វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី ៥១

ក្រោមប្រធានបទ ប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ផ្តោតលើអត្ថប្រយោជន៍ និងការផ្តល់សំណងជាអប្បបរមាដោយផ្អែកតាមច្បាប់ការងារ

ថ្ងៃទី ៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២៥

ម៉ោង ៨:០០ ដល់ ៥:០០ ល្ងាច

*តាមរយៈការចូលរួមផ្ទាល់ និងតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ **Zoom Meeting***

ទីតាំងភោជនីយដ្ឋានទន្លេបាសាក់២

អ្នកចូលរួមផ្ទាល់១២៤នាក់(ស្ត្រី៨០នាក់)

អ្នកចូលរួមតាមអនឡាញ ១១នាក់ (ស្ត្រី ៥នាក់)

សរុបអ្នកចូលរួម១៣៥នាក់ (ស្ត្រី៨៥នាក់)

I. មតិស្វាគមន៍ និងបើកកម្មវិធី

លោក អ៊ូ សារអន ប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការនៃអង្គការគ.ស.ក

ដោយបរិបទសកលមានការផ្លាស់ប្តូរ ម្ចាស់មូលនិធិមួយចំនួនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាផ្តល់មូលនិធិភ្លាមៗ។ កត្តានេះបានធ្វើអោយអង្គការមួយចំនួនបានជួបប្រទះ នឹងវិបត្តិអស់មូលនិធិគាំទ្រក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពភ្លាមៗផងដែរ។ ការទូទាត់សំណងជូនបុគ្គលិក នៅក្នុងវិស័យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជានិច្ចជាកាលតែងតែអនុលោមទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូចនេះការទទួលបានការបកស្រាយពីមន្ត្រីជំនាញរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការចូលរួមចំណែកកសាងទំនាក់ទំនង ការយោគយល់គ្នារវាងបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រង។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនេះ អង្គការគសក បានអញ្ជើញមន្ត្រីជំនាញពីក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មកធ្វើបទបង្ហាញពីចំណុចខាងលើនេះ។

តាងនាមអោយអង្គការគសក ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ អស់លោក លោកស្រីដែលជាសមាជិកនៃអង្គការគសក ដែលបានអនុញ្ញាត និងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្នុងការចូលរួមក្នុងវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រនានាដែលរៀបចំដោយអង្គការគសក នាពេលកន្លងមក។ នេះគឺជាវេទិការៀនសូត្រផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៥១ ដែលអង្គការ គសក បានផ្តួចផ្តើមរៀបចំក្នុងការផ្តល់ជាវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ ក៏ដូចជាការស្នើសុំពីអ្នកចូលរួមមកកាន់អង្គការគសក តាមរយៈទម្រង់វាយតម្លៃ ក៏ដូចជាភាពចាំបាច់នានាសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រុមការងារធនធានមនុស្សនៃអង្គការគសក (ដែលរួមមានលោក **បណ្ឌិត ប៉ែន សារ៉ាក់ភាព**, លោក **ចាន់ កណិកា** លោកស្រី**ហេង រតនា** លោកស្រី**សេង ដាណែត** លោក**ឡាយ ឈុន** លោក **ភាព មនោ** លោក**សេង សារុធ** លោក **អ៊ុន ជ័យរិទ្ធ និង**លោក **ជា សារឿន**) ដែលតែងតែខិតខំអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត ក្នុងការផ្តល់ជាបច្ចេកទេស និងបទពិសោធន៍ល្អៗដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់ការពង្រឹងសមត្ថភាពដល់អង្គការសង្គមស៊ីវិលតាមរយៈវេទិការៀនសូត្រនាពេលកន្លងមកនេះ។ ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំសូមអរគុណដល់អស់លោក លោកស្រីដែលបានអញ្ជើញចូលរួមក្នុងវេទិការៀនសូត្រ ខ្ញុំសូមប្រកាស បើកកម្មវិធីពីពេលនេះតទៅ។ សូមអរគុណ។

II. ការធ្វើបទបង្ហាញ

លោក**សេង សារុធ** ប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន VCA៖

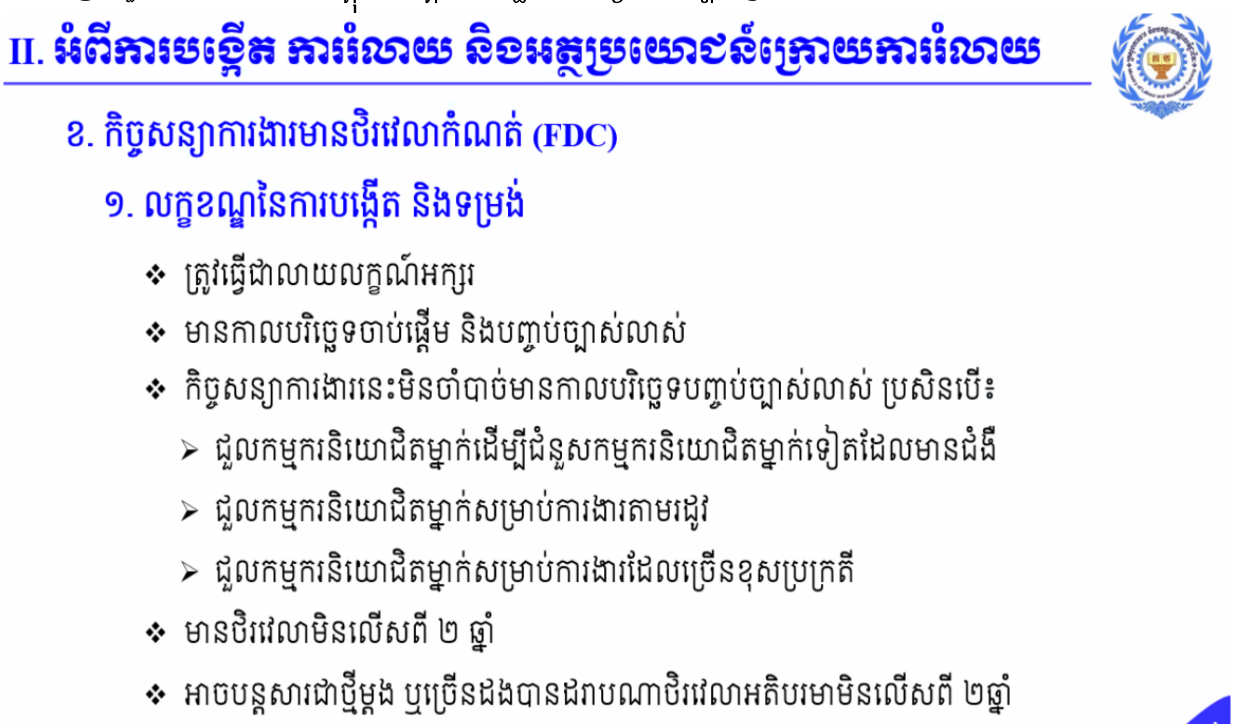
<u>បទបង្ហាញស្តីពី៖ សេចក្តីផ្តើមអំពីយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការផ្តល់សំណង</u>

យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការផ្តល់សំណងគឺជារបៀបដែលស្ថាប័នផ្តល់ការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍នានាជូនដល់បុគ្គលិក នេះរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗផងដែរ។

<u>ចំណាំ៖</u> យុទ្ធសាស្ត្រនៃការផ្តល់សំណងដែលមានប្រសិទ្ធភាពនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការ និងវប្បធម៌ដែលយើងចង់បង្កើត និងទំនោរនៃទីផ្សារខាងក្រៅ។

<u>បទបង្ហាញស្តីពី៖ អត្ថប្រយោជន៍ និងការផ្តល់សំណងចំពោះនិយោជិកស្របតាមច្បាប់ការងារ។</u>

លោក វង់ ពេជ្ររតនៈ ប្រធានការិយាល័យ អធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី៣ នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ធ្វើបទបង្ហាញពី៖



- នៅក្នុងសេចក្តីណែនាំលេខ០៥៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី
- Severance pay is paid with no tax.
- **ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត:** គឺស្មើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (គឺគិតចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាជាមួយគ្នាគិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងបូក seniority 7 ថ្ងៃបន្ថែម។)

- សម្រាប់កិច្ចសន្យាដែលមានថេរវេលាកំណត់ (FDC):គឺមិនអាចលើសពី២ឆ្នាំបានទេ។ បើលើសពី២ឆ្នាំ នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ (UDC)។

<u>ការបែងចែកក្រុមពិភាក្សាដឹកនាំដោយលោក អ៊ូ សាអ៊ីន ប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការនៃអង្គការគសក</u> ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងលើសំណួរ "តើស្ថាប័នរបស់អ្នកបានធ្វើការអនុវត្តលើការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ និងសំណងបានយ៉ាងណាដែរបើប្រៀបធៀបនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ"?

<u>ក្រុមទី១:</u>

ទាក់ទងនឹងសំណង:

- ប្រាក់ខែទី១៣
- កិច្ចសន្យាបុគ្គលិក UDC and FDC
- ១៥ ថ្ងៃសម្រាប់ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង Severance Pay 5%

ទាក់ទងនឹងពេលបញ្ចប់កុងត្រា ទទួលអត្ថប្រយោជន៍ Pro-Rate

- ទទួលបានថ្ងៃឈប់សំរាក៥ទៅ10ថ្ងៃ ដើម្បីរក្សាទុកប្រើប្រាស់នៅឆ្នាំក្រោយ។
- Provident fund
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសុខភាព
- ការធានារ៉ាប់រងឯកជន (Life, H&S, GPA)
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារផ្អែកតាមឆ្នាំការងារ (2, 5, 7, 10 ឆ្នាំ)
- ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (25ថ្ងៃ)
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់កូនដែលជាកុមារ (8600 រៀលសម្រាប់កុមារម្នាក់)
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ស្នាក់នៅ (ស្មើ១៥% នៃប្រាក់ខែគោល)

<u>ក្រុមទី២:</u>

មានកិច្ចសន្យាពីរប្រភេទសម្រាប់ការងាររយ:ពេលសាកល្បង៣ខែ៖

- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC): មានរយ:ពេល១ឆ្នាំ => Severance pay 5%
- កិច្ចសន្យាការងារមិនមានថិរវេលាកំណត់ (UDC): Seniority pay

<u>ក្រុមទី៣:</u>

ការឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តន៍ផ្ទាល់នៅក្នុងអង្គភាពនីមួយៗ៖

- ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាFDC និងUDC បានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ

- មានប្រាក់ខែទី១៣
    - បើកមុនចូលឆ្នាំខ្មែរ ១០០%
    - បើកមុនចូលឆ្នាំខ្មែរ៥០% និងមុនភ្ជុំ៥០%
- ការបញ្ចប់UDC ៖មានលើសច្បាប់ការងារ +ប្រាក់បៀវត្សគោលប្រចាំខែ និងប្រាក់ខែទី១៣ (សម្រាប់អង្គការARM Cambodia)
- ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រើមិនអស់ Carry Forward បាន១០ថ្ងៃ តែមានសុពលភាពត្រឹមចុងខែមករា ឆ្នាំថ្មី។
- អង្គការខ្លះ(ARM Cambodia)៖ អនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ
- ការទូទាត់Benefit ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា: អនុវត្តបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ។

<u>ក្រុមទី៤:</u>

ការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីរបៀបដែលអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអនុលោមទៅតាមច្បាប់ការងារ៖

- FDC ត្រូវបានអនុវត្តដោយផ្អែកលើច្បាប់ការងារ
- មានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមួយគឺមិនមានកិច្ចសន្យាបែប UDC ឡើយនៅក្នុងស្ថាប័នគាត់
- កិច្ចសន្យារយៈពេលសាកល្បងគឺត្រូវបានធ្វើផ្សេងពីកិច្ចសន្យាការងារទូទៅ។ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលខ្លះមានរយៈពេលសាកល្បងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាតែម្តង។
- ការបង់ប្រាក់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍នានាត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងត្រឹមត្រូវ
- គោរពតាមរយៈពេលជូនដំណឹង (ការបញ្ចប់ការងារ) ដោយផ្អែកតាមច្បាប់ការងារ។
- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលខ្លះមិនដែលមានការប្តឹងតវ៉ាពីបុគ្គលិកទៅក្រសួងការងារនោះទេ។
- ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការ ឬបន្ទាប់ពីរយៈពេលសាកល្បង)
- ការអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ (Seniority pay or severance pay)

<u>ក្រុមទី៥:</u>

1. ការអនុវត្តជាក់ស្តែង

- (ឧ. ចំនួន ២៦ ថ្ងៃ) ចំនួនថ្ងៃដែលបានបូកបញ្ចូលសម្រាប់ការគណនាប្រាក់សំណង គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ
- ការបង់ប្រាក់សំណងសម្រាប់បុគ្គលិកដែលបានលាឈប់ ត្រូវបានកត់ត្រាផ្សេងពីបញ្ជីប្រាក់ខែ (មិនត្រឹមត្រូវ)
- ថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ រួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍នានា ត្រូវបានរួមបញ្ចូលក្នុងការគណនា

- មានការជូនដំណឹងយឺតយ៉ាវអំពីការឆ្លងផុតរយៈពេលសាកល្បងការងារ។ ដូច្នេះ គួរតែមានការបង្កើតInternal Memo នៅក្នុងស្ថាប័ន។

2. ការអនុវត្តល្អបំផុត៖

- ពាក្យបច្ចេកទេសគួរតែប្រើឱ្យបានសមស្រប ដោយផ្អែកលើច្បាប់ការងារ។

<u>ការធ្វើបទបង្ហាញដោយលោកស្រី ឈិត ពិសិដ្ឋ តំណាងពីអង្គការDCA ស្តីពី "ការគណនាប្រាក់ខែប្រចាំខែសម្រាប់បុគ្គលិក"៖</u>

១) តើការគណនាប្រាក់ខែប្រចាំខែរបស់បុគ្គលិកត្រូវផ្តោតលើកត្តាអ្វីខ្លះ?

- កម្រិតប្រាក់បៀវត្សជាប់ពន្ធប្រចាំខែ:

ក. សម្រាប់និយោជិតនិវាសនជន ប្រាក់ពន្ធត្រូវកាត់ទុកដោយនិយោជក៖

លរ	កម្រិតប្រាក់បៀវត្សជាប់ពន្ធប្រចាំខែ (គិតជារៀល)	អត្រាពន្ធ
១	ពី 0 ដល់ ១.៥00.000	0%
២	ពី១.៥00.00១ ដល់ ២.000.000	៥%
៣	ពី២.000.00២ ដល់ ៨.៥00.000	១0%
៤	ពី៨.៥00.00១ ដល់ ១២.៥00.000	១៥%
៥	លើសពី ១២.៥00.000	២0%

ខ . សម្រាប់និយោជិតអនិវាសនជន ប្រាក់ពន្ធត្រូវកាត់ទុកដោយអ្នកបើកប្រាក់អោយ តាមអត្រា២0% លើរាល់ការទូទាត់ប្រាក់បៀវត្សជាប់ពន្ធដូចចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាទី៤៦ នៃច្បាប់សារពើពន្ធ។

- **ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ**
- ប្រាក់ខែគោល (basic salary)៖ កិច្ចសន្យាការងារ ឬព័ត៌មាននៃប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ
- ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ (Bonuses or 13th months)
- ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ (ថ្លៃទូរស័ព្ទ ថ្លៃធ្វើដំណើរ ឬអាហារ ។ល។)
- បេឡាររបបសន្តិសុខសង្គម (ផ្នែកសុខភាព ផ្នែកគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងរបបសោធន៍)
- កញ្ចប់សន្សំផ្សេងៗ (provident fund) ប្រសិនបើមាន
- បំណុលផ្សេងៗ (Loan or outstanding cash advance) ប្រសិនបើមាន

*****តួនាទីរបស់ផ្នែកធនធានមនុស្ស (ទទួលបន្ទុកប្រាក់ខែ)**

- ផ្តល់នូវព័ត៌មានប្រាក់ខែ បច្ចុប្បន្នភាពចំនួនបុគ្គលិក ឬចែករំលែកកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ឬលិខិតឡើងប្រាក់បៀវត្សផ្សេងៗប្រសិនបើមាន (ជាឯកសារគាំទ្រចំពោះបច្ចុប្បន្នភាព)
- គណនាអត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង (សម្រាប់តួនាទីដែលទទួលបាន ទៅតាមការកំនត់ផ្ទៃក្នុង ឧទា. អ្នកបើកបរ ឬអ្នកយាម)

- អត្រាប្តូរប្រាក់សម្រាប់ពន្ធប្រាក់បៀវត្សពីធនាគារជាតិ ចេញថ្ងៃទី១៥នៃខែនីមួយៗ ឬមុនប្រសិនបើចំចុងសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យ
- អត្រាប្តូរប្រាក់សម្រាប់បេឡាវបបសន្តិសុខសង្គមពីNSSF ចេញ១ខែម្តង
- អត្រាប្តូរប្រាក់ផ្សេងទៀតបើបុគ្គលិកបរទេសដែលទទួលបៀវត្សម្ចាស់ជំនួយផ្សេង មិនមែនជាប្រាក់ដុល្លារអាមេរិក
- ដល់ពេលវេលានៃការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដូចជាប្រាក់ខែទី១៣ ប្រាក់អតីតភាពការងារ ខែ៦ និងខែ១២ ។ល។
- គណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ(Annual Leave) សំរាប់បុគ្គលិកចប់កិច្ចសន្យានិងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ

*****តួនាទីរបស់ផ្នែកហរិញ្ញវត្ថុ (ទទួលបន្ទុកប្រាក់ខែ)**

- ត្រួតពិនិត្យទម្រង់ប្រាក់ខែ
- តួលេខប្រាក់ខែ
- ប្រភេទកិច្ចសន្យា
- បន្ថែមប្រាក់ខែបុគ្គលិកបរទេស បើសិនមិនបើកប្រាក់នៅកម្ពុជា (សម្រាប់អង្គការអន្តរជាតិ១ចំនួន)
- ត្រួតពិនិត្យការកាត់បន្ថយមូលដ្ឋានគិតពន្ធសម្រាប់កូនក្នុងបន្ទុកនិងសហព័ទ្ធជាមេផ្ទះចំនួន ១៥០០០០រៀលសំម្រាប់តែម្នាក់ក្នុងមួយខែ
- ការបូកបន្ថែម NSSF និងដកចេញពីប្រាក់ខែសរុប មុនពេលគិតពន្ធ
- ពិនិត្យមើលអត្រាត្រូវបង់ NSSF
- មើលរូបមន្តសម្រាប់កាត់ពន្ធ និងចំនួនត្រូវលើកលែងសម្រាប់ប្រាក់អតីតភាពការងាររៀងរាល់៦ខែដោយដក២លានរៀលចេញ។ល។

៥. របៀបវារៈ		
ម៉ោង	**មាតិកា**	**អ្នកសម្របសម្រួល**
០៨:០០ -០៨:៣០	ការចុះឈ្មោះអ្នកចូលរួម	ក្រុមការងារ គ.ស.ក
០៨:៣០-០៨:៤០	- ការណែនាំពី បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសម្រាប់វេទិការៀនសូត្រ - គោរពភ្លេងជាតិ - ប្រកាសគោលបំណងវេទិការៀនសូត្រ	**អ្នករៀបចំកម្មវិធី** អង្គការ គ.ស.ក
		អង្គការ គ.ស.ក

០៨:៤០-៩:០០	កិច្ចស្វាគមន៍ និងបើកកម្មវិធីដោយតំណាងអង្គការ គ.ស.ក	
៩:០០ -៩:៣០	**បទបង្ហាញស្តីពី៖** សេចក្តីផ្តើមអំពីយុទ្ធសាស្រ្តក្នុងការផ្តល់សំណង • តើអ្នកណាជាអ្នកទទួលសំណង? បុគ្គលិក ឬក៏អ្នកគ្រប់គ្រង? • ហេតុអ្វីត្រូវផ្តល់សំណង? ដើម្បីផ្តល់សំណងប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ តើគេត្រូវរៀបចំឯកសារគាំទ្រអ្វីខ្លះ? • ហើយអ្វីទៅជាបច្ចេកទេសសំខាន់ៗ ក្នុងនាមអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់អោយបានខ្លាំង? • តើមានវិធីអ្វីដែលអាចជួយអោយភាគីទាំងសងខាង ងាយស្រុះស្រួលគ្នា?	**លោកសេង សារុធ** ប្រធានគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន VCA
៩:៣០ -៩:៤៥	**ការថតរូបជុំគ្នា និងសម្រាកពិសារអាហារសម្រន់**	
៩:៤៥ -១១:៤០	**ការធ្វើបទបង្ហាញពី៖** អត្ថប្រយោជន៍ និងការផ្តល់សំណងចំពោះនិយោជិកស្របតាមច្បាប់ការងារ។ - **តើការទូទាត់សំណង ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងលក្ខខណ្ឌបែបណា? តើកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាមិនមានថេរវេលាកំនត់ មានការទូទាត់សំណងខុសគ្នាបែបណា? តើនៅពេលនិយាយពីការទូទាត់សំណងផ្តោតតែទៅលើបុគ្គលិក អ្នកទទួលសំណង?ចុះអ្នកគ្រប់គ្រងវិញ?** - **ចុះបើមិនផ្តល់សំណងស្របតាមច្បាប់នឹងមានអ្វីកើតឡើងសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង ឬស្ថាប័ន?** - អត្ថប្រយោជន៍ចម្បងៗដែលច្បាប់បានកំណត់ និងលក្ខខណ្ឌដែលអាចទទួលបានសំណង? ***(សំណួរនិងចម្លើយ)***	**តំណាងក្រសួងការងារ លោក វង់ ពេជ្ររតនៈ** ប្រធានការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី៣ នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
១១:៤០-១២:០០	ការបំពេញទម្រង់វាយតម្លៃសម្រាប់អ្នកចូលរួម	
១២:០០-១:៣០	**ពិសារអាហារថ្ងៃត្រង់រួមគ្នា**	
១:៣០-២:០០	**ការបែងចែកក្រុមពិភាក្សា៖ បទពិសោធន៍ជាក់ស្តែង អង្គការនីមួយៗអនុវត្តកន្លងមក** - ការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៃអង្គការនីមួយៗលើការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាអប្បបរមាសម្រាប់បុគ្គលិក	**លោក អ៊ូ សាអន** ប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការនៃអង្គការគ.ស.ក
២:០០-៣:៣០	**ការធ្វើបទបង្ហាញពី៖** ប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមឌីជីថល • **តើទម្រង់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល មានអ្វី**	តំណាងពីក្រុមហ៊ុន Blue Technology **លោក ឆាយ ផល្លៃ**

	<u>**ខ្លះ?**</u> • <u>**តើការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអ្វីខ្លះដែលអាចដាក់បញ្ចូលអោយទៅជាឌីជីថលបាន?**</u> • <u>**តើការដាក់បញ្ចូលការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទៅជាឌីជីថល ពិតជាអាចពន្លឿនការងារបានមែន? ពិតជាមានប្រសិទ្ធិភាពមែន?**</u>	អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោងជាន់ខ្ពស់
៣:៣០-៣:៤៥	សម្រាកអាហារសម្រន់	
៣:៤៥-៤:៤០	<u>**ការធ្វើបទបង្ហាញពី៖**</u> ការគណនាប្រាក់ខែប្រចាំខែសម្រាប់បុគ្គលិក • <u>**តើការគណនាប្រាក់ខែប្រចាំខែរបស់បុគ្គលិក ត្រូវផ្តោតលើកត្តាអ្វីខ្លះ?**</u> • <u>**តើបុគ្គលិកធនធានមនុស្ស និងបុគ្គលិកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងដូចម្តេច ដើម្បីធានាថា ការគណនាប្រាក់ខែពិតជាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?**</u>	តំណាងអង្គការដៃគូDCA
៤:៤០-៥:០០	បិទកម្មវិធី	

ចំណាំ៖ *អង្គការគេសក រក្សាសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូររបៀបវារៈ ដោយផ្អែកតាមភាពចាំបាច់នានា។ អង្គការគេសក រក្សាសិទ្ធក្នុងការថតឬបង្ហោះរូបភាពនៃវេទិកានៅលើគេហទំព័រ និងការប្រើប្រាស់ផ្លូវការផ្សេងទៀត។*