សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និង ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម
ករណី៖ ក្រុមហ៊ុន ព្រូដិនសលកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ០១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

តាក់តែងឡើងដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ជា គឹមហ្គិច**
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
ជំនាញគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី ១៦

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
បណ្ឌិត **ឌុយ ចាន់ឌីណា**
ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៣
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៧

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំ ជា គឹមហ្គិច ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចជំនាញ គ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ជំនាន់ទី ១៦ ក្រុម E_4MC_3 នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅខ្ពង់ខ្ពស់បំផុតចំពោះ

- **លោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេ** របស់នាងខ្ញុំដែលបានផ្តល់កំណើត និងបានបីបាច់ថែរក្សានាងខ្ញុំតាំងពីតូចមកដោយមិនខ្លាចនឿយហត់ ព្រមទាំងខិតខំផ្តល់នូវចំណេះដឹងតាមរយៈការទូន្មានដោយលោកទាំងទ្វេផ្ទាល់ និងការបញ្ជូនទៅសាលារៀនដើម្បីបានក្រេបយកចំណេះដឹងរហូតដល់ដឹងក្តី ដោយមិនមានពាក្យត្អូញត្អែរអ្វីឡើយ។ លើសពីនេះទៅទៀត លោកទាំងពីរបានលះបង់នូវកំលាំងកាយ និងកំលាំងចិត្តជាច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់នូវរាល់តម្រូវការដែលកូនត្រូវការ ដោយមិនមានពាក្យបដិសេធ ទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្នែកស្មារតី។
- **ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង ប្រធាន និង អនុប្រធានការិយាល័យសិក្សា ប្រធានការិយាល័យស្រាវជ្រាវ និងលោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យគ្រប់មុខវិជ្ជា** នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានប្រឹងប្រែងអស់នូវកម្លាំងកាយ និង កម្លាំងចិត្តក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន ពន្យល់ អប់រំណែនាំ ដោយទឹកចិត្តអត់ធ្មត់បំផុត ដើម្បីផ្ទេរនូវចំណេះវិជ្ជាដល់នាងខ្ញុំ។
- លោកសាស្ត្រាចារ្យ **បណ្ឌិត ឌុយ ចាន់ឌីណា** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំដល់ក្រុមនាងខ្ញុំ ដោយលោកបានខិតខំ និងចំណាយពេលវេលាមាសរបស់លោក ដើម្បីបង្ហាញពីវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវដ៏មានប្រសិទ្ធភាព។ លើសពីនេះទៅទៀត លោកបានផ្តល់ជាយោបល់ដ៏មានតម្លៃជាច្រើន ដល់នាងខ្ញុំក្នុងការបំពេញកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ។ លោកតែងតែមានឥរិយាបថទន់ភ្លន់ជានិច្ច ទោះជានាងខ្ញុំបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសខុសឆ្គងយ៉ាងណាក៏ដោយ តែលោកបានកែលំអរនូវភាពមិនត្រឹមត្រូវទាំងនោះដោយក្តីរីករាយ។
- លោកស្រី **ហួត សាន់នី** ប្រធានគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៃនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ព្រូជិនសលកម្ពុជា ដែលបានអនុញ្ញាផ្តល់ជូននាងខ្ញុំនូវទិន្នន័យដែលនាងខ្ញុំត្រូវការសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវមួយនេះ។ ខ្ញុំក៏សូមសម្តែងនូវសេចក្តីដឹងគុណចំពោះក្រុមការងារផ្នែក

ជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង ផ្នែកសំណាងនិងអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក ក្នុងការជួយសម្របសម្រួល ស្វែងរកទិន្នន័យដែលនាងខ្ញុំបានស្នើសុំ។

ជាចុងក្រោយ នាងខ្ញុំសូមជូនពរឲ្យ លោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេរ ឯកឧត្តម លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យគ្រប់រូប មិត្តរួមថ្នាក់ និងមិត្តនិស្សិតទាំងអស់ ទទួលបាននូវសុភមង្គល និងជោគជ័យក្នុងជីវិតរាងទៅ។

អារម្ភកថា

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ទ្រឹស្តីនៃទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មមិនមែនជាទ្រឹស្តីថ្មីនោះទេ ប៉ុន្តែគឺជាប្រធានបទដ៏សំខាន់មួយដែលគួរតែលើកឡើងដើម្បីសិក្សាបន្ថែម។ ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសល (ខេមបូឌា) ធានារ៉ាប់រងជីវិតភីអិលស៊ី (PCLA) គឺជាក្រុមហ៊ុនមួយក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនពហុជាតិ ដែលជាប្រភពដ៏ល្អមួយក្នុងការសិក្សាអំពីទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការស្រាវជ្រាវមួយនេះត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសិក្សាពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ក្នុងអាជីវកម្មនៅក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជា ជាមួយនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មដែលក្រុមហ៊ុនជួបប្រទះ។

ទោះបីជាអ្នកគ្រប់គ្រង PCLA មានភាពច្បាស់លាស់យល់ដឹងពីនិន្នាការនៃការរីកចម្រើនផ្នែកអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនក្តី កង្វះធនធានពេញសមត្ថភាពដែលអាចប្រើប្រាស់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការពលកម្មនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ធំមួយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ មូលហេតុឫសគល់នៃបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងទៅនឹងកត្តាជាច្រើន។ ឧស្សាហកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតនៅមិនទាន់មានភាពទូលំទូលាយនៅឡើយទេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ទន្ទឹមនឹងនោះ មានក្រុមហ៊ុនជាដៃគូប្រកួតប្រជែងជាច្រើនកំពុងជ្រៀតខ្លួនចូលក្នុងទីផ្សារផ្នែកវិស័យធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតនេះ។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះក៏បានខិតខំទាក់ទាញយកបុគ្គលិករបស់គ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីទៅធ្វើការអោយក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន ហើយធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពអាចធ្វើការបាននៅតែមានកម្រិតក្នុងឧស្សាហកម្ម ធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតមួយនេះ។

ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពធនធានកម្លាំងពលកម្មស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារ វត្តមានរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតតែមួយគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ រដ្ឋាភិបាល និង បុគ្គលផ្ទាល់ ក៏មានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍន៍នេះផងដែរ។

ជាចុងក្រោយ សូមលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ មិត្តនិស្សិត មិត្តអ្នកអានទាំងអស់ មេត្តាខន្តីអធ្យាស្រ័យ អភ័យទោស សន្តោស ប្រោសប្រណីដល់រាល់សេចក្តីខ្វះខាត មិនស្អាតប្រាកដគ្រប់ចំណុច ទាំងអក្ខរាវិរុទ្ធ ការបកស្រាយមិនបានក្បោះក្បាយ និងកំហុសដោយលក្ខណៈបច្ចេកទេស ឬដោយប្រការណាមួយ ដែលផ្ទុយពីបំណងប្រាថ្នាជាចេតនាពិតរបស់នាងខ្ញុំក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវជាសារណានេះ ដោយក្តីអនុគ្រោះ។

មាតិកា

បញ្ជីអក្សរកាត់ iv
បញ្ជីតារាង v
បញ្ជីក្រាប vi
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ viii

សេចក្ដីផ្ដើម

១. ចំណោទបញ្ហា ១
២. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ១
៣. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ ២
៣.១. គំរូ ២
៣.២. វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ ២
៤. ទំហំ និងដែនកំណត់ ២
៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ២
៦. រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ ៣

ជំពូកទី ១

រំលឹកទ្រឹស្ដីទំនាក់ទំនងរវាង តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ ក្នុងន័យសេដ្ឋកិច្ច

១.១. កំណត់និយមន័យនៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម ៤
១.១.១. និយមន័យនៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ៤
១.១.២. និយមន័យនៃកម្លាំងពលកម្ម ៥
១.២. សេដ្ឋកិច្ច Neoclassical (The Neoclassical Economics) ៧
១.២.១. ប្រវត្តិសាស្ត្រនៃសេដ្ឋកិច្ច Neoclassical (The History of Neoclassical Economics) ៧
១.២.២. ចំណុចចាប់ផ្ដើម ធាតុផ្សំ និងតក្កនៃទ្រឹស្ដី Neoclassical (Entry point, Objects, and Logic of Neoclassical theory) ៨
១.២.៣. តម្លៃទីផ្សារៈ វិភាគការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ (The Analytics of Supply and Demand) ៩
១.២.៣.១. កត្តាកំណត់ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ (The determinants of supply and demand) ៩

១.២.៣.២. កំណត់អំពីតម្រូវការទំនិញ (Determining the Demand for Commodities) ១០
១.២.៣.៣. កំណត់ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម (Determining the Supply for Labor)............ ១១
១.២.៣.៤. កំណត់នូវតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម (Determining the Demand for Labor)..........១៥
១.២.៣.៥. កំណត់ការផ្គត់ផ្គង់ធនធាន (Determining the Supply of Capital).......................១៦
១.២.៣.៦. កំណត់អំពីតម្រូវការសំរាប់ធនធាន (Determining the Demand for Capital).......១៨
១.២.៣.៧.ការចែកចាយចំណូលនៅក្នុងសង្គមៈនូវផលត្រឡប់ដល់ ធនធាន និងការងារ (Distributions of Income in Society: Returns to Capital and Labor)................................ ១៩
១.២.៣.៨. កំណត់ការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ (Determining the Supply of commodities).................២០
១.២.៣.៩. តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់៖ ការកំណត់តម្លៃ (Demand and Supply: Determination of Prices) ២២
១.៣. តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងទីផ្សារដែលមានការប្រកួតប្រជែងគ្នា ២៥
១.៣.១. តម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះកម្លាំងពលកម្ម (The firm's demand for labor)............២៥
១.៣.២. ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់បុគ្គល (An individual's supply of labor).................. ២៧
១.៤. ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃតម្រូវការការងារ និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មនៅកម្ពុជា..................២៩
១.៤.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជា...២៩
១.៤.២. បញ្ហាប្រឈមនៅកម្ពុជា ៣១
១.៥. អនុសាសន៍ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការផ្គត់ផ្គង់ផ្នែកកម្លាំងពលកម្ម.. ៣២

ជំពូកទី ២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រូជិនសលកម្ពុជា

២.១. សេចក្ដីសង្ខេបអំពីក្រុមហ៊ុនព្រូជិនសលកម្ពុជា...៣៣
២.១.១. អំពីព្រូជិនសលកម្ពុជា ៣៥
២.១.២. ប្រវត្តិសាស្ត្រព្រូជិនសលកម្ពុជា ៣៥
២.១.៣. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន.. ៣៦
២.១.៤. សេវាកម្មនិងផលិតផលព្រូជិនសល...៣៩

២.២. តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនព្រូជិនសល ៤០

ជំពូកទី ៣

ការវិភាគទិន្នន័យ

៣.១. ការវិភាគលើការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រូជិនសលកម្ពុជា ៤២
៣.១.១. ក្រុមភេទ និងអាយុ (Group Gender and Age) ៤២
៣.១.២. ឧស្សាហាកម្មការងារ (Working Industry) ៤៣
៣.១.៣. កំរិតវប្បធម៌ (Qualifications) ៤៣
៣.១.៤. ជំនាញទន់ (Soft-Skills) ៤៥
៣.២. ការវិភាគតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ៤៥
៣.៣. បញ្ហាប្រឈម ៤៦
៣.៤. ដំណោះស្រាយ ៤៦

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៨
២. ការផ្តល់អនុសាសន៍ ៤៩
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីអក្សរកាត់

AC	=	Average Cost
D	=	Demand
DHE	=	Direct Higher Education
HE	=	Higher Education
HEI	=	Higher Education Institute
LBU	=	Local Business Unit
MC	=	Marginal Cost
MoLVT	=	Ministry of Labor and Vocational Training
MP	=	Marginal Product
MPF	=	Mandatory Provident Fund
MPP	=	Marginal Physical Product
MRP	=	Marginal Revenue Product
MRS	=	Marginal Rate of Substitution
MU	=	Marginal Utility
P	=	Price
PCLA	=	Prudential (Cambodia) Life Assurance Plc.
S	=	Supply
W	=	Wage

បញ្ជីតារាង

តារាងទី ១.១៖ Marginal Revenue Product of Labor ២៦

តារាងទី ២.១៖ ចំនួនបុគ្គលិកគ្រោងជ្រើសរើសបន្ថែមពីគ្រប់នាយកដ្ឋាន ៤០

តារាងទី ២.២៖ ចំនួនបុគ្គលិកជ្រើសរើសបានជាក់ស្តែងពីគ្រប់នាយកដ្ឋាន ៤១

តារាងទី ៣.១៖ ក្រុមភេទនៃបុគ្គលិកចូលបំរើការចន្លោះឆ្នាំ ២០១៣ និង ២០១៦ .... ៤២

បញ្ជីក្រាប

រូបភាពទី ១.១៖ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងទីផ្សារការងារប្រកួតប្រជែង ៥

រូបភាពទី ១.២៖ ផលប៉ះពាល់នៃការកើនឡើងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម ៦

រូបភាពទី ១.៣៖ សំណុំនៃខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តពណ៌នាពីរសនិយមចំពោះមុខទំនិញពីរ q_1, q_2 .... ១១

រូបភាពទី ១.៤៖ សំណុំនៃខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តដែលអាស្រ័យលើរសនិយមរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗចំពោះប្រាក់ចំណូលជាក់ស្តែង (y^R) និង ពេលវេលាលំហែកំសាន្ត (l) ១៣

រូបភាពទី ១.៥៖ ដំណោះស្រាយប្រសើរបំផុតសំរាប់អ្នកធ្វើការងារម្នាក់ៗ នៅចំណុច T′ ខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តដែលខ្ពស់ជាងគេត្រូវបានឈានដល់ចំណុចនៃប្រាក់ចំណូលជាក់ស្តែង និងចំណុចប្រសើរបំផុតអាចតាងជា $mu_l/mu_y^R = w^R$ ១៤

រូបភាពទី ១.៦៖ សំណុំនៃខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តបង្ហាញពីរសនិយមរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗចំពោះការប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែងនាពេលអនាគត (c_t +1) និង ការប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន (c_t) ១៧

រូបភាពទី ១.៧៖ ការកំណត់ពីអត្រាប្រាក់ដែលទទួលបានត្រលប់មកវិញ និងចំនួនធនធានដែលផ្គត់ផ្គង់ និងត្រូវការក្នុងទីផ្សារទាញចេញពីជំរើសនៃការប្រើប្រាស់នាពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអនាគតទៅលើផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ និងកត្តាផលិតកម្មនៃដើមទុនលើផ្នែកតម្រូវការ ២០

រូបភាពទី ១.៨៖ រចនាសម្ព័ន និងតក្កវិទ្យានៃតម្លៃ neoclassical ២៤

រូបភាពទី ១.៩៖ A perfectly competitive firm′s profit-maximizing labor-demand decision..... ២៧

រូបភាពទី ១.១០៖ ខ្សែកោងផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់បុគ្គល ២៨

រូបភាពទ៊ី ២.១៖ សម្ព័ន្ធអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនព្រូជិនសល ៣៣

រូបភាពទី ២.២៖ រចនាសម្ព័ន្ធគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ៣៦

រូបភាពទី ២.៣៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ៣៦

រូបភាពទី ២.៤៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានផ្នែកលក់ និងចែកចាយ ៣៧

រូបភាពទី ២.៥៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានផ្នែកប្រតិបត្តិការ និងបច្ចេកវិទ្យា ៣៧

រូបភាពទី ២.៦៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានផ្នែកទីផ្សារ ៣៧

រូបភាពទី ២.៧៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានការិយាល័យនាយកប្រតិបត្តិ និងទំនាក់ទំនង ៣៨

រូបភាពទី ២.៨៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ៣៨

រូបភាពទី ២.៩៖ ចំនួនបុគ្គលិកគ្រោងជ្រើសរើសបន្ថែមពីគ្រប់នាយកដ្ឋានបង្ហាញជាក្រាហ្វិច ៤០
រូបភាពទី ២.១០៖ ចំនួនបុគ្គលិកជ្រើសរើសបានជាក់ស្តែងពីគ្រប់នាយកដ្ឋានបង្ហាញជាក្រាហ្វិច ៤១
រូបភាពទី ៣.១៖ ក្រុមភេទនៃបុគ្គលិកបង្ហាញជាក្រាហ្វិច ៤២
រូបភាពទី ៣.២៖ បទពិសោធន៍ឧស្សាហកម្មការងាររបស់បុគ្គលិកថ្មី ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ .... ៤៣
រូបភាពទី ៣.៣៖ កំរិតវប្បធម៌បុគ្គលិក ៤៤
រូបភាពទី ៣.៤៖ មុខជំនាញឯកទេសបុគ្គលិកសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ ៤៤
រូបភាពទី ៣.៥៖ ចំនួនបុគ្គលិកសរុបចន្លោះឆ្នាំ ២០១៣ ដល់ ឆ្នាំ ២០១៦ .... ៤៥

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ A ៖ កម្រងសំនួរសួរប្រើប្រាស់សួរទៅផ្នែកធនធានមនុស្ស

ឧបសម្ព័ន្ធ B ៖ ទិន្នន័យក្រុមហ៊ុន ព្រូជិនសលកម្ពុជា

សេចក្តីផ្តើម

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនពហុជាតិធំៗ អាជីវកម្មក្នុងស្រុក អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងវិស័យសាធារណៈ ហាក់ដូចជាមិនទាន់យល់ច្បាស់ថាតើតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម មានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងណាក្នុងអាជីវកម្មនៃចរន្តសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស។ ភាគច្រើននៃម្ចាស់អាជីវកម្ម និងភាគីពាក់ព័ន្ធកំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហាកង្វះធនធានពេញសមត្ថភាព រួមមានចំណេះដឹង ជំនាញ និងបុគ្គលិកលក្ខណៈល្អ ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ។ ក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនពហុជាតិដ៏ធំមួយនៅលើពិភពលោក វត្តមានរបស់ព្រូដិនសលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា អាចជាប្រភពសិក្សាដ៏ល្អមួយ ថាតើប្រតិបត្តការអាជីវកម្មរបស់ពួកគេអាចនាំឲ្យមាននូវតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មបន្ថែមដោយរបៀបណា និងបញ្ហាប្រឈមដែលពួកគេកំពុងជួបប្រទះជាមួយកង្វះខាតផ្នែកធនធានមនុស្ស។

១. ចំណោទបញ្ហា

នៅទូទាំងពិភពលោក ការសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវជាច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីស្វែងយល់កាន់តែច្បាស់ពីទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ក្នុងបរិបទសេដ្ឋកិច្ច។ ទោះជាយ៉ាងណា ការសិក្សាបែបនេះមិនត្រូវបានធ្វើឡើងទូលំទូលាយ ស៊ីជម្រៅនៅឡើយទេនៅកម្ពុជា ដោយសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្តោតលើទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មជាចំបង ហើយក៏មិនមានការស្រាវជ្រាវច្រើនដែរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់គ្រប់គ្រាន់ទៅសិក្សាពី តម្រូវការការងារដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តអាជីវកម្ម។ បន្ថែមពីនេះ កង្វះការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព ដល់គ្រប់ឧស្សាហកម្មទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយការរកវិធីសាស្ត្រដើម្បីដោះស្រាយ នៅតែជាបញ្ហាចោទគួរលើកមកសិក្សាបន្ថែមទៀត។

២. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងចម្បងនៃការស្រាវជ្រាវនេះគឺ:

- ដើម្បីស្វែងយល់ពីទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ក្នុងបរិបទសេដ្ឋកិច្ច
- ដើម្បីស្វែងយល់ពីទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម (លើយកករណីក្រុមហ៊ុន ព្រូដិនសលកម្ពុជា)
- ដើម្បីស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងទៅនឹងកង្វះខាតធនធានមនុស្ស ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ

- ដើម្បីស្វែងយល់ពីដំណោះស្រាយដែលអាចអនុវត្តក្នុងការកាត់បន្ថយបញ្ហាប្រឈម

៣. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

៣.១. គំរូ

ការស្រាវជ្រាវនេះធ្វើឡើងដោយប្រើប្រាស់ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ (Secondary Data)។ ផ្នែកមួយរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សនៃផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង ផ្នែកសំណងនិងអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក ត្រូវបានជ្រើសរើសជាគោលដៅក្នុងការផ្តល់ជូនទិន្នន័យសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ។ បន្ថែមពីនេះ ការស្រាវជ្រាវនេះក៏បានធ្វើឡើងតាមរយៈការប្រមូលទិន្នន័យពីប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតផងដែរ។

៣.២. វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ

គំរូទិន្នន័យគោលដៅគឺចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៥ និង ២០១៦ ពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនតម្រូវការបុគ្គលិកបន្ថែមប្រចាំឆ្នាំពីគ្រប់នាយកដ្ឋាន និង ចំនួនបុគ្គលិកជ្រើសរើសបានចូលបំរើការជាក់ស្តែងចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៣, ២០១៤, ២០១៥ និង ២០១៦ ត្រូវបានស្នើរសុំឡើងក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។ ការទំនាក់ទំនងជាផ្លូវការត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីស្នើសុំទិន្នន័យចែករំលែកពីប្រធានគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ នៃនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រូដិនសលកម្ពុជា។

៤. ទំហំនិងដែនកំណត់

ប្រធានបទដែលបានបានជ្រើសរើសគឺទាក់ទងទៅនឹង ទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម ដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់បន្ថែមតមតាមគោលបំណងទាំងបួនខាងលើ។ ប៉ុន្តែដោយសារតែពុំមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ ទាំងពេលវេលា និងទិន្នន័យសំខាន់ៗដែលសម្ងាត់មួយចំនួនមិនអាចចែករំលែកបាន នាងខ្ញុំសូមជ្រើសរើសយក ទិន្នន័យពីពីរផ្នែកនៃក្រុមហ៊ុន និង តាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតមកសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ។

៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការរួមចំណែកនៃការស្រាវជ្រាវដែលបានសិក្សាឡើងនេះ អាចត្រូវបានគេមើលឃើញតាមវិធីផ្សេងៗគ្នា។ ជាដំបូងការស្រាវជ្រាវនេះនឹងផ្តល់ជូននូវចំណេះដឹងថ្មីៗបន្ថែម សម្រាប់ប្រទេសក៏ដូចជានិស្សិតដែលត្រូវការព័ត៌មានទាក់ទងនឹងប្រធានបទនេះ។ ទីពីរលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះនឹងផ្តល់ជាទស្សនៈដល់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន និងអ្នកសេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសដោយផ្តល់ជូនពួកគេនូវរូបភាពកាន់តែច្បាស់លាស់មួយអំពីទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការនៃកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មក្នុងន័យសេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងបញ្ហាប្រឈមរបស់វា។ ជាចុងបញ្ចប់ ការស្រាវជ្រាវ

នេះអាចបង្កើនការយល់ដឹង និងការអភិវឌ្ឍន៍បញ្ហាប្រឈមនៃការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

៦. រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ

សេចក្ដីផ្ដើម

ជំពូក១ ៖ រំលឹកទ្រឹស្ដី ទំនាក់ទំនងរវាងតម្រូវការ និង ការផ្គត់ផ្គង់ក្នុងន័យសេដ្ឋកិច្ច

ជំពូក២ ៖ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ ក្រុមហ៊ុន ព្រូជិនសលកម្ពុជា

ជំពូក៣ ៖ ការវិភាគទិន្នន័យ

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និង ការផ្ដល់អនុសាសន៍

ជំពូកទី ១

រំលឹកទ្រឹស្តី

ទំនាក់ទំនងរវាង តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ ក្នុងន័យសេដ្ឋកិច្ច

១.១. កំណត់និយមន័យនៃតម្រូវកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម

១.១.១. និយមន័យនៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម

ក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម សំដៅទៅលើចំនួនម៉ោងនៃការជួលបុគ្គលិក ដែលនិយោជកមានឆន្ទៈផ្តល់ជូនជាប្រាក់កំរៃ ដោយផ្អែកទៅលើអថេរខាងក្រៅដែលបានកំណត់ដូចជាអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ថ្លៃដើម និងតម្លៃទិន្នផលនៃផលិតផល ឬសេវាកម្មដែលបានកំណត់នៅលើទីផ្សារ។ មុខងារដែលបញ្ជាក់ពីបរិមាណនៃកម្លាំងពលកម្ម ដែលនឹងត្រូវបានទាមទារក្នុងតម្លៃផ្សេងៗគ្នានៃអថេរខាងក្រៅទាំងនេះត្រូវបានគេហៅថាមុខងារនៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ។

តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មគឺជាគំនិតមួយ ដែលពណ៌នាអំពីបរិមាណតម្រូវការពលកម្មដែលសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬក្រុមហ៊ុនមួយមានឆន្ទៈក្នុងការផ្តល់ការងារ។ តម្រូវការទាំងនេះប្រហែលជាមិនមានតុល្យភាពយូរអង្វែងទេ តែវាត្រូវបានកំណត់ដោយប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែងដែលក្រុមហ៊ុនមានឆន្ទៈក្នុងការចំណាយលើពលកម្មនោះ ហើយចំនួនកម្មករនិយោជិតមានឆន្ទៈក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មពួកគេត្រលប់ទៅវិញអាស្រ័យប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់ជូននោះដែរ។

ទោះបីជាមាននិយមន័យជាច្រើនបានបកស្រាយ ក៏មានអត្ថបទមួយបានលើកឡើងថា តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម គឺជាតម្រូវការនៃទំនិញ និងសេវាកម្ម។ នេះមានន័យថាវាអាស្រ័យលើតម្រូវការនៃបរិមាណផលិតផលដែលកម្មករកំពុងផលិត។ ឧទាហរណ៍៖ បើសិនជាគ្មានការបង់ថ្លៃសិក្សាផ្នែកមុខវិជ្ជាសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ វាក៏មិនមានតម្រូវការ គ្រូបង្រៀនផ្នែកមុខវិជ្ជាសេដ្ឋកិច្ចនោះដែរ។ តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មក៏អាស្រ័យលើ ផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត (តើពួកគេផលិតបានប៉ុន្មាន)។[៩]

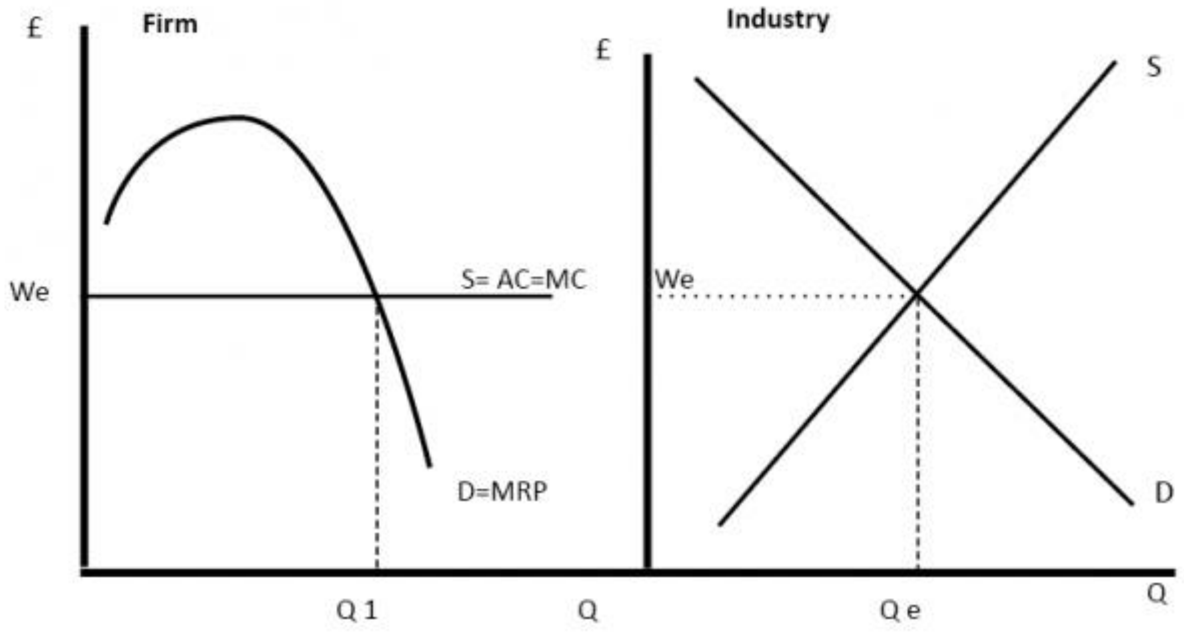
[9] Demand of Labor, 2017

តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មអាស្រ័យលើ:

១. ផលិតភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម (MPP)

២. តម្រូវការទំនិញ - ដែលកំណត់តម្លៃ និងប្រាក់ចំណូលក្រៅពីប្រាក់ចំណេញចុងក្រោយ។

៣. អត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះគឺជា MC នៃពលកម្ម



រូបភាពទី ១.១៖ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងទីផ្សារការងារប្រកួតប្រជែង

- ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឧស្សាហកម្មត្រូវបានកំណត់ដោយការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការសម្រាប់កម្លាំងពលកម្ម។
- ក្រុមហ៊ុនមួយដែលនៅក្នុងទីផ្សារការងារមានការប្រកួតប្រជែងគ្នា គឺជាអ្នកទទួលប្រាក់ឈ្នួល (wage taker) ដូច្នេះខ្សែកោងផ្គត់ផ្គង់របស់វាគឺយឺត(elastic)។
- ក្រុមហ៊ុនបង្កើនប្រាក់ចំណេញ ដែល MRP នៃកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នានឹងការចំណាយបន្ថែម (marginal cost)នៃការជួលពួកគេ (នៅត្រីមាសទី 1) ។

១.១.២. និយមន័យនៃកម្លាំងពលកម្ម

នៅក្នុងទ្រឹស្តីសេដ្ឋកិច្ច ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មគឺជាម៉ោងសរុប ដែលត្រូវបានគេសម្រួលទៅតាមកម្រិតនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន ជាមួយអត្រាប្រាក់ឈ្នួលពិតជាក់ស្តែង។ វាត្រូវបានតាងដោយក្រាហ្វិចខ្សែបន្ទាត់ផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មដែលបង្ហាញពីអត្រាប្រាក់

ឈ្នួល តាមសម្មតិកម្មជាអក្សរឈរ និងចំនួនកម្លាំងពលកម្មដែលបុគ្គលម្នាក់ៗ ឬក្រុមបុគ្គលិក ធ្វើបាន ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់តាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់អោយជាអក្សរដេក។

នៅក្នុងគេហទំព័រ Economics Help បានលើកឡើងថា៖ "ប្រាក់កម្រៃខ្ពស់ជាងមុន ជាធម្មតា នឹងលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិកធ្វើការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មកាន់តែច្រើន ពីព្រោះការងារមាន ភាពទាក់ទាញជាង បើធៀបទៅនឹងពេលវេលាប្រើក្នុងការលំហែកាយ។ ដូច្នេះខ្សែកោងផ្គត់ផ្គង់ សម្រាប់កម្លាំងពលកម្មមានទំនោរកើនឡើង។ នៅក្នុងទីផ្សារការងារដែលមានការប្រកួតប្រជែងគ្នា ប្រាក់កម្រៃត្រូវបានកំណត់ដោយការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ។ សំរាប់ក្រុមហ៊ុន ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំង ពលកម្មគឺយឺត (elastic) ពួកគេជាអ្នកទទួលប្រាក់ឈ្នួល (wage taker)។"

ការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មអាស្រ័យលើ:

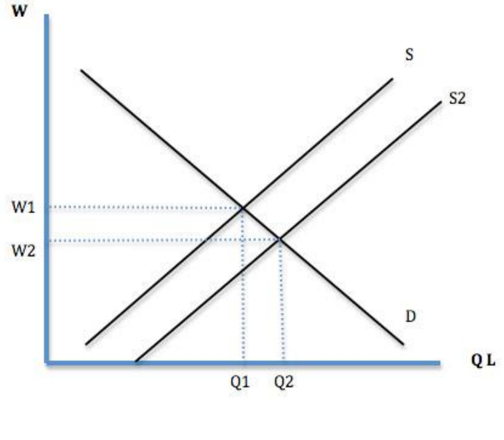
១. ចំនួនមនុស្សដែលមានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់

ឧទាហរណ៍៖ ចំនួនគណនេយ្យករមានចំណេះដឹងទាប ដូច្នេះការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មទៅ ក៏មិន មានភាពល្អប្រសើរដែរ

២. ភាពប្រឈមក្នុងការទទួលបានអ្នកមានចំណេះដឹង និងមានសមត្ថភាព។ ប្រសិនបើវាពិបាកក្នុង ការទទួលបានធនធានទាំងនោះ ដូច្នេះការផ្គត់ផ្គង់នឹងមិនមានភាពរឹងមាំ(inelastic)

៣. អត្ថប្រយោជន៍មិនមែនប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារ។ លក្ខខ័ណ្ឌការងារមិនល្អនឹងមានមនុស្សតិចតួច មានឆន្ទៈក្នុងការធ្វើ ដូច្នេះការផ្គត់ផ្គង់នឹងមានកម្រិតទាប។ ថ្វីបើលក្ខខ័ណ្ឌការងារមិនល្អ ក៏ការងារ ទាំងនោះទាមទារមានជំនាញតិចតួចដែរ ដូច្នេះវានៅតែមានប្រាក់កម្រៃទាប។

៤. ប្រាក់ឈ្នួល និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារផ្សេងទៀត[2]



រូបភាពទី ១.២៖ ផលប៉ះពាល់នៃការកើនឡើងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម

[2] Supply of Labour, 2017

១.២. សេដ្ឋកិច្ច Neoclassical (The Neoclassical Economics)

១.២.១. ប្រវត្តិសាស្ត្រនៃសេដ្ឋកិច្ច Neoclassical (The History of Neoclassical Economics)

ក្នុងអំឡុង និងក្រោយឆ្នាំ ១៨៧០ ផ្តើមចេញពីភាពព្រួយបារម្ភនៃវិបត្តិម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច សេដ្ឋកិច្ចបែបបុរាណ (classical economics) បានប្រែទៅសិក្សាយ៉ាងលំអិតអំពីដំណើរការសម្រេចចិត្តនៃបុគ្គល និងសហគ្រាស ដែលយើងហៅថាបញ្ហាមីក្រូសេដ្ឋកិច្ច។ លក្ខខ័ណ្ឌដូចជា "ចំណង់ចំណូលចិត្តបុគ្គល (individual preferences)" និង "ភាពពេញចិត្តរបស់អតិថិជន (marginal utilities)", "មុខងារផលិត (product function)" និង "ការចំណាយបន្ថែម (marginal cost)", និង "តុល្យភាពទូទៅ (general equilibrium)" ដែលអ្វីទាំងនេះពិបាកវាស់វែងណាស់នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចបែបបុរាណ។

មិនមែនគ្រប់សេដ្ឋវិទូបែបបទាំងអស់ សុទ្ធតែបានក្លាយជាអ្នកមីក្រូសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ។ ដោយសារបញ្ហាម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចសំខាន់ៗដូចជា អតិផរណា ការធ្លាក់ចុះនៃសេដ្ឋកិច្ច កំណើនសេដ្ឋកិច្ច បានរុញច្រានអ្នកមូលធននិយមនៃសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ តែអ្នកសេដ្ឋកិច្ចមួយចំនួននៅតែបន្តរក្សាការផ្តោតយកចិត្តទុកិបស់ខ្លួនលើបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងទូលំទូលាយគឺសំដៅទៅរកមូលដ្ឋាននៃទ្រឹស្តីមីក្រូសេដ្ឋកិច្ច ដែលបង្ហាញជាពិសេសក្នុងការមើលគ្រប់ព្រឹត្តិការណ៍សេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងម៉ត់ចត់បំផុត ដែលជាលទ្ធផលនៃការសម្រេចចិត្តកើតចេញពីការធ្វើឡើងដោយបុគ្គល និងក្រុមហ៊ុន។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធានាបាននូវឈ្មោះថ្មីមួយសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចបែបបុរាណវិទ្យានោះគឺ "សេដ្ឋកិច្ច neoclassical" ។ អំឡុងឆ្នាំ ១៨៧០ ដល់ឆ្នាំ ១៩៣០ គេបានរកឃើញគោលគំនិតសំខាន់ៗជាច្រើននៃសេដ្ឋកិច្ច neoclassical ដែលបានបង្កើត និងសម្រង់ចេញនូវរូបមន្តគណិតវិទ្យាដាក់ចូលទៅក្នុងទ្រឹស្តីសេដ្ឋកិច្ចទូទៅ។

ការធ្លាក់ចុះនៃប្រពៃណីវប្បធម៌មនុស្ស ទ្រឹស្តី neoclassical ចាប់ផ្តើមធ្វើការវិភាគសិក្សាអំពីសេដ្ឋកិច្ច ដោយផ្តោតលើទិដ្ឋភាពពីរគឺ ផ្លូវចិត្ត និងរាងកាយរបស់បុគ្គល។ ទាំងនេះគឺជាមូលដ្ឋាននៃការសិក្សាពីចិត្តគំនិតរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលជាសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើការវែកញែកអោយបានសមហេតុផល និងរូបកាយរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលជាសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ក្នុងការធ្វើការ និងចំណង់ពីវត្ថុណាមួយ។ អ្វីៗផ្សេងទៀតដែលជាធាតុផ្សំនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចដូចជា ថ្លៃ ប្រាក់ចំណេញ ទ្រព្យសម្បត្តិ និងការរីកចំរើន ត្រូវបានគេយល់ថាកើតចេញមកពីការធ្វើអន្តរកម្មរវាងខួរក្បាល និងរូបរាងកាយមនុស្ស។ ហេតុដូច្នេះហើយ ឥរិយាបថនៃមនុស្សត្រូវបានគេយកមកធ្វើជាប្រភពដើម ឬខ្លឹមសារនៃរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច ។

១.២.២. ចំណុចចាប់ផ្តើម ធាតុផ្សំ និងតក្កនៃទ្រឹស្តី Neoclassical (Entry point, Objects, and Logic of Neoclassical theory)

ទ្រឹស្តីសេដ្ឋកិច្ច Neoclassical ភាគច្រើនផ្តោតការសិក្សារបស់ខ្លួនទៅលើចរិត្តលក្ខណៈនៃវត្ថុ (objects)។ ជាបុគ្គល, ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការទីផ្សារ, តម្លៃ និងបរិមាណដែលបានទិញ, និងតួលេខលក់សំខាន់ៗផ្សេងទៀត។ ក្នុងការយល់អំពីចរិតលក្ខណៈនៃវត្ថុទាំងនេះ ទ្រឹស្តីសេដ្ឋកិច្ច neoclassical បានកំណត់ និងបានរៀបជាបញ្ជីមួយរាយចរិតលក្ខណៈនៃវត្ថុទាំងនោះ។ ក្នុងចំណោមវត្ថុទាំងនេះ មានចំណុចជាធាតុផ្សំសំខាន់គឺ តម្រូវការនៃចំណង់ (preference) ធនធាន និងបច្ចេកវិទ្យា។ គោលគំនិតទាំងបីនេះនឹងបង្កើតចេញជាទ្រឹស្តី ដែលយើងនឹងហៅថា ចំនុចចាប់ផ្តើម (entry or starting point) នៃទ្រឹស្តី neoclassical។ ចំនុចធាតុមួយតំណាងឱ្យជម្រើសនៃទ្រឹស្តីមួយ វាគឺជាវិធីដែលត្រូវបានជ្រើសរើសយកមកប្រើដើម្បីចាប់ផ្តើមរៀបចំទ្រឹស្តី ដើម្បីបង្កើតអត្ថន័យទៅតាមវត្ថុនីមួយៗ។ ឧទាហរណ៍៖ ជាងឈើប្រើឧបករណ៍ដើម្បីបង្កើតវត្ថុមួយ ថាជាកៅអីមួយចុះ។ អ្នកអាចនឹងគិតពីចំណុចចាប់ផ្តើមមួយក្នុងការផ្គុំឧបករណ៍តាមន័យទ្រឹស្តី ដើម្បីបង្កើតការយល់ដឹងជាក់លាក់ និងអត្ថន័យនៃវត្ថុមួយ គឺតម្លៃជាក់លក់វានៅលើទីផ្សារ។ គ្មានកៅអី ឬតម្លៃអាចកើតឡើងទេបើយើងមិនគិតពីចំណុចចាប់ផ្តើមមួយក្នុងការផ្គុំឧបករណ៍តាមន័យទ្រឹស្តី។ ដូច្នេះការគិតអំពីទ្រឹស្តីមួយ គិតពីចំណុចចាប់ផ្តើម គឺជាការសំខាន់។

ក្រៅពីចំណុចចាប់ផ្តើមនៃចំណង់របស់បុគ្គល និងសមត្ថភាពក្នុងការផលិត ទ្រឹស្តីសេដ្ឋកិច្ច neoclassical ក៏បានញែកមូលហេតុ និងហេតុផល ((cause-and-effect) ដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងចំណុចនៃវត្ថុ (objects) ទាំងអស់ ហេតុផលនេះបង្កើតអោយមានតក្កវិទ្យា។

តម្លៃទីផ្សារត្រូវបានគេកំណត់ថាបណ្តាលមកពីការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ។ ជាលទ្ធផល ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយដើម្បីស្វែងរកមូលហេតុរបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងបំណងប្រាថ្នាធម្មជាតិរបស់បុគ្គលចំពោះសុខុមាលភាពសេដ្ឋកិច្ច ធនធាននៃអំណោយទានធម្មជាតិរបស់ពួកគេ និងសមត្ថភាពពីកំណើតរបស់ពួកគេក្នុងការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងផលិតកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងបច្ចេកវិទ្យា។ ដូច្នេះក្នុងទ្រឹស្តីសេដ្ឋកិច្ច neoclassical ចំណុចចាប់ផ្តើមនៃចំណង់របស់មនុស្ស និងសមត្ថភាពនៃផលិតភាពមិនត្រឹមជាចំណុចចាប់ផ្តើមមួយ ប៉ុន្តែពួកគេក៏បានបម្រើជាបុព្វហេតុក្នុងការកំណត់វត្ថុសំខាន់ៗផ្សេងទៀតផងដែរ។ក្នុងន័យនេះ ធម្មជាតិនៃមនុស្សបានក្លាយជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃទ្រឹស្តីនេះ។

១.២.៣. តម្លៃទីផ្សារ៖ វិភាគការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ (The Analytics of Supply and Demand)

១.២.៣.១. កត្តាកំណត់ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ (The determinants of supply and demand)

ដើម្បីឆ្លើយទៅនឹងសំនួរថាអ្វីទៅជាការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ។ ទ្រឹស្តី neoclassical បានបោះជំហានមួយទៅមួយជំហានទៀតក្នុងកំណត់ពីកម្លាំងមូលដ្ឋាន ដែលពង្រឹងឥរិយាបថរបស់ភ្នាក់ងារទីផ្សារ។ ទ្រឹស្តី Neoclassical មានគោលបំណងបង្ហាញពីរបៀបដែលមូលដ្ឋាននៃចំណង់ និងសមត្ថភាពក្នុងការផលិតរបស់មនុស្សក្នុងការគ្រប់គ្រងការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ។ សរុបមក ទ្រឹស្តី neoclassical និយាយទាក់ទងទៅនឹង តម្លៃនៃទំនិញ សេវាកម្ម និងធនធានទាំងអស់ ដែលត្រូវបានបង្កឡើងដោយអន្តរកម្មរវាងចំណង់របស់មនុស្ស និងសមត្ថភាពក្នុងការផលិត។

ការប្រើប្រាស់វិធី តក្ក (logistic reductionist) នៃ ទ្រឹត្តី neoclassical ដើរតួយ៉ាងសំខាន់ធ្វើជាភស្តុតាងក្នុងការពន្យល់ពី ទ្រឹស្តី នៃថ្លៃ។ ដំបូង ថ្លៃត្រូវបានបង្ក ឬកំណត់ដោយភ្នាក់ងារនៃតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់។ បន្ទាប់មក ទ្រឹស្តីនឹងទៅមើលបន្ថែមពី អាកប្បកិរិយាទីផ្សាររបស់ភ្នាក់ងារទាំងនេះ (ការទិញ និងលក់) ដើម្បីរកឱ្យឃើញកម្លាំង (forces) ដែលបណ្តាលឱ្យមានឥរិយាបថទាំងនោះ។ ទ្រឹស្តី neoclassical នៃថ្លៃ បានក្លាយជាទ្រឹស្តីនៃកម្លាំងដែលទាំងនេះគឺពាក់ព័ន្ធទៅនឹង ចំណង់ និងសមត្ថភាពក្នុងការផលិតរបស់មនុស្ស។ "ចំណង់" ត្រូវបានគេចាត់ចូលទៅក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា៖ ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ រសនិយម ជម្រើស និងចំណង់ចំណូលចិត្ត។ ខណៈដែល "សមត្ថភាពក្នុងការផលិត" សំដៅទៅលើបច្ចេកវិទ្យា និងធនធានដែលមានស្រាប់។

ឥឡូវនេះយើងនឹងផ្តល់នូវការពិពណ៌នាជាបឋមនៃរចនាសម្ព័ន្ធរួម និងតក្ក នៃទ្រឹស្តី neoclassical ។ ចំណុចចាប់ផ្តើមនៃទ្រឹស្តីគឺពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជាក់និយមន័យនៃសេចក្តីត្រូវការរបស់មនុស្ស និងសមត្ថភាពក្នុងការផលិត (productive abilities)។ សញ្ញាណនៃសមត្ថភាពក្នុងការផលិតត្រូវបានបែងចែកចេញជាគំនិតពីរដែលផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅនឹង បច្ចេកវិទ្យានៃការផលិត (ដែលគេហៅថាមុខងារផលិតកម្ម) និងធនធានដែលមានផលិតភាពដូចជា៖ ដី កម្លាំងពលកម្ម គ្រឿងម៉ាស៊ីន។ គោលគំនិតទាំងបីនេះប្រមូលផ្តុំគ្នាកើតចេញជា ចំណង់នៃបុគ្គលរួមមាន រសនិយម ចំណង់ចំណូលចិត្តឬ ជម្រើស។ មុខងារផលិតកម្ម និងធនធាននៃផលិតភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ បង្កើតជាគោលគំនិតនៃទ្រឹស្តី neoclassical។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គោលគំនិតទាំងនោះផ្តើមចេញច្រើនជាងមួយវិធីក្នុងការវែកញែកពីទ្រឹស្តីសេដ្ឋកិច្ច។ តែគោលគំនិតទាំងនោះក៏ត្រូវបានស្វែងយល់នៅក្នុងទ្រឹស្តីនេះ ដើម្បីបង្ហាញពីភាពចាំបាច់នៃចរិតលក្ខណៈរបស់មនុស្ស។ ចំនុចចាប់ផ្តើម (entry points) នៃទ្រឹស្តី neoclassical គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ព្រោះវាជាធាតុធ្វើឱ្យមានសេដ្ឋកិច្ច។

១.២.៣.២. កំណត់អំពីតំរូវការទំនិញ (Determining the Demand for Commodities)

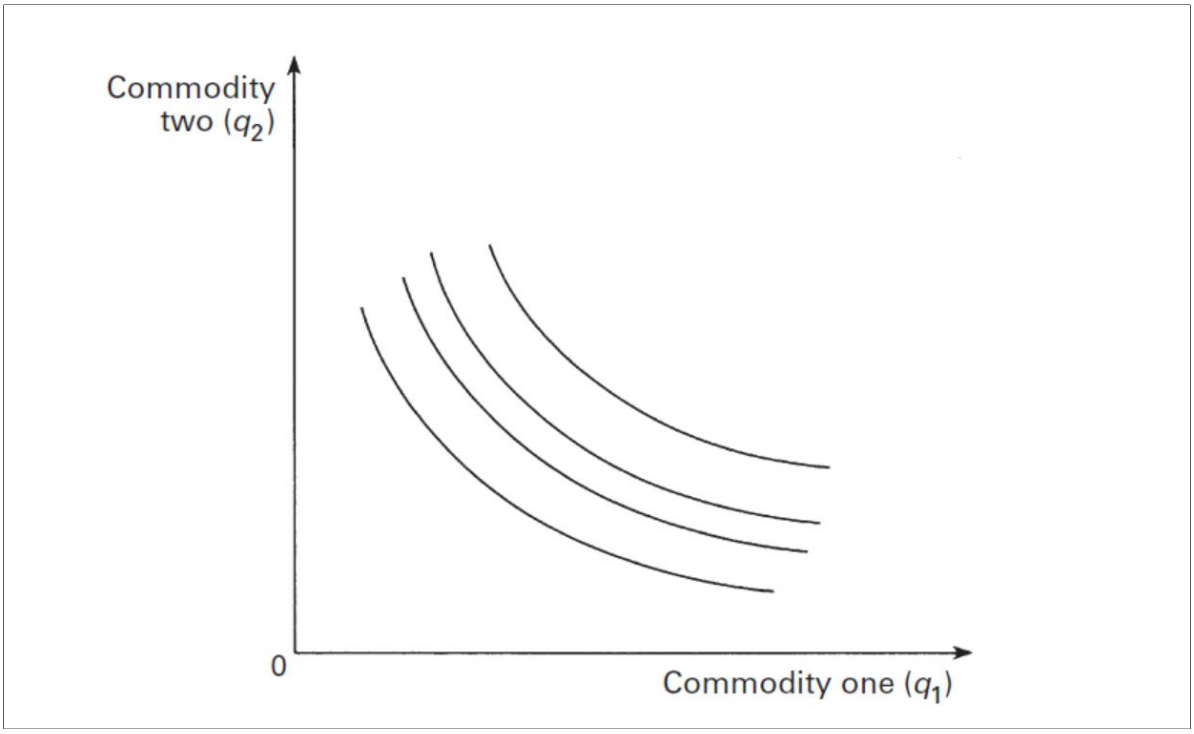
ចំនុចចាប់ផ្តើមនៃគោលគំនិតនៃទ្រឹស្តី Neoclassical គឺជាចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់មនុស្ស រួមមាន រសនិយម ចំណង់ ឬជម្រើស សមត្ថភាពក្នុងការផលិតរបស់មនុស្ស ធនធាន និង បច្ចេកវិទ្យា។ នៅក្នុងផ្នែកខាងក្រោមនេះ យើងចង់បង្ហាញពីការប្រើប្រាស់គំនិតដែលដាច់ដោយឡែក និងរួមគ្នា ដើម្បីកំណត់ពីឥរិយាបថនៃការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ ហើយនិងថ្លៃនៃទ្រព្យសម្បត្តិទាំងអស់នៅក្នុងសង្គម រួមទាំងតម្លៃនៃធនធានរបស់វា។

អ្នកទ្រឹស្តី neoclassical បានទទួលស្គាល់លក្ខណៈពិសេសមួយនៃធម្មជាតិរបស់មនុស្ស ដែលជាកត្តាកំណត់សំខាន់នៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច។ លក្ខណៈពិសេសនោះគឺសមត្ថភាព (capability) និងបំណងប្រាថ្នា (desire) ក្នុងការធ្វើឱ្យមានជម្រើសសមស្របចំពោះឱកាសក្នុងសេដ្ឋកិច្ច ទាំងអស់។ សម្រាប់គោលបំណងរបស់យើងនៅទីនេះ យើងផ្តោតលើជម្រើសរបស់បុគ្គលដែលទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់ទំនិញ និងសេវាកម្មរបស់ពួកគេដែលអាចរកបានចំពោះការទិញនៅលើទីផ្សារ និងការផ្គត់ផ្គង់ធនធាន ដែលពួកគេមានដល់អ្នកដែលទិញធនធាននោះដើម្បីអនុវត្តដំណើរការផលិតទំនិញ និងសេវាកម្ម។ សំណុំនៃជម្រើសដំបូងគឺតម្រូវការទំនិញ និងសេវាកម្មនៅលើទីផ្សារ។ ជម្រើសទីពីរគឺការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ និងសេវាកម្មនៅលើទីផ្សារ។ ទាំងតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ យើងនឹងឃើញពីសារៈសំខាន់ដែលកំណត់នូវតួនាទី ដែលបញ្ជាក់ពីចំណង់ចំណូលចិត្តិរបស់មុស្សដែលជាបុព្វហេតុនៃជម្រើសរបស់ពួកគេ ហើយដែលទាក់ទងនឹងការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការនៅក្នុងទីផ្សារ។

តើអ្វីដែលកំណត់នូវភាពសមហេតុផលនៃធម្មជាតិរបស់មនុស្ស? ហេតុផលគ្រាន់តែជាធាតុផ្សំមូលដ្ឋាននៃធម្មជាតិរបស់មនុស្ស។ ជាការពិត ចំណង់ចំណូលចិត្តដែលមានភាពសមហេតុផលអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ដូចជាធម្មជាតិរបស់មនុស្សអាចផ្លាស់ប្តូរ ប៉ុន្តែពួកគេមិនមានការផ្លាស់ប្តូរឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ។ ចំណង់ចំណូលចិត្តគឺ ដូចជាផ្នែកផ្សេងទៀតនៃធម្មជាតិរបស់មនុស្ស គេយល់ថាត្រូវបានបង្ករដោយមានការផ្លាស់ប្តូរនៃសេដ្ឋកិច្ច មិនមែនផលប៉ះពាល់របស់វាទេ។ ការផ្លាស់ប្តូរនៃថ្លៃ ឬប្រាក់ចំណូល គឺបណ្តាលមកពីធម្មជាតិរបស់មនុស្ស។ នៅពេលចំណង់ចំណូលចិត្តផ្លាស់ប្តូរ វាឆ្លុះបញ្ចាំងពីបុព្វហេតុ ដែលមិនត្រូវគេបានរកឃើញនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច។

ពីការសន្មត់តិចតួចអំពីធម្មជាតិរបស់មនុស្ស អ្នកទ្រឹស្តី neoclassical បង្កើតឧបករណ៍វិភាគដើម្បីពិនិត្យ និងធ្វើការទស្សន៍ទាយពីជម្រើសរបស់សេដ្ឋកិច្ច។ ឧបករណ៍នេះគឺជាសំណុំនៃ "ផែនទី" នៃខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្ត ឬខ្សែកោង (indifference)។ ផែនទីនីមួយៗតំណាងឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗនៅក្នុងសង្គមអំពីរបៀបដែលគាត់វាយតំលៃការចង់បានជារបស់ ឬទំនិញ។ រូបភាពទី ១.៣ បង្ហាញ

អំពីខ្សែបន្ទាត់ដូចខាងក្រោម។ ចលនានៃទិសខាងកើតដែលរត់ទៅកាន់ខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្ត តំណាងឱ្យការសំរេចចិត្តនូវកម្រិតដ៏ខ្ពស់មួយចំពោះការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ (ដែលបានមកពីការសន្មតនៃការមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធ) ។ ខ្សែកោងដែលធ្លាក់ចុះជាអវិជ្ជមាន (ក៏បានមកពីការសន្មត់នៃការមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធ)។ មិនមានការកើនឡើងដោយត្រង់ ឬគម្លាតនៅក្នុងខ្សែកោងទេ។ ខ្សែកោងមិនប៉ះ ឬប្រសព្វ (ចេញមកពីការសន្មតនៃឥរិយាបទស្រប) ។ ហើយខ្សែកោងទាំងអស់គឺជាពហុកោណដល់ចំនុចដើម។



រូបភាពទី ១.៣៖ សំណុំនៃខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តពណ៌នាពីរសនិយមចំពោះមុខទំនិញពីរ q_1, q_2

ខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តត្រូវបានប្រើនៅក្នុងទ្រឹស្តី neoclassical ដើម្បីជួយពន្យល់អំពីជម្រើសសេដ្ឋកិច្ចរួមមាន តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់សំរាប់ទំនិញ និងធនធានទាំងអស់នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច។ ការពន្យល់ដែលមានអនុភាពនៃខ្សែកោងទាំងនេះគឺ ផ្តល់នូវតក្កវិជ្ជាសំខាន់ៗនៃទ្រឹស្តី neoclassical។ វាច្បាស់ណាស់ថា ជាធម្មជាតិនៃទ្រឹស្តីមួយ វាកំណត់បានពីសកម្មភាពរបស់អង្គភាពទាំងអស់ដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាទ្រឹស្តី។

១.២.៣.៣. កំណត់ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម (Determining the Supply for Labor)

យោងទៅតាមទ្រឹស្តី neoclassical ការផ្គត់ផ្គង់ម៉ោងការងារ (supply of labor hour) ដោយបុគ្គល អាស្រ័យលើចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេ និងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេទទួលបានពិត

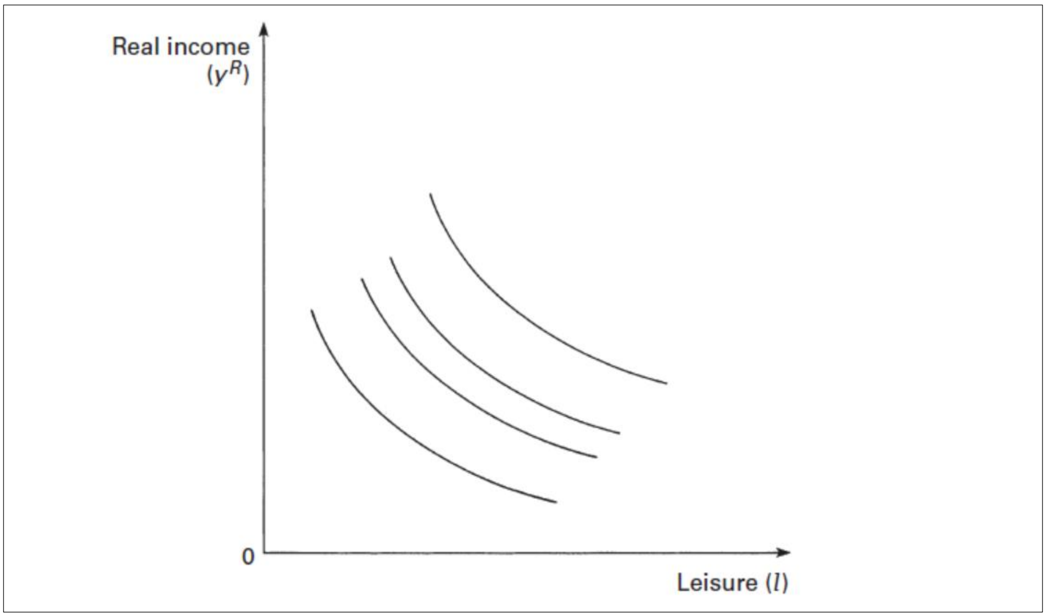
ជាក់ស្តែង។ អ្នកសេដ្ឋកិច្ចវិទូ neoclassical សន្មតថា បុគ្គលម្នាក់ៗចំណាយប្រាក់ចំណូលលើទំនិញ ដែលប្រាក់ចំណូលទាំងនោះបានមកពីចំនួនម៉ោងនៃការងារដែលបុគ្គលម្នាក់ៗធ្វើបាន។ អ្នកដែលផ្តល់ជូនម៉ោងការងារច្រើនជាងគេនៅក្នុងទីផ្សារការងារនឹង ទទួលបានប្រាក់ចំណូលច្រើនជាងគេ ដែលអាចទិញទំនិញប្រើប្រាស់តាមតម្រូវការ។ ប្រាក់ចំណូលផ្តល់ឱ្យបុគ្គលនូវភាពពេញចិត្ត ឬឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ ព្រោះប្រាក់ចំណូលទាំងនោះនឹងប្រើដើម្បីទិញឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ដែលជាទំនិញ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំនួនម៉ោងការងារកាន់តែច្រើនដែលបុគ្គលម្នាក់ៗផ្តល់ឱ្យនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ពួកគាត់នឹងមានពេលវេលាកាន់តែតិចសម្រាប់ការលំហែកំសាន្ត។ អ្នកសេដ្ឋកិច្ចវិទូ neoclassical បានចាត់ទុកថាការលំហែកំសាន្ត មានអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គលដូចជាការទិញទំនិញដូច្នោះដែរ។ ដូច្នេះបុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវជ្រើសរើសរវាងការប្រើប្រាស់ទំនិញ (តាមរយៈការងារដែលបានផ្តល់ឱ្យច្រើនម៉ោង) និងការលំហែកំសាន្ត។

រូបភាពទី ១.៤ ពណ៌នាពីជម្រើសរវាងចំណូលពិតប្រាកដ (ការប្រមូលវត្ថុធាតុដែលបានទិញ) និងពេលសំរាកលំហែ។ ដោយសារតែយើងធ្វើការច្រើនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ យើងត្រូវជ្រើសរើសរវាងរបស់ពីរនេះ។

តាមខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តណាមួយក៏ដោយ យើងអាចគណនាការជំនួស (substitution) ឯកជនរបស់បុគ្គលដែលតាងដោយជម្រើសរវាងចំណូលពិត និងពេលវេលាលំហែកំសាន្ត។ ដើម្បីកំណត់ភាពខុសគ្នានៃ marginal rate of substitution ពីមុនរបស់យើង។ យើងនឹងតាងអត្រាតម្លៃដោយ (l) សម្រាប់ពេលទំនេរ និង y^R សម្រាប់ប្រាក់ចំណូលពិត៖

$$MRS_{ly^R} = -\frac{mu_l}{mu_{y^R}},$$

ដែល Mul តំណាងឱ្យ marginal utility នៃពេលវេលាលំហែ និង muy^R តាងអោយ marginal utility នៃប្រាក់ចំណូលពិតប្រាកដ។



រូបភាពទី ១.៤៖ សំណុំនៃខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តដែលអាស្រ័យលើរសនិយមរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗចំពោះប្រាក់ចំណូលជាក់ស្តែង (y^R) និងពេលវេលាលំហែកំសាន្ត (l)

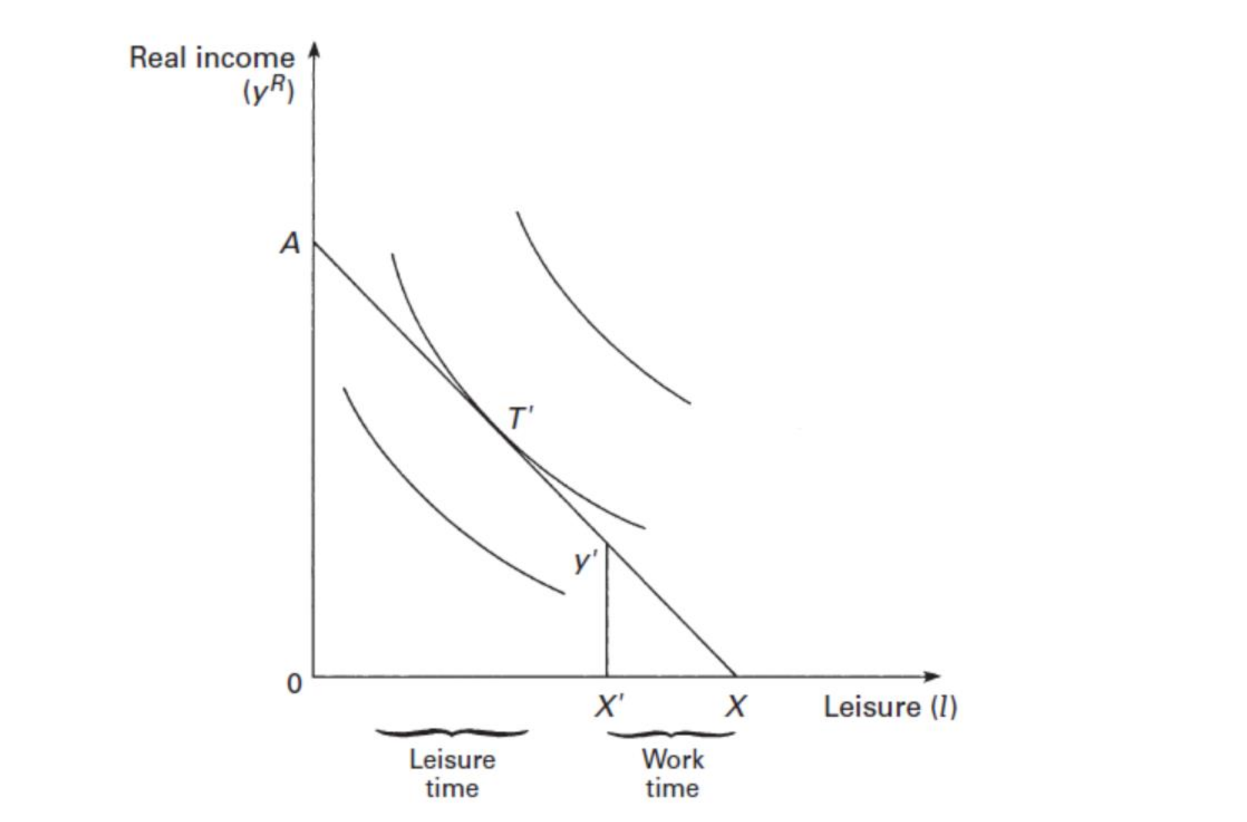
ឥឡូវនេះអនុញ្ញាតឱ្យយើងណែនាំអំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង ដែលបុគ្គលម្នាក់ៗជួបប្រទះ។ វាត្រូវបានកំណត់ដូចជាថ្លៃដ៏ទៃទៀតដែរ ដោយការធ្វើការងារក្នុងទីផ្សារប្រកួតប្រជែង។ ក្នុងករណីនេះសំណួរគឺ៖ តើកម្មករនិយោជិតនឹងធ្វើការប៉ុន្មានម៉ោង ហើយផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់គាត់ចំពោះពេលវេលាកំសាន្ត និងប្រាក់ចំណូលពិតប្រាកដ? ដើម្បីស្វែងយល់ពីចម្លើយ យើងប្រើនីតិវិធីដូចគ្នាដែលយើងបានប្រើនៅក្នុងការវិភាគពីមុននៃជម្រើសរបស់បុគ្គលមួយរវាងទំនិញពីរ។ ក្នុងរូបរាងដដែលតែបង្ហាញខ្លួនក្នុងទម្រង់ខុសគ្នាបន្តិចបន្តួច៖ ការតស៊ូរបស់បុគ្គលនីមួយៗដើម្បីសម្រេចបាននូវខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តខ្ពស់បំផុតដែលអាចធ្វើទៅបានក្រោមឧបសគ្គអ្វីក៏ដោយ។ នៅក្នុងឧទាហរណ៍នេះ គោលដៅរបស់បុគ្គលគឺដើម្បីបង្កើនការពេញចិត្តដែលទទួលបានពីការប្រើប្រាស់ចំណូលពិតប្រាកដ និងការលំហែ ដោយដាក់កំហិតសេដ្ឋកិច្ចនៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង ដែលជាតម្លៃនៃការលំហែនៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌនៃប្រាក់ចំណូលពិតប្រាកដ។

រូបភាពទី ១.៥ បង្ហាញពីបន្ទាត់ប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដ AX ដែលត្រូវបានទាញចេញមកតាមវិធីដូចខាងក្រោម។ ឧបមាថា OX គឺជាបរិមាណសរុបនៃម៉ោងដែលអាចរកបានចំពោះការលំហែកំសាន្ត និងការងារ។ សន្មតថា ពេលបុគ្គលធ្វើការ XX'ម៉ោង (បានវាស់វែងពី X) ដូច្នេះការជ្រើសរើស

ពេលវេលាលំហែគឺ OX (វាស់ពី O) ។ ប្រសិនបើបុគ្គលម្នាក់ទទួលបានប្រាក់ចំណូលពិតប្រាកដ X 'y' ដុល្លារ នោះអត្រាតម្លៃម៉ោងពិតប្រាកដ (real hourly wage rate)គឺ៖

$$\frac{X'y'}{X'X} = \frac{\text{real income}}{\text{number of hours worked}} = w^R,$$

ឥឡូវនេះសូមណែនាំពីសំណុំនៃខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តពី រូបភាពទី ១.៤ ទៅក្នុង រូបភាពទី ១.៥។ ដោយប្រើតក្កដែលយើងបានប្រើនៅផ្នែកមុននៅពេលយើងរកឃើញចំណុចនៃការប្រើប្រាស់ដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតសំរាប់បុគ្គលនោះ យើងអាចសរសេរចំណុចល្អបំផុតក្នុង រូបភាពទី ១.៥ ជា T '។ កម្មករនិយោជិកម្នាក់ៗ បានធ្វើឱ្យមានភាពសុខដុមរមនារវាងសមត្ថភាពឯកជនក្នុងការជ្រើសរើសក្នុងចំណោមវត្ថុ (MRS_{ly}^R) ជាមួយនឹងសមត្ថភាពសង្គម (W^R)។ យើងអាចសរសេរស្ថានភាពលំនឹងថ្មីនេះដូចខាងក្រោម៖



រូបភាពទី ១.៥៖ ដំណោះស្រាយប្រសើរបំផុតសំរាប់អ្នកធ្វើការងារម្នាក់។ នៅចំណុច T' ខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តដែលខ្ពស់ជាងគេត្រូវបានឈានដល់ចំណុចនៃប្រាក់ចំណូលជាក់ស្តែង។ ចំណុចប្រសើរបំផុអាចតាងជា $mu_l/mu_y^R = w^R$

១.២.៣.៤. កំណត់នូវតំរូវការកម្លាំងពលកម្ម (Determining the Demand for Labor)

ឥឡូវនេះយើងត្រលប់មកពន្យល់ពីទ្រឹស្តី neoclassical នៃតម្រូវការសម្រាប់កម្លាំងពលកម្ម ដូច្នេះទ្រឹស្តីនឹងពន្យល់ពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។ ការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកផលិតណាម្នាក់ចំពោះកម្លាំងពលកម្មដែលត្រូវជួលគឺអាស្រ័យ ថាតើពលកម្មនោះនឹងប៉ះពាល់ប៉ុន្មានដល់ប្រាក់ចំណេញរបស់អ្នកផលិត។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រសិនបើកកម្លាំងពលកម្មបន្ថែមបង្កើនប្រាក់ចំណេញនោះការសម្រេចចិត្តមួយនឹងត្រូវបានធ្វើឡើង ក្នុងការផ្តល់ការងារបន្ថែមទៀត។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្លាំងពលកម្មបន្ថែមកាត់បន្ថយប្រាក់ចំណេញ នោះការសម្រេចចិត្តផ្ទុយនឹងត្រូវបានធ្វើឡើង។

ចំពោះថ្លៃឈ្នួលណាមួយក៏ដោយនៃការងារត្រូវវាបានកំណត់ដោយ អត្រាប្រាក់ឈ្នួល។ ទ្រឹស្តី neoclassical កត់សម្គាល់កត្តាពីរដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសម្រេចចិត្តក្នុងការជួលកម្លាំងពលកម្មបន្ថែម និងផលប៉ះពាល់នៃការសម្រេចចិត្តលើប្រាក់ចំណេញ។ កត្តាទាំងនោះគឺជាផលិតភាពនៃប្រាក់កម្រៃបន្ថែម (marginal productivity) ដែលជាទិន្នផលទំនិញបន្ថែមនឹងត្រូវផលិតបាន និងតម្លៃទំនិញបន្ថែម។ ប្រសិនបើតម្លៃប្រាក់ដុល្លានៃផលិតផល (marginal product) គឺខ្ពស់ជាងថ្លៃលក់របស់វា (ក្នុងករណីប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានបង់ដើម្បីទទួលបានផលចំណេញមកវិញ) បន្ទាប់មកតម្រូវការការងារនឹងត្រូវការជួលបន្ថែម។ ប្រសិនបើតម្លៃប្រាក់ដុល្លារទាប នោះតម្រូវការការងារនឹងមិនត្រូវបានជួលបន្ថែមទេ។ តម្រូវការពលកម្ម អាស្រ័យលើផលិតភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម (marginal productivity of labor) និងតម្លៃនៃផលិតផល ដែលផលិតដោយកម្លាំងពលកម្មនោះ។

យើងនឹងសរសេរពីផលិតក្រុមហ៊ុនតាមរយៈសមីការប្រាក់ចំណេញមួយ ដែលយើងសន្មត់ថាមានវត្ថុធាតុ (input) តែមួយគត់ ដូច្នេះតម្លៃនៃការផលិតគឺជា កម្លាំងពលកម្ម។ សមីការប្រាក់ចំណេញនោះគឺ "Π" តាងអោយប្រាក់ចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុន។ "p" តាងអោយតម្លៃទំនិញដែលត្រូវបានផលិត និងលក់។ "q" តាងអោយបរិមាណផលិតផលដែលផលិត។ "w" តាងអោយប្រាក់ឈ្នួល ហើយ (L i) តាងអោយកម្មករដែលជួលដោយក្រុមហ៊ុន និង (h) ត្រូវបានកំណត់ជាម៉ោង។ សមីការនេះគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថាប្រាក់ចំណេញស្មើគ្នានឹងប្រាក់ចំណូល (p · q) ដកនឹង ប្រាក់ឈ្នួលសរុប (w · h · L i) ។

$$\Pi = p \cdot q - w \cdot h \cdot L_i,$$

ឥឡូវនេះយើងនឹងមកមើលទាំងអស់គ្នាថាតើនឹងកើតឡើង ចំពោះសមីការប្រាក់ចំណេញនេះប្រសិនបើបរិមាណម៉ោងការងារត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ។ មុនពេលសរសេរសមីការថ្មីយើងត្រូវចាំថាអ្នកផលិតនីមួយៗត្រូវបានគេសន្មត់ថា គ្មានឥទ្ធិពលលើតម្លៃទំនិញ ឬអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទេ។ ទីផ្សារ

ប្រកួតប្រជែងផ្ដល់នូវតម្លៃនៃទិន្នផល (output) និងវត្ថុធាតុដើម (input) ទៅឱ្យអ្នកផលិតនីមួយៗ។ ដូច្នេះនៅក្នុងសមីការប្រាក់ចំណូលខាងលើ p និង w នឹងមិនផ្លាស់ប្ដូរនៅពេលដែលអ្នកផលិតផលិតបាន និងលក់ទិន្នផលរបស់កាន់តែច្រើនដែលជាលទ្ធផលពីការសន្មតនៃការទិញកម្លាំងពលកម្មបន្ថែម។ យើងសរសេរសមីការប្រាក់ចំណេញថ្មីតាងដោយ "Δ" ដែលបង្ហាញពីការផ្លាស់ប្ដូរអថេរសមស្រប ហើយ ទីតាំងដែលស្ថិតនៅលើរបា (overbar) ក្នុង p និង w បង្ហាញថាអថេរទាំងនេះមិនផ្លាស់ប្ដូរដោយសារតែការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកផលិតណាម្នាក់ដើម្បីជួលពលកម្មបន្ថែមឡើយ។

$$\Delta\Pi = \overline{p}\cdot\Delta q - \overline{w}\cdot\Delta h\cdot L_i,$$

ដើម្បីទាញបានលទ្ធផលនៃផលប៉ះពាល់ចុងក្រោយនៃម៉ោងការងារដែលផ្លាស់ប្ដូរទៅលើប្រាក់ចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុន ចូរបែងចែកភាគីទាំងពីរនៃសមីការប្រាក់ចំណេញដោយ Δ hL i :

$$\frac{\Delta\Pi}{\Delta hL_i} = \overline{p}\cdot\frac{\Delta q}{\Delta hL_i} - \overline{w}.$$

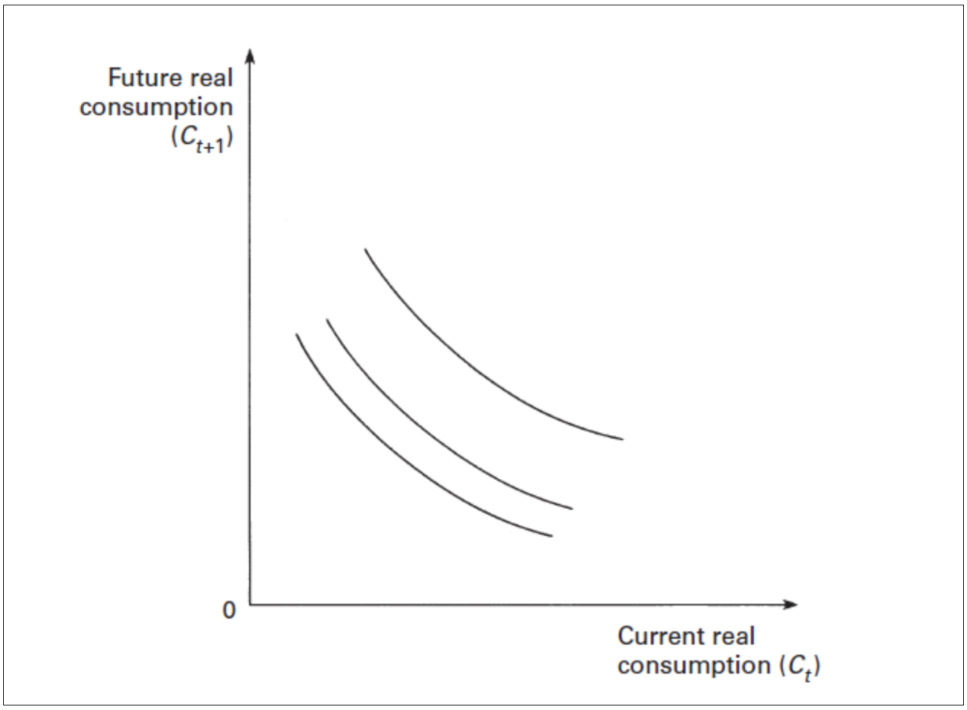
ប្រសិនបើជា ΔΠ / Δ hL i មានភាពវិជ្ជមាន ដូច្នេះការកើនឡើងនូវតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មប្រាកដណាស់វានឹងបន្ថែមនូវប្រាក់ចំណេញ។ ក្នុងករណីនេះ តម្លៃប្រាក់ដុល្លារនៃកត្តាផលិតកម្ម (marginal product) (ΔpqAhL) គឺធំជាងថ្លៃដើម (w) ។ ប៉ុន្តែបើ ΔΠ / Δ hL i គឺអវិជ្ជមាន នោះកម្លាំងពលកម្មនឹងមិនត្រូវបានជួលបន្ថែមនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ តម្លៃប្រាក់ដុល្លារនៃកត្តាផលិតកម្ម (marginal product) គឺតិចជាងប្រាក់ឈ្នួល។ លុះត្រាណាតែអត្រាប្រាក់ឈ្នួល (w) គឺស្មើនឹង (ΔpqAhL) ដែលធ្វើអោយក្រុមហ៊ុនទទួលបានប្រាក់កម្រៃ ឬក៏បាត់បង់ប្រាក់ចំណេញដោយការពង្រីក ឬកាត់បន្ថយតម្រូវការការងាររបស់ខ្លួន។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ វានឹងពង្រីកជាអតិបរិមានូវគោលបំណងដែលបានសន្មតនោះគឺប្រាក់ចំណេញ។

១.២.៣.៥. កំណត់ការផ្គត់ផ្គង់ធនធាន (Determining the Supply of Capital)

នៅក្នុងទ្រឹស្ដី neoclassical ម្ចាស់កម្លាំងពលកម្ម (owner of labor) ផ្ដល់ជូននូវធនធានពលកម្មដល់អ្នកផលិតគឺដើម្បីទទួលបានមកវិញនូវប្រាក់ឈ្នួល។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ម្ចាស់នៃធនធាន (owner of capital) ផ្ដល់នូវធនធានរបស់ពួកគេទៅឱ្យអ្នកផលិតដើម្បីទទួលបាន ថ្លៃ (price) ឬថ្លៃជួល (rental fee)។ ការទទួលបានត្រឡប់មកវិញនេះ គឺជាភាគរយនៃផលត្រឡប់ក្នុងមួយឯកតានៃម៉ោងដែលរកបានដោយម្ចាស់ធនធាន។ ឧទាហរណ៍៖ បុគ្គលម្នាក់បានផ្គត់ផ្គង់ធនធានរបស់ខ្លួនចំនួន ១,០០០ ដុល្លារ ដល់ក្រុមហ៊ុនមួយ ហើយសង្ឃឹមថាទទួលបានប្រាក់ ១០០ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់ការធ្វើដូច្នេះ។ តម្លៃនៃប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបានជួល នឹងត្រូវបង់ចំនួន ១០០ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់កម្ចី

លុយ ១,០០០ ដុល្លារ នៃដើមទុន។ ដូច្នេះអត្រានៃប្រាក់ទទួលមកវិញនៃដើមទុនគឺ ១០ ភាគរយ ក្នុងមួយឆ្នាំ (១០% = ១០០ ដុល្លារ / ១,០០០ ដុល្លារ) ។ ក្រុមហ៊ុនផលិតកម្មត្រូវបង់ថ្លៃជួលនេះចំនួន ១០០ ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំដល់ម្ចាស់ដើមទុនដើម្បីទទួលបាននូវទឹកប្រាក់ចំនួន ១.០០០ ដុល្លារនៃធនធានដែលបានផ្តល់អោយ។ ដូច្នេះប្រាក់ចំណូលនៃម្ចាស់ដើមទុនដែលបានរួមចំណែកទៅក្នុងផលិតកម្មគឺមានចំនួន ១០០ ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ ឬស្មើអត្រា ១០ ភាគរយលើដើមទុនវិនិយោគ ១,០០០ ដុល្លារ។

ដើម្បីទាញយកខ្សែកោងនៃធនធានដើមទុន (capital resources) របស់បុគ្គលម្នាក់ យើងប្រើប្រាស់នីតិវិធីដែលយើងបានប្រើក្នុងការទាញយកខ្សែកោងធនធានកម្លាំងពលកម្ម (labor resources) របស់បុគ្គល។ ឧបមាថាបុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងសង្គមអាចជ្រើសរើសរវាងការប្រើប្រាស់នាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។ យ៉ាងណាមិញ បុគ្គលម្នាក់អាចនឹងសន្សំប្រាក់ចំណូលដែលរកបច្ចុប្បន្នរបស់គាត់ដើម្បីយកលុយសន្សំពីប្រាក់ចំណូលទាំងនោះទុកប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត។



រូបភាពទី ១.៦៖ សំណុំនៃខ្សែកោងចំណង់ចំណូលចិត្តបង្ហាញពីរសនិយមរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗចំពោះការប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែងនាពេលអនាគត (c_t +1) និង ការប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន (c_t)

រូបភាពទី ១.៦ ពណ៌នាពីជំរើសដោយ "c_t" បង្ហាញពីចំនួនពិតប្រាកដនៃការប្រើប្រាស់បច្ចុប្បន្ន ហើយ "c_t +1" បង្ហាញពីបរិមាណជាក់ស្តែងនៃការប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត។ ជាថ្មីម្តងទៀត ខ្សែកោងទាំងនេះដើរតាម ទ្រឹស្តី neoclassical ដែលបង្ហាញពីធម្មជាតិរបស់មនុស្ស (human

nature)។ តាមរយៈខ្សែកោងចំណូលចិត្តនីមួយៗ យើងអាចគណនាលទ្ធភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗពីការជ្រើសរើសរវាងការប្រើប្រាស់នាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។ ដើម្បីកំណត់ភាពខុសគ្នា នៃអត្រាតម្លៃថេរ (marginal rate of substitution) c_t និង $c_t +1$ ។ ដូច្នេះយើងមាន៖

$$MRS_{c_t c_{t+1}} = -\frac{mu_{c_t}}{mu_{c_{t+1}}},$$

ដែល mu_{ct} តាងឱ្យឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ដែលមានតម្លៃទាបនៃការប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន និង $mu_{ct} + 1$ គឺជាឧបករណ៍ប្រើប្រាស់បន្ទាប់បន្សំនៃការប្រើប្រាស់ជាក់ស្តែងនាពេលអនាគត។

១.២.៣.៦. កំណត់អំពីតម្រូវការសំរាប់ធនធាន (Determining the Demand for Capital)

តក្កវិជ្ជាត្រូវបានប្រើដើម្បីពន្យល់អំពីការកំណត់នៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម។ ជាថ្មីម្តងទៀតមុខងារផលិតកម្ម និងឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ (utility function) គឺជាកត្តាកំណត់សំខាន់នៃតម្រូវការ។

នៅក្នុងទ្រឹស្តី neoclassical ក្រុមហ៊ុនផលិតបានសន្មត់ថាបង្កើនប្រាក់ចំណេញរបស់ខ្លួន (ភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ចំណូលសរុប និងចំណាយនៃការផលិត) ។ ការធ្វើបែបនេះដោយថ្លឹងថ្លែងពីតម្លៃប្រាក់ដុល្លារនៃកត្តាផលិតកម្ម (marginal product) ដែលរួមចំណែកក្នុងដើមទុន និងការចំណាយរបស់វា។ ការបង្កើនប្រាក់ចំណេញថ្មីនេះអាចសរសេរជា៖

$$\bar{r} = \frac{\Delta q}{\Delta K_i} \cdot \bar{p},$$

ដែល Δ q / Δ K i · p គឺជាតំលៃប្រាក់ដុល្លារនៃកត្តាផលិតកម្មនៃដើមទុនចំពោះក្រុមហ៊ុននោះ ដោយ K i តាងឱ្យដើមទុនដែលបានជួល និងប្រើប្រាស់ដោយក្រុមហ៊ុន។ Δ q / Δ K i គឺជាកត្តាផលិតផលនៃដើមទុនរបស់ខ្លួន និង p និង r តាងអោយតម្លៃទិន្នផល និងប្រាក់ឈ្នួលនៃដើមទុនដែលបានចំណាយដោយក្រុមហ៊ុន។ តាមទស្សនវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនត្រូវរកលុយដែលជាអត្រានៃ r លើដើមទុននេះដើម្បីទូទាត់ថ្លៃដើម។ បន្ថែមលើរាល់ការផលិតទាំងអស់ យើងទទួលបាននូវតម្រូវការសរុបសម្រាប់ដើមទុននៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច។

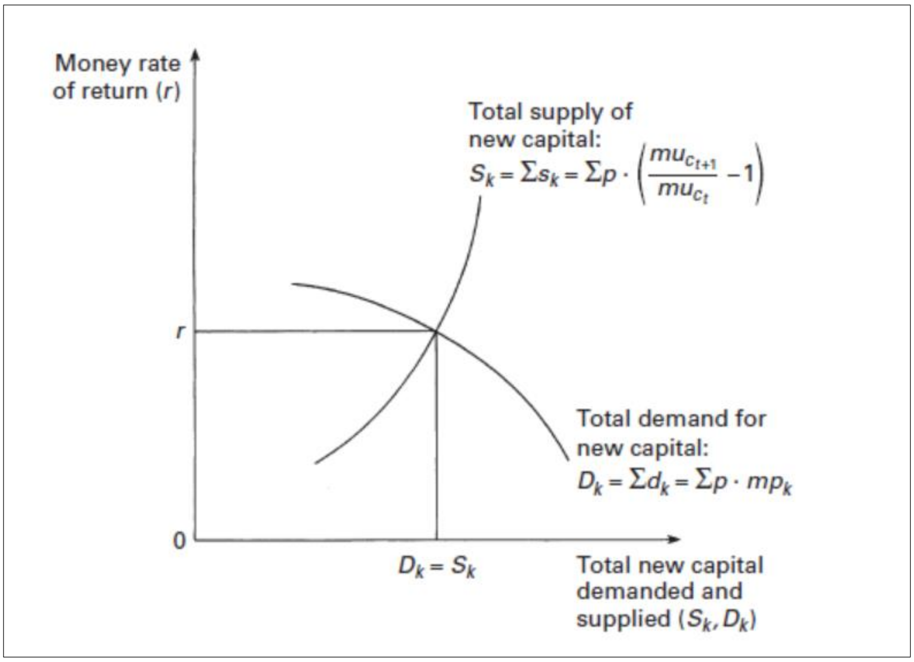
តម្លៃនៃទិន្នផល (p) ត្រូវបានកំណត់ដោយចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់អតិថិជនចំពោះទំនិញ។ កត្តាផលិតកម្មនៃដើមទុនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយមុខងារផលិតកម្ម និងបានសន្មតថាបានផ្តល់ដោយកម្លាំងពលកម្មដទៃទៀត។ ដូច្នេះអត្ថិភាព (existence) រូបរាង (shape) និងទីតាំង (position) នៃតម្រូវការចំពោះដើមទុនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយមុខងារទាំងបីនេះគឺ ចំណូលចិត្តដែលបានកំណត់

ទុកជាមុន (predetermined preference) មុខងារផលិតកម្ម (production functions) និងគុណភាពនៃធនធានដែលបានផ្តល់ (given resource endowments)។

១.២.៣.៧.ការចែកចាយចំណូលនៅក្នុងសង្គម:ផលត្រឡប់ដល់ ធនធាន និងការងារ (Distributions of Income in Society: Returns to Capital and Labor)

អត្រានៃផលត្រឡប់មកវិញនៃ (r) ត្រូវបានគុណនឹងចំនួនដើមទុនសរុបដែលបានផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការដែលបានផ្តល់ឱ្យយើងនូវប្រាក់ចំណូលសរុប ដែលត្រូវបានគេហៅថាប្រាក់ចំណូលដើមទុន (capital income)។ ប្រាក់ចំណូលទាំងនេះគឺសំដៅទៅលើតែអ្វីដែលម្ចាស់ដើមទុនក៏ដូចជាម្ចាស់នៃធនធានណាដែលបានចូលរួមចំណែកក្នុងដំណើរការផលិត។ រាល់កម្លាំងពលកម្ម និងដើមទុននីមួយៗទទួលបានចំណូលពីសេដ្ឋកិច្ច ដែលវាការរួមចំណែកក្នុងការធ្វើឱ្យមានប្រាក់ចំណូល។ ម្ចាស់នៃធនធានពលកម្មទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត (reward) សម្រាប់ការមិនចំណាយពេលកំសាន្ត ដូចដែលម្ចាស់ដើមទុនទទួលបានប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនពីការមិនបានចាយនូវប្រាក់ចំណូលបច្ចុប្បន្នទាំងអស់របស់ខ្លួននោះដែរ។

រូបភាពទី ១.៧ បង្ហាញពីការប្រមូលផ្តុំការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការនៃដើមទុនក្នុងការកំណត់ពីអត្រាប្រាក់ទទួលបានត្រឡប់មកវិញនៃដើមទុន និងចំនួនដើមទុនដែលត្រូវការ និងផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឥឡូវនេះយើងដឹងថាខ្សែកោងទីផ្សារទាំងពីរត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្លាំង (forces) បីដែលកំណត់ពីអត្ថិភាព រូបរាង និងទីតាំងរបស់ពួកគេ។ កម្លាំងទាំងនេះពន្យល់ពីកម្រិតនៃការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងអត្រានៃការត្រឡប់មកវិញនៃដើមទុន។ ពួកវាជាផលិតភាពនៃធនធានដើមទុនគឺបច្ចេកវិទ្យា កម្លាំងពលកម្ម ដើមទុន និងកម្រិតនៃភាពអត់ធ្មត់របស់បុគ្គលចំពោះការប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត (ចំណង់ចំណូលចិត្ត) ។



រូបភាពទី ១.៧៖ ការកំណត់ពីអត្រាប្រាក់ដែលទទួលបានត្រលប់មកវិញ និងចំនួនធនធានដែលផ្គត់ផ្គង់ និងត្រូវការក្នុងទីផ្សារទាញចេញពីជំរើសនៃការប្រើប្រាស់នាពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអនាគតទៅលើផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ និងកត្តាផលិតកម្មនៃដើមទុនលើផ្នែកតម្រូវការ

១.២.៣.៨. កំណត់ការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ (Determining the Supply of commodities)

ឥឡូវនេះយើងមានការយល់ដឹងខ្លះៗដើម្បីពិភាក្សាពីទ្រឹស្តី neoclassical កំណត់ពីការផ្គត់ផ្គង់ទំនៃនិញ។ រំលឹកឡើងវិញបន្តិច ធនធាននីមួយៗត្រូវបានគេបង់ថ្លៃជាប្រាក់ដុល្លារនៃកត្តាផលិតកម្ម (marginal product) (MP) ។ លទ្ធផលនេះត្រូវបានទាញចេញពីលក្ខខ័ណ្ឌដែលមួយឯកតានៃការផលិតនីមួយៗបង្កើនក្នុងប្រាក់ចំណេញ។ ចំពោះធនធាននៃកម្លាំងពលកម្ម និងមូលធន យើងមានការទាមទារអោយមានការបញ្ចូលគ្នា (inputs) ពីអ្នកផលិតម្នាក់ៗ៖

$$w = mp_{hL} \cdot p$$

និង

$$r = mp_K \cdot p.$$

ចូរយើងដោះស្រាយសមីការនីមួយៗសម្រាប់អថេរតម្លៃដែលអ្នកផលិតនីមួយៗជួបប្រទះ។

$$p = \frac{w}{mp_{hL}},$$

$$p = \frac{r}{mp_K}.$$

វាដើរតាមសម្រាប់អ្នកផលិតនីមួយៗ។

$$\frac{w}{mp_{hL}} = \frac{r}{mp_K}.$$

ការបង្កើនប្រាក់ចំណេញមានន័យថាមានសមភាពរវាងថ្លៃដើមបន្ថែម (W) ដែលបានកើតឡើងដោយអ្នកផលិតក្នុងមួយទិន្នផលបន្ថែមដែលបានបន្ថែមដោយកម្លាំងពលកម្ម (MPHL) និងតម្លៃបន្ថែម (r) ដែលបានចាយសម្រាប់ទិន្នផលបន្ថែមដែលផលិតដោយដើមទុន (MP) ។ ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណេញអ្នកផលិតម្នាក់ៗធ្វើអោយមានសមតុល្យចំពោះការចំណាយបន្ថែម (marginal cost) ក្នុងមួយទិន្នផលបន្ថែមដែលទទួលបានពីការបញ្ចូលធនធាន (resources input) នីមួយៗ។

សមាមាត្រ (ratios) ទាំងនេះគឺគ្មានអ្វីក្រៅពីការចំណាយប្រាក់ដុល្លារបន្ថែម ដែលកើតឡើងដោយទិន្នផលដែលបានផលិតបន្ថែមក្នុងមួយឯកតាដោយក្រុមហ៊ុន ។ កន្សោមនេះគឺជាអ្វីដែលអ្នកសេដ្ឋកិច្ចវិទូ neoclassical ហៅថា "ការចំណាយបន្ថែម (marginal cost)" នៃមួយឯកតាផលិត។ ដូច្នេះយើងអាចសរសេរសមីការខាងលើសម្រាប់អ្នកផលិតនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

$$\frac{w}{mp_{hL}} = \frac{r}{mp_K} = mc_q,$$

ដែល mc_q តាងឱ្យ marginal cost នៃក្រុមហ៊ុនមួយ ឬការចំណាយសរុប ដែលកើតឡើងក្នុងមួយឯកតានៃទិន្នផលបន្ថែមដែលបានផលិត។

ឥឡូវនេះសូមរំលឹកពី ឯកតាផលិតកម្មនីមួយៗនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចដែលត្រូវបានសន្មតថាបង្កើនប្រាក់ចំណេញបន្ថែម។ អនុញ្ញាតឱ្យប្រាក់ចំណេញទាំងនេះស្មើគ្នាចំពោះភាពខុសគ្នារវាងចំណូលសរុប និងចំណាយសរុប៖

$$\Pi = \overline{p} \cdot q - c,$$

ដែល p ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដោយទីផ្សារប្រកួតប្រជែងដល់អ្នកផលិតនិមួយៗហើយ c តាងដោយចំណាយសរុបរបស់អ្នកផលិតនោះ។ ផលបូកនៃប្រាក់ឈ្នួល (w · h · L i) និងដើមទុន (r · K i) ។ ពិចារណាលើការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ចំណេញរបស់អ្នកផលិតម្នាក់នៅពេលដែលចំណូល និងចំណាយមានការផ្លាស់ប្តូរ៖

$$\Delta\Pi = \overline{p} \cdot \Delta q - \Delta c,$$

ដែល p ថេរ ពីព្រោះអ្នកផលិតនីមួយៗត្រូវបានគេសន្មត់ថាជាអ្នកកំណត់ថ្លៃ (price taker)។

ដើម្បីគិតពិចារណាពីផលប៉ះពាល់លើផលចំណេញ នៃការផ្លាស់ប្តូរក្នុងបរិមាណផលិតដោយអ្នកផលិត សូមបែងចែកផ្នែកទាំងពីរនៃសមីការដោយ Δq ដើម្បីទទួលបាន៖

$$\frac{\Delta\Pi}{\Delta q} = \overline{p} - \frac{\Delta c}{\Delta q},$$

ដែល$\Delta c / \Delta q$ តាងឱ្យ marginal cost នៃទិន្នផលដែលយើងទើបតែទទួលបានពីតម្លៃបញ្ចូលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមុខងារផលិតកម្ម (សមភាពបង្កើនប្រាក់ចំណេញរវាង w / mp_{hL} និង r / mp_K) ។

ប្រសិនបើ $p > mc_q$ ប្រាក់ចំណេញជាលុយដុល្លារទទួលបានដោយអ្នកផលិត ពីការផ្គត់ផ្គង់ទិន្នផល គឺវាមានភាពល្អប្រសើរជាងចំពោះការចំណាយប្រាក់ដុល្លារបន្ថែមដើម្បីធ្វើដូច្នេះ។ វាច្បាស់ណាស់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងផ្គត់ផ្គង់កាន់តែច្រើន ព្រោះសកម្មភាពជាក់លាក់ណាមួយអាចបង្កើនកម្រិតនៃប្រាក់ចំណេញរបស់ខ្លួន។ ទោះជាយ៉ាងណាបើ $p < mc_q$ នោះក្រុមហ៊ុននឹងមិនមានបំណងចង់ផ្គត់ផ្គង់ទិន្នផលបន្ថែមទៀតនោះទេ។ ជាការពិត វានឹងចង់ផលិតអោយបានតិច ព្រោះការចំណាយបន្ថែមលើប្រាក់ដុល្លារក្នុងការផលិតនឹងកាន់តែធំជាងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលក្រុមហ៊ុន នឹងទទួលបានពីការធ្វើដូច្នេះ។ ការផលិតកម្មកាន់តែច្រើនក្នុងស្ថានភាពបែបនេះនឹងបន្ថយកំរិតប្រាក់ចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លុះត្រានៅពេលដែល $p = mc_q$ អ្នកផលិតនឹងបង្កើនប្រាក់ចំណេញជាអតិបរមា។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ប្រាក់ចំនេញបន្តិចបន្តួច (marginal profits) អាចមាន ឬ មិនមានការកើនឡើងទេ។

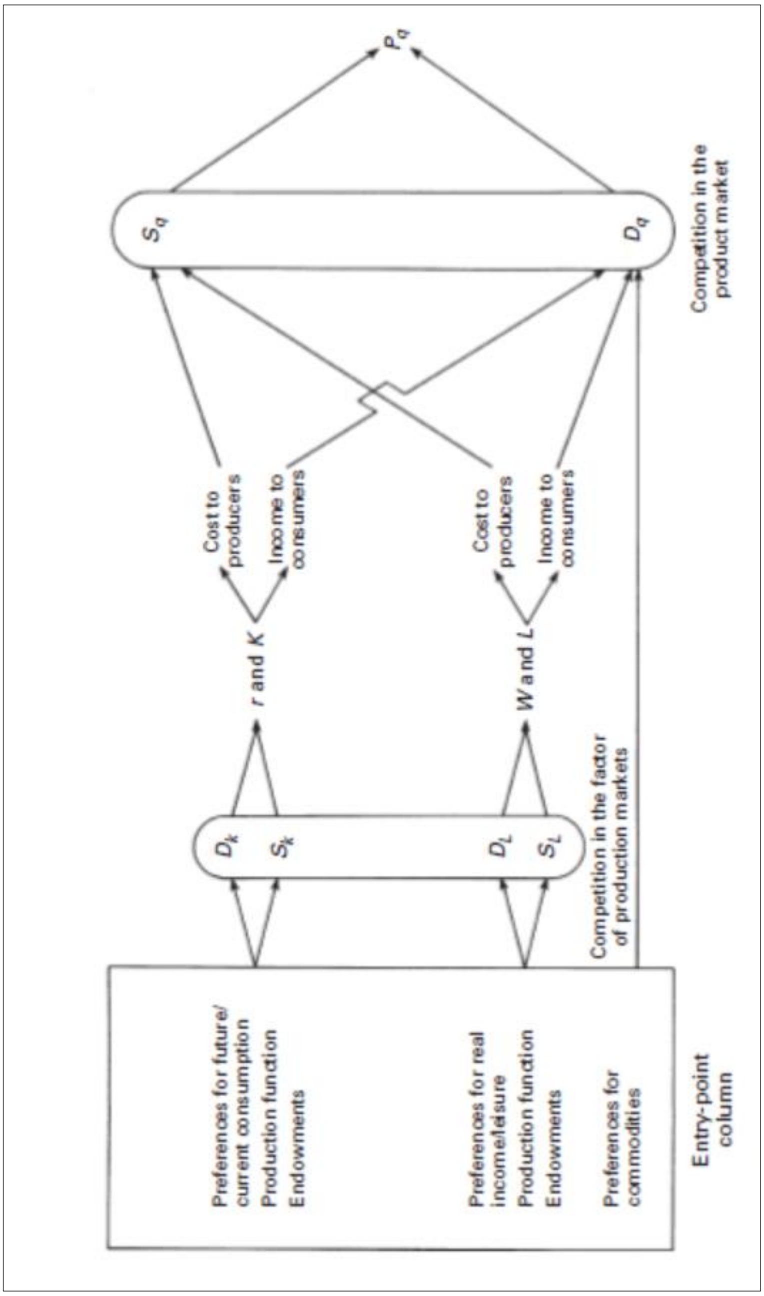
១.២.៣.៩. តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់៖ ការកំណត់តម្លៃ (Demand and Supply: Determination of Prices)

ឥឡូវនេះ យើងបានបង្ហាញសឹងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ដែលត្រូវការ ដើម្បីធ្វើការពន្យល់ពីទ្រឹស្តី neoclassical នៃតម្លៃ (value)។ រូបភាពទី ១.៨ ដែលសង្ខេបពីរចនាសម្ព័ន្ធទូទៅ និងតក្កវិទ្យានៃទ្រឹស្តីរួមបញ្ចូលគ្នានូវបំណែកផ្សេងៗនៃភាពចម្រុងចម្រាស់ដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកមុន ៗ ។ បើអានពីឆ្វេងទៅស្តាំ យើងនឹងប្រឈមនឹងខ្លឹមសារបីនៃទ្រឹស្តី - ចំណង់ចំណូលចិត្ត (preferences)

មុខងារផលិតកម្ម (production functions) និងគុណភាព (endowments) - នៅក្នុងជួរឈរនៃចំណុចចាប់ផ្តើម។ ដើរតាមព្រួញដែលចេញមកពីជួរឈរនេះ យើងឃើញពីឥទ្ធិពលនៃចំណង់ចំណូលចិត្តលើតម្រូវការទំនិញ (នៅខាងក្រោមបាតនៃដ្យាក្រាម) ហើយឥទ្ធិពលនៃចំណង់ចំណូលចិត្ត មុខងារផលិតកម្ម និងគុណភាព លើការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ (ផ្នែកខាងលើនៃ ដ្យាក្រាម) ។ ព្រួញផ្សេងទៀតបង្ហាញពីចំណង់ចំណូលចិត្ត និងលទ្ធភាពផលិតកម្ម ដែលកំណត់នូវភាពផ្សេងគ្នានៃតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់នៃធនធានទាំងពីរដែលត្រូវបានគេហៅថាទីផ្សារនៃផលិតកម្ម (factor-of-production markets) ។ ផ្ទុយមកវិញ ព្រួញដែលចេញមកពីទីផ្សារធនធានដែលមានការប្រកួតប្រជែង បង្ហាញពីឥទ្ធិពលនៃចំណូលលើតម្រូវការចំពោះទំនិញ និងការចំណាយទៅលើការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ។ តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់លើទំនិញ ជាលទ្ធផលធ្វើសកម្មភាពរួមគ្នាដើម្បីបង្កើតជាថ្លៃ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងជួរឈរចុងក្រោយនៅខាងស្តាំនៃដ្យាក្រាម។

នៅក្នុងទ្រឹស្តី neoclassical តម្លៃនៃវត្ថុ គឺវាអាស្រ័យលើចំណង់ចំណូលចិត្ត និងលទ្ធភាពក្នុងការផលិតរបស់មនុស្ស។ តម្លៃនៃទ្រព្យសម្បត្តិ និងសុខុមាលភាពរបស់យើងអាចកើនឡើង ឬធ្លាក់ចុះអាស្រ័យលើអ្វីដែលយើងចង់បាន និងអ្វីដែលយើងខ្លួនមានសមត្ថភាពផលិត។

យើងអាចចាប់ផ្តើមមើលពីចំណុចណាមួយក៏បានក្នុង រូបភាពទី ១.៨ ហើយដោយដើរតាមព្រួញ ចុងក្រោយវានៅតែកំណត់ពីចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់មនុស្ស និងលទ្ធភាពក្នុងការផលិត (productive abilities)។ អ្វីក៏ដោយដែលជាវត្ថុ (objects) សេដ្ឋកិច្ចនៃទ្រឹស្តី neoclassical គឺ ប្រាក់ចំណូល ថ្លៃ ការផ្គត់ផ្គង់ ឬតម្រូវការ ហើយទីចុងក្រោយពួកវាប្រើជាមូលដ្ឋានគ្រឹះកសាងចំណង់នៃរសនិយមរបស់មនុស្ស (human tastes) បច្ចេកវិទ្យា (technology) និងគុណភាព (endowments)។ មិនមានអ្វីនៅផ្នែកខាងឆ្វេងនៃជួរឈរត្រង់ចំណុចចាប់ផ្តើមក្នុង រូបភាពទី ១.៨ ដែលអាចពន្យល់ពីមូលហេតុដែល បណ្តាលឱ្យមានការសាងសង់ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះទាំងនោះទេ។ ប្រសិនបើនរណាម្នាក់គិតថារសនិយមរបស់មនុស្ស និងបច្ចេកវិទ្យាត្រូវបានបង្កឡើងដោយហ្សែនរបស់មនុស្ស នោះទ្រឹស្តីជីវសាស្ត្រនឹងត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យពន្យល់អំពីឥរិយាបថនៃសេដ្ឋកិច្ច។ ហើយជាការពិត នោះគឺជាទិសដៅដែលអ្នកសេដ្ឋវិទូខ្លះនឹងយកទ្រឹស្តីនី neoclassical មកប្រើ។[៣]



រូបភាពទី ១.៨៖ រចនាសម្ព័ន និងតក្កវិទ្យានៃតម្លៃ neoclassical

[៣] Richard D. Wolff and Stephen A. Resnick, *"Contending Economic Theories – Neoclassical, Keynesian, Marxian."* (2012): 14, 51-95

១.៣. តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងទីផ្សារដែលមានការប្រកួតប្រជែងគ្នា

១.៣.១. តំរូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះកម្លាំងពលកម្ម (The firm's demand for labor)

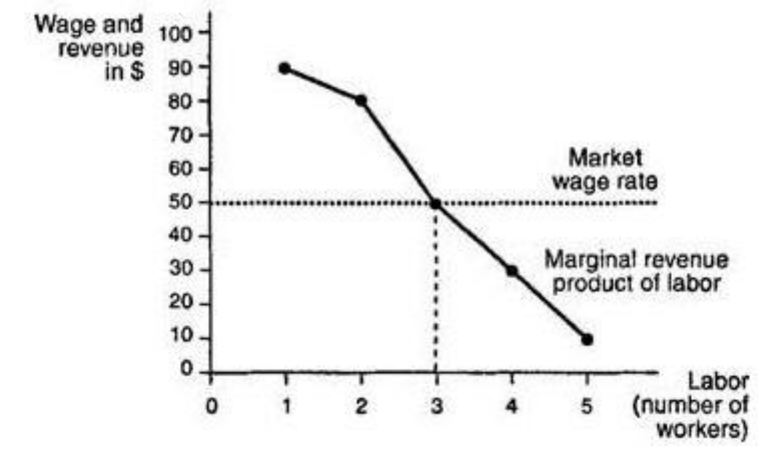
តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺជាតម្រូវការមួយ វាត្រូវបានទាញចេញពីតម្រូវការចំពោះទិន្នផលរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប្រសិនបើតម្រូវការនៃទិន្នផលរបស់ក្រុមហ៊ុនមានការកើនឡើង ក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវការកម្លាំងបន្ថែម ហើយនឹងជួលកម្មករបន្ថែមទៀត។ ប្រសិនបើតម្រូវការនៃទិន្នផលរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវការកម្លាំងពលកម្មតិច ហើយពេលនោះនឹងកាត់បន្ថយកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួន។

នៅពេលក្រុមហ៊ុនដឹងពីកម្រិតនៃតម្រូវការសម្រាប់ទិន្នផលរបស់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុននឹងកំណត់បានពីកម្លាំងពលកម្មដែលត្រូវការ ដោយមើលទៅលើប្រាក់ចំណូលនៃពលកម្ម (marginal revenue product of labor)។ ប្រាក់ចំណូលពលកម្ម (marginal revenue product of labor) គឺជាប្រាក់ចំណូលបន្ថែមដែលក្រុមហ៊ុនរកបានដោយជួលកម្លាំងមួយបន្ថែមទៀត។ marginal revenue product of labor គឺទាក់ទងទៅនឹងគុណភាព (marginal product) នៃកម្លាំងពលកម្ម។ នៅក្នុងទីផ្សារដែលមានការប្រកួតប្រជែង marginal revenue product of labor របស់ក្រុមហ៊ុនគឺជាតម្លៃនៃគុណភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម (marginal product of labor)។ ជាឧទាហរណ៍៖ សូមពិចារណាក្រុមហ៊ុនប្រកួតប្រជែងដែលប្រើកម្លាំងពលកម្មជាវត្ថុធាតុ (inputs)។ ក្រុមហ៊ុននេះត្រូវប្រឈមមុខនឹងតម្លៃទីផ្សារ ១០ ដុល្លារក្នុងរាល់ទិន្នផលមួយឯកតា។ ផលិតផលសរុប marginal product និង marginal revenue product ដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានពីការជួលកម្មករ ពី ១ ទៅ ៥ នាក់ត្រូវបានរាយការណ៍នៅក្នុង តារាងទី ១.១ ។

Labor input (workers)	Total product (number of goods)	Marginal product of labor	Marginal revenue product of labor
0	0	—	—
1	9	9	$90
2	17	8	80
3	22	5	50
4	25	3	30
5	26	1	10

តារាងទី ១.១៖ Marginal Revenue Product of Labor

ការសម្រេចចិត្តលើតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដែលទទួលបានប្រាក់ចំណេញអតិបរិមារបស់ក្រុមហ៊ុនប្រកួតប្រជែងគឺដើម្បីជួលកម្មករ ដែល marginal revenue product នៃកម្មករចុងក្រោយដែលត្រូវបានជួល គឺស្មើទៅនឹងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងទីផ្សារដែលជាការចំណាយតិចតួច (marginal cost) សម្រាប់កម្មករចុងក្រោយនេះ។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រសិនបើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទីផ្សារគឺ ៥០ ដុល្លារក្នុងកម្មករមួយនាក់ក្នុងមួយថ្ងៃ នោះ marginal revenue product ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនៅក្នុងតារាងទី ១.១ - នឹងជ្រើសរើសជួលកម្មករ ៣ នាក់ជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ សម្រេចចិត្តនៃតម្រូវការពលកម្មដែលបង្កើនប្រាក់ចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបង្ហាញតាមក្រាហ្វិកនៅក្នុង រូបភាពទី ១.៩ ។



រូបភាពទី ១.៩៖ A perfectly competitive firm's profit-maximizing labor-demand decision

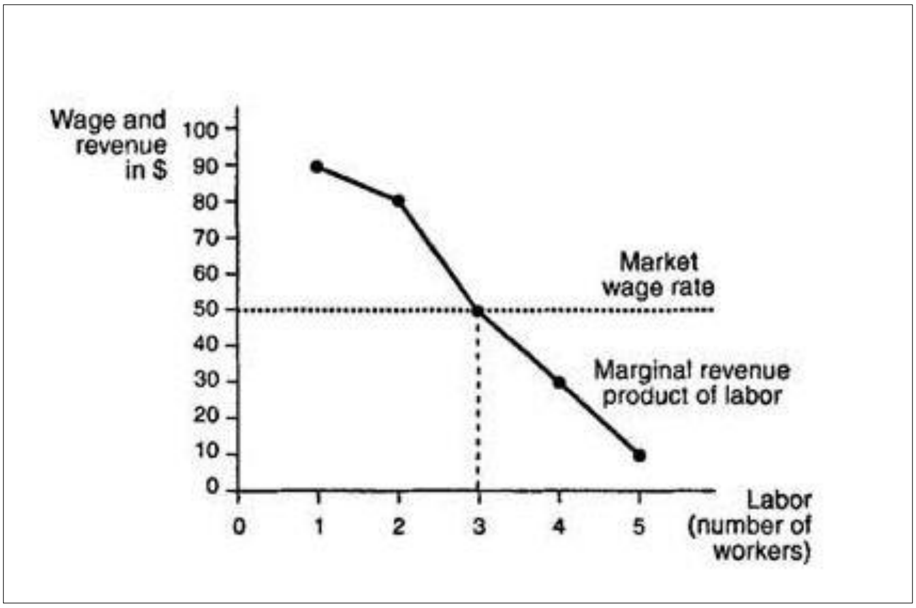
រូបភាពនេះបង្ហាញពីទិន្នន័យ marginal revenue product of labor ពីតារាងខាងលើ ជាមួយនឹងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទីផ្សារចំនួន ៥០ ដុល្លារអាមេរិក។ នៅពេលដែល marginal revenue product of labor ត្រូវបានគេគិតគូរ នោះវាតាងអោយខ្សែកោងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ខ្សែកោងតម្រូវការគឺចុះក្រោមដោយសារតែច្បាប់នៃការថយចុះការត្រឡប់មកវិញ (law of diminishing return)។ នៅពេលដែលកម្មករជាច្រើនត្រូវបានជួល នោះ marginal product of labor ចាប់ផ្តើមធ្លាក់ចុះដែលបណ្តាលឱ្យ marginal revenue product of labor ធ្លាក់ចុះផងដែរ។ ចំនុចប្រសព្វនៃខ្សែបន្ទាត់ marginal revenue product និងអត្រាទីផ្សារកំណត់នូវចំនួនកម្មករដែលក្រុមហ៊ុនជួល ក្នុងករណីនេះគឺកម្មករ ៣ នាក់។

១.៣.២. ការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់បុគ្គល (An individual's supply of labor)

ការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មរបស់បុគ្គលមួយ អាស្រ័យលើចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់គាត់ចំពោះ "ទំនិញ" ពីរប្រភេទគឺទំនិញប្រើប្រាស់ (consumption goods) និងការលំហែ (leisure)។ ទំនិញប្រើប្រាស់រួមមានទំនិញទាំងឡាយណាដែលអាចទិញបានដោយប្រាក់ចំណូលដែលបុគ្គលម្នាក់រកបានពីការធ្វើការ។ ការកំសាន្ត គឺជាទំនិញដែលបុគ្គលម្នាក់ៗប្រើប្រាស់នៅពេលពួកគេមិនធ្វើការ។ ដោយធ្វើការកាន់តែច្រើន បុគ្គលម្នាក់ៗអាចកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ពេលវេលាកម្សាន្តរបស់ពួកគាត់ ប៉ុន្តែអាចបង្កើនការទិញទំនិញប្រើប្រាស់របស់គាត់វិញ។

ក្នុងការជ្រើសរើសរវាងការកំសាន្ត និងការប្រើប្រាស់បុគ្គលម្នាក់ៗប្រឈមនឹងឧបសគ្គពីរ។ ដំបូងបុគ្គលត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ២៤ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការងារ ឬការលំហែ។ ទីពីរប្រាក់ចំណូលរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗពីការងារត្រូវបានកំណត់ដោយអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទីផ្សារ ដែលបុគ្គលទទួលបានពីជំនាញការងារ (labor skills) របស់ពួកគាត់។ នៅក្នុងទីផ្សារការងារប្រកួតប្រជែងដែលមានភាពប្រកួតប្រជែង ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មដូចជាកម្មករនិយោជិតគឺជាអ្នកយកប្រាក់ខែ (wage-taker)។ ពួកគេយកអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទីផ្សារដែលពួកគេទទួលបានទៅតាមការផ្តល់ជូន។

ឧទាហរណ៍នៃខ្សែផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវបានផ្តល់នៅក្នុង រូបភាពទី ១.១០ ។



រូបភាពទី ១.១០៖ ខ្សែកោងផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់បុគ្គល

នៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលកើនឡើង ដូច្នេះវាធ្វើអោយមានការចំណាយលើការកំសាន្ត។ ដោយសារតែការកំសាន្តកាន់តែថ្លៃ នោះកម្មករនិយោជិតនឹងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៀតអោយមានការលំហែតិចជាងមុន ដើម្បីប្រើប្រាស់ទំនិញណាដែលមានតំលៃថោក ដែលជាផលប៉ះពាល់នៃប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់។

ផលប៉ះពាល់នៃប្រាក់ចំណូល ក៏ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ផងដែរ។ ប្រាក់ឈ្នួលកាន់តែខ្ពស់ នាំឱ្យមានប្រាក់ចំណូលពិតប្រាកដខ្ពស់ជាងមុន ដោយតម្លៃទំនិញប្រើប្រាស់នៅតែថេរ។ នៅពេលដែលប្រាក់ចំណូលពិតប្រាកដកើនឡើង បុគ្គលនឹងទាមទារឱ្យមានការលំហែច្រើនជាងមុន ដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជារឿងធម្មតា។ ប្រាក់ចំណូលរបស់បុគ្គលកាន់តែ

ខ្ពស់ វាកាន់តែងាយស្រួលសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់ៗអោយធ្វើការឈប់សំរាកពីការងារ ហើយនៅតែរក្សាកម្រិតជីវភាពខ្ពស់ក្នុងការប្រើប្រាស់ ទំនិញ។[៩]

១.៤. ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃតម្រូវការការងារ និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មនៅកម្ពុជា

១.៤.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជា

បន្ទាប់ពីកំណើនសេដ្ឋកិច្ចដ៏រឹងមាំជាងពីរទសវត្សមកហើយ ប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលឋានៈថាជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកំរិតទាបនៅឆ្នាំ ២០១៥ ដោយប្រាក់ចំណូលជាតិសរុប (GNI) ក្នុងមនុស្សម្នាក់ៗមានចំនួន ១,០៧០ ដុល្លារអាមេរិក។ ដោយសារតែការនាំចេញសំលៀកបំពាក់ និងវិស័យទេសចរណ៍នៅកម្ពុជាបានរក្សាអត្រាកំណើនជាមធ្យម ៧,៦ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤-២០១៥ ដែលឈរនៅលំដាប់ទី ៦ នៅលើពិភពលោក។ យោងតាមការប៉ាន់ប្រមាណដំបូងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចបានធ្លាក់ចុះតិចតួចត្រឹម ៦,៩ ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០១៦ បើប្រៀបធៀបទៅនឹង ៧ ភាគរយនៅឆ្នាំ ២០១៥ ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងនៅតែរឹងមាំក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំខាងមុខទៀត ខណៈដែលសកម្មភាពទេសចរណ៍មានការងើបឡើងវិញ និងកំណើននៃការចំណាយសារពើពន្ធសម្រាប់ការនាំចេញសំលៀកបំពាក់ និងកំណើនផ្នែកសំណង់។

ភាពក្រីក្រនៅតែបន្តធ្លាក់ចុះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បើទោះបីជាមានសភាពយឺតជាងកាលពីអតីតកាលក៏ដោយ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ អត្រាកំណើនគឺ ១៣,៥ ភាគរយ ធៀបនឹង ៤៧,៨ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ។ ប្រហែល ៩០ ភាគរយ នៃអ្នកក្រីក្ររស់នៅតាមជនបទ។ ខណៈពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ (MDG) ក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រត្រឹមពាក់កណ្តាលនៅឆ្នាំ ២០០៩។ គ្រួសារភាគច្រើនដែលបានរួចផុតពីភាពក្រីក្រមានតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដូច្នេះប្រជាជនប្រហែល ៤,៥ លាននាក់នៅក្រីក្រ។

សុខភាព និងការអប់រំនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗ និងអាទិភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា។ កុមារអាយុក្រោម ៥ ឆ្នាំចំនួន ៣៣ ភាគរយ (ឬប្រហែល ០,៥ លាននាក់) មិនមានការលូតលាស់ល្អ (ក្រិន) ។ ខណៈពេលដែលការចុះឈ្មោះចូលរៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សាបានកើនឡើងពី ៨២ ភាគរយ នៅឆ្នាំ ១៩៩៧ ដល់ ៩៧ ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០១៦។ អត្រាកំណើនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិមាន ៤៣ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ គឺស្ថិតនៅក្រោមកម្រិតមធ្យមសម្រាប់បណ្តាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកំរិតទាប។ ៧៩ ភាគរយ នៃប្រជាជនកម្ពុជា (១២,៣ លាននាក់) មិនមានលទ្ធភាពទទួលបានការផ្គត់ផ្គង់ទឹកស្អាតនិង ៥៨ ភាគរយ (៩,៣ លាននាក់) មិនមានសិទ្ធិទទួលបានការរស់នៅប្រកបដោយអនាម័យល្អប្រសើរនៅឆ្នាំ ២០១៥ ។ប្រទេសកម្ពុជាបានបោះជំហានយ៉ាងល្អក្នុងការលើកកម្ពស់សុខភាពមាតា និងកុមារសំរាប់ការអភិវឌ្ឍកុមារតូច និងកម្ម

វិធីអប់រំកម្រិតបឋមនៅក្នុងតំបន់ជនបទ។ អត្រាមរណៈភាពមាតាក្នុងចំនោមទារកចំនួន ១០០,០០០ នាក់បានថយចុះពី ៤៧២ នៅឆ្នាំ ២០០៥ ដល់ ១៦១ នៅឆ្នាំ ២០១៥។ អត្រាមរណៈអាយុក្រោម ៥ ឆ្នាំ ថយចុះពី ៨៣ ទៅ ១០០០ កំណើតរស់នៅឆ្នាំ ២០០៥ ដល់ ២៨.៧ ក្នុង ១០០០ នៅឆ្នាំ ២០១៥ ។

ទោះបីជាមានសមិទ្ធផលទាំងនេះក៏ដោយ ក៏ប្រទេសកម្ពុជានៅតែប្រឈមនឹងបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើនរួមទាំងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដែលមានគុណភាពល្អដែលរារាំងការអភិវឌ្ឍ រួមបញ្ចូលការគ្រប់គ្រងដី និងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិអោយមាននិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងអភិបាលកិច្ចល្អ។ ការឆ្ពោះទៅភាពជោគជ័យនៃការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ នឹងមិនត្រឹមតែរក្សាបាននូវស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងលើកកម្ពស់ការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច និងការប្រកួតប្រជែងក្នុងការនាំចេញប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលត្រូវបានអមដោយការបែងចែក និងការប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងធនធានមនុស្ស។ ។[៥]

[៤]Labor Demand and Supply in a Perfectly Competitive Market, 2017

[៥] Overview of Cambodia Economic, 2017

១.៤.២. បញ្ហាប្រឈមនៅកម្ពុជា

ផ្អែកតាមរបាយការណ៍ពីការផ្សាយព័ត៌មានមូលដ្ឋានមួយ ដែលបង្ហាញថាបញ្ហាប្រឈមចំពោះធនធានមនុស្សនៅកម្ពុជា គឺត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈបន្ថែមទៀតទៅក្នុងវិស័យជាក់ស្តែងដែលប្រទេសនេះចង់អភិវឌ្ឍនោះគឺ "គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្ម" (Industrial Development Policy)។

ការសិក្សាបានបង្ហាញថា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងលំហូរវិនិយោគទុនបរទេសកំពុងបង្កើតឱកាសការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែយុវជនក្នុងស្រុកជាច្រើនខ្វះជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់សំរាប់ មុខតំណែងទាំងនេះ។ របាយការណ៍មួយចេញផ្សាយដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) បានកត់សម្គាល់ថា យុវជន ៤ នាក់ក្នុងចំណោមយុវជនទាំង ១០ នាក់ខ្វះការអប់រំគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញការងាររបស់ខ្លួនបានល្អ។

"ការចុះឈ្មោះចូលរៀនថ្នាក់អនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យ ដែលគុណភាពនៃការសិក្សាកំរិតនោះបាននាំឱ្យមានភាពមិនស៊ីគ្នារវាងជំនាញដែលយុវជនវ័យក្មេងមាន និងអ្វីដែលនិយោជកទាំងនោះស្វែងរក" ។ របាយការណ៍មួយទៀតបានលើកឡើងថា៖ "កង្វះខាតជំនាញរារាំងការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច និងការរឹតបន្តឹងការវិនិយោគនឹងកាត់បន្ថយលើកំណើនទូទៅរបស់កម្ពុជា។" ក្នុងការស្វែងរកមូលហេតុដើមនៃគម្លាតជំនាញនេះ នៅក្នុងរបាយការណ៍បានរកឃើញថាកុមារកម្ពុជាជាច្រើនបានឈប់ពីសាលារៀនទៅធ្វើការដើម្បីជួយក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។ ការសម្រេចចិត្តបែបនេះ គឺក្រុមគ្រួសារពួកគេមានបញ្ហាប្រឈមផ្នែកលុយកាក់ដែលបណ្តាលអោយពួកគេបង្ខំចិត្តត្រូវឈប់រៀន។ គ្រួសារដែលប្រឈមនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច អាចសម្រេចចិត្តអោយកូនខ្លះឈប់ពីសាលារៀន ដូច្នេះពួកគេអាចទៅធ្វើការរកប្រាក់ចំណូលដល់គ្រួសារ។ របាយការណ៍នេះក៏បានលើកឡើងផងដែរពីគុណភាពនៃការអប់រំមិនល្អ ដែលជាមូលហេតុចម្បងនៃគម្លាតជំនាញរបស់ប្រទេសដោយកត់សម្គាល់ថា គ្រូកំរិតបឋមបានបញ្ចប់ការសិក្សាត្រឹមថ្នាក់អនុវិទ្យាល័យប៉ុណ្ណោះ។[៦]

[៦] Cambodia suffering a lack of depth in skilled-worker pool, 2016

១.៥. អនុសាសន៍ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការផ្គត់ផ្គង់ផ្នែកកម្លាំងពលកម្ម

ការស្រាវជ្រាវមួយរបស់ HRINC បានសិក្សាលើតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម ពិសេសគឺផ្តោតលើការអប់រំ និងជំនាញតម្រូវសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បានផ្តល់អនុសាសន៍ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមដូចខាងក្រោមៈ

១.រដ្ឋាភិបាលគួរយកចិត្តទុកដាក់អោយបានច្រើនលើវិទ្យាស្ថានអប់រំ ដោយគិតគូរទៅលើការបង់ថ្លៃសិក្សាទាបពាក់ព័ន្ធដល់គុណភាពសេវាកម្ម ដែលអាចបណ្តាលអោយមានផលប៉ះពាល់ដល់គុណភាពអប់រំ។

២.គួរអោយមានការពិនិត្យឡើងវិញលើការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ គោលការណ៍ និងបុគ្គលិកនៃស្ថាប័នអប់រំដើម្បីធានាថាធនធានមនុស្សមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ បានត្រៀមបម្រុងទុកដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងការអប់រំថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា។

៣.រដ្ឋាភិបាលគួរតែពិនិត្យឡើងវិញ លើធនធានកម្លាំងពលកម្មដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សា ប្រើប្រាស់ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់រយៈពេល ៥ ឆ្នាំ ខាងមុខដើម្បីធានាអោយបាននូវតុល្យភាព។

៤.រាជរដ្ឋាភិបាលគួរសហការជាមួយធនាគារពិភពលោក សាកលវិទ្យាល័យ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធអប់រំនៅថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា។

៥.រដ្ឋាភិបាលគួរស្វែងរកវិធីដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ស្ថាប័នអប់រំទាំងអស់ ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្រៀនរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ដើម្បីផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញដល់សិស្សនិស្សិត ដែលទាមទារដោយនិយោជក។

៦.មន្ត្រីមានតួនាទី និងទទួលខុសត្រូវរវាង ស្ថាប័នអប់រំ និងរដ្ឋាភិបាល គួរពិនិត្យឡើងវិញនូវការប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ផ្នែកហិរញ្ញប្បទាន បំពេញអោយបាននូវតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងពង្រឹងការផ្គត់ផ្គង់ ដល់និស្សិតដែលបញ្ចប់ការសិក្សានៅតាមតំបន់ដែលបច្ចុប្បន្នមិនមានផ្គត់ផ្គង់គ្រប់គ្រាន់ ឬមានគុណភាពអន់ខ្លាំង។ ការធ្វើកំណែទម្រង់ជាប្រចាំគួរតែធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ និងអាទិភាព ដែលមាននៅក្នុងចក្ខុវិស័យរួមមួយសម្រាប់ថ្នាក់កឧត្តមសិក្សា និងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ។

៧.វាចាំបាច់ធ្វើអោយមានកិច្ចសហការជិតស្និទ្ធរវាងក្រសួងនានា ជាពិសេសក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធានានូវការប្រើប្រាស់ធនធាន និងថវិកាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។[៧]

[៧] Higher Education and Skills for Labor Market in Cambodia, 2010

ជំពូកទី ២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ ក្រុមហ៊ុន ព្រូដិនសលកម្ពុជា

២.១. សេចក្តីសង្ខេបអំពីក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជា

រូបភាពទី ២.១៖ សម្ព័ន្ធអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសល

- **ឆ្នាំ ១៨៤៨**: PRUDENTIAL MUTUAL ASSURANCE INVESTMENT & LOAN ASSOCIATION ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មផ្នែកធានាអាយុជីវិត និងប្រាក់កម្ចីដល់វណ្ណៈថ្នាក់កណ្តាល។
- **ឆ្នាំ ១៩២០**: កិច្ចព្រមព្រៀងភ្នាក់ងារតំណាងលក់របស់ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើឡើងនៅប្រទេសបារាំងនៅឆ្នាំ ១៩២១ ដែលនោះគឺជាការចាប់ផ្តើមនៃការរីកចម្រើនអាជីវកម្មនៅក្រៅប្រទេសរបស់ព្រូដិនសល។ ទីភ្នាក់ងាតំណាងលក់ដំបូងគេនៅទីផ្សារក្រៅប្រទេសគឺនៅប្រទេសឥណ្ឌាដែលកើតក្នុងឆ្នាំ ១៩២៣ បន្ទាប់មកមានសាខានៅក្រៅប្រទេសនៅកាណាដា អូស្ត្រាលី អាហ្វ្រិក និងម៉ាឡាយ៉ា។
- **ឆ្នាំ ១៩៨៦**: ក្រុមហ៊ុនបានទិញយកក្រុមហ៊ុន Jackson National Life នៅសហរដ្ឋអាមេរិក។ ក្នុងឆ្នាំដដែលនេះក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសល បានដាក់ឱ្យដំណើរការឡើងវិញនូវម៉ាកសញ្ញាទំនើបសម្រាប់សាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។

- **ឆ្នាំ ១៩៩៤:** Prudential Corporate Asia ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីអភិវឌ្ឍសាខាដែលមានស្រាប់របស់ខ្លួននៅ ម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី និងអាជីវកម្មថ្មីៗនៅទ្វីមអាស៊ី។
- **ឆ្នាំ ១៩៩៩:** ក្រុមហ៊ុនក៏បានទិញយកក្រុមហ៊ុន M & G ដែលជាក្រុមហ៊ុនវិនិយោគឈានមុខគេនៅចក្រភពអង់គ្លេស។
- **ឆ្នាំ ២០១៤**: ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលបានទិញយកអាជីវកម្មនៅក្នុងប្រទេសហ្គាណា និង កេនយ៉ាដែលជាច្រកចូលទៅក្នុងឧស្សាហកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតនៅអាហ្រ្វិក។

- **ទីផ្សារអាស៊ី**

១. ប្រទេសឥណ្ឌា (១៩២៣): ព្រូដិនសលសហការគ្នាជាមួយធនាគារ ICICI ផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្ម (Asset Management)។

២. ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី (១៩៩៤): ក្រុមហ៊ុនបានរីកចម្រើនព្រមទាំងប្រែខ្លួនទៅជាក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងធំបំផុតមួយនៅក្នុងទីផ្សារ ហើយប្រតិបត្តិអាជីវកម្មផ្នែកគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្មទទួលបានជោគជ័យ។

៣. ប្រទេសសិង្ហបុរី (១៩៣១): ក្រុមហ៊ុន Eastspring Investments ចាប់ដំណើរការនៅក្នុងទីផ្សារដោយផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្ម។

៤. ហុងកុង (ឆ្នាំ ១៩៦៤): ព្រូដិនសលបានរួមសហការជាមួយធនាគារចិនអន្តរជាតិ (Bank of China International) ផ្តល់ជូនសេវារដ្ឋបាលដល់ Mandatory Provident Fund (MPF)។

៥. ប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី (ឆ្នាំ ១៩៩៥): បានក្លាយទៅជាក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេនៅក្នុងទីផ្សារ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១២ បានបន្ថែមសេវាកម្មគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្ម ហើយបុត្រសម្ព័ន្ធ Eastspring Investments ក៏មានផ្តល់ជូនសេវាធានារ៉ាប់រង និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្មផងដែរ។

៦. ប្រទេសថៃ (ឆ្នាំ ១៩៩៥): ព្រូដិនសលបានចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មធានារ៉ាប់រងជីវិតនៅប្រទេសថៃ។

៧. ហ្វីលីពីន (ឆ្នាំ ១៩៩៦): ព្រូដិនសលជាក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងជីវិតតែមួយគត់នៅចក្រភពអង់គ្លេសដែលមានប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មនៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពី។

៨. តៃវ៉ាន់ (១៩៩៨): នៅកោះតៃវ៉ានក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត និងគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្ម។

៩. វៀតណាម (១៩៩៩): ជាក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតឈានមុខគេនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម និងជាអ្នកគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្មដ៏ធំបំផុតរបស់ប្រទេស។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបានពង្រីកប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនដោយបើកដំណើរការ ក្រុមហ៊ុនហិរញ្ញវត្ថុអតិថិជនថ្មីមួយ។

១០. ប្រទេសជប៉ុន (១៩៩៩): ប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្មនៅប្រទេសជប៉ុនបានចែកចាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈបណ្តាញ (network) ។

១១. ប្រទេសចិន (ឆ្នាំ ២០០០): នៅឆ្នាំ ២០០០ ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលដែលជាក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងជីវិតដំបូងគេនៅចក្រភពអង់គ្លេសបានឈានជើងចូលក្នុងទីផ្សារប្រទេសចិន។ អាជីវកម្មគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ។ ប្រតិបត្តិការនៃសេវាទាំងពីរនេះបានសហាការគ្នាជាមួយ CITIC Group ។

១២. អារ៉ាប់រួម (២០០៦): ការិយាល័យកណ្ដាលនៅឌូបៃ បានចាប់ផ្ដើម។

១៣. ប្រទេសកូរ៉េ (ឆ្នាំ ២០០១): នៅប្រទេសកូរ៉េមានប្រតិបត្តិការសេវាកម្មធានារ៉ាប់រងជីវិត និងគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្ម។

១៣. ប្រទេសកម្ពុជា (ឆ្នាំ ២០១៣): ចាប់ផ្ដើមអាជីវកម្មធានារ៉ាប់រងនៅកម្ពុជា។

១៤. ប្រទេសឡាវ ឆ្នាំ(២០១៦): ចាប់ផ្ដើមអាជីវកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតនៅឡាវ នៅខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ។[៨]

២.១.១. អំពីព្រូដិនសលកម្ពុជា

ក្រុមហ៊ុន Prudential (Cambodia) Life Assurance PLC បានចាប់ផ្ដើមប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅខែមករា ឆ្នាំ ២០១៣ ។ តាមរយៈការផ្ដល់ជូននូវដំណោះស្រាយធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតដល់បុគ្គល និងក្រុមគ្រួសារ ដោយក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជាជួយដល់ប្រជាជនកម្ពុជា ក្នុងការការពារ និងធានាអនាគតហិរញ្ញវត្ថុរបស់អតិថិជន។

២.១.២. ប្រវត្តិសាស្ត្រព្រូដិនសលកម្ពុជា

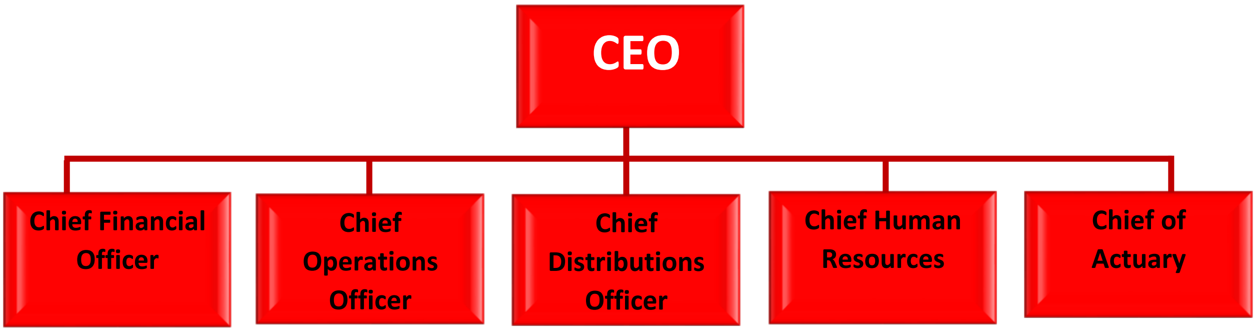
ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជាមានការិយាល័យតំណាងលើកដំបូង របស់ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជា ក្នុងឆ្នាំ ២០១១។ បន្ទាប់មកក្រុមហ៊ុនទទួលបានសិទ្ធិ ចុះឈ្មោះក្រុមហ៊ុនថាព្រូដិនសលកម្ពុជា ទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅថ្ងៃទី ២៥ ខែធ្នូឆ្នាំ ២០១២ ។ នៅថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២ ក្រុមហ៊ុនបានទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណធ្វើអាជីវកម្មផ្ដល់ដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។ ព្រូដិនសលកម្ពុជា បានបើកសម្ពោធការិយាល័យរបស់ខ្លួននៅរាជធានីភ្នំពេញនៅថ្ងៃទី ១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១២ ។ នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៣ ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសល (ខេមបូឌា) ធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតភីអិលស៊ីបានចាប់ផ្ដើមដំណើរការ។[៩]

[៨] Prudential History, 2017

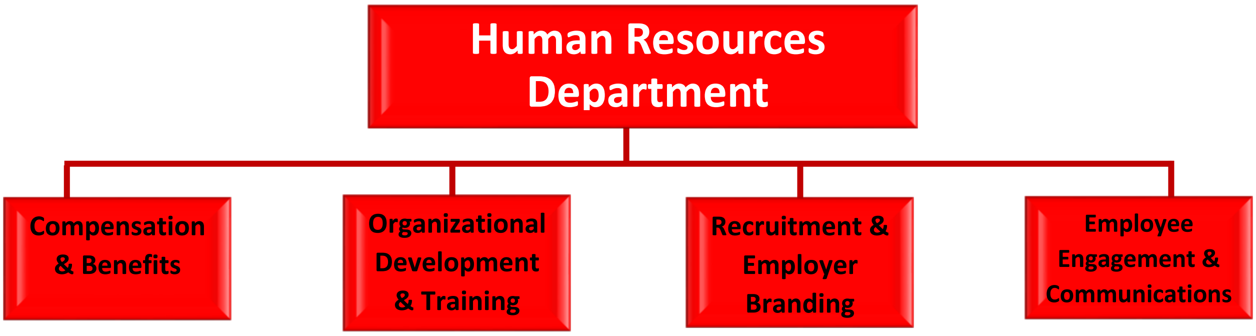
[៩] Prudential Cambodia History, 2017

២.១.៣. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន

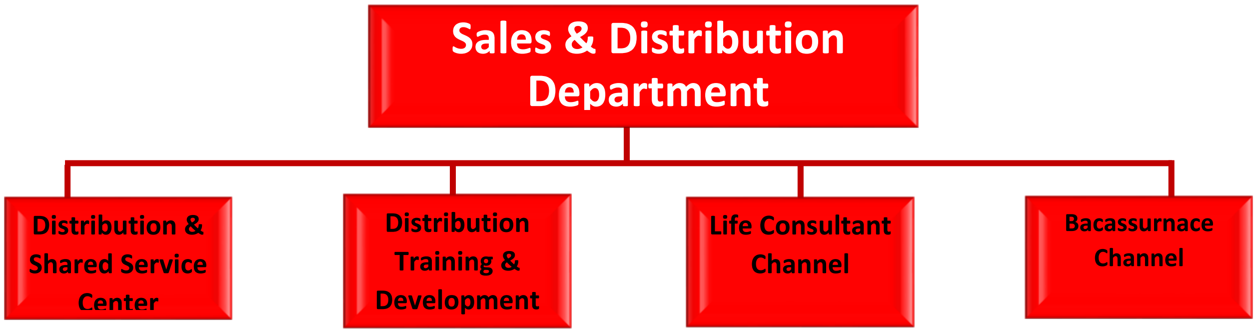
មាននាយកដ្ឋានចំនួន ៦ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជា រួមមាន នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស, នាយកដ្ឋានផ្នែកលក់និងចែកចាយ, នាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការ និងបច្ចេកវិទ្យា, នាយកដ្ឋានទីផ្សារ, នាយកដ្ឋានការិយាល័យនាយកប្រតិបត្តិ និងទំនាក់ទំនង, និងនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រុមហ៊ុនមានប្រធានគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ចំនួន ៦ នាក់ដែលជាគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ។



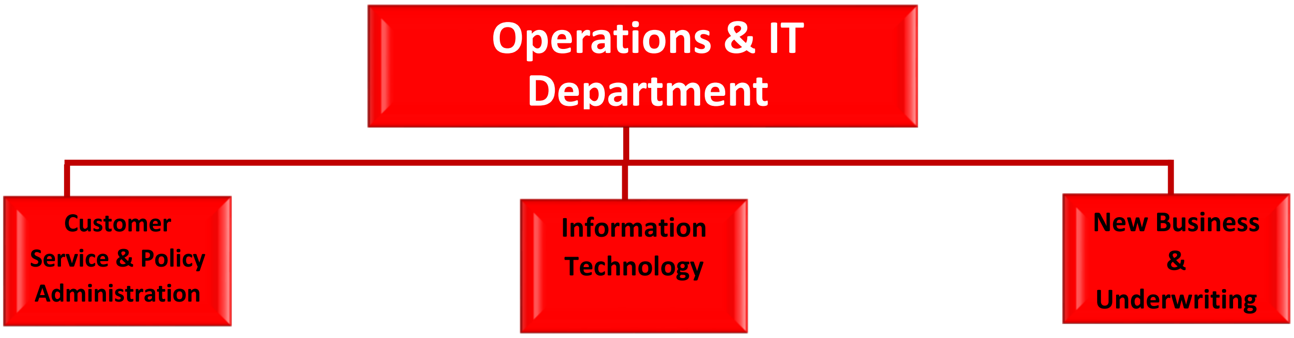
រូបភាពទី ២.២៖ រចនាសម្ព័ន្ធគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ



រូបភាពទី ២.៣៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស



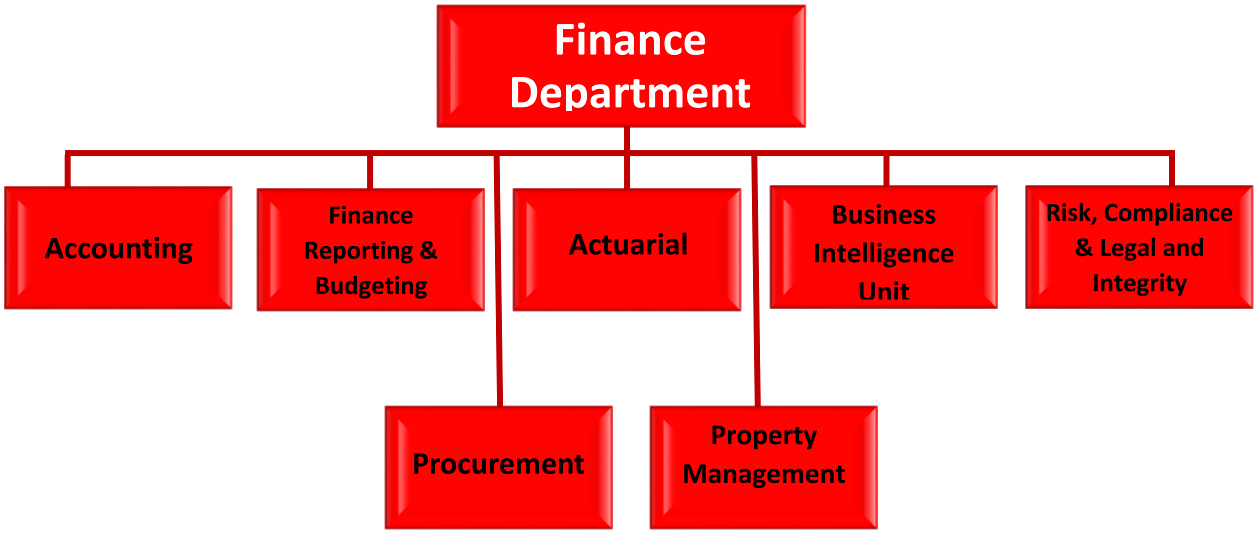
រូបភាពទី ២.៤៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានផ្នែកលក់ និងចែកចាយ



រូបភាពទី ២.៥៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានផ្នែកប្រតិបត្តិការ និងបច្ចេកវិទ្យា

រូបភាពទី ២.៦៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានផ្នែកទីផ្សារ

រូបភាពទី ២.៧៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានការិយាល័យនាយកប្រតិបត្តិ និងទំនាក់ទំនង



រូបភាពទី ២.៨៖ រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

២.១.៤. សេវាកម្មនិងផលិតផលព្រូដិនសល

ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជា ពិតជាយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអតិថិជនដោយប្រាកដថា ក្រុមហ៊ុនបាន និងកំពុងផ្តល់ជូននូវសេវកម្មយ៉ាងពេញចិត្តដល់អតិថិជនទាំងអស់ មុនពេល ក្នុងអំឡុងពេល និងបន្ទាប់ពីការទិញប័ណ្ណសន្យាធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត។ ហើយទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ ក្រុមហ៊ុនក៏ត្រួតពិនិត្យលើប្រតិបត្តិការ ដាក់ពាក្យស្នើសុំ(Application Submission), ដំណើរការនៃការប្រមូលបុព្វលាភរ៉ាប់រង (Premium) ពីអតិថិជនដែលមកបង់ដោយផ្ទាល់នៅធនាគា និង Customer Initiatives កំពុងដំណើរការបានយ៉ាងល្អ។ ក្រៅពីការយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈដំណើរការខាងលើ លើសពីនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏ព្យាយាមរក្សាអតិថិជនឱ្យមានភាពកក់ក្តៅល្អបំផុតជាមួយ៖

1. PRU@service
2. Prudential Partnership Program
3. Customer Engagement Program
4. Production Benefits Q&A
5. Prudential Cambodia e-magazine (bi-annually)
6. Health Tips
7. E-cards Greeting for Festival Ceremonies

ក្នុងនាមជាអង្គភាពអាជីវកម្មក្នុងស្រុក (LBU) នៃក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជា បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានផលិតផល៧ប្រភេទ ដាក់ដំណើរការលក់នៅក្នុងទីផ្សារកម្ពុជា។ ក្នុងនោះរួមមាន៖

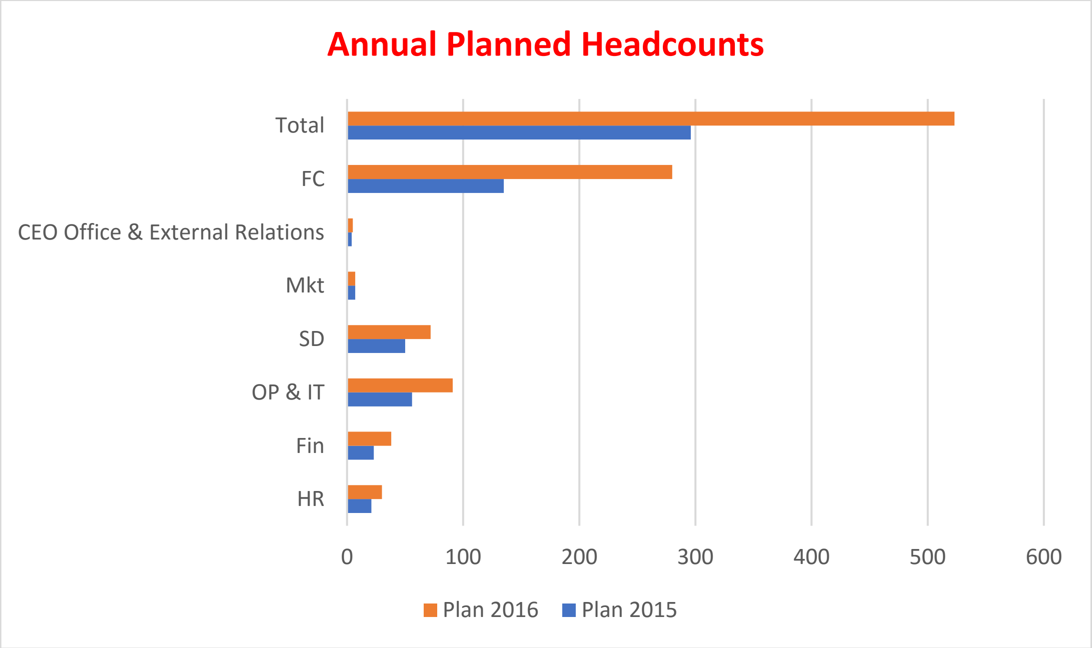
1. Prumy Family
2. edusave
3. easylife
4. Pruretirement
5. PRUelite
6. EMBEN
7. Loan Assure

២.២. តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសល កម្ពុជា

ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ អាជីវកម្មរបស់ព្រូដិនសលកម្ពុជាកាន់តែរីកចម្រើនធំឡើងៗ ដូច្នេះ នាយកដ្ឋាននីមួយៗត្រូវមានផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបន្ថែមជាប្រចាំឆ្នាំ ឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការ និងទំហំរីកដុះដាលនៃអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ខាងក្រោមនេះគឺជាតារាងចំនួនបុគ្គលិកគ្រោងជ្រើសរើសបន្ថែមក្នុងឆ្នាំ ២០១៥ និង ឆ្នាំ ២០១៦។

Department/Year	**2015**	**2016**
Human Resources	21	30
Finance	23	38
Operations & IT	56	91
Sales & Distribution	50	72
Marketing	7	7
CEO Office & External Relations	4	5
Financial Consultant (Sale Force)	135	280
Total	**296**	**523**

តារាងទី ២.១៖ ចំនួនបុគ្គលិកគ្រោងជ្រើសរើសបន្ថែមពីគ្រប់នាយកដ្ឋាន

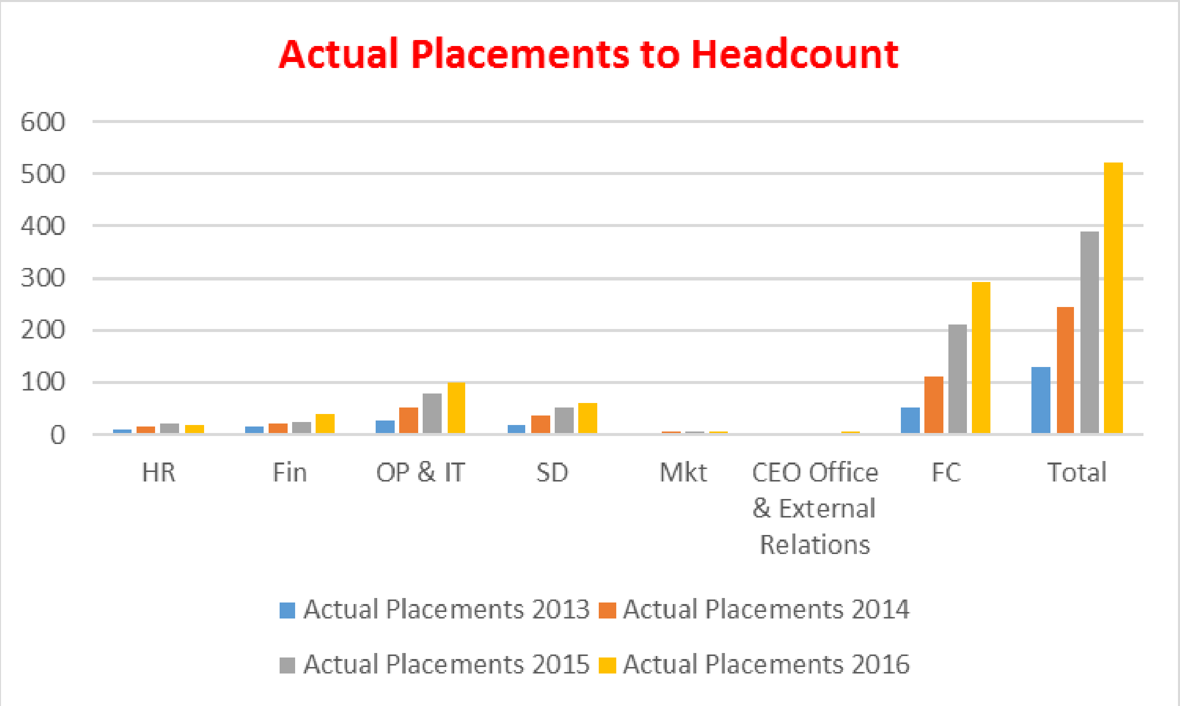


រូបភាពទី ២.៩៖ ចំនួនបុគ្គលិកគ្រោងជ្រើសរើសបន្ថែមពីគ្រប់នាយកដ្ឋានបង្ហាញជាក្រាហ្វិច

ខាងក្រោមនេះគឺជាតារាងចំនួនបុគ្គលិកជ្រើសរើសបានជាក់ស្តែងក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ ២០១៤ ២០១៥ និង ឆ្នាំ ២០១៦។

Department/Year	2013	2014	2015	2016
Human Resources	10	16	20	17
Finance	14	20	23	40
Operations & IT	28	51	77	101
Sales & Distribution	19	36	50	61
Marketing	4	5	6	7
CEO Office & External Relations	3	2	4	5
Financial Consultant (Sale Force)	52	113	210	292
Total	**130**	**243**	**390**	**523**

តារាងទី ២.២៖ ចំនួនបុគ្គលិកជ្រើសរើសបានជាក់ស្តែងពីគ្រប់នាយកដ្ឋាន



រូបភាពទី ២.១០៖ ចំនួនបុគ្គលិកជ្រើសរើសបានជាក់ស្តែងពីគ្រប់នាយកដ្ឋានបង្ហាញជាក្រាហ្វិច

ជំពូកទី ៣
ការវិភាគទិន្នន័យ

៣.១. ការវិភាគលើការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រូជិនសលកម្ពុជា

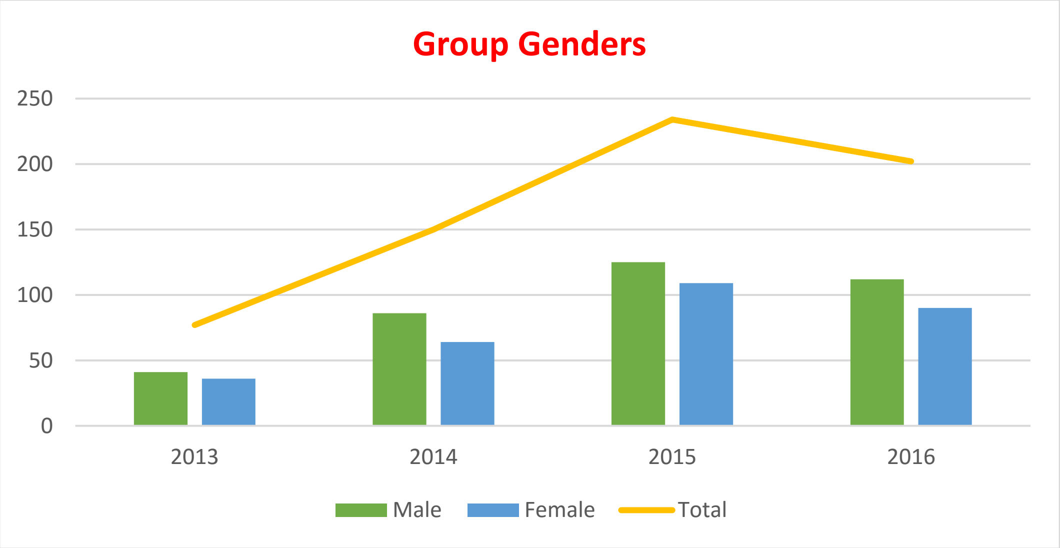
៣.១.១. ក្រុមភេទនិងអាយុ (Group Gender and Age)

ក្រុមហ៊ុនមានបុគ្គលិកអាយុចន្លោះពី ២០ ដល់ ៥៦ ឆ្នាំ ក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យបុគ្គលិក (Employee Database) គិតត្រឹមឆ្នាំ ២០១៦ ដែលផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុនបង្ហាញថា ៦៥,៩៥% មានអាយុពី ២០-២៩ ឆ្នាំ និង ៣៤,០៥% នៃនិយោជិតមានអាយុចន្លោះពី ៣០-៥៦ ឆ្នាំ។

នៅខាងក្រោមនេះជាតារាង និងក្រាប បង្ហាញពីក្រុមភេទរបស់បុគ្គលិក ព្រូជិនសលកម្ពុជា ដែលបានចូលបំរើការជាមួយក្រុមហ៊ុនក្នុងកំឡុងឆ្នាំ ២០១៣ - ២០១៦ ។ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅខាងក្រោមនេះចំនួនបុគ្គលិកជាបុរស មិនមានចំនួនខុសគ្នាខ្លាំងពេកពីចំនួនបុគ្គលិកស្ត្រីនោះទេ នេះក៏បង្ហាញពីតុល្យភាពយេនឌ័រដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន នូវឱកាសការងារស្មើៗគ្នាដល់បេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពទាំងអស់។

Gender/Year	2013	2014	2015	2016
Male	41	86	125	112
Female	36	64	109	90
Total	**77**	**150**	**234**	**202**

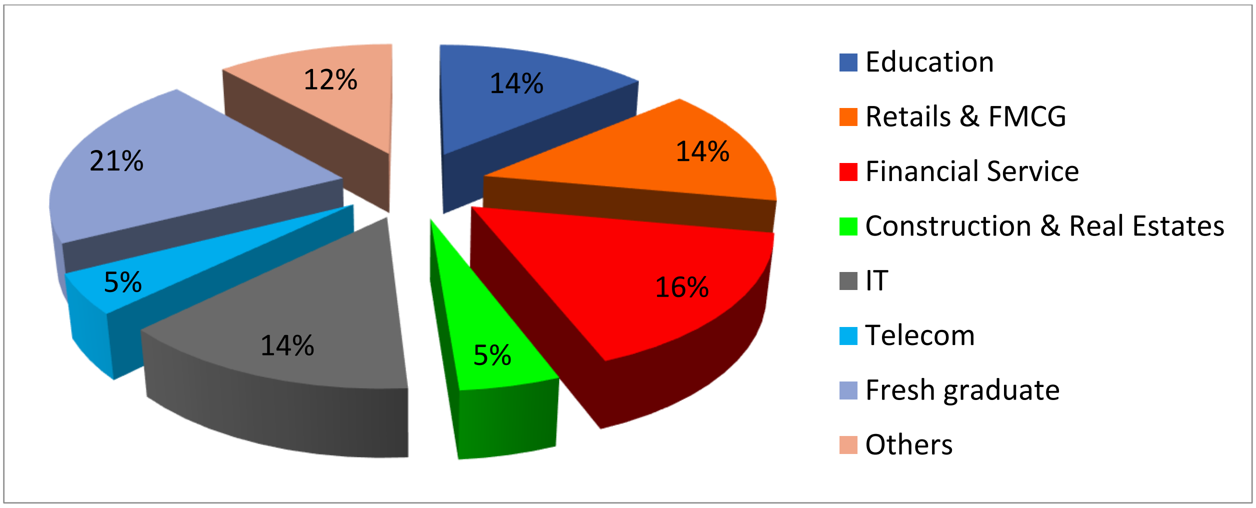
តារាងទី ៣.១៖ ក្រុមភេទនៃបុគ្គលិកចូលបំរើការចន្លោះឆ្នាំ ២០១៣ និង ២០១៦



រូបភាពទី ៣.១៖ ក្រុមភេទនៃបុគ្គលិកបង្ហាញជាក្រាហ្វិច

៣.១.២. **ឧស្សាហកម្មការងារ** (Working Industry)

នៅក្នុងរបាយការណ៍ឆ្នាំ ២០១៤ ដែលផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនទើបតែបានចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានរយៈពេល ២ ឆ្នាំ បុគ្គលិកដែលជ្រើសរើសបានមកបំរើការអោយក្រុមហ៊ុន មកពីឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលពេលនោះមិនត្រូវការបុគ្គលិកមានបទពិសោធន៍ការងារពីឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ណាមួយឡើយ។ ដោយបានជួបសម្ភាសជាមួយប្រធានគ្រប់គ្រងជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ថា៖ “ក្រុមហ៊ុននឹងជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមកពីវិស័យធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតដូចគ្នា ឬពីវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជាធនាគារ និងមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ឬអ្នកដែលមកពីក្រុមហ៊ុនពហុជាតិ។” លក្ខណៈជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីឧស្សាហកម្មទាំងនេះ មានសារៈសំខាន់ចំពោះក្រុមហ៊ុនក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានត្រឹមត្រូវ ដែលអ្នកទាំងនោះអាចនឹងសម្របទៅតាមវប្បធម៌ និងបរិយាកាសការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនបានលឿន ដែលកត្តាទាំងនោះបង្កើតអោយមានលទ្ធផលការងាបានឆាប់រហ័ស បន្ទាប់ពីពួកគេចូលបំរើការជាមួយក្រុមហ៊ុន។

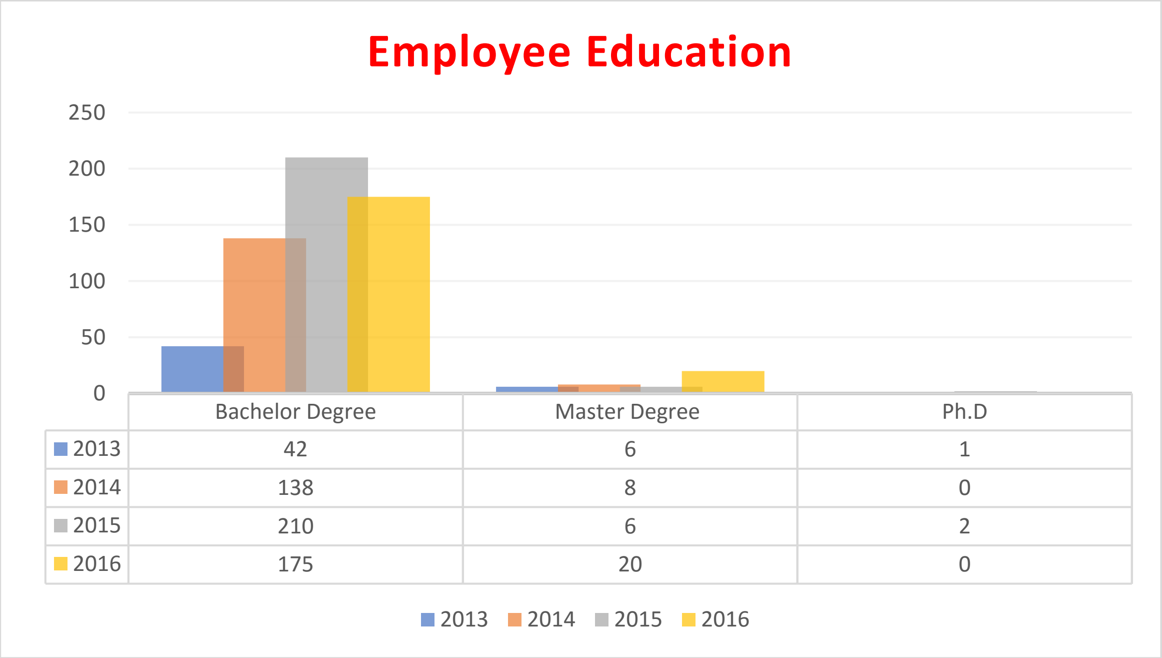


រូបភាពទី ៣.២៖ បទពិសោធន៍ឧស្សាហកម្មការងាររបស់បុគ្គលិកថ្មី ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤

៣.១.៣. **កំរិតវប្បធម៌** (Qualifications)

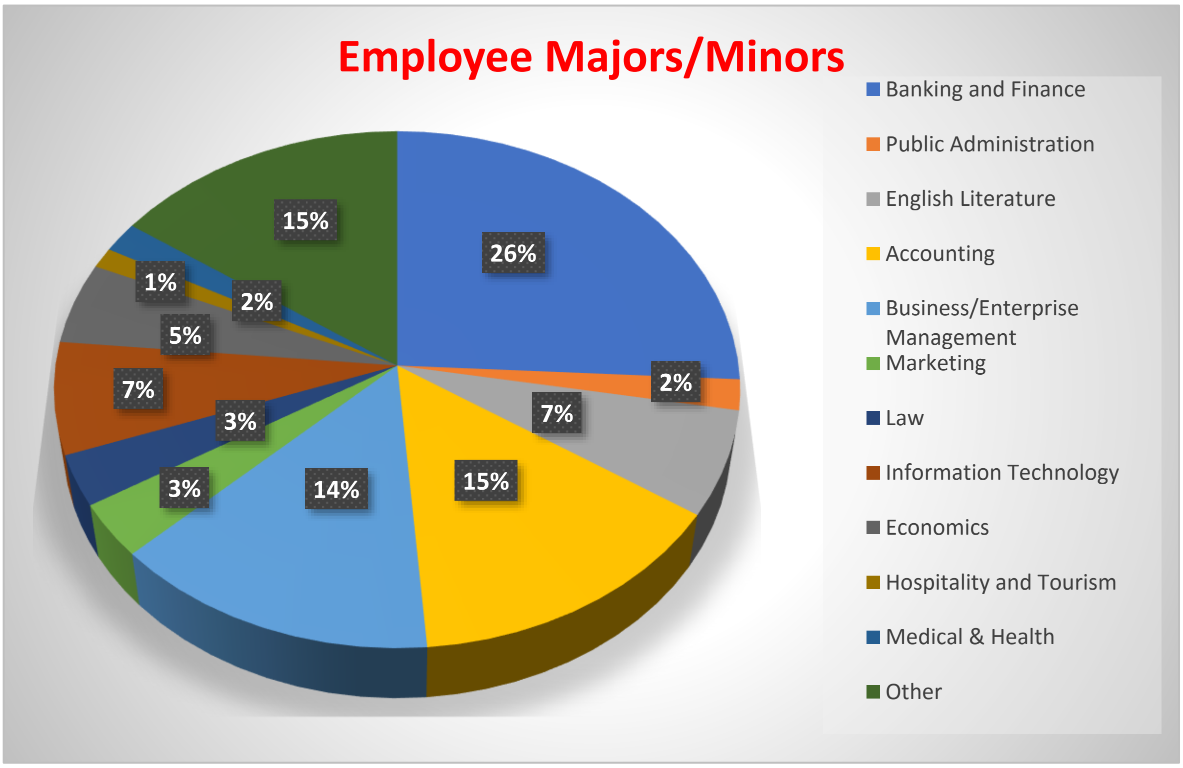
ដូចបង្ហាញនៅក្នុង រូបភាពទី ៣.៣ បុគ្គលិកដែលមានសញ្ញាប័ត្របរិញ្ញាបត្រ មានចំនួនខ្ពស់បំផុត បើប្រៀបធៀបទៅនឹងចំនួនបុគ្គលិកដែលបានបញ្ចប់សញ្ញាប័ត្រអនុបណ្ឌិត និងបណ្ឌិត។ ផ្អែកលើទិន្នន័យដែលបានផ្តល់ បុគ្គលិកប្រមាណ ២០% នៃបុគ្គលិកសរុបគិតត្រឹមឆ្នាំ ២០១៦ បានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនៅក្រៅប្រទេស។ ក្រុមហ៊ុនរក្សាលំនឹងរបស់ខ្លួនក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងដាក់ពួកគេអោយធ្វើការទៅតាមមុខតំណែងដែលត្រូវគ្នាដ៏ត្រឹមត្រូវ ទៅនឹងមុខវិជ្ជាដែលពួកគេបានសិក្សានៅសាលារៀន។ ជាឧទាហរណ៍ ៣% នៃអ្នកដែលបានសិក្សាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ និងសុខា

ភិបាលត្រូវបានជ្រើសរើសអោយបំរើការផ្នែកចេញប័ណ្ណរ៉ាប់រង និងវិភាគវិជ្ជសាស្ត្រ (Underwriter and Medical Assessor)។



	Bachelor Degree	Master Degree	Ph.D
2013	42	6	1
2014	138	8	0
2015	210	6	2
2016	175	20	0

រូបភាពទី ៣.៣៖ កំរិតវប្បធម៌បុគ្គលិក

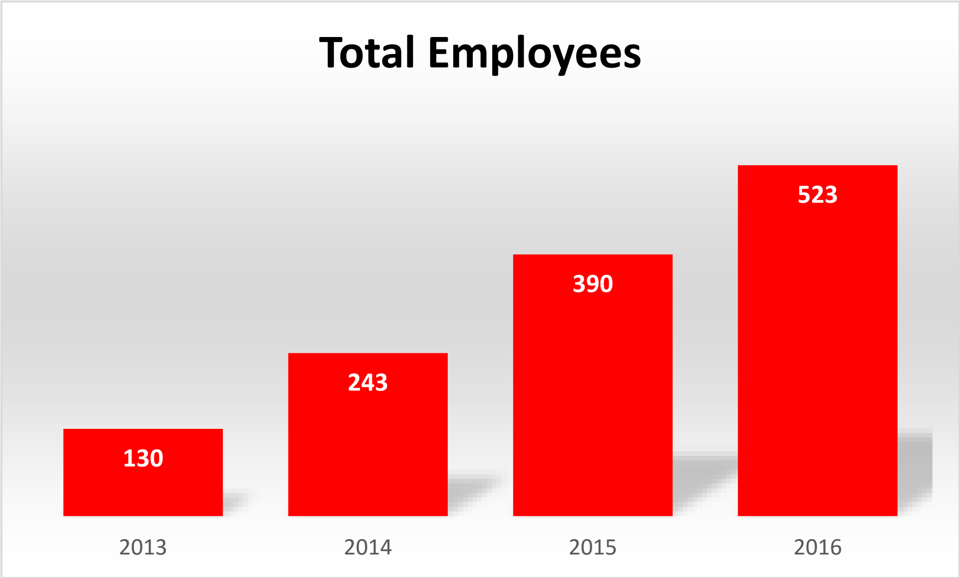


រូបភាពទី ៣.៤៖ មុខជំនាញឯកទេសបុគ្គលិកសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ

៣.១.៤. ជំនាញទន់ (Soft-Skills)

ក្រៅពីមានកំរិវប្បធម៌ល្អពីសាលារៀន និងប្រវត្តិការងារល្អប្រសើរ ដែលចាត់ចូលជាជំនាញរឹង (hard skill) ហើយ ក្រុមហ៊ុនក៏ផ្តល់អាទិភាពលើបេក្ខជនដែលមានជំនាញទន់ (soft skll) ដែលជំនាញនេះជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នាំមកនូវប្រសិទ្ធភាព និងលទ្ធផលខ្ពស់នៅក្នុងការងារ។ ភាគច្រើនផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើរតួជាអ្នកសំភាសន៍ និងត្រួតពិនិត្យជំនាញទន់របស់បេក្ខជនតាមរយៈការសួរសំណួរពេលសម្ភាសន៍។ ក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈតឹងរឹងក្នុងការជ្រើសរើសអ្នកដែលមានជំនាញទំនាក់ទំនងល្អ (Communication Skill) ដែលអាចមានលទ្ធភាពអាចទៅទំនាក់ទំនងមនុស្សបានគ្រប់ប្រភេទ។ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានការរំពឹងទុកខ្ពស់ពីបុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុនក៏តម្រូវឱ្យបេក្ខជនមានសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើការក្រោមសម្ពាធផងដែរ។ ការធ្វើការងារជាក្រុមបានល្អ និងមានការសហការគ្នានៅតាមគ្រប់នាយកដ្ឋាន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងការយោគយល់គ្នាទៅវិញទៅមក នាំឱ្យសម្រេចបាននូវការងាររួមគ្នាបានល្អ ជាអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនកំពុងស្វែងរកពីបេក្ខជន និងបុគ្គលិក។ ដោយសារក្រុមហ៊ុព្រូដិនសលកម្ពុជាគឺជាក្រុមហ៊ុនពហុជាតិមួយ ក្រុមហ៊ុនក៏ត្រូវការអ្នកដែលអាចទទួលយក និងសម្របខ្លួនបានលឿនទៅនឹងវប្បធម៌របស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

៣.២. ការវិភាគតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន



រូបភាពទី ៣.៥៖ ចំនួនបុគ្គលិកសរុបចន្លោះឆ្នាំ ២០១៣ ដល់ ឆ្នាំ ២០១៦

ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងក្រាបខាងលើ បុគ្គលិកព្រូដិនសលកម្ពុជានៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ មានត្រឹម ១៣០ នាក់ ។ ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ តម្រូវការនិយោជិតនៅតែកើនឡើងជាលំដាប់។ នៅ

ត្រឹមឆ្នាំ២០១៦ ចំនួននិយោជិតសរុបបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងរហូតដល់ទៅ ៩,០២ ដង ក្នុងរយៈពេលត្រឹមតែ 3 ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ យោងតាមទ្រឹស្តីសេដ្ឋកិច្ច Neoclassical បាននិយាយថា "តម្រូវការរបស់មនុស្ស និងលទ្ធភាពដែលអាចផលិតបាន" នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការនៃសេវាធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតរបស់អតិថិជនក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជាកំពុងតែមានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ នាំឱ្យមានតម្រូវការនៃការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម។ តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មបន្ថែមរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ បង្ហាញពីផលវិជ្ជមាននៃយុទ្ធសាស្ត្រសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់ជូនដល់អតិថិជនផងដែរ។ ក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតចំនួន ៦ នៅកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលគឺជាក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេនៅក្នុងទីផ្សារ។

៣.៣. បញ្ហាប្រឈម

ដោយមានវត្តមានប្រតិបត្តិជំនួញរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាអស់រយៈពេលជិត ៥ ឆ្នាំមក ក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជាបានឈរជើងយ៉ាងរឹងមាំនៅក្នុងទីផ្សារ។ ស្របពេលដែលការពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដើម្បីទ្រទ្រង់អាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏កំពុងតែកើនឡើងផងដែរ។ ទោះបីជាតម្រូវការពលកម្មបន្ថែមគឺជាសញ្ញាវិជ្ជមាន ក៏ក្រុមហ៊ុនកំពុងប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាផងដែរក្នុងការស្វែងរកបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំរើការ។

ឧស្សាហកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិតមានវត្តមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមិនទាន់ ១០ ឆ្នាំនៅឡើយ ស្របពេលប្រជាជនមិនទាន់មានចំណេះដឹងលើឧស្សាហកម្មនេះបានទូលំទូលាយ បើប្រៀបធៀបជាមួយបណ្តាប្រទេសទំនើប ឬប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀតនៅក្នុងអាស៊ាន ដូច្នេះធនធានមនុស្សមាន សមត្ថភាពនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។

ទោះបីជានៅក្នុង រូបភាពទី ៣.៤ បង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនព្រូដិនសលកម្ពុជាកំពុងជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានមុខជំនាញត្រូវនឹងមុខតំណែងរបស់ពួកគេក្តី តែបុគ្គលិកទាំងនោះនៅត្រូវការការហ្វឹកហ្វឺនច្រើនដើម្បីពង្រឹងជំនាញរបស់ពួកគេ ហើយការធ្វើបែបនេះវាចំណាយពេលវេលាច្រើន ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវចំណាយច្រើនលើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនេះ។ វាក៏នឹងត្រូវចំណាយពេលវេលាច្រើនដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិក ជាពិសេសជាមួយភាពប្រឈមនឹងធនធានមនុស្សមានកំរិតបច្ចុប្បន្ន។

៣.៤. ដំណោះស្រាយ

ក្រុមហ៊ុនបាន និងកំពុងផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព និង ពង្រឹងជំនាញរបស់ពួកគេ ជាពិសេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្មធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានការសហការគ្នាច្រើនជាងនេះជាមួយរាល់

បណ្តាបុគ្គលដែលពាក់ពន្ធនឹងបញ្ហាប្រឈមផ្នែកធនធានមនុស្សនេះអោយបានច្រើនដូចជា រដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័នអប់រំ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួន ដើម្បីពិភាក្សាបើកចំហ និងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រយូរអង្វែងមួយក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅកម្ពុជា។ លើសពីនេះទៅទៀតបុគ្គលផ្ទាល់ក៏គួរតែបន្តអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងផ្នែកជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ផ្អែកតាមការរកឃើញសំខាន់ៗនៃការស្រាវជ្រាវវាអាចបញ្ជាក់បានថា កង្វះខាតការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មជាមួយជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈគ្រប់គ្រាន់ នៅតែជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ធំមួយសម្រាប់និយោជក ក៏ដូចជាតម្រូវការទីផ្សារការងារទាំងមូលរបស់កម្ពុជា។

ទីផ្សារការងារមានទំហំធំហើយឱកាសការងារជាច្រើនកំពុងរង់ចាំ ប៉ុន្តែអ្វីដែលជាកង្វល់សំខាន់បំផុតក្នុងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មគឺថា បុគ្គលិកភាគច្រើននៅតែមិនដឹងពីចំណុចខ្សោយរបស់ពួកគេថាពួកគេមានការខ្វះខាតសមត្ថភាពដែលរួមមាន៖ ជំនាញ ចំណេះដឹង និងអាកប្បកិរិយាល្អ។ សិស្សភាគច្រើនជ្រើសរើសយកមុខវិជ្ជាខុស ដែលមិនស្របតាមទេពកោសល្យ និងឆ្លើយតបទៅនឹងទីផ្សារការងារ ដោយពួកគេភាគច្រើនជ្រើសរើសរៀនមុខវិជ្ជាទាំងនោះតាមមិត្តភក្តិ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ហេតុដូច្នេះហើយនៅពេលដែលយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងបរិបទការងារ ពួកគេចាប់ផ្តើមដឹងថាអ្វីដែលពួកគេបានសិក្សាមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងាររបស់ពួកគេទេ។ ក្រៅពីនេះភាពទន់ខ្សោយនៃប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជាក៏ជាកង្វល់ធំមួយផងដែរ ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម។ កម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀនពីកំរិតមត្តេយ្យ ដល់សាកលវិទ្យាល័យមិនទាន់បានសិក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅពីតម្រូវការពិតប្រាកដរបស់បុគ្គល និងប្រទេសទាំងមូលលើប្រព័ន្ធអប់រំដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារ អដែលអាចអនុវត្តឆ្លើយតបតម្រូវការពិតរបស់ប្រទេស។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះរាជរដ្ឋាភិបាលដើរតួជាខ្សែត្រៀមទីមួយ (first line defend) ដែលគួរចាត់តាំងអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញក្នុងការសិក្សាពីមូលហេតុឫសគល់នៃបញ្ហាទាក់ទងនឹងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងទស្សនវិស័យរបស់ប្រទេសនាពេលអនាគត រួចរៀបចំប្រព័ន្ធយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលវែង។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ បុគ្គលក៏ដើរតួក្នុងការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង និងព្យាយាមស្វែងរកទេពកោសល្យរបស់ខ្លួនថាជាអ្វី និងខិតខំអភិវឌ្ឍខ្លួនជានិច្ច។

នៅពេលនិយាយពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ និងសមត្ថភាពពេញបរិបូរណ៍ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹង តម្រូវការការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន និងប្រទេស ពេលនោះក្រុមហ៊ុននឹងមិនចំណាយពេលវេលាច្រើនក្នុងការស្វែងរកបេក្ខជន និងជួយសម្រួលដល់ដំណើរការជ្រើសរើសបានលឿនជាងមុន ហើយក្រុមហ៊ុនក៏នឹងកាត់បន្ថយចំណាយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ។ ឈរលើជំហាររបស់ប្រទេស វានឹងជួយជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច (GDP) ក៏ដូចជាជួយទាក់ទាញការវិនិយោគមកប្រទេសបានកាន់តែច្រើន នៅពេលយើងមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើការ។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

ដោយផ្អែកលើការឆ្លើយតបរបស់ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង ផ្នែកសំណាងនិងអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក ព្រមទាំងយោងតាមការវិភាគការស្រាវជ្រាវនេះ អនុសាសន៍ចំពោះក្រុមហ៊ុនគឺ ក្រុមហ៊ុនគួរនៅតែបន្តអនុវត្តផែនការហ្វឹកហ្វឺនជំនាញរបស់បុគ្គលិកដើម្បីកសាងធនធានមនុស្សប្រកបដោយសមត្ថភាព។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមហ៊ុនគួរតែបង្កើនការសហការជិតស្និទ្ធិជាមួយបុគ្គលពាក់ព័ន្ធដែលមានតួនាទីអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ បន្ថែមពីនេះ គេជឿជាក់ថាវត្តមានរបស់រដ្ឋាភិបាលមានសារៈសំខាន់ណាស់នៅក្នុងដំណើរការនៃដំណើរការក្នុងការលើកកំពស់ និងកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជា។

ឯកសារយោង

Cliffs Notes. (n.d). *Labor Demand and Supply in a Perfectly Competitive Markethttps*. Retrieved May, 2017, from www.cliffsnotes.com/study-guides/economics/labor-market/labor-demand-and-supply-in-a-perfectly-competitive-market

Economics Help. (n.d). *Demand for Labor*. Retrieved May, 2017, from Economics Help: http://www.economicshelp.org/labour-markets/demand-labour/

Economics Help. (n.d). *Supply of Labor.* Retrieved May, 2017, from http://www.economicshelp.org/labour-markets/supply-labour/

Investopedia. (n.d). *Demand for Labor*. Retrieved May, 2017, from Investopedia: http://www.investopedia.com/terms/d/demand_for_labor.asp

Phnom Penh Post. (6 Feb, 2016). *Cambodia suffering a lack of depth in skilled-worker pool*. Retrieved June, 2017, from Phnom Penh Post: http://www.phnompenhpost.com/business/cambodia-suffering-lack-depth-skilled-worker-pool

Prudential Cambodia. (n.d). *Prudential Cambodia History*. Retrieved June, 2017, from https://www.prudential.com.kh/en/

Prudential UK (n.d). *Prudential History.* Retrieved June, 2017, from http://www.prudential.co.uk/

Richard D. Wolff and Stephen A. Resnick. (2012). *Contending Economic Theories – Neoclassical, Keynesian, Marxian.* 14, 51-95. Retrieved May, 2017

Wikipedia. (n.d). *Labor Demand*. Retrieved April, 2017, from https://en.wikipedia.org/wiki/Labor_demand

Wikipedia. (n.d). *Labor of Supply*. Retrieved April, 2017 https://en.wikipedia.org/wiki/Labour_supply

World Bank. (January, 2010). *Higher Education and Skills for Labor Market in Cambodia*. Retrieved May, 2017, from http://siteresources.worldbank.org/INTEASTASIAPACIFIC/Resources/Cambodia-HEandSkillsforLaborMarket.pdf

World Bank. (April, 2017). *Overview of Cambodia Economic.* Retrieved May, 2017, from World Bank: http://www.worldbank.org/en/country/cambodia/overview

ឧបសម្ព័ន្ធ A

ក្រមុងសំនួរប្រើប្រាស់សួរទៅផ្នែកធនធានមនុស្ស

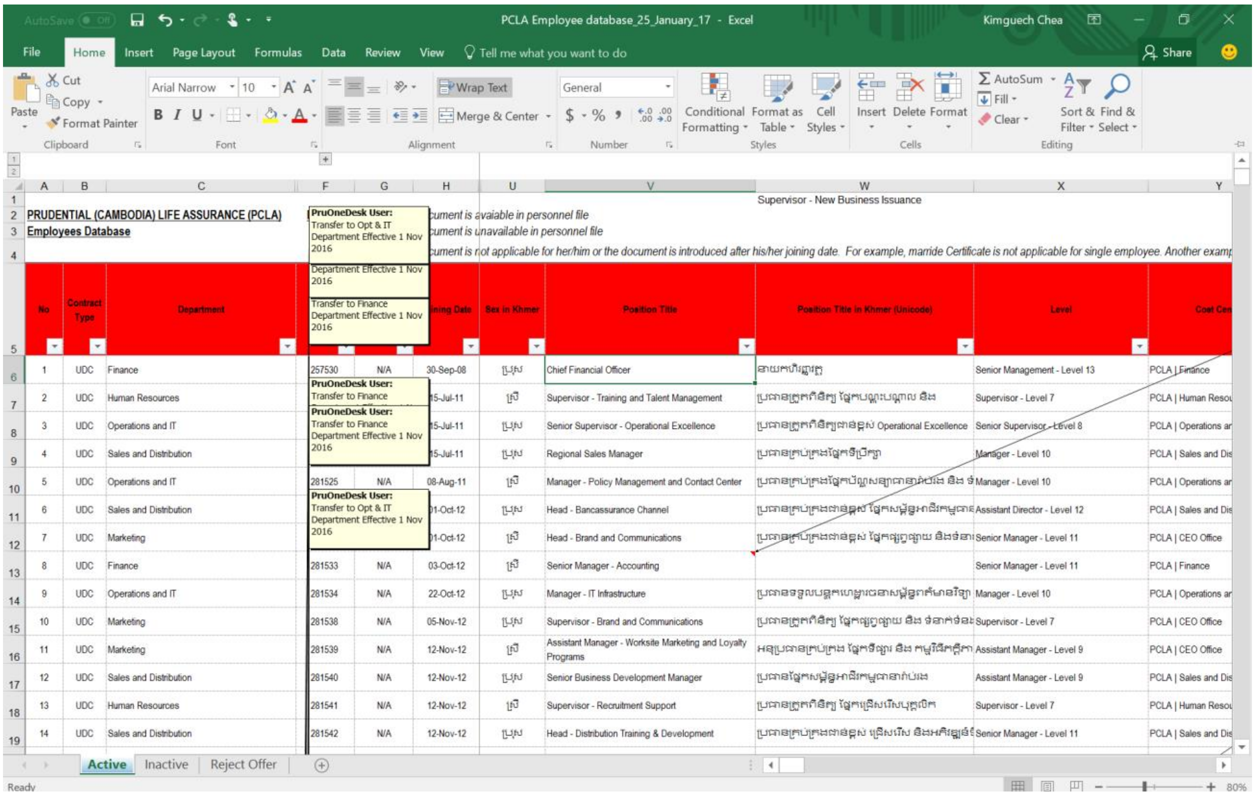
សំណួរដែលសាកសួរពេលស្នើសុំទិន្នន័យពីផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង ផ្នែកសំណងនិងអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក

១. តើចំនួន និយោជិតសរុបនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣, ២០១៤, ២០១៥, និង ២០១៦ មានចំនួនប៉ុន្មាននាក់?
២. តើចំនួនបុគ្គលិកគ្រោងជ្រើសរើសពីគ្រប់នាយកដ្ឋាននៅឆ្នាំ ២០១៥ និង ២០១៦ មានចំនួនប៉ុន្មាននាក់?
៣. តើចំនួនបុគ្គលិកជ្រើសរើសបានជាក់ស្តែងនៅឆ្នាំ ២០១៣, ២០១៤, ២០១៥ និងឆ្នាំ ២០១៦ មានចំនួនប៉ុន្មាននាក់?
៤. តើក្រុមភេទនៃនិយោជិតដែលបានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឆ្នាំ ២០១៣, ២០១៤, ២០១៥ និង ២០១៦ មានចំនួនប៉ុន្មាន?
៥. តើឧស្សាហកម្មការងារដែលនិយោជិតមានបទពិសោធន៍ធ្វើការកន្លងមកមានមកពីណាខ្លះក្នុងឆ្នាំ ២០១៤?
៦. តើកំរិតវប្បធម៌របស់បុគ្គលិកដែលបានចូលបំរើការជាមួយក្រុមហ៊ុននៅឆ្នាំ ២០១៣, ២០១៤, ២០១៥, និង ២០១៦ មានលក្ខណៈយ៉ាងដូចម្តេច?
៧. តើមុខជំនាញអ្វីខ្លះដែលបុគ្គលិកបានសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ?
៨. តើជំនាញអ្វីខ្លះដែលពួកគេត្រូវតែមានដើម្បីទទួលបានការជ្រើសរើសបំរើការងារ?
៩. តើនិយោជិកតម្រូវឱ្យមានជំនាញទន់អ្វីខ្លះ?
១០. តើក្រុមការងារផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រើប្រាស់វិធីសាស្រ្តអ្វីដើម្បីស្ទាប់ស្ទង់ដឹងពីសមត្ថភាពជំនាញទន់របស់បេក្ខជន?

ឧបសម្ព័ន្ធ B

ទិន្នន័យក្រុមហ៊ុន ព្រូដិនសលកម្ពុជា

PCLA Employee Database



No	Contract Type	Department	F	G	...ining Date	Sex in Khmer	Position Title	Position Title in Khmer (Unicode)	Level	Cost Cen...
1	UDC	Finance	257530	N/A	30-Sep-08	ប្រុស	Chief Financial Officer	នាយកហិរញ្ញវត្ថុ	Senior Management - Level 13	PCLA | Finance
2	UDC	Human Resources			15-Jul-11	ស្រី	Supervisor - Training and Talent Management	ប្រធានក្រុមពិនិត្យ ផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និង	Supervisor - Level 7	PCLA | Human Resou
3	UDC	Operations and IT			15-Jul-11	ប្រុស	Senior Supervisor - Operational Excellence	ប្រធានក្រុមពិនិត្យជាន់ខ្ពស់ Operational Excellence	Senior Supervisor - Level 8	PCLA | Operations ar
4	UDC	Sales and Distribution			15-Jul-11	ប្រុស	Regional Sales Manager	ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកទីប្រឹក្សា	Manager - Level 10	PCLA | Sales and Dis
5	UDC	Operations and IT	281525	N/A	08-Aug-11	ស្រី	Manager - Policy Management and Contact Center	ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកប័ណ្ណសន្យារ៉ាប់រង និង ទំ	Manager - Level 10	PCLA | Operations ar
6	UDC	Sales and Distribution			01-Oct-12	ប្រុស	Head - Bancassurance Channel	ប្រធានគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកសម្ព័ន្ធអាជីវកម្មធានា	Assistant Director - Level 12	PCLA | Sales and Dis
7	UDC	Marketing			01-Oct-12	ស្រី	Head - Brand and Communications	ប្រធានគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងទំនា	Senior Manager - Level 11	PCLA | CEO Office
8	UDC	Finance	281533	N/A	03-Oct-12	ស្រី	Senior Manager - Accounting		Senior Manager - Level 11	PCLA | Finance
9	UDC	Operations and IT	281534	N/A	22-Oct-12	ប្រុស	Manager - IT Infrastructure	ប្រធានទទួលបន្ទុកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា	Manager - Level 10	PCLA | Operations ar
10	UDC	Marketing	281538	N/A	05-Nov-12	ប្រុស	Supervisor - Brand and Communications	ប្រធានក្រុមពិនិត្យ ផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និង ទំនាក់ទំនង	Supervisor - Level 7	PCLA | CEO Office
11	UDC	Marketing	281539	N/A	12-Nov-12	ស្រី	Assistant Manager - Worksite Marketing and Loyalty Programs	អនុប្រធានគ្រប់គ្រង ផ្នែកទីផ្សារ និង កម្មវិធីកក្តីភា	Assistant Manager - Level 9	PCLA | CEO Office
12	UDC	Sales and Distribution	281540	N/A	12-Nov-12	ប្រុស	Senior Business Development Manager	ប្រធានផ្នែកសម្ព័ន្ធអាជីវកម្មធានារ៉ាប់រង	Assistant Manager - Level 9	PCLA | Sales and Dis
13	UDC	Human Resources	281541	N/A	12-Nov-12	ស្រី	Supervisor - Recruitment Support	ប្រធានក្រុមពិនិត្យ ផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក	Supervisor - Level 7	PCLA | Human Resou
14	UDC	Sales and Distribution	281542	N/A	12-Nov-12	ប្រុស	Head - Distribution Training & Development	ប្រធានគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ជ្រើសរើស និងអភិវឌ្ឍន៍	Senior Manager - Level 11	PCLA | Sales and Dis

PRU@service

ផ្ទាំងព័ត៌មានដែលមានតាំងនៅលើតុ PRU@service៖
លោកអ្នកអាចស្វែងរកលេខទូរស័ព្ទរបស់ផ្នែកទំនាក់ទំនងអតិថិជនសម្រាប់ចម្ងល់ ឬព័ត៌មានផ្សេងៗ។

ប្រអប់ដាក់បែបបទស្នើសុំ៖
អតិថិជនក៏អាចប្រើប្រាស់រាល់ពាក្យស្នើសុំការកែប្រែប័ណ្ណសន្យារ៉ាប់រងរបស់ខ្លួនដែលបានរៀបចំនៅក្នុងប្រអប់របស់តុ PRU@service។

Prudential Partnership Program

Customer Engagement Program

Production Benefits Q&A

Prudential Cambodia e-magazine (bi-annually)

<u>Health Tips</u>

<u>E-cards Greeting for Festival Ceremonies</u>