

ព្រះណាបក្រកម្ពុជា
ជាតិសាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រសួងអប់រំ
វិទ្យាសាស្ត្រ
ជាតិ

សកលវិទ្យាល័យ វ៉ាន់ដា គណនេយ្យ
VANDA INSTITUTE ACCOUNTING
កិច្ចការស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទ៖ សិក្សាអំពីការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសយកបុគ្គលិកនៅ
ក្នុងក្រុមហ៊ុន IPHONE
បង្រៀនដោយ៖ បណ្ឌិត អ៊ុក មុន

រៀបរៀងដោយនិស្សិត

១. មុន សុភី ID:B24/1644 ✓
២. នួន ស្រីឡើង ID:B24/1179 ✓
៣. គុណ មុន្នា ID:B24/1192 ✓
៤. ទេន ស្រីនីត ID:B24/1635 ✓
៥. ឡើង សុឡើង ID:B24/1180 ✓

កិច្ចការស្រាវជ្រាវ
វិទ្យាសាស្ត្រ
ជាតិ

ឆ្នាំទី២ ឆមាសទី១ ជំនាន់ទី២៤ (វគ្គ២)

បន្ទប់ D2.4 វេន៖ ពេលព្រឹក

ឆ្នាំសិក្សា ២០២៤-២០២៥

អារម្ភកថា

នៅគ្រប់ស្ថាប័ននិងអង្គភាពទាំងអស់នាពេលបច្ចុប្បន្នអាចទទួលបានភាពជោគជ័យនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន អាស្រ័យដោយមានកត្តាជាច្រើនរួមផ្សំគ្នា។ ក្នុងនោះធនធានមនុស្សគឺជាកត្តាមួយដែលមានសារៈសំខាន់មិនអាចខ្វះបាន ដើម្បីធានាបាននូវភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាព។ ទន្ទឹមនឹងនេះដើម្បីទទួលបានធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពនិង ចំណេះដឹងយ៉ាងពិតប្រាកដដំណើរការនៃការប្រកាសជ្រើសរើសនិងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានសារៈសំខាន់បំផុតដែល ជួយដល់ស្ថាប័នក្នុងការចម្រាញ់បានបេក្ខជនដែលមានជំនាញខ្ពស់និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សមស្របទៅតាមមុខ តំណែងឲ្យចូលបម្រើការងារក្នុងអង្គភាព។ ដោយយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់ខាងលើនេះទើបនាងខ្ញុំចុះកម្មសិក្សានិងចង ក្រងជាសៀវភៅរបាយការណ៍បញ្ចប់ការសិក្សានេះឡើងដោយខ្លឹមសារនៅក្នុងសៀវភៅនេះបានផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ ប្រធានបទ“ការប្រកាសជ្រើសរើសនិងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន iPhone”។ ដែលក្នុងសៀវភៅនេះនឹងបង្ហាញ ឲ្យអ្នកអានយល់អំពីវិធីសាស្ត្រនិងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុនទូរស័ព្ទដៃ iPhone លើការប្រកាសជ្រើសរើសនិង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយក្រុមអ្នកជំនាញផ្នែកធនធានមនុស្សប្រចាំក្រុមហ៊ុនដែលទាក់ទាញនឹងជ្រើសរើសបាន បុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពលនិងសមត្ថភាពពិតប្រាកដធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានជោគជ័យ នៅក្នុងប្រតិបត្តិការអាជីវ កម្មប្រចាំថ្ងៃ។

ជាចុងក្រោយក្រុមនាងខ្ញុំសង្ឃឹមថាសៀវភៅដែលនាងខ្ញុំបានចងក្រងនេះអាចផ្តល់ចំណេះដឹងនិងបទពិសោធន៍ សំរាប់មិត្តអ្នកអានជាពិសេសសំរាប់និសិទ្ធក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត។ ទោះបីយ៉ាងណាក្តីសូមអស់លោកលោកស្រី ដែលបានអានឬកំពុងអាននូវសៀវភៅរបាយការណ៍នេះមេត្តាអធ្យាស្រ័យដល់រូបនាងខ្ញុំនូវកំហុសឆ្គងដែលកើតមាន ឡើងដោយអចេតនាក្នុងសៀវភៅរបាយការណ៍នេះ។ នាងខ្ញុំរង់ចាំទទួលនូវការរិះគន់ដើម្បីធ្វើការកែលម្អនិងស្ថាបនាពី សំណាក់អស់លោកអ្នកដោយសេចក្តីសោមនស្សរីករាយ។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមយើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកមានគុណទាំងពីរគឺ លោកឪពុក និងអ្នកម្តាយដែលជាអ្នកផ្តល់ កំណើតព្រមទាំងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា តាំងពីតូចរហូតដល់ធំ និងផ្គត់ផ្គង់សម្ភារ ថវិការគ្រប់បែបយ៉ាងឱ្យទៅ សិក្សារៀន សូត្រចាប់តាំងពីថ្នាក់បឋមរហូតដល់ឧត្តមសិក្សានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត យើងខ្ញុំមកពីស្ថានភាពក្រីក្រយ៉ាងជ្រៅជ្រះពោះលោកសាស្ត្រាចារ្យ **ហេង វ៉ាន់ដា** ដែល លោក មានសន្តានចិត្តបង្កើតឱ្យមានសាលារៀននេះកើតឡើង។ ហេតុនេះហើយបានជាយើង អាចចូល រៀននៅសាលាដ៏ល្អ មួយនេះបាន ហើយក៏ទទួលបាន នូវចំណេះដឹងប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ សុជីវធម៌ និងធ្វើជា ធនធានមនុស្សដ៏ល្អ សម្រាប់ការចូលរួមអភិវឌ្ឍសង្គម ក៏ដូចជាប្រទេសជាតិយើងទាំងមូលផងដែរ។ ជាចុងក្រោយយើងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរ គុណដល់សាស្ត្រាចារ្យ **អ៊ុក ថុន** ដែលបានបង្ហាត់បង្រៀន ចែករំលែកចំណេះដឹងដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដល់យើងខ្ញុំសម្រាប់ ការសិក្សាទៅថ្ងៃមុខរហូតទទួលបានភាពជោគជ័យនាពេលអនាគតជាក់ស្តែងដូចជាប្រធានបទមួយនេះគឺ**ការប្រកាស ជ្រើសរើសនិងការជ្រើសរើសយកនិយោជិត** នេះផងដែរ។ ប្រធានបទមួយនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់ ណាស់ក្នុងនាមយើងជានិស្សិតដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ និងយល់ដឹងឱ្យកាន់តែច្បាស់ទៅលើការ ប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសយកនិយោជិត ដើម្បីធ្វើឱ្យអង្គភាពមួយទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ ការអភិវឌ្ឍន៍ និងមានការរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់ ។

មាតិកា

មេរៀនទី៣ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

៥. ការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត.....	1
៥.១.និយមន័យនៃការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត.....	1
១. ការធ្វើផែនការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក.....	1
២. យុទ្ធសាស្ត្រនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក.	1
៥.២. ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើស បុគ្គលិក.	2
១. ការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្នុង.....	2
២. ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្រៅ.	3
៥.៣. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសខាងក្នុងនិងខាងក្រៅ.....	4
១. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិផ្នែកខាងក្នុង.....	4
២. គុណសម្បត្តិនិងគុណវិបត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្រៅ.....	5

មេរៀនទី៤ ការជ្រើសរើសយកនិយោជិត

៥.ការជ្រើសរើសយកនិយោជិត.	6
៥.១ និយមន័យនៃការជ្រើសរើសយកនិយោជិត.....	6
៥.២ដំណើរនៃការជ្រើសរើសយកនិយោជិត... ..	6
១. បែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំ.	6
២.ការសម្ភាសន៍ការងារ	7
៣.ការធ្វើតេស្តការងារ.....	10
៤.ការពិនិត្យមើលសាវតាររបស់បេក្ខជន.	11
៥.ការពិនិត្យសុខភាព.	11

៦.ការសម្ភាសន៍ចុងក្រោយ.	11
-----------------------------	----

៧.ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសចុងក្រោយ.	11
---	----

២.ក្រុមហ៊ុនទូរស័ព្ទ iPhone

១. ប្រវត្តិ ទីតាំង និងសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple.....	14
--	----

១.១ ប្រវត្តិរូប សង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple.....	14
--	----

១.២ ទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple.....	15
------------------------------------	----

១.៣ ឡូហ្គូរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple.....	15
------------------------------------	----

២.ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ.	15
-----------------------------------	----

៣.រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple.....	16
--	----

៤. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Apple.....	17
--	----

៥. ការជ្រើសរើសយកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Apple.....	18
--	----

សេចក្តីផ្តើម

ប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្នជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍក្រោមការដឹកនាំដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល ដោយប្រកាន់យកនូវលិទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យអាស្រ័យរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងអនុវត្តន៍តាមរបបសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរីដែលបានជម្រុញ ឲ្យសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាមានកំណើនទៅមុខជាលំដាប់។ កំណើននៃសេដ្ឋកិច្ចបានចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រី ក្រ តាមរយៈការទាក់ទាញ វិនិយោគទុនទាំងក្នុងប្រទេសក្រៅប្រទេសឲ្យមកបណ្តាក់ទុនស្មើគ្រប់វិស័យ ដោយសារភាព រីកចម្រើននិងការអភិវឌ្ឍទាំងនេះទើបយើងឃើញមានវត្តមានរោងចក្រ សហគ្រាស អាជីវកម្មខ្នាតតូចខ្នាតធំ ព្រមទាំង មានការអភិវឌ្ឍលើផ្នែកបច្ចេកវិទ្យារីកដុះជាលម្អិតបានបង្កើតនឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍និង សម្រួលដល់ការងារជាច្រើន ដល់ប្រជាជនកម្ពុជា។

ដោយសារភាពរីកចម្រើន និងការអភិវឌ្ឍទាំងនេះហើយទើបធ្វើឲ្យមានការកើនឡើងខ្លាំង នូវតម្រូវការបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងទីផ្សារការងារ ដោយផ្អែកតាមស្ថានភាពបែបនេះទើបមានសំណួរ មួយត្រូវបានលើកឡើងថា ... តើត្រូវមានវិធីសាស្ត្រ បែបណាដើម្បីជ្រើសរើសបាននូវបុគ្គលិកដែល ប្រកបដោយសមត្ថភាព ជំនាញ ព្រមទាំងចំណេះដឹងពិតប្រាកដសម ស្របតាមទំហំ និងកម្រិត ការងាររបស់អង្គភាព? សំនួរនេះបានបង្ហាញឲ្យយើងឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សជាពិសេសសារៈសំខាន់នៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកចំពោះស្ថាប័នអង្គភាព អាជីវកម្ម និងស្ថាប័ននានាដែលចង់ឲ្យអង្គភាព ឬស្ថាប័នរបស់ខ្លួនមានភាពរីកចម្រើន និងទទួលបានភាពជោគជ័យ។ ដោយយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន Apple ដែលជាក្រុមហ៊ុនមួយ ធ្វើការផលិតនិងចែកចាយនូវផលិតផល ទូរស័ព្ទ computer... ដែលកំពុងទទួលបានការ គាំទ្រពី សំណាក់អតិថិជននៅទូទាំងពិភពលោកទាំងគុណភាព និងរយៈពេលការប្រើប្រាស់លើប្រធានបទ ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Apple។

មេរៀនទី៣ ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

៥ ការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត (Recruiting Employees)

៥.១.និយមន័យនៃការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត

ការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត ជាដំណាក់កាលនៃការស្វែងរក និងការទាក់ទាញបេក្ខជនមកធ្វើ ការងារ ដែលមានសមត្ថភាព ចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ឲ្យមកដាក់ពាក្យបម្រើការងារក្នុងអង្គភាព ។

១. ការធ្វើផែនការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកគឺជាសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តដោយបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សតាមការប្រកាសផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្មពីកន្លែងការងារព្រមទាំងការប្រមូលពាក្យសុំធ្វើការពីបេក្ខជន។ ផ្នែកធនធានមនុស្សទទួលខុសត្រូវរាល់សកម្មភាពប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិតដោយផ្តល់គោលនយោបាយដល់អ្នកគ្រប់គ្រងជួយប្រកាសដល់អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កំពូលធ្វើការកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្ររាប់ផ្សាយពាណិជ្ជកម្មពីកន្លែងការងារព្រមទាំងប្រមូលព័ត៌មានការងារពីរាល់បេក្ខជននាពេលអនាគតហើយធ្វើការពិនិត្យលើព័ត៌មានទាំងនោះដើម្បីបង្កើតក្រុមបេក្ខជន។

➢ ការធ្វើផែនការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវធ្វើលើចំណុចសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

- ចំនួនបុគ្គលិកដែលត្រូវជ្រើសរើស
- មុខតំណែងបុគ្គលិកដែលត្រូវជ្រើសរើស
- ប្រភពទីតាំងដែលត្រូវធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើស
- រយៈពេលនៃការប្រកាសជ្រើសរើស
- នរណាជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើការប្រកាសជ្រើសរើស
- ដំណើរប្រព្រឹត្តិទៅនៃការប្រកាសជ្រើសរើស
- សម្ភារៈ និងឧបករណ៍ដែលត្រូវការដើម្បីដំណើរការប្រកាសជ្រើសរើស។

២ យុទ្ធសាស្ត្រនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក

នៅក្រោយពេលក្រុមហ៊ុនមួយ បានកំណត់នូវចំនួនបុគ្គលិកដែលត្រូវធ្វើការជ្រើសរើស នោះយុទ្ធសាស្ត្រ ជាក់លាក់មួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីកំណត់ឲ្យបានពីពេលវេលា ទីតាំង និងមធ្យោបាយនៃការស្វែងរកបេក្ខជន។ ប្រជាប្រិយបំផុតដើម្បីផ្នែកធនធានមនុស្សអាចប្រើប្រាស់នូវ វិធីសាស្ត្រដែលមានផុតដើម្បីធ្វើការទាក់ទាញនិងស្វែងរកបេក្ខជនដូចជាការផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្មតាមទូរទស្សន៍ វីឡូ កាសែត ទស្សនាវដ្តី ទីភ្នាក់ងាររកការងារ (ភ្នាក់ងារការងារឯកជន ទីភ្នាក់ងារការងាររដ្ឋ) ការងាររដ្ឋ ការផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណែតជាដើម ។

៥.២ ប្រភពនៃការជ្រើសរើសនិយោជិត

ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិត ត្រូវបានបែងចែកជាពីរប្រភពគឺ ប្រភពខាងក្នុង និងប្រភពខាងក្រៅ។

❖ ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុង

បណ្តាទម្រង់សំខាន់ៗនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងរួមមាន៖ការតម្លើងឋានៈការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង ការផ្តល់ការងារផ្លាស់គ្នា ការផ្តល់បុគ្គលិកត្រឡប់មកវិញ និងការប្រកាសនិងការដេញថ្លៃការងារ

❖ ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ

ប្រភពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីខាងក្រៅ គឺជាប្រភពដ៏សំបូរបែបដែលអាចធ្វើឲ្យអង្គភាពជ្រើសរើសបានបេក្ខជន មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របទៅតាមការចង់បានរបស់ អង្គភាព។

១. ការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្នុង

នៅពេលភាពទំនេរនៃការងារកើតមានឡើងអង្គភាពឬស្ថាប័នគួរជំនួសការងារទាំងនោះគឺនៅក្នុងស្ថាប័ន បច្ចុប្បន្នរបស់គេតែម្តង។បើទោះជាយ៉ាងពិនិត្យមើលដើម្បីជំនួសការស្ថាប័នត្រូវត្រួតពិនិត្យលើវាសកម្មភាពការងារ បញ្ជីស្នាមព្រមទាំងអាកប្បកិរិយាណាក៏ដោយស្ថាប័នត្រូវត្រួតពិនិត្យ តើនិយោជិតមួយណាដែលត្រូវដំឡើងឋានៈ? ដើម្បីកំណត់បានថាតើនិយោជិតមួយណានឹងត្រូវឡើងតំណែង?

ក. ការដំឡើងឋានៈខាងក្នុងស្ថាប័ន : ការដំឡើងឋានៈឲ្យនិយោជិតទៅកាន់តំណែងខ្ពស់ជាង ផ្នែកមួយនៃការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស។ អង្គភាពណាដែលមានប្រព័ន្ធកំណត់ផែនការធនធានមនុស្សបានកំណត់ និងរៀបចំឯកត្តជនមានសមត្ថភាពឲ្យទៅកាន់មុខតំណែងថ្មីខ្ពស់ជាងដោយផ្អែកតាមសន្និធិជំនាញនៃបុគ្គល និងការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃលើការងាររបស់ពួកគេព្រមទាំងផ្តល់ឱកាសឲ្យពួកគេបានទៅបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀត ។

គោលនយោបាយដំឡើងឋានៈក្នុងអង្គភាពអាចជម្រុញ និងលើកទឹកចិត្តនិយោជិតឲ្យកាន់តែស្មោះត្រង់ជាមួយអង្គភាពថែមទៀត ។

ខ. ការបិទផ្សព្វផ្សាយ និងការប្រឹងប្រែងសម្រេចលើមុខងារការងាររបស់និយោជិត

នៅក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្មដែលគ្មានប្រព័ន្ធផែនការធនធានមនុស្ស អង្គភាពនោះអាចប្រើប្រាស់ការបិទ ផ្សាយពីតម្រូវការបុគ្គលិកសម្រាប់មុខងារនៃការងារនីមួយៗ។ ការបិទផ្សាយបែបនេះផ្តល់ឲ្យនិយោជិតខ្លួនដឹងពី កន្លែងដែលនៅទំនេរ ឬក៏តាមការបោះពុម្ពនៃទស្សនាវដ្តីរបស់អង្គភាព។ តាមរយៈដំណឹងនៃការផ្សព្វផ្សាយបែប នេះនិយោជិត នឹងមានការថ្លឹងថ្លែងពីលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ពួកគេដើម្បីដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារ នៅកន្លែងដែលទំនេរនោះ។ ប្រសិទ្ធភាពនៃការបិទផ្សព្វផ្សាយនេះពាក់ព័ន្ធនឹង៦ ចំណុច ដូចខាងក្រោម៖

១-ក្រដាសបិទផ្សាព្វផ្សាយនេះ ត្រូវបិទនៅកន្លែងដែលនិយោជិតអាចងាយមើលឃើញ

២-ទាំងការដំឡើងឋានៈ និងការផ្ទេរសិទ្ធិការងារខាងក្នុងអង្គភាពគួរតែបិទផ្សាយ ឲ្យនិយោជិតបានដឹង

៣-ភាពទំនេរនៃកន្លែងការងារ គួរតែត្រូវបិទផ្សាយក្នុងកំឡុងពេលជាក់លាក់មួយសម្រាប់និយោជិត ខាង ក្នុង មុនពេលប្រកាសជ្រើសរើសពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ

៤-ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពលើការងារគួរតែបង្ហាញលម្អិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងការប្រកាសផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បីឲ្យនិយោជិតមានមូលដ្ឋានធ្វើការវិនិច្ឆ័យពីសមត្ថភាពខ្លួន តើមានជំនាញ និងលទ្ធភាពចាប់យកការងារនោះ បានដែរឬទេ?

៥-លក្ខខណ្ឌនានាសម្រាប់ការជ្រើសរើសត្រូវមានការអភិវឌ្ឍន៍ ហើយពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការងារ

៦- បណ្តាអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារធ្វើដែលមិនទទួលបានជោគជ័យគួរតែបានប្រាប់ពីមូលហេតុ ដោយផ្អែក ធនធានមនុស្ស ។

២. ការប្រកាសជ្រើសរើសប្រភពខាងក្រៅ

ក. ការដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារដោយផ្ទាល់មកអង្គភាព : ការមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់អង្គភាព អាជីវកម្ម ឬ ទីតាំង អង្គភាពមានអំណោយផលសម្រាប់មុខជំនួញ ធ្វើឲ្យបេក្ខជនមានសក្តានុពលជំនាញ មានការ ចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការ ដាក់ពាក្យធ្វើការលើផ្នែកការិយាល័យក្តី ឬ ខាងកម្លាំងពលកម្មក្តី ។

ខ. ការិយាល័យរកការងារសាធារណៈ : ការិយាល័យនេះជាផ្នែកមួយនៃការិយាល័យរបស់រដ្ឋាភិ បាលដើម្បី ផ្តល់ការងារឲ្យបុគ្គលិក កម្មករគ្រប់ប្រភេទ ។

គ. ទីភ្នាក់ងារការងារឯកជន : ទីភ្នាក់ងារនេះជាអង្គភាពឯកជនរកការងារឲ្យមនុស្សធ្វើ ដើម្បីជា ជំនួយដល់ សង្គមដែលមានប្រភេទការងារដូចជាវិស្វកម្ម អ្នកប្រតិបត្តិកុំព្យូទ័រ គណនេយ្យករ អ្នកគ្រប់គ្រង ឬបុគ្គលិកលក់ ។

ឃ. សាលារៀន និងមហាវិទ្យាល័យ : មហាវិទ្យាល័យ និង សាលារៀនជាប្រភពសម្រាប់ការ ជ្រើសរើស បេក្ខជនក្មេងៗ ឲ្យទៅបម្រើការងារនៅក្នុងអង្គភាពអាជីវកម្មណាមួយតាមវិទ្យា ទូរទស្សន៍។ល។

ង. ការផ្សាយរកអ្នកបម្រើការងារ : ការផ្សាយរកអ្នកបម្រើការងារ អាចធ្វើតាមមធ្យោបាយ ផ្សេងៗ ដូចជាបិទ ផ្សាយតាមរថយន្តក្រុង តាមហាងទំនិញ តាមការបោះពុម្ពផ្សាយនៃទស្សនាវដ្តីវិជ្ជាជីវៈ ។

ច. ការចុះធ្វើកម្មសិក្សា : ការចុះធ្វើកម្មសិក្សារបស់និស្សិតផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់និស្សិតផង និង ដល់អង្គ ភាពផង ។ តាមរយៈការសិក្សា និងស្រាវជ្រាវរបស់និស្សិត អាចផ្តល់ឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឬ ប្រធានអង្គ ភាពដឹងពីសមត្ថភាពចំណេះដឹង បុគ្គលិកលក្ខណៈនិស្សិតនាំទៅដល់ការជ្រើសរើស យកនិស្សិតនោះ ឲ្យចូលបម្រើ ការងារតែម្តង ។

ឆ. ការពឹងពាក់និយោជិតឲ្យឧទ្ទេសនាម : ការពឹងនិយោជិតដែលបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពឲ្យឧទ្ទេសនាមជាមធ្យោបាយមួយល្អដែលសម្រាប់ការជ្រើសរើសយកចូលបម្រើការងារហើយមានទំនុកចិត្តច្រើនពីអង្គភាព។ការប្រើប្រាស់វិធីបែបនេះតែងតែមានការរិះគន់ ពីសំណាក់ មនុស្សផងទាំងពួងថាជាការប្រកាន់បក្សពួកនិយម ឬផ្តល់លទ្ធភាពដល់តែក្រុមពិសេសប៉ុណ្ណោះ។

៥.៣ គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុង

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងអាចផ្តល់នូវគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិមួយចំនួន នាយអង្គភាពដូចជា៖

១. គុណសម្បត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងមានដូចជា៖

ក. គុណសម្បត្តិ

- អង្គភាពងាយដឹងពីភាពខ្លាំងនិងភាពខ្សោយរបស់បេក្ខជន។
- បេក្ខជនបានស្គាល់ពីវប្បធម៌ការងារនិងគោលនយោបាយរបស់អង្គភាពស្រាប់ដូច្នេះគាត់មិនត្រូវការឲ្យមានការណែនាំនិងហ្វឹកហ្វឺនបន្ថែមនោះទេ។
- សមត្ថភាពនិងព័ត៌មានទាំងអស់របស់បេក្ខជនអាចជឿទុកចិត្តបានដោយសារតែអង្គភាពស្គាល់និយោជិតស្រាប់។
- បេក្ខជនមានការប្តេជ្ញាខ្ពស់ក្នុងការបម្រើការងារឲ្យអង្គភាព។
- ជាការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដទៃទៀតនៅក្នុងអង្គភាពឲ្យខិតខំបំពេញការងារដើម្បីមានឱកាសទទួលបានការឡើងឋានៈ។
- ចំណេញពេលវេលានិងចំណាយថវិកាតិចក្នុងការស្វែងរកបុគ្គលិកថ្មី។

ខ. គុណវិបត្តិ

ថ្វីត្បិតតែការប្រកាសជ្រើសរើសខាងក្នុង មានគុណសម្បត្តិច្រើន ប៉ុន្តែវាក៏មានគុណវិបត្តិមួយចំនួនដូចជា៖

- ខកខានពុំបាននាំយកមកនូវគំនិតថ្មីៗ និងល្អៗពីខាងក្រៅ។
- អាចកើតមានឡើងនូវការប្រកាន់បក្សពួកនិយមក្នុងអង្គភាព។
- មានការមិនពេញចិត្តពីសំណាក់និយោជិតដែលមិនទទួលបានការតម្លើងឋានៈ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសម្រាប់ការងារថ្មី មានតម្លៃខ្ពស់។

២ គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅ

ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅអាចផ្តល់គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិមួយចំនួនដល់អង្គភាពដូចជា៖

ក.គុណសម្បត្តិ

គុណសម្បត្តិនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្រៅមានដូចជា៖

- គ្មានការច្រណែនពីនិយោជិតផ្សេងៗ ដែលមិនទទួលបានការតម្លើងឋានៈ។
- នាំមកនូវចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងបច្ចេកទេសថ្មីៗដល់អង្គភាព។
- ការជួលអ្នកបច្ចេកទេសពីខាងក្រៅមានលក្ខណៈងាយស្រួលនិងចំណាយអស់តម្លៃតិចជាងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកខាងក្នុងអង្គភាពហើយជាពិសេសអាច បំពេញបានភ្លាមៗនូវកន្លែងទំនេរ ប្រសិនបើបុគ្គលិកខាងក្នុងមិនអាចធ្វើបាន។

ខ.គុណវិបត្តិ

- លំបាកក្នុងការទាក់ទាញ និងវាយតម្លៃនិយោជិតដែលមានសក្តានុពល។
- មានការបាក់ទឹកចិត្តនិងច្រណែនចំពោះនិយោជិតក្នុងអង្គភាពដែលយល់ថាគេក៏មានសមត្ថភាពភាពគ្រប់គ្រាន់ចំពោះការងារដែលអ្នកខាងក្រៅមកបំពេញ។
- ចំណាយពេលវេលា និងថវិការច្រើនក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើស។
- អ្នកខាងក្រៅអាចនឹងប្រើពេលវេលាយូរជាងអ្នកខាងក្នុងដើម្បីធ្វើការសម្របខ្លួន ជាមួយស្ថានភាពការងារ និងប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាពអាជីវកម្ម។

៥.ការជ្រើសរើសយកនិយោជិត (Selecting Employees)

៥.១. និយមន័យនៃការជ្រើសរើសយកនិយោជិត

ការជ្រើសរើសយកនិយោជិតជាដំណើរការនៃការកំណត់យក បេក្ខជនឲ្យមកធ្វើការងារ ដែលមានសមត្ថភាព ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាពរាជ្យ។ ការវិភាគលើការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស និងការ ប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិតគឺជា ចំណុចគន្លឹះដ៏សំខាន់ក្នុងការសិក្សាលើដំណើរការនៃការ ជ្រើសរើសយកនិយោជិតនេះ ។

៥.២. ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសយកនិយោជិត(Staffing Recruitment Process)

ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសយកនិយោជិត ត្រូវអនុវត្តតាមដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម ៖

- ការបំពេញ និងការពិនិត្យមើលពីបែបបទដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ
- ការសម្ភាសន៍ការងារ
- ការធ្វើតេស្តការងារ
- ការពិនិត្យមើលសាវតារបេក្ខជន
- ការពិនិត្យមើលសុខភាព
- ការសម្ភាសន៍ចុងក្រោយ
- ការសម្រេចចិត្តយក។

១. បែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំ : មានគុណសម្បត្តិយ៉ាងច្រើនចេញពីការពិនិត្យមើលការដាក់ ពាក្យស្នើសុំធ្វើការរបស់បេក្ខជនដែលបានបង្ហាញក្នុងបែបបទ បានកំណត់ជាស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ វាមានភាពងាយស្រួល ធ្វើការប្រៀបធៀបពីបេក្ខជនម្នាក់ៗ។ តាមធម្មតាទម្រង់ពាក្យសុំបម្រើការងារត្រូវបង្កើតឡើង ដោយអង្គភាពផ្ទាល់ មានលក្ខណៈផ្សេងៗតាមស្តង់ដាររបស់គេមានទម្រង់បែប " បិទ " សម្រាប់ បេក្ខជនជាប្រភេទការងារ ហត្ថកម្មដែល គ្មានជំនាញ។ ឯបុគ្គលិក រដ្ឋបាល ឬបុគ្គលិកបម្រើការក្នុងតួនាទីខ្ពស់ៗប្រើប្រាស់បែបបទ "ចំហ"។ ទម្រង់ "បិទ"តម្រូវ ឲ្យ បញ្ជាក់ពីជំនាញដែលតម្រូវនឹងបទពិសោធន៍ការងារ។ ឯទម្រង់ "ចំហ"អង្គភាពត្រូវបញ្ជាក់ពីមតិយោបល់របស់ បេក្ខជន និងព័ត៌មានពីសញ្ញាបត្រ បទពិសោធន៍ការងារ។ ការទទួលបាននូវគំនិតយោបល់ពីបេក្ខជនបែបនេះនាំឲ្យ អង្គភាពដឹងពីចំណង់ចំណូលចិត្តបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បេក្ខជន។ តាមរយៈព័ត៌មានដែល មានស្រាប់ក្នុងទម្រង់បែប បទនេះអង្គភាពនឹងសម្រេចចិត្តថាបេក្ខជនរូបណាដែលត្រូវធ្វើសម្ភាសន៍ផ្អែកតាមទិន្នន័យលើទម្រង់បែបបទ ។

២. ការសម្ភាសន៍ការងារ (Job Interview): រាល់ការសម្ភាសន៍ អាចត្រូវដឹកនាំដោយមនុស្សម្នាក់ ពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់ តែបើអ្នកធ្វើសម្ភាសន៍កាន់តែច្រើន នោះការសម្ភាសន៍កាន់តែផ្លូវការ តែមានផលវិបាកធ្វើឲ្យបេក្ខជនរុញ រា។ ប៉ុន្តែដោយសារតែការជ្រើសរើសមានការពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកផ្សេងៗ នៃអង្គភាពទើបតម្រូវឲ្យមានច្រើន បែបនេះ។ ការសម្ភាសន៍ដែលមានលក្ខណៈបែបនេះតម្រូវឲ្យមានការគ្រប់គ្រងបានល្អបើមិនដូច្នោះទេវានឹងកើតមាន ការប្រកួតប្រជែងរវាងអ្នកធ្វើសម្ភាសន៍គ្នាឯងរវាងអ្នកធ្វើសម្ភាសន៍គ្នាឯងទៅវិញដែលធ្វើឲ្យខូចខាតដល់គុណភាព នៃលទ្ធផលសំភាសន៍ ។

គោលបំណងនៃការសម្ភាសន៍ : រាល់អ្នកសម្ភាសន៍មានគោលបំណងមួយចំនួនដូចខាងក្រោម :

ទទួលព័ត៌មានពីបេក្ខជន: នៅពេលដែលព័ត៌មានពីបេក្ខជនប្រាប់លើទម្រង់បែបបទមិនទាន់ ច្បាស់លាស់ការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ត្រូវសួរបន្ថែម ដើម្បីឲ្យដឹងបានពិតប្រាកដពីព័ត៌មានរបស់បេក្ខជន។

ការផ្សាយព័ត៌មានទៅពីអង្គភាព : ការធ្វើសម្ភាសន៍ពីការងារជាឱកាសមួយដែរសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីប្រាប់ដល់បេក្ខជន ឲ្យជឿជាក់ថាអង្គភាពរបស់គេជាកន្លែងដ៏ប្រសើរសម្រាប់ធ្វើការងារ។ ដូច្នេះអ្នកសម្ភាសន៍មិនគួរនិយាយអ្វីឲ្យលើសពីអង្គភាពមានទេ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ពីការត្រូវការ បុគ្គលិក បែបនេះមកធ្វើការបានហើយ ។

ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីក្រុមហ៊ុន: ក្នុងពេលធ្វើសម្ភាសន៍ ជាទូទៅអង្គភាពគួរតែប្រាប់ដល់បេក្ខជន ពីគោលនយោបាយ សេវាកម្ម និងការផ្តល់ឱកាសស្ទើរគ្នាក្នុងការងារ ។ល។

ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍: ការសម្ភាសន៍ការងារមាន៥ប្រភេទដូចខាងក្រោម:

២.១.ការសម្ភាសន៍ដែលបានគ្រោងទុក: ការសម្ភាសន៍បែបនេះអ្នកធ្វើសម្ភាសន៍នឹងសួរសំណួរ ដែលគេបានគ្រោងរួចទុកជាស្រេច ដែលលទ្ធផលនៃចម្លើយ ត្រូវបានកត់ត្រា និងពិនិត្យមើលដោយអ្នកធ្វើការសម្ភាសន៍ ។ការសម្ភាសន៍ ដែលបានគ្រោងទុកមាន :

គុណសម្បត្តិទី ១: អ្នកធ្វើសម្ភាសន៍បានផ្តល់ព័ត៌មានសមស្របដល់បេក្ខជន

គុណសម្បត្តិទី២: អ្នកធ្វើការសម្ភាសន៍នឹងសួរសំណួរជាក់លាក់ដល់បេក្ខជនដែលទាញចេញពីការវិភាគពីការងារបានត្រឹមត្រូវ ។

២.២.ការសម្ភាសន៍ដែលមិនបានគ្រោងទុក: ជាការសម្ភាសន៍ជាមួយបេក្ខជនដែលអ្នកធ្វើ សម្ភាសន៍បានសួរសំណួរ ដែលមិនបានគ្រោងទុកមុន ។ បេក្ខជនអាចសួរសំណួរមកកាន់អ្នកធ្វើសម្ភាសន៍វិញ។ ឧទាហរណ៍៖ ចង់ដឹងពី ស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនជាដើម។ មានសំណួរទូទៅខ្លះដែលអ្នកសម្ភាសន៍អាចសួរបេក្ខជនរួមមាន៖

-សូមអ្នកប្រាប់ពីបទពិសោធន៍ការងារទាំងឡាយដែលអ្នកធ្លាប់មានពីមុន

-តើគោលបំណងអនាគតទៅមុខរបស់អ្នកមានដូចម្តេច?

- តើអ្នកមានសកម្មភាពអ្វីខ្លះនៅក្នុងសាលាដែលអ្នកបានចូលរួម តើសកម្មភាពមួយណាដែលអ្នក ចូលចិត្តជាងគេ។ ការធ្វើសម្ភាសន៍ អ្នកសួរត្រូវសំដែងអាកប្បកិរិយាធ្វើឲ្យបេក្ខជនមានជំនឿជាក់ មិនភ័យ ខ្លាច តាមរយៈទឹកមុខ កាយវិការ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តអ្នកដែលត្រូវសម្ភាសន៍ឲ្យបន្តឆ្លើយ។ល។

២.៣.ការសម្ភាសន៍មានលក្ខណៈតានតឹង:

ប្រភេទនៃការសម្ភាសន៍បែបនេះត្រូវបានគេកំណត់ឡើងនូវភាពតានតឹងដល់បេក្ខជន ។ អ្នកធ្វើសម្ភាសន៍ ប៉ុនប៉ង ដោយចេតនា បង្កើតលក្ខខណ្ឌបំភ័យដល់បេក្ខជន ដើម្បីគេអាចសង្កេតមើលពីបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គល ពិតប្រាកដ ក្នុងលក្ខខណ្ឌបែបនេះវាជាការធ្វើតេស្តមួយពីស្មារតី និងភាពអំណត់របស់បេក្ខជន។

ឧទាហរណ៍ : ពេលខ្លះអ្នកសម្ភាសន៍អាចកាត់សំដីបេក្ខជនជាដើម។ វិធីបែបនេះមិនមានការពេញនិយមពី បេក្ខជនទេ ហើយពុំសូវមានតម្លៃផង ពេលខ្លះទៀតអ្នកសម្ភាសន៍ចោទជាសំណួរដដែលៗដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពពិត ប្រាកដនៃ ចម្លើយ ។

២.៤. ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម : ជាវិធីសម្ភាសន៍ដែលអ្នកសំភាសន៍តែម្នាក់ដឹកនាំការ សម្ភាសន៍ បេក្ខជនជាក្រុមនៅ ក្នុងពេលតែមួយ។ ការសម្ភាសន៍បែបនេះមិនតម្រូវឲ្យប្រាប់ព័ត៌មានដដែលៗដល់បេក្ខជនទេ ។

២.៥. ក្រុមប្រឹក្សាសម្ភាសន៍ គឺជាការសម្ភាសន៍បេក្ខជនម្នាក់ដោយក្រុមអ្នកសម្ភាសន៍ក្នុងពេល ជាមួយគ្នា។ ប្រភេទសម្ភាសន៍បែបនេះត្រូវបានប្រើចំពោះបេក្ខជនដែលប្រាថ្នាតំណែងខ្ពស់ ឬតំណែងសំខាន់ វាជា ការសាកសួរ នឹងសង្កេតមើលលើបេក្ខជនតែម្នាក់ដោយក្រុមអ្នកសម្ភាសន៍។

ដំណើរការសម្ភាសន៍មានប្រសិទ្ធភាព: តម្លៃនៃការសម្ភាសន៍វាស្ថិតលើជំនាញនិងវិធីសាស្ត្ររបស់អ្នកសម្ភាស ន៍។ អ្នកសម្ភាសន៍អាចពង្រីកគុណភាពពីការសម្ភាសន៍របស់គេតាមមធ្យោបាយមួយចំនួនដូចខាងក្រោម :

១.កំណត់សំណួរបន្ថែមដែលចង់សួរ មុនពេលចាប់ផ្តើម

២.រកកន្លែងស្ងាត់ស្ងៀមដើម្បីសួរ

៣.ពិនិត្យមើលពីសំដីសំដៅ អាកប្បកិរិយា សម្លៀកបំពាក់របស់បេក្ខជន

៤.សំណេះសំណាលតាមសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជន

៥.ធ្វើឲ្យបេក្ខជនបានធូរស្បើយ

៦.ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់បេក្ខជន

៧.ស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់

៨.ជៀសវាងទ្រឹស្តីច្រើនពេក

៩.ជៀសវាងភាពលម្អៀងរវាងអ្នកដែលខ្លួនស្គាល់ ។

សំណួរដែលប្រើប្រាស់ក្នុងពេលសម្ភាសន៍ជាញឹកញាប់

១ .សូមអ្នករៀបរាប់អំពីខ្លួនអ្នក ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

២ .ហេតុអ្វីបានជាអ្នកចង់បម្រើការងារនៅទីនេះ?

៣ .តើអ្នកដោះស្រាយបញ្ហា និងកិច្ចការលំបាកដោយរបៀបណា?

៤ .តើអ្នកគិតថាហេតុដូចម្តេចបានជាខ្ញុំត្រូវជ្រើសរើសយកអ្នក?

៥ .តើអ្នកចង់ធ្វើអ្វី ឬក្លាយជាអ្វីក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំទៀត?

៦ .តើអ្នកមានសំណួរអ្វីចង់សួរខ្ញុំវិញទេ?

៧.ហេតុអ្វីបានជាអ្នកគិតបោះបង់ចោលការងារដែលមានធ្វើសព្វថ្ងៃនេះ?

៨.តើអ្នកបានដឹងច្រើនទេ ពីក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្ញុំ?

៩.តើអ្នកចង់បានប្រាក់បៀវត្សប៉ុន្មាន?

កំហុស ១០យ៉ាង ពេលចូលសម្ភាសន៍សុំការងារ

១- ការមកដល់យឺត

២- ឥរិយាបថសមរម្យ

៣- រន្ថើនក្នុងចិត្ត ចង់ឲ្យការសម្ភាសន៍ចប់ឆាប់

៤- មិនត្រូវសួរពីការឧបត្ថម្ភធនាពេលសម្ភាសន៍

៥- ស្វែងយល់ពីក្រុមហ៊ុន និងម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន

៦- កុំនិយាយច្រើនពេក

៧- បើមនុស្សជាច្រើនខ្លួនកុំ គ្រាន់បើពេក

៨- សូមកុំនិយាយអាក្រក់ពីចៅហ្វាយនាយមុន

៩-កុំនិយាយកុហក

១០- សម្លៀកបំពាក់នាពេលសម្ភាសន៍

កំហុសអចេតនាមួយចំនួនអាចត្រូវបានគេពិនិត្យទៅលើបេក្ខភាពនៃបេក្ខជន អាស្រ័យ ហេតុនេះ ត្រូវតែមានការប្រុងប្រយ័ត្ន

+បញ្ហានានាក្នុងដំណើរការសម្ភាសន៍ នៅពេលសម្ភាសន៍ អ្នកសម្ភាសន៍មិនគួរសួរបេក្ខជនពី បញ្ហាជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ សញ្ជាតិ អំពីស្ថានភាពគ្រួសារ ចំនួនកូន អាយុមានគ្រួសារ ឬនៅលីវឬធ្លាប់ជាប់ ពន្ធនាគារដែរឬទេ? ដែលធ្វើឲ្យបេក្ខជនអាក់អន់ចិត្ត ។

៣.ការធ្វើតេស្តការងារ (Job Testing) : គឺជាដំណើរការនៃការវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពការងាររបស់បេក្ខជន។ ការធ្វើតេស្តត្រូវបានចែកចេញជាប្រភេទដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការធ្វើតេស្តសម្បទា : ការធ្វើតេស្តសម្បទាជាការវាស់ស្ទង់នូវសមត្ថភាពរបស់មនុស្ស ឬលទ្ធភាព ដែលគេនឹងបញ្ចេញនៅពេលសិក្សាបន្ត ឬពេលធ្វើការងារ ឬចង់ដឹងថា តើបេក្ខជននោះនឹងអាចចាប់បានប្រសើរ ដែរឬទេ? នៅពេលបញ្ជូនឲ្យទៅបណ្តុះបណ្តាលហើយ នឹងបម្រើការងារបានល្អក្រោយបញ្ចប់។ ជាការបន្ថែមការធ្វើ តេស្តបែបនេះ ដើម្បីវាស់ស្ទង់នូវពាក្យសុំដីការត្រិះរិះពិចារណាការប្រាស្រ័យទាក់ទង ។

ខ.ការធ្វើតេស្តលើភាពស្មាត់ជំនាញ : ជាការធ្វើតេស្តវាស់ស្ទង់ពីជំនាញប្រើប្រាស់ដៃ ការធ្វើ តេស្តនេះរួមមានមើលល្បឿនចលនាដៃ និងជំនាញនៃការប្រើប្រាស់ដៃ។ ការធ្វើតេស្តបែបនេះគេប្រើសម្រាប់ជ្រើស រើសបុគ្គលិកធ្វើការផ្នែកតបណ្តាញដំឡើង។

គ.ការធ្វើតេស្តពីចំណេះដឹងការងារ : ការធ្វើតេស្តចំណេះដឹងការងារដើម្បីវាស់ស្ទង់ពីចំណេះដឹងការងាររបស់បេក្ខជន អាចជាការសរសេរ ឬសួរផ្ទាល់មាត់ ។

ឃ.ការធ្វើតេស្តចំណង់ចំណូលចិត្ត : ការធ្វើតេស្តពីចំណង់ចំណូលចិត្តដែលបានគ្រោងទុកជា មុនដើម្បីដឹងពីការចូលចិត្តរបស់បេក្ខជន ហើយអាចប្រៀបធៀបជាមួយបេក្ខជនផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានជោគជ័យ ក្នុងការងារ ។ការធ្វើតេស្តបែបនេះនឹងមានប្រយោជន៍ដល់អង្គភាពដើម្បីដាក់មនុស្សត្រូវនឹងការងារដែលបេក្ខជនចូលចិត្ត ។

ង. ការធ្វើតេស្តផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ : ជាការធ្វើតេស្តលើបុគ្គលិកលក្ខណៈផ្ទាល់របស់បេក្ខជន។ វាជាការកំណត់បានពីភាពជឿជាក់លើបេក្ខជនថាតើបេក្ខជនមានកម្រិតយល់ដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់ចិត្តសាស្ត្រកម្រិតណា? ការធ្វើតេស្តផ្នែកចិត្តសាស្ត្រមាន ២ប្រភេទ ដូចខាងក្រោម៖

-ការធ្វើតេស្តពីភិនភាគ (Rorschach) : ការធ្វើតេស្តបែបនេះគេផ្តល់ឲ្យបេក្ខជននូវរូបភាពអ្វីមួយ

បេក្ខជនត្រូវបានឲ្យប្រាប់ពីអ្វីដែលគេបានឃើញ និង យល់ដឹង។

-ការធ្វើតេស្តបែប (TAT or Thematic Apperception Technique) : បេក្ខជនត្រូវបានឲ្យបកស្រាយ ទៅលើរូបភាពនៃជីវិតរស់នៅពិតៗ។ រាល់ការធ្វើតេស្តទាំងពីរប្រភេទនេះបេក្ខជនត្រូវបានឲ្យធ្វើការវិនិច្ឆ័យភ្លាមៗ លើអ្វីមួយដែលខ្លួនបានឃើញ និង យល់ដឹងតាមទស្សនៈផ្ទាល់ ។

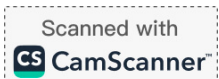
ច. ការធ្វើតេស្តលើការសរសេរដោយដៃ : តាមរយៈនៃការសរសេររបស់បេក្ខជន អាចវាយតម្លៃ បានពីបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គលភាពរំជួលចិត្ត ឬភាពភក្តីរបស់បេក្ខជន ។ល។ការវិភាគលើការសរសេរត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីសិក្សាពីបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បេក្ខជន ។

ឧ. ការពិនិត្យមើលសាវការរបស់បេក្ខជន (Checking of Candidate's History) : មុនពេលសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបេក្ខជនចូលបម្រើការងារ ការស៊ើបអង្កេតលើសាវការជាជំហានដំបូងជា ពិនិត្យមើលលិខិតបញ្ជាក់ការងារដែលធ្លាប់ធ្វើពីមុនៗ ការសិក្សាអប់រំ និងទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន។ល។ ដែលចេញឲ្យដោយស្ថាប័នណាដែលបេក្ខជនធ្លាប់បម្រើការងារ ។

ឩ. ការពិនិត្យសុខភាព(Healty Checking) : ការពិនិត្យសុខភាពរបស់បេក្ខជនជាការចាំបាច់សម្រាប់ អង្គភាពខ្លះដូចជា មន្ទីរពេទ្យ សហគ្រាសសេវាចំណីអាហារ ជៀសវាងជំងឺឆ្លងផ្សេងៗ ពេលបេក្ខជនចូលបម្រើ ការងារក្នុងអង្គភាព។

ឦ. ការសម្ភាសន៍ចុងក្រោយ (Final Interview) : មុនធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបេក្ខជន ការសម្ភាសន៍ចុងក្រោយអាចធ្វើដោយបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស ។ការធ្វើសម្ភាសន៍នេះ និងប្រមូលផ្តុំនូវព័ត៌មានទាំងអស់ដែលបានធ្វើកំឡុងពេលដំណើរការនៃការជ្រើសរើស និងបញ្ជាក់ពីព័ត៌មានណាមិនពិតប្រាកដ។ ជាទូទៅការសម្ភាសន៍ចុងក្រោយត្រូវធ្វើជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់នៃការងារដែលត្រូវរើសនោះ ។

៧. ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសចុងក្រោយ (Final Decision): ការសម្រេចចិត្តចុង ក្រោយនៃការជ្រើសរើសយកនិយោជិត ពីផ្នែកលើព័ត៌មានដែលបានប្រមូលមកពីជំហាននៃការជ្រើសរើសមុនៗ ។ប្រសិនបើមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់នោះការវិនិច្ឆ័យនឹងត្រូវធ្វើដោយជោគជ័យ និងឆាប់រហ័ស។ នៅក្នុងស្ថាប័ន មួយចំនួនផ្នែកធនធានមនុស្សជាអ្នកក្តោបក្តាប់ការបំពេញសំណុំបែបបទដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ និងដឹកនាំការសម្ភាសន៍ការងារ ឬការ



សម្រេចចិត្តចុងក្រោយផ្តល់ទៅឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងរយៈបណ្តោយ ជាអ្នកជ្រើសរើសតាមតារាងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនមាន
លក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ដែលបញ្ជូនពីផ្នែកធនធានមនុស្សពី ២៣នាក់ប៉ុណ្ណោះ។

ការសាងសង់អំពីក្រុងហ៊ីន

តុល្យភាព iPhone

ការស្រាវជ្រាវអំពីក្រុមហ៊ុន

ទូរស័ព្ទដៃ Iphone

១. ប្រវត្តិ ទីតាំងនិង សកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple

១.១ ប្រវត្តិរូប សង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple

ក្រុមហ៊ុន Apple Inc. គឺជាសាជីវកម្មអាមេរិកពហុជាតិសាសន៍មួយដែលមានប្រតិបត្តិការទីផ្សារនៅទូទាំងពិភពលោក។ ក្រុមហ៊ុននេះ រចនា ផលិត និងចេញលក់ទៅទីផ្សារនូវផលិតផល ៣ប្រភេទសំខាន់ៗ

ដូចជា៖

- គ្រឿងអេឡិចត្រូនិចអ្នកប្រើប្រាស់ (consumer electronics)
- កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ (computer software) និង
- កុំព្យូទ័រផ្ទាល់ខ្លួន (personal computers) ។

ក្រុមហ៊ុន Apple បង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១ មេសា ១៩៧៦ នៅទីក្រុង Cupertino រដ្ឋ California ។ ក្រុមហ៊ុន Apple បានក្លាយខ្លួនជា សាជីវកម្មនៅថ្ងៃទី៣ មករា ១៩៧៧។ ដើមឡើយ ក្រុមហ៊ុននេះមានឈ្មោះថា Apple Computer, Inc. ប៉ុន្តែ ៣០ឆ្នាំក្រោយមក នៅថ្ងៃទី៩ មករា ២០០៧ ពាក្យ "Computer" ត្រូវបានលុបចេញ ហើយក្រុមហ៊ុននេះក៏ប្តូរឈ្មោះមកជា Apple, Inc. មកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ការប្តូរឈ្មោះនេះឆ្លុះបញ្ចាំង អំពីការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្រ របស់ក្រុមហ៊ុន ពីផលិតផលកុំព្យូទ័រផ្ទាល់ខ្លួន មកផ្តោតសំខាន់លើផលិតផល គ្រឿងអេឡិចត្រូនិច អ្នកប្រើប្រាស់វិញ។ ត្រឹមខែឧសភា ២០១០ ក្រុមហ៊ុន Apple គឺជាក្រុមហ៊ុនដ៏ធំមួយក្នុង ចំណោមក្រុមហ៊ុនធំៗដទៃទៀតក្នុងពិភពលោក ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ FT Global 500 ដោយទស្សនាវដ្តី Financial Times ហើយក៏ជាក្រុមហ៊ុនបច្ចេកវិទ្យា ដែលមានតម្លៃជាងគេបន្ទាប់ពីទទួលបានតម្លៃទីផ្សារ ច្រើនជាង ក្រុមហ៊ុន Microsoft ។

ត្រឹមខែសីហា ២០១០ ក្រុមហ៊ុន Apple មានបណ្តាញហាងលក់រាយ (retail store) ចំនួន ៣០១ ក្នុងបណ្តាប្រទេសចំនួន ១០ លើសពីនេះ ក៏មាន online store ដែលមានលក់ទាំង គ្រឿង hardware ក៏ដូចជាកម្មវិធី Software ដែរ។

Apple គឺជាក្រុមហ៊ុន សាជីវកម្ម ពហុជាតិ សាសន៍ អាមេរិក ផលិត ផលិតផលអេឡិចត្រូនិច ដូចជា ទូរស័ព្ទ, កុំព្យូទ័រ, iPad, iPod, មាន លក់ កម្មវិធី នៅ លើ App Store និង កម្មវិធីកម្សាន្តនៅលើ iTunes Store ជាច្រើនទៀត។ ផលិតផលរបស់ ក្រុមហ៊ុន Apple ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ ថាជាម៉ូដែល ដែលមានគោលដៅលក់ឲ្យ

អ្នកមានជីវភាពកម្រិតខ្ពស់ ។ បច្ចុប្បន្ន Apple ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ លោក Steve Jobs ដែលជា នាយកប្រតិបត្តិ និងជាសហស្ថាបនិក, លោក Tim Cook ជាប្រធានប្រតិបត្តិការ, Peter Oppenheimer ប្រធាន ហិរញ្ញវត្ថុ, Bob Mansfield ជា វិស្វករ ទទួល បន្ទុក ផលិត Hardware សម្រាប់ Mac និង iPhone និង លោក Jonathan Ive ជាអ្នករចនា ម៉ូដឡទៅ ។

នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ Apple មានបុគ្គលិក បំរើការ ពេញម៉ោង ៤៦,៦០០នាក់ និងបុគ្គលិកបំរើការក្រៅម៉ោង ៤០០នាក់ នៅទូទាំង ពិភពលោក ហើយចំណូលពីការលក់ប្រចាំឆ្នាំមានចំនួន ៦៥.២៣ពាន់លានដុល្លា។

២. ទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple

- ក្រុមហ៊ុន Appleមានទីតាំងស្ថិតនៅទីក្រុង Cupertino រដ្ឋCalifornia សហរដ្ឋអាមេរិច។
- ❖ គេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple គឺ៖

<https://www.apple.com>

៣. ឡូហ្គូរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple

ឡូហ្គូរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple មានការវិវត្តន៍ពីមួយសម័យទៅមួយសម័យ ។ខាងក្រោមនេះគឺឡូហ្គូចាស់ៗ របស់ក្រុមហ៊ុន Apple ៖

- ឡូហ្គូដំបូងគេបង្អស់ ដែលមានរូបរបស់រូបវិទ្យាវិទូ Isaac Newton អង្គុយក្រោមដើមផ្លែប៉ោម។
- ឡូហ្គូថ្មីមានរាងជាផ្លែប៉ោមខាំអស់មួយដុំ ពណ៌ឥន្ទឆន្ទ រចនាឡើងដោយលោក Rob Janoff។វាត្រូវបានប្រើចាប់ពីចុងឆ្នាំ ១៩៧៦ រហូតដល់ឆ្នាំ ១៩៩៨ ។
- ឡូហ្គូថ្មីមានពណ៌ខ្មៅតែមួយ ត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៨ ពេលដែល iMac ស៊េរីថ្មីចេញលក់
- ចន្លោះឆ្នាំ២០០១ និង២០០៣ ឡូហ្គូរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple មានការកែសម្រួលលើពណ៌ខ្មៅទៅជាពណ៌ទឹក (Aqua-themed version) ហើយចាប់ពីឆ្នាំ២០០៣ មក កែទៅជាឡូហ្គូពណ៌ថ្លាដូចកញ្ចក់ (Glass-themed version) ដែលជាឡូហ្គូចុងក្រោយបំផុត។

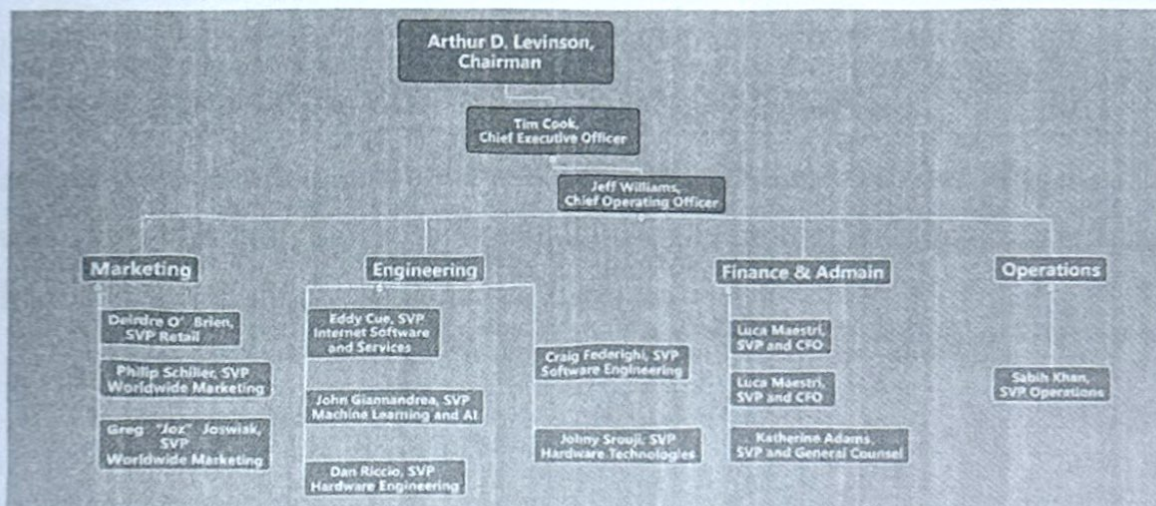
២. ចក្ខុវិស័យ របស់កកម្ម គោលដៅ

- ❖ ចក្ខុវិស័យ (Vision) របស់ក្រុមហ៊ុន Apple គឺផ្ដោត លើការបង្កើតនូវផលិតផល និងបច្ចេកវិទ្យាដែលបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរជីវិតមនុស្សឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ និងមាន ភាពច្នៃប្រឌិតខ្ពស់។
- ❖ បេសកកម្មចម្បងរបស់Appleគឺនាំយកបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់ដ៏ល្អបំផុតដល់អតិថិជនរបស់ខ្លួនតាមរយៈផ្នែករឹងសូហ្វវែរនិងសេវាកម្មប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត។បេសកកម្មនេះត្រូវបានសម្រេចដោយផ្ដោតលើការបង្កើតផលិតផលដែលមានលក្ខណៈវិចារណញ្ញាណ និងគ្មានថ្លៃ ជំរុញការពេញចិត្តរបស់អ្នកប្រើប្រាស់តាមរយៈការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍន៍ស៊ីជម្រៅ និងការប្តេជ្ញាចិត្តជាបន្តបន្ទាប់ចំពោះការបង្កើតថ្មី។

- ❖ គោលដៅ (Mission) របស់ក្រុមហ៊ុន Apple គឺ Apple ផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការបង្កើត ផលិតផល និងសេវាកម្មដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និង ឆ្លាតវៃ ដើម្បីធ្វើឲ្យអតិថិជនទទួលបានបទពិសោធន៍ល្អ បំផុតក្នុងការប្រើប្រាស់។

៣. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន Apple

1. ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល៖ ដឹកនាំដោយប្រធាន Arthur D. Levinson ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពរបស់ Apple ការពារផលប្រយោជន៍របស់ម្ចាស់ភាគហ៊ុន និងណែនាំក្រុមប្រតិបត្តិក្នុងការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗ។
2. នាយកប្រតិបត្តិ៖ Tim Cook គឺជា CEO របស់ក្រុមហ៊ុន Apple Inc. និងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ខ្លួន។ គាត់កាន់កាប់តំណែងស្នូលនិងទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំយុទ្ធសាស្ត្រនិងការអភិវឌ្ឍន៍អាជីវកម្មទាំងមូលរបស់ក្រុមហ៊ុន។
3. ក្រុមអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់៖ Apple មានផ្នែកសំខាន់ៗជាច្រើន ដែលនីមួយៗមាននាយកប្រតិបត្តិជាន់ខ្ពស់ និងអនុប្រធាន។ នាយកប្រតិបត្តិដែលទទួលខុសត្រូវលើផ្នែកជាក់លាក់រាយការណ៍ដោយផ្ទាល់ទៅនាយកប្រតិបត្តិ Tim Cook ។
4. នាយកដ្ឋាន៖ រចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាពរបស់ Apple រួមមាននាយកដ្ឋាន និងក្រុមជាច្រើន ដែលនីមួយៗមានទំនួលខុសត្រូវ និងភារកិច្ចជាក់លាក់។ នាយកដ្ឋានទាំងនេះរួមមាន ការរចនា វិស្វកម្ម សេវាកម្ម ការលក់ និងទីផ្សារ។ ល។ បន្ទាប់មក យើងក្រឡេកមើលរចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័នធំៗពីរប្រភេទដែល Apple ប្រើប្រាស់ជាលក្ខណៈបុគ្គល និងមើលពីរបៀបដែលពួកគេធ្វើការនៅ Apple។



៤. ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Apple

ក្រុមហ៊ុន Apple ជាក្រុមហ៊ុនបច្ចេកវិទ្យាដែលមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលមានរបៀបស្តង់ដារទំនើប និងតឹងរឹង។ តាមទូទៅ ការប្រកាសជ្រើសរើសនិយោជិតរបស់ Apple មានដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

1. ប្រកាសតាមគេហទំព័រផ្លូវការ

Apple មានគេហទំព័រ Careers (jobs.apple.com) ដែលប្រកាសការងារទាំងអស់ជាផ្លូវការ។

តម្លៃស្នើសុំ (Job Description) បញ្ជាក់អំពីតួនាទី, ការទទួលខុសត្រូវ, លក្ខណៈសម្បត្តិ និងទីតាំងការងារ។

2. ប្រើតាមប្រព័ន្ធ Online Job Platforms

ពេលខ្លះ Apple ក៏ប្រកាសតាម LinkedIn, Glassdoor ឬស្ថាប័នជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

3. Recruitment Events & University Programs Apple រៀបចំកម្មវិធីជ្រើសរើសតាមសាលា (Campus Recruitment)

ដើម្បីទាក់ទាញនិស្សិតឆ្នើមក៏មានការចូលរួមក្នុង Career Fair និងកម្មវិធីបង្ហាញអំពីអាជីព។

4. ការជ្រើសរើសតាម Internal Referral

បុគ្គលិកក្នុង Apple អាចណែនាំមិត្តរួមការងារមកដាក់ពាក្យបាន។

5. លក្ខណៈពិសេសក្នុងការជ្រើសរើស

ផ្ដោតលើ សិល្បៈការច្នៃប្រឌិត (Innovation) និងបទពិសោធន៍អតិថិជន។ គោរពយ៉ាងតឹងរឹងលើគុណសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួន (skills, mindset, creativity) ។ អ្នកដាក់ពាក្យត្រូវតែឆ្លងកាត់ដំណាក់កាល Interview ច្រើន (Phone/Video Screening, Technical Interview, Panel Interview) មុននឹងទទួលបាន Offer។

សង្ខេប: Apple ប្រកាសជ្រើសរើសតាមគេហទំព័រផ្លូវការ Careers ជាធម្មតា បន្ថែមទៀតក៏ប្រើ LinkedIn និងកម្មវិធីជ្រើសរើសតាមសាកលវិទ្យាល័យ។ ពួកគេផ្ដោតលើអ្នកដែលមានចំណង់ចំណូលចិត្តច្នៃប្រឌិត បើកចិត្តស្វែងយល់ និងអាចបង្កើតបទពិសោធន៍ល្អឲ្យអតិថិជន។

៥. ការជ្រើសរើសយកបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Apple

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកការជ្រើសរើស គឺជាការអនុវត្ត ភាពទាក់ទាញ ដើម្បីប្រមូលបេក្ខជនដែលអាច ទទួលយក បានសម្រាប់មុខដំណែងណាមួយ តាមរយៈវិធីពិសេសៗ ដូចជា ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយ ការចាក់ផ្សាយ និងសេចក្តីប្រកាស នានា។ Apple មានការជ្រើស រើសរបស់ខ្លួន តាមការអនុញ្ញាតរបស់ ADA (Americans Disabilities Act) ជាមួយនឹងសមភាពនៃការចំណាយ, សិទ្ធិពលរដ្ឋ, តម្លាភាពនៃការប្រជុំ និងច្បាប់នានា ដែល បង្កើតឡើងដោយរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក។ វាកម្រឃើញការកត់សម្គាល់ ដែល ក្រុមហ៊ុន Apple បង្ហាញពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន នៅក្នុង ការប្រព្រឹត្ត, ការកំណត់ម៉ាក ផលិតផលរបស់ខ្លួន, ការផ្សព្វផ្សាយ, ការលក់ និងការចែកចាយ, ឧបការៈអតិថិជន, និង ការជួល ឬការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន Apple

១. ដាក់ពាក្យ និងទទួលបានការត្រួតពិនិត្យប្រវត្តិ

- អ្នកដាក់ពាក្យចូលតាមគេហទំព័រ Apple Careers ឬវេទិកានិងទុកដាក់ប្រវត្តិរូប (resume) ដែលគួរតែ ត្រៀម ឲ្យសមនឹងតួនាទី និងមានពាក្យគន្លឹះជាសម

Recruiter នៃ Apple នឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យកម្រិត ដំបូង ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានបឋម និងវាយតម្លៃថាអ្នកមានលក្ខណៈដែលត្រូវការឬទេ

២. ការប្រលងឬសាកល្បងតាមអនឡាញ (Online Assessments)

- សម្រាប់តួនាទីបច្ចេកទេស ដូចជា អ្នកអភិវឌ្ឍន៍ទូរស័ព្ទ ឬវិភាគទិន្នន័យ អាចត្រូវបានដាក់ឲ្យធ្វើ Coding Test, Situational gment Test, ឬ Personality Test ដែលអាចថយចុះបាក់ដី ៥០-៨០% នៃបេក្ខជននិស្សិតបញ្ចប់ ការសិក្សាដំបូង។

៣. សំភាសន៍ជាក្រុម/អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកអេក្រង់ ទូរស័ព្ទ

ក្រោយពេលសិក្សាបានល្អ អ្នកគួរត្រូវចូលក្នុងកិច្ច សម្ភាសន៍ជាក្រុម (group interview) ដែល លើកឡើងថា Apple អាចធ្វើជាកិច្ចសម្ភាសន៍ជាក្រុម ជាមួយមនុស្សប្រហែល ១៥ នាក់ ដើម្បីវាយតម្លៃលើ ការធ្វើការជាក្រុម និងការទំនាក់ទំនងក្នុងក្រុមនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាដំបូង។

បន្ទាប់មកអ្នកនឹងទទួលបានការហៅសម្ភាសន៍តាម ទូរស័ព្ទជាមួយ Recruiter ដើម្បីពិភាក្សាពីកម្រិត សមរម្យ ចំណង់ ចំណូលចិត្ត និងជំហរទាក់ទងជាមួយ ក្រុមនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាដំបូង។

៤. ការសម្ភាសន៍តាមបច្ចេកវិទ្យា និងបរិស្ថាន (Onsite or Virtual Interview Loop)

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសម្ភាសតាមទូរស័ព្ទ អ្នកអាចត្រូវបានអញ្ជើញទៅសម្ភាសន៍តាមផ្ទាល់ (ឬតាម វីដេអូ) ដែលរួមមាន៖

- Coding & System Design (សម្រាប់តួនាទី បច្ចេកទេស)
- Behavioral & Cultural Fit (លក្ខណៈ ការងារ និងវប្បធម៌)
- Cross-functional Interviewsជាមួយអង្គភាពផ្សេងៗដូចជា Marketing, Design, Hardware, QA, ជាដើម។

៥. ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង/មេដឹកនាំ (Hiring Manager / Senior Leader Interview)

ជាធម្មតា កិច្ចសម្ភាសន៍ផ្តល់ឱកាសអនុវត្តជាមួយ អ្នកគ្រប់គ្រង ឬ មេដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីវាយតម្លៃអំពី គុណភាពបុគ្គល និងការសមនឹងទស្សនវិស័យ Apple ។

៦. ការសម្រេចចិត្ត និងផ្តល់បញ្ជា (Decision & Offer)

- Feedback ពីផ្នែកទាំងអស់ត្រូវបានប្រមូល និងវិភាគ រួចហើយមានការសម្រេចចិត្តថាតើបេក្ខជនជាប់ឬទេ។ ប្រសិនបើជាប់, នឹងទទួលបាន verbal offer និង ដាក់ឱ្យមាន written offer ដែលរួមមានប្រាក់ខែ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

៧. រយៈពេលនៃដំណើរការ

ដំណើរការទាំងមូលអាចចំណាយពី ៥ ទៅ ១០ សប្តាហ៍

- Recruiter screen: 1-2 សប្តាហ៍
- Phone interviews: 1-3 សប្តាហ៍
- Onsite prep + interview: 2-3 សប្តាហ៍
- Decision: 1-3 សប្តាហ៍
- Offer: 1-2 សប្តាហ៍។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យោងតាមការសិក្សាទៅលើទ្រឹស្តីការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈ កម្រងសំណួរដែលបំពេញដោយបុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ទូរស័ព្ទដៃ iPhone ការសម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់ជាមួយប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស និងឯកសារពាក់ព័ន្ធដែលបាន ផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុន ធ្វើឲ្យយើងអាចទាញបានសេចក្តីសន្និដ្ឋានជារួមថា ការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនទូរស័ព្ទដៃ iPhone មានចំណុចវិជ្ជមានច្រើនជាង ចំណុចអវិជ្ជមាន ធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដ។ ចំពោះវិធីសាស្ត្រនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកភាគច្រើនបំផុតបានអនុវត្តទៅតាម ទ្រឹស្តីនៃការប្រកាសជ្រើសរើស និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលបានសិក្សានាពេលកន្លងមក។ ក្នុង ពេលបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនបានពង្រីកឱកាសដល់បុគ្គលិកខាងក្រៅ ឲ្យចូលបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយយល់ឃើញថាបុគ្គលិកដែលជ្រើសរើសមកពីខាងក្រៅនោះនឹងនាំមកនូវ បទពិសោធន៍ថ្មីៗ គំនិតល្អៗ ចំណេះដឹងថ្មីៗ និងបច្ចេកទេសទំនើបៗ ដើម្បីធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនមានភាពរីកចម្រើនទៅមុខ ឆាប់រហ័ស។ ទន្ទឹមនឹងនេះក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលកំពុងបម្រើការងារ តាមរយៈការតម្កើងឋានៈ ការផ្លាស់ប្តូរមុខងារតួនាទី គួបផ្សំនឹងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និង សមត្ថភាពបន្ថែមដើម្បីបំពេញការងារទាំងនោះបានល្អ។ ដោយសារកត្តាខាងលើ គួបផ្សំនឹងក្រុមហ៊ុនមានតម្រូវការបុគ្គលិកផងនោះ បានទាក់ទាញបេក្ខជនជាច្រើនឲ្យមកដាក់ពាក្យសុំចូលបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ បើទោះជាមាន ចំណុចវិជ្ជមានច្រើនក្តី ប៉ុន្តែក្នុងនោះក៏នៅមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនគួរយកចិត្ត ទុកដាក់ទៅលើដូចជាការមិនតម្រូវឲ្យបេក្ខជនដែលជាប់ស្ថាពរមានលិខិតត្រួតពិនិត្យសុខភាពអាចបណ្តាលឲ្យមានការខាតបង់ ប្រសិនបើបេក្ខជននោះមានជម្ងឺឆ្លងឬជម្ងឺធ្ងន់ធ្ងរមិនអាចបំពេញការងារ វត្តមាននៃសាច់ញាតិដែលកំពុងបម្រើការងារជាមួយគ្នាក្នុងក្រុមហ៊ុនក៏អាចធ្វើឲ្យមានការប្រកាន់ បក្សពួក នឹងអាចបណ្តាលឲ្យមិនមានភាពស្មើគ្នាក្នុងការធ្វើការងារ។

ការប្រកាសជ្រើសរើសពីខាងក្រៅមានលក្ខណៈតូចចង្អៀត មិនទាន់ទូលំទូលាយនៅឡើយ រីឯការ ជ្រើសរើស ការតម្កើងឋានៈ ការផ្ទេរមុខតំណែងពីខាងក្នុងនៅមានចំនួនតិចតួច ធ្វើឲ្យបុគ្គលិកខាង ក្នុងដែលមានសមត្ថភាពមានភាពអាក់អន់ចិត្ត និងពុំសូវមានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារដែល អាចជាហេតុបណ្តាលឲ្យគុណភាព និងផលិតភាពការងារធ្លាក់ចុះទៀតផង។

ការផ្តល់មតិយោបល់

ដោយមើលឃើញពីចំណុចខ្លះខាតបន្ទាប់ពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគរួចមក ខ្ញុំសូម បញ្ចេញមតិយោបល់ មួយចំនួនក្នុងការផ្តល់ជាអនុសាសន៍ដើម្បីជំរុញឲ្យការប្រកាសជ្រើសរើសនិង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ទូរស័ព្ទដៃIpone កាន់តែប្រសើរនិងមានប្រសិទ្ធភាព ខ្ពស់ដូចខាងក្រោម៖

ក្រុមហ៊ុនគួរតែតម្រូវឲ្យបេក្ខជនមានលិខិតត្រួតពិនិត្យសុខភាពពីមន្ទីរពេទ្យការងារ ជាមុន សិនដើម្បីបង្ការខ្លាច បេក្ខជនមានជំងឺឆ្លង ដែលអាចឆ្លងរាលដាលដល់បុគ្គលិកដទៃទៀត។តាមរយៈ ក្រុមហ៊ុនគួរតែពង្រីកឲ្យបានទូលាយ ចំពោះការប្រកាសជ្រើសរើសខាងក្រៅ មធ្យោបាយផ្សេងៗទៀត ក្រៅពីមធ្យោបាយដែលធ្លាប់បានប្រើប្រាស់ ដោយ ក្រុមហ៊ុនអាច ធ្វើការប្រកាសតាមសារពត៌មាន ទូរទស្សន៍ វីឡូ ឬក៏អាចជួលភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ធ្វើការ ប្រកាស ព្រោះនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនពង្រីកការប្រកាសឲ្យមានភាពទូលាយនោះ បណ្តាបេក្ខជនដែលមានសមត្ថ ភាព និងសក្តានុពលអាចទទួលបានព័ត៌មាននៃការជ្រើស រើសកាន់តែច្រើន និងធ្វើការដាក់ពាក្យសុំចូលធ្វើការងារធ្វើ ឲ្យក្រុមហ៊ុនមានឱកាសកាន់តែ ច្រើនក្នុងការទទួលបានបេក្ខជនល្អៗ ដែលមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដ។

បើសិនជាក្រុមហ៊ុនទទួលយកបេក្ខជនដែលមានសាច់ញាតិកំពុងធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុននោះ មិនត្រូវផ្តល់តួនាទី ឬ មុខតំណែងដល់បេក្ខជនក្នុងផ្នែកដែលសាច់ញាតិរបស់បេក្ខជនកំពុងបម្រើការងារនោះឡើយ ប៉ុន្តែជាការល្អក្រុមហ៊ុន មិនគួរទទួលយកបេក្ខជនដែលមានសាច់ញាតិជាបុគ្គលិកកំពុងធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនឲ្យចូលធ្វើការងារឡើយដើម្បីធ្វើ ឲ្យបរិយាកាស ការងារមានភាពល្អប្រសើរនិងជៀសវាងការបង្កើតបក្សពួក ឬការធ្វើការងារមិនស្មើភាពគ្នា ជាដើម។

ក្រុមហ៊ុនគួរតែលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកខាងក្នុងដែលមានសមត្ថភាព ឲ្យប្រែប្រួលយកតំណែង ដែលបានប្រកាស ជ្រើសរើសឲ្យបានច្រើន តាមរយៈការបិទប្រកាសជូនដំណឹងនៅកន្លែង ដែលងាយស្រួលមើល ជួបប្រជុំផ្សព្វផ្សាយ ស្វែងរកមូលហេតុដែលធ្វើឲ្យពួកគាត់មិនដាក់ពាក្យប្រែប្រួលយកតំណែងទាំងនោះ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយសម ស្របលើបញ្ហាដែល បានរកឃើញ។

ក្រុមហ៊ុនគួរតែបង្កើន និងព្យាយាមធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុងឲ្យបានច្រើនទៅតាម លទ្ធភាពដែលអាច ធ្វើទៅបាន ដោយឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តសមត្ថភាពសមស្របតាមមុខ តំណែងមុនពេលធ្វើការប្រកាសជ្រើសរើសពី ខាងក្រៅ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តទៅដល់ បុគ្គលិកខាងក្នុងឲ្យខិតខំបំពេញការងារអស់ពីសមត្ថភាព និងធ្វើការ ជាមួយក្រុមហ៊ុនបាន យូរអង្វែង។

ចំពោះបុគ្គលិកខាងក្នុង ដែលបានដាក់ពាក្យស្នើសុំលើមុខតំណែងដែលបានប្រកាស ជ្រើសរើសហើយមាន សមត្ថភាពមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ក្រុមហ៊ុនគួរតែធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល បន្ថែមតាមរយៈការជួលត្រូមកបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងក្រុមហ៊ុន បញ្ជូនទៅរៀនបន្ថែមនៅតាម សាលាក្នុងប្រទេស ឬបញ្ជូនទៅបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេសដើម្បីឲ្យ បេក្ខជនដែលជា បុគ្គលិកខាងក្នុងនោះមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ចំពោះមុខតំណែងដែលបានស្នើសុំ។

ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើតេស្តលើបេក្ខជនយ៉ាងហោចណាស់បីដង ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងការ ស្វែងយល់ពីសមត្ថភាព និងភាពអត់ធ្មត់របស់បេក្ខជនដើម្បីជ្រើសរើសបានបុគ្គលិកដែល សមស្របទៅតាមមុខតំណែង។

គណៈកម្មការគួរតែមានការជួយសម្រួលអារម្មណ៍បេក្ខជន កុំឲ្យមានភាពភ័យខ្លាចក្នុងការ សម្ភាសន៍តាមរយៈការ សន្ទនាបង្កើតភាពស្និទ្ធស្នាល បង្កើតភាពកក់ក្តៅ និងលើកទឹកចិត្ត បេក្ខជននៅគ្រប់ការធ្វើតេស្តនិងការសម្ភាសន៍។

សំណុំរឿង

អត្ថបទសំណុំរឿង ១៧/២០១៩ អង្គជំនុំជម្រះ

សំណុំរឿង ២០១៩/២០១៩ អង្គជំនុំជម្រះ

សំណុំរឿង ២០១៩/២០១៩ អង្គជំនុំជម្រះ

សំណុំរឿង ២០១៩/២០១៩ អង្គជំនុំជម្រះ

សំណុំរឿង ២០១៩/២០១៩ អង្គជំនុំជម្រះ

ឯកសារយោង

គេហទំព័រ

- ✓ <https://tommymcriver017.wordpress.com/2013/05/02>
- ✓ <https://nuonchheangeng.wordpress.com/2012/06/25>
- ✓ <http://toplifetip2.blogspot.com/2016/10/assignment.html>
- ✓ <https://www.apple.com>
- ✓ <https://share.google/images/5DLQ7omBJZoMiYNcg>

សកម្មភាពសិក្សាស្រាវជ្រាវ

