

# កំណត់ហេតុ

វេទិកាសិក្សាជ្រៀមស្រុកការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៣៧

ស្តីពី

## ការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក



ថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង៨:០០នាទី ព្រឹកដល់ម៉ោង៥:០០នាទីរសៀល  
 ដោយកូនៀសិនធើ ផ្ទះលេខ១៩-២១ផ្លូវលេខ៣៣០ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខ័ណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

**សេចក្តីផ្តើម**

ដើម្បីបន្តការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់របស់សហគមន៍អង្គការ និងពង្រឹងសមត្ថភាពបន្ថែម អំពីអភិបាលកិច្ចក្នុងវិស័យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ អង្គការគសក បានបន្តអនុវត្តវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រលើកទី៣៧ស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដោយផ្អែកលើប្រធាន បទដែលក្រុមការងារ និងសិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមក្នុងវេទិកាសិក្សារៀនសូត្របានផ្តល់យោបល់ជ្រើស រើសកាលពីវេទិការៀនសូត្រកន្លងគឺ “ការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក” ។

វេទិកាសិក្សារៀនសូត្រលើកទី៣៧នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺត្រូវបានកំណត់អ្នកចូលរួមដំ នាញនិងប្រតិបត្តិការផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលអញ្ជើញមកពីអង្គការសមាជិក និងមិនមែនសមាជិក របស់អង្គការ គសក។

**I. គោលបំណងនៃវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រ**

- ដើម្បីរំលឹកមេរៀនពីមុនឡើងវិញក្នុងការជួយឲ្យសិក្ខាកាមកាន់តែយល់អំពីការអនុវត្តច្បាប់ការងារស្តីពី បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម និងសៀវភៅការងារ កាតព្វកិច្ចនៃការអនុវត្តច្បាប់ធានារ៉ាប់រងផ្នែកហា និភ័យការងារ ផ្នែកថែទាំសុខភាព និងផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល
- ដើម្បីលើកកម្ពស់សិក្ខាកាមយល់កាន់តែច្បាស់អំពីនីតិវិធីកាត់រំសាយបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសវេទិការៀនសូត្រ ចែករំលែកនិងការកសាងបណ្តាញឲ្យកាន់តែមានភាពរឹងមាំ។

**II. កិច្ចស្វាគមន៍ និង សន្ទរកថាបើកកម្មវិធី**

លោក យន ប៊ុនចុង ប្រធានប្រតិបត្តិ អង្គការ គសក បានធ្វើការរកិច្ចដល់អង្គសិក្ខាសាលាទាំងមូលរួម ទាំងអង្គការសមាជិក និងមិនមែនសមាជិកនៃអង្គការ គសក ដែលមានវត្តមាននៅថ្ងៃនោះ។ ជាមួយគ្នានោះ លោកបានលើកឡើងនូវចំណុចសំខាន់ៗដូចជាការជួល បុគ្គលិកមិនមែនជាការលំបាកទេតែអ្វីដែលលំបាកគឺ៖

- ការរក្សាបុគ្គលិកឲ្យគេធ្វើការជាមួយយើងដោយ ពេញចិត្ត
- បណ្តេញចេញ
- ការលាឈប់
- ការរំសាយឬកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីការងារមានកត្តាមួយចំនួន៖
- ប្រតិបត្តិការមិនមានប្រសិទ្ធភាព
- សមត្ថភាពមិនសមស្របនិងការងារ
- ការប្រព្រឹត្តបទឧក្រិដ ពុករលួយ...
- ការរំសាយអង្គការឬមិនមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ (បន្ថយតំបន់ការងារ)



លោកក៏លើកឡើងដែរអំពីយុទ្ធសាស្ត្រនៃការរំសាយបុគ្គលិកមាន៖ ១) ការរំសាយដោយស្ម័គ្រចិត្ត ២) ការបញ្ឈប់ដោយបង្ខំជាទូទៅបុគ្គលិកមានបីប្រភេទ គឺ ក. ធ្វើការទៅតាមថ្លៃឈ្នួល ខ. ធ្វើការលើសពីថ្លៃឈ្នួល គ. ធ្វើការបានផលតិចជាងថ្លៃឈ្នួល។

ជាចុងក្រោយលោកបានថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់សិក្ខាកាមដែលមានវត្តមាននៅថ្ងៃនេះ ទាំងអស់ និងជាពិសេស ថ្លែងអំណរគុណដល់សមាជិកក្រុមការងារបច្ចេកទេសដែលខិតខំប្រឹងប្រែងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សិក្ខាកាម។ លោកសង្ឃឹមនិងលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការចូលរួមចែករំលែកចំណេះដឹងនិងរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមកដើម្បីរីកចម្រើនដល់អង្គការទាំងមូល។

**លទ្ធផលសង្ខេបនៃវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រ**

វេទិកាសិក្សារៀនសូត្រនេះប្រារព្ធឡើងពេញមួយថ្ងៃនៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ នៅអាគារដោយភូនៀសិនធើ ដែលមានអ្នកចូលរួមសរុប ១២៧នាក់ (ស្រ្តី៧២នាក់)។ ក្នុងចំណោមសិក្ខាកាមនោះ រួមមាន៖ ៤១ INGOs, ៣៥ LNGOs, ២ ក្រុមហ៊ុន, ៨៨អង្គការសមាជិក ១៩ អង្គការមិនមែនសមាជិក ។

**វគ្គទី១ ការរំលឹកឡើងវិញអំពីមេរៀននៃវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រលើកមុន ស្តីពី “ការអនុវត្តច្បាប់ការងារ” ស្តីពីបណ្តុំ/សៀវភៅការងារ និងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម**

ដើម្បីជំនួយស្នូលក្នុងការចងចាំមេរៀនដែលបានរៀនកាលពីថ្ងៃទី ២៥ ខែ មេសាឆ្នាំ២០១៨ អ្នកស្រី សៀង សត្យា អ្នកឯកទេសគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃអង្គការគសកបានសង្ខេបឡើងវិញនូវចំណុចសំខាន់ៗដូចជា៖



- ក. សេចក្តីណែនាំអំពីការស្នើសុំបណ្តុំ/សៀវភៅការងារ
- សៀវភៅការងារសម្រាប់ជនបរទេស
- សៀវភៅការងារសម្រាប់បុគ្គលិកខ្មែរ
- ខ. បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

**សេចក្តីណែនាំ ស្តីពី**  
**ការស្នើសុំការអនុញ្ញាតប្រើប្រាស់ហត្ថលេខាបរទេសនិង**  
**បណ្តុំ/សៀវភៅការងារជនបរទេសតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម**

**មាតិកា**

1. ការស្នើសុំការអនុញ្ញាតប្រើប្រាស់ហត្ថលេខាបរទេស(Quota)
2. ការស្នើសុំបណ្តុំ/សៀវភៅការងារជនបរទេសសម្រាប់ការស្នើសុំម្នាក់ៗ <http://www.fwcms.mlvt.gov.kh/>
3. ការស្នើសុំបណ្តុំ/សៀវភៅការងារជនបរទេស(ជាក្រុម)
4. ការស្នើសុំបណ្តុំ/សៀវភៅការងារជនបរទេសសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាន ឬអ្នកប្រកបអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន



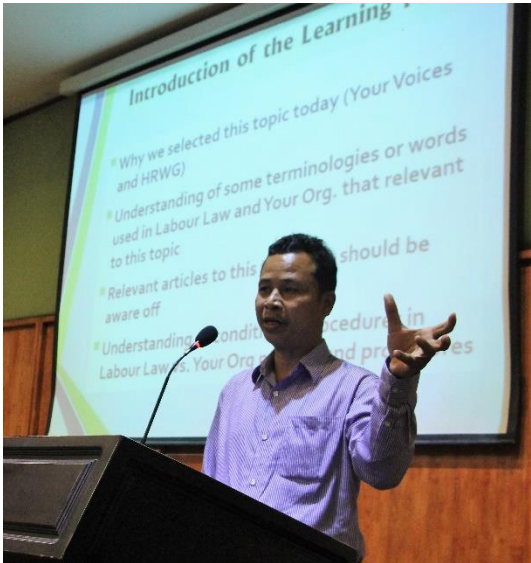
ឯកសារទាំងនេះអាចរកបាននៅក្នុងគេហទំព័ររបស់អង្គការ គសក <http://www.ccc-cambodia.org>

**ការចែករំលែកពីសិក្ខាកាម៖**

- បសស តម្រូវឲ្យស្ថាប័នបង់ថ្លៃសេវា
- រាល់គ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវតែជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ។
- ពេទ្យការងារ ផ្តល់សេវាមិនទាន់បានល្អគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយទេ។
- ការប្រើប្រាស់បណ្ណ បសស យើងអាចទៅប្រើប្រាស់ពេទ្យដែលនៅជិត សម្រាប់សង្គ្រោះបន្ទាន់
- ការប្រើប្រាស់ពេទ្យដៃគូ ក៏នៅតែបង់លុយព្រោះពេទ្យដៃគូខ្លះមិនមានផ្តល់សេវាដូចមានក្នុងបញ្ជីចុះអនុសាសន៍ជាមួយបសស។
- ពេទ្យអង្គខ្នង (មានការរងចាំយូរ) មិនមានការរៀបចំបានត្រឹមត្រូវទោះជាបានចាប់លេខក៏ដោយ (មិនអាចទទួលយកបានចំពោះសេវាបសសនៅតាមមន្ទីរពេទ្យដែលបសសបានចុះអនុសាសន៍)។
- ការផ្តល់ថ្នាំពីមន្ទីរពេទ្យគឺមានការបែងចែកជាប្រភេទផងដែរ។

**វគ្គទី២ បទបង្ហាញស្តីពី សេចក្តីណែនាំនិងរូបភាពរួមនៃការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក**

លោកសេង សារុធ នាយករងចាត់ការទូទៅ នៃក្រុមហ៊ុន V CHARTERED ACCOUNTANTS CO., LTD និងជាសមាជិកក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ លោកបានលើកឡើងនូវមូលហេតុដែលនាំឲ្យមានប្រធានបទថ្ងៃនេះត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមពីលើកមុន ជាពិសេសវាមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងច្បាប់ការងារ។ លោកបានលើកទឹកចិត្តដល់សិក្ខាកាមដែលជាប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងអ្នកមានតួនាទីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់គ្នាតែមានការយល់ដឹងពីពាក្យគន្លឹះដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ និង



- ត្រូវយល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌ នីតិវិធី នៅក្នុងច្បាប់
- ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា
- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលកំណត់
- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់
- កំហុសធ្ងន់ធ្ងរ
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

**មាត្រាដែលទាក់ទងទៅនឹងការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក៖**

- មាត្រា ៧៣ ការបញ្ឈប់ដែលកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ (កំហុសដែលអាចបញ្ឈប់បានគឺ កំហុសធ្ងន់ធ្ងរ និងបញ្ហាប្រធានស័ក្តិ)
- មាត្រា ៧៤ ការបញ្ឈប់ដែលកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមិនកំណត់ (មានភាពងាយស្រួលក្នុងការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ទៅតាមនីតិវិធីនៃការជូនដំណឹងនៃច្បាប់ការងារ)
- មាត្រា ៧៥ នីតិវិធីជូនដំណឹងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា

- មាត្រា ៨៩ បានធ្វើវិសោធនកម្មថ្មី (ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់រៀងរាល់៦ខែម្តង)
- មាត្រា ២៨៤ ប្រតិភូបុគ្គលិក (តំណាងបុគ្គលិក)

**ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា**

- កម្មវិធីការងារត្រូវបានកាត់បន្ថយ
- ការកែរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន

ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នានេះត្រូវផ្ដោតទៅលើ សមត្ថភាពការងារ បុគ្គលិកថ្មី ទម្ងន់ការទទួលបន្ទុកក្នុង គ្រួសារ។ រាល់ការបញ្ឈប់បុគ្គលិករួមគ្នាត្រូវជូនដំណឹងទៅតំណាងបុគ្គលិកនិងផ្តល់ឪកាសឲ្យតំណាង បុគ្គលិកពិគ្រោះយោបល់ជាមួយបុគ្គលិកដែលត្រូវបញ្ឈប់។ អតីតភាពការងារត្រូវបានបន្ថែម១ឆ្នាំសម្រាប់ អ្នកមានគួរស្រករ ហើយនឹង១ឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក។

ឯកសារទាំងនេះអាចរកបាននៅក្នុងគេហទំព័ររបស់អង្គការ គសក <http://www.ccc-cambodia.org>

**វគ្គទី៣ : ការពិភាក្សាក្រុមនិងការចែករំលែកបទពិសោធន៍ ការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក**

អ្នកសម្របសម្រួលបាន បែងចែកសិក្ខាកាមទាំងអស់ជា៥ ក្រុមតូចៗដើម្បីពិភាក្សាគ្នាទៅលើ សំណួរដែលបានរៀបចំនិងមានចំ លើយដូចខាងក្រោម៖



**១. តើអ្នកធ្លាប់បានជួបប្រទះនូវ ការរំសាយនិងកាត់បន្ថយ បុគ្គលិកដែរឬទេ?**

- មានស្ថាប័នមួយចំនួន (ធ្លាប់)
- មានអង្គការខ្លះមិនធ្លាប់ កាត់បន្ថយបុគ្គលិក

**២. តើហេតុអ្វីបានជាអង្គការរបស់អ្នកត្រូវរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក? ហើយធ្វើដូចម្តេច?**

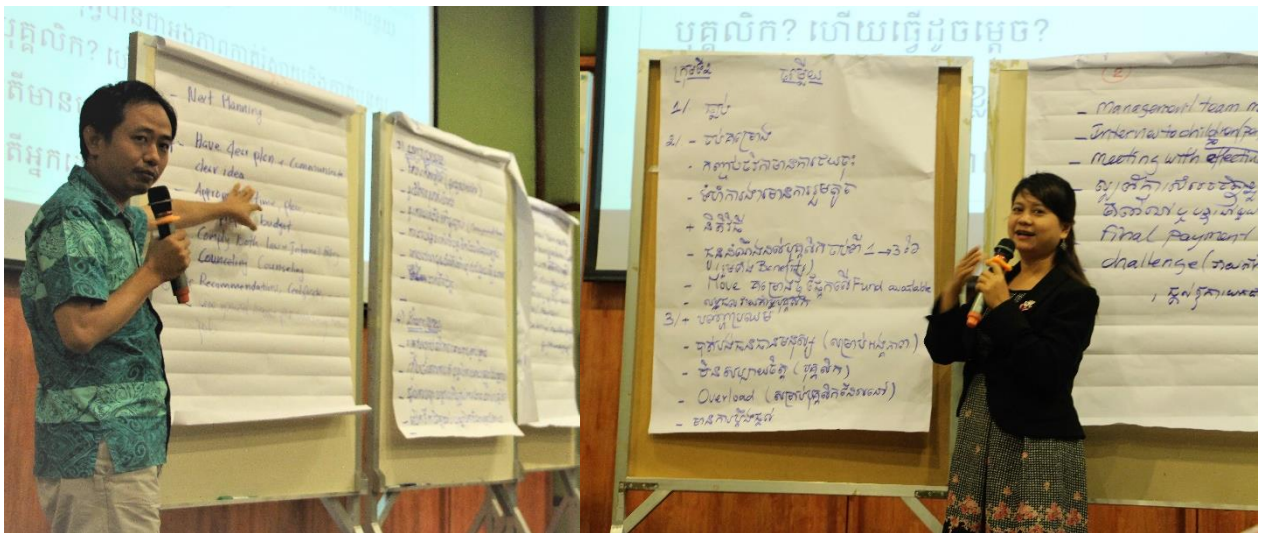
**ក. បញ្ហា៖**

- អស់លុយជំនួយឬកាត់បន្ថយមូលនិធិ
- ផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធអង្គការ
- បញ្ឈប់គម្រោងផ្លាស់ប្តូរទីតាំងសកម្មភាព
- តម្រូវការបុគ្គលិកថយចុះ ការរួមបញ្ចូលគ្នាឬការប្តូរពីអង្គការបរទេសមកជាអង្គការក្នុងស្រុក
- ទំហំការងាររួមតូច
- ចប់គម្រោង

<sup>1</sup> ច្បាប់ការងារមាត្រា៩៥ កថាខ័ណ្ឌទី៤

**ខ. នីតិវិធី**

- ផ្អែកគោលនយោបាយបុគ្គលិក
- ប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយបុគ្គលិក
- ជូនដំណឹងពីការចប់គម្រោងរយៈពេល ពី ៣ ទៅ ៦ ខែ (ទៅតាមច្បាប់ការងារ)
- ការទូទាត់ចុងក្រោយ
- ជួយរកការងារជូនបុគ្គលិក (ផ្តល់ការគាំទ្រដល់បុគ្គលិក)
- ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃបុគ្គលិក
- ការកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធ
- ជូនដំណឹងផ្ទៃក្នុង
- ជ្រើសរើសដើម្បីសម្ភាសន៍ម្តងទៀត
- ទូទាត់ចុងក្រោយ
- ប្រជុំជាមួយក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង
- ផ្តល់ឪកាសឲ្យបុគ្គលិកមានពេលវេលាទៅរកការងារថ្មី
- អនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ



**៣. តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ?**

- វាយតម្លៃសម្រាប់ការបន្តការងារ
- គោលនយោបាយមិនច្បាស់ ឬមិនស្របនឹងច្បាប់ការងារ
- ម្ចាស់ជំនួយបញ្ឈប់តែបុគ្គលិកមិនយល់ស្របលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃរបស់ម្ចាស់ជំនួយ
- ម្ចាស់ជំនួយមិនយល់ព្រមនឹងគោលនយោបាយរបស់អង្គការ
- ការមិនសុខចិត្តរបស់បុគ្គលិក
- កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ស្ថាប័នមិនល្អ
- ការមិនយល់ពីច្បាប់ការងារ
- ការងារបន្ថែមទៅលើបុគ្គលិកដែលនៅបន្តការងារ

- ម្ចាស់ជំនួយផ្តល់រយៈពេលនៃការបញ្ចប់គម្រោងខ្លីពេក
- កិច្ចសន្យាជាមួយអង្គការមិនមែនជាមួយម្ចាស់លុយទេ ដូច្នេះរឿងម្ចាស់លុយកាត់មូលនិធិជារឿងរបស់ម្ចាស់មូលនិធិ
- ការប្តឹងតវ៉ាពីសំណាក់បុគ្គលិក

**៤. តើអ្នកដោះស្រាយបញ្ហាទាំងយ៉ាងដូចម្តេច?**

- ត្រូវមានផែនការច្បាស់លាស់ ក្នុងការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- ថ្នាក់គ្រប់គ្រងត្រូវផ្តល់សារដល់បុគ្គលិកឲ្យច្បាស់ហើយជាក់លាក់
- ជួយរកការងារឲ្យបុគ្គលិក និងផ្តល់ការងារគាំទ្រដល់បុគ្គលិកនៅពេលទៅរកការងារថ្មី
- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជួយដោះស្រាយបានជោគជ័យ
- នាយក/នាយិកាប្រតិបត្តិមានយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយ និងមានជំនាញក្នុងការទំនាក់ទំនង និងដោះស្រាយ មានការពន្យល់ច្បាស់លាស់ពីថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ស្ថាប័ន
- គោលនយោបាយមានភាពច្បាស់លាស់
- ពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកមុន
- ត្រៀមថវិកា សម្រាប់ទូទាត់សំណង
- ពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងក្នុងស្ថាប័ន
- រៀបចំគោលនយោបាយអង្គការឲ្យត្រូវនឹងច្បាប់ការងារ
- ត្រូវមានជំនួយផ្នែកច្បាប់ពីអ្នកជំនាញច្បាប់

**វគ្គទី៤ ករណីសិក្សាទី១ “ការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព” (ដោយលោក ភាព ម៉ូណូ នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងរដ្ឋបាលនៃអង្គការ PSI)**

លោក ភាព ម៉ូណូ នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងរដ្ឋបាលនៃអង្គការPSI បានចែករំលែកបទពិសោធន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹងការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក។ លោកបានលើកឡើងថាPSI មានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ រយៈពេល ៥ឆ្នាំ ក្នុងករណីជួបលក្ខខណ្ឌបែបនេះ PSI បានជួលទីប្រឹក្សាសម្រាប់ជួយ ធ្វើការសម្រាប់សម្រួល និងរៀបចំនីតិវិធី ។ លោកបន្តថាចំនុចសំខាន់ គឺត្រូវតែមានការទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក ហើយរកឲ្យឃើញថាអ្នកណាជាបុគ្គលិកឆ្នើម (champion) មានតម្លាភាពគឺបង្ហាញរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ទៅដល់បុគ្គលិក និងជាពិសេសពន្យល់តំណាងបុគ្គលិកឲ្យយល់ច្បាស់អំពីរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។



លោកបានលើកឡើងថាអ្វីដែលជាការពិបាកបំផុតនោះគឺការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកចំ ប្រធានៗនេះ ប៉ុន្តែទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយគឺប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវជួយ បង្រៀនពួកគាត់អំពីពីរបៀប

ស្វែងរកការងារថ្មីធ្វើ ជួយពន្យល់ និងផ្តល់អនុសាសន៍ដល់ស្ថាប័នដទៃអំពីស្នាដៃការងារនិងអត្តចរិកល្អរបស់បុគ្គលិកយើង។ ជាងនេះទៅទៀតដើម្បីយើងត្រូវជួលអ្នកច្បាប់ឲ្យពិនិត្យគោលនយោបាយរបស់យើងជាមួយនឹងច្បាប់ការងារផងដែរ ហើយការប្រើពាក្យសំដីត្រូវតែមានការប្រុងប្រយ័ត្នត្រូវធ្វើការជាមួយទីប្រឹក្សាឯករាជ្យជំនាញដែលមានបទពិសោធន៍ និងអ្នកជំនាញផ្នែកច្បាប់ទើបធ្វើឲ្យដំណើរការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

**ករណីសិក្សាទី២ ការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព**  
 (បទបង្ហាញដោយ អ្នកស្រី ហោង រតនា ប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងបច្ចេកទេសវប្បធម៌ អង្គការទស្សនៈពិភពលោក)

អ្នកស្រី ហោង រតនា ប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងបច្ចេកទេសវប្បធម៌នៅ អង្គការទស្សនៈពិភពលោកប្រចាំនៅកម្ពុជាបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ពីការកាត់បន្ថយបុគ្គលិករបស់អង្គការទស្សនៈពិភពលោក។ អ្នកស្រីបានផ្តោតចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា៖

- អង្គការមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់
- ជូនដំណឹងដល់បុគ្គលិករយៈពេល ១ឆ្នាំមុន
- ផ្តោតទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធ និងថ្លៃដែលត្រូវចំណាយ ដោយផ្អែកនឹងច្បាប់ការងារ។
- កិច្ចពិពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកត្រូវច្បាស់លាស់ (កម្រិតតួនាទីបុគ្គលិក)
- ត្រូវមានផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់
- បន្ទាប់ពីធ្វើសេចក្តីព្រៀងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មី ត្រូវផ្សព្វផ្សាយដល់បុគ្គលិក និងពន្យល់និងលើកទឹកចិត្តឲ្យបុគ្គលិក យល់ច្បាស់នូវករណីទាំងនោះនិងទទួលយកដោយពេញចិត្ត
- ជូនដំណឹងទៅបុគ្គលិកយ៉ាងតិច៣ខែមុន
- ផ្នែកធនធានមនុស្សត្រូវធ្វើផែនការជាក់លាក់ រួមទាំងថវិកានិងការបញ្ឈប់បុគ្គលិករួមគ្នា
- តម្លាភាព(បង្ហាញកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកទាំងអស់បានយល់ច្បាស់)
- វិភាគលំអិតអំពីបុគ្គលិក ជាពិសេសការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក និងដាក់សំណើទៅម្ចាស់មូលនិធិ និង



រៀបចំគោលនយោបាយកាត់បន្ថយបុគ្គលិក។

**ការជ្រើសរើសសាជាថ្មី៖**

- ក្នុងកំឡុងពេល១ឆ្នាំបើដំណែងដែលបានបញ្ឈប់នោះត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងវិញ ត្រូវអញ្ជើញបុគ្គលិកនោះមកវិញមុននឹងផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកនោះមិនត្រូវ

ឡប់មកវិញទេត្រូវឲ្យគាត់សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបញ្ជាក់ថាគាត់មិនទទួលយកតួនាទីដដែលនេះទេ និងចុះហត្ថលេខាផងដែរ។

- ត្រូវចែករំលែកព័ត៌មានការជ្រើសរើសបុគ្គលិកទៅបុគ្គលិកណាដែលត្រូវកាត់បន្ថយ
- ត្រូវត្រៀមលក្ខណៈផ្លូវច្បាប់ក្នុងករណីបុគ្គលិកប្តឹងមកស្ថាប័ន

❖ **សំណួរចម្លើយពីអ្នកចូលរួមចំពោះករណីសិក្សារបស់វាក្មេង៖**

១. តើមានយុទ្ធសាស្ត្រយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីឲ្យថ្នាក់ដឹកនាំគាំទ្រដល់យើង(ផ្នែកធនធានមនុស្ស)?

- ចុះផ្សព្វជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកមានក្រុមការងារ សម្រាប់ជួយ
- ថ្នាក់ដឹក នាំត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ថាមានការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ឬជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី?

២. តើត្រូវធ្វើដូចម្តេចដើម្បីឲ្យថ្នាក់ដឹកនាំគាំទ្រក្នុងការជ្រើសរើសទីប្រឹក្សា?

- ត្រូវមានផែនការ និងមានមូលហេតុច្បាស់លាស់

៣. តើត្រូវធ្វើដូចម្តេចដើម្បីឲ្យការវាយតម្លៃបុគ្គលិកត្រឹមត្រូវ?

រាល់ករណីសិក្សាការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកចំនុចជោគជ័យជាគន្លឹះ៖

- > មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នា
- > កុំមើលស្រាលមនុស្ស
- > គោលនយោបាយអង្គការត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ (ពេលមានបញ្ហាអ្នកច្បាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការគឺគេនឹងអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ)
- > PSI បានចុះបញ្ជីជាមួយ ក្រសួងការងារ ហើយអង្គការត្រូវតែមានគោលនយោបាយបុគ្គលិក ដែលសមស្របជាមួយច្បាប់ការងារ
- > រាល់បញ្ហាត្រូវតែពិភាក្សាជាមួយតំណាងបុគ្គលិកជាមុនសិន និងពិភាក្សាជាមួយអ្នកឯកទេសច្បាប់គឺមេធាវី (ច្បាប់ការងារ)



**វគ្គទី៥ បទបញ្ជាស្តីពី ករណីសិក្សាពីការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក**

(ដោយលោកឡាយ ឈុន ប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស អង្គការ IDE)

លោកឡាយ ឈុន ប្រធាន គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអង្គការ IDE លោកបានឡើងថ្លែងមតិស្វាគមន៍ព្រមទាំងណែនាំអំពីអង្គការ IDE គឺជាអង្គការមិនរកប្រាក់ចំណេញធ្វើអាជីវកម្មដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅកម្ពុជា។ ជាមួយគ្នានោះផងដែរ លោក បាន លើកយកករណីខ្លះមកចែករំលែកបទពិសោធន៍ដែល IDEបានធ្វើកន្លងមកទាក់ទងនឹងការរំសាយ និង កាត់បន្ថយបុគ្គលិកដែលមានដូចខាងក្រោម៖



- ▶ ហេតុផលនៃការរំសាយបុគ្គលិក៖
  - គោលនយោបាយផ្ទៃក្នុងអង្គការ
  - ច្បាប់ការងារដែលទាក់ទងនៃការរំសាយបុគ្គលិក
  - (ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ)
  - គោលនយោបាយបណ្តឹងសារទុក្ខ
  - ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកជាក្រុម
  - ការប្រតិបត្តិមិនល្អក្នុងបញ្ឈប់បុគ្គលិកជាក្រុម
  - ហេតុអ្វីបានជាយើងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកជាក្រុម?
  - អង្គការចប់គម្រោង
  - សកម្មភាពការងារមានកម្រិត

- ▶ អ្វីដែលយើងគួរយល់ដឹង?
  - ការទំនាក់ទំនងរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់
  - ព្យាយាមដោះស្រាយតាមជំហាន
  - យល់ដឹងផ្នែកច្បាប់

- ▶ តើត្រូវធ្វើដូចម្តេចដើម្បីឲ្យការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកជាក្រុមបានសុខស្រួលជាមួយគ្នា?
  - កំណែទម្រង់
  - បំបែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញជាពីរ

▶ ហេតុអ្វីបានជាយើងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក?

- កាត់បន្ថយលុយ
- កាត់បន្ថយសកម្មភាព
- រៀបចំផ្ទៃក្នុង

ក្នុងសំណើរកាត់បន្ថយមានចំនួន១៦០ នាក់ ក្រោយពីការពិភាក្សានិងធ្វើការចរចា ជាមួយថ្នាក់លើគឺចំនួនអ្នកត្រូវបានកាត់បន្ថយនៅ ត្រឹមតែចំនួន៥៥៦នាក់។

- ការងាររបស់HR គួរផ្ដោតទៅលើ 3H (Head, Heart and Hand)



▶ តើយើងត្រូវយល់ដឹងពីអ្វីខ្លះ?

**គោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង៖**

- (បញ្ឈប់បុគ្គលិក) ការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ការចូលនិវត្តន៍ ការបណ្តេញចេញ អ្នកទាំងអស់នេះទទួលបានការទូទាត់ចំណាយចុងក្រោយ។
- គោលនយោបាយ (ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកដោយកិត្តិយស) កំណែទម្រង់អង្គការឡើងវិញ
- ជូនដំណឹងបុគ្គលិក១ខែមុន ដោយផ្តល់ប្រាក់ខែ១ខែពេញ
- ប្រាក់ទី១៣ បាន១០០%សម្រាប់បុគ្គលិក បានធ្វើការតិចជាង៥ឆ្នាំ
- លើសពី៥ឆ្នាំ ទទួលបានប្រាក់ខែទី១៣ (២០០%)
- បើគាត់ធ្វើការលើសពី៥ឆ្នាំ ១ឆ្នាំទទួលបានប្រាក់ខែ១ខែ
- ថ្ងៃឈប់សម្រាកនៅសល់នឹងទូទាត់ជាទឹកប្រាក់ (prorate)
- ពន្យល់ឲ្យបុគ្គលិកយល់ពីទំហំនៃបញ្ហារបស់បុគ្គលិក
- មានតែនាយកតំណាងប្រទេសទេដែលមានសិទ្ធិបញ្ឈប់បុគ្គលិក

**ច្បាប់ការងារ៖**

- អង្គការត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារជាធរមាន (មាត្រា៩៥)
- នៅពេលដែលយើងបញ្ឈប់បុគ្គលិកត្រូវផ្ដោតទៅលើ 3H
- ស្ថាប័នត្រូវអនុវត្តទៅលើចំនុច៖
  - **សេចក្តីផ្តើម៖** ការណែនាំបុគ្គលិកថ្មី ដោយបង្ហាញពី ហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
  - ការណែនាំឡើងវិញអំពីគោលនយោបាយ ជាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកទូទៅ ទៅលើហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ការវាយតម្លៃបុគ្គលិក
  - ផ្នែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ ដោយមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់
  - ផ្តល់ឪកាសឲ្យបុគ្គលិកប្តឹងតវ៉ា (តាមគោលនយោបាយបណ្តឹងសាទុក្ខ)
  - នៅពេលដែលត្រូវធ្វើការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវពិនិត្យមើលគោលនយោបាយបុគ្គលិក និងច្បាប់ការងារដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ថាការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនោះត្រឹមត្រូវតាមគោលនយោបាយ និងច្បាប់

- ជួបប្រជុំជាមួយបុគ្គលិកដែលត្រូវកាត់បន្ថយដោយពន្យល់ឲ្យពួកគាត់បានយល់ច្បាស់ជាមុន
- រៀបចំឯកសារដើម្បីឲ្យបុគ្គលិក ចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយបុគ្គលិកដែលបានឯកភាពគ្នា
- បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបានកាត់បន្ថយត្រូវជូនលិខិតធានា និងលិខិតថ្លែងអំណរគុណដល់គាត់
- យោងតាមច្បាប់ការងារក្នុងរយៈពេល២ឆ្នាំ បើតំណែងនោះត្រូវបានបើកវិញត្រូវផ្តល់ឪកាសឲ្យបុគ្គលិកនោះ ។

**ចំណាំ៖** នៅពេលដែលយើងស្រឡាញ់គេដោយបេះដូង គេក៏នឹងស្រឡាញ់យើងវិញដោយបេះដូងវិញដែរ

**❖ សំណួរចម្លើយរបស់អ្នកចូលរួម**

**តើយើងមានភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ថាយើងជាមនុស្សកណ្តាល?**



ស្មើៗគ្នា។

*ប្រធានមាន៣ប្រភេទ៖*

- ប្រធានយល់អង្គការជារួម
- យល់ពីគោលនយោបាយអង្គការ និង ច្បាប់ការមិនយល់ពីស្ថាប័ន និងច្បាប់ការងារ (ដោះស្រាយតាមផ្លូវអារម្មណ៍)
- ទេព្យកោលសល្យក្នុងការនិយាយជាមួយបុគ្គលិក (ទៅតាមប្រភេទនៃមនុស្ស)
- កុំបង្ហាញពីភាពស្ម័គ្រចិត្តលើសលប់ទៅបុគ្គលិកណាម្នាក់ យកចិត្តទុកដាក់ទៅបុគ្គលិក

**លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃបញ្ចប់វគ្គវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រ**

តារាងខាងក្រោមនេះនឹងបង្ហាញនូវលទ្ធផលនៃវគ្គសិក្សារៀនសូត្រក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃពេញ

ប្រធានបទ	មិនពេញចិត្ត ទាល់តែសោះ (%)	មិនពេញចិត្ត (%)	ធម្មតា (%)	ពេញចិត្ត (%)	ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់ (%)
ទឹកនៃឯង			7%	63%	30%
ការផ្តល់ជូនផ្នែកភស្តុតាង			17%	62%	21%
ការយល់ដឹងរបស់សិក្ខាលើមេរៀននិងខ្លឹមសារនៃមាតិកាសំខាន់ៗ			9%	72%	19%
វិធីសាស្ត្រនៃការពន្យល់របស់វាក្មេង			7%	65%	28%
ការចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់វាក្មេង			6%	61%	33%
រយៈពេល		5%	20%	59%	16%

► **ចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលសិក្ខាកាមចាប់បានច្បាស់ល្អពីវគ្គវេទិកានេះមានដូចជា៖**

- ការចែករំលែកពីការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកពីវគ្គនិរ
- ច្បាប់ ឬ នីតិវិធីការងារទាក់ទងទៅនឹងការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- វិធីសាស្ត្រនៃការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក(ដំណើរការនៃការរំសាយកិច្ចសន្យា)
- ច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជា
- ករណីសិក្សានៃការរំសាយបុគ្គលិកដែលល្អ
- ប្រធានបទល្អ (គ្មានយោបល់)
- បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម
- ថេរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ
- ការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការរំសាយបុគ្គលិក
- ច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយការងារផ្ទៃក្នុងនៃស្ថាប័ន
- អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានក្រោយត្រូវបានស្ថាប័នកាត់រំសាយ
- កាយលំដឹងច្រើនអំពីការគោលការណ៍ និង ច្បាប់ផ្សេងៗដែលទាក់ទងជាមួយការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ព្រមទាំងការរំសាយ និង កាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- គ្រប់ចំនុចទាំងអស់
- បញ្ហាដែលប្រឈមចំពោះអង្គការ
- ចំនុចដែលយល់ច្បាស់គឺរាល់បញ្ហាដែលចង់បញ្ឈប់បុគ្គលិកគឺអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវមើលច្បាស់ពីគោលនយោបាយស្ថាប័នដែលរួមបញ្ចូលច្បាប់ការងារថ្មីៗ
- ការរំសាយបុគ្គលិកដោយស្រុះស្រួលទាំងសងខាង
- ការកំណត់ត្រូវការនៃ UDC&FDC
- យុទ្ធសាស្ត្រ និង បទពិសោធន៍ពេលមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ជាពិសេសអត្ថប្រយោជន៍ដែលត្រូវផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិក
- យល់ដឹងពីចំណេះដឹងផ្នែកHR
- ការរំលាយកិច្ចសន្យាជាក្រុម
- សៀវភៅការងារ

► **ចំណុចសំខាន់ៗដែលនឹងត្រូវបានយកទៅអនុវត្តន៍ដើម្បីឲ្យជំនាញនិងការអនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គការរបស់គេកាន់តែប្រសើរឡើង៖**

- ការធ្វើបទបង្ហាញពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស(ច្បាប់នៃការរំលាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក)
- បើកវគ្គសិក្ខាសាលាទៅបុគ្គលិកស្តីពីការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- របៀបនៃការចងក្រងគោលនយោបាយបុគ្គលិករបស់អង្គការដើម្បីពង្រឹងស្ថាប័នឲ្យស្រមៃតាមច្បាប់
- ការរក្សាទំនាក់ទំនងបុគ្គលិក
- ការណែនាំពីវេទិការៀនសូត្រ
- ច្បាប់ការងារនិងសៀវភៅការងារ

- ការរំសាយបុគ្គលិកត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីផ្តល់សំណងទៅបុគ្គលិកដែលឈប់ទៅទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញដើម្បីជៀសវាង
- ការរៀបចំទុកជាមុននៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដូចជា ថវិកា ការផ្តល់ដំណឹងជាមុន , គោលនយោបាយត្រូវបានរំលាយ
- រៀបចំវិធីសាស្ត្រល្អៗនៃការរំលាយកិច្ចសន្យា
- នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានៅពេលដែលមាការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- ការរំសាយបុគ្គលិកដែលសមស្របទៅនឹងច្បាប់
- របៀបនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដោយជោគជ័យ
- ការពន្យល់ពីមូលហេតុ និង ច្បាប់នៃការរំសាយបុគ្គលិក
- ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក
- ការយល់ព្រមរបស់បុគ្គលិកទៅនឹងការរំសាយកិច្ចសន្យា
- ពិនិត្យមើលគោលនយោបាយរបស់ស្ថាប័នទាក់ទងនឹងការរំសាយ និង កាត់បន្ថយបុគ្គលិកដើម្បីស្របនឹងច្បាប់ការងារ
- ការចែករំលែកករណីសិក្សាពីវាគ្មិន
- ការកំណត់តម្រូវការក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាដែលមានពេលច្បាស់
- ផ្តល់ព័ត៌មាន ទៅថ្នាក់គ្រប់គ្រងដើម្បីមើលការអនុវត្តគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង

► **ចំណុចសំខាន់ៗដែលសិក្ខាកាមនឹងចែករំលែកបន្តទៅអ្នកផ្សេងទៀត**

- ចែករំលែកករណីសិក្សាពីការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- ផលប្រយោជន៍ និង ដំណើរការទាក់ទងទៅនឹងការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- នីតិវិធីរំសាយនិងដំណើរការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកដោយជោគជ័យ
- ការដាក់ពាក្យប្តឹង
- ពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិក
- ការចែករំលែកពីច្បាប់ការងារ
- ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស(ការរក្សាទំនងទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងដ៏ល្អ ជួលពីខាងក្រៅវាយតម្លៃបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គលិកដែលត្រូវបញ្ឈប់ ដោះបញ្ហាទាំងថវិកា និង ប្រាប់មូលហេតុឲ្យច្បាស់ពីមូលហេតុដែលបញ្ឈប់
- ការអនុវត្តច្បាប់ផ្ទៃក្នុងនិងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- ផែនការ និង យុទ្ធសាស្ត្រនៅពេលរំសាយបុគ្គលិក
- មាត្រាមួយចំនួនក្នុងច្បាប់ការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរំសាយបុគ្គលិក
- ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យា
- ការប្រតិបត្តិល្អនៃការរំសាយបុគ្គលិក
- បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម(បសស)

► **យោបល់និងសំណូមពរពីសិក្ខាកាមសម្រាប់ធ្វើឲ្យអទិការៀនសូត្របន្តកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង**

- សូមឲ្យចែករំលែកបទពិសោធន៍ពីអ្នកមានជំនាញខាងធនធានមនុស្ស

- សូមឲ្យមានពេលវេលាច្រើនក្នុងការចែករំលែកករណីសិក្សា និង សំនួរចម្លើយ
- អរគុណដែលបានផ្តល់សាលានេះដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង
- សូមឲ្យមានឯកសារ
- គួរបង្ហាញពីដំណើរការ ឬ នីតិវិធីច្បាស់លាស់តាមមតិកានីមួយៗដើម្បីអាចយកទៅអនុវត្តបាននៅកន្លែងធ្វើការ
- សូមពន្យល់ពីរបៀបប្រើប្រាស់សៀវភៅការងារ
- គួរឲ្យ មានវេទិកានេះលើសពីរដង
- សូមជួយយកការអនុវត្តផ្ទាល់(ករណីសិក្សា)មកបង្ហាញ
- វាក្នុងនិយាយបានល្អ
- គួរតែមានក្រុមពិភាក្សាទាំងពេលព្រឹកនិងពេលថ្ងៃ
- គួរចាប់ផ្តើមកម្មវិធីតាមរបៀបវារៈ
- គួរអញ្ជើញសមាជិករបស់CCCទាំងអស់ចូលរួមផង
- គួរតែមានមន្ត្រីមកពីរដ្ឋាភិបាលមកបកស្រាយអំពីផ្លូវច្បាប់ផង
- គួរតែយកការអនុវត្តជាក់ស្តែងមកបង្ហាញ
- សូមឲ្យចែករំលែកពីបសសឲ្យបានលំអិតផង
- សូមឲ្យអ្នកកាន់កម្មវិធី ជួយគ្រប់គ្រងពេលវេលា
- គួរតែចែករំលែកករណីសិក្សាឲ្យបានច្រើន

**☞ ការជ្រើសរើសប្រធានបទសម្រាប់វគ្គវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រលើកក្រោយដែលមានដូចខាងក្រោម ៖**

ប្រធានបទ	ប្រធានបទ
ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានប្រសិទ្ធភាព	ការដោះស្រាយបញ្ហា និង តម្រង់ទិសដល់បុគ្គលិកដែលមានកំហុសឆ្គង
ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន	ការអភិវឌ្ឍនសមត្ថភាព និង ការដោះស្រាយវិវាទរបស់បុគ្គលិក
ច្បាប់ការងារកម្ពុជា	ច្បាប់ថ្មីស្តីពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
អ្វីខ្លះជាអត្ថប្រយោជន៍ដែលបុគ្គលិកទទួលបានស្របតាមច្បាប់ការងារ	បញ្ហាពីការបំពេញសេវាកម្មរបស់មន្ទីរពេទ្យលើរបស់បសស
ការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ការងារថ្មីៗ	ការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃលើបុគ្គលិក
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	ស្តង់ដារប្រាក់ខែនៃតួនាទីនីមួយៗ
ការដោះស្រាយបញ្ហា	ការគណនាប្រាក់បំណាច់ចុងក្រោយ
កាតព្វកិច្ចបងពន្ធសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល	ក្រមសីលធម៌នៃអង្គការ

ការធ្វើផែនការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ការរៀបចំកិច្ចសន្យាដែលសមស្របតាមច្បាប់ការងារ
ប្រាក់សោធននិវត្តន៍	នីតិវិធីនៃការសម្ភាសន៍ និង ជ្រើសរើសបុគ្គលិក
ការថែរក្សា និង លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	ការធ្វើគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន**

យោងតាមលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃនៃវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រនេះបានបង្ហាញថា ជារួមសិក្ខាកាមទាំងអស់មានការចាប់អារម្មណ៍និងពេញចិត្តចំពោះវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រនេះ រួមទាំងទឹកនៃឯក ភស្តុភារ ជាពិសេសពួកគេពេញចិត្តនូវវិធីសាស្ត្រ និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់វាគ្មិនដែលបានពន្យល់នូវនីតិវិធីនិងខ្លឹមសារមេរៀនបានច្បាស់លាស់ និងបានជួយដោះស្រាយនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលទាក់ទងក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ការងារដែលសមស្របទៅគោលនយោបាយ អង្គការរបស់ពួកគេនៅពេលមានការរំសាយបុគ្គលិក។ សិក្ខាកាមយល់កាន់តែច្បាស់នូវនីតិវិធី និង វិធីសាស្ត្រនៃការរំសាយនិងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក(ដំណើរការនៃការរំសាយកិច្ចសន្យា)ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងអង្គការរបស់គេ ។ ជាងនេះទៀតនោះ សិក្ខាកាមទាំងអស់មានការតាំងចិត្តយកចំណេះដឹងនេះទៅចែករំលែកដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន និងអនុវត្តនៅក្នុងអង្គការឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើងផងដែរ។

**មតិបិទកម្មវិធីវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រ**

នៅចុងបញ្ចប់កម្មវិធីនៃវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៣៧នេះ តាងនាមអង្គការគសក អ្នកស្រី ស៊ីន ពុទ្ធារី ប្រធានផ្នែកទំនាក់ទំនង និងអភិវឌ្ឍសមាជិក បានឡើងថ្លែងអំណរគុណជាថ្មីម្តងទៀតដល់អង្គសិក្ខាកាមទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃមកចូលរួម និងយកចិត្តទុកដាក់រៀនសូត្រពេញមួយថ្ងៃ នៅក្នុងវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រនេះ។ អ្នកស្រីបានលើកឡើងវេទិកាថ្ងៃនេះមានអ្នកចូលរួមចំនួន១២៧នាក់ អ្វីដែលពិសេសនេះគឺមានចំនួនស្ត្រីពាក់កណ្តាលនៃអ្នកចូលរួមដែលបានកើនឡើងសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងស្ថាប័ន។ អ្នកស្រីបន្តទៀតថា ក្រៅពីប្រធានបទដែលលើកថ្ងៃ ក៏មានប្រធានបទដែលបានរំលឹកឡើងវិញស្តីពី ការធ្វើសៀវភៅការងារ បសស និង ច្បាប់ថ្មីស្តីពីការងារក៏មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ជួយពង្រឹងការយល់ដឹង។ ដើម្បីជួយពង្រឹងដល់ការយល់ដឹងបន្ថែមទៀតដែលទាក់ទងផ្នែកច្បាប់ការងារនិងច្បាប់ពន្ធដារ ភ្ញៀវក្នុងឪកាសនេះអ្នកស្រីក៏ជូនដំណឹងនិងបានអញ្ជើញសិក្ខាកាមចូលរួមមេប្រជុំសមាជិករបស់អង្គការ គសក នៅថ្ងៃទី ២៧ កញ្ញា ២០១៧ ដែលមានការចូលរួមពីមន្ត្រីជំនាញផ្នែកច្បាប់ការងាររបស់ក្រសួង។ អ្នកស្រីបានលើកឡើងថាការរំសាយបុគ្គលិកនេះក៏ជាប្រធានបទក្តៅដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលិកមិនសូវសប្បាយចិត្តជាមួយស្ថាប័ន ហើយសាមីអង្គការក៏មានការ



បញ្ហាប្រឈម និង អង្គការដទៃទៀតផងដែរ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយយើងនឹងធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីស្វែងរកនីតិវិធីនិងដំណោះស្រាយដ៏ល្អប្រសើរនឹងសមស្របមួយដែលអាចទទួលយកបានទាំងអស់គ្នា។

ចុងបញ្ចប់អ្នកស្រីបានថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលានិងស្វែងរកនូវប្រធានបទល្អៗដើម្បីជួយពង្រឹងដល់សមត្ថភាពដល់អង្គការសង្គមស៊ីវិលឲ្យកាន់តែមានភាពរឹងមាំនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ការងាររបស់ពួកគេ។ អ្នកស្រីក៏ថ្លែងអំណរគុណដល់អង្គការទាំងសមាជិកនិងមិនមែនសមាជិកដែលតែងតែគាំទ្រនិងចូលរួមគ្រប់កម្មវិធីរបស់អង្គការគសក។



## **ឧបសម្ព័ន្ធ**

- 1. របៀបវារៈ និងបទបង្ហាញ (សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័រ: [www.ccc-cambodia.org](http://www.ccc-cambodia.org))

