

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

គោលនយោបាយ

ស្តីពី

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

របស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

រៀបចំដោយ ÷ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវ

ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២

មាតិកា

អារម្ភកថា	៣
១- សេចក្តីផ្តើម	៤
២- ចក្ខុវិស័យ.....	៥
៣- គោលបំណង និងគោលដៅ	៥
៣.១ គោលបំណង.....	៥
៣. ២ គោលដៅ.....	៥
៤- យុទ្ធសាស្ត្រ.....	៦
៥- គោលការណ៍សំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្ត.....	១០
៥.១ យន្តការគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួល	១០
៥. ២ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល	១១
៥. ៣ ដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាល	១១
៥. ៤ នីតិវិធីនៃការចាត់បញ្ជូនមន្ត្រី	១១
៦- ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ	១៣
៦.១ ការសិក្សាចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ.....	១៣
៦. ២ យន្តការតាមដាន និងវាយតម្លៃ	១៣
៦. ៣ ការផ្តល់អនុសាសន៍.....	១៣
៧- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	១៤

អារម្ភកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រោមការដឹកនាំប្រកបដោយការឈ្លៀសវៃ និងប៊ុនប្រសប់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី** បានកំណត់ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាកត្តាគន្លឹះដ៏សំខាន់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី២ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ បានរៀបចំនូវគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស សម្រាប់ជាចក្ខុវិស័យក្នុងការងារអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការអភិវឌ្ឍព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឱ្យមានភាពរីកចម្រើន។

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនេះ នឹងជួយគាំទ្រដល់គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ជាពិសេសកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ព្រមទាំងឆ្លើយតបទៅនឹងនិន្នាការនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសក្នុងតំបន់ និងសកលលោកក្នុងការ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងនិរន្តរភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ គឺជាឯកសារតម្រង់ទិសដល់ការកសាង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួង ថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ឱ្យមានចំណេះដឹង ជំនាញ ភាពប៊ុនប្រសប់ និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តការងារដែលជាកត្តាសំខាន់ នៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទនៅទូទាំងប្រទេស ។

ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទសង្ឃឹមថា គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាពជំនាញ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលធ្វើសកម្មភាពក្នុងវិស័យអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ នឹងបន្តចូលរួមសហប្រតិបត្តិការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ដើម្បីប្រែក្លាយមន្ត្រីរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ឱ្យមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍ជនបទប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២

ជ័យ ត្រីវិស័យ អភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

ជា សុផាវ៉ា

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

របស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

១- សេចក្តីផ្តើម

ប្រទេសមួយមានភាពរីកចម្រើន និងស៊ីវិល័យ គឺអាស្រ័យលើធនធានមនុស្សនៃប្រទេសនោះ មានសមត្ថភាព និងជំនាញប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ព្រមទាំងមានឥរិយាបថទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការបំពេញការងារ ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រោមការដឹកនាំប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតរបស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី** បានកំណត់យកការកសាងសមត្ថភាពនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដែលមាននៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី ២ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ ។ ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ជាក្រសួងអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមក្រសួងអាទិភាពនានា ក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេស ចាំបាច់ត្រូវមានគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សមួយច្បាស់លាស់ សម្រាប់អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីមេចំណែកដល់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិបច្ចុប្បន្នកម្ម (២០០៩ -២០១៣) ក៏ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី២របស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការអភិវឌ្ឍព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឱ្យមានភាពរីកចម្រើន។

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ គឺជាឯកសារតម្រង់ទិសដល់ការកសាង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ របស់ក្រសួងទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ឱ្យមានចំណេះដឹង ជំនាញ ភាពប៉ិនប្រសប់ និងទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការអនុវត្តការងារដែលជាកត្តាសំខាន់នៃដំណើរការអភិវឌ្ឍជនបទនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា ។ តាមរយៈគោលនយោបាយនេះ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនឹងត្រូវរៀបចំឡើង ដើម្បីជួយដល់ការធ្វើសនិទានភាព (ភាពសមហេតុផល) ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ព្រមទាំងចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រសិទ្ធភាព គម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងនិរន្តរភាពការងារក្នុងអង្គភាព ។

គោលនយោបាយនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់លើទម្រង់ការសនិទានភាព លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ហើយស្របពេលដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា កំពុងធ្វើការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាបន្តបន្ទាប់ សំដៅប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។ ដោយឡែកគោលនយោបាយនេះ មិនត្រឹមតែជាស្នូល និងជាសមាសភាគដ៏រឹងមាំមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទដែលធ្វើការជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ និងអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ លើគ្រប់វិស័យក្នុងការអភិវឌ្ឍជនបទប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាជួយគាំទ្រដល់គោលនយោបាយកំណែ

ទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ឱ្យអនុវត្តបានកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពល្អប្រសើរឡើង ។

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ជាការរៀបចំឱ្យមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់អង្គភាព និងការកសាងសមត្ថភាព សំដៅបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ជាក់លាក់របស់មនុស្សទាំងនោះ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារតាមតួនាទី និងភារកិច្ចដែលបានកំណត់ ។

ការកសាងធនធានមនុស្ស(ធនធានមន្ត្រីរាជការ) ជាការងារសំខាន់ និងត្រូវធ្វើជាបន្តបន្ទាប់ និងជាប្រចាំទៅតាមភាពជាក់ស្តែង និងតាមភាពរីកចម្រើននៃវិទ្យាសាស្ត្រ ។ ការកសាងធនធានមនុស្ស ត្រូវធ្វើតាមដំណើរការច្បាស់លាស់ រួមមានការវាយតម្លៃតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល តាមរយៈការវិភាគរកនូវចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់មន្ត្រី កិច្ចពិភាក្សា និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ប្រធានស្ថាប័នស្តីពីការវាយតម្លៃតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ការរៀបចំចងក្រងប្រធានបទបណ្តុះបណ្តាល។

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនេះមានវិសាលភាពអនុវត្តនៅគ្រប់អង្គភាពទាំងអស់ ទាំងនៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។

២- ចក្ខុវិស័យ

ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ នឹងមានធនធានមនុស្ស ដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍ជនបទប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាព ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលបំណងរបស់ក្រសួង ដែលនាំឱ្យមានឧត្តមភាពក្នុងវិស័យសាធារណៈស្របតាមស្តង់ដារជាតិ ។

៣- គោលបំណង និងគោលដៅ

៣.១ គោលបំណង

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនេះ ជួយគាំទ្រដល់គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (ជាពិសេសកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ)និងឆ្លើយតបទៅនឹងនិន្នាការនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសក្នុងតំបន់ និងសកលលោកក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងនិរន្តរភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។

៣.២ គោលដៅ

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទមានគោលដៅ÷

ក. ធ្វើឱ្យសម្រេចនូវគោលនយោបាយជាអាទិភាពរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

- ធានាឱ្យមន្ត្រីទទួលបានសេវាបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយសមធម៌
- លើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពសេវាបណ្តុះបណ្តាល
- អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី ស្របតាមគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ។

ខ. សម្រេចបាននូវគោលដៅសំខាន់ៗក្នុងមុខងារសាធារណៈ

- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការរៀបចំប្រព័ន្ធការងារ ប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផលការងារ និងគណនេយ្យភាព
- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី និងផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថក្នុងការងារ

គ. ធ្វើសនិទានភាពលើដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ឃ. កសាងឯកសារបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងស្របតាមស្តង់ដារជាតិ ។

៤. យុទ្ធសាស្ត្រ

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ត្រូវអនុវត្តដោយផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រខាងក្រោម ៖

១. ការបង្កើតយន្តការសមស្របសម្រាប់សម្របសម្រួលការងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
២. ការជ្រើសរើសមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌដែលមានសមត្ថភាពជំនាញទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួង
៣. ការបណ្តុះបណ្តាលដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសមស្រប និងឆ្លើយតបតាមតម្រូវការនៃការងារ
៤. ការបណ្តុះបណ្តាលស្របតាមការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
៥. ការពង្រឹងគុណភាពមេរៀន និងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួង
៦. ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
៧. ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌល ឬវិទ្យាស្ថានជាតិអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ
៨. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
៩. ស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានានៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១ ÷ ការបង្កើតយន្តការសមស្របសម្រាប់សម្របសម្រួលការងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ជាមធ្យោបាយគ្រប់គ្រង បែកចែក វាយតម្លៃធនធានមនុស្ស និង បណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងបំពាក់បំប៉នចំណេះដឹង ជំនាញបន្ថែមដល់មន្ត្រីដែលកំពុងបម្រើការងារ តាម ប្រធានបទជាក់លាក់ សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ ។ ដើម្បីឱ្យដំណើរការនេះទទួលបានជោគជ័យ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធផលការងារ ត្រូវមានយន្តការមួយច្បាស់លាស់សមស្រប តាមការអភិវឌ្ឍបែបវិទ្យា សាស្ត្រសម្រាប់ ÷

- ដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួល ដែលមានតួនាទីជាសេនាធិការឱ្យក្រសួង
- ធានាការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ប្រព្រឹត្តទៅ តាមស្តង់ដារតែមួយដែលត្រូវបានកំណត់
- ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផ្តល់អនុសាសន៍ សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារអភិវឌ្ឍធនធាន មនុស្ស ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ២ ÷ ការជ្រើសរើសមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌដែលមានសមត្ថភាពជំនាញទៅតាមតម្រូវការរបស់ ក្រសួង

- ត្រូវមានយន្តការជ្រើសរើសមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌថ្មី
- ត្រូវមានលក្ខណវិនិច្ឆ័យក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់
- ត្រូវមានផែនការច្បាស់លាស់អំពីតម្រូវការមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌថ្មី
- មន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌថ្មីទាំងអស់ ត្រូវឆ្លងកាត់ការប្រឡងប្រជែង ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣ ÷ ការបណ្តុះបណ្តាលដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសមស្រប និងឆ្លើយតបតាមតម្រូវ ការនៃការងារ

គោលនយោបាយនេះ ត្រូវធានាការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយការចំណាយ ថវិកាតិច និងចំណេញពេលវេលា ដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍សំខាន់ៗដូចជា ÷

- បង្កើតទម្រង់សមស្របសម្រាប់ធ្វើការកំណត់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល
- កំណត់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលតាមគ្រប់រូបភាព
- រៀបចំមេរៀន និងប្រធានបទសមស្របតាមតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល
- អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រធានបទដែលបានកំណត់
- ធ្វើការវាយតម្លៃក្រោយពេលបញ្ចប់វគ្គ ។

**យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤ ÷ ការបណ្តុះបណ្តាលស្របតាមការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
របស់រាជរដ្ឋាភិបាល**

ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនេះមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និង គណនេយ្យភាពដល់ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក៏ដូចជាឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហ មជ្ឈការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ត្រូវអនុវត្តតាមវិធី ÷

- ត្រូវពង្រឹងយន្តការបណ្តុះបណ្តាលមានស្រាប់ ឬរៀបចំក្រុមគ្រូបង្គោល ដែលមានសមត្ថ ភាពសម្រាប់ថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលទៅតាមឋានានុ ក្រមរហូតទៅដល់មូលដ្ឋាន
- បង្កើតទម្រង់សមស្របសម្រាប់ធ្វើការកំណត់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលទៅតាមស្ថានភាព ជាក់ស្តែង សម្រាប់សម្រួលការរៀបចំប្រធានបទ និងការអនុវត្ត
- ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សដែលមានស្រាប់ ជាពិសេសមន្ត្រីដែលបានទទួលការបណ្តុះ បណ្តាលពីក្រៅប្រទេស ចូលរួមចែករំលែកបទពិសោធន៍
- ធ្វើការវាយតម្លៃក្រោយពេលបញ្ចប់វគ្គ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥ ÷ ការពង្រឹងគុណភាពមេរៀន និងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស ទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួង

ការបណ្តុះបណ្តាលដែលជាកត្តាសំខាន់ក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សទទួលបាន ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារប្រកបដោយគុណភាព។ គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ត្រូវធានាដំណើរការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រសួង ទាំងសមត្ថភាពគ្រូ ព្រមទាំងគុណភាពមេរៀន ត្រូវតែពង្រឹងតាមរយៈការ ÷

- កំណត់លក្ខណវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ដើម្បីវាយតម្លៃសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស
- វាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសតាមលក្ខណវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់
- បំពាក់បំប៉នជំនាញបន្ថែមដល់គ្រូឧទ្ទេសលើប្រធានបទ ជំនាញថ្មីៗ ស្របតាមលក្ខណៈ ជាតិ និងអន្តរជាតិ
- ត្រួតពិនិត្យខ្លឹមសារ គុណភាព និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពមេរៀន ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃ ការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ក្រសួង
- ឯកសារ និងមេរៀនសម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវមានរក្សានៅបណ្ណាល័យក្រសួង
- មន្ត្រីរាជការ និងសាធារណជន អាចចូលរួមឯកសារ និងមេរៀនទាំងអស់នោះបាន។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៦ ÷ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្ស។

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស មិនត្រឹមតែជាសកម្មភាពធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលតែមួយមុខប៉ុណ្ណោះទេ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានផ្សព្វផ្សាយ ក៏រួមចំណែកសំខាន់ផងដែរ ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវមាន ÷

- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ដែលទទួលបានជោគជ័យ និងមាន ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារ ដោយរៀបចំចងក្រងជាឯកសារ និងមេរៀន
- ការផលិតនិងការបោះពុម្ពឯកសារ និងមេរៀនសម្រាប់ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយតាមគ្រប់រូបភាព
- បណ្តាលយសម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងរក្សាទុកជាឯកសារ
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ សមស្របតាមស្តង់ដារ ដែលអាចឱ្យមន្ត្រីទាំងអស់មាន លទ្ធភាពអាន និងខ្ចីយកទៅស្រាវជ្រាវបាន។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៧ ÷ ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌល ឬវិទ្យាស្ថានជាតិអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌល ឬវិទ្យាស្ថានជាតិអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ គឺជាកត្តាចាំបាច់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្សឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ក្រសួង។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ÷

- ការសិក្សា និងវិភាគច្បាស់លាស់លើតម្រូវការជាក់ស្តែងស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ការកំណត់ឱ្យមានលក្ខណវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់លើតម្រូវការដូចជាចំនួនបុគ្គលិក មុខវិជ្ជា និងទីតាំងសម្រាប់បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌល ឬវិទ្យាស្ថានជាតិអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពច្បាស់លាស់ស្តីពីដំណើរការ និងការប្រព្រឹត្ត ទៅរបស់មជ្ឈមណ្ឌល ឬវិទ្យាស្ថានជាតិអភិវឌ្ឍន៍ជនបទដែលគ្រោងនឹងបង្កើត
- ការស្វែងរក និងកៀរគរជំនួយថវិកា និងបច្ចេកទេសពីស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនេះ ដើម្បីកសាងមជ្ឈមណ្ឌល ឬវិទ្យាស្ថានជាតិអភិវឌ្ឍន៍ជនបទដែលគ្រោងនឹងបង្កើត
- ការរៀបចំឱ្យមានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់
- ការជ្រើសរើសមន្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីចូលបម្រើការងារតាមតួនាទី
- របាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការរីកចម្រើនរបស់មជ្ឈមណ្ឌល ឬវិទ្យាស្ថានជាតិអភិវឌ្ឍន៍ ជនបទ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៨ ÷ ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ដើម្បីធានាដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ចាំបាច់ត្រូវមាន ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ។ ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមាន ÷

- លក្ខណវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់លើការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ

- រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ពីថ្នាក់កណ្តាលរហូតដល់ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
- បុគ្គលិកមានសមត្ថភាពទទួលខុសត្រូវលើការងារនេះ ដោយប្រើប្រាស់រចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់ និងតាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ
- របាយការណ៍ និងការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្តអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្តជាប្រចាំ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៩ ÷ ការស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានានៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ដំណើរការ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គោលនយោបាយនេះ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ត្រូវមានការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាតិ និងអន្តរជាតិ ពិសេសពីវិស័យឯកជន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍លើការងារអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។ ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យមាន ÷

- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សច្បាស់លាស់
- មន្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការងារស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ការស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាដើម្បីរៀបចំមូលនិធិ និងបច្ចេកទេសសម្រាប់ជួយដល់ដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ តាមផែនការសកម្មភាពដែលបានកំណត់
- ការស្វែងរកព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងការងារកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សពីខាងក្រៅ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈឱ្យមន្ត្រីមានឱកាសចូលរួម
- ការរៀបចំឆាកតែង និងការបោះពុម្ពកម្រងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងការងារបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ។

៥- គោលការណ៍សំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្ត

ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់ការងារចាំបាច់ត្រូវមានយន្តការគ្រប់គ្រង សម្របសម្រួល និងគោលការណ៍រួមរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ដូចខាងក្រោម ÷

៥.១ យន្តការគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួល

ដើម្បីធានាឱ្យការងារអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សមានដំណើរការល្អ និងឆ្លើយតបតាមស្តង់ដាររួម “គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ” នឹងត្រូវបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។

គណៈកម្មាធិការនេះ មានតួនាទីដឹកនាំ សម្របសម្រួល តាមដាន វាយតម្លៃការងារអភិវឌ្ឍធន ធនមនុស្ស និងកំណត់គោលការណ៍ណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងការងារបណ្តុះបណ្តាល ។ គណៈកម្មាធិការនេះ មានការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលនៃនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវ ជាលេខាធិការដ្ឋាន និង ត្រូវប្រជុំយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ករណីចាំបាច់ ប្រធានគណៈកម្មាធិការមានសិទ្ធិកោះប្រជុំបន្ទាន់។ គណៈកម្មាធិការត្រូវរាយការណ៍រាល់លទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំជូនក្រសួង និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ។

៥.២ ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាសកម្មភាពផ្តល់ចំណេះដឹង និងជំនាញដល់សិក្ខាកាមចូលរួម សម្រាប់ យកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងកន្លែងបំពេញការងារ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងជាក់លាក់ណាមួយ ។ ការបណ្តុះ បណ្តាលមានច្រើនប្រភេទ ដូចជា សិក្ខាសាលា វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការសិក្សារយៈ ពេលវែង ។ ដើម្បីឱ្យការបណ្តុះបណ្តាល មានលក្ខណៈឯកភាពក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ឧបសម្ព័ន្ធមួយដែលភ្ជាប់នឹងគោលនយោបាយនេះនឹងកំណត់អំពីប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ។

៥.៣ ដំណាក់កាលនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាសកម្មភាពដែលត្រូវបានកំណត់ ដើម្បីផ្តល់ចំណេះដឹង និងជំនាញ ដល់សិក្ខាកាម ដើម្បីបំពេញការងារក្នុងអង្គភាពនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយថវិកា និងពេលវេលា ក្នុងការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការចាត់បញ្ជូនមន្ត្រីទៅចូលរួមក្នុង ឬក្រៅប្រទេស ត្រូវធ្វើតាមតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែងដែលបានរកឃើញទៅតាមមុខងារ និងជំនាញរបស់មន្ត្រី កំពុងបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពនីមួយៗ ។ ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយ ត្រូវមាន ៤ ដំណាក់កាល សំខាន់ៗ គឺ ៖

- ដំណាក់កាលទី ១៖ សិក្សាអំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល
- ដំណាក់កាលទី ២៖ រៀបចំមុខវិជ្ជា (មេរៀន) និងរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាល
- ដំណាក់កាលទី ៣៖ ការអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- ដំណាក់កាលទី ៤៖ តាមដាន និងវាយតម្លៃពេលបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ។

៥.៤ នីតិវិធីនៃការចាត់បញ្ជូនមន្ត្រី

ការចាត់បញ្ជូនមន្ត្រីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី និងជនពិការ ការ បញ្ជូនមន្ត្រីត្រូវអនុវត្ត ដែលបានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

ក. ការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេស

មន្ត្រីនៃក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទទាំងអស់ ត្រូវចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ប្រភេទក្នុងប្រទេស

តាមការចាត់តាំងពីប្រធានស្ថាប័ន ឬអង្គភាព ។ ការចាត់បញ្ជូនមន្ត្រីចូលរួមខាងលើនេះ ត្រូវបែងចែកជា ពីរប្រភេទ ដូចខាងក្រោម ៖

ក.១ មន្ត្រីថ្នាក់កណ្តាល

មន្ត្រីថ្នាក់កណ្តាលដែលចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងប្រទេស ត្រូវមានការ អនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។

ក.២ មន្ត្រីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត

មន្ត្រីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដែលចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងប្រទេស ក្នុង រយៈពេលខ្លី (ពី ១ ថ្ងៃ ដល់ ៧ ថ្ងៃ) ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីប្រធានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទរាជធានី ខេត្ត។ បើរយៈពេលសិក្សាលើសពី ៧ ថ្ងៃ ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ តាមរយៈ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវ ។

ក្រោយពេលបញ្ចប់ការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សាមីខ្លួនត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងចម្លងជូន ប្រធានអង្គភាពសាមី និងនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវ ។

ខ. ការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេស

មន្ត្រីនៃក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដែលចូលរួមវគ្គបណ្តុះ បណ្តាលនៅក្រៅប្រទេស (រយៈពេលខ្លី មធ្យម វែង) ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ ជនបទ តាមរយៈនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវ ។

មន្ត្រីដែលចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេស ដែលមានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអភិ វឌ្ឍន៍ជនបទ ត្រូវបានក្រសួងរក្សាក្របខ័ណ្ឌ បៀវត្ស អតីតភាពការងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ។

មន្ត្រីមិនទាន់បានតាំងស៊ីបក្នុងក្របខ័ណ្ឌ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ពលករបណ្តែត មិនត្រូវបាន អនុញ្ញាតឱ្យចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេសឡើយ ។

ក្រោយពីបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេស សាមីខ្លួនត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និងចម្លងជូនប្រធានអង្គភាពសាមីនិងនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ និងត្រូវបម្រើការងារនៅអង្គភាពដើមយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃវិលត្រឡប់មកដល់ក្នុងប្រទេសវិញ។

មន្ត្រីដែលវិលត្រឡប់ពីការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេស មានកាតព្វកិច្ចចែករំលែក ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ ដល់មន្ត្រីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ តាមការអញ្ជើញពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអភិ វឌ្ឍន៍ជនបទ ឬពីនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវ ឬពីអង្គភាពពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទក្រសួងអភិ វឌ្ឍន៍ជនបទ។

៦- ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ

ដើម្បីឱ្យគោលនយោបាយនេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តស្របតាមបរិបទជាក់ស្តែង និងអាចកំណត់បាននូវប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់ស្វែងរកការរីកចម្រើន ចាំបាច់ត្រូវមានប្រព័ន្ធតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត ដោយផ្ដោតទៅលើ ៖

- លទ្ធផលដែលទទួលបានធៀបនឹងគោលដៅនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- សូចនាករនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ការយកចំណេះដឹង និងជំនាញយកទៅអនុវត្តក្នុងអង្គភាពសាមី
- ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស ។

៦-១ ការសិក្សាចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ

ការសិក្សានេះ ត្រូវធ្វើឡើងជាពីរដំណាក់កាលសំខាន់ៗ គឺ ៖

- ក. ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃក្រោយពេលបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភ្លាម ដើម្បីស្វែងរកចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល សំដៅកែលម្អលើចំណុចខ្សោយដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងវគ្គ ជាពិសេសចំពោះអ្នកសម្របសម្រួល ឬគ្រូឧទ្ទេសនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ជាទូទៅការវាយតម្លៃបែបនេះ ត្រូវធ្វើតាមទម្រង់ដែលមានស្រាប់ ។
- ខ. តាមដាន និងវាយតម្លៃក្រោយពេលបញ្ចប់វគ្គរយៈពេល ៣ ទៅ ៦ ខែ ដើម្បីរកចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់សិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ពិសេសទៅលើការយកចំណេះដឹង ឬជំនាញទៅប្រើប្រាស់ ។

៦-២ យន្តការតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃលើការងារនេះ ទាមទារឱ្យមានយន្តការច្បាស់លាស់ ដែលកំណត់ដោយគោលការណ៍ណែនាំរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ តាមសំណើរបស់គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ទៅតាមកម្រិតនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ។

៦-៣ ការផ្តល់អនុសាសន៍

ការផ្តល់អនុសាសន៍ត្រូវធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃ ហើយត្រូវធ្វើលក្ខណៈជារួម ផ្អែកតាមលទ្ធផលវាយតម្លៃ ដើម្បីឱ្យការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សអនុវត្តកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ។

គ្រប់អនុសាសន៍ ត្រូវមានការឯកភាពពីគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស មុននឹងយកទៅប្រើប្រាស់ ។

៧- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលនយោបាយនេះសមស្របតាមបំណងប្រាថ្នា តម្រូវការ និងលក្ខខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដោយបានបញ្ជាក់អំពីចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងវិធីសាស្ត្រ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងនិរន្តរភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស នៅក្នុងក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និងរួមចំណែកគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រឲ្យបានយ៉ាងតិច ១% ក្នុង ១ ឆ្នាំ ។

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនេះ ជាឯកសារគោល និងមានតម្លៃក្នុងការប្រើប្រាស់ តាមតម្រូវការនៃគ្រប់អង្គភាពជំនាញដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្រោមឱវាទក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ។

ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទសង្ឃឹមថា គ្រប់អង្គភាពជំនាញដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្រោមឱវាទ នឹងបន្តចូលរួមពង្រឹងធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងជាការចូលរួមចំណែកដ៏សំខាន់ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ។



ឧបសម្ព័ន្ធ

ប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

ល.រ	ប្រភេទ	អត្ថន័យ	រយៈពេល	ចំនួនសិក្ខាកាម
១	សិក្ខាសាលា	- គោលបំណង៖ ផ្សព្វផ្សាយ ចែករំលែកបទពិសោធន៍ ឬលទ្ធផលការងារ ដើម្បីពិភាក្សា ឬពិគ្រោះយោបល់ សម្រាប់យកទៅអនុវត្តទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជាងមុន។ ការងារនេះត្រូវអនុវត្តឱ្យបានញឹកញាប់ទៅតាមបច្ចុប្បន្នភាពនៃវិទ្យាសាស្ត្រ និងស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ - សមាសភាពចូលរួម៖ ត្រូវផ្អែកតាមជំនាញមុខងារ ឬលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រូវការរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។ មន្ត្រីដែលបានចូលរួម ត្រូវយកចំណេះដឹងទៅបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួនសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ ស្របតាមគោលបំណងរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ - ការរៀបចំ៖ សិក្ខាសាលា ត្រូវកំណត់ប្រធានបទ គោលបំណង កម្មវិធី ទីកន្លែង អ្នកចូលរួម អ្នកធ្វើបទឧទ្ទេសនាម ប្រភពថវិកា និងត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ តាមរយៈគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ។ ចំពោះមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទរាជធានី ខេត្ត ដែលមានបំណងរៀបចំសិក្ខាសាលាត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ឱ្យបានមុន១០ថ្ងៃយ៉ាងតិច នៃថ្ងៃធ្វើការ។	១ - ៣ថ្ងៃ	ចាប់ពី ១៥ នាក់ ឡើង
២	វគ្គបណ្តុះបណ្តាល	- គោលបំណង៖ កសាងសមត្ថភាព សំដៅបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញជាក់លាក់ទៅដល់ក្រុមគោលដៅដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារ តាមតួនាទី និងភារកិច្ចដែលបានកំណត់ ។ សកម្មភាពនេះ ភាគច្រើនមានរយៈពេលវែងជាងសិក្ខាសាលា និងត្រូវអនុវត្តជាញឹកញាប់តាមបច្ចុប្បន្នភាពនៃវិទ្យាសាស្ត្រ និងស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ - សមាសភាពចូលរួម៖ ត្រូវផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រូវការរបស់	ចាប់ពី ២ថ្ងៃ ដល់ ៣ខែ	ច្រើនបំផុត ៣០ នាក់ក្នុង ១វគ្គ

		ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ។ មន្ត្រីដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវយកចំណេះដឹងដែលទទួលបានពីវគ្គមកបម្រើក្នុងការងាររបស់ខ្លួនសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារឱ្យប្រសើរជាងមុន - ការរៀបចំ៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវកំណត់ពីគោលបំណង កម្មវិធី ទីកន្លែង អ្នកចូលរួម អ្នកធ្វើបទឧទ្ទេសនាម ប្រភពថវិកា និងត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ តាមរយៈគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ។ ចំពោះមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទរាជធានី ខេត្ត ដែលមានបំណងរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សឱ្យបានមុន ១០ ថ្ងៃយ៉ាងតិចនៃថ្ងៃធ្វើការ។		
៣	ទស្សនកិច្ចសិក្សា	- គោលបំណង៖ ដើម្បីរៀនសូត្រដកស្រង់ ឬផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍គ្នាទៅវិញទៅមក ក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់ប្រធានបទមួយជាក់លាក់ នៅក្នុង ឬក្រៅប្រទេស សម្រាប់យកមកអនុវត្តនៅអង្គភាពរបស់ខ្លួនសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ ។ សកម្មភាពនេះ ច្រើនអនុវត្តចំពោះការងារមានទម្រង់ស្រដៀងគ្នា ឬរៀនសូត្រនូវបច្ចេកវិទ្យាជំនាញចម្រើន និងស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ - សមាសភាពចូលរួម៖ ការបញ្ជូនមន្ត្រីរាជការទៅចូលរួម ត្រូវផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនិងតម្រូវការរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ។ មន្ត្រីដែលបានចូលរួមទស្សនកិច្ចសិក្សាត្រូវយកចំណេះដឹងទៅបម្រើក្នុងការងាររបស់ខ្លួនសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារឱ្យប្រសើរជាងមុន - ការរៀបចំ៖ ទស្សនកិច្ចសិក្សា ត្រូវកំណត់ពីគោលបំណង កម្មវិធី ទីកន្លែង អ្នកចូលរួម ប្រភពថវិកានិងត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ តាមរយៈគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ។ ចំពោះមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទរាជធានី ខេត្ត ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ឱ្យបានមុន ១០ថ្ងៃយ៉ាងតិច នៃថ្ងៃធ្វើការ ។	មិនលើសពី ៣ សប្តាហ៍	តាមទំហំជាក់ស្តែង និងតម្រូវការចាំបាច់របស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ
៤	ការសិក្សារយៈពេលវែង	- គោលបំណង៖ ដើម្បីបញ្ជូនមន្ត្រីឱ្យទៅចូលរួមសិក្សាបន្តនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំនៅក្នុងឬក្រៅប្រទេសទៅលើមុខជំនាញជាក់លាក់មួយដែលមានរយៈពេលវែងលើសពី០៦ខែឡើង ទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួង	ចាប់ពី៦ខែឡើង	តាមតម្រូវការរបស់ក្រសួង

		អភិវឌ្ឍន៍ជនបទក្នុងបរិបទនៃការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ ។ សកម្មភាពនេះភាគច្រើនអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានឹងទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬសញ្ញាប័ត្រសិក្សា តាមកម្រិតនៃសមត្ថភាពដែលបានបំពេញការសិក្សា និងត្រូវអនុវត្តទៅតាមភាពចាំបាច់ស្របតាមតម្រូវការនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ – សមាសភាពចូលរួម៖ ការបញ្ជូនមន្ត្រីទៅចូលរួមត្រូវផ្អែកតាមជំនាញ និងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រូវការរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។ មន្ត្រីដែលបានចូលរួមត្រូវយកចំណេះដឹងមកបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពដើមរបស់ខ្លួនយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ ទើបអាចផ្លាស់ប្តូរទៅអង្គភាពផ្សេង – ការរៀបចំ៖ ការសិក្សានេះ ត្រូវកំណត់ពីគោលបំណង កម្មវិធី ទីកន្លែង ប្រភពថវិកា និងត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ តាមរយៈគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ។		អភិវឌ្ឍន៍ជនបទ
៥	ការរៀនសូត្រតាមរយៈការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅនឹងកន្លែង	– គោលបំណង៖ ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញ សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ តាមរយៈអ្នកចេះច្រើនបង្រៀនអ្នកចេះតិច ។ សកម្មភាពនេះ ត្រូវធ្វើឡើងនៅតាមអង្គភាពដែលចំណុះឱ្យក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ស្របតាមបច្ចុប្បន្នភាពនៃវិទ្យាសាស្ត្រ និងតម្រូវការរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ – សមាសភាពចូលរួម៖ ត្រូវផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រូវការរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ។ មន្ត្រីដែលបានចូលរួមការរៀនសូត្រ ត្រូវយកចំណេះដឹងទៅបម្រើក្នុងការងាររបស់ខ្លួនសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារឱ្យប្រសើរជាងមុន – ការរៀបចំ៖ សកម្មភាពនេះ អាចត្រូវរៀបចំតាមរយៈការជួលអ្នកមានជំនាញច្បាស់លាស់ ដោយកំណត់ប្រធានបទ កម្មវិធី ទីកន្លែង ប្រភពថវិកា និងត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ តាមរយៈគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ។ ចំពោះមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទរាជធានី ខេត្ត ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ឱ្យបានមុន ១០ថ្ងៃយ៉ាងតិច នៃថ្ងៃធ្វើការ។	ចាប់ពី ២សប្តាហ៍ឡើងទៅ	សិក្ខាកាមចាប់ពី៥នាក់ឡើង