【កំណៃឆ្នាំ2025】

ឧទាហរណ៍ល្អប្រសើរនៃការទទួលជនបរទេសជំនាញជាក់លាក់សម្រាប់វិស័យកសិកម្ម

ក្រុមហ៊ុន Mitchan ko-bo Co., ltd.

~ ដាក់បញ្ចូលការវាយតម្លៃធនធានមនុស្សដែលងាយយល់ និងផ្តោតទាំងស្រុងលើការបង្កើតបរិយាកាសដែលងាយធ្វើការងារ ~

ព័ត៌មានមូលដ្ឋាន **ទីតាំង៖** ឃុំម៉ាស៊ុគិ ស្រុកកាមិម៉ាស៊ុគិ ខេត្តគូម៉ាម៉ូតូ ក្រុមហ៊ុន Mitchan ko-bo Co., ltd. ក្លាយជានីតិបុគ្គលក្នុងឆ្នាំ2015។ គ្រប់គ្រងដំណើរការដោយបងប្អូនស្រី 3នាក់។ **ផ្ទៃក្រឡាដាំដុះ៖** ផ្ទះដំណាំចំនួន73ខ្នង (3. 5 ហិចតា) **ដំណាំសំខាន់៖** កូនសាឡាត់ **សមាសភាពបុគ្គលិក៖** ជនជាតិជប៉ុន12នាក់ + ជនបរទេស6នាក់ (ជំនាញជាក់លាក់កម្រិត1 ចំនួន3នាក់ + ជំនាញជាក់លាក់កម្រិត2 ចំនួន3នាក់)	

កិច្ចផ្តួចផ្តើមពិសេសដោយឡែក

① យើងសម្រេចបាននូវប្រព័ន្ធឈប់សម្រាកពេញលេញពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដែលជារឿងកម្រសម្រាប់នីតិបុគ្គលកសិកម្ម។ កន្លែងធ្វើការរបស់យើង មានស្ត្រីច្រើន ហើយយើងផ្តល់ការគាំទ្រយ៉ាងពេញលេញដល់ការសម្រាកមាតុភាព និងការសម្រាកមើលថែកូន និងការផ្អាកការងារដើម្បីចិញ្ចឹមកូន ជាដើម និងផ្តោតទាំងស្រុងលើកិច្ចផ្តួចផ្តើមបង្កើតកន្លែងធ្វើការដែលងាយធ្វើការងារ។

② យើងបានដាក់បញ្ចូលប្រព័ន្ធវាយតម្លៃធនធានមនុស្សចាប់ពីឆ្នាំ2022មក។ យើងបានធ្វើឲ្យមើលឃើញពីគម្លាតនៃប្រាក់ឈ្នួលតាមសមត្ថភាព ដោយកំណត់ច្បាស់ថាអាចធ្វើបានឬមិនអាច សម្រាប់ការងារនីមួយៗ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរ ការបង្ហាញពីចំណុចខ្វះខាតយ៉ាងជាក់លាក់ ជួយជំរុញទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្នុងការអភិវឌ្ឍខ្លួន។ យើងបានជ្រើសតាំងជនបរទេសជំនាញជាក់លាក់កម្រិត2 ជាប្រធានរោងចក្រ ហើយយើងតែងតាំងឲ្យដឹកនាំដោយមិនប្រកាន់ថាជាជនជាតិជប៉ុន ឬជនបរទេសទេ។

(1) ចង់ធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនក្លាយជា "ផ្ទះទីពីរ"

① ចាប់ពីប្រហែលឆ្នាំ2014មក ទោះជាយើងប្រកាសរើសបុគ្គលិកក៏ដោយ ក៏លែងមានជនជាតិជប៉ុនដាក់ពាក្យមកដែរ ដែលបណ្តាលឲ្យមានការខ្វះកម្លាំងពលកម្មលក្ខណៈរ៉ាំរ៉ៃ។ យើងបានពិចារណាលើការរើសចូលធនធានពីបរទេស តាមការឲ្យយោបល់ពីអ្នកជំនាញពន្ធដារប្រចាំការរបស់យើង។ ប្រធានមុន (ឪពុកបង្កើតរបស់ប្រធាន មិតស៊ុណាហ្គា) បាននិយាយថា បើមិនអាចចាត់ទុកដូចជាកូនរបស់ខ្លួនឯងទេ កុំជួលជនបរទេសចូលធ្វើការអី

ហើយបន្ទាប់ពីបានគិតយ៉ាងល្អិតល្អន់រួចហើយ យើងក៏បានបោះជំហានឆ្ពោះទៅរកការជ្រើសរើសចូល។ នៅពេលរើសចូល យើងបានជ្រើសរើសអ្នកដែលស្មោះត្រង់ មានស្នាមញញឹម និងជាមនុស្សល្អ។

② នៅឆ្នាំ2016 យើងបានទទួលស្ត្រីមកពីប្រទេសវៀតណាមចំនួន3នាក់ ក្នុងនាមជាកម្មសិក្សាការីហ្វឹកហ្វឺនជំនាញ។ យើងបានជួយពួកគេក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ និងបានពឹងលើបុគ្គលិករបស់យើង ចំពោះកិច្ចការនៅទីតាំងការងារផ្ទាល់។ នៅពេលនោះ មានការរញ្ជួយដីយ៉ឹម៉ាម៉ូតុ ហើយយើងបានប្រាប់ពួកគេថា ឪពុកម្តាយរបស់ពួកគេមានការព្រួយបារម្ភ ប៉ុន្តែពួកគេបាននិយាយថា "យើងមិនអាចត្រឡប់ទៅវិញបានទេ។ យើងចង់ធ្វើការនៅទីនេះ"។ ប្រហែលមួយខែបន្ទាប់ពីគ្រោះមហន្តរាយ យើងបានចំណាយពេលហូបចុកនិងដេកនៅជាមួយគ្នា។ បុគ្គលិកជនជាតិជប៉ុនរបស់យើង បាននិយាយថា "យើងចង់បន្តធ្វើការជាមួយក្មេងៗទាំងនោះទៀតហួត"។

③ មានជនបរទេសជំនាញជាក់លាក់ ចំនួន6នាក់ ដែលធ្លាប់ជាកម្មសិក្សាការីហ្វឹកហ្វឺនជំនាញនៅក្រុមហ៊ុនយើង ហើយបច្ចុប្បន្ន 3នាក់ក្នុងចំណោមនោះ មានជំនាញជាក់លាក់កម្រិត2។ យើងក៏មានធនធានមកពីបរទេសដែលរៀបការនិងសម្រាលកូនរួច ហើយនៅធ្វើការទាំងប្តីទាំងប្រពន្ធផងដែរ។ យើងបានប្រឹងប្រែងធ្វើដោយមានគោលបំណងធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនក្លាយជាផ្ទះទីពីរ ហើយក៏មានជនបរទេសដែលនិយាយថា គេចង់ធ្វើការបន្តទៅរហូត ហើយយើងជឿជាក់ថា យើង

ទទួលបានជោគជ័យក្នុងការបង្កើតកន្លែងដែលអាចធ្វើការបានប្រកបដោយភាពស្ងប់ចិត្ត។

(2) ពិនិត្យឡើងវិញនូវរបៀបធ្វើការ និងជំរុញកម្លាំងចិត្តធ្វើរបស់ធនធានមកពីបរទេស

① យើងដាក់បញ្ចូលប្រព័ន្ធឈប់សម្រាកពេញលេញពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍នៅឆ្នាំ2022 ប៉ុន្តែបុគ្គលិកបរទេសមានការជំទាស់យ៉ាងខ្លាំង។ ពីមុន មានតែថ្ងៃអាទិត្យប៉ុណ្ណោះដែលឈប់សម្រាក ហើយបុគ្គលិកបរទេស តែងតែដេកនៅផ្ទះ ងើបឡើងនៅក្បាលល្ងាចដើម្បីទៅទិញអីវ៉ាន់។ យើងចង់ឲ្យពួកគេសម្រាកឲ្យបានច្រើន ហើយយើងមានអារម្មណ៍ថា គេមិនគួរធ្វើបែបនោះទេ ដោយសារពួកគេនៅក្មេងនៅឡើយ។ នៅពេលដែលយើងប្រាប់ថា សម្រាកចុះយើងនឹងដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលឲ្យ ពួកគេក៏បានយល់ព្រម។ ថ្លៃចំណាយលើពលកម្ម មិនបានកើនឡើងទេ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ ការងារបានចាប់ផ្តើមដំណើរការយ៉ាងរលូន។

② ក៏មានក្មេងខ្លះដែលមកដល់ប្រទេសជប៉ុននៅអាយុ 18 ឆ្នាំ ហើយបានធ្វើការនៅទីនេះអស់រយៈពេល8ឆ្នាំហើយ។ យុវវ័យទាំងមូលរបស់គេ ត្រូវបានចំណាយនៅប្រទេសជប៉ុន ហើយយើងបានរៀបចំគីម៉ូណូសម្រាប់ពួកគេនៅថ្ងៃចម្រើនវ័យ។ មុនពេលមានជំងឺកូវីដ ណាពាតត្បាត យើងបានរៀបចំដំណើរទស្សនកិច្ចទៅកាន់ទីក្រុងតូក្យូ និងការប្រកួតខារ៉ាអូខេផងដែរ។ យើងចង់ឲ្យពួកគេរីករាយនឹងប្រទេសជប៉ុន មិនមែនគ្រាន់តែធ្វើការនោះទេ។

③ បន្ថែមពីលើការគាំទ្រសម្រាប់ការផ្អាកការងារដើម្បីសម្រាលកូន និងការផ្អាកការងារដើម្បីចិញ្ចឹមកូន យើងក៏បានដាក់បញ្ចូលប្រាក់ឧបត្ថម្ភគាំទ្រការចិញ្ចឹមកូនតូចផងដែរ សម្រាប់បុគ្គលិកដែលគាំទ្រដល់បុគ្គលិកចិញ្ចឹមកូនតូច។ នៅឆ្នាំ2023 យើងបានទទួលពានរង្វាន់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងកសិកម្ម

ព្រៃឈើ និងជលផល ក្នុងប្រភេទកំណែទម្រង់របៀបធ្វើការ នៃពានរង្វាន់គ្រប់គ្រងដំណើរការល្អប្រសើរថ្នាក់ជាតិ។ ពេលយើងនិយាយថា "ដោយសារតែមានអ្នកទាំងអស់គ្នា ទើបយើងធ្វើបាន" បុគ្គលិកបរទេសបានប្រតិកម្មថា គ្រាន់តែធ្វើធម្មតាៗប៉ុណ្ណោះ។ យើងបានរៀបចំពិធីជប់លៀងអាហារពេលល្ងាចដើម្បីថ្លែងអំណរគុណពួកគេដែលជួយឲ្យយើងទទួលបានពានរង្វាន់នេះ។

ការទទួលបានពានរង្វាន់ និងការផ្សាយព័ត៌មានពីប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ជួយបង្កើនកម្លាំងចិត្តដល់បុគ្គលិក និងហាក់ដូចជាជួយឲ្យយើងដុសខាត់ឲ្យកាន់តែល្អបន្ថែមទៀត។

(3) អំពីការដាក់បញ្ចូលអំពីប្រព័ន្ធវាយតម្លៃធនធានមនុស្ស និងការរីកចម្រើនក្នុងអាជីព

① ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានគិតជាប្រចាំខែ ហើយប្រាក់ឈ្នួលគោលនៅពេលចូលក្រុមហ៊ុន គឺ 18 ម៉ឺន យ៉េន។ បច្ចុប្បន្ននេះ ជំនាញជាក់លាក់កម្រិត1 នៅឆ្នាំទី3 ទទួលបាន 20 ម៉ឺន យ៉េន ហើយជំនាញជាក់លាក់កម្រិត2 នៅឆ្នាំទី8 ទទួលបាន 23 ម៉ឺន យ៉េន (សុទ្ធតែគិតថ្លៃការងារបន្ថែមម៉ោង ឲ្យផ្សេង)។ យើងសន្យាថា នឹងដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រសិនបើ

មានប្រាក់ចំណេញ។ យើងក៏បានដាក់ប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលតាមសមត្ថភាពផងដែរ ប៉ុន្តែដោយសារបុគ្គលិកបរទេសសួរថា ហេតុអ្វីបានជាចំនួនទឹកប្រាក់ខុសគ្នា ទាំងដែលជាបុគ្គលិកបរទេសដូចគ្នាសោះ ដូច្នេះយើងក៏បានដាក់បញ្ចូលប្រព័ន្ធវាយតម្លៃធនធានមនុស្សនៅឆ្នាំ2022។

③ សម្រាប់ការងារដូចជាការសាបព្រោះនិងការប្រមូលផលជាដើម យើងកំណត់ចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមចំណុចនីមួយៗ ដូចជាថា តើថ្លៃប៉ុន្មានសម្រាប់អ្នកចេះច្បាស់ហើយអាចធ្វើម្នាក់ឯងបាន និងថ្លៃប៉ុន្មានសម្រាប់អ្នកដែលអាចធ្វើបានដោយទាល់តែសួរគេ។ យើងជួបជជែកផ្ទាល់ជាមួយគ្រប់គ្នាដោយផ្អែកលើសន្លឹកវាយតម្លៃ ហើយពន្យល់ពីអ្វីដែលពួកគេត្រូវរៀនដើម្បីបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។ យើងត្រូវចំណាយពេលច្រើនជាងមួយម៉ោងក្នុងមនុស្សម្នាក់ ប៉ុន្តែពួកគេហាក់ដូចជាឲ្យតម្លៃពេលវេលានោះណាស់។

③ យើងចាត់តាំងអ្នកដឹកនាំសម្រាប់វាលកសិកម្ម និងរោងចក្រ។ នៅក្នុងរោងចក្រ យើងបានប្រគល់តួនាទីជាអ្នកដឹកនាំទៅឲ្យជនបរទេសជំនាញជាក់លាក់កម្រិត2 ហើយអ្នកដឹកនាំជាអ្នកធ្វើការវាយតម្លៃធនធានមនុស្សដោយមិនប្រកាន់ថាជាជនជាតិជប៉ុន ឬជនបរទេសទេ។ នាងធ្វើការវិនិច្ឆ័យយ៉ាងតឹងរ៉ឹង ប៉ុន្តែនាងក៏គួរឲ្យស្រលាញ់ និងគួរឲ្យពឹងពាក់បានផងដែរ។ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យអាចធ្វើការងារបានយូរអង្វែង យើងគាំទ្របុគ្គលិករបស់យើងក្នុងការប្រឡងជំនាញជាក់លាក់កម្រិត2 ហើយមាន3នាក់ហើយដែលបានប្រឡងជាប់។

④ ការវាយតម្លៃធនធានមនុស្ស មិនមែនជាវេទិកាសម្រាប់កាត់ក្តីបុគ្គលិកទេ ប៉ុន្តែជា

មធ្យោបាយដើម្បីកំណត់ឲ្យបានច្បាស់អំពីអ្វីដែលពួកគេអាចធ្វើបាន និងអ្វីដែលមិនអាចធ្វើបាន។ ដោយប្រាប់ពួកគេថា "ចូរខិតខំត្រង់ចំណុចនេះ" ក្នុងអំឡុងពេលជួបជជែកផ្ទាល់ បុគ្គលិកបរទេសអាចពិនិត្យខ្លួនឯងបានដោយសត្យានុម័ត។ រឿងដែលសំខាន់មិនមែនជាការវិនិច្ឆ័យប្រាក់ឈ្នួលទេ ប៉ុន្តែជាការកត់សម្គាល់ពីអ្វីដែលខ្លួនមិនទាន់អាចធ្វើបានទៅវិញទេ។ សាមីខ្លួនទាំងអស់ ពិតជាបានខិតខំធ្វើការនៅឆ្នាំបន្ទាប់មែន។

【កិច្ចសម្ភាសជាមួយធនធានមនុស្សមកពីបរទេស】

លោក ឡុង

① តើអ្នកធ្វើការក្នុងប្រទេសជប៉ុនតាំងពីពេលណាមក? សូមរៀបរាប់អំពីខ្លឹមសារការងាររបស់អ្នក។

→ខ្ញុំមកពីប្រទេសវៀតណាម។ ខ្ញុំបានមកដល់ប្រទេសជប៉ុនកាលពី 4ឆ្នាំមុន។ កាលពីដំបូង ខ្ញុំបានធ្វើការក្នុងទម្រង់ជាកម្មសិក្សាហ្វឹកហ្វឺនជំនាញផ្នែកសំណង់ ប៉ុន្តែក្រោយពីរៀបការរួច ខ្ញុំក៏បានមកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន Mitchan ko-bo ដែលប្រពន្ធរបស់ខ្ញុំធ្វើការ។ នៅប្រទេសវៀតណាម ឪពុកម្ដាយរបស់ខ្ញុំធ្វើកសិកម្ម ហើយខ្ញុំបានជួយពួកគាត់ដាំស្រូវ និងស្ដេចផ្កឹះជាដើម។ រាល់ថ្ងៃនេះ ខ្ញុំបើកបរត្រាក់ទ័រ ក្រាលកៅស៊ូបាំងដី និងប្រមូលផល។

② តើអ្នកស៊ាំនឹងការងារភ្លាមៗដែរឬទេ?

→ នៅជប៉ុន មានសម្ភារនិងឧបករណ៍ច្រើន ហើយវាពិតជាស្រណុកណាស់។ កាលពីដំបូងៗ វាពិបាក ប៉ុន្តែខ្ញុំបានចាប់ផ្ដើមរៀន និងយល់បន្តិចម្ដងៗ។

③ នៅថ្ងៃឈប់សម្រាក តើអ្នកចំណាយពេលធ្វើអ្វីខ្លះ?

→នៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ខ្ញុំលេងជាមួយកូនអាយុ2ឆ្នាំរបស់ខ្ញុំ។ ខ្ញុំដាំបន្លែដោយខ្លួនឯងនៅផ្ទះ ដំណាំលើចម្ការ ដូចជាត្រសក់ស្រូវ ស្ពៃក្តោប និងស្ពៃពួយឡេងជាដើម។ ខ្ញុំក៏ធ្លាប់ដាំដំឡូងជ្វានិងននោងផងដែរ។ ខ្ញុំដាំបន្លែដោយខ្លួនឯងព្រោះវាមានតម្លៃថ្លៃ។ នៅប្រទេសជប៉ុន មានម្ហូបអាហារឆ្ងាញ់ៗ ប៉ុន្តែវាមានតម្លៃថ្លៃ។

④ តើអ្នកមានគម្រោងធ្វើការក្នុងប្រទេសជប៉ុនយូរប៉ុណ្ណា?

→ប្រធានក្រុមហ៊ុន និងអ្នកទាំងអស់គ្នា មានចិត្តល្អ និងចេះជួយយកអាសាណាស់ ហើយខ្ញុំសប្បាយចិត្តណាស់រាល់ថ្ងៃនេះ។ ខ្ញុំចង់ធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុនទៅរហូត។