពីគេហទំព័រ

១. Corey Bleich. (2020). Training Methods [On-Line]. Available: www.edgepointlearning.com/training [Accessed 2020, May 11]

២៨. Olivia McGarry. (2020). Soft skill [On-Line]. Available: www.learnupon.com benefits [Accessed 2020, May 15]
២៩. Sara Meiji. (2020). A winning team [On-line]. Available: www.goskills.com.cdn.ampproject.org team Training [Accessed 2020, May 21]
៣០. Tom Casey, Casey Guggenshiem. (2005). Buch Consultant [On-line]. Available: www.workforce.com [Accessed 2020, May 31]
៣១. RMA Cambodia. (2020). Global reach [On-line]. Available: <https://www.rmagroup.net/global-reach/cambodia/> profile-logo [Accessed 2020, June 11]
៣២. RMA Group. (2020). Group overview [On-line]. Available: <https://www.rmagroup.net> rma group [Accessed 2020, June 4]
៣៣. RMA Group. (2018). Global-reach/Cambodia [On-line]. Available: <https://www.rmagroup.net/about-rma/global-reach/> [Accessed 2020, Jun 9]
៣៤. RMA Cambodia. (2018). Operations/Ford Division [On-line]. Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/operations/ford-division/> [Accessed 2020, Jun 11]
៣៥. RMA Cambodia. (2018). Operations/JLR Division [On-line]. Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/operations/jlr-division/> [Accessed 2020, Jun 13]
៣៦. RMA Cambodia. (2018). operations/automotive/vehicle-conversions [On-line]. Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/operations/automotive/vehicle-conversions> [Accessed 2020, Jun 14]
៣៧. DEARBORN, MICH. (2014). FORD MEDIA CENTER [On-line]. Available: <https://media.ford.com/content/fordmedia/fna/us/en.html> [Accessed 2020, Jun 14]
៣៨. RMA Cambodia. (2018). operations/infrastructure/agriculture-equipment [On-line]. Available: <http://www.cambodia.rmagroup.net/operations/infrastructure/agriculture-equipment> [Accessed 2020, Jun 18]
៣៩. G. Thulin. (2018). 3M Product [On-line]. Available: <https://en.wikipedia.org/wiki/3M> [Accessed 2020, Jun 22].

១៤. RMA Cambodia. (2018). RMA Mission/Value [On-line]. Available:

<http://www.cambodia.rmagroup.net/about-us/mission-values> [Accessed 2020, Jun 9]

១៥. RMA Cambodia. (2020). Overview [On-line]. Available:

<http://www.cambodia.rmagroup.net/about-rma> [Accessed 2020, June 1]

ଅଧ୍ୟାୟ

ଅଧ୍ୟାୟ ୧

Ford

CAR



Mustang

Pick-up Truck



Ranger Wildtrak



F-150



F-150 Raptor

SUV & Cross-over



Ecosport



Everest



Explorer

Commercial



Ambulance



Fire Fighting Vehicle



Prisoner



Mobile Maintenance Vehicle



Mining



Armor/Government & Military



Emergency Response



Cash in Transit



Jaguar Land Rover



RANGE ROVER

The ultimate Range Rover.



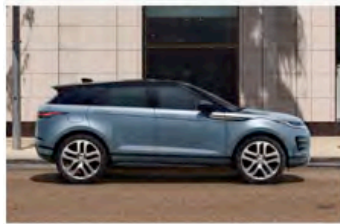
RANGE ROVER SPORT

The most dynamic Range Rover.



RANGE ROVER VELAR

The avant-garde Range Rover.



NEW RANGE ROVER EVOQUE

Time to make a statement.



DISCOVERY

The most versatile SUV.









NEW DISCOVERY SPORT

The versatile compact SUV.



John Deere

TRACTOR		HARVESTER
Small HP Model	3E, 5D, 5E, 6B 36 – 110 Horse Power	
Big HP Model	68, 6I, 8R 117 – 395 Horse Power	
		 SUGAR CANE HARVESTER
		 CORN COMBINE HARVESTER

JCB



Excavator JS200SC JS205LC JS220C



Telescopic Handler 531-70



Road Roller VM 116D



Backhoe loader 3DX Super



BACKHOE LOADER ATTACHMENTS

FUSO



2.5-3.5-4.5 TON CAB & CHASSIS	6.0 TON	8.0 TON	10.0 TON	4.2 LIT
CAB & FLAT BED CARGO				26+8 SEAT-ROSA BUS



9.0 TON TIPPER	17.0 TON & 20.0 TON DUMPER & ROCK BODY	6x4/4x2 TRACTOR HEAD
-------------------	---	-------------------------



AJAX



AJAX: ARGO 2500 (2.5m³) AJAX: ARGO 4000 (4m³)

កងប៊ី Piaggio



រដ្ឋាករ ២០ តោន RMA

តើ Bop's ជាជំនុំសមរម្យបំផុតសម្រាប់លក់?

A. 395cc B. 435cc C. 450cc D. 420cc



Special Product



Megger

Power on

Our Products:

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

Testing Instruments
(UK & German Quality)

Our Customers:

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



sebaKMT

Our Products:

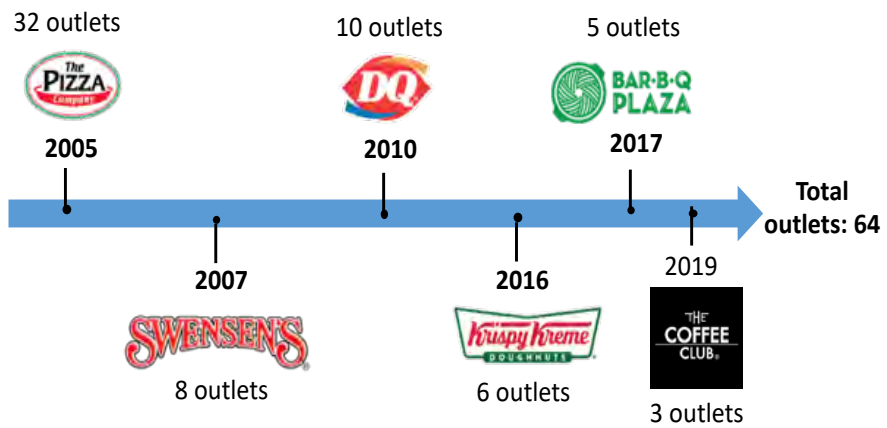
- Testers for Power Cable Network
- Testers for Water Systems
- Customized Test Van

Our Customers:

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




EFG (Express Food Group Co., LTD.)




Comin Khmer

Comin Khmere' s Distributed Products


HIMOINSA
Generator sets



KONE
Elevators & Escalators



Chicago Pneumatic



Comin Khmere' s Distributed Products

TAYLOR
Ice-cream machine



RATIONAL
Automatic cooking machine



Door lock & in room safe



Unity



Valves & Accessories



Valves



Fire Hydrant

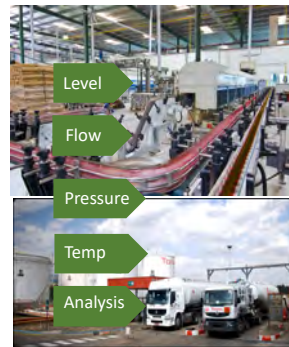


Regulator



Endress+Hauser

Instruments & Analysis for industries



ឧបសម្ព័ន្ធនីតិ

AVIS CAMBODIA

370
OWNED VEHICLES

AVIS[®]

Avis Cambodia offers flexible choices of product and services as following:

- Self-drive car rental
- Chauffeur-drive car rental
- Short-term rental
- Car operating lease
- One way / airport pick-up & drop-off



Ford Everest

Ford Ranger

Ford Fiesta



Ford Transit VIP

Ford Transit

Hyundai H1

BUDGET CAMBODIA

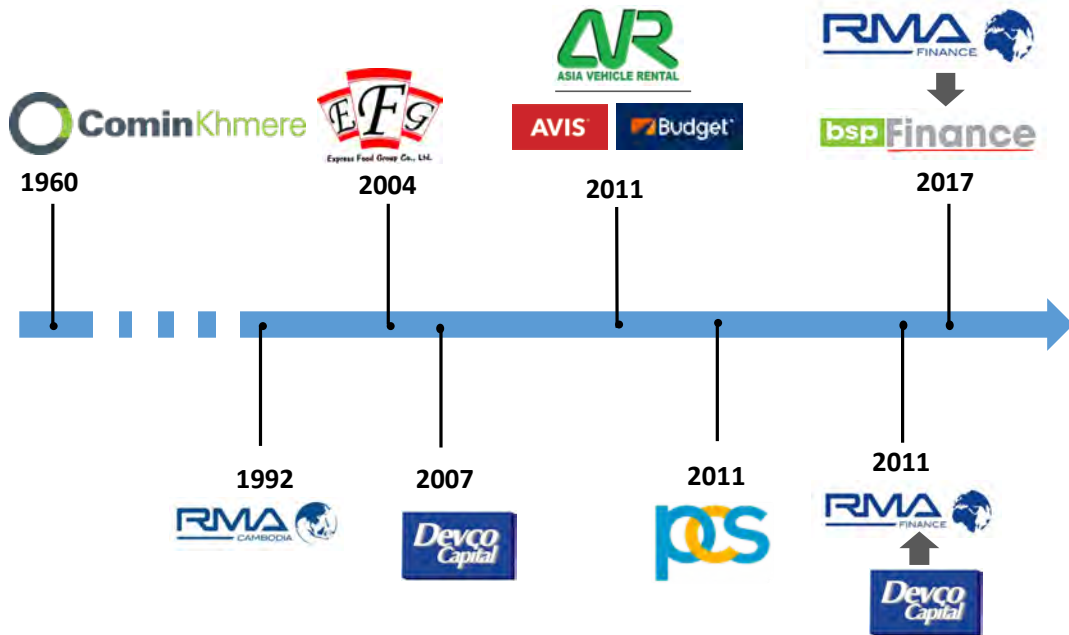
Budget[®]

On top of passenger vehicles, Budget Cambodia offers wide range of business related machineries:

- Commercial Vehicles: range from cargo truck to giant petrol tanker
- Construction Equipment: dump trucks, excavator, and backhoe loader
- Agriculture Machineries: small, medium size tractors
- Material Handling Equipment: forklift, boom lift



BSP Finance



Property Care Services (Cambodia) Co., Ltd.



Our Clients

