

1 ការណែនាំ

អាជីវកម្មរបស់អ្នកគួរតែធានាថាកម្មករថ្មី អ្នកគ្រប់គ្រងឬប្រធាន និងបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងមានចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវការដើម្បីអនុវត្តតាមស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិក គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកំណត់ថាតើអ្វីជាតម្រូវការអាទិភាពក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលជួយជូនដំណឹងដល់ការធ្វើផែនការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នក។

ធនធាននេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីគាំទ្រអាជីវកម្មរបស់អ្នក។

2 ការណែនាំអំពីការវាយតម្លៃនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ប្រើកម្រិតវាយតម្លៃតម្រូវការនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (ផ្នែកទី 3) ដើម្បីបញ្ចប់ការវាយតម្លៃរបស់អ្នក ដោយអនុវត្តតាម 6 ជំហានខាងក្រោម៖

2.1 កំណត់អត្តសញ្ញាណក្រុម ឬបុគ្គលណាមួយដែលត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលលើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី (1)។ នេះនឹងរួមបញ្ចូល៖

- កម្មករដែលមានស្រាប់
- ជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី
- អ្នកស្វែងរកការងារ
- អ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រធាន
- អ្នកជ្រើសរើស និងអ្នកប្រឹក្សាយោបល់
- បុគ្គលិកផ្សេងទៀត។
- អ្នកគ្រប់គ្រងឬនាយកជាន់ខ្ពស់

2.2 កំណត់ចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវការសម្រាប់ក្រុមនីមួយៗ ឬបុគ្គលម្នាក់ៗ (2)។

2.3 វាយតម្លៃកម្រិតនៃចំណេះដឹង និងជំនាញបច្ចុប្បន្នដែលត្រូវការសម្រាប់ក្រុមនីមួយៗ ឬបុគ្គលម្នាក់ៗ (3)។

2.4 កំណត់ 'គម្លាត' រវាងកម្រិតបច្ចុប្បន្ន និងកម្រិតដែលត្រូវការ។ កំណត់ពិន្ទុរវាង 0 (គ្មានគម្លាត) និង 3 (គម្លាតធំ) (4)។

2.5 កំណត់ថាតើវាមានសារៈសំខាន់ប៉ុណ្ណា ដែលក្រុម ឬបុគ្គលមានចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវការក្នុងរយៈពេលភ្លាមៗ។ កំណត់ពិន្ទុរវាង 0 (មិនសំខាន់) និង 3 (សំខាន់ខ្លាំង) (5)

2.6 គុណពិន្ទុគម្លាត (4) និងពិន្ទុសារៈសំខាន់ (5) ដើម្បីកំណត់អាទិភាពតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នកតាមលំដាប់លំដោយ (ពិន្ទុកាន់តែខ្ពស់ អាទិភាពកាន់តែខ្ពស់)។

អ្នកគួរតែផ្តោតលើការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបំពេញតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលអាទិភាពក្នុងពេលភ្លាមៗ និងតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀតក្នុងរយៈពេលកំណត់។ វានឹងជួយអ្នកក្នុងការរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នក (6).

3 គំរូវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល

ការវាយតម្លៃបានបញ្ចប់ដោយ: គូនាទី:

ស្តង់ដារឬគោលនយោបាយឬនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃគ្រូបណ្តុះបណ្តាល:
 កាលបរិច្ឆេទនៃការវាយតម្លៃឬការពិនិត្យឡើងវិញចុងក្រោយ:

 កាលបរិច្ឆេទនៃការពិនិត្យឡើងវិញបន្ទាប់:

(1) តើបុគ្គលណាខ្លះត្រូវ ការការបណ្តុះបណ្តាល លើគោលការណ៍ឬនីតិ វិធី?	(2) តើជំនាញឬចំណេះដឹងចាំ បាច់អ្វីខ្លះសម្រាប់ក្រុមទាំង នេះ?	(3) តើជំនាញនិង ចំណេះដឹងបច្ចុប្បន្ន របស់ក្រុមទាំងនោះ មានកម្រិតណាខ្លះ?	(4) តើគម្លាតរវាងជំនាញ និងចំណេះដឹងដែលត្រូវការ និងកម្រិតបច្ចុប្បន្នមានគ ម្លាតប៉ុណ្ណា? ពិន្ទុ 0 - 3	(5) តើវាសំខាន់ប៉ុណ្ណាដែល ថាក្រុមនេះច្បាស់លាស់ លើតម្រូវការក្នុងពេល ភ្លាមៗ? ពិន្ទុ 0 - 3	(6) តើពិន្ទុអាទិភាពស ម្រាប់ក្រុមនេះជាអ្វី? គម្លាត x ពិន្ទុភាពសំខាន់
<i>ឧទាហរណ៍៖ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក</i>	<i>ឧទាហរណ៍៖ ការយល់ដឹងអំពី តម្រូវការដែលបានកំណត់ នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់យើ ងទាក់ទងនឹងគោលន យោបាយ និងនីតិវិធីបច្ចុប្បន្ន និង ច្បាប់ជាតិពាក់ព័ន្ធអន្តរ ប្រវេសន៍ និង ការណែនាំក៏ដូចជា ការអនុលោមតាមសង្គម ដែលពាក់ព័ន្ធ ស្តង់ដារ និងតម្រូវការរបស់អតិថិ ជន</i>	<i>ឧទាហរណ៍៖ ការយល់ដឹងមានកម្រិត ។</i>	2	3	6
