



សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Royal University of Law and Economic

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា
សាខា បឹងកេងកង

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២២ រហូតដល់ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២២

តាក់តែងដោយសិស្សនិស្សិតឈ្មោះ:

១. កុសល្យ ទេពធីតា

២. លី សុខឃាង

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក អ៊ុន ម៉ារឌី

ជំនាន់ទី ០៦

ឆ្នាំចូលសិក្សា ៖ ២០១៨

ឆ្នាំសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ៖ ២០២២

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំទាំងពីរឈ្មោះ កុសល្យ ទេពធីតា និង លី សុខយាង ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងធុរកិច្ច ក្រុម M4A2 ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី ០៦ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១ - ២០២២ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមសំដែងនូវសេចក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់និងកតញ្ញាធម៌ដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ

លោកឪពុក និងអ្នកម្តាយ សូមគោរពដឹងគុណដល់អ្នកមានគុណទាំងពីរ ដែលបានផ្តល់កំណើត និងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ឧបត្ថម្ភគ្រប់បែបយ៉ាងទាំងកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្ត ទាំងផ្នែកស្មារតី អប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅយើងខ្ញុំតាំងពីតូចរហូតដល់ជំប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ទាំងបួន ព្រមទាំងផ្តល់ការផ្គត់ផ្គង់គ្រប់បែបយ៉ាងខិតខំពុះពារគ្រប់ឧបសគ្គដើម្បីរូបកូនរហូតដល់កូនទទួលបានចំណេះដឹង និងបានបញ្ចប់នូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រមួយនេះ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ លោកសាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង បណ្ឌិតសាស្ត្រាចារ្យ ព្រមទាំងបុគ្គលិកនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ទាំងអស់ដែលលោកបានខិតខំចំណាយពេលបង្ហាត់បង្រៀនណែនាំ និងផ្តល់ចំណេះដឹងដល់យើងខ្ញុំអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត ព្រមទាំងផ្តល់នូវជំនួយទស្សនៈទានល្អៗជាច្រើន និងការអភិវឌ្ឍន៍ឲ្យយើងខ្ញុំបានក្លាយទៅជាបុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពនៅក្នុងសង្គម ដែលទាំងនេះជាទុនដ៏មានតម្លៃដែលពុំអាចកាត់ថ្លៃបានសម្រាប់ការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ក៏ដូចជានាពេលអនាគត។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ **អ៊ិន ម៉ារឌី** នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំសរសេរសារណាមួយនេះ។ ដោយលោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃនៅក្នុងការដឹកនាំជួយណែនាំបំភ្លឺផ្លូវ ក៏ដូចជាផ្តល់នូវគំនិតយោបល់ល្អៗ រិះរកមធ្យោបាយក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ក្នុងការចងក្រងសារណានេះឡើង តាំងពីជំពូកទីមួយ រហូតដល់បានបញ្ចប់ដោយសម្រេចប្រកបទៅដោយជោគជ័យយ៉ាងល្អប្រសើរ។

លោកស្រី **យ៉ា ហ្វាហ្សាណា** ជាប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា សាខា **បឹងកេងកង** ដែលបានផ្តល់នូវព័ត៌មានផ្លូវការមួយចំនួនឲ្យយើងខ្ញុំក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងសារណារបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់។

ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំទាំងពីរ សូមប្រសិទ្ធិពរជ័យ សិរីមង្គល វិបុលសុខ ជូនចំពោះអ្នកទាំងអស់គ្នាឱ្យជួបតែសំណាងល្អ សុខភាពល្អ សេចក្តីសុខ សេចក្តីចម្រើន និងទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចដែលបានផ្តល់កម្លាំងចិត្ត និងមតិយោបល់ល្អៗយ៉ាងច្រើនដល់រូបយើងខ្ញុំ។

អារម្ភកថា

ដំណើរការនៃប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាសក្រុមហ៊ុនអាចប្រព្រឹត្តទៅបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ដោយសារតែមានការអាស្រ័យទៅលើផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមួយចំណែកធំដោយយើងឃើញថាផ្នែក ធនធានមនុស្សសព្វថ្ងៃត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាចំណុចចាប់ផ្តើមដ៏សំខាន់នៅក្នុងការបង្កើតនូវធនធាន មនុស្សដែលមានសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងជំនាញច្បាស់លាស់នៅក្នុងការបម្រើការងារដល់ក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន ដើម្បីអោយដំណើរការអាជីវកម្មសម្រេចបានដោយជោគជ័យ និងមានភាពល្អប្រសើរទៅតាមគោលដៅ។

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានមើលឃើញពីសារៈសំខាន់ ក៏ដូចជាអត្ថប្រយោជន៍ដ៏ល្អៗ និងភាពចាំបាច់ដែល មិនអាចខ្វះបាននៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានេះក៏ដូចជាទូទាំងសកលលោកទាំងមូល ផងដែលទើបយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានសម្រេចចិត្តធ្វើការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាស្តីពីការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្ហាញពីទ្រឹស្តីមួយចំនួន និងការយក ចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្ទាល់តែម្តង។

យើងខ្ញុំបានចងក្រងនូវសៀវភៅមួយនេះឡើងដោយយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាអាចជួយឲ្យមិត្តអ្នកអានក៏ដូចជាមិត្ត និស្សិតអាចយល់ដឹងអំពីសកម្មភាពផ្សេងៗអំពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់សហគ្រាសភ្នាក់ងារក្រុមហ៊ុន ណាមួយព្រមទាំងផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីជាទុនក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សហើយយើងក៏អាចឆ្លើយតប ទៅនឹងផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់នូវចំណេះដឹងផ្សេងៗជូនទៅកាន់និស្សិតជំនាន់ក្រោយផងដែរ។

ខ្លឹមសារនៃសារណាមួយនេះជាបន្សំនូវចំណេះដឹងដែលទទួលបានពីការបង្ហាត់បង្ហាញការដូចជាធ្វើការ ណែនាំ និងជ្រោមជ្រែងយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ ពីសំណាក់បណ្តាសាស្ត្រាចារ្យនៅសាកលវិទ្យាល័យ ការអាន សៀវភៅ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមដោយខ្លួនឯងព្រមទាំងបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងដែលទទួលបានពីការសិក្សា ស្រាវជ្រាវយ៉ាងជាក់លាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។

ជាទីអរសាទរនៃសេចក្តីនេះ យើងខ្ញុំសូមអរគុណដែលចំណាយពេលក្នុងការអាន និងស្រាវជ្រាវនូវសៀវភៅ មួយនេះយ៉ាងណាមិញទាំងអស់នេះ យើងខ្ញុំក៏ទទួលបានបទពិសោធន៍ចម្រើនបន្ថែមក្នុងការសរសេរចងក្រងឯក សារនេះឡើយ ហើយយើងខ្ញុំក៏ទទួលស្គាល់ថាមានកំហុសឆ្គង ក៏ដូចជាពាក្យពេជន៍សម្តីខ្វះខាតត្រង់ចំណុចណា ក្តីដោយប្រការណាមួយ។ ដូច្នេះ យើងខ្ញុំនឹងទទួលជានិច្ចនូវការរិះគន់នៅក្នុងន័យស្ថាបនាដើម្បីធ្វើការកែលំអ ដោយភាពរីករាយក្រៃលែងពីសំណាក់ លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ សិស្សនិស្សិត ព្រមទាំង គណៈកម្មការត្រួត ពិនិត្យ ដើម្បីឲ្យសៀវភៅមួយនេះមានលក្ខណៈកាន់តែល្អប្រសើរបន្ថែមទៀតសម្រាប់សិស្សនិស្សិតយល់ដឹងបន្ថែម ទៅលើប្រធានបទមួយនេះ។

មាតិកា

ទំព័រ

បញ្ជីតារាង	v
បញ្ជីរូបភាព	v i

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	១
២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	២
៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	២
៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ	៣
៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ	៣
៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ	៤
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	៤

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

១.១ លំនាំដើមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	៥
១.១.១ និយមន័យនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	៧
១.១.២ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	៧
១.១.៣ ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	៧
១.១.៤ សារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	៨
១.២ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	៨
១.២.១ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស	៨
១.២.២ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	១០
១.២.៣ គោលការណ៍នៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	១០
១.២.៤ ដំណើរការក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	១១
១.២.៤.១ ការវិភាគការងារ	១១
១.២.៤.២ ការពិពណ៌នាការងារ	១១
១.២.៤.៣ វិធីសាស្ត្រនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	១១

១.៣ ការតម្រង់ទិស	១៧
១.៣.១ និយមន័យការតម្រង់ទិស	១៧
១.៣.២ ការតម្រង់ទិសនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន	១៧
១.៤ ការបណ្តុះបណ្តាល	១៨
១.៤.១ និយមន័យការបណ្តុះបណ្តាល	១៨
១.៤.២ ការកំណត់តម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល.....	២០
១.៤.៣ វិធីសាស្ត្រនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល.....	២២
១.៤.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន.....	២២
១.៤.៥ តួនាទីក្នុងការតម្រង់ទិស និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក	២៣
១.៥ ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត.....	២៣
១.៦ ការទូទាត់សំណង	២៤
១.៧ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ.....	២៤
១.៧.១ ការឈប់សំរាក.....	២៤
១.៧.២ ការធានារ៉ាប់រង.....	២៥

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា

២.១ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា.....	២៦
២.១.១ ប្រវត្តិនៃការកើតរបស់ក្រុមហ៊ុន	២៦
២.១.២ ការស្វែងយល់ពីមូលដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន.....	២៦
២.២ ទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន	២៨
២.៣ និមិត្តសញ្ញា និងអត្ថន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន	២៨
២.៣.១ និមិត្តសញ្ញា.....	២៩
២.៣.២ អត្ថន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន.....	២៩
២.៣.៣ ពុម្ពអក្សរ និងពណ៌នៃនិមិត្តសញ្ញា	៣១
២.៤ ចក្ខុវិស័យ គោលបំណង បេសកកម្ម និងវប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន	៣២
២.៤.១ ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣២
២.៤.២ គោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៣

២.៤.៣ បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៣
២.៤.៤ វប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន	៣៥
២.៥ រចនាសម្ព័ន្ធ	៣៥
២.៥.១ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស	៣៨
២.៦ តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស	៣៩
២.៦.១ តួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស	៣៩
២.៦.២ ការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស	៤០

ជំពូកទី៣

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្រុមហ៊ុន

Pizza Hut ខេមបូឌា

៣.១ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៤៣
៣.២ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៤៤
៣.២.១ របៀបនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៤៤
៣.២.២ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	៤៥
៣.៣ ការតម្រង់ទិសការងារ	៤៦
៣.៤ ការបណ្តុះបណ្តាល	៤៧
៣.៤.១ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល	៤៨
៣.៤.២ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល	៤៩
៣.៥ ការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ	៤៩
៣.៥.១ ការទូទាត់សំណង	៤៩
៣.៥.២ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ	៥០
៣.៥.២.១ ការលើកទឹកចិត្ត	៥០
៣.៥.២.២ ថ្ងៃឈប់សម្រាកផ្លូវការ និងថ្ងៃ ម៉ោងការងារ	៥២
៣.៦ ការធានារ៉ាប់រង	៥៣
៣.៧ សារៈសំខាន់នៃការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិក	៥៣
៣.៨ S W O T	៥៤

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៥៧
២. ការផ្តល់អនុសាសន៍ ៥៨

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីតារាង

តារាងទី១៖ អត្រាកម្រិតពេញចិត្ត ឬមិនពេញចិត្តនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានបុគ្គលិកភេទស្រី និងភេទប្រុសនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ សាខា បឹងកេងកង ខេមបូឌា.....	៤៨
តារាងទី២៖ អត្រាកម្រិតពេញចិត្តនៅក្នុងការលើកទឹកចិត្តនៃការស្ទង់មតិផ្ទាល់ពីបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ សាខា បឹងកេងកង ខេមបូឌា	៥១
តារាងទី៣៖ S W O T របស់ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ ខេមបូឌា សាខា បឹងកេងកង	៥៥

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១៖ ផែនទី និងទីតាំងនៅសាខា បឹងកេងកង	២៨
រូបភាពទី២៖ ផ្លាកសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន.....	២៩
រូបភាពទី៣៖ និមិត្តសញ្ញា និងអត្ថន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន	២៩
រូបភាពទី៤៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន.....	៣៦
រូបភាពទី៥៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស.....	៣៩
រូបភាពទី៦៖ គេហទំព័រប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន	៤៤

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

ភាពរីកចម្រើនខាងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរីនាពេលបច្ចុប្បន្នលើពិភពលោកមានសន្ទុះយ៉ាងលឿនហើយវាបានទំលុះព្រំដែនពាណិជ្ជកម្មនៃបណ្តាលប្រទេសលើសកលលោក ដែលបានផ្តល់ឱកាសដល់ក្រុមហ៊ុន និងអង្គភាពនានាចាប់បដិសន្ធិឡើងតាមបណ្តាលប្រទេសជាច្រើន។ ក្រុមហ៊ុន និងអង្គភាពទាំងឡាយបានបង្កើតឡើងដើម្បីប្រតិបត្តិការណ៍សកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម និងការប្រឹងប្រែងអនុវត្តសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងទទួលបានផលប្រយោជន៍សម្រេចគោលដៅឲ្យសមស្របទៅ បេសកកម្ម និងទស្សនៈវិស័យរបស់ខ្លួន។ ម៉្យាងវិញទៀត ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានរៀបចំនូវគោលនយោបាយផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណឡើងដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រងប្រទេសឲ្យមានកំណើន សេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលក្នុងនោះមានវិស័យចម្បងៗដូចជា ការលើកស្ទួយវិស័យ កសិកម្ម ការបន្តកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត ការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកឯកជន ការងារសុខាភិបាល ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យទេសចរណ៍ និងចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រជាដើម ក្នុងនោះផងដែរអ្នកវិនិយោគទុនជាច្រើនបានបោះជំហានមកវិនិយោគនៅប្រទេសកម្ពុជាតាមវិស័យសំខាន់ៗទាំងនោះជាច្រើន។

ផ្នែកមួយក្នុងកត្តាសំខាន់ៗដែលកំណត់នូវភាពជោគជ័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាអង្គភាពគឺការទទួលបាននូវបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពអាចយល់ច្បាស់ និងធ្វើការដោះស្រាយនូវរាល់គុណវិបត្តិផ្សេងៗ បញ្ហាគុណភាពបុគ្គលិកគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នូវរាល់សកម្មភាពរបស់អង្គភាពហើយត្រូវបានគេឲ្យនិយមន័យថាគឺជាធនធានកម្រ។ បញ្ហាបុគ្គលិកមានឥទ្ធិពលទៅលើដំណើរការសកម្មភាព និងការគ្រប់គ្រងដើម្បីឲ្យសម្រេចបាននូវកម្រិតរបស់ខ្លួនដែលបានកំណត់ទុក។ ក្នុងនោះផងដែរ ធនធានមនុស្សនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះត្រូវបានគេកំណត់ទុកជាកត្តាសំខាន់បំផុតសម្រាប់អង្គភាពហើយការគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងធនធានមនុស្សដែរនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ទើបការទទួលជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុនអាចកើតមានឡើងដោយសារការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមាន សមត្ថភាព ជំនាញ ពិតប្រាកដដើម្បីបំពេញការងារទទួលបានជោគជ័យតាមការគ្រោងទុករបស់ក្រុមហ៊ុន និងអង្គភាពផងដែរ។ ដោយយោងតាមការសិក្សា និងស្វែងយល់តាមរយៈឯកសារនានា និងឆ្លងតាមការសង្កេតឃើញនាពេលបច្ចុប្បន្នបានបង្ហាញថាបញ្ហាដែលក្រុមហ៊ុនតែងតែជួបប្រទះនោះគឺការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវសិក្សាទៅលើ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលក្នុងនោះរួមមាន ការវិភាគការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការបណ្តុះបណ្តាល ការវាយតម្លៃសកម្មភាពការងារ ការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ ស្របទៅតាមស្ថានភាពសង្គមនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ឃើញថាពិតជាមានការរីកចម្រើនយ៉ាងល្អប្រសើរដោយសារ

កម្រិតសេដ្ឋកិច្ចមានការលូតលាស់ បច្ចេកវិទ្យាកាន់តែទំនើបតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកគ្រប់រូបមានសមត្ថភាព និងចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់។ ស្ថាប័ននីមួយៗអាចដំណើរការទៅបានប្រកបទៅដោយប្រសិទ្ធភាព គុណភាព ឧត្តមភាព និងទទួលបាននូវភាពជោគជ័យលើគោលដៅរបស់ខ្លួនដោយអាស្រ័យលើសមត្ថភាព បទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងរបស់និយោជិតដែលជាធនធានដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងលើបុគ្គលិកដែលទាមទារឲ្យអង្គភាព ឬក្រុមហ៊ុនមានការអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីការងារដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់តាមរយៈទ្រឹស្តីផងនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងផងដែលដូចជាការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមជំនាញរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តទៅកាន់បុគ្គលិកដើម្បីការខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញកិច្ចការងារដែលអាចធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនដំណើរការអាជីវកម្មរីកចម្រើនឆ្ពោះទៅមុខ។

ដោយហេតុនេះហើយ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានក្លាយជាប្រធានបទមួយដែលធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់មានការចាប់អារម្មណ៍នឹងសម្រេចចិត្តធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សព្រមទាំងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលធ្វើអោយខ្ញុំយល់កាន់តែច្បាស់អំពីដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏ហួសហាត់មកធ្វើជាប្រធានបទមួយនៅក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ពួកយើងទាំងពីរ។

២. បំណងបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយយុគសម័យទំនើបការរូបនីយកម្មក្រុមហ៊ុន ស្ថាប័នជាតិ និងអន្តរជាតិជាច្រើនដែលតែងតែប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលនយោបាយដោយផ្ដោតលើគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាចម្បង។ ការសម្រេចអោយបាននូវគោលដៅឲ្យបានជោគជ័យគឺជាកត្តាដែលសំខាន់បំផុតនោះគឺកត្តាធនធានមនុស្ស។ ដូចនេះ តើក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា មានវិធីសាស្ត្របែបណាដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនឲ្យប្រកបទៅដោយប្រសិទ្ធភាព?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវគឺសិក្សាដើម្បីពិនិត្យមើលនូវដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ដែលយើងបានសិក្សាទៅលើ ៖

- ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា
- សិក្សាលើមុខងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមួយចំនួន
- ស្វែងរកនូវកត្តាដែលនាំឲ្យការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានប្រសិទ្ធភាព
- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍។

ដោយសង្កេតឃើញថា ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា កំពុងតែមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីល្បាញយ៉ាងខ្លាំង លើសពីនេះផងដែរ ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ ខេមបូឌា ក៏ទទួលបាននូវការកោតសរសើរពីសំណាក់អតិថិជនទៅលើ សេវាកម្ម របស់ទាន់ចិត្ត បុគ្គលិកមានវិន័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អដែលធ្វើអោយអតិថិជនពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំង។ យើងខ្ញុំ មានចំណាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ដោយផ្ដោតទៅលើការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ដើម្បីអោយក្រុមហ៊ុនមានភាពរីកចម្រើនយកមកធ្វើជាការស្រាវជ្រាវបន្ថែម។

៤. ទំហំ និង ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទមួយតែងតែមានដែនកំណត់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវច្បាស់លាស់ ទៅតាមទំហំនៃពេលវេលាដែលបានកំណត់ទៅលើប្រធានបទដោយប្រភេទទិន្នន័យដែលបានធ្វើការលើកយក មកសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ នៅក្នុងនោះផងដែរ ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សា ហាត់ ខេមបូឌា ក៏ទើបតែមានវត្តមាននៅក្នុងប្រទេស កម្ពុជានាខែ សីហា ចុងឆ្នាំ ២០២១ នេះផងដែរ ដូច្នេះ ដើម្បីជាជំនួយនៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ ដែលស្តីអំពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ភីហ្សា ហាត់ ខេមបូឌា សាខាបឹងកេងកង ឲ្យមានលក្ខណៈកាន់តែល្អប្រសើរ និងមានភាពច្បាស់លាស់ពួកយើងបានលើកយកនូវទិន្នន័យក្នុងអំឡុងពេលនៃចុងឆ្នាំ ២០២១ រហូតដល់ពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ២០២២ ដើម្បីសម្រេចបាននូវការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ។ នៅក្នុងការកំណត់ ទំហំនៃនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយដោយយើងបានធ្វើការស្រាវជ្រាវយ៉ាងល្អិតល្អន់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រតិបត្តិការនៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ ប៉ុន្តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះមិនបានធ្វើការសិក្សាស៊ីជម្រៅនោះទេ ដោយ ហេតុប្រភេទទិន្នន័យរបស់ក្រុមហ៊ុនមានដែនកំណត់។

៥. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រភពទិន្នន័យនៃការស្រាវជ្រាវមានពីរប្រភេទគឺ៖ ទិន្នន័យចម្បង (Primary Data) និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ (Secondary Data)។

ទិន្នន័យចម្បង (Primary Data) ៖ ជាប្រភេទទិន្នន័យដែលបានមកពី

- តាមរយៈការចុះរស្ម័គ្រ
- ការចុះសួរដំណឹង
- ការសម្ភាសន៍

ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ (Secondary Data) ៖ ជាប្រភេទទិន្នន័យដែលបានមកពី

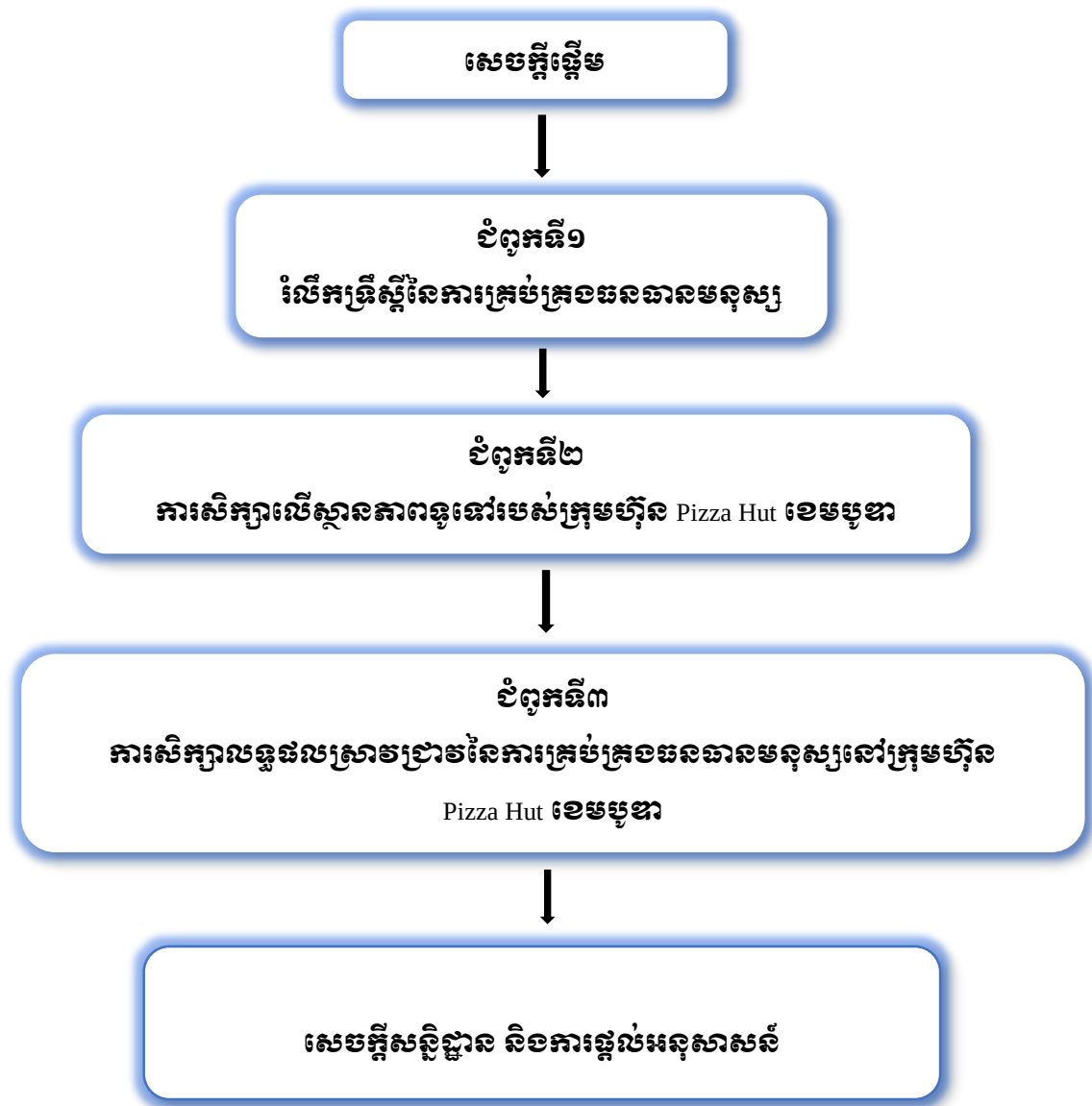
- តាមរយៈការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននានានៅក្នុងគេហទំព័ររបស់ក្រុមហ៊ុន និងប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត
- ទទួលបានពីឯកសារចាស់ៗនៃសារណាមុនៗ
- ឯកសារមេរៀនរបស់សាស្ត្រាចារ្យ និងសៀវភៅគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមួយចំនួន

- ការពិនិត្យទៅលើឯកសារមុនៗដែលទទួលបានពីសំណាក់សិស្សច្បង
- ការណែនាំពីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ។

៦. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

- យល់ដឹងអំពីសកម្មភាពគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ផ្តល់ជាឯកសារសម្រាប់និស្សិត និងអ្នកស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយ
- ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ការសិក្សាទៅលើទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- ជាមូលដ្ឋានដើម្បីការសិក្សាបន្តកម្រិតក្រោយឧត្តមសិក្សា។

៧. របបសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ



ជំពូកទី ១

វិស័យស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

១.១ លំនាំដើមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស^១

ប្រវត្តិសាស្ត្រទំនើបនៃធនធានមនុស្សបានចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មអង់គ្លេសដោយមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃធាតុចូលបានបង្កើនតម្រូវការសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងសតវត្សទី ១៨ ទន្ទឹមនឹងនោះផងដែរការវិវត្តន៍នៃការអនុវត្តនូវការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក៏បានចាប់កំណើតឡើង នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ដំបូងដែលជាលើកទីមួយនៃចំណុចសំខាន់នៅក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមរយៈការអភិវឌ្ឍន៍យ៉ាងឆាប់រហ័សនៃវិធីសាស្ត្រឧស្សាហកម្មថ្មី និងការប្តូរប្រតិបត្តិការច្រើនបន្ថែមដើម្បីធ្វើការបានផ្លាស់ប្តូរពិភពលោកនៅក្នុងការផលិតក្នុងកម្រិតលឿន និងមានតម្លៃថោកដើម្បីក្លាយជាអាទិភាពសម្រាប់ឧស្សាហកម្មជាច្រើនដោយនៅក្នុងឆ្នាំ១៨០០ មានការផ្តល់កម្មកររាប់ពាន់នាក់សំរាប់ធ្វើការរហូតដល់ ១៦ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ មិនយូរប៉ុន្មានសហគ្រិនជាច្រើនក៏បានរកឃើញការពិតទៅលើការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកដែលមានឥទ្ធិពលលើការអនុវត្តផលិតភាពដោយបុគ្គលិកដែលពេញចិត្តនឹងការងារមានប្រសិទ្ធភាពច្រើនជាងកម្លាំងការងារផ្សេងទៀត ហើយពួកគេអាចផលិតនូវផលិតផលបានច្រើនជាងបុគ្គលិកដែលចាក់ទឹកចិត្ត ដោយនៅក្នុងវិស័យក្រុមហ៊ុនរោងចក្រជាច្រើនបានចាប់ផ្តើមណែនាំកម្មវិធីស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់និយោជិតដើម្បីបង្កើនភាពងាយស្រួល និងការពេញចិត្តរបស់ពួកគេ ជាងនេះទៅទៀត រដ្ឋាភិបាលបានចាប់ផ្តើមធ្វើអន្តរាគមន៍ដើម្បីណែនាំអំពីសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋានមួយចំនួន និងច្បាប់សុវត្ថិភាពការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននីមួយៗ។ ការអភិវឌ្ឍន៍យ៉ាងឆាប់រហ័សទៅលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានចាប់ផ្តើមនៅដើមសតវត្សទី២០។ អង្គភាព ឬស្ថាប័នភាគច្រើនបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តនូវការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលអាចស្វែងយល់បន្ថែមអំពីការគ្រប់គ្រងនិយោជិតនៅក្នុងប្រព័ន្ធកុម្មុយនិស្តផងដែរ។ នៅក្នុងផ្នែកនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក តម្រូវការមានទំនួលខុសត្រូវជាច្រើន និងសំខាន់ៗ ប៉ុន្តែនោះផ្នែកនេះនៅតែជានាយកដ្ឋានសេវាកម្ម ដែលកំពុងដោះស្រាយបញ្ហាទាក់ទងនឹងនិយោជិតទាំងអស់ ផ្នែកនេះដែលក៏ទទួលបានការខុសត្រូវចំពោះការអនុលោមតាមច្បាប់ពេញលេញជាមួយនឹងតម្រូវការច្បាប់ដែលបានណែនាំថ្មីដោយមានទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីសុវត្ថិភាពសង្គម និងកន្លែងធ្វើការខុសៗគ្នា គ្រប់យ៉ាងត្រូវបានផ្តោតលើផលិតភាពរបស់បុគ្គលិកការបង្កើនផលិតភាពជាប្រចាំគឺជាវិធានការដ៏សំខាន់មួយសំរាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងស្ថាប័ន ការផ្លាស់ប្តូរដ៏សំខាន់ក៏ត្រូវបានណែនាំអោយកើតមានការអនុវត្តបន្ទាប់ពីសង្គ្រាមលោកលើកទីពីរដោយសារតែកងទ័ពបានបង្កើតនូវកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនជាច្រើនសម្រាប់ទាហានថ្មីៗបន្ទាប់ពីសង្គ្រាម

¹ Human Resource Management Handbook ២០២១។

លោកលើកទីពីរបានបញ្ចប់ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលបានក្លាយជាអង្គភាពដែលត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ និងគោរពយ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ លើសពីនេះទៅទៀត សហជីពបានវិវត្តន៍ស្ទើរតែដូចគ្នាទៅនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលដោយសហជីពបានផ្លាស់ប្តូរច្បាប់នៃល្បែងកត្តាសំខាន់ៗទាំងអស់នេះបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវរាល់តួនាទីរបស់និយោជិតនៅក្នុងអង្គភាពនិយោជកទទួលបានដៃគូដែលអាចទុកចិត្តនៅក្នុងការពិភាក្សាដែលសហជីពបានណែនាំពីការកែលម្អជាច្រើនដោយមិនមាន ការចំណាយច្រើនសម្រាប់អាជីវកម្ម។

ការណែនាំអំពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងទសវត្សរ៍ទី ៧០ នៃសតវត្សរ៍ទី ២០ បន្ថែមលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដំបូង ដោយក្នុងការបង្កើតនូវការវិវត្តន៍ថ្មីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានអនុញ្ញាតឱ្យមានការរីកចម្រើននៃអង្គភាពស្ថាប័នចម្រុះជាតិសាសន៍ធំៗនៅពេលដែលលក្ខខណ្ឌនៃសកលភាវូបនីយកម្មបានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងផ្នែកនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក បានប្រែទៅជានាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស។ ការចាប់ផ្តើមគ្រប់គ្រងដំណើរការ និងនីតិវិធីជុំវិញកម្លាំងពលកម្មសកលដែលចាប់ពីពេលនោះមក មុខងារនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សភាគច្រើនកំពុងដំណើរការដំណោះស្រាយប្រព័ន្ធព័ត៌មានធនធានមនុស្សដ៏ស្មុគស្មាញដែលធ្វើឱ្យព័ត៌មានអំពីបុគ្គលិកអាចរកបានគ្រប់ទីកន្លែង និងគ្រប់ពេលវេលាដល់អ្នកជំនាញធនធានមនុស្ស។

ការផ្លាស់ប្តូរដ៏សំខាន់ទីពីរនៅក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺការណែនាំអំពីគុណភាពជាដៃគូអាជីវកម្មធនធានមនុស្សបន្ថែមលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សកម្រិតខ្ពស់តួនាទី មានទំនួលខុសត្រូវទៅលើធនធានមនុស្ស និងគំរូធនធានមនុស្សតម្រូវការរបស់អង្គភាពត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងខ្លាំងនៅពេលដែលសេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសលោកខាងលិចអ្នកមានបានផ្លាស់ប្តូរឆ្ពោះទៅរកសេដ្ឋកិច្ចសេវាកម្ម ដោយសារតែនៅក្នុងតួនាទីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងខ្លាំងដោយសារតែការអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងផែនការជោគជ័យបានក្លាយជាដំណើរការដ៏សំខាន់ដែលធានាអនាគតនូវរាល់អាជីវកម្មគុណភាពនៃសេវាកម្មធនធានមនុស្សដែលបានផ្តល់បានក្លាយជាអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងដ៏សំខាន់ប្បធម៌សាជីវកម្មត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីបុគ្គលិកដែលមានសញ្ញាតិចម្រុះជាច្រើនធ្វើការឲ្យអង្គភាពដែលជាឱកាសដ៏អស្ចារ្យសម្រាប់ធនធានមនុស្ស។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអន្តរជាតិជំរុញដំណើរការព្រមទាំងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាសកលនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងៗគ្នាប៉ុន្តែប្រទេសនីមួយៗត្រូវតែប្រាកដថាការផ្តល់លទ្ធផលមានភាពស្រដៀងគ្នាទៅនឹងការប្រៀបធៀប។

១.១.១ និយមន័យនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស^២

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាលវាយតម្លៃ និងផ្តល់សំណងដល់បណ្តាបុគ្គលិកចូលរួមនៅក្នុងបណ្តើរបុគ្គលិកសុខភាពសុវត្ថិភាព និងបញ្ហា ការផ្តល់យុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិកដែលជាការរួមបញ្ចូលនូវសកម្មភាពទាំងឡាយដែលធ្វើឡើងដើម្បីជួយដល់ការរៀបចំ ក៏ដូចជាសម្របសម្រួលធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព ដោយការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសំដៅទៅលើគោលនយោបាយក្នុងការអនុវត្តតវិយាបទអាកប្បកិរិយានិងការអនុវត្តការងាររបស់សមាជិកទាំងឡាយ។

១.១.២ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស តាមបែបវិជ្ជាជីវៈត្រូវអនុវត្តទៅតាមមុខងារសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្សជាការរៀបចំដំណើរការទាក់ទងនឹងការវាយតម្លៃនៃតម្រូវការនិយោជិតគ្រប់រូបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព
- សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ជាការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធអត្ថប្រយោជន៍ និងតម្លាភាពចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់គ្នាក្នុងអង្គភាព
- សុវត្ថិភាព និងសុខភាពជាកត្តាជំនួយដល់ការបណ្តាលបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិកគ្រប់គ្នានៅក្នុងការលើកទឹកចិត្តដល់អង្គភាព
- ទំនាក់ទំនងរវាងថ្នាក់លើ ក៏ដូចជាថ្នាក់ក្រោមជាកត្តាសំខាន់នៅក្នុងការប្រតិបត្តិការអង្គភាពអំពីវិន័យនិងការដោយសារបញ្ហាអ្នកកាន់ការងារ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងផងដែរ
- ការស្រាវជ្រាវធនធានមនុស្សជាមូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងបង្កើតប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងរបស់បុគ្គលិក។

១.១.៣ ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស^៣

ការគ្រប់គ្រងមានការស្មុគស្មាញខ្លាំងទើបធ្វើឲ្យអ្នកប្រាជ្ញបានចងក្រងទ្រឹស្តីដើម្បីសម្រួលដល់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ តាមទ្រឹស្តីរបស់លោក Frederick Taylor នៅឆ្នាំ១៩១១ ពីគោលដៅស្តីពី ការគ្រប់គ្រងបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដែលគាត់បានលើកឡើងនូវគោលការណ៍ចំនួន ៤ ដើម្បីធ្វើឲ្យគុណភាពផលិតកម្មប្រសើរឡើងនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង៖

- អភិវឌ្ឍវិទ្យាសាស្ត្រមួយសម្រាប់សមាសភាពនីមួយៗនៃការងារបុគ្គលិក មានន័យថា ការកំណត់នូវវិធីសាស្ត្រ ឬនីតិវិធីការងារមួយដែលផ្តល់ប្រសិទ្ធភាព និងលទ្ធផលខ្ពស់។

^២ ឡាយ គង់, ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ភ្នំពេញ ៖ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ២០១៤), ២។

^៣ Frederick Winslow Taylor, An edition of The Principles of Scientific Management. (New York and London : USA ១៩១១)។

- ជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមលក្ខណៈតាមលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទាប់មកបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍។
- សហការណ៍នៃបុគ្គលិក មានន័យថា បុគ្គលិកត្រូវធ្វើការដោយសហការគ្នា ឧទាហរណ៍៖ ក្រុមបុគ្គលិកថ្មីត្រូវសហការគ្នាបង្កើតវិទ្យាសាស្ត្រមួយ (វិធីសាស្ត្រការងារ) ហើយក្រុមបុគ្គលិកចាស់ដែលមានបទពិសោធន៍ត្រូវដើរតួជាគ្រូបង្ហាត់បង្ហាញ។
- បែងចែកការងារ និងទំនួលខុសត្រូវជាទូទៅឲ្យមានតុល្យភាព រវាងបុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកប្រតិបត្តិ។

១.១.៤ សារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ផ្សារភ្ជាប់នៅក្នុងស្ថាប័នផ្សេងទៀតផលប្រយោជន៍សំខាន់ៗនៃព័ត៌មានលើការងាររួមមាន៖

- ការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាល
- យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងការអនុវត្ត
- ការកសាងទំនាក់ទំនង
- ការគ្រប់គ្រងជម្លោះ
- ការកែលម្អការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិក
- ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស
- ដំណើរការធ្វើផែនការមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់មុខងារបុគ្គលិក
- ការបង្កើននូវការវិនិយោគលើផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ការបង្កើតដែលមានភាពប្រសើរចំពោះបុគ្គលិក
- យុទ្ធសាស្ត្រកម្រិតអន្តរជាតិ។

១.២ ដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

១.២.១ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស

ការធ្វើផែនការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍រក្សាប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងបច្ចុប្បន្ន និងនាពេលអនាគត យើងអាចនិយាយបានថាវាពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាដូចខាងក្រោម៖

- ការជ្រើសរើសនិងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក
- ការរក្សាបន្តប្រើប្រាស់និយោជិត
- ការប្រើប្រាស់ធនធានទាំងអស់មានភាពស័ក្តិសិទ្ធិនិងប្រសិទ្ធភាព
- ការបញ្ចប់ការងារនិងនិយោជិតប្រសិនបើមានភាពចាំបាច់

- ការកែលម្អបំពេញការងារដែលចាំបាច់។

ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស មិនមែនជារឿងធម្មតាទេទៅមានរយៈពេល ៥ឆ្នាំជាដើម ដោយក្នុងរយៈពេល ដែលនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សព្យាករណ៍សម្រាប់ពេលអនាគតក៏អាចមានការផ្លាស់ប្តូរដោយសារតែកត្តាមួយ ចំនួនដែលជះឥទ្ធិពលដូចជា ៖

- សេដ្ឋកិច្ចប្រទេស
- និន្នាការសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក
- និន្នាការនយោបាយ និងបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋាភិបាល
- និន្នាការប្រជាជន
- សកម្មភាពរបស់សហពាណិជ្ជកម្ម
- គោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍
- ការអភិវឌ្ឍន៍បច្ចេកវិទ្យា
- ផលិតផល និងតម្រូវការអតិថិជន។

ជំហានដំបូងនៅក្នុងការកំណត់ការងារធនធានមនុស្សតម្រូវឲ្យមានការសិក្សាទៅលើកម្រិតកម្លាំងពលកម្ម ទាំងអស់ដែលមានស្រាប់ ដោយការធ្វើបែបនេះជារបៀបនៅក្នុងការប្រើប្រាស់កន្លែងខ្វះ និងលើសពលកម្ម។ ដំណើរការនេះតម្រូវឲ្យមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការវិភាគតម្រូវការធនធានមនុស្សដែលផ្អែកទៅលើប្រតិបត្តិ ការដែលធ្វើឡើងដោយមានផែនការរបស់ស្ថាប័ន។ ការប្រៀបធៀបជាមួយភាពជាក់ស្តែង ការប្រៀបធៀបធ្វើឡើង ដើម្បីកំណត់ការផ្លាស់ប្តូរដែលទាមទារអោយទាក់ទងទៅនឹងកត្តាខាងក្រោមដូចជា៖

- ការអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គភាព
- ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ
- ការវាយតម្លៃការងារឡើងវិញ
- ការប្រែប្រួលនៅក្នុងបំណងការងារ
- តម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍
- ការអនុវត្តនិងការតាមដាន។

ផ្អែកទៅលើទិន្នន័យដែលទទួលបានបន្ទាប់ពីការវិភាគរួចមកការព្យាករណ៍ គឺសម្រាប់ពង្រីក នាថ្ងៃអនាគត អាចត្រូវបានបង្កើតឡើងទោះបីជាការព្យាករណ៍មិនអាចត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយ និងភាពច្បាស់លាស់ពិតយ៉ាង ណាក៏ដោយការប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ផលត្រូវការនាថ្ងៃអនាគតអាចនឹងមានការកើតឡើង។

១.២.២ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកគឺជាសកម្មភាពរបស់និយោជិតដែលធម្មតាត្រូវអនុវត្តដែលផ្នែកធនធានមនុស្សការប្រកាសផ្សាយពាណិជ្ជកម្មពីកន្លែងការងារ និងការប្រមូលរាល់ពាក្យការងារពីបេក្ខជន។

១.២.៣ គោលការណ៍ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

គោលការណ៍នៃការជ្រើសរើសនិយោជិតត្រូវបានបែងចែកចេញជា ២មជ្ឈដ្ឋាន គឺមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ និងខាងក្នុង។

ការជ្រើសរើសពីប្រភពខាងក្នុង នៅពេលដែលទំនេរនៃការងារកើតមានកន្លែងដំបូងដែលស្ថាប័នគួរតែរកមើលដើម្បីជំនួសការងារនោះបើសិនជាសាកសមនឹងពួកគេ។ រាល់និយោជិតនាពេលបច្ចុប្បន្ន ជាទូទៅស្ថាប័នមួយមានអារម្មណ៍ថាពួកគេសាកសមនឹងទទួលបានឱកាសដើម្បីដំឡើងឋានៈតាមតំណែងដែលមានកម្រិតខ្ពស់ដោយសារតែការប្រឹងប្រែងបម្រើការងាររបស់ពួកគេចំពោះក្រុមហ៊ុន គោលការណ៍នយោបាយដំឡើងឋានៈពីខាងក្នុងស្ថាប័នអាចជំរុញនូវការលើកទឹកចិត្តយ៉ាងធំធេងក្នុងចំណោមនិយោជិតទាំងឡាយហើយការលើកទឹកចិត្តនេះក៏បានធ្វើឱ្យនិយោជិតកាន់តែស្មោះត្រង់ថែមទៀត។

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅ ជាការវាយតម្លៃនៃបេក្ខជនការងារដែលអាចរកបានក្រៅពីបុគ្គលិកដែលមានស្រាប់ដើម្បីមើលថា តើមានជំនាញ ឬសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញ និងបំពេញការងារទំនេរដែលមានស្រាប់ ដោយនេះជាដំណើរការនៃការស្វែងរកនៅខាងក្រៅក្រុមបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នដើម្បីបំពេញមុខតំណែងបើកចំហនៅក្នុងអង្គភាពមួយ។ ការជ្រើសរើសពីប្រភពខាងក្រៅ ត្រូវបានស្នើសុំពីខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដោយវាពាក់ព័ន្ធនឹងពេលវេលា និងចំណាយថវិកាអស់ច្រើន។

ការជ្រើសរើសពីប្រភពខាងក្រៅមាន ៖

- ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម
- ការផ្លាស់ប្តូរការងារ
- ទីភ្នាក់ងារការងារ
- វិទ្យាស្ថានអប់រំ
- ការណែនាំ
- ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មតាមរយៈ កាសែត ទូរស័ព្ទ និងទូរទស្សន៍។
- ទីភ្នាក់ងារការងារ
- ស្ថាប័នអប់រំសម្រាប់ការជ្រើសរើសនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាថ្មីៗ។

១.២.៤ ដំណើរការក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

១.២.៤.១ ការវិភាគការងារ

ការវិភាគការងារ ជានីតិវិធីដែលអ្នកកំណត់ភារកិច្ច និងលក្ខណៈនៃការងារ និងទៅតាមសមត្ថភាពរបស់ និយោជិតនីមួយៗដែលគួរត្រូវបានកំណត់តាមតួនាទី ឬមុខជំនាញរៀងៗខ្លួនសម្រាប់គោលដៅក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព។ ដោយលក្ខណៈជាការសរសេរការពិពណ៌នាការងារ និងលក្ខណៈបច្ចេកទេសការងារ ដែលត្រូវ បានប្រើប្រាស់ក្នុងការជ្រើសរើស និងសំណង ការវាយតម្លៃ ការអនុវត្ត ការបណ្តុះបណ្តាល ដំណើរការសិក្សា ពិនិត្យប្រមូលព័ត៌មានលំអិតទាក់ទងនឹងធាតុផ្សំ និងប្រតិបត្តិការផ្សេងៗនៃការងារ។ វាជាដំណើរការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យទាក់ទងនឹងព័ត៌មានខ្លឹមសារ និងតម្រូវការរបស់មនុស្សនៅក្នុងការងារ ក៏ដូចជាបរិបទដែល ការងារត្រូវបានអនុវត្ត

នៅក្នុងដំណើរការនេះត្រូវបានប្រើដើម្បីកំណត់កន្លែងការងារដោយនៅក្នុងការវិភាគការងារកំណត់ជាការ រៀបចំការងារនៅក្នុងគ្រួសារការងារដែលមានការអនុញ្ញាតឱ្យអង្គភាពកំណត់ផ្លូវនៃការខ្សែនៅក្នុងការងារ សម្រាប់និយោជិតដែលចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការកែលម្អឱកាសរបស់ពួកគេសម្រាប់ការរីកចម្រើនអាជីព និង បង្កើនប្រាក់សំណង។

១.២.៤.២ ការពិពណ៌នាការងារ

ការពិពណ៌នាការងារ គឺជាសេចក្តីថ្លែងការណ៍ទូលំទូលាយ ទូទៅ និងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៃការងារ ជាក់លាក់មួយ ដោយផ្អែកលើការរកឃើញនៃការវិភាគការងារ។ ជាទូទៅវាមូលដ្ឋានលើភារកិច្ច គោលបំណង ទំនួលខុសត្រូវវិសាលភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារនៃការងាររួមជាមួយនឹងចំណងជើងការងារ និងឈ្មោះ ឬការ កំណត់របស់បុគ្គលដែលបុគ្គលិករាយការណ៍ដោយគេចាត់ទុកថាវាជាឧបករណ៍ភាសាសាមញ្ញដែលមាន ប្រយោជន៍ ដែលពន្យល់ពីភារកិច្ច មុខងារ និងទំនួលខុសត្រូវនៃមុខតំណែង។ ការរៀបរាប់លម្អិតអំពីអ្នកដែល អនុវត្តប្រភេទការងារជាក់លាក់ របៀបដែលការងារនោះត្រូវបញ្ចប់ និងភាពញឹកញាប់ និងគោលបំណងនៃ ការងារ ដូចដែលវាទាក់ទងនឹងបេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់អង្គភាព ឬក្រុមហ៊ុន។

១.២.៤.៣ វិធីសាស្ត្រនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

នៅពេលដែលពាក្យស្នើសុំបានទទួលព័ត៌មានអំពីពាក្យស្នើសុំត្រូវបានប្រៀបធៀបជាមួយនឹងការ ទាមទារសម្រាប់មុខតំណែងនោះចំពោះបេក្ខជនដែលត្រូវបានបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌត្រូវបានធ្វើការកត់ ឈ្មោះអញ្ជើញឱ្យចូលរួមការធ្វើតេស្ត និងសំភាសន៍ផ្ទាល់ ដោយជំហាននៅក្នុងការជ្រើសរើសមានដំណើរ ការដូចខាងក្រោម៖

- ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពបុគ្គលិក

- ការសម្ភាសន៍ការងារ
- ការធ្វើត្រួតពិនិត្យស្រាវជ្រាវ
- ការពិនិត្យមើលសុខភាព
- ការធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងក្រោយការធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ។

ក. ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពបុគ្គលិក

ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពនៃនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់ព័ត៌មានអំពីគុណសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួនដែលខ្លួនមាន វាបានជួយអោយអង្គភាពសម្រេចចិត្តថា តើបេក្ខជនជាក់លាក់មួយណាសាកសម និងការងារណាមួយទៅតាមសមត្ថភាពរបស់ពួកគេដែលក្នុងនោះរួមមានជាគុណសម្បត្តិទាក់ទង និងផ្លូវកាយ អាយុ និងសុខភាពជាទូទៅ ផ្លូវចិត្ត ការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ និងចេះអត់ធ្មត់ ស្រលាញ់ការងារ និងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការងារបំពេញភារកិច្ចបានល្អ ក៏ដូចជាចំណេះដឹងព័ត៌មានវិទ្យា និងការបណ្តុះបណ្តាលជាដើម។

ខ. ការសម្ភាសន៍ការងារ

ការសម្ភាសន៍ជាផ្នែកមួយដែលបានកំណត់ថាជាដំណើរការប្រព័ន្ធ និងវិទ្យាសាស្ត្រដែលប្រើក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលជួយឱ្យទទួលបានព័ត៌មានចាំបាច់ទាក់ទងនឹងសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជន និងចំណាប់អារម្មណ៍ សមត្ថភាព និងចំណេះដឹងរបស់គាត់ដែលត្រូវការសម្រាប់ការងារ ដោយនៅក្នុងការសម្ភាសន៍មានការសន្ទនារវាងអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារនិងអ្នកតំណាងនិយោជកដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីវាយតម្លៃថា តើបេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យមកនឹងទទួលបានប្រាក់ខែកំរិតណា ម្យ៉ាងវិញទៀត បេក្ខជនក៏ត្រូវផ្តល់ឱ្យនូវព័ត៌មានចាំបាច់អំពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធ និងអង្គភាពតាមរយៈការទំនាក់ទំនងទល់មុខគ្នា ដូច្នេះការបង្កើតអារម្មណ៍នៃការជឿជាក់ និងទំនុកចិត្តនៅក្នុងចិត្តរបស់បេក្ខជនអនាគត។ ការសម្ភាសន៍ការងារគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងចំណោមឧបករណ៍ដែលពេញនិយមបំផុតសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព។ គោលបំណងនៃការសម្ភាសន៍ ដើម្បីស្វែងយល់ថា តើភាគីទាំងពីរនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការជួលដៃរឺទេ? និយោជកដែលមានសក្តានុពលសម្ភាសន៍អ្នកដើម្បីវាស់ស្ទង់លក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នក កំណត់ថាតើការងារ និងបរិយាកាសការងារបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អ្នក អ្នកចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ដើម្បីសម្រេចថាតើអ្នកចង់ឆ្ពោះទៅមុខក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែររឺទេ?

> គោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុនពីការសម្ភាសន៍ ៖

- ដើម្បីឱ្យបេក្ខជនបានដឹងពីប្រតិបត្តិការខ្លះរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ដើម្បីរៀបចំនូវជំហានបន្ទាប់ទៀតក្រៅពីការធ្វើសម្ភាសន៍ចប់ត្រូវវិភាគ និងវាយតម្លៃពីភាពសមស្របរបស់បេក្ខជនដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យបើសិនជាកាសែតរូបនោះមានភាពវិជ្ជមាននឹងត្រូវបន្តទៅមួយដំណាក់

កាលទៀតតែប្រសិនបើជាសញ្ញាណបញ្ជាក់ពីភាពអវិជ្ជមាននោះបេក្ខជននឹងត្រូវលុបចេញពីការ
ពិចារណា និងវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព។

- ការបង្កើតនូវបរិយាកាសទំនាក់ទំនងជាមួយបេក្ខជនដែលអាចទទួលបាននូវព័ត៌មានជាក់លាក់ពី
បេក្ខជនដោយផ្ទាល់។
- ស្វែងយល់ដឹងបន្ថែមអំពីការអនុវត្តការងារនិងការបំពេញតួនាទីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព។
 - គោលបំណងរបស់បេក្ខជនពីការសម្ភាសន៍៖
- ស្វែងយល់អំពីតួនាទីបើកចំហ
- យល់ពីវប្បធម៌ក្រុមហ៊ុន
- បង្ហាញពីជំនាញរបស់អ្នក
- ពិភាក្សាអំពីប្រវត្តិវិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នក
- ភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងការជួល
- ពន្យល់ពីគោលដៅអាជីពរបស់អ្នក
- បញ្ជាក់ពីតម្លៃដែលអ្នកអាចផ្តល់ឲ្យ។

➢ ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍

ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍ត្រូវបានចែកចេញជា ៥ ប្រភេទដូចខាងក្រោម៖

- ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក គឺជាការសម្ភាសន៍ដែលត្រូវបានសួរទៅកាន់បេក្ខជនតាមរយៈ
សំណួរដែលអ្នកសម្ភាសន៍បានរៀបចំទុកជាមុននៅពេលដែលសំណួរត្រូវបានគេបង្ហាញនៅពេលដែល
បេក្ខជនទាក់ទងទៅនឹងការងារ ចំណេះដឹង ការបំពេញការងារ ស្ថានភាពទូទៅ និងបញ្ហាផ្សេងទៀតដែល
ពាក់ព័ន្ធ
- ការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក គឺជាការសម្ភាសន៍អំពីការងារដែលអ្នកសម្ភាសន៍បានសួរទៅ
បេក្ខជននៅសំណួរដែលពុំបានកំណត់ទុកជាមុន
- ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលមានអ្នកសម្ភាសន៍ ២ ឬច្រើននាក់ធ្វើការសម្ភាសន៍
ជាមួយបេក្ខជនម្នាក់ហើយវិធីនេះត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ទាំងឯកជន និងរដ្ឋ
- ការសម្ភាសន៍ពីឥរិយាបថទូទៅ គឺជាការសម្ភាសន៍មួយដែលត្រូវបានគេរៀបចំជារចនាសម្ព័ន្ធហើយប្រើ
ដើម្បីសួរទៅកាន់បេក្ខជនទាក់ទង និងឥរិយាបថទូទៅរបស់ខ្លួនដែលបានឆ្លងកាត់កន្លងមករួមទាំង
ឥរិយាបថនៅកន្លែងធ្វើការជាពិសេសឥរិយាបថនៅក្នុងការធ្វើការជាមួយក្រុមការងារព្រមទាំងជួបប្រទះ
នូវស្ថានភាពផ្សេងៗដែលធ្លាប់ជួបប្រទះកន្លងមកនេះ។

- ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍ គឺជាទម្រង់សម្ភាសន៍ដែលបេក្ខជនម្នាក់ត្រូវបានសម្ភាសន៍ដោយក្រុមសម្ភាសន៍ ក្នុងពេលជាមួយគ្នាដោយនៅក្នុងការសម្ភាសន៍នេះមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុងស្ថានភាពទាំងឡាយ ដែលការជ្រើសរើសឲ្យឈរឈ្មោះរបស់បេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងណាមួយត្រូវបានយកមកបោះឆ្នោត តែមនុស្សមួយក្រុម។

គ. ការធ្វើតេស្តជ្រើសរើស

ការធ្វើតេស្តជ្រើសរើស ជាដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបេក្ខជនការងារដែលមានសក្តានុពលក្នុង ចំណោមបេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យសុំការងារដើម្បីបំពេញការងារដោយជោគជ័យនៅក្នុងស្ថាប័នមួយ។

➢ ប្រភេទនៃការធ្វើតេស្តរួមមាន ៖

ប្រភេទតេស្តជាច្រើនដែលស្ថាប័នប្រើក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសដែលមានដូចជា៖

- ការតេស្តសមត្ថភាព៖ ជាប្រភេទនៃការធ្វើតេស្តដែលប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់មនុស្ស ឬទេព កោសល្យដែលមានសក្តានុពលក្នុងការរៀន និងអនុវត្តការងារ
- ការធ្វើតេស្តផ្ទាល់មាត់៖ ជាប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់មនុស្សក្នុងការប្រើប្រាស់ពាក្យក្នុងទំនាក់ ទំនងផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- ការធ្វើតេស្តជាលេខ៖ ប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់មនុស្សក្នុងការបន្ថែម, ដក, គុណ, ចែកដើម្បី រើសយកស្មៀនគណនេយ្យជាដើម
- ការធ្វើតេស្តហេតុផល៖ ប្រើសម្រាប់វាស់ស្ទង់របស់មនុស្ស ដើម្បីវិភាគផ្ទាល់មាត់ ឬការពិតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ និងធ្វើការវិនិច្ឆ័យត្រឹមត្រូវទាក់ទងនឹងរឿងទាំងនេះអង្គហេតុផ្នែកលើការជាប់ពាក់ ព័ន្ធទូទៅខ្លួន
- ការធ្វើតេស្តសមត្ថភាព / ប្រសិទ្ធភាព / លទ្ធផល៖ ប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់មនុស្សម្នាក់ថា តើ អ្នកដាក់ពាក្យអាចធ្វើបានល្អប៉ុណ្ណាគំរូនៃការងារដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងការងារ
- ការតេស្តចិត្តវិទ្យា៖ ត្រូវការវាស់ស្ទង់កម្លាំង សមត្ថភាព និងការសម្របសម្រួលរបស់បុគ្គល
- ការតេស្តចំណេះដឹងការងារ៖ គឺជាការប្រើដើម្បីវាស់ស្ទង់ចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងការងាររបស់អ្នកដាក់ ពាក្យសុំការងារ (ផ្ទាល់មាត់ & សរសេរ)
- ការធ្វើតេស្តបុគ្គលិកលក្ខណៈ ឬការធ្វើតេស្តផ្លូវចិត្ត៖ ប្រើដើម្បីវាស់លក្ខណៈរបស់មនុស្ស។

ឃ. ការពិនិត្យមើលសុខភាព

បុគ្គលិកដែលមានសុខភាពល្អ ជាទ្រព្យសម្បត្តិដ៏មានតម្លៃបំផុតសម្រាប់ស្ថាប័នណាមួយ។ ក្រុម ហ៊ុនមិនអាចដំណើរការអាជីវកម្មជាមួយនឹងកម្លាំងពលកម្មដែលមិនមានសុខភាពល្អ និងមិនមានសុភ

មង្គលនោះទេ។ សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់និយោជិតមានឥទ្ធិពលផ្ទាល់ទៅលើផលិតភាព និងការលូតលាស់របស់ស្ថាប័ន ដោយមូលហេតុដែលការលើកកម្ពស់សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ភាពជោគជ័យរបស់ស្ថាប័ន ដោយក្រុមហ៊ុនគួរតែវិនិយោគលើកញ្ចប់ពិនិត្យសុខភាពសាជីវកម្មសមស្របដើម្បីធ្វើឲ្យកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួនមានសុខភាពល្អដោយការត្រួតពិនិត្យសុខភាពបុគ្គលិកជាទៀងទាត់ជួយសាជីវកម្មក្នុងការថែរក្សាសុខភាព និងសុខភាពរបស់បុគ្គលិករបស់ពួកគេគ្រប់ពេលវេលា។ កត្តាសំខាន់ៗនៃការត្រួតពិនិត្យសុខភាពរបស់និយោជិតមានដូចជា ៖

- ការជ្រើសរើសបេក្ខជនត្រឹមត្រូវ៖ ផ្នែកសុខភាពរបស់និយោជិតគ្រប់រូបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺជាកត្តាមួយដែលសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងហើយអ្វីដែលសំខាន់ជាងនេះទៀតគឺនិយោជិតមានសុខភាពល្អដែលជាការចូលរួមចំណែកយ៉ាងធំធេងឆ្ពោះទៅរកការរីកចម្រើននៃអង្គភាព។ នេះជាមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនជាច្រើនធ្វើការត្រួតពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចូលធ្វើការ ដើម្បីអាចជ្រើសរើសបេក្ខជនបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការងារ។
- ការយល់ដឹងអំពីសុខភាពរបស់និយោជិត និងការការពារការកាត់បន្ថយហានិភ័យសុខភាព៖ នៅក្នុងការពិនិត្យសុខភាពរបស់និយោជិតអាចរកឃើញបញ្ហាសុខភាពផ្សេងៗដែលមិនមានឆាតសញ្ញា ឬមិនទាន់មានការចាប់ផ្តើមបង្ហាញឆាតសញ្ញាណាមួយនៅឡើយ។ ប្រសិនបើរាល់បញ្ហាសុខភាពទាំងនេះមិនត្រូវបានគេរកឃើញ នោះវាអាចក្លាយជាធ្ងន់ធ្ងរដែលនាំឱ្យបុគ្គលិកអវត្តមាន និងប៉ះពាល់ដល់ផលិតភាពការងារ។ ការពិនិត្យសុខភាពជាទៀងទាត់ជួយរកឃើញ គ្រប់គ្រងជំងឺនៅដំណាក់កាលដំបូង និងការការពារផលវិបាកបន្ថែមទៀត។
- កាត់បន្ថយហានិភ័យសុខភាព ៖ ការពិនិត្យសុខភាពនៅនឹងកន្លែងសម្រាប់និយោជិតជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យសុខភាពផ្លូវកាយ និងថ្លៃព្យាបាលដែលទាក់ទងនឹងការពិនិត្យសុខភាពជាប្រចាំជាមួយនឹងការកំណត់អត្តសញ្ញាណទាន់ពេលវេលានៃគ្រោះថ្នាក់សុខភាព តម្លៃនៃការពិនិត្យសុខភាពជាទៀងទាត់ក្លាយជាការឆ្លុះបញ្ចាំងប្រហែស ប្រសិនបើប្រៀបធៀបទៅតម្លៃនៃការសង្គ្រោះបន្ទាន់ផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ និងការអវត្តមាននៅកន្លែងធ្វើការ។
- វប្បធម៌អង្គការរឹងមាំ៖ គេឃើញថាការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកតាមរយៈការពិនិត្យសុខភាពរបស់និយោជិតបង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនឲ្យតម្លៃលើសុខភាព ក៏ដូចជាសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដែលជួយកសាងវប្បធម៌អង្គការដែលមានសុខភាពល្អ។
- ធ្វើឲ្យបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុខភាព៖ ក្រុមហ៊ុនណាមួយដែលផ្តល់តម្លៃដល់សុខភាពរបស់បុគ្គលិកវិនិយោគយ៉ាងសកម្មក្នុងការផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព វិជ្ជមាននៅកន្លែងធ្វើការជ ការត្រួតពិនិត្យទៅលើសុខភាពរបស់បុគ្គលិកជាទៀងទាត់ជួយឲ្យប្រាកដថា

បញ្ហាសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការណាមួយត្រូវបានកំណត់ និងដោះស្រាយបានត្រឹមត្រូវ មុនពេលពួកគេ ក្លាយជាធ្ងន់ធ្ងរ កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព សុខភាពល្អក៏ជួយទាក់ទាញ និងរក្សាបុគ្គលិកដែល មានទេពកោសល្យផងដែរ។

ង. ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ

ដោយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃទៅលើបេក្ខជនម្នាក់ៗថាពួកគេមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពគ្រប់ គ្រាន់រួមទាំងអត្តចរិត ឥរិយាបថឬលក្ខណៈសម្បត្តិ និងបទពិសោធន៍ការងារដែលសមស្របអាចទទួល យកបានដោយឆ្លងកាត់តាមរយៈដំណើរការ ការពិនិត្យជ្រើសរើសលើពាក្យសុំបម្រើការងារ ការបញ្ជាក់ពី សមត្ថភាពបុគ្គលិក ការសម្ភាសន៍លើកដំបូង ការធ្វើតេស្តជ្រើសរើសការងារ ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពលើ ឯកសារយោង និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាលើកចុងក្រោយ។ ក្នុងអង្គភាពខ្លះ នាយកដ្ឋានធនធាន មនុស្សមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាំងពីដើមរហូតដល់ចប់ប៉ុន្តែ មានអង្គភាពខ្លះទៀតនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សមានតួនាទីត្រឹមតែរៀបចំទទួលពាក្យដឹកនាំសម្ភាសន៍ ប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយយ៉ាងណាគឺស្ថិតនៅលើថ្នាក់ដឹកនាំកំពូល។ ចំពោះអង្គភាព ខ្លះទៀត គេបានបង្កើតផ្នែកគណៈកម្មការមួយដែលមានសមាជិកមកពីគ្រប់ផ្នែកដែលមានការពាក់ព័ន្ធរួម ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំកំពូលដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិកអោយមានភាពសុក្រឹត។

ច. ការធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ

បន្ទាប់ពីជ្រើសរើសបាននូវបុគ្គលិកមានសមត្ថភាពប្រាកដរួចមកក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើកិច្ចសន្យាជា លាយលក្ខណ៍អក្សរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ទំហំការងារ ភាពទំនួលខុសត្រូវ ប្រាក់បៀវត្ស ឬប្រាក់បំណាច់ ផ្សេងៗ។

> ដំណាក់កាលនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ៖

- ការសម្ភាសន៍ជាលើកដំបូង
- ការធ្វើតេស្តចូលបម្រើការងារ
- ការសម្ភាសន៍ចូលបម្រើការងារ
- ការពិនិត្យមើលឯកសារយោង
- ការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើស
- ការពិនិត្យមើលសុខភាព
- ការចូលបម្រើការងារ
- កិច្ចសន្យាការងារ

- ការវាយតម្លៃ។

១.៣ ការតម្រង់ទិស

ការតម្រង់ទិស ត្រូវបានកំណត់ថាជាប្រព័ន្ធដ៏សំខាន់មួយដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពដើម្បីបង្កើនជំនាញ និងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក វាជាឧបករណ៍អប់រំដែលមានព័ត៌មាន និងការណែនាំដើម្បីធ្វើឱ្យជំនាញដែលមានស្រាប់ច្បាស់លាស់ណែនាំគំនិត ចំណេះដឹងថ្មីៗដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តបុគ្គលិកគំនិតផ្តួចផ្តើមបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយផ្អែកលើការវិភាគតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជួយក្រុមហ៊ុនក្នុងការពង្រឹងជំនាញនៃកម្លាំងពលកម្ម និងបង្កើនផលិតភាព។

១.៣.១ និយមន័យការតម្រង់ទិស

ការតម្រង់ទិស គឺជាដំណើរការនៃការនាំនិយោជិតឲ្យបង្កើនល្បឿនលើគោលនយោបាយរបស់អង្គភាពតួនាទីនិងទំនួលខុសត្រូវគុណលក្ខណៈ និងគោលគំនិតរបស់អង្គការផ្សេងទៀតដែលនឹងជួយឲ្យពួកគេផ្លាស់ប្តូរទៅកាន់មុខតំណែងដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការតម្រង់ទិសសំដៅលើការណែនាំ និងបង្ហាត់បង្ហាញនិយោជិតថ្មីទៅកាន់កន្លែងធ្វើការដែលមានទំនួលខុសត្រូវការងារ សមាជិកក្រុមរបស់ពួកគេ និងនាយកដ្ឋានជាដើម។ វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវបានគេអនុវត្តដើម្បីឲ្យនិយោជិតមានការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ទៅលើគោលការណ៍ចក្ខុវិស័យ និងវប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងស្គាល់ជាមួយតួនាទីថ្មី និងទទួលយកនូវបរិយាកាសការងារថ្មី។

១.៣.២ ការតម្រង់ទិសនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជន

ការតម្រង់ទិសការងារ គឺជាដំណើរការមួយសម្រាប់ផ្តល់នូវព័ត៌មានសំខាន់ៗដល់និយោជិតថ្មីអំពីកន្លែងធ្វើការ បរិក្ខារប្រាក់ខែ អត្ថប្រយោជន៍ និងសំលៀកបំពាក់។ និយោជិតថ្មីត្រូវបានណែនាំទាក់ទងទៅនឹងព័ត៌មានសំខាន់ៗជំហាននៅក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនការបំពេញភារកិច្ចទៅតាមច្បាប់បទបញ្ជា ព្រមទាំងកត្តាផ្សេងទៀតក្នុងអំឡុងពេលតម្រង់ទិសដៅការងារដើម្បីទទួលបាននូវផោតជោគជ័យ និងរួមបញ្ចូលការអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងវប្បធម៌របស់ក្រុមហ៊ុន ការតម្រង់ទិសនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជននិយោជិតត្រូវបានទទួលនូវការអប់រំយ៉ាងល្អិតល្អន់ពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលការងារ ព្រមទាំងគ្រូបង្វឹកការងារទៅតាមផ្នែកនីមួយៗផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុន ឬស្ថាប័នមានការផ្តោតសំខាន់ទៅលើវប្បធម៌ការងារដែលរីករាយ និងផ្តល់ភាពងាយស្រួលទៅកាន់និយោជិតនៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋានបរិយាកាសការងារ។ ការតម្រង់ទិសក៏មិនមែនជាដំណើរការតឹងរឹងខ្លាំងដែរ ហើយក្នុងនោះក៏មានការអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកស្វ័យប្រវត្តិស្វ័យស្រាវជ្រាវពីឆន្ទៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ខ្លួនឯង។ ការតម្រង់ទិសនេះត្រូវបានផ្តល់ព័ត៌មានទៅក្នុងមូលដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈការណែនាំរបស់បុគ្គលិក និងមានការប្រគល់សៀវភៅណែនាំបង្ហាញឲ្យនិយោជិតបានយល់ជាក់ច្បាស់ដោយការរក្សាទុកបានដរាបណានិយោជិតនៅតែបន្តបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

១.៤ ការបណ្តុះបណ្តាល

១.៤.១ និយមន័យការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកត្រូវបានកំណត់ថា គឺជាសំណុំនៃសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកសម្រាប់ ការចែកចាយចំណេះដឹងដល់និយោជិតដែលនឹងនាំទៅដល់ការរីកលូតលាស់បន្ថែមនៃជំនាញការងារដែល ជាតម្រូវការសម្រាប់ការលូតលាស់របស់អង្គការទាំងនេះអាចជាជំនាញបច្ចេកទេស វិជ្ជាជីវៈ ឬជំនាញគ្រប់គ្រង។

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលពីការដោះស្រាយជម្លោះ

ការដោះស្រាយជម្លោះជាមធ្យោបាយសម្រាប់ភាគីពីរប្រើនិយ័តស្វ័យស្វ័យក្នុងការដោះស្រាយចំពោះការខ្វែង គំនិតគ្នា ការខ្វែងគំនិតគ្នាអាចជារឿងផ្ទាល់ខ្លួន ឬទាក់ទងនឹងការងារ។ នៅពេលជម្លោះកើតឡើងសកម្មភាព ដ៏ល្អបំផុតគឺត្រូវប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាដោយផ្ទាល់ និងធ្វើការដើម្បីដោះស្រាយការខ្វែងគំនិតគ្នា។

ខ. ការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យស្គាល់ពីតំលៃខ្លួនឯង

ការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតអោយស្គាល់ពីតម្លៃខ្លួនឯងដែលជាធាតុដ៏សំខាន់នៃការអប់រំដែលមាន គោលបំណងលើកកម្ពស់គុណតម្លៃ អាចប្រកួតប្រជែងបានរបស់បុគ្គលិកតាមរយៈការបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ការផ្តល់បទពិសោធន៍ទូទៅផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធទៅ និងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព។ នៅលើមូលដ្ឋាននេះការ អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណតម្លៃដែលបានបង្កប់វិភាគវត្ថុបំណង និងធ្វើការ វិនិច្ឆ័យសមហេតុផលក្នុងបញ្ហាផ្សេងៗដែលពួកគេអាចជួបប្រទះនៅដំណាក់កាលអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗគ្នា ដូច្នេះ ពួកគេអាចចាត់វិធានការបានត្រឹមត្រូវដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការងារនៅក្នុងអង្គភាព នីមួយៗ។

គ. ការបណ្តុះបណ្តាលជាក្រុម

មធ្យោបាយមួយក្នុងការជំរុញក្រុមគឺការបណ្តុះបណ្តាលការងារជាក្រុមដែលមានបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើងពីរបៀបដែលសមាជិកក្រុមធ្វើការជាមួយគ្នាខណៈពេលដែលពួកគេព្យាយាមដោះស្រាយកិច្ចការរួម របស់ពួកគេ ចំពោះមនុស្សដែលបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលការងារជាក្រុមបានចូលរួមក្នុងអាកប្បកិរិយា ការងារជាក្រុមកាន់តែច្រើន ដូចជាការកំណត់បេសកកម្មរបស់ក្រុម ឬការសម្របសម្រួលគ្នានៅពេលធ្វើការ។ ឥទ្ធិពលនៃការបណ្តុះបណ្តាលការងារជាក្រុមគឺពីមធ្យមទៅធំ ដែលមានន័យថាក្នុងចំណោមមនុស្សទាំងអស់ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ៦៦% បង្ហាញពីអាកប្បកិរិយាធ្វើការជាក្រុមច្រើនជាងអ្នកដែលមិនបាន ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល។ ការបណ្តុះបណ្តាលការងារដែលមានលក្ខណៈជាក្រុមបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍

ស្ទើរគ្មានវិសមាសធាតុទាំងអស់នៃការងារជាក្រុមបុគ្គលិកដែលចូលរួមដោយស្មើភាពគ្នាក្នុងការបង្កើត
ផែនការសកម្មភាព និងក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ។

ឃ. ការតម្រង់ទិស

ជាដំណើរការដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីណែនាំបុគ្គលិកឱ្យដឹងពីការងារ ទីកន្លែង មិត្តភក្តិ និងអ្នកគ្រប់គ្រង
របស់ពួកគេ។

➢ គោលបំណងនៃការតម្រង់ទិសរួមមាន ៖

- បង្ហាញពីស្ថានភាពការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- យល់ច្បាស់ពីវប្បធម៌និងគោលបំណងក្រុមហ៊ុន
- ប្រាក់ខែ និង អត្ថប្រយោជន៍ការងារ
- សុវត្ថិភាព និងការការពារគ្រោះថ្នាក់
- គោលការណ៍ នីតិវិធី និងបទប្បញ្ញត្តិសំខាន់ៗ
- ផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹងរវាងគ្នាទៅវិញទៅមក
- ទម្រង់វាយតម្លៃការអនុវត្ត កាលបរិច្ឆេទ នីតិវិធី។

ង. ការបណ្តុះបណ្តាលជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ

គន្លឹះសំខាន់នៅក្នុងការប្រកួតប្រជែងទទួលបានជោគជ័យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ជូនបុគ្គលិករបស់ខ្លួនទៅ
បណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេសទៅលើជំនាញដែលទាក់ទងនឹងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនដើម្បីឱ្យរបស់បុគ្គលិក
ទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ ក៏ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗថ្មីៗជាលក្ខណៈអន្តរជាតិដើម្បីយកមកបំពេញនូវ
ចន្លោះខ្វះខាតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពសំរាប់ក្រុមហ៊ុនដែលមានចង់ប្រកួតប្រជែងនៅលើទីផ្សារការងារ ឬ
ក្រុមហ៊ុនដែលមានបំណងចង់បើកជាស្តង់ដារអន្តរជាតិត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពិសេស វប្បធម៌
ទំនៀមទម្លាប់ និងបច្ចេកទេសពាណិជ្ជកម្មតាមលក្ខណៈអន្តរជាតិផងដែរ។

ច. ការតម្លើងឋានៈ និងការផ្ទេរ

ការតម្លើងឋានៈមានន័យថា គឺជាការឈានទៅមុខរបស់និយោជិតទៅកាន់ការងារកាន់តែខ្ពស់ដែលពាក់
ព័ន្ធនឹងការងារកាន់តែច្រើន ទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងឋានៈខ្ពស់ជាងមុន។ ដោយការតម្លើងឋានៈ ជាទម្រង់នៃ
ការលើកទឹកចិត្តដ៏ល្អបំផុត និងចាំបាច់ដែលនិយោជិតចង់បាន ដោយបានផ្តល់នូវប្រាក់ខែកាន់តែប្រសើរ
ទាមទារទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ សីលធម៌ខ្ពស់ និងការពេញចិត្តការងារដល់បុគ្គលិក។ និយោជិតគ្រប់រូបតែង
ប្រាថ្នាចង់បានភារកិច្ចចម្រើនក្នុងអាជីពការងារ និងការតម្លើងឋានៈពីក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព។ អត្ថប្រយោជន៍នៃ
ការតម្លើងឋានៈមានមួយចំនួនដូចជា ៖

- ការលើកទឹកចិត្ត និងផលិតភាព
- កំណើនអាជីព
- តម្រូវការគ្រប់គ្រង
- រង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់។

ការផ្ទេរការងារ គឺជាដំណើរការនៃចលនាផ្ទេរបស់និយោជិតដែលក្នុងនោះមានការផ្លាស់ប្តូរការងារដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ ឬការកែប្រែប្រាក់បៀវត្ស ប្រាក់ឈ្នួល និងការកែប្រែទំនួលខុសត្រូវ។ ការផ្ទេរការងារ ជាទម្រង់នៃខាងក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលនិយោជិតត្រូវបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពីការងារមួយកន្លែងទៅការងារមួយទៀតជាធម្មតា នៅទីតាំងនាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពផ្សេងគ្នា។

➢ ការផ្ទេរផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនដូចជា ៖

- ទទួលបានការរីកចម្រើនទាំងបុគ្គលិក និងអង្គភាព
- កាត់បន្ថយភាពធុញទ្រាន់របស់បុគ្គលិកនៅផ្នែកការងាររបស់ខ្លួន
- បង្កើនការពេញចិត្តការងាររបស់បុគ្គលិក
- បង្កើនជំនាញ ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗបន្ថែមដ៏បុគ្គលិក។

១.៤.២ ការកំណត់តម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវគឺជាឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាអង្គភាពជោគជ័យណាមួយ។ និយោជិតដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវកាន់តែមានគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព ឧត្តមភាព និងមានការពេញចិត្តជាមួយនឹងបទពិសោធន៍នៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។

នៅក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកគឺជាកត្តាដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់ការបង្កើតទេសភាពនៃបរិយាកាសនៅក្នុងការិយាល័យការងារដែលអាចចាប់ផ្តើមដោយបង្កើតបញ្ជីត្រួតពិនិត្យដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផ្ទាល់របស់បុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធ។

ក. ការវិភាគអង្គភាព

ការវិភាគនេះធ្វើឡើងដើម្បីឲ្យដឹងពីកត្តាដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងការវិភាគអង្គភាពអ្នកជំនាញខាងធនធានមនុស្សបានធ្វើការពិនិត្យទៅលើ ៖

- គោលបំណងរបស់អង្គភាព
- ចំនួនបុគ្គលិកនិងជំនាញ
- លទ្ធភាពអង្គភាព
- ការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកចំពោះការងារ

- ការប្រកួតប្រជែង។

ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតែមានសម្រាប់បុគ្គលិកដើម្បីទប់ទល់នឹងលំហូរចេញនៃបុគ្គលិកនិងការបង្កើត ភាពជឿជាក់ដល់បុគ្គលិក។

ខ. ការវិភាគការងារ

ការវិភាគការងារគឺជាការប្រៀបធៀបលទ្ធភាពជំនាញរបស់បុគ្គលិកទៅនឹងការងារដែលកំពុងអនុវត្តវិធី សាស្ត្រវិភាគការងារសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺអាចធ្វើឡើងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង ផ្សេងៗចំពោះបុគ្គលិកថ្មី ឬដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពបន្ថែម ប៉ុន្តែជាទូទៅ ចំពោះបុគ្គលិកថ្មីមុននឹងក្រុមហ៊ុនប្រគល់ការងារឲ្យធ្វើគឺតែងតែមានការបណ្តុះបណ្តាលជាមុនដែលធ្វើឲ្យការ វិភាគនេះនៅហាងខ្លួនថាតើផ្នែកណាខ្លះដែលនឹងបានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

គ. ការវិភាគបុគ្គលិក

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាកត្តាដែលចាំបាច់របស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗតម្រូវការខុសៗគ្នាដោយសកម្មភាព ដែលបុគ្គលិកម្នាក់បានធ្វើគឺដើម្បីបំពេញនូវគោលដៅជាក់លាក់មួយរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពខ្លួនឯង។ ការ វិភាគបុគ្គលិកគឺកំណត់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកថា តើមានបំណងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ឬពង្រឹងសមត្ថ ភាពខ្លួនឯងដែរឬទេ។

១.៤.៣ វិធីសាស្ត្រនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល

ជាទូទៅវិធីសាស្ត្រនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមាន ២ ប្រភេទគឺ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្នុងកន្លែង ការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅកន្លែងការងារ។

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកន្លែងការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្នុងការងារ គឺជាកត្តាសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស វាជាចំណែក សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ព្រមទាំងការជំរុញអោយអាជីពរបស់បុគ្គលិកមានការរីកចម្រើនខាងផ្នែកការងារ របស់ខ្លួនដែលញ៉ាំងអោយគោលដៅរបស់អង្គភាពទទួលបាននូវជោគជ័យបានយ៉ាងឆាប់រហ័សផងដែរ។

នៅក្នុងអំឡុងរយៈពេលបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជានិយោជិតត្រូវបានស្គាល់ពីបរិយាកាសការងារដែលពួក គេនឹងក្លាយជាផ្នែកមួយ។ និយោជិតក៏ទទួលបានបទពិសោធន៍ក្នុងការអនុវត្ត ឬអ្នកគ្រប់គ្រងកំពុងអនុវត្ត តាមរយៈការណែនាំទៅតាមផ្នែកដែលតាមរយៈការណែនាំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយពាក្យសំដី និង ការបង្ហាញកំពុងបញ្ជូនចំណេះដឹង និងជំនាញជាក់លាក់របស់ក្រុមហ៊ុនទៅបុគ្គលិកថ្មី។ ការអនុវត្តការបណ្តុះ បណ្តាលនៅទីតាំងការងារជាជាងនៅថ្នាក់រៀនបានបង្កើតបរិយាកាសគ្មានភាពតានតឹងសម្រាប់បុគ្គលិក។

ខ. ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅកន្លែងការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅការងារសំដៅលើវិធីសាស្ត្រអប់រំដែលនិយោជិតស្វែងយល់បន្ថែមអំពី ការងាររបស់ពួកគេ និងមានការរីកចម្រើនចុងក្រោយបង្អស់ក្នុងវិស័យរបស់ពួកគេនៅទីតាំងឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើ ការរបស់ពួកគេ។

ការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះបានជួយអោយបុគ្គលិកអាចអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែមាន ប្រសិទ្ធភាព ក្នុងអំឡុងពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះ និយោជិតបញ្ចេញទស្សនៈ និងយោបល់របស់ ពួកគេ ហើយស្វែងរកគំនិតថ្មីៗដើម្បីនាំយកមកកន្លែងធ្វើការ។ មុនពេលបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និយោជិត ជាធម្មតាទទួលបានទម្រង់នៃការវាយតម្លៃមួយចំនួន។ លើសពីនេះ និយោជិតអាចទទួលបានការវាយតម្លៃ ដែលសាកល្បងពីការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីចំណេះដឹងដែលត្រូវបានបង្រៀនពួកគេក្នុងអំឡុងពេលបណ្តុះ បណ្តាលក្រៅការងារដែលទាក់ទងទៅនឹងការវាយតម្លៃវាស់វែងការអនុវត្ត ការចូលរួមសិក្ខាសាលា/សន្និសីទ អង្គភាពបញ្ជូននិយោជិតទៅចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា ឬសន្និសីទនៅខាងក្រៅអង្គភាពសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ។

១.៤.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

ការបណ្តុះបណ្តាលជាកត្តាដ៏សំខាន់មួយក្នុងការធានាថានិយោជិតត្រូវបានទទួលនូវចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ និងជំនាញចាំបាច់ទាំងអស់ដែលត្រូវការសម្រាប់បំពេញភារកិច្ចប្រចាំថ្ងៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនៅក្នុងស្ថាប័នឯកជន គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការធ្វើកិច្ចការតាមរចនាសម្ព័ន្ធ ក្រុមហ៊ុនព្រមទាំងមានការអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលលើសមាជិកបុគ្គលិកដែលពេញពេញ ដោយសក្តានុពល និងសមត្ថភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍នឹងក្លាយជាតួអង្គសំខាន់ក្នុងអាជីវកម្ម តាមរយៈការផ្តល់ ជូនបុគ្គលិកនូវឱកាសដើម្បីសិក្សាវ័នសូត្រ ការរីកចម្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បង្កើតនូវក្នុងឱកាសក្នុងការរក្សា បុគ្គលិកក៏ដូចជាបង្កើតកម្លាំងការងារដែលមានជំនាញបន្ថែមទៀតដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់អាជីវកម្មនា ពេលអនាគតផងដែរ។

១.៤.៥ តួនាទីក្នុងការតម្រង់ទិស និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក

តួនាទីក្នុងការតម្រង់ទិស និងការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាដំណើរការនៃការណែនាំបុគ្គលិកថ្មីអំពីទំនួលខុស ត្រូវរបស់ខ្លួនឯងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិត្តភាពការងារ និងវប្បធម៌កន្លែងធ្វើការក៏ដូចជាការណែនាំអប់រំបន្ថែមថ្មីៗ ការហ្វឹកហាត់នូវការងារតាមផ្នែកនីមួយៗ ព្រមទាំងការចែករំលែកទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ផ្សេងៗទៅកាន់ បុគ្គលិកក្នុងការចាប់ផ្តើមបំពេញនូវការងារ។ ការតម្រង់ទិស និងបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជួយ និយោជិតឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញតួនាទី និងនាយកដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬស្ថាប័នបានបង្ហាត់ បង្ហាញពីគោលដៅសំខាន់របស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

១.៥ ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត^៤

ការលើកទឹកចិត្តក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាកត្តាសំខាន់មួយដែលប៉ះពាល់ដល់អាកប្បកិរិយា និងការអនុវត្តរបស់មនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព វាជាមុខងារដ៏សំខាន់មួយរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងនៅកន្លែងធ្វើការ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវស្វែងយល់ពីតម្រូវការសម្រាប់បុគ្គលិក ដើម្បីលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ គោលគំនិតទាក់ទងនឹងតម្រូវការ ការលើកទឹកចិត្ត និងសម្រេចបំណងប្រាថ្នាជាដើម។ ក្នុងនោះផងដែរ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តកើតឡើងពីការជម្រុញផ្លូវជាមួយការលើកទឹកចិត្តក៏បានជានិយមន័យទៅតាមអត្ថន័យនីមួយៗ។ ការជំរុញ គឺជាស្ថានភាពខាងក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលជាការផ្តល់នូវថាមពល ធ្វើឱ្យសកម្ម និងដែលដឹកនាំអាកប្បកិរិយាឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ។ ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាពាក្យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ដឹងពីការជម្រុញរបស់មនុស្សម្នាក់ និងបំពេញការលើកទឹកចិត្តទាំងនេះ នៅក្នុងស្ថាប័នមួយអ្នកគ្រប់គ្រងគឺជាបុគ្គលដែលមានភារកិច្ចសំខាន់គឺជំរុញបុគ្គលិកដោយការជំរុញទឹកចិត្តរបស់ពួកគេ ដោយការជំរុញ គឺជាកម្លាំងនៃសកម្មភាព ចំណែកឯ ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាការបញ្ជូនបន្តពេលគឺការទទួលស្គាល់ និងការធ្វើឱ្យសកម្មនៃការជម្រុញទាំងពីរនេះគ្រប់គ្រងអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គល។ ដូច្នេះការជំរុញចិត្ត គឺជាការខ្វះខាត ការរំជួលចិត្ត និងជាកម្លាំងដែលកំណត់អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកដោយនេះជាដំណើរការដ៏ស្មុគស្មាញនៃការចាប់ផ្តើម និងថែរក្សាមនុស្សម្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការនៅក្នុងស្ថាប័នមួយ រួមបញ្ចូលនៅក្នុងការលើកទឹកចិត្តដែលជាកត្តាដែលជំរុញមនុស្សឱ្យចូលទៅក្នុងសកម្មភាពក៏ដូចជាបន្តភារកិច្ចទៅតាមមុខងាររបស់ពួកគេដើម្បីបន្តនូវការបំពេញកិច្ចការងារបានសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។

១.៦ ការទូទាត់សំណងទូទៅនៃប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

ការទទួលសំណង គឺជាការទូទាត់ជាប្រយោជន៍ និងមិនមែនជាប្រយោជន៍ដែលប្រើដោយអ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ដល់បុគ្គលិករបស់ពួកគេក្នុងការដោះដូរសេវាកម្មរបស់ពួកគេនៅក្នុងស្ថាប័នមួយ ជាធម្មតាការទទួលសំណងតែងមានជា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ប្រាក់ឈ្នួល ការលើកទឹកចិត្ត និងអត្ថប្រយោជន៍ជាយថាហេតុដល់និយោជិត។ ជាទូទៅការទូទាត់សំណងដល់និយោជិតត្រូវបានគេបែងចែកចេញជា ២ ប្រភេទគឺ ការទូទាត់សំណងដោយផ្ទាល់ និងការទូទាត់សំណងដោយប្រយោល។

- ការទូទាត់សំណងដោយផ្ទាល់ ៖ ការទូទាត់សំណងដោយផ្ទាល់ដែលជាប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបង់ដោយផ្ទាល់ទៅបុគ្គលិកជាថ្នូរ និងសេវាកម្មរបស់ពួកគេដល់ក្រុមហ៊ុន។ វាអាចជាទម្រង់នៃប្រាក់ឈ្នួលម៉ោង កំណត់ប្រាក់ខែប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់រង្វាន់ ជម្រើសភាគហ៊ុន ការលើកទឹកចិត្ត ឬកម្រៃជើងសារ។

⁴ Motivation in Human Resources Management ២០២០។

- ការទូទាត់សំណងដោយប្រយោល ៖ ការទូទាត់សំណងដោយប្រយោល សំដៅទៅលើទម្រង់ផ្សេងៗនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនមែនជាប្រាក់ដែលផ្តល់ជូនដល់និយោជិតដែលអាចរួមបញ្ចូលអ្វីៗគ្រប់យ៉ាងចាប់ពីលក្ខណៈកិច្ចសន្យាទូទៅរហូតដល់អត្ថប្រយោជន៍ដែលមានប្រយោជន៍លើការបណ្តុះបណ្តាល និងទាក់ទាញជាចំណែកមួយនៃការលើកទឹកចិត្តផងដែរ។

១.៧ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

១.៧.១ ការឈប់សំរាក

- ការឈប់សំរាកសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាក
- ការឈប់សំរាកជាសាធារណៈ
- ការទូទាត់ពេលមានជម្ងឺ
- ការឈប់សម្រាកជាពិសេស
- ការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាកចំពោះបុរសនៅពេលប្រពន្ធសំរាលកូន
- ការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាកចំពោះស្ត្រីនៅពេលសម្រាលកូន
- ការឈប់សម្រាកនៅពេលមាននរណាម្នាក់ស្លាប់។

១.៧.២ ការធានារ៉ាប់រង

- ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព
- ការធានារ៉ាប់រងជីវិត។

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា

២.១ ប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា

២.១.១ ប្រវត្តិនៃការកើតរបស់ក្រុមហ៊ុន^៥

ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា មានវត្តមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០២០ ដោយក្រុមហ៊ុន Yum! Brands, Inc., ដែលជាក្រុមហ៊ុនរបស់ Pizza Hut រំពឹងថានឹងពង្រីកយីហោនៅអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក ហើយក្រុមហ៊ុនប្រឹក្សាយោបល់មួយនេះទទួលបានបន្ទុកក្នុងការស្វែងរកដៃគូដែលមានសក្តានុពល។

នៅក្នុងការចូលរួមការដេញថ្លៃជាមួយក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនដែលជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធនៃក្រុមហ៊ុនពហុផលិតផលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងនោះក៏មានក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗដែលមកពីប្រទេសជិតខាងរបស់កម្ពុជាធ្វើការចូលរួមការប្រកួតប្រជែងដេញថ្លៃនេះផងដែរ ដោយការរៀបចំដំណើរការនៃការជ្រើសរើសជាច្រើនដងមកយើងមានកិត្តិយស និងមោទនភាពក្នុងនាមជាប្រតិបត្តិករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយ Pizza Hut លំដាប់ថ្នាក់ពិភពលោកនៅប្រទេសកម្ពុជាសព្វថ្ងៃនេះ។

២.១.២ ការស្វែងយល់ពីមូលដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន^៦

- នៅឆ្នាំ ១៩៥៨ Frank និង Dan Carney បានចូលរៀននៅសាកលវិទ្យាល័យ Wichita State នៅ Wichita រដ្ឋ Kansas សហរដ្ឋអាមេរិក។ Dan ដែលមានអាយុ ២៥ ឆ្នាំកំពុងបញ្ចប់វគ្គសិក្សា MBA ហើយ Frank មានអាយុ ១៩ ឆ្នាំរៀបចំនិងការជ្រើសរើសអាជីពផ្នែកវិស្វកម្មអគ្គិសនី។ នៅពេលល្ងាចចុងសប្តាហ៍ បងប្អូននេះបានធ្វើការនៅហាងលក់គ្រឿងទេសគ្រួសារមួយកន្លែង។ ថ្ងៃមួយ បន្ទាប់ពីបានអានអត្ថបទមួយនៅក្នុងកាសែត Saturday Evening Post អំពីការកើនឡើងនៃប្រជាប្រិយភាពរបស់ភីហ្សា ថៅកែស្រីហាងលក់គ្រឿងទេសបានទៅជួបជាមួយនិងបងប្អូនជាមួយគំនិតរបស់នាងក្នុងការបើកហាងភីហ្សានៅក្នុងផ្ទះ។ នៅពេលនោះ គេបានស្គាល់តិចតួចណាស់អំពីភីហ្សានៅ Wichita ប៉ុន្តែទោះបីយ៉ាងណា បងប្អូននោះក៏បានសម្រេចចិត្តសាកល្បងវា។
- Frank និង Dan បានខ្ចី ៦០០ ដុល្លារពីម្តាយរបស់ពួកគេហើយបានបើកនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ១៩៥៨ ដើម្បីបើកភោជនីយដ្ឋានដំបូង។ នៅខែកញ្ញា ប្រាក់ចំណូលសរុបរបស់ភោជនីយដ្ឋានគឺចន្លោះពី ៧០០ ទៅ ៨០០ ដុល្លារក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយគិតត្រឹមខែធ្នូ វាមានលើសពី ១៨០០ ដុល្លារក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ភោជនីយដ្ឋាន ពីរ ទៀត ក៏នឹង បើកដំណើរការក្នុងពេល ឆាប់ៗ ។ ចក្ខុវិស័យរបស់បងប្អូន Carney និង

^៥ មែ គុណមកកា ២០២១។

^៦ mykeri.ru ២០២២។

ការតស៊ូរបស់ពួកគេបាននាំទៅដល់ការលេចចេញនូវម៉ាកយីហោដែលល្បីល្បាញសម្រាប់ភាព
ជោគជ័យរបស់ខ្លួនទូទាំងពិភពលោក។

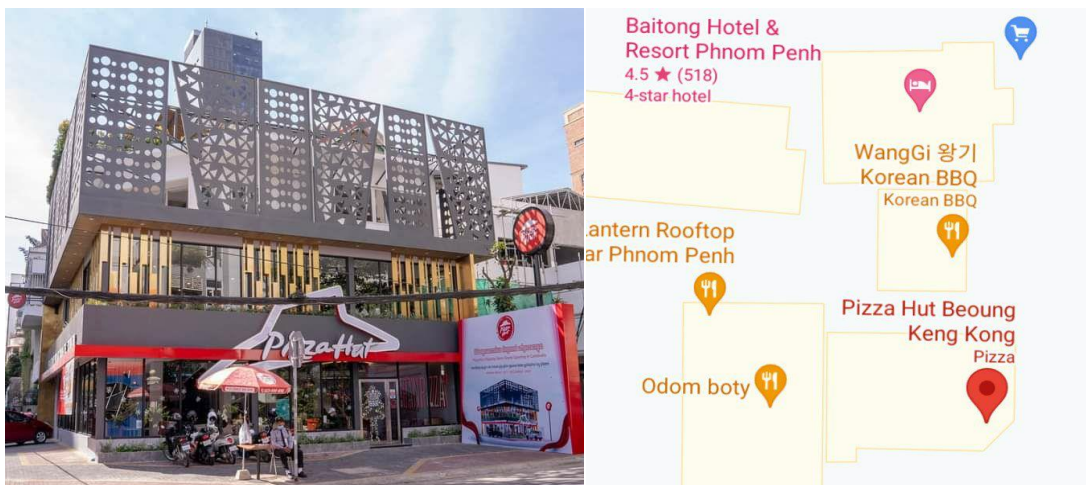
- នៅឆ្នាំ ១៩៥៩ ហ្វ្រេនឆាយទីមួយត្រូវបានលក់នៅពេលដែលលោក Dick Hassour អ្នកគ្រប់គ្រង
ភោជនីយដ្ឋាន Pizza Hut បានចុះហត្ថលេខានៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងសិទ្ធិផ្តាច់មុខ និងបើកភោជនីយដ្ឋាន
Franchise ដំបូងនៅ Topeka រដ្ឋ Kansas។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានផ្តល់ឱ្យគាត់នូវសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់
ពាណិជ្ជសញ្ញាដែលបានចុះបញ្ជីរបស់ Pizza Hut រូបមន្តសម្ងាត់ និងទទួលបានជំនួយផ្នែកគ្រប់គ្រង
ទាំងអស់សម្រាប់ថ្លៃសេវាតែមួយ។
- នៅឆ្នាំ ១៩៦៨ បានបើក Pizza Hut ដំបូងនៅប្រទេសកាណាដា។
- នៅឆ្នាំ ១៩៦៩ ដំបូលក្រហមមួយត្រូវបានអនុម័តសម្រាប់ភោជនីយដ្ឋាន។ ភោជនីយដ្ឋាន Pizza Hut
ដំបូងត្រូវបានបើកនៅក្នុងប្រទេសមិកស៊ិកក្នុងទីក្រុង Guadalajara។
- នៅឆ្នាំ ១៩៧០ ភោជនីយដ្ឋាន Pizza Hut ដំបូងត្រូវបានបើកនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី។
- នៅឆ្នាំ ១៩៧១ Pizza Hut ក្លាយជាភោជនីយដ្ឋានភីហ្សាលំដាប់លេខមួយរបស់ពិភពលោក ទាំងផ្នែក
លក់ និងចំនួនភោជនីយដ្ឋាន។
- នៅឆ្នាំ ១៩៧២ ភាគហ៊ុនរបស់ Pizza Hut ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅផ្សារហ៊ុនញូវយ៉ក។ នៅឆ្នាំដែលនោះ
Pizza Hut បើកភោជនីយដ្ឋានទី ១០០០ របស់ខ្លួននៅ Wichita រដ្ឋ Kansas ។
- នៅឆ្នាំ ១៩៧៣ ភោជនីយដ្ឋាន Pizza Hut បើកនៅប្រទេសជប៉ុន និងអង់គ្លេស។
- នៅឆ្នាំ ១៩៧៥ Pizza Hut បើកភោជនីយដ្ឋានទី ២០០០ របស់ខ្លួននៅទីក្រុង Independence រដ្ឋ
Missouri សហរដ្ឋអាមេរិក។
- នៅឆ្នាំ ១៩៧៧ PepsiCo ទិញ សង្វាក់ ភោជនីយដ្ឋាន Pizza Hut ដែលមានការគាំទ្រដោយ PepsiCo
Pizza Hut ចាប់ផ្តើមផែនការរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការពង្រីកជាសកល នៅឆ្នាំដែលភោជនីយដ្ឋានទី
៣០០០ បើកនៅ Arlington រដ្ឋ Texas សហរដ្ឋអាមេរិក។
- នៅឆ្នាំ១៩៨០ "Pan Pizza" ត្រូវបានណែនាំទូទាំងប្រទេសដោយមានចំនួនភោជនីយដ្ឋានឈានដល់
៤០០០ នាក់។
- នៅឆ្នាំ ១៩៨៥ Pizza Hut បើកដំណើរការដឹកជញ្ជូនដល់ផ្ទះ សេវាកម្មបញ្ជូន និងកាត់ចំណិតភីហ្សា។
- នៅឆ្នាំ ១៩៨៦ បើក Pizza Hut លេខ៥០០០ នៅ Dallas រដ្ឋ Texas។

- នៅឆ្នាំ ១៩៨៨ Pizza Hut ប្រារព្ធខួបលើកទី ៣០ របស់ខ្លួន ហើយមានភោជនីយដ្ឋានចំនួន ៦,០០០ នៅជុំវិញពិភពលោក។នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩១ Pizza Hut ធ្វើការប្រគល់ប្រវត្តិសាស្ត្រមួយដល់ប្រធានសហព័ន្ធស្សី Boris Yeltsin និងអ្នកគាំទ្រដែលបានកម្ចាត់គូប្រជែងដែលប៉ុនប៉ងធ្វើដ្ឋប្រហារនយោបាយ។
- នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៣ ភោជនីយដ្ឋានទី ១០,០០០ បើកនៅទីក្រុង Sao Paulo ប្រទេសប្រេស៊ីល។
- នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥ Pizza Hut ផ្លាស់ទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ខ្លួនទៅ Dalls រដ្ឋ Texas។
- ថ្ងៃទី ០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ភោជនីយដ្ឋាន Tricon Global និងភោជនីយដ្ឋាន Tricon International ត្រូវបានចុះឈ្មោះ។
- នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០២ ទាក់ទងនឹងការទិញយកគំនិតពីបន្ថែមទៀតដោយ A&W និង LongJohn Silvers ពាក្យ " Tricon " (គំនិតបី) នៅក្នុងឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានប្តូរទៅជា "YUM" (Yum-Yum)។

២.២ ទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន^៧

ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា សាខា បឹងកេងកង មានទីតាំងស្ថិតនៅ ផ្ទះលេខ ១៥ ផ្លូវ ៥៧ សង្កាត់បឹងកេងកង១ ខណ្ឌបឹងកេងកង,១២៣០២ រាជធានីភ្នំពេញ ។

រូបភាពទី១ ៖ ផែនទី និងទីតាំងនៅសាខា បឹងកេងកង នៃក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។



ប្រភពរូបភាព៖ Pizza Hut KH ២០២១

២.៣ និមិត្តសញ្ញា និងអត្ថន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន^៨

២.៣.១ និមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន

⁷ Pizza Hut KH ២០២១។

⁸ Logos-world.net ២០២២។

រូបភាពទី២ ៖ និមិត្តសញ្ញាក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា



រូបភាព ៖ Pizza Hut KH ២០២១

ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ត្រូវបានផ្តល់ការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន Pizza Hut របស់សហរដ្ឋអាមេរិក នៅក្នុងការប្រើប្រាស់ផ្លាកសញ្ញានៅក្នុងការធ្វើពាណិជ្ជកម្មតាមរយៈសាជីវកម្ម ខ្សែចង្វាក់អាហារនៅក្នុងស្រុកក៏ក្រុមហ៊ុន United Food Group (UFG) ដែលបាននាំយកឈ្មោះ Pizza Hut ដែលជាខ្សែចង្វាក់អាហាររបស់ដែលមានមូលដ្ឋាននៅអាមេរិកមកកាន់ប្រទេសកម្ពុជា។

២.៣.២ អត្ថន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន

ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន Pizza Hut មានអាយុកាលនៅក្នុងទីផ្សារចង្វាក់អាហាររបស់អស់រយៈពេល ៦៣ ឆ្នាំកន្លងមកទើបផ្លាកសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនមានជាច្រើនទម្រង់ ច្រើនបែបបទទៅតាមសម័យកាលនីមួយៗ។ ដោយក្នុងនោះ ក្រុមហ៊ុនមានផ្លាកសញ្ញាចំនួន ០៩ ដោយគិតចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៥៨ មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

រូបភាពទី៣ ៖ និមិត្តសញ្ញា និងអត្ថន័យនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut



រូបភាព ៖ logos-world.net ២០២២

- ឆ្នាំ ១៩៥៨ - ឆ្នាំ ១៩៧០ ៖ ផ្លាកសញ្ញាដំបូងនៃខ្សែសង្វាក់ភីហ្សូរូមមានឈ្មោះដែលមានទីតាំងនៅផ្នែក និងតុបតែងដោយអក្សរ "លោត" ។ ដូចដែលបានយល់ពួកគេមិនមានន័យថាលេងសើចទេ ប៉ុន្តែការមិនអត់ធ្មត់ដែលភ្ញៀវរង់ចាំការបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេនោះគឺជាតម្រូវការនៃសេដ្ឋកិច្ចនៃមុខម្ហូបដែលផ្តល់ជូនដោយ Pizza Hut អក្សរមានទម្រង់ជាពាក្យ និងមានពណ៌ក្រហមអក្សរធំជាប្រភេទស្ទើរស្រួច។
- ឆ្នាំ ១៩៦២ - ឆ្នាំ ១៩៧០ ៖ មាននិមិត្តសញ្ញាសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន កូកាកូឡា តែវាក៏ប្រើឈ្មោះរបស់កម្មសិទ្ធិផ្តាច់មុខផងដែរ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងរចនាបទខុសគ្នាទាំងស្រុងដោយជំនួសឲ្យក្រហមខ្មៅ និងជំនួសឲ្យបន្ទាត់ (លោត) បន្ទាត់ត្រង់ជំនួសឲ្យសញ្ញាមុតស្រួច សូម្បីតែនិមិត្តសញ្ញាដែលមានកំពូលនោះផងដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើយើងក្រឡេកមើលឲ្យជិតយើងនឹងសម្គាល់ឃើញថា មិនមែនអក្សរទាំងអស់ត្រូវបានតម្រៀបគ្នានោះទេ។ ឧទាហរណ៍ ជើងខាងស្តាំជាអក្សរ A វែងជាងជើងផ្សេងទៀត ហើយអក្សរ U គឺខ្ពស់ជាងជើងផ្សេងទៀត ខាងលើ និងខាងក្រោម ឃ្លានេះត្រូវបានវាយចេញជាមួយនិងបន្ទាត់ស្មើ។
- ឆ្នាំ ១៩៧០ - ឆ្នាំ ១៩៧៤ ៖ ការចនាឡើងវិញបាននាំមកនូវការកែច្នៃបូកបញ្ចូលគ្នាដ៏ល្អឥតខ្ចោះនៃការបង្ហាញខ្លួន ដំបូងជាមួយនិងផ្លាកសញ្ញាថ្មី។ ដោយការអភិវឌ្ឍន៍បានប្រើប្រាស់រចនាបទ និងធរណីមាត្រនៃអក្សរ រួមជាមួយនិង ភាពអត់ធ្មត់ និងពណ៌នៃសិលាចារឹក បន្ថែមពីលើឯកតាក៏មានការដាក់បន្ថែមនូវពាក្យដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផងដែរ ដោយគេបានរៀបចំនៅក្នុងជួរឈរមួយនៅពីលើផ្សេងទៀត។ សមាមាត្រនេះបានក្លាយជាការគោរពចាប់តាំងពីវាត្រូវបានប្រើប្រាស់ទុកសម្រាប់ពេលវេលាដែលនៅសល់ (លើកលែងតែរយៈពេលពីរឆ្នាំ)។ និមិត្តសញ្ញា (លោត) ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយដៃផ្ទាល់។
- ឆ្នាំ ១៩៧៤ - ឆ្នាំ ១៩៩៩ ៖ និមិត្តសញ្ញាដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ១៩៧៤ ត្រូវបានចនាឡើងដោយ Lippincott ដោយសហការជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងទីផ្សារ Sam Moyers។ វាមានភាពល្បីល្បាញយ៉ាងខ្លាំងទៅលើរូប ដំបូលពណ៌ក្រហម ដែលមានជាប់ទាក់ទងនិងរឿងព្រេងនិទានដែលបានបង្ហាញខ្លួនជាលើកដំបូងនៅលើអគារយីហោនៃបណ្តាញអាជីវជន។ នៅក្រោមដំបូលមានសិលាចារឹកពីរកម្រិតដែលបានធ្វើនៅក្នុងពុម្ពអក្សរដែលបន្តរហូតមកដល់ បច្ចុប្បន្នភាព។ វាប្រើបន្ទាត់រលក ដោយមានអក្សរតូច z និងអក្សរធំ H ក្នុងករណីដំបូងពួកគេជំនួសផ្នែកខាងក្រោមនៃអក្សរហើយទីពីរ រោងកណ្តាល។
- ឆ្នាំ ១៩៩៩ - ឆ្នាំ ២០១០ ៖ នៅឆ្នាំ ១៩៩៩ ក្រុមហ៊ុនបានប្តូរនិមិត្តសញ្ញាផ្សេងគ្នាវិញ ដែលមានលក្ខណៈជាបន្ទាត់រលុង ដូចជាត្រូវបានគូរដោយជក់មួយ ហើយ មានទាំងការអនុវត្តទាំងក្រាហ្វិក និងអត្ថបទ។ អ្នកនិពន្ធនៃអត្តសញ្ញាណថ្មីគឺ Landor Associates ។ ឥឡូវនេះរូបដំបូលត្រូវបានដាក់តាមអង្កត់ទ្រូង និងមានឆ្លុះពណ៌ខ្មៅនៅគ្រប់ជ្រុងទាំងអស់។ សិលាចារឹកក៏ចុះពីបាតទៅកំពូលតាមអង្កត់ទ្រូង អក្សរមើល

ទៅមិនមានការរំខាន និងមិនតឹងរឹងដូចនៅក្នុងកំណែមុនទេ បើទោះបីជាពួកវាមានខ្លះដូចគ្នានៅក្នុង គ្រោងក៏ដោយ។ នៅក្នុងពាក្យ Pizza ចំនុចខាងលើ i ត្រូវបានពន្លឿន និងមានពណ៌បៃតង។ និមិត្តសញ្ញា ស្រដៀងនឹងអក្សរសរសេរដោយដៃ និងនៅខាងក្រោមមានបន្ទាត់ពណ៌លឿង។

- ឆ្នាំ ២០១០ - ឆ្នាំ ២០១៤ ៖ នេះគឺជាការផ្លាស់ប្តូរដែលបានកែប្រែពីនិមិត្តសញ្ញាមុនដោយមិនមានបន្ទាត់ ខ្មៅក្រាស់នៅជុំវិញបរិវេណនៃដំបូលទៀតទេ។ លើសពីនេះ ការគូសបន្ទាត់ពីក្រោមត្រូវបានកើនឡើង ហើយភាពរលោងដូចពន្លឺព្រះអាទិត្យត្រូវបានបន្ថែម។ ការចនាដាក់នូវដំបូលឲ្យត្រង់ផ្អែកដោយបន្ទាល់ ទុកនូវធាតុផ្សេងទៀតទាំងអស់នៅកន្លែងដើមរបស់ពួកគេ។
- ឆ្នាំ ២០១៤ (អាមេរិកខាងជើង) ៖ មូលដ្ឋាននៃនិមិត្តសញ្ញានេះគឺជានិមិត្តសញ្ញានៃឆ្នាំ ២០១០ ដោយមាន ការដកចេញនូវគំនូសបន្ទាត់ក្រោមពណ៌លឿងនៅផ្នែកខាងក្រោមនៃអក្សរហើយបានលាបពណ៌ស្លឹក បៃតងខាងលើ i ជាពណ៌ខ្មៅ។ នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន និមិត្តសញ្ញានេះនៅតែត្រូវបានប្រើប្រាស់សព្វ ថ្ងៃនេះ។
- ឆ្នាំ ២០១៤ - ឆ្នាំ ២០១៩ ៖ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ Pizza Hut បានប្រកាសពីការដាក់ផ្លាកយីហោឡើងវិញ ទាំងអស់ ដើម្បីទាក់ទាញអ្នកទស្សនាកាន់តែច្រើន និងបង្កើនប្រាក់ចំណូលដែលបានធ្លាក់ចុះ។ គេបាន ផ្លាស់ប្តូរការចនាសម្ព័ន្ធតាមន័យត្រង់ទៅលើ ផ្លាកសញ្ញា ឯកសណ្ឋាន មីនុយ និងនិមិត្តសញ្ញាជាដើម។ ជាលទ្ធផល និមិត្តសញ្ញាទទួលបានរាងមូល ហើយមើលទៅដូចជាក៏ហ្សា នេះគឺដោយសារតែមានការ អភិវឌ្ឍន៍នូវក៏ហ្សាម៉ាកថ្មីចំនួន ១១ ដូច្នេះ នៅសល់តែពណ៌ក្រហមប៉ុណ្ណោះពីផ្លាកសញ្ញាចាស់ ព្រោះវា មានស្រដៀងនឹងស្រមោលនៃដំបូល និងនំក៏ហ្សា។ ឈ្មោះរបស់សំណាញ់ និងដំបូលត្រូវបានដាក់នៅចំ កណ្តាលរង្វង់ដែលមានគំនូសព្រាងពណ៌ស។ Deutsch LA បានចនាផ្លាកសញ្ញាឡើងវិញ។
- ឆ្នាំ ២០១៩ រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ៖ នៅរដូវក្តៅឆ្នាំ ២០១៩ Pizza Hut បាននាំយកនូវវត្តមានផ្លាក សញ្ញាចាស់ ដែលមានរូបដំបូលក្រហមដែលបានប្រើពីឆ្នាំ ១៩៧៤ ដល់ឆ្នាំ ១៩៩៩ មកសារជាថ្មីម្តងទៀត។ ឥឡូវនេះវាត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយខ្សែប៊ី ដំបូលរាបស្មើ និងអក្សរបុរាណពី Lippincott។

២.៣.៣ ពុម្ពអក្សរ និងពណ៌នៃនិមិត្តសញ្ញា

ចាប់តាំងពីទសវត្សរ៍ទី ៧០ នៃសតវត្សចុងក្រោយមក រូបដំបូលពណ៌ក្រហមមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ត សញ្ញាណនៃបណ្តាញផ្តល់ម្ហូបអាហារដែលវាមានតែមធំទូលាយ និងកណ្តាលលើកឡើងដែលមើលឃើញ ស្រដៀង និងម្នាក់។ ធាតុនេះគឺជានិមិត្តសញ្ញាសំខាន់របស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានបាត់តែម្តង (ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤) សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូររ៉ាឌីកាល់នៃរូបភាព ប៉ុន្តែបន្ទាប់មកក៏បានមានវត្តមានវិញ។ ពុម្ពអក្សររាង oblique ដែល ប្រើអស់ជាច្រើនឆ្នាំនៅក្នុងនិមិត្តសញ្ញាគឺមានលក្ខណៈបុគ្គលមើលទៅដូចជាការវាយអក្សរដែលធ្វើឡើង

ដោយជក់លូស។ ពុម្ពអក្សរបច្ចុប្បន្នត្រូវបានគេហៅថា Hot Pizza អ្នកបង្កើតរបស់វាគឺអ្នករចនា Dennis Ludlow ។ គាត់បានស្នើសុំការបោះពុម្ព serif ដែលបានកែប្រែ។ ក្តារលាយហត្ថលេខានៃខ្សែសង្វាក់ភីហ្សា មានពណ៌ ក្រហមដែលត្រូវបានរួមបញ្ចូលជាមួយនិងពណ៌សនៅពេលផ្សេងគ្នាត្រូវបានបំពេញដោយពណ៌ ខ្មៅលឿងនិងបៃតងផងដែរ។

២.៤ ចក្ខុវិស័យ គោលបំណង បេសកកម្ម និងវប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

២.៤.១ ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុន

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងនិន្នាការនៃការពេញនិយមចូលចិត្តនៅក្នុងការទទួលទានអាហារម៉ាកប្រើន របស់ សហរដ្ឋអាមេរិក ជាងម៉ាកយីហោរបស់ប្រទេសជិតខាង ព្រមទាំងផ្គត់ផ្គង់និករបស់ប្រជាជនកម្ពុជាមានការ យល់ឃើញថាម៉ាក ឬផលិតផលរបស់សហរដ្ឋអាមេរិក មានគុណភាពនិងស្តង់ដារខ្ពស់ជាង ឬខ្ពស់ជាងម៉ាក យីហោនៅប្រទេសជិតខាង ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា មានចក្ខុវិស័យថានឹង គំរោងពង្រីកសាខារបស់ខ្លួន នៅពាសពេញទីក្រុងភ្នំពេញនាពេលឆាប់ៗដ៏ខ្លីខាងមុខនេះដែលមានចំនួនរហូតដល់ ៣០ សាខាបន្ថែមទៀត ក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ ។ ដោយសារតែមានការគាំទ្រយ៉ាងច្រើនសន្លឹកសន្ធាប់លើសពីការរំពឹងទុកសំរាប់ ម៉ាក យីហោដ៏ល្បីល្បាញលេខ ១ របស់សហរដ្ឋអាមេរិកមួយនេះ ក៏ដូចជា Pizza Hut នៅសាខា បឹងកេងកង កន្លង មកនេះ ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា បានឲ្យដឹងថា សាខា Pizza Hut បន្តបន្ទាប់ទៀតនឹងត្រូវដាក់ឲ្យដំណើរ ការនៅក្នុងខែបន្ទាប់ខាងមុខឆាប់ៗនេះ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅការគាំទ្ររបស់អតិថិជន ក៏ដូចជា ការពង្រីកវិសាល ភាពសេវាកម្មបន្ថែម ព្រមទាំងតម្លៃ ក៏ដូចជាសជាតិ សេវាកម្ម គុណភាព និងស្តង់ដាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិក ដែលបានផ្តល់ភាពងាយស្រួលជូនទៅដល់អតិថិជន។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ការពង្រីកវិសាលភាពសេវាកម្ម រួមមាន ទាំងសេវាកម្ម ញ៉ាក្នុងហាង ខ្ទប់ទៅផ្ទះ និងសេវាកម្ម ដឹកជញ្ជូន ដល់ទីកន្លែងតាមរយៈលេខទូរស័ព្ទ ០២៣ ៨៩០ ៨៩០ ក៏ដូច Pizza Hut Digital Store របស់យើង គឺ Pizza Hut App KH, Pizzahut.com.kh បន្ថែមពីលើការកម្លាំងដ៏សំបូរបែប ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ ក៏បានកំពុងធ្វើការបន្ថែម Online Payment Method ក្រៅពីការទូទាត់សាច់ប្រាក់សុទ្ធ ABA Scan ឥឡូវនេះអតិថិជនអាចទូទាត់ប្រាក់ភ្លាមៗនៅពេលដែលគាត់ក ម្លងតាម App។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុនមានចក្ខុវិស័យខ្ពស់ដើម្បីទាក់ទាញចិត្តរាល់អតិថិជនដែលបានមក ទទួលបទពិសោធន៍លើម្ហូបអាហាររបស់ខ្លួនដោយមានសជាតិជាប់ចិត្តដែលសាកសមទៅនឹងការចំណាយ ទៅលើផលិតផលមួយៗជាទីពេញចិត្ត។

២.៤.២ គោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុន

នៅក្នុងការនាំយកនូវវត្ថុមានរបស់ Pizza Hut មកកាន់ប្រទេសកម្ពុជា គឺដើម្បីជួយឲ្យតម្រូវការផ្ទាល់ទីតាំង ធ្វើអាជីវកម្មនៅតែមានភាពរឹងមាំខណៈពេលដែលអាជីវកម្មមួយចំនួនទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីស្ថានភាពមិន ល្អនៃជំងឺកូវីដ ១៩ ក៏ដូចជា ការបង្កើននូវសក្តានុពល វិស័យផ្នែកលក់រាយ ការពង្រឹងទីផ្សារអចលនទ្រព្យ និង ការបង្កើនតម្រូវការទីតាំងអាជីវកម្មនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ដោយទីផ្សារភីហ្សាហ្វនៅកម្ពុជាបង្កើតប្រាក់ចំណូល ប្រហែល ១០០ លានដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំហើយតែងមានកំណើនឡើងជាមធ្យមពីចន្លោះពី ១៥ ទៅ ២០ ភាគ រយក្នុងមួយឆ្នាំដោយសារកំណើន សេដ្ឋកិច្ចនិងការហូរចូលនៃការវិនិយោគបរទេស។ លើសពីនេះផងដែរ លើសពីនេះផងដែរ Pizza Hut ក៏នឹងក្លាយជាទីតាំងថ្មីមួយទៀតដែលអ្នករកស៊ីផ្នែកដីធ្លី ឬអ្នកប្រកបមុខរបរ អាជីវកម្មផ្សេងៗ សិស្ស និស្សិតពិភាក្សាពីមុខជំនួញ ឬការជួបជុំសិក្សា រួមគ្នាជាមួយទីតាំងដ៏ល្អប្រណិត និងឆ្ងល់រាយ ប្រកបដោយជាសុខភាពល្អ ដែលនឹងជួយបង្កើនសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ចបានមួយកម្រិតទៀត ខ ណៈដែលការរស់នៅរបស់ប្រជាជន កាន់តែមានភាពស៊ីវិល័យ និងជឿនលឿនទៅលើតម្រូវការអាហាររហ័ស (fast food) កាន់តែមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការបរិភោគប្រចាំថ្ងៃ។ ទីផ្សារភីហ្សាហ្វ ត្រូវបានគេកត់សំគាល់ ឃើញថា មានកម្រិតកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ដោយក្រុមហ៊ុនអាចរក ចំណូលបានប្រមាណ ១០០ លានដុល្លាក្នុងរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ។

២.៤.៣ បេសកកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut គឺជាអ្នកបម្រើសេវាកម្មអាហាររហ័ស ព្រមទាំងបានដើរតួនាទីក្នុងការបម្រើជូននូវ អាហារសុវត្ថិភាពដល់ក្រុមគ្រួសារអតិថិជនទាំងអស់ ដើម្បីធានាបានសុវត្ថិភាពជូនដល់អតិថិជនពួកគាត់ អាចបញ្ជាទិញភីហ្សាហ្វដ៏ល្អឆ្ងាញ់របស់អតិថិជនដោយផ្ទាល់បានតាមរយៈការកម្លាំងពីក្នុងហាង សេវា ឆាប់រហ័ស និងសេវាកម្មដឹកជញ្ជូនដល់កន្លែង ដែលមិនប៉ះពាល់ផ្ទាល់។ ជាពិសេស Pizza Hut តែងតែបង្កើត នូវវិធីសាស្ត្រទីផ្សារតាមបែបទំនើបតាមរយៈប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត ការច្នៃប្រឌិត ការពង្រីកសាខាជាបន្តបន្ទាប់ ក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតនូវកម្មវិធីប្រគូតប្រជែង Champs Challenge ពង្រឹងខ្លាំងបំផុតទៅលើបុគ្គលិកឲ្យ កាន់តែស្គាល់ និងស្នាមដៃជំនាញទៅលើការចេញផលិតផលនីមួយៗ។ ចំពោះកម្មវិធី Champs Challenge នេះក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា បានសំខាន់ទៅលើសេវាកម្ម ផលិតផល និងការប្រើប្រាស់តាមបែបស្តង់ដារ គុណភាពដែលប្រកបទៅដោយអនាម័យខ្ពស់នូវផលិតផលរបស់ខ្លួនក្នុងការបម្រើជូនចំពោះអតិថិ ជនគ្រប់រូបដែលអញ្ជើញមកទទួលទានអាហារនៅ Pizza Hut ខេមបូឌា។ ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនបាន បង្កើតនូវកម្មវិធីមួយដែលជាកម្មវិធីប្រគូតប្រជែង (Champs Challenge) ដើម្បីជ្រើសរើសយកជ័យលាភី

ឯក និងតាមផ្នែកនីមួយៗគ្រប់សាខារបស់ខ្លួន។ កម្មវិធីនេះផងដែរត្រូវបានរៀបចំឡើងជាដំណាក់កាល ៣ខែ ម្តង ៤ដង ក្នុង ១ឆ្នាំក្នុងគោលបំណងសំខាន់ៗធំៗបីចំណុចគឺ ៖

១.សេវាកម្ម

ប្រាកដណាស់គ្រប់អាជីវកម្មទាំងអស់មិនថាទៅលើប្រភេទអាជីវកម្មអ្វីទេ ផ្នែកសេវាកម្មតែងតែនាំមុខ និងមានសារៈសំខាន់ជានិច្ចក្នុងការថែរក្សា និងចិញ្ចឹមចិត្តអតិថិជនឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន។ ក្នុងនោះ សេវាកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុនភីហ្សាហាត់ក៏បានបែងចែកចេញជា ៣ផ្នែកតាមស្តង់ដារនីមួយៗរួមមាន ៖

➢ សេវាកម្មក្នុងហាង

ការទទួលបម្រើសេវាកម្មក្នុងហាងដំបូងដែលសំខាន់បំផុតគឺជាការទទួលរាក់ទាក់ស្វាគមន៍អតិថិជន ដោយការផ្តល់ជូននូវភាពកក់ក្តៅភ្ជាប់ជាមួយស្នាមញញឹមតាមរយៈការបើកទ្វារជូនអតិថិជនចូលប្រើពាក្យ ‘សូស្តីបង! ភីហ្សាហាត់សូមស្វាគមន៍’ ដោយក្លៀសវាង និងញញឹមរាក់ទាក់ដោយភាពកក់ក្តៅ អញ្ជើញពួកគាត់ចូលត្រួតពិនិត្យការកម្ទេចទាំងណែនាំអំពីកម្មវិធីពិសេសៗនៅក្នុងហាងដែលយើងមាន។ បន្ទាប់ពីធ្វើការកម្ទេចរួចរាល់យើងក៏មានការបញ្ជាក់ជូនគាត់នូវអ្វីដែលបានកម្ទេច និងប្រាប់ពីរយៈពេលដែលទទួលបានអាហារ។ បន្ទាប់ពីអាហារបានឆ្លិនរួចរាល់អ្នកបម្រើសេវាកម្មត្រូវលើកជូនភ្ញៀវឲ្យបានឆាប់រហ័សដោយក្លៀសវាង។ មិនតែប៉ុណ្ណោះខាងសេវាកម្មទាំងអស់ត្រូវបានឈរមើលគ្រប់ភ្ញៀវទាំងអស់កំឡុងពេលដែលអតិថិជនកំពុងពិសារអាហារដើម្បីបម្រើនូវតម្រូវការដែលពួកគាត់ខ្វះខាត និងចង់បានបន្ថែម។

➢ សេវាកម្មកម្ទេចខ្ចប់

ចំពោះការកម្ទេចខ្ចប់ក៏មិនខុសពីការកម្ទេចញ៉ាំងនៅក្នុងនោះដែលដោយគ្រាន់តែអតិថិជនដែលអញ្ជើញមកកម្ទេចធ្វើការវិចខ្ចប់គឺត្រូវធ្វើការកម្ទេចនៅទីតាំង Counter Cashier ផ្ទាល់ រាល់ការកម្ទេចរួចរាល់យើងត្រូវអញ្ជើញពួកគាត់ទៅអង្គុយនៅកន្លែងរង់ចាំ។ ពេលដែលអាហាររួចរាល់ត្រូវវិចខ្ចប់ឲ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អស្អាត និងបញ្ជាក់ពីអ្វីដែលបានកម្ទេច អរគុណអតិថិជនដោយស្នាមញញឹម និងអញ្ជើញគាត់មកម្តងទៀតនូវឱកាសក្រោយរាល់ពេលភ្ញៀវត្រឡប់ទៅវិញ។

➢ សេវាកម្មដឹកជញ្ជូន

Pizza Hut ខេមបូឌា មានបម្រើសេវាកម្មដឹកជញ្ជូនដោយឥតគិតថ្លៃទៅតាមទីតាំងដែលបានកំណត់ ការដឹកអាហារជូនភ្ញៀវគឺមិនត្រូវឲ្យលើសពី៣០នាទីឡើយ ក្នុងនោះអ្នកដឹកជញ្ជូនត្រូវខិតខំទៅកាន់ភ្ញៀវជាមុនដើម្បីបញ្ជាក់ពីពេលវេលាដែលទៅដល់និងបញ្ជាក់ទីតាំងម្តងទៀត។ អ្នកដឹកជញ្ជូនត្រូវចេះប្រើសម្តីទៅកាន់ភ្ញៀវដោយមានសុជីវធម៌ និងអានលំទោនពេលហុចអីវ៉ាន់ទៅឲ្យភ្ញៀវដោយភាពកក់ក្តៅ។

២.ផលិតផល

ផលិតផល គឺជាកត្តាដែលសំខាន់មួយក្នុងការចេញប្រើជូនអតិថិជនដោយផ្ដោតនូវសជាតិ សោភ័ណភាព គុណតម្លៃដែលល្អបំផុត។ ដូច្នេះ ដើម្បីឲ្យផលិតផលមួយនេះកាន់តែមានភាពលេចធ្លោក្រុមហ៊ុនក៏បានបង្កើតនូវកម្មវិធីប្រគូតប្រជែងនេះនឹងពង្រឹងខ្លាំងបំផុតទៅលើបុគ្គលិកឲ្យកាន់តែស្គាល់ និងមានភាពស្អាតជំនាញទៅលើការចេញផលិតផលនីមួយៗ។

៣.ស្តង់ដារនៃការប្រើប្រាស់

ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut គឺក្រុមហ៊ុនផ្នែក Food & Beverages មួយដែលមានភាពល្បីល្បាញយ៉ាងរន្ធតាសពេញពិភពលោកជាយូរណាស់មកហើយ ក្នុងនោះដែលក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ ក៏បានចូលមកដល់ស្រុកខ្មែរនៅចុងឆ្នាំ ២០២១នេះ។ ហេតុដូច្នេះ ទើបក្រុមហ៊ុនបានឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវចេះប្រើប្រាស់សម្ភារៈផលិតផលតាមស្តង់ដារនៃផ្នែកនីមួយៗដោយសមស្របទៅនឹងបរិមាណ ព្រមទាំងនៅក្នុងរយៈពេលនៃការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ ដោយផាសុខភាព សុវត្ថិភាព ព្រមទាំងសេវាបំរើសម្រាប់អតិថិជន។

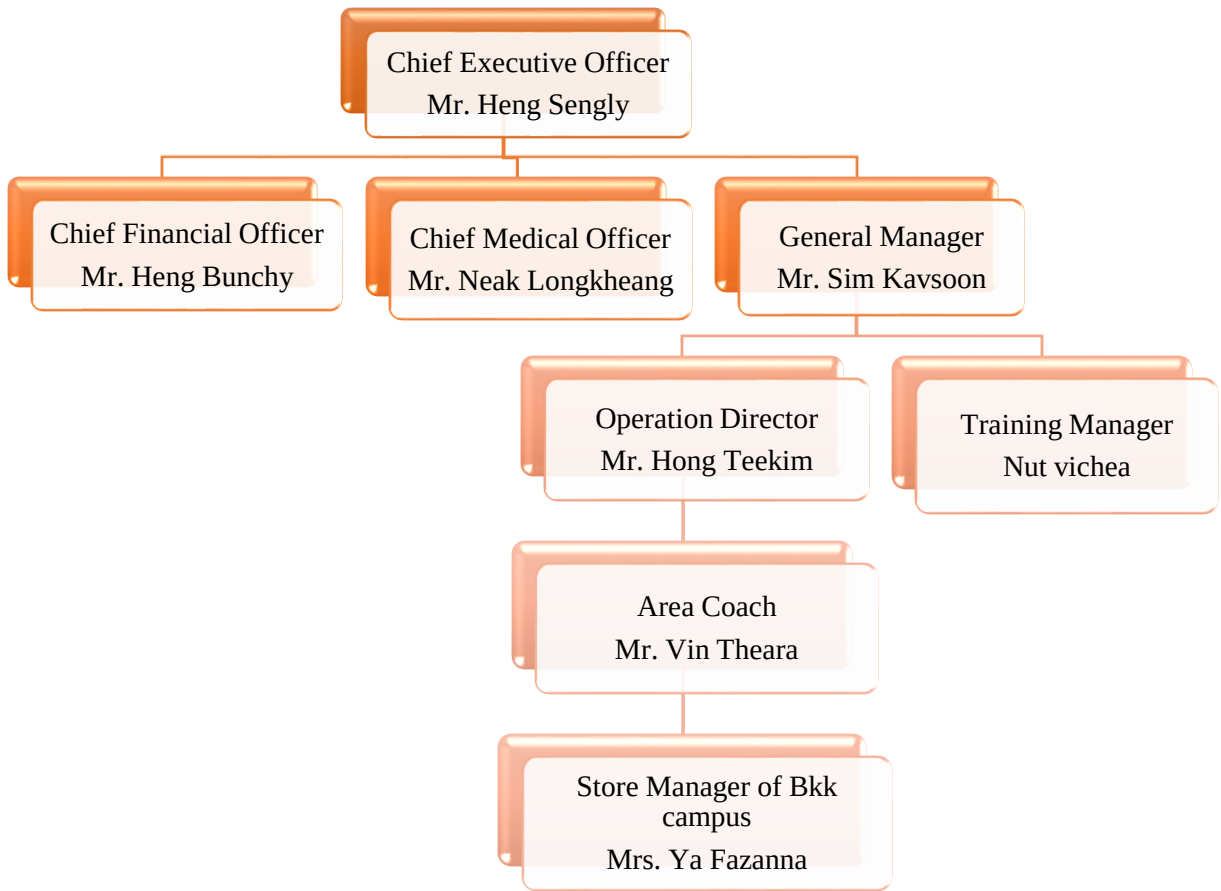
បេសកកម្មដ៏ធំរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut គឺធ្វើឲ្យប្រជាជនកម្ពុជា ទទួលបាននូវភីហ្សាឈ្មួញឆ្ងាញ់ ស្រស់ៗមានគុណភាព អនាម័យតាមបែបស្តង់ដារ។

២.៤.៤ វប្បធម៌ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut មានមោទនភាពក្នុងការផលិតភីហ្សាដ៏ល្អឥតខ្ចោះដែលមានរសជាតិឆ្ងាញ់ជាប់មាត់ពីទឹក Sauce និង Toppings ជាមួយនិងរូបមន្តថ្មីៗដ៏ច្រើនសំបូរបែប និងផ្តល់សេវាកម្មប្រកបដោយភាពសមរម្យ និងជួយសម្រួលទៅលើការបរិភោគអាហារប្រចាំថ្ងៃជាមួយនឹងការពេញចិត្ត និងគាំទ្ររបស់អតិថិជនមកកាន់ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ ខេមបូឌា ក៏ដូចជាបុគ្គលិកជាការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការរីកចម្រើន វឌ្ឍនភាព ការអប់រំ និងការងារដែលផ្តល់រង្វាន់ក្នុងបរិយាកាសការងារដោយភាពរីករាយ ក្តីស្រឡាញ់ និងសុវត្ថិភាព។

២.៥ វេនាសម្ព័ន្ធ

រូបភាពទី៤៖ វេនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន



ប្រភព៖ ឯកសារក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ឆ្នាំ ២០២១

លោក ហេង សេងលី ជានាយកប្រតិបត្តិ Pizza Hut ខេមបូឌា និងជា អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនយូណាយ ធីត ហ្វូតគ្រូប United Food Group (UFG) ដែលជាសាជីវកម្មចង្វាក់ម្ហូបអាហារក្នុងស្រុក។ លោក ហេង សេងលី ជាអ្នកទទួលសិទ្ធិអាជីវកម្មម៉ាកភីហ្សាហាត់ (Pizza Hut) ប្រចាំប្រទេសកម្ពុជាមានផែនការពង្រីកសាខាចំនួន ៣០ សាខា ក្នុងរយៈពេល ២ ទៅ ៣ ឆ្នាំខាងមុខ។ United Food Group ជាក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកដែលមានបុត្រសម្ព័ន្ធ ភោជនីយដ្ឋាន Park Café ដែលមានឈ្មោះល្បីល្បាញនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាមួយប្រតិបត្តិការចំនួន ២០ សាខា នៅទូទាំងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

លោក ហេង ប៊ុនឈី ជាប្រធានផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ Pizza Hut ខេមបូឌា ដោយលោកគ្រប់គ្រងមុខតំណែង ហិរញ្ញវត្ថុកំពូលនៅក្នុងស្ថាប័ន។ លោកទទួលបានការខុសត្រូវនៅក្នុងការព្យាករណ៍អំពីជំហរហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុ ប្រតិបត្តិការ និងរបាយការណ៍ដែលផ្តល់ដោយក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យ ព្រមទាំងផ្តល់ប្រឹក្សាដល់នាយកប្រតិបត្តិ និងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអំពីទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ។

លោក អ្នក ឡុងយាង ជានាយកប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។ លោក មានមុខងារនៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យទៅលើការរៀបចំផែនការ ការអភិវឌ្ឍន៍ និងការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមទីផ្សារ និងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មផ្សេងៗក្នុងនោះផងដែរ លោកក៏ទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពនានានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតការទំនាក់ទំនង និងការផ្តល់ជូនដែលមានតម្លៃសម្រាប់អតិថិជន អតិថិជន ឬដៃគូអាជីវកម្ម។ លើសពីនេះ លោកក៏ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមានទទួលខុសត្រូវសំខាន់ៗដែលមានចាប់ពីឥទ្ធិពលច្នៃប្រឌិត រហូតដល់យុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម។

លោក ស៊ឹម កែសុន ជាអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។ លោកមានភារកិច្ចតាមដានប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃនៃអាជីវកម្មក៏ដូចជាបំពេញតាមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ផ្នែកដោយកំណត់គោលនយោបាយប្រតិបត្តិការ ថវិកាលើគ្រប់សាខាទាំងអស់របស់ Pizza Hut ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណេញ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ខណៈពេលដែលគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការទាំងមូលរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬផ្នែកមួយ ក្នុងនោះផងដែរ លោកក៏ធ្វើការគ្រប់គ្រងទៅលើបុគ្គលិកការប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រទីផ្សារ និងមុខជំនួញជាច្រើនទៀត។

លោក ហុង តេគីម ជាប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។ លោកមានតួនាទីក្នុងការត្រួតពិនិត្យ វិភាគ និងវាយតម្លៃដំណើរការអាជីវកម្ម ចំពោះការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដែលនឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃដើម្បីធានាបានថាធិបតេយ្យការងារមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ និងមានសុវត្ថិភាព។ ចំណែកឯ ការត្រួតពិនិត្យផ្នែកផលិតកម្មការទិញ និងលក់ត្រូវធានាថាសាខានីមួយៗឈានដល់គោលដៅដែលបានកំណត់ដោយថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋាន និងក្រុមហ៊ុន។

លោក នុត វិជ្ជា មានតួនាទីជា ប្រធានក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តុះបណ្តាល និងអប់រំ ទទួលខុសត្រូវក្នុងការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រសិក្សា ក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនគ្រប់សាខាផងដែរ។ ភារកិច្ចរបស់លោកមានការវាយតម្លៃជំនាញចាំបាច់ ការពិនិត្យគ្រូបង្គោល និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល។ បន្ថែមពីនេះ លោកក៏មានឯកទេសពិសេសទៅលើការបង្កើត សម្របសម្រួល អនុវត្តផែនការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ និងជួយសម្រួលដល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន ដែលមានការបង្កើននូវប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមនៃកម្លាំងពលកម្ម និងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងមូលនៃក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។

លោក វិន ធាវ៉ា ជាគ្រូបង្វឹកប្រចាំសាខា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។ លោក ធ្វើការគ្រប់គ្រងផ្នែកប្រតិបត្តិការ និងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់សាខា ឬទីតាំងដែលបានកំណត់។ ភារកិច្ចរបស់លោកមានការផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់បុគ្គលិកទាំងមូលការធានានូវស្ថិរភាពគុណភាពនៅគ្រប់សាខា និងការបង្កើនការលក់ និងប្រាក់ចំណេញនៅក្នុងទីតាំងនីមួយៗ។ លោកក៏ទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដំណើរការប្រតិបត្តិការដើម្បីជំរុញឱ្យមានភាពល្អឥតខ្ចោះក្នុងប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃនៅក្នុងហាងដែលបានកំណត់។

លោកស្រី យ៉ា ហ្វាហ្វាណា ជាអ្នកគ្រប់គ្រង ប្រចាំសាខាបឹងកេងកង។ លោកស្រីមានមុខងារក្នុងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់ហាង ធ្វើឲ្យប្រាកដថាវាដំណើរការដោយរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ភារកិច្ចរបស់ពួកគេរួមមានការលើកទឹកចិត្តក្រុមលក់ បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្មថ្មីៗ បង្កើតជាសម្ភារៈក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មីដែលត្រូវបានគេស្គាល់ផងដែរថាជាអ្នកគ្រប់គ្រងហាង។ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ បានបែងចែកនូវមុខតំណែង និងតួនាទីរៀងៗខ្លួននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងរៀបចំទៅតាមផ្នែកផ្សេងៗ ទន្ទឹមនឹងនោះ លោក ហេង សេងលី ជានាយកប្រតិបត្តិ Pizza Hut ខេមបូឌា ក៏ដូចជានាយកប្រតិបត្តិនៃក្រុមហ៊ុន United Food Group (UFG) ដែលជាសាជីវកម្មចង្វាក់ម្ហូបអាហារក្នុងស្រុក។ លោក ហេង សេងលី ជាអ្នកទទួលសិទ្ធិអាជីវកម្មម៉ាកភីហ្សាហាត់ Pizza Hut ប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា មានផែនការពង្រីកសាខាចំនួន ៣០ សាខា ក្នុងរយៈពេល ២ ទៅ ៣ ឆ្នាំខាងមុខ។ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រង ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា មានប្រធានផ្នែក ចំនួន ៤ នាក់សំខាន់ៗក្នុងការគ្រប់គ្រងនូវគ្រប់សាខាទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុនដែលក្នុងនោះមានដូចជា ប្រធានផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ប្រធានផ្នែកទីផ្សារ ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកទូទៅ ប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការ។ ចំពោះផ្នែកគ្រប់គ្រងបណ្តុះបណ្តាល និងគ្រូបង្វឹកប្រចាំសាខាទៅលើបុគ្គលិកវិញមានចំនួនម្នាក់ រាល់សាខាទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន។

២.៥.១ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស

សម្រេចលើផែនការរបស់នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបានបែងចែកជាចេញប្រធានគ្រប់គ្រងដែលមានដូចជា៖

រូបភាពទី៥៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស

Director of HRD	•Mr. Ham Seyou
Staff Recruitment	•Mr. Vann Chatha
HR and Admin Officer	•Mr. Nget Vantha
Human Resource Officer	•Mrs. Luch Chanthida

ប្រភព៖ ឯកសារក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ឆ្នាំ ២០២១

២.៦ តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស

២.៦.១ តួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស

រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពក្នុងការងារ។ ក្នុងនោះផងដែរផ្នែកនីមួយៗក៏មានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដូចខាងក្រោម៖

១. នាយកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស៖

- បំពេញក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ជួយបុគ្គលិកអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពដែលជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់ស្ថាប័ន
- រៀបចំសម្របសម្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍អាជីព
- ណែនាំអំពីយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងការងារ សកម្មភាព អត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ផ្សេងៗ
- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកគ្រប់សាខាទាំងមូលរបស់ស្ថាប័ន។

២. ប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងរដ្ឋបាល៖

- គ្រប់គ្រងនៅរាល់កម្មវិធីទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកទាំងអស់គ្រប់សាខា និងតំបន់រួមទាំងការផ្សព្វផ្សាយ

- ការពិនិត្យមើលការអនុវត្តនីតិវិធីនីយ
- ការពិភាក្សាឬកិច្ចចរចាតំណាងបុគ្គលិក
- ផ្តល់ការត្រួតពិនិត្យ ការណែនាំដល់ការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក
- ការត្រួតពិនិត្យដំណើរការទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើស និងការរក្សាទុក ការអនុលោមតាមសំណង អត្ថប្រយោជន៍ ការបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជាត្រួតពិនិត្យមុខងាររដ្ឋបាល។

៣. ប្រធានគ្រប់គ្រងជ្រើសរើសបុគ្គលិក៖

- ជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- ត្រួតពិនិត្យលើដំណើរការស្វែងរកប្រភព ការសម្ភាសន៍ និងជួលបុគ្គលិក
- ការប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយភាពទាន់សម័យ
- អនុវត្តវិធីថ្មីៗដោយផ្តល់ជាជំនួយដល់និយោជិតលើការជ្រើសរើសសំភាសន៍។

៤. ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស៖

- គ្រប់គ្រងប្រកបដោយភាពទូលំទូលាយដែលផ្តោតលើផ្នែកជាក់លាក់មួយនៅក្នុងស្ថាប័ន
- ទំនាក់ទំនងទៅលើប្រព័ន្ធបុគ្គលិកនូវគ្រប់សាខា
- ការបង្កើតអាជីព
- ការត្រួតពិនិត្យលើសុខភាពបុគ្គលិក
- ការរៀបចំការធានារ៉ាប់រងសុវត្ថិភាព។

២.៦.២ ការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស

១. នាយកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស៖

- បង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស
- គាំទ្រដល់គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ការជួលបុគ្គលិក និងការចរចាកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
- ធានាការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ
- ការគ្រប់គ្រងសុខភាពបុគ្គលិក និងការពិនិត្យដំណើរការ
- ការលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្របុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន
- រក្សាកំណត់ត្រាបុគ្គលិក
- ដោះស្រាយអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក
- កំណត់តម្រូវការបុគ្គលិក និងបង្កើតការពិពណ៌នាការងារ

- រចនា និងដឹកនាំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

២. ប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងរដ្ឋបាល៖

- ការបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ
- គ្រប់គ្រងការអនុវត្តបុគ្គលិកទៅតាមផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដែលស្របតាមបេសកកម្ម
- ចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ជំរុញឲ្យមានដំណើរការខ្ពស់ក្នុងការងារ
- បណ្តុះបណ្តាលកាសការងារជាវិជ្ជមាន
- កំណត់ការអនុវត្តទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកដែលចាំបាច់ដើម្បីលើកកម្ពស់កម្រិតខ្ពស់នៃសីលធម៌បុគ្គលិក
- លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកនៅក្នុងការបំពេញការងារ
- សម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុង និងខាងក្រៅនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស
- គ្រប់គ្រងការឆ្លើយឆ្លងខាងក្រៅ និងផ្ទៃក្នុងពីនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស
- ការបង្កើតវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានប្រសិទ្ធភាព
- រៀបចំផែនការអនាគតសម្រាប់ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣. ប្រធានគ្រប់គ្រងជ្រើសរើសបុគ្គលិក៖

- រៀបចំដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកទៅគ្រប់សាខា និងតំបន់ទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន
- រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន
- លើកទឹកចិត្តដល់ភាពចម្រុះរបស់បុគ្គលិក
- កំណត់យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីស្វែងរកបេក្ខជនដែលសមទៅ និងវប្បធម៌ក្រុមហ៊ុន។

៤. ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស៖

- ការជ្រើសរើស បណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក
- ធ្វើឱ្យប្រាកដថាបុគ្គលិកទទួលបានប្រាក់ខែត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា
- សោធននិវត្តន៍ និងការគ្រប់គ្រងអត្ថប្រយោជន៍
- ការយល់ព្រមលើការពិពណ៌នាការងារ និងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម
- ថែរក្សាសុខភាព សុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់។
- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសកម្មភាពបុគ្គលិក
- តាមដានការអនុវត្តបុគ្គលិក និងការចូលរួម

- ការផ្តល់ជាប្រឹក្សាដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀតអំពីច្បាប់ការងារ គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក
- ធានាថាបេក្ខជនមានសិទ្ធិធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- ការចរចាលើប្រាក់ខែ កិច្ចសន្យា លក្ខខណ្ឌការងារ ឬកញ្ចប់ដែលលែងត្រូវការតទៅទៀតជាមួយបុគ្គលិក និងតំណាង។
- លទ្ធផលស្រាវជ្រាវនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។

ជំពូកទី៣

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

Pizza Hut ខេមបូឌា សាខាបឹងកេងកង

៣.១ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក^១

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាការប្រមូលកាសមួយដែលបានបង្កើតឡើងដែលផ្អែកជ្រើសរើសនៅក្នុងការប្រកាសនេះនឹងមានការពិពណ៌នាពីមុខតំណែងដែលក្រុមហ៊ុន ឬស្ថាប័នមួយដែលកំពុងតែធ្វើការស្វែងរកនូវបេក្ខជនឲ្យមកបំពេញការងារ និងផ្ដោតសំខាន់ទៅលើតម្រូវការមួយចំនួនសម្រាប់បុគ្គលិកថ្មីដែលនឹងជ្រើសរើសនិងព័ត៌មានមួយចំនួនអំពីស្ថាប័នឬក្រុមហ៊ុនដោយការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកធ្វើឡើងដើម្បីផ្តល់ជាដំណឹងដល់អ្នកដែលកំពុងស្វែងរកការងារធ្វើដែលសមស្របជាមួយបុគ្គលិកលក្ខណៈ ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពច្បាស់លាស់។ គោលបំណងនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកនេះ គឺបង្កើតដើម្បីឲ្យមានការគ្រប់គ្រងពីរបៀបនៃការជ្រើសរើសក្នុងការដាក់ពាក្យដែលបេក្ខជនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមដំណែងនីមួយៗដែលបានជ្រើសរើស។

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ក៏មានជាគេហទំព័រផ្លូវការ នៅក្នុងបណ្តាសង្គម Facebook ដែលមានឈ្មោះថា "Pizza Hut Cambodia - Careers" ដែលជាគេហទំព័រសំរាប់ផ្តល់ឱកាសការងារដល់បេក្ខជននៅប្រទេសកម្ពុជាគ្រប់រូបដែលមានបំណងក្នុងការដាក់ពាក្យជាបេក្ខជនដែលប្រកបដោយទំនុកចិត្ត សុវត្ថិភាព និងប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ។ ដោយបេក្ខជនកាន់តែមានភាពងាយស្រួលនៅក្នុងការស្វែងរកព័ត៌មានដែលទាក់ទងទៅ និងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ក៏ដូចជាការទទួលបាននូវដំណឹងថ្មីៗដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការជ្រើសរើសផ្សេងៗតាមរយៈគេហទំព័រផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុនជាដើម។

ក្នុងនោះផងដែរ ក្រុមហ៊ុនក៏មានភ្ជាប់នូវព័ត៌មានចាំបាច់គ្រប់គ្រាន់រួចជាស្រេចដោយមានដូចជា លេខទូរស័ព្ទអ៊ីមែល គេហទំព័រផ្លូវការ និង លេខតេលេក្រាមរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់សំរាប់បេក្ខជនធ្វើការទំនាក់ទំនងផងដែរ។ ចំពោះការផ្សព្វផ្សាយវិញ ក្រុមហ៊ុនក៏បានភ្ជាប់ជាមួយនិងការ ណែនាំពីគោលបំណង និងមុខងារនៅក្នុងការជ្រើសរើសដែលទាក់ទងទៅ និងឱកាសការងារនីមួយៗក្នុងការចែករំលែកនូវអត្ថប្រយោជន៍របស់បុគ្គលិក។

^១ Pizza Hut Cambodia-Careers ២០២១។

រូបភាពទី៦៖ គេហទំព័រប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន



ប្រភព៖ Pizza Hut Cambodia - Careers ២០២១

៣.២ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺជាដំណើរការនៃការស្វែងរក និងទាក់ទាញធនធានមនុស្សសក្តានុពលសម្រាប់បំពេញមុខតំណែងទំនេរនៅក្នុងស្ថាប័នមួយ។ ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាដំណាក់កាលដំបូងក្នុងការកសាងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុននៅកម្រិតខ្ពស់ គោលដៅគឺដើម្បីកំណត់ទីតាំង និងជួលបេក្ខជនល្អបំផុតទាន់ពេល និងថវិកា។ ការផ្តល់ប្រភពបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយាដែលត្រូវការសម្រាប់ការសម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់អង្គការ។ ចំពោះការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌាគឺមានតែការសំភាសន៍ជួបផ្ទាល់តែប៉ុណ្ណោះ ដោយនៅក្នុងការសំភាសន៍ គ្រប់បុគ្គលិករបស់អង្គភាព និងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់សុទ្ធតែត្រូវបានឆ្លងកាត់ការសំភាសន៍ជាមួយផ្នែកធនធានមនុស្សដើម្បីធ្វើការវិនិច្ឆ័យអំពីបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បេក្ខជននៅក្នុងចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយព្រមទាំងសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជននៅក្នុងការបំពេញតួនាទី ឬការងារផ្សេងៗទៀត ក៏ដូចជាការពិនិត្យមើលនូវជីវប្រវត្តិសង្ខេបរបស់បេក្ខជន លើសពីនេះផងដែរនៅក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្សក៏មានចំណេះដឹង និងជំនាញច្បាស់លាស់ដើម្បីធ្វើការសិក្សាលម្អិតអំពីបេក្ខជន ធ្វើការបង្កើនពេលវេលាមួយសំរាប់ផ្នែកធនធានមនុស្សនៅក្នុងការពន្យល់បង្ហាត់បង្ហាញអំពីតម្រូវការការងារ ដូចជាលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកាតព្វកិច្ចរបស់បេក្ខជននៅក្នុងការបំពេញកិច្ចការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

៣.២.១ របៀបនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

របៀបនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនេះគឺធ្វើឡើងទៅតាមជំនាញ ក៏ដូចជាតួនាទីដែលត្រូវការដើម្បីមកបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ការជ្រើសរើសនេះយ៉ាងយូរបំផុតគឺរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ និងថ្ងៃបន្តបន្ទាប់ទៀតដែលបានជ្រើសរើស។

➢ របៀបនៃការជ្រើសរើសនេះផងដែរដែលក៏បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ទៅលើ៖

- មុខដំណែងនិងការទទួលខុសត្រូវ
- ចំនួនដែលត្រូវជ្រើសរើស និងអាយុ (១៨ឆ្នាំឡើង)
- តួនាទីឬមុខដំណែង
- អាសយដ្ឋាន និងលេខទូរស័ព្ទ ឬ Gmail របស់ក្រុមហ៊ុន
- ឯកសារផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបេក្ខជន។

ដើម្បីឲ្យរបៀបនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានប្រសិទ្ធភាព និងដំណើរការបានយ៉ាងល្អប្រសើរនោះក្រុមហ៊ុន មានវិធានការពីដើម្បីឲ្យមានជាភាពងាយស្រួលក្នុងការជ្រើសរើសដោយមានប្រសិទ្ធភាពគឺបានបែងចែកជា ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុង និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅ។

- ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុង ៖

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ទៅលើតួនាទីនិងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលនៅក្នុងស្ថាប័នដោយផ្តល់ឱកាសការងារដែលមានមុខតំណែងធំៗទៅដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនជាអាទិភាព មិនត្រូវបានជ្រើសរើសមកពីខាងក្រៅដើម្បីមកបម្រើការងារប្រចាំពេញតួនាទីទាំងនោះឡើយ។

- ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅ ៖

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅ ជាការវាយតម្លៃបេក្ខជនទៅលើការងារដែលអាចរកបានក្រៅពីបុគ្គលិកដែលមានស្រាប់ដើម្បីមើលថា តើពួកគេមានជំនាញ ឬសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់កម្រិតណាដើម្បីបំពេញការងារដែលទំនេរដែលមានរួចជាស្រាប់ដែលនេះជាដំណើរការនៃការស្វែងរកនៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នដើម្បីបំពេញមុខតំណែងបើកចំហនៅក្នុងអង្គភាពមួយ នៅក្នុងការជ្រើសរើសពីប្រភពខាងក្រៅនេះក្រុមហ៊ុនក៏ត្រូវបានស្នើសុំពីក្រុមហ៊ុនដែលពាក់ព័ន្ធផងដែរ។ ក្នុងនោះក៏មានការផ្សព្វផ្សាយចេញដោយតាម Website, Career Page និងការនាំនាំជាដើម។ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសដោយផ្ដោតទៅលើតួនាទីដែលខ្វះខាតខ្លាំង និងស្របទៅតាមសមត្ថភាពដែលងាយស្រួលក្នុងការជ្រើសរើស។

៣.២.២ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនភីហ្សាហាត់ដែលពាក្យស្នើសុំបានទទួលព័ត៌មានអំពីពាក្យស្នើសុំគឺត្រូវបានប្រៀបធៀបជាមួយនឹងការទាមទារសម្រាប់មុខតំណែងនោះ ចំពោះបេក្ខជនដែលត្រូវបានបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌត្រូវបានធ្វើការកត់ឈ្មោះអញ្ជើញឲ្យចូលរួមការធ្វើតេស្ត និងសំភាសន៍ផ្ទាល់។

ដោយជំហាននៅក្នុងការជ្រើសរើសមានដំណើរការមានដូចខាងក្រោម៖

- ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពបុគ្គលិក

- ការសម្ភាសន៍ការងារ
- ការធ្វើត្រួតពិនិត្យជ័រ
- ការពិនិត្យមើលសុខភាព
- ការធ្វើការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយការធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ។

ការសម្ភាសន៍ជាផ្នែកមួយដែលបានកំណត់ថាជាដំណើរការប្រព័ន្ធ និងវិទ្យាសាស្ត្រដែលប្រើក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលជួយឲ្យទទួលបានព័ត៌មានចាំបាច់ទាក់ទងនឹងសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជន និងចំណាប់អារម្មណ៍ សមត្ថភាព និងចំណេះដឹងរបស់គាត់ដែលត្រូវការសម្រាប់ការងារ ដោយនៅក្នុងការសម្ភាសន៍មានការសន្ទនារវាងអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារនិងអ្នកតំណាងនិយោជកដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីវាយតម្លៃថា តើបេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យមកនឹងទទួលបានប្រាក់ខែកំរិតណា ម្យ៉ាងវិញទៀត បេក្ខជនក៏ត្រូវផ្តល់ឲ្យនូវព័ត៌មានចាំបាច់អំពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធ និងអង្គភាពតាមរយៈការទំនាក់ទំនងទល់មុខគ្នា ដូច្នេះ ការបង្កើតអារម្មណ៍នៃការជឿជាក់ និងទំនុកចិត្តនៅក្នុងចិត្តរបស់បេក្ខជនអនាគត។ ការសម្ភាសន៍ការងារ គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងចំណោមឧបករណ៍ដែលពេញនិយមបំផុតសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាព។ គោលបំណងនៃការសម្ភាសន៍ ដើម្បីស្វែងយល់ថា តើភាគីទាំងពីរនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការជួលដៃឬទេ? និយោជកដែលមានសក្តានុពលសម្ភាសន៍អ្នកដើម្បីវាស់ស្ទង់លក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នក កំណត់ថាតើការងារ និងបរិយាកាសការងារបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អ្នក។ អ្នកចូលរួមនៅក្នុងការសម្ភាសន៍ដើម្បីសម្រេចថា តើអ្នកចង់ឆ្ពោះទៅមុខក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែរឬទេ?

៣.៣ ការតម្រង់ទិសការងារ

ការតម្រង់ទិសការងារដែលតែងតែត្រូវបានគេអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬស្ថាប័នមួយទៅលើរាល់គ្រប់បុគ្គលិកថ្មីមុនពេលបុគ្គលិកទាំងអស់ចូលបម្រើការងារនៅក្នុងនាយកដ្ឋានផ្នែកណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ដើម្បីបានធ្វើការដំណើរការដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ ទាំងថ្មី ទាំងចាស់ ក៏ការតម្រង់ទិសនេះមានការណែនាំពីទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ទៅដល់បុគ្គលិក និងការជួបសំណេះសំណាលពីសំណាក់ប្រធានផ្នែកក៏ដូចជា ធ្វើការណែនាំដល់បុគ្គលិកទាំងអស់មើលស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃនាយកដ្ឋាន និងគ្រប់ផ្នែកនីមួយៗរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូលផងដែរ។ ការតម្រង់ទិសក្នុងទម្រង់មួយ ឬទម្រង់ផ្សេងទៀតត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយនិយោជកភាគច្រើន។ ការតម្រង់ទិស អប់រំបុគ្គលិកថ្មីអំពីគោលដៅ និងទំនួលខុសត្រូវនៃមុខតំណែង និងក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាដើម្បីឆ្លើយសំណួរណាមួយដែលពួកគេអាចមានអំពីធនធានមនុស្ស អត្ថប្រយោជន៍ និងព័ត៌មានអំពីប្រាក់ខែ។

ការតម្រង់ទិសដៅនេះធ្វើឲ្យបុគ្គលិកថ្មីដឹងពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងចក្ខុវិស័យ និងរបៀបនៃការអនុវត្តជាក់ស្តែងក៏ដូចជា ទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិកចាស់ និងប្រធាននាយកផ្នែកផ្សេងៗ ជាពិសេស នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ប្រធានផ្នែកបង្កើតបុគ្គលិកជាដើម។

៣.៤ ការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាលដែលជាជំហរដ៏សំខាន់បំផុតដើម្បីឲ្យប្រាកដថាក្រុមហ៊ុនពិតជាមានលំនាំរឹងពឹងក្នុងការបើកដំណើរការអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន និងទទួលបាននូវភាពជោគជ័យយ៉ាងពិតប្រាកដ។ ក្រុមហ៊ុនតែងតែយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងសំខាន់ក្នុងបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនយ៉ាងខ្លាំងដើម្បីអោយកាន់តែប្រសើរឡើង។ កត្តាទាំងអស់នេះបានប្រព្រឹត្តឡើងដើម្បីអោយបុគ្គលិកក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់កាន់តែយល់ច្បាស់បន្ថែមអំពីដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយធនធានមនុស្សគឺជាកត្តាសំខាន់មួយនៅក្នុងការធានាបាននូវការរីកចម្រើនក៏ដូចជាទទួលបាននូវភាពជោគជ័យសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនក៏ដូចជាសម្រេចបាននូវគោលដៅផងដែរ។ ដូច្នេះ បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដនៅក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយចំណេះដឹង និងជំនាញគឺជាកត្តាចាំបាច់ដោយសារតែការរីកចម្រើន និងការផ្លាស់ប្តូរទៅលើវិស័យបច្ចេកវិទ្យាតម្រូវឲ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជាបន្ថែមទៅជំនាញចំណេះដឹងព្រមទាំងសមត្ថភាពបន្ថែមថ្មីៗទៅដល់បុគ្គលិកជាប្រចាំដើម្បីឲ្យពួកគេអាចអភិវឌ្ឍខ្លួនឲ្យបានសមស្របទាន់សម័យកាល និងនៅក្នុងការអនុវត្តនៃការងារជាប្រចាំដោយការបណ្តុះបណ្តាលនោះផ្ដោតទៅលើបច្ចេកវិទ្យានៅក្នុងការទំនាក់ទំនង និងធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗព្រមទាំងជំនាញផ្សេងៗទាក់ទងទៅលើសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា។

ខាងក្រោមនេះជាតារាងដែលធ្វើការស្រង់ទិន្នន័យពីការប្រមូលអត្រាកម្រិតការពេញចិត្ត ឬមិនពេញចិត្តក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដែលមាននិយោគជិតភេទស្រី និងភេទប្រុស គិតជាភាគរយទៅលើការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិកនៃភីហ្សាហាត់ សាខា បឹងកេងកង ខេមបូឌា ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ៖

តារាងទី១៖ អត្រាកម្រិតពេញចិត្តប្រសិនបើពេញចិត្តក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានបុគ្គលិកភេទស្រី និងភេទប្រុស

អត្រាកម្រិត	ភាគរយនៃការពេញចិត្ត ឬមិនពេញចិត្តក្នុង ការបណ្តុះបណ្តាល ស្រី ប្រុស	ស្រី	ប្រុស
ពេញចិត្តខ្លាំង	៧៣.០៣%	៥៦.៩៥%	១៦.០៨%
ពេញចិត្ត	១៦.៤៨%	៨.២៤%	៨.២៤%
ធម្មតា	១០.០២%	៦%	៤.០២%
មិនពេញចិត្ត	០.៤៧%	០.៣៤%	០.១៣%

ប្រភព៖ ការស្ទង់មតិរបស់និយោជិតទាំងពីរភេទនៅលើការបណ្តុះបណ្តាលនៃ

ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ ខេមបូឌា សាខា បឹងកេងកង ឆ្នាំ ២០២១

លទ្ធផលដែលបានមកពីការស្រង់ទិន្នន័យពីការស្ទង់មតិទៅលើអត្រាកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកទាំងពីរភេទនៃក្រុមហ៊ុនភីហ្សាហាត់ សាខាបឹងកេងកង នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដោយនៅក្នុងអត្រាកម្រិតពេញចិត្តខ្លាំងមានចំនួនសរុប ៧៣.០៣% ដែលនិយោជិតភេទស្រីមាន ៥៦.៩៥% និងនិយោជិតភេទប្រុសមាន ១៦.០៨% ចំណែកឯ អត្រាកម្រិតពេញចិត្តមានចំនួនសរុប ១៦.៤៨% ដែលភេទស្រី ៨.២៤% និងភេទប្រុសមាន ៨.២៤% ដូចគ្នា។ ក្នុងនោះផងដែរ អត្រាការពេញចិត្តកម្រិតធម្មតាមានចំនួនសរុប ១០.០២% ដែលក្នុងនោះនិយោជិតទាំងពីរភេទមាន ៦% និងភេទប្រុស ៤.០២% ចំពោះអត្រាការមិនពេញចិត្តសរុប ០.៤៧% ទាំងភេទស្រី ០.៣៤% ព្រមទាំងភេទប្រុសមាន ០.១៣% ដូចគ្នា។ ដូច្នេះ យោងទៅតាមទិន្នន័យដែលបានធ្វើការដកស្រង់មតិអត្រាកម្រិតពេញចិត្តពីសំណាក់បុគ្គលិកទាំងប្រុសស្រីនៃក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា សាខាបឹងកេងកង នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបានបង្ហាញថាវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះពិតជាមានប្រសិទ្ធភាពពិតប្រាកដមែន ពីព្រោះរាល់ការបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗសុទ្ធសឹងតែឆ្លងកាត់នូវការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងប្រកបទៅដោយការយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់គ្រូបង្វឹកប្រចាំសាខាផ្ទាល់។

៣.៤.១ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការផ្លាស់ប្តូរនៃបច្ចេកវិទ្យា រួមបញ្ចូលជាមួយនឹងការកើនឡើងនៃសារៈសំខាន់នៃការសិក្សាអំពីសេចក្តីថ្មី ក៏ដូចជារូបមន្តថ្មីដោយផ្អែកលើចំណេះដឹងដែលធ្វើឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកជាកត្តាដែលសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងដំណើរការអាជីវកម្ម តម្រូវឱ្យ

មានការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់។ នៅក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗទៅដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូបដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការបណ្តុះបណ្តាលជាភ្នាក់ងារដ៏មានឥទ្ធិពលមួយនៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ សម្របសម្រួលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនកាន់តែរីកចម្រើន និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់ខ្លួនក្នុងការបង្កើនប្រាក់ចំណេញ។

នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់អាហាររហ័ស ការបណ្តុះបណ្តាលបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូបដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ដល់អតិថិជនកាន់តែច្រើន ដោយផ្តល់នូវការពេញចិត្តគ្រប់គ្រាន់ជាមួយ និងគោលបំណងក្នុងការបង្កើននូវប្រាក់ចំណូលកាន់តែច្រើន។ នីតិវិធីក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ដែល Pizza Hut ធ្វើប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក៏ដូចជាបង្កើតប្រាក់ចំណេញកាន់តែច្រើន ក្នុងការរក្សាអតិថិជន ដែលជាគោលដៅនៃ Pizza Hut ខេមបូឌា។ ការផ្តល់ឱកាសដល់ការរីកចម្រើន វឌ្ឍនភាព និងការងារផ្តល់រង្វាន់ក្នុងបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅក្នុងការបំពេញការងារអោយល្អប្រសើរដើម្បីទទួលបានរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត។ គោលបំណងសំខាន់របស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut គឺដើម្បីសម្រេចបាននូវការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន ដែលអាចធ្វើទៅបានដោយការសម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣.៤.២ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល

- ការកសាងនូវសមត្ថភាពការងារ
- ការកសាងនៅបណ្តាលក្រុមការងារទំនាក់ទំនងល្អ
- បុគ្គលិកមានការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្ត
- ការយល់ដឹងអំពីការបំណាស់ប្តូរនៃអាកប្បកិរិយា
- ការបង្កើតនូវគុណភាពការងារជាក់ស្តែង
- បុគ្គលិកអាចចែករំលែកបទពិសោធន៍ទៅវិញទៅមក
- ការបង្កើនសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្នដើម្បីឈានទៅដល់គោលដៅនាពេលអនាគត
- ការបង្កើនការទំនាក់ទំនងនៅក្នុងសង្គមការងារ និងសង្គម។

៣.៥ ការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

៣.៥.១ ការទូទាត់សំណង

និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងរាល់ការចំណាយសមរម្យសមស្របទៅតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងនោះរួមមានការធ្វើដំណើរ ការកំសាន្ត ការញ៉ាំអាហារ កន្លែងស្នាក់នៅដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងពេលអនុវត្តការងារ ឬមុខងារផ្សេងៗ និងទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជិត។ និយោជិតនឹងរក្សាកំណត់ត្រានិងវិក័យប័ត្រលាយលក្ខណ៍ជាអក្សរតាមតម្រូវការគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីបញ្ជាក់ពីការចំណាយ

ទាំងនោះនិយោជកទាំងអស់តែងបានយកចិត្តទុកដាក់ គិតគូរពីនិយោជិតទៅលើសមត្ថភាពការងារ ចំណេះដឹង ព្រមទាំងផ្តល់អទិភាពជាចំបងទៅលើឱកាសថ្មីៗ និងល្អៗផ្សេងៗទៀតជាដើម។

៣.៥.២ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

ក្រៅពីប្រាក់បៀវត្សក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ជូននូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដល់បុគ្គលិកទៅតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបុណ្យជាតិផ្សេងៗ
- ប្រាក់សម្រាប់ឯកសណ្ឋាន
- ប្រាក់សម្រាប់អាហារមួយពេល ឬផ្តល់ជាអាហារមួយពេលក្នុង១ថ្ងៃ
- ទឹកនៃស្នាក់នៅដោយឥតគិតថ្លៃ
- ប្រាក់ប្រឡងប្រជែងដែលក្នុងមួយឆ្នាំមានការប្រគូតប្រជែងនេះ៤ដងរៀងរាល់៣ខែម្តង ដោយមានការទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយឥតគិតថ្លៃ (ការសិក្សាវគ្គបណ្តុះផ្នត់គំនិតនិងជំនាញផ្សេងៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាមរយៈ Website Hut University) ។

៣.៥.២.១ ការលើកទឹកចិត្ត

ការលើកទឹកចិត្តជាការកិច្ចយ៉ាងសំខាន់របស់និយោជកទៅលើនិយោជិតដែលជាផ្នែកដ៏ដូចជាសារៈប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំងមួយចំណែកនៅក្នុងការថែរក្សាទាក់ទាញនិយោជិតរបស់ខ្លួនដែលមានសមត្ថភាពប្រកបទៅដោយឆន្ទៈខ្ពស់ដើម្បីឲ្យនៅបន្តបម្រើការងាររបស់ខ្លួនជាបន្តទៀត និងជាការផ្តល់ជូននូវការលើកទឹកចិត្ត កម្លាំងចិត្ត ការកោតសរសើរ ព្រមទាំងផ្តល់ជូននូវរង្វាន់ផ្សេងៗទៀតដោយខាងសហគ្រាសបានគ្រោងទុកហេតុដូច្នេះទើបការលើកទឹកចិត្តពិតជាមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងដែលក្រុមហ៊ុនឬស្ថាប័ននីមួយៗគួរតែយកចិត្តទុកដាក់ជានិច្ចទៅកាន់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

និយោជកមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះបុគ្គលជានិយោជិតគ្រប់រូបក្នុងការផ្តល់ជូននូវសំណងទៅដល់បុគ្គលិកតាមលទ្ធភាពនៃការងារនីមួយៗដើម្បីជាការជម្រុញក្នុងការបម្រើការងារតទៅទៀតនោះកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើងទៅមុខជានិច្ចដែលក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូននូវការលើកទឹកចិត្តដល់និយោជិតដូចជា៖

> តាមបែបហិរញ្ញវត្ថុ៖

- ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ
- ការតម្កើងប្រាក់បៀវត្ស។

ខាងក្រោមនេះជាតារាងដែលបានធ្វើការស្ទង់មតិផ្ទាល់ពីបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនភីហ្សាហាត់ សាខា បឹងកេងកង ខេមបូឌា ទៅលើអត្រាកម្រិតនៃការពេញចិត្តដែលគិតជាភាគរយនៅក្នុងការលើកទឹកចិត្ត និយោជិតតាមបែបហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗទៅកាន់បុគ្គលិក៖

តារាងទី២៖ អត្រាកម្រិតនៃការស្ទង់មតិផ្ទាល់ពីបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ សាខា បឹងកេងកង ខេមបូឌា នៅក្នុងការលើកទឹកចិត្ត

អត្រាកម្រិត	ពេញចិត្តខ្លាំង	ពេញចិត្ត	ធម្មតា	មិនពេញចិត្ត	មិនពេញចិត្តខ្លាំង
១.ប្រាក់រង្វាន់	៣៣.៨៩%	២៣.០៣%	២២.០៥%	១៣.០៣%	៨%
២.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ	២៣.២៥%	២២.២២%	១៩.៧៥%	១៦%	០%
៣.ប្រាក់ប្រចាំខែ	៣៤.៦៧%	២៣%	១៦%	១៤.៣៣%	១២%
៤.ប្រាក់បៀវត្សន៍	២៤.៨៩%	២១.៤៥%	១៩%	១៨.៦៧%	១៥.៩៩%

ប្រភព ៖ ការស្ទង់មតិផ្ទាល់ពីបុគ្គលិកនៅក្នុងការលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់

សាខា បឹងកេងកង ខេមបូឌា ឆ្នាំ ២០២១

កម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់និយោជិតទៅលើកញ្ចប់ប្រាក់រង្វាន់ដោយកម្រិតពេញចិត្តខ្លាំងមាន ៣៣.៨៩% ពេញចិត្តមាន ២៣.០៣% ធម្មតាមាន ២២.០៥% មិនពេញចិត្តមាន ១៣.០៣% មិនពេញចិត្តខ្លាំង ៨%។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដោយកម្រិតពេញចិត្តខ្លាំងមាន ២៣.២៥% ពេញចិត្តមាន ២២.២២% ធម្មតាមាន ១៩.៧៥% មិនពេញចិត្តមាន ១៦% មិនពេញចិត្តខ្លាំង ០% ក្នុងនោះផងដែរ ប្រាក់ប្រចាំខែដែលកម្រិតពេញចិត្តខ្លាំងមាន ៣៤.៦៧% ពេញចិត្តមាន ២៣% ធម្មតាមាន ១៦% មិនពេញចិត្តមាន ១៤.៣៣% មិនពេញចិត្តខ្លាំង ១២% ចំពោះប្រាក់បៀវត្សន៍ក្នុងអត្រាកម្រិតពេញចិត្តខ្លាំងមាន ២៤.៨៩% ពេញចិត្តមាន ២១.៤៥% ធម្មតាមាន ១៩% មិនពេញចិត្តមាន ១៨.៦៧% និងមិនពេញចិត្តខ្លាំង ១៥.៩៩%។ ដោយក្នុងនោះ យើងឃើញថានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តតាមបែបហិរញ្ញវត្ថុដែលកម្រិតនៃការពេញចិត្តនៃកញ្ចប់ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ប្រាក់ប្រចាំខែ ព្រមទាំងប្រាក់បៀវត្សន៍មានភាគរយខ្ពស់នៅក្នុងកម្រិតការពេញចិត្តខ្លាំងដោយសារក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញការយកចិត្តទុកដាក់គ្រប់គ្រាន់ទៅកាន់និយោជិតនូវការលើកទឹកចិត្ត ក៏ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាល។ ស្វែងយល់ពីតម្រូវការ

សម្រាប់បុគ្គលិក ដើម្បីលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យបានត្រឹមត្រូវផ្តល់ថាមពលធ្វើឲ្យសកម្ម និងការដឹកនាំញ៉ាំងអោយ អាចប្តូរកិរិយាឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចគោលដៅបុគ្គលិក ក៏ដូចជានិយោជក។

៣.៥.២.២ ថ្ងៃឈប់សម្រាកផ្លូវការ និងថ្ងៃម៉ោងការងារ

> ថ្ងៃឈប់សម្រាក

ក. និយោជិតនៅក្នុងភោជនីយដ្ឋាន

និយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានថ្ងៃឈប់សម្រាក១ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ៤ថ្ងៃក្នុងមួយអាទិត្យដែលមានចំនួន ២០៨ ម៉ោងក្នុងមួយខែ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងហាងផ្ទាល់ ដោយកាលវិភាគ ក៏អាចប្រែប្រួលក្នុងករណីដែលចាំបាច់ណាមួយដែរ។

ខ. និយោជិតនៅក្នុងការិយាល័យ

ថ្ងៃឈប់សម្រាកត្រូវប្រព្រឹត្តទៅរៀងរាល់ថ្ងៃអាទិត្យ និងល្ងាចថ្ងៃសៅរ៍។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ ថ្ងៃឈប់ សម្រាក បុណ្យជាតិក៏និយោជិតត្រូវទទួលបានសិទ្ធិសម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យជាតិជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុងនោះ និយោជកនឹងធ្វើការជូនដំណឹងនេះដល់និយោជិតនៅដើមឆ្នាំនៃប្រតិទិននីមួយៗដោយគោរពតាមកាល វិភាគថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិដែលបានប្រកាសដោយរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់។

> ថ្ងៃធ្វើការ និងម៉ោងការងារ ៖

ក. និយោជិតនៅក្នុងការិយាល័យ

និយោជិតការិយាល័យម៉ោងធ្វើការតាមស្តង់ដាររបស់ពួកគេមាន ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ហើយ ម៉ោងធម្មតានៅការិយាល័យគឺ៖

ពីថ្ងៃចន្ទដល់ថ្ងៃសុក្រ ចាប់ពីម៉ោង ០៨:០០នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទីល្ងាច

ថ្ងៃសៅរ៍ ពីម៉ោង ០៨:០០នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង១២:០០នាទីថ្ងៃត្រង់ តែនៅក្នុងពេលម្តងម្កាល និយោជិតអាចតម្រូវឲ្យធ្វើការលើសពីម៉ោងធ្វើការផ្លូវការរបស់ខ្លួន នៅពេលចាំបាច់ណាមួយជាក់លាក់ជាពុំ ខាន។

ខ. និយោជិតនៅក្នុងភោជនីយដ្ឋាន

សម្រាប់និយោជិតភោជនីយដ្ឋានវិញម៉ោងការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានបែងចែកចេញជា បីវេនដែល ក្នុងមួយវេនមានចំនួន ៨ ម៉ោង ក្នុងនោះនិយោជិតគ្រប់រូបក៏មានម៉ោងសម្រាប់សម្រាក ១ម៉ោងផងដែរ មិនបានរាប់បញ្ចូលជាមួយម៉ោងធ្វើការនោះទេ។

> ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមអនុក្រឹត្យនៃច្បាប់ការងាររបស់រដ្ឋនោះនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានច្បាប់ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៨ ថ្ងៃនៃថ្ងៃបម្រើការងារបន្ទាប់ពីទទួលបានការបញ្ចប់ ការសាកល្បងការងារ។

ការទទួលបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកចំពោះនិយោជិតដែលមិនបានធ្វើការចាប់ពីខែមករាដែលត្រូវបាន គណនាតាមសមាមាត្រដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃចូលធ្វើការ។ នៅក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់និយោជិត ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមការកំណត់តាមពេលវេលាសមរម្យមួយសម្រាប់អាជីវកម្មរបស់និយោជកផងដែរ។ នៅក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះមានរយៈពេល ៦ ថ្ងៃឬយូរជាងនេះ ការស្នើសុំគឺត្រូវដាក់ជូនទៅកាន់ និយោជកដើម្បីសុំការយល់ព្រមយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ៣០ថ្ងៃជាមុន។

៣.៦ ការធានារ៉ាប់រង

ក្រុមហ៊ុនបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងសំខាន់ទៅលើសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិកគ្រប់រូប ហេតុនេះហើយទើប ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចចិត្តចូលរួមសហការណ៍ជាមួយមន្ទីរពេទ្យដែលជាស្ថាប័នរដ្ឋមួយចំនួននៅទីក្រុងភ្នំពេញ ដោយការផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកទៅបង្កើតជាប័ណ្ណប.ស.ស រួមមានជាមុនសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការប្រើប្រាស់នូវគ្រាមាន អាសន្ន គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ជាអយៈតិហេតុជាដើម និងប្រើប្រាស់នៅពេលមានជំងឺឈឺធ្ងន់ តាមរយៈការប្រគល់មួយៗ ជំងឺប្រចាំកាយផងដែរ។ ដោយការចំណាយទាំងនោះបុគ្គលដែលជាអ្នកជំងឺមិនត្រូវបានចេញថ្លៃសេវាអ្វីឡើយ។ ការធានារ៉ាប់រងនេះផងដែរគឺមានដែនកំណត់ត្រឹមតែបុគ្គលិកឬនិយោជិតដែលនៅតែបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុនតែ ប៉ុណ្ណោះ និងមានត្រឹមតែនៅក្នុងករណីដែលកើតហេតុនៅកំឡុងម៉ោងការងារទេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះក្រុមហ៊ុនក៏មាន ជាការចេញសងនូវទ្រព្យសម្បត្តិចំនួនរបស់បុគ្គលិកដែលបានបាត់បង់ (ចោរលួច) ក្នុងបរិវេណដូចជា កង់ ម៉ូ តូ ឡាន តែការចេញសងនេះគឺចេញត្រឹម ៥០% នៃតម្លៃបច្ចុប្បន្នតែប៉ុណ្ណោះ។

៣.៧ សារៈសំខាន់នៃការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍

សារៈសំខាន់នៃការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ទៅកាន់បុគ្គលិកមានដូចជា ៖

- ការពេញចិត្តការងារ៖ បុគ្គលិកនឹងរីករាយនឹងការងាររបស់ពួកគេ ក្នុងនោះផងដែលប្រសិនបើពួកគេ ទទួលបានរង្វាន់សមរម្យជាថ្នូរនឹងសេវាកម្មរបស់ពួកគេ។
- ការលើកទឹកចិត្ត ៖ បុគ្គលិកទាំងអស់មានតម្រូវការផ្សេងៗគ្នា។ បុគ្គលិកខ្លះចង់បានលុយ ដូច្នេះពួកគេធ្វើ ការឲ្យក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់ប្រាក់ខែខ្ពស់។ សមិទ្ធផលខ្លះមានតម្លៃច្រើនជាងប្រាក់ ដោយនិយោជិតនឹង ភ្ជាប់ខ្លួនពួកគេជាមួយក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់ឱកាសកាន់តែច្រើនក្នុងការលើកកម្ពស់ ការរៀនសូត្រ ក៏ដូចជា ការអភិវឌ្ឍន៍ផែនការសំណងដែលប៉ះពាល់ដល់តម្រូវការរបស់បុគ្គលិកជាការជំរុញឲ្យពួកគេធ្វើ សកម្មភាពតាមរបៀបដែលចង់បាន។

- ចំណូលទាប ៖ តើនិយោជិតចង់ធ្វើការឲ្យហាងផ្សេងទៀតដែរឬទេ ប្រសិនបើអ្នកផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវរង្វាន់សមរម្យ ដោយផ្តល់ជារង្វាន់ដែលពួកគេគិតថានឹងសាកសមទទួលបាន ?
- សំណង ៖ និងអត្ថប្រយោជន៍សំដៅលើអ្វីៗគ្រប់យ៉ាងដែលស្ថាប័នផ្តល់ជូនដល់បុគ្គលិក។ សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍នេះអាចមានទម្រង់ជាជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត វិស្វកម្មកាល ធានារ៉ាប់រង និងប្រយោជន៍ជាច្រើនផ្សេងៗទៀត។ ទិដ្ឋភាពដ៏សំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងការជួយរក្សាកម្លាំងពលកម្មដែលជំរុញទឹកចិត្តជាកត្តាសំខាន់បំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ វាជួយផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់និយោជិតដោយផ្អែកលើការអនុវត្ត និងសកម្មភាពរបស់ពួកគេហើយនាំមកនូវភាពល្អបំផុតដល់បុគ្គលិកនៅកន្លែងធ្វើការ។

៣.៩ SWOT Analysis of Pizza Hut

ការវិភាគ SWOT របស់ Pizza Hut គឺជាវិភាគទៅលើម៉ាកយីហោដោយចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ ឱកាស និងការគំរាមកំហែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ នៅក្នុង Pizza Hut SWOT Analysis ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ គឺជាកត្តាខាងក្នុងចំណែកឱកាស និងការគំរាមកំហែង គឺជាកត្តាខាងក្រៅ។ នៅក្នុងការវិភាគ SWOT គឺជាក្របខណ្ឌការគ្រប់គ្រងដែលបង្ហាញឲ្យឃើញដែលអាចឲ្យម៉ាកយីហោរបស់ Pizza Hut ធ្វើការប្រៀបធៀបអាជីវកម្ម និងដំណើរការរបស់ខ្លួនបើប្រៀបធៀបទៅនឹងដៃគូប្រកួតប្រជែងផ្សេងៗទៀត។ Pizza Hut គឺជាម៉ាកយីហោដែលឈានមុខគេមួយក្នុងវិស័យម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈតាំងពីយូរណាស់មកហើយ។

ខាងក្រោមនេះជាការវាយបញ្ជីពី SWOT (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats) ដែលមានចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ ឱកាស និងការគំរាមកំហែង របស់ Pizza Hut ទាំងអស់នេះសុទ្ធសឹងតែជាចំណុចដែលកំពូលដៃគូប្រកួតប្រជែង Pizza Hut និងរួមបញ្ចូលទៅក្នុងទិដ្ឋភាពគោលដៅការបែងចែកទីតាំង និងសំណើការលក់តែមួយគត់របស់ United Food Groups (UFG)។

តារាងទី៣៖ SWOT របស់ក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ ខេមបូឌា សាខា បឹងកេងកង

ចំណុចខ្លាំង Strengths	ចំណុចខ្សោយ Weaknesses
១. Pizza Hut ជាម៉ាក ភីហ្សាហាត់ជាប់ពិភពលោក បើកដំណើរការនៅកម្ពុជាជាលើកដំបូង ហើយគ្រោងពង្រីកខ្លួនដល់ ៣០ ហាងក្នុង រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ និងបានជួយឲ្យតម្រូវការជួលទីតាំងធ្វើអាជីវកម្មនៅតែមានភាពរឹងមាំ ខណៈដែលអាជីវកម្មមួយចំនួនរងផលប៉ះពាល់ពីស្ថានភាពមិនល្អនៃជំងឺកូវីដ ១៩។ ២.ការរៀបចំម្ហូបអាហារប្រកបដោយអនាម័យ និងសេវាកម្មរហ័ស ៤. Pizza Hut មានការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម និងទីផ្សារល្អតាមរយៈ Banner Print, online ads និង Social Media ៥. Pizza Hut ខេមបូឌា បានពង្រីកសាខាចំនួន ៥ នៅក្នុងក្រុងភ្នំពេញដោយប្រើរយៈពេលមិនដល់មួយឆ្នាំ ៦. Pizza Hut ក៏មានផ្តល់ជូនដូចជា ប៉ាស្តា ស្លាបមាន់ នំប៉័ង ដំឡូងបំពងជាដើម ៧. Pizza Hut ខេមបូឌា ក៏បានចូលរួមក្នុងការប្រគូតប្រជែងព្រឹត្តិការណ៍ ក្រុមកីឡាផងដែរ ។	១.ការគ្រប់គ្រង franchise មានភាពលំបាកដោយសារស្ថានភាពទីផ្សារមានការប្រកួតប្រជែងខ្លាំងពីគ្រប់សំណាក់ក្រុមហ៊ុនភីហ្សាផ្សេងនៅក្នុងស្រុក និងគុណភាពសេវាកម្មតែងតែជាប់ព្រួយប្រឈមដ៏ធំមួយសំរាប់បុគ្គលិកក្នុងការផ្តល់ជូនទៅកាន់អតិថិជននៅពេលដែលមានអតិថិជនធ្វើការកម្លាំងច្រើន។ ២.Pizza Hut ខេមបូឌា មានសំបកមាន ៤ ប្រភេទរសជាតិ ៣ ប្រភេទ និង ២២ ជម្រើសសំរាប់ភីហ្សានីមួយៗ អតិថិជនមានជម្រើសច្រើនក្នុងការជ្រើសរើសបរិភោគភីហ្សាម៉ាកផ្សេងៗទៀតដែលមានដូចជា Pizza Company, Domino's Pizza, Papa John's Pizza, Yellow Cab Pizza, Grammy Pizza ក៏ដូចជាម៉ាកផ្សេងៗទៀត។ ៣.Pizza Hut ខេមបូឌា មានដែនកំណត់ច្បាស់លាស់របស់ខ្លួននៅក្នុងទីផ្សារអាជីវកម្ម។

ឱកាស Opportunities	ការគំរាមគំហែង Threats
១. ក្រុមហ៊ុនភីហ្សា ហាត់ នឹងមានការរៀបចំមុខម្ហូបអាហារដែលមានរសជាតិខុសៗគ្នានាពេលខាងមុខនេះដើម្បីជួយឱ្យ Pizza Hut ខេមបូឌា កាន់តែរីកចម្រើន ២. ក្នុងការបណ្តាក់ទុនកាន់តែច្រើន និងការចែកចាយដល់ផ្ទះរបស់អតិថិជន ដូចជាការដឹកជញ្ជូនដោយឥតគិតថ្លៃរាល់ការកម្ចីងរបស់អតិថិជន ៣. Pizza Hut ខេមបូឌា អាចចូលទៅក្នុងទីផ្សារថ្មីៗ។	១. ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut អាចទទួលបានការគំរាមគំហែងពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុនភីហ្សាដទៃផ្សេងទៀតនៅក្នុងទីផ្សារប្រកួតប្រជែងដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនភីហ្សាហាត់ ខេមបូឌា ជួបប្រទះនឹងការលក់មិនដាច់, លែងមានប្រជាប្រិយភាពតទៅមុខទៀត។ ២. ចំពោះអ្នកគិតគូរពីសុខភាពអាចនឹងជៀសវាងពីការបរិភោគភីហ្សា ៣. ការឡើងថ្លៃនៃគ្រឿងផ្សំរបស់ភីហ្សាដូចជា ឈើស ទឹកជ្រលក់ បន្លែ ដែលដាក់ក្នុងភីហ្សាជាដើម។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង ការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យោងតាមការសិក្សាយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការរំលឹកទ្រឹស្តី ជាពិសេសតាមរយៈការចុះស្រាវជ្រាវ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទ ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សដែលបានផ្តោតទៅលើដែនកំណត់មួយចំនួនដូចជាការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកការជ្រើសរើស បុគ្គលិកការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។

ការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនបុគ្គលិកដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងជំពូកទី ៣ រួចមក យើង ខ្ញុំអាចសន្និដ្ឋានបានថា ដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា មានភាព ល្អប្រសើរ និងទទួលបាននូវសមិទ្ធផលជោគជ័យយ៉ាងខ្លាំងសមតាមការរំពឹងទុក។

ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ក៏មានដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដូចជា ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានលក្ខណៈទូលំទូលាយដែលមានការផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈកាសែត វេប សាយរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មវិធី Telegram ផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុន គេហទំព័រផ្លូវការនៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គមហ្វេស ប៊ុក និងតាមទីតាំងសាខាក្រុមហ៊ុន។ ចំណែកឯ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនអាចនិយាយបានថាមាន លក្ខណៈល្អប្រសើរច្រើនដូចជា៖ ព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីក្រុមហ៊ុន ទំនួលខុសត្រូវចំពោះការងារ លក្ខខណ្ឌតម្រូវការ អត្ថប្រយោជន៍ ការដាក់ពាក្យ កាលបរិច្ឆេទ និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តការងារតាមតួនាទីជាដើម។ រីឯការ បណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ក៏បានបណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ដោយឆ្លងកាត់តាមការហ្វឹកហាត់យ៉ាងល្អិតល្អន់ទៅលើគ្រប់ផ្នែកសេវាកម្មនីមួយៗ ដើម្បីផ្តល់ជូននូវអាហារដែលមានគុណភាព និងសេវាកម្មដ៏ល្អបំផុតទៅកាន់អតិថិជន។ លើសពីនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏ មានជាកម្មវិធីប្រកួតប្រជែង Champ Challenge ទៅដល់បុគ្គលិកដោយនៅក្នុងនោះក៏មានការផ្តល់នូវចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព ការអប់រំបន្ថែមទៀតទៅដល់បុគ្គលិកចាស់ ក៏ដូចជាបុគ្គលិកថ្មីដែលកំពុងបម្រើការងារ ចំណែកឯការទទួលសំណង់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនបុគ្គលិក។

ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ក៏បានអនុវត្តនូវគោលការណ៍ជាច្រើនដូចជា ការប្រគល់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ ម៉ោងធ្វើការ បន្ថែម ប្រាក់ធ្វើដំណើរ ការសម្រាក ការព្យាបាលផ្សេងៗ ការឈប់សម្រាកសម្រាប់ផ្ទាល់ខ្លួន ការឈប់សម្រាក ដែលមានជំងឺ ការឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ ការធានារ៉ាប់រងបុគ្គលិក ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល បន្ថែម ការអភិវឌ្ឍន៍ និងពិធីជប់លៀងជាដើម។ ទាំងអស់នេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញនូវប្រសិទ្ធភាពនៃការលើកទឹក ចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅកាន់បុគ្គលិកមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។ ដោយក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា តែងតែផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូបនៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង ដោះស្រាយរាល់បញ្ហាដែលបុគ្គលិកទាំងអស់បាន

សំណូមពរ និងតវ៉ានូវបញ្ហាខ្លះៗនៅក្នុងការងារ។ ការសាកសួរបុគ្គលិកដោយផ្ទាល់យើងខ្ញុំសង្កេតឃើញថាចំពោះបុគ្គលិកដែលបានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ភីហ្សាហាត់ តែងតែមានមោទនភាព និងមានភាពជឿជាក់ទៅលើមុខតំណែងរបស់ខ្លួនដោយសារតែក្រុមហ៊ុនកំពុងតែយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍លើគ្រប់ផ្នែក ក៏ដូចជាទទួលបាននូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះកាន់តែល្បីល្បាញ និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៅដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូបគ្រប់សាខា ដែលនេះគឺជាគុណសម្បត្តិ និងជាចំណុចល្អមួយនៅក្នុងការទាក់ទាញឱ្យបុគ្គលិកមានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញកិច្ចការងាររបស់ខ្លួនយ៉ាងល្អដែលមានបំណងនៅក្នុងការថែរក្សានូវមុខតំណែងមុខងាររបស់ខ្លួនដោយពុំមានការផ្លាស់ប្តូរ និងខិតខំប្រឹងប្រែងនៅក្នុងការអនុវត្តការងារជាប្រចាំផងដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ ក៏មានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដូចជា ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់បុគ្គលិកថ្មី គឺមិនមានប្រធានគ្រប់គ្រងចុះមកធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ឬមើលការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិករហូតនោះទេ ដោយមានប្រធានគ្រប់គ្រងសាខា ឬជំនួយការអ្នកគ្រប់គ្រង ជាអ្នកធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលយើងត្រឹមតែ ១ថ្ងៃ ទៅ ២ថ្ងៃទេ ក្រៅពីនោះបុគ្គលិកទាំងអស់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលពី ផលិតផល ឬជំហានក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារគ្នាទៅវិញទៅមក។

សរុបសេចក្តីមកយើងសង្កេតឃើញថាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរច្រើនដូចជា ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗផងដែរ។ ក្នុងនោះក៏មាន ចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដែលទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលយើងបានបកស្រាយខាងលើរួចមកហើយ។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា គួរតែធ្វើការកែតម្រូវនូវចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួន លើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដូចដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងចំណុចនៃការផ្តល់អនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

ការផ្តល់អនុសាសន៍ខាងក្រោមនេះ គឺគ្រាន់តែជាការចូលរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់ជាមតិយោបល់មួយចំនួនបន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើទ្រឹស្តី ក៏ដូចជាការយោងទៅលើការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមពីស្ថានភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនព្រមទាំងការស្ទង់មតិពីការពេញចិត្តទៅលើក្រុមហ៊ុន រួចមកដើម្បីជាការចូលរួមចំណែកនៅក្នុងការកែតម្រូវបន្ថែមលើការផ្សព្វផ្សាយការលក់ឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរថែមមួយកម្រិតទៀត។

- ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut គួរតែ រៀបចំតំណែងប្រកួតប្រជែងរបស់ពួកគេឡើងវិញតាមរយៈគំនិតនៃការមើលឃើញទុកជាមុនក្នុងការវាយតម្លៃចំណូលចិត្តរបស់អតិថិជន។ ឧទាហរណ៍ ការលេចចេញនៃបច្ចេកវិទ្យាធ្វើឱ្យអតិថិជនចូលចិត្តបញ្ជាទិញតាមអ៊ីនធឺណិត និងដឹកជញ្ជូនអាហាររហ័សទាន់ចិត្ត។
- ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut គួរតែ គ្រប់គ្រងការអនុវត្តគួរតែត្រូវបានទាក់ទងយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងបញ្ហាទាក់ទងនឹងការអនុវត្តដែលត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ មុនពេលវាបណ្តាលឱ្យមានការបញ្ចប់។

- ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut គួរតែ យកចិត្តទុកដាក់ទៅលើទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ប្រឆាំងនឹងការបំបែកបន្ថយហានិភ័យនៃទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជករួម ដោយមិនចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នកទទួលសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ជាពិសេសនៅពេលនិយាយអំពីការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងបុគ្គលិក។
- ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut គួរតែ ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មីដោយឲ្យប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់ និងផ្តល់ជាការអប់រំ និងបទពិសោធន៍បន្ថែមសម្រាប់បុគ្គលិកថ្មីអោយបានស្គាល់ច្បាស់អំពីមុខងារ និងតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាផ្នែកនីមួយៗ។
- ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា គួរតែធ្វើការបម្រើសេវាកម្មជូនអតិថិជនមានភាពរហ័ស ក៏ដូចជាការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការកម្លាំងទៅកាន់អតិថិជនមិនត្រូវអោយពួកគាត់រង់ចាំលើសពី ៣០ នាទីឡើយ។
- ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា ត្រូវប្រាកដថាអ្នកគ្រប់គ្រងសាខាយកចិត្តទុកដាក់លើការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ទៅលើសុខាភិបាលអនាម័យ ក៏ដូចជាគុណភាពផលិតផលនៅគ្រប់បណ្តាសាខាទាំងអស់ផងដែរ។

ឯកសារយោង

1. Human Resources Management handbook. (2021). Brief history of human resources management. ដកស្រង់ចេញពី www.hrmhandbook.com ថ្ងៃទី ១៧ មករា ២០២១។
2. ឡាយ គង់. ២០១៤. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស. ភ្នំពេញ ៖ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ។
3. MBA TUTS. (2020). Motivation in Human Resources Management ដកស្រង់ចេញពី www.mbatuts.com ថ្ងៃទី ២៣ កញ្ញា ២០២០។
4. ម៉ែ គុណមករា. (2021). ទីផ្សារភីហ្សាហាត់នៅកម្ពុជាកាន់តែទាក់ទាញក្រុមហ៊ុនធំៗ. ដកស្រង់ចេញពី www.m.postkhmer.com ថ្ងៃទី ០៦ ធ្នូ ២០២១។
5. Mykeri.ru. (2022). ប្រវត្តិហាងភីហ្សាហាត់។ ប្រវត្តិម៉ាកយីហោ Pizza Hut ប្រវត្តិការអភិវឌ្ឍន៍ពាណិជ្ជសញ្ញា. ដកស្រង់ចេញពី www.mykeri.ru.com ថ្ងៃទី ៣០ មករា ២០២២
6. Pizza Hut KH. (2021). Pizza Hut Beoung Keng Kong, Phnom Penh. ដកស្រង់ចេញពី www.pizzahut.com.KH
7. Logos-world.net. (2022). Pizza Hut Logo and symbol, meaning, history, PNG. ដកស្រង់ចេញពី www.logos-world.net.com ថ្ងៃទី ២០ កក្កដា ២០២២។
8. Pizza Hut Cambodia - Careers. (2021). ឱកាសការងារជាមួយ Pizza Hut ដកស្រង់ចេញពី www.unitedfood.com.
9. Frederick Winslow Taylor. 1911. An edition of The Principles of Scientific Management. New York and London • USA.

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ និមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន



ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ឪកាសការងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក

សេចក្តីប្រកាសទូទៅដំណើរជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Pizza Hut ខេមបូឌា



ជាតំណាងដូច្នេះ



១. ជំនាញផ្នែកចម្អិនត្រីហ្សា

៣. ជំនាញផ្នែកដឹកជញ្ជូនត្រីហ្សា

២. ជំនាញទំនាក់ទំនងភ្ញៀវ

៤. ជំនាញផ្នែកគិតលុយ



Jobs Opportunity

ឱកាសការងារពេញម៉ោង

- ☞ Shift Manager អ្នកគ្រប់គ្រង
- ☞ Supervisor អ្នកត្រួតពិនិត្យ
- ☞ Service អ្នកសេវាកម្ម
- ☞ Cook អ្នកចម្អិន

Contact Number : 015 986 919 - 093 717 201 - 096 770 7709

Email : vichea.n@unitedfood.com.kh

Location Interview : #36, Street 63 corner 278,
Sangkat Boeng Keng Kang Ti 2, Khan Chankar Mon, Phnom Penh.

ឱកាសការងារ

ជាមួយ

PIZZAHUT



ផ្នែក

១. ជំនាញផ្នែកចម្អិនភីហ្សា

២. ជំនាញទំនាក់ទំនងភ្ញៀវ

៣. ជំនាញផ្នែកដឹកជញ្ជូនភីហ្សា

៤. ជំនាញផ្នែកគិតលុយ



ALWAYS MORE THAN
EXPECTED

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ កម្រងសំណួរនាពេលសំភាសន៍

➢ សូមណែនាំខ្លួនរបស់អ្នកបានទេ (Tell me about yourself)

• ជាសំណួរដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកសម្ភាសន៍ស្តាប់ការសង្ខេបខ្លីៗអំពីប្រវត្តិ និងជំនាញរបស់បេក្ខជន ដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការយល់ដឹងអំពីបទពិសោធន៍ ព្រមទាំងលក្ខណៈសម្បត្តិដែលអ្នកគិតថាពាក់ព័ន្ធបំផុតចំពោះមុខតំណែងដែលអ្នកកំពុងសម្ភាសន៍។

➢ តើអ្នកអាចចាប់ផ្តើមការងារនៅពេលណា ? (When can you start?)

• ការសម្ភាសន៍ផ្តល់ឱ្យទាំងបេក្ខជន និងអ្នកសំភាសន៍ការងារធ្វើនូវឱកាសមួយដើម្បីមើលថាតើមុខតំណែងនេះសមស្របត្រូវ។ អ្នកសម្ភាសន៍តែងតែសួរអ្នកស្វែងរកការងារនៅពេលដែលពួកគេអាចចាប់ផ្តើមបាន។ ការឆ្លើយតបយ៉ាងត្រឹមត្រូវចំពោះសំណួរនេះអាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវឱកាសរបស់អ្នកស្វែងរកការងារក្នុងការទទួលបានការ

ផ្តល់ជូនការងារ។

➢ តើអ្នកអាចប្រាប់យើងអ្វីខ្លះអំពី Pizza Hut? (What can you tell us about Pizza Hut?)

• ដើម្បីមើលថាតើអ្នកបានធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងការរៀបចំប៉ុន្មានសម្រាប់ការសំភាសន៍នេះ ហើយដើម្បីឱ្យពួកគេចាប់អារម្មណ៍ អ្នកត្រូវត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួលបានការពិតជាក់លាក់ និងឈ្មោះ និងព័ត៌មានលម្អិតដែលអ្នកបានអានអំពីក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ។

➢ តើអ្នកអាចប្រាប់ពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់អ្នកបានទេ ? (Could you tell me about your strength and weakness?)

• ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់អ្នកគួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការនៃតួនាទី ត្រូវប្រាកដថាអ្នកគួសបញ្ជាក់ជំនាញរបស់អ្នកដែលមានក្នុងបញ្ជីការងារ ហើយពន្យល់ពីរបៀបដែលអ្នកនឹងទទួលបាន ឬកែលម្អជំនាញសំខាន់ៗដែលអ្នកខ្វះខាត។ ជាទូទៅ ភាពខ្លាំងរបស់អ្នកគួរតែជាជំនាញដែលអាចត្រូវបានគាំទ្រតាមរយៈបទពិសោធន៍។

➢ តើអ្នកឃើញខ្លួនឯងនៅឯណាក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ? (Where do you see yourself in five years?)

• ជាសំណួរអំពីផែនការ ឬគោលដៅនាពេលអនាគតរបស់អ្នកដែលអ្នកអាចនឹងត្រូវបានចោលសួរនៅក្នុងបទសម្ភាសន៍ណាមួយដោយនិយោជកជាធម្មតាសួរសំណួរប្រភេទនេះដើម្បីប្រមូលការយល់ដឹងអំពីរបៀបការងារដែលសមស្របនឹងសេចក្តីប្រាថ្នាការងារទាំងមូលរបស់អ្នក។