

ທ້າວເຕັ້ງຢ່າງ ຢາລີ 3MAEB

ສະຫຼຸບ

ບົດທີ 1

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

1. ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.

ແມ່ນຂະບວນການໜຶ່ງໃນການພັດທະນາ ແລະສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ມີເຂົ້າໃຈ, ມີທັກສະໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕະຫຼອດຈົນເຖິງມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີ ເພື່ອໃຫ້ມີປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີຂຶ້ນທັງໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອານາຄົດນັ້ນເອງ.

2. ສາເຫດທີ່ໃຫ້ມີການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີດັ່ງນີ້:

- ເປັນນະໂຍບາຍຂອງອົງກອນ

- ເພື່ອການຮັບຮອງການຂະຫຍາຍວຽກ ຫຼື ສ້າງວຽກໃໝ່

- ມີການປ່ຽນແປງລະບົບວຽກ ຫຼື ວິທີການເຮັດວຽກ

- ເພື່ອລົດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຈາກການສູນເສຍທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນການປະຕິບັດວຽກ

- ເພື່ອການແຂ່ງຂັນກັບຊ່ແຂ່ງທາງທຸລະກິດ

- ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນກັບບັນຫາຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນ

- ເພື່ອກະກຽມບຸກຄະລາກອນໃຫ້ພ້ອມໃນການເຮັດວຽກງານໃນຕໍາແໜ່ງຕ່າງໆໃນອະນາຄົດ

3. ປະໂຫຍດ ແລະຄວາມສໍາຄັນຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

- ປະໂຫຍດຕໍ່ພະນັກງານ
- ປະໂຫຍດຕໍ່ຜູ້ບໍລິຫານ
- ປະໂຫຍດຂອງອົງກອນ ຫຼື ໜ່ວຍງານ

4. ຮູບແບບຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

- ການສອນພະນັກງານ
- ການຈັດເປັນກຸ່ມອົບຮົມ
- ການວິເຄາະປັນຫາ

- ການໃຊ້ວິດີໂອ
- ການໃຊ້ເທັກນິກ
- ການປະຕິບັດຕົວຈິງ
- ທິດສະດີ
- ການຊັບປ່ຽນໝູນວຽກ
- ການບັນຍາຍໃນການອົບຮົມ
- ການຈັດປະສົບການການຮຽນຮູ້

5.ພະແນກຝ່າຍບຸກຄົນ ຫຼື ພະແນກຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.

ການຄຸ້ມຄອງຝ່າຍບຸກຄົນຫຼືຊັບພະຍາກອນມະນຸດໄດ້ຖືກເຂົ້າໃຈວ່າແມ່ນ ພາລະໜ້າທີ່ຂອງການປະກອບພະນັກງານ ຫຼື ເອີ້ນວ່າ ພະແນກຈັດຕັ້ງ ເຊິ່ງມີບົດບາດຫຼັກແມ່ນຮັບໃຊ້ອົງກອນ ແລະ ຊ່ວຍອົງກອນຂອງຕົນໃຫ້ບັນລຸວັດຖຸປະສົງ ໂດຍອີງໃສ່ຂະໜາດ ແລະ ສະຖານທີ່ຕັ້ງຂອງບໍລິສັດ, ສ່ວນປະກອບຂອງແຮງງານ, ປະເພດອຸດສະຫະກຳ, ການຈັດຕັ້ງ ເຄື່ອນໄຫວຂອງອົງການກຳມະບານ ແລະ ຄຸນຄ່າກ່ຽວກັບຝ່າຍບຸກຄົນ ທີ່ຮັບຮູ້ໂດຍຄະນະບໍລິຫານຂັ້ນນຳ.

6.ປັດໃຈດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ກະທົບຕໍ່ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.

ປັດໃຈດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແມ່ນ ແຮງຊຸກດັນຕ່າງໆທາງດ້ານນອກບໍລິສັດ ເຊິ່ງຢູ່ນອກເໜືອຄວາມຄວບຄຸມຂອງບໍລິສັດ ແຕ່ສາມາດສ້າງອິດທິພົນໃຫ້ແກ່ການປະຕິບັດງານຂອງອົງກອນ.

7.ຂໍ້ກຳນົດກົດໝາຍ.

ແມ່ນປັດໃຈທີ່ສຳຄັນອັນໜຶ່ງ ທີ່ສາມາດກະທົບຕໍ່ການຄຸ້ມຄອງຝ່າຍບຸກຄົນ ຫຼື ຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນ ການແຕ່ຂະຫຍາຍຂອງຂໍ້ກຳນົດກົດລະບຽບຕ່າງໆ ທີ່ສາມາດສ້າງອິດທິພົນໂດຍກົງ ຕໍ່ການຕັດສິນໃຈດ້ານຝ່າຍບຸກຄົນ.

8. ໂລກາຟິວັດ ແລະ ການແຂ່ງຂັນ.

ການພັດທະນາແບບໂລກາຟິວັດໝາຍເຖິງທ່າອ່ຽງຂອງບໍລິສັດ ໃນການຂະຫຍາຍການຂາຍຫຼືຂະຫຍາຍການຜະລິດ ເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດຕ່າງປະເທດ. ການດຳເນີນທຸລະກິດແບບໂລກາຟິວັດດ້ວຍຂະແໜງການຜະລິດເຮັດໃຫ້ການແຂ່ງຂັນທາງດ້ານສາກົນເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ.

9. ເຕັກໂນໂລຊີ.

ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີຈະສືບຕໍ່ການຫັນປ່ຽນການເຮັດວຽກຈາກອາຊີບໜຶ່ງໄປສູ່ອາຊີບອື່ນພ້ອມທັງປະກອບສ່ວນໃຫ້ມີການເພີ່ມຂະຫຍາຍທາງດ້ານສະມັດຕະພາບການຜະລິດ, ວຽກງານທີ່ເປັນແຮງງານມີຫຼາຍໆຢ່າງກໍ່ໄດ້ຖືກທົດແທນໂດຍວຽກງານທີ່ນຳໃຊ້ກົນຈັກອັດຕະໂນມັດ.

ບົດທີ 2

ການວິໄຈ

1. ລັກສະນະຂອງການວິໄຈ.

ແມ່ນໜ້າທີ່ຕໍາແໜ່ງຕ່າງໆທີ່ຕ້ອງການປະກອບພະນັກງານ ຫຼື ບັນຈຸຄົນງານທີ່ຂະຫຍັນຂັ້ນແຂງເຂົ້າປະຕິບັດວຽກງານ ຂໍ້ມູນຂອງການວິໄຈວຽກຈຶ່ງເຫັນວ່າຈໍາເປັນ ແລະ ເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ອົງກອນ ແລະ ຄົນງານໄດ້ເຂົ້າໃຈລະອຽດກ່ຽວກັບແຕ່ລະໜ້າທີ່ຕໍາແໜ່ງດັ່ງກ່າວ ການສະແດງລາຍລະອຽດຂອງວຽກ ແລະ ການກໍານົດລັກສະນະ ສະເພາະຂອງວຽກແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນເພື່ອດຶງດູດ ແລະ ຄັດເລືອກຄົນງານ ແລະ ກໍ່ເພື່ອຕີລາຄາລະບົບຄ່າຕອບແທນ ແລະ ທໍາການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການຕອບແທນຕ່າງໆ.

2. ການວິໄຈແມ່ນຫຍັງ.

ແມ່ນຂະບວນການຂອງການເກັບກໍາຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນລະບົບ ເພື່ອເອົາມານໍາໃຊ້ໃນການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບໜ້າວຽກພາລະໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງວຽກໃດໜຶ່ງ.

3. ການນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນຈາກການວິໄຈວຽກ.

ແມ່ນການວັດແທກເນື້ອໃນຂອງວຽກ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນອັນທຽບຖານແຕ່ລະຢ່າງຂອງແຕ່ລະໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງວຽກງານດັ່ງນີ້:

- ການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຄັດເລືອກ
- ການໃຫ້ຄ່າຕອບແທນ
- ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດ
- ການຝຶກອົບຮົມ
- ຮັບປະກັນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຢ່າງຄົບຖ້ວນ

4. ວິທີຂອງການເກັບກໍາຂໍ້ມູນໃນການວິໄຈ

ມີວິທີໃນການເກັບກໍາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ກິດຈະກຳຂອງວຽກງານ, ແຕ່ພວກເຮົາຈະຍົກເອົາແຕ່ວິທີທີ່ສໍາຄັນກ່ວາໝູ່.

5. ການສໍາພາດ

ໃນການເກັບກໍາຂໍ້ມູນດ້ວຍການສໍາພາດໃນການວິໄຈວຽກ, ເພິ່ນສາມາດນໍາໃຊ້ສາມແບບດ້ວຍກັນເຊັ່ນ: ສໍາພາດລາຍບຸກຄົນກັບຄົນງານແຕ່ລະຄົນ, ສໍາພາດແບບເປັນກຸ່ມກັບກຸ່ມຄົນງານທີ່ມີວຽກອັນດ່ຽດກັນ, ແລະ ສໍາພາດຫົວໜ້າຄຸມງານຜູ້ນຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍຄົນທີ່ມີຄວາມຮອບຮູ້ລະອຽດກ່ຽວກັບວຽກງານທີ່ກໍາລັງຖືກວິໄຈຢູ່ນັ້ນ.

6. ບົດສອບຖາມ

ບົດສອບຖາມແມ່ນ ປະກອບດ້ວຍຄໍາຖາມຕ່າງໆທີ່ຕິພົມ ຫຼື ຂຽນອອກ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ຕອບໄດ້ຂຽນຄຳຕອບ ທີ່ຮ່າງໄວ້ແລ້ວ ຊຶ່ງເປັນຄໍາຖາມທີ່, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມຊຳນິຊຳນານ ແລະ ຄວາມ ສາມາດຕ່າງໆ ທີ່ຮຽກຫ້ອງໃຫ້ມີເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານຂອງຕົນ.

ບົດທີ 3

ການວາງແຜນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

1.ການວາງແຜນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ແມ່ນການພະຍາກອນເຖິງຄວາມຕ້ອງການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ຢູ່ໃນຂອບເຂດຂອງການເຄື່ອນ ໄຫວທາງດ້ານການວາງແຜນຍຸດທະສາດ ທາງດ້ານທຸລະກິດ, ການວາງແຜນແມ່ນຂະບວນການທີ່ອົງກອນໃດ ໜຶ່ງນຳໃຊ້ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຈຳນວນພົນ ແລະ ປະເພດບຸກຄົນທີ່ເໝາະສົມເຊິ່ງສາມາດສ້າງຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ທຳການບໍລິການໃນລະດັບອັນແນ່ນອນໃດໜຶ່ງໃນອະນາຄົດ.

2.ກິດຈະກຳຂອງການວາງແຜນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ແມ່ນອີງໃສ່ວິໄສທັດຍາວນານດັ່ງນັ້ນຂະບວນການນີ້ຈຶ່ງລວມທັງການວິໄຈສິ່ງແວດລ້ອມ, ການພະຍາກອນ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ, ການພະຍາກອນການສະໜອງແຮງງານ, ການວິໄຈຊ່ອງວ່າງ, ການສ້າງແຜນງານ ປະຕິບັດ ແລະ ການກວດກາຕິລາຄາຂະບວນການ.

3.ການວິໄຈສິ່ງແວດລ້ອມ.

ການວິໄຈສິ່ງແວດລ້ອມແມ່ນ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈໃຫ້ເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບສະພາບດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ໂດຍ ທົ່ວໄປແລ້ວຈະມີສິ່ງແວດລ້ອມສອງດ້ານຄື: ສິ່ງແວດລ້ອມລ້ອມພາຍນອກ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມພາຍໃນ.

4.ການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການດ້ານແຮງງານ.

ແມ່ນການຄາດຄະເນເຖິງຄວາມຕ້ອງການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ສ່ວນຫຼາຍເພິ່ນນຳໃຊ້ສອງແບບໃນ ການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການດ້ານແຮງງານຄື: ແບບຄຸນນະພາບ ແລະ ແບບແຮງງານ.

5.ການພະຍາກອນການຕອບສະໜອງດ້ານແຮງງານ.

ແມ່ນການຄາດຄະເນຄວາມພໍໃຈທາງດ້ານຊັບພະຍາກອນດັ່ງກ່າວ ການພະຍາກອນການຕອບສະໜອງ ສາມາດຈັດອອກໄດ້ເປັນ 2 ປະເພດຄື: ການຕອບສະໜອງຈາກພາຍໃນ ແລະ ການຕອບສະໜອງຈາກພາຍ ນອກ

6.ການວິໄຈຊ່ອງວ່າງ

ແມ່ນຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອເສື່ອມໂຍງກັບການພະຍາກອນດ້ານຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງດ້ານແຮງ ງານ ຂະບວນການນີ້ຢ່າງໜ້ອຍສຸດຕ້ອງຈຳແນກສະພາບທີ່ອາດເກີດມີການຂາດແຄນ ຫຼື ເຫຼືອເຜື້ອດ້ານຄົນ

ງານ, ຝຶມ ແລະ ວຽກງານ ນອກຈາກນັ້ນເຮົາກໍ່ຍັງຕ້ອງຈັດຊອກຫາທາງເລືອກຕ່າງໆ ໃນການພະຍາກອນ ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ ເພື່ອປະເຊີນໜ້າກັບສະພາວະຕ່າງໆ.

7.ການສ້າງແຜນງານ

ແມ່ນຖືວ່າເປັນບາດກ້າວຂອງການລົງມືປະຕິບັດໃນການວາງແຜນຊົ່ວໂມງເຊິ່ງເປັນບາດກ້າວທີ່ຫນ້າເອົາ ວິທີແກ້ທີ່ໄດ້ເລືອກສັນມາ ແລະ ຈັດວາງຕາຕະລາງເຫດການຕາມຂັ້ນຕອນຕ່າງໆທີ່ເຫັນວ່າຈຳເປັນໃນພາກ ປະຕິບັດແຜນການ ຈຸດປະສົງຂອງການສ້າງແຜນງານແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການຕັດສິນໃຈໃນສື່ບາດກ້າວ ທີ່ຜ່ານມາໄດ້ຖືກປະຕິບັດເປັນຈິງໂດຍທົ່ວໄປການສ້າງແຜນງານຈະມີ 2 ດ້ານຄື: ການສ້າງແຜນງານພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ.

8.ການກວດກາ ແລະ ຕີລາຄາ

ແມ່ນບາດກ້າວສຸດທ້າຍໃນການວາງແຜນຕິດຕາມປະສິດທິຜົນຂອງແຜນການຊົ່ວໂມງຕ່າງໆພາຍໃນເວລາ ຂອງການລົງມືປະຕິບັດ ບາດກ້າວນີ້ແມ່ນຈະຊອກຮູ້ສິ່ງທີ່ຄາດເຄື່ອນຈາກແຜນການ ແລະ ທຳການດັດແກ້ ພ້ອມທັງກວດກາໜ້າຜົນຂອງແຜນການຊົ່ວໂມງທີ່ບັນລຸວັດຖຸປະສົງດ້ານຊົ່ວໂມງ (ໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະ ຍາວ) ຂອງວິສະຫະກິດ.

9.ພາລະກິດຂອງການຮັບສະໝັກ

ແມ່ນເປັນໜ້າທີ່ທີ່ສຳຄັນຂອງຝ່າຍພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ຈະຕ້ອງຊອກຫາຜູ້ສະໝັກທີ່ມີ ຄຸນສົມບັດເໝາະສົມກັບວຽກຕາມທີ່ຕ້ອງການ ຄັດເລືອກຜູ້ທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ເໝາະສົມທີ່ສຸດເພື່ອໃຫ້ອົງກອນ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດໃນການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ກ່ຽວ, ການຮັບສະໝັກໂດຍທົ່ວໄປຈະມີ 2 ແຫຼ່ງ: ແຫຼ່ງ ພາຍໃນ ແລະ ແຫຼ່ງພາຍນອກ.

ບົດທີ 4

ການຄັດເລືອກບຸກຄະລາກອນ

1.ການຄັດເລືອກບຸກຄະລາກອນ

ໝາຍເຖິງການຕັດສິນໃຈເລືອກຜູ້ສະໝັກທີ່ມີຄຸນສົມບັດທີ່ເໝາະສົມກັບວຽກຕາມທີ່ຕ້ອງການກ່ຽວ ກັບຕຳແໜ່ງທີ່ວ່າງຫຼາຍທີ່ສຸດໂດຍການປຽບທຽບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທັກສະຄວາມຊຳນິຊຳານ ແລະ ບຸກຄະລິກຂະພາບຂອງຜູ້ສະໝັກແຕ່ລະຄົນ, ການຄັດເລືອກບຸກຄະລາກອນແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ ຕໍ່ອົງກອນເພາະຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ອົງກອນໄດ້ບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ດີ,ຕອບສະ ໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານໄດ້. ເຊັ່ນມີດັ່ງນີ້:

- ຂະບວນການຄັດເລືອກ
- ແນວຄວາມຄິດພື້ນຖານກ່ຽວກັບການທົດສອບ
- ເຄື່ອງມືຂອງການຄັດເລືອກ

