



ថែករំលែកចំណេះដឹងនៃបទពិសោធន៍ SHARE EXPERIENCE KNOWLEDGE

បទពិសោធន៍នៃជំនាញ (Skill Experience)

ប្រធានបទសម្រាប់ថែករំលែក (Subject to be shared) : ការប្រកាស និងជ្រើសរើសនិយោជិក ឬបុគ្គលិក
កាលបរិច្ឆេទនៃការថែករំលែក (Date of this sharing) : ២៤ មិនា ២០១២
ថែករំលែកបទពិសោធន៍ដោយ (Experience shared by) : លោក សៀង ប៊ូហឿង

១. និយមន័យ (Definition)

ការប្រកាស និងជ្រើសរើសនិយោជិក ឬបុគ្គលិក គឺជាដំណើរការរបស់អង្គភាពមួយ ដោយគិត
ចាប់ពីការជូនដំណឹងអំពីតម្រូវការធនធានមនុស្ស (និយោជិក ឬបុគ្គលិក) ទៅដល់ក្រុមគោលដៅ
ដែលមានតម្រូវការការងារ រហូតដល់ការសម្រិតសម្រាំងចុងក្រោយ ក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើស
រើសបេក្ខជនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិសាកសមជាងគេ ទៅតាមការកំណត់របស់អង្គភាព។

២. ដំណើរការប្រតិបត្តិ (Procedure)

ដំណើរការនៃការប្រកាសនិងជ្រើសរើសនិយោជិក ឬបុគ្គលិក មានដូចតទៅ៖

- ក. សេចក្តីជូនអំពីការងារ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការបញ្ជាក់ពីមុខដំណែង និងចំនួន
ដែលត្រូវប្រកាសរើស រួមទាំងការរៀបរាប់អំពីតួនាទី និងលក្ខណៈសម្បត្តិដែលអង្គភាព ឬ
និយោជក តម្រូវអោយមាន។
- ខ. ការកំណត់ពីមធ្យោបាយ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអាស្រ័យទៅលើមុខដំណែង និងប្រភព
នៃក្រុមគោលដៅ ដែលអាចត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈ ការបិទប្រកាសនៅក្នុងបរិវេណ នៃ
អង្គភាព ការចុះផ្សាយនៅលើទំព័រសារព័ត៌មាន ការផ្សាយតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត វិទ្យុ ឬ
ទូរទស្សន៍ និងតាមរយៈការណែនាំពីនិយោជិក ឬបុគ្គលិករបស់អង្គភាពជាដើម ។ល។
(ក្នុងករណីដែលអង្គភាពសម្រេចចិត្តប្រើប្រាស់ភ្នាក់ងារផ្គត់ផ្គង់ពលករ អង្គភាពនឹងបញ្ចប់
ការប្រតិបត្តិដោយផ្ទាល់របស់ខ្លួន ត្រឹមការផ្តល់សេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការងារ ទៅអោយ
ភ្នាក់ងារនោះ រួចរង់ចាំលទ្ធផល និងធ្វើការសម្រេចចុងក្រោយតាមការព្រមព្រៀងគ្នា ។)
- គ. ការទទួលពាក្យសុំធ្វើការ ចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃផ្សាយដំណឹង រហូតដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ នៃការ
ទទួលពាក្យដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង ។ ការទទួលពាក្យអាចទទួលនៅនឹង

កន្លែង តាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត ឬតាមភ្នាក់ងារ អាស្រ័យទៅលើការអាចទទួលយកបាន របស់អង្គការដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង ។

ឃ. ការជម្រុសដំបូង គឺធ្វើឡើងដោយការពិនិត្យមើលបែបបទ ឬពាក្យសុំធ្វើការរបស់ បេក្ខជន ហើយក៏អាចធ្វើឡើងតាមរយៈការជួបសន្ទនារយៈពេលខ្លីដោយផ្ទាល់ ឬដោយ ប្រយោល ។

ង. ការធ្វើតេស្តបេក្ខជនដោយការសសេរ អាចនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីជម្រុសជាលើកទី២ និងដើម្បីជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលសមស្របក្នុងការទទួលបានការសម្ភាសន៍ ដែលជាដំណាក់ កាលបន្ទាប់ ។

ច. ការធ្វើសម្ភាសន៍បេក្ខជន អាចនឹងធ្វើឡើងជា ២ ដំណាក់កាល គឺដំណាក់កាលដំបូង ដោយសម្ភាសន៍អំពីសមត្ថភាព និងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់បេក្ខជន និងដំណាក់កាលចុង ក្រោយ ដោយសម្ភាសន៍បន្ថែមអំពីសមត្ថភាព ឆន្ទៈ និងតម្រូវការរបស់បេក្ខជន ។

ឆ. ការត្រួតពិនិត្យសារវត្ថា ជាដំណាក់កាលចុងក្រោយមុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើស ដោយជាទូទៅធ្វើឡើងតាមរយៈការសាកសួរអតីតអ្នកគ្រប់គ្រងចុងក្រោយរបស់បេក្ខជន ឬតាមរយៈការសាកសួរអ្នកដែលបេក្ខជនបានដាក់ឈ្មោះជាអ្នកដែលអាចបញ្ជាក់ពី សមត្ថភាព និងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ខ្លួន ដូចមានក្នុងបែបបទ ឬពាក្យសុំធ្វើការរបស់ បេក្ខជន ឬតាមប្រភពផ្សេងៗទៀត ។ (ដោយឡែកចំពោះការត្រួតពិនិត្យសុខភាព គឺកម្រ នឹងត្រូវបានគេធ្វើណាស់សម្រាប់ការងារក្នុងស្រុក។)

ជ. ការជ្រើសរើស ជាដំណាក់កាលសម្រេចចិត្តចុងក្រោយបំផុតរបស់អង្គការក្នុងការជ្រើស រើសបេក្ខជន ដែលជាជម្រើសប្រសើរជាងគេបំផុត និងអាចទទួលយកបានសម្រាប់អង្គ ភាព ។ (ជាទូទៅ ក្រោយពេលឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលនេះ បេក្ខជនត្រូវទទួលបានការណែនាំ ការងារ និងត្រូវឆ្លងកាត់ដំណាក់នៃការងារសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ ។)

៣. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន (Conclusion)

ការប្រតិបត្តិដូចបានរៀបរាប់ខាង គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់អ្នកដែលទទួលបន្ទុក ជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងអង្គការមួយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការរៀបរាប់ខាងលើ គឺគ្រាន់ តែជាការរៀបរាប់ដោយសង្ខេបតែប៉ុណ្ណោះ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ចូរកត់សំគាល់ថា ការអនុវត្តរបស់ អង្គការមួយៗ គឺអាចខុសពីគ្នាខ្លះ អាស្រ័យទៅលើគោលការណ៍របស់អង្គការ និងដំណែងដែល ត្រូវជ្រើសរើស ។ មានន័យថា ជូនកាលចំនុះខ្លះមិនត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តទេ ហើយចំនុះខ្លះ អាចនឹងត្រូវបានគេបន្ថែម ។

ចំណេះដឹងនៃបទពិសោធន៍គ្មានព្រំដែន!