



អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

អត្ថបទប្រចាំខែកញ្ញា

លេខ ៤៥/២៥ ចេញផ្សាយ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥

ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស



ស្ថាប័ននីមួយៗមានវឌ្ឍនភាពទៅមុខបាន គឺពឹងអាស្រ័យទៅលើធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយចំណេះជំនាញ សមត្ថភាព និងសក្តានុពល ដែលក្នុងនោះស្ថាប័នចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស គឺជាមុខងារមួយដែលទាក់ទងនឹងសកម្មភាពរបស់ស្ថាប័ន ដែលសំដៅលើការបង្កើនសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រី អភិវឌ្ឍជំនាញ គំនិត ការផ្លាស់ប្តូរ អាកប្បកិរិយាមារយាទ និងការទទួលបានចំណេះដឹងបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កើនការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីដែលវិធីសាស្ត្រនេះត្រូវបានគេស្គាល់តាមរយៈឈ្មោះជាច្រើនដូចជា "ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស" និង "ការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស"។

ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាដំណើរការសិក្សាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹង ជំនាញចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តការងារមួយបានជោគជ័យ និងជាការបំពាក់បំប៉នពង្រឹងសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់និងការងារដែលនឹងដាក់ជូនដោយថ្នាក់ដឹកនាំស្ថាប័ន។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលជោគជ័យគួរអនុវត្តតាមជំហានដែលមានដូចជា៖ការរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាល ការអនុវត្តនូវការវិភាគមុខងារ ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ការបង្កើតគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលបណ្តុះបណ្តាល។

១. ការរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

នាយកដ្ឋាននីមួយៗចំណុះឲ្យស្ថាប័ន ត្រូវគិតគូរផ្តួចផ្តើមរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលតាមនាយកដ្ឋានរៀងៗ ខ្លួនអាស្រ័យទៅលើសកម្មភាពអាទិភាពរបស់ស្ថាប័ន និងឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់មន្ត្រី។

ផែនការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការយុទ្ធសាស្ត្រដែលផ្តោតលើការជួយមន្ត្រីឲ្យរីកចម្រើន អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងឈានដល់សក្តានុពលពេញលេញរបស់មន្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នមួយដែលរួមបញ្ចូលនូវវិធីសាស្ត្រគិតគូរក្នុងការបង្កើន ឬបំពាក់បំប៉នបន្ថែមនូវចំណេះដឹង និងជំនាញជូនមន្ត្រី។

២. ជំហាននៃការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស



២.១. ការវិភាគមុខងារ

ការវិភាគមុខងារ គឺជាដំណើរការក្នុងការកំណត់លម្អិតឬប្រមូលនូវព័ត៌មានពីសមាសភាព កិច្ចការនីមួយៗ និងលក្ខខណ្ឌត្រូវបំពេញដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារ។ ការវិភាគមុខងារ គឺពិតជាមានភាពចាំបាច់ណាស់ ដើម្បីធានាបានថាជាក់មនុស្សឲ្យចំកន្លែង និងត្រូវពេលវេលា។

មធ្យោបាយប្រើក្នុងការវិភាគមុខងារ គឺពិនិត្យទៅលើការងារដែលពាក់ព័ន្ធ និងកិច្ចការដែលនឹងត្រូវធ្វើនៅក្នុងការងារទាំងនោះ។ នៅពេលធ្វើការប្រៀបធៀបតម្រូវការការងារជាមួយនឹងចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាព



Facebook



Telegram



Website

នៃមន្ត្រី នោះជាកត្តានឹងកំណត់បាននូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល។

២.២.ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ការកំណត់ឲ្យដឹងថាគួរត្រូវបណ្តុះបណ្តាលទៅលើផ្នែកណាមួយ គឺស្ថាប័នដែលមាននាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទនីមួយៗពឹងផ្អែកទៅលើមូលដ្ឋានសំខាន់ដូចជា៖ វិភាគកម្រិតជំនាញ ពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារដែលបានអនុវត្តរាល់ថ្ងៃ/ប្រសិទ្ធភាពការងារ ទំហំការងារកើនឡើង និងស្ថានភាពរីកចម្រើនខាងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន សេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។

ស្ថាប័ននីមួយៗយកចិត្តទុកដាក់លើសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលណាដែលមានភាពចាំបាច់ដល់ការសម្រេចគោលដៅរបស់ខ្លួនដូចជាជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងារ និងកាត់បន្ថយចំណាយប្រតិបត្តិការ។ ការបែងចែកធនធានមិនថាសម្រាប់ប្រើក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ឬសម្រាប់ធ្វើកិច្ចការអ្វីមួយនោះទេ គឺទាមទារឲ្យទទួលបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងសុវត្ថិភាព។

២.៣.ការកំណត់គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ការកំណត់នូវគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែលើកឡើងអំពីលទ្ធផលសម្រេចបានសម្រាប់ស្ថាប័ន នាយកដ្ឋាន និងមន្ត្រី ក្រោយពេលដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរួចរាល់ជាស្ថាពរ។ ជាលទ្ធផលគួរតែត្រូវបានចាត់ទុកថា ២ចំណុចធំៗ គឺទី១.គោលដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងទី២.គោលបំណងនៃស្ថាប័ន ។

២.៤.ការកំណត់វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

វិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលមានពីប្រភេទគឺទី១.ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង (On-the-Job Training) ដែលផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនដល់មន្ត្រីបន្ថែមនូវជំនាញ ឬចំណេះដឹងដែលខ្វះខាត កំឡុងពេលដែលពួកគាត់កំពុងប្រតិបត្តិការការងារ និងទី២.ការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅម៉ោងការងារ (Off-the-Job Training) ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដាច់ដោយឡែកពីពេលធ្វើការ ដែលតម្រូវឲ្យមន្ត្រីផ្លាស់ប្តូរពេលក្រៅម៉ោងធ្វើការដើម្បីចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនេះដូចជាការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លី ការរៀនជំនាញបន្ថែម ការចូលរួមសិក្ខាសាលានិងសន្និសីទផ្សេងៗ និងការបន្តការសិក្សាជាដើម។

២.៥.ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអាចនឹងមានភាពបរាជ័យប្រសិនបើគ្មានការរួមសហការពីអ្នកចូលរួមការបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ជាញឹកញយមានភាពលំបាក ដោយសារអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបានដឹងថា មានអ្នកបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបង្ហាត់ និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ អ្នកបណ្តុះបណ្តាលត្រូវដឹងច្បាស់អំពីគោលដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងកត់ត្រាទុកនូវសកម្មភាពតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ជាពិសេសកម្រិតនៃការយល់ដឹងដែលមន្ត្រីទទួលបាន ក្រោយការបណ្តុះបណ្តាល និងការអនុវត្តនៅលើការងារ។

២.៦.ការវាយតម្លៃលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ការវាយតម្លៃទៅលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងការកែលម្អការអនុវត្តរបស់មន្ត្រី និងផលប៉ះពាល់លើគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។ ការណ៍នេះពាក់ព័ន្ធ នឹងការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ការកំណត់តំបន់សម្រាប់ការកែលម្អ និងការអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង និងចាំបាច់។



អត្ថបទ ៖ លោក ជូ គឹមហាក់

ឯកសារយោង ៖ ឧត្តមានុវត្តន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃ អ.ស.ហ.