ISSN 1560-7615 / ISBN 978-99950-52-06-5

ទស្សនាវដ្ដី អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់
វិទ្យាស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

ឆ្នាំទី ២៥ លេខ ២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ តម្លៃ ១.៥០០៛

ឧស្សាហកម្មកម្មន្តសាលនៅកម្ពុជា៖ ប្រព័ន្ធបង្កើតជំនាញនៅកន្លែងធ្វើការ

សេចក្ដីផ្ដើម

ភាពជោគជ័យផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសមួយមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាព របស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេសនោះ (Benson, Gospel, and Zhu 2013)។ ដូច្នេះ ការអភិវឌ្ឍជំនាញរឹងមាំ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់វិបុលភាពសេដ្ឋកិច្ច។ ទោះជាយ៉ាងណា សម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន ការដោះស្រាយបញ្ហានានានៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ និងបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) ជាផ្លូវការ គឺជារឿងលំបាក និងស្មុគស្មាញ (Ezekoye 2017) ហើយបញ្ហាគុណភាពកម្មវិធី TVET ទាំងនោះ គឺជាការព្រួយបារម្ភសម្រាប់និយោជក (NEA 2018)។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានដាក់ចេញនូវគំនិតផ្ដួចផ្ដើមអភិវឌ្ឍន៍ធំៗ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ដើម្បីប្រែក្លាយកម្ពុជាទៅជាសេដ្ឋកិច្ចដែលមានជំនាញខ្ពស់។ ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ មិថុនា ២០២១

ដូចមានចែងក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ២០១៩-២៣ គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្មឆ្នាំ២០១៥-២៥ និងគោលនយោបាយ TVET ឆ្នាំ២០១៧-២៥ កម្ពុជាបានកំណត់យកការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្លាំងពលកម្មជាអាទិភាព នៅក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា និងជំរុញការអភិវឌ្ឍជំនាញតាមវិស័យ TVET (Veung and Ven 2021a)។ ទោះយ៉ាងណា បញ្ហាកង្វះជំនាញ និងគម្លាតជំនាញនៅតែមាន ហើយនិយោជកក៏មានការស្ទាក់ស្ទើរ ក្នុងការជួលនិស្សិតទើបបញ្ចប់ការសិក្សាថ្មីៗ (NEA 2018)៖ ពួកគេមានទំនោរជ្រើសរើស និងបណ្ដុះបណ្ដាលកម្មករនៅខាងក្នុងអង្គភាព ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមមុខជំនាញទាំងនេះដោយផ្ទែក (Veung and Ven 2021b)។

ដូច្នេះ ប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញបែបនេះគួរត្រូវគេពិនិត្យ និងសិក្សា (Veung and Ven 2021b) ប៉ុន្តែមានការសិក្សាតិចតួច ដែលបានផ្ដោតលើប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញទាំងនេះ។ ការស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងធ្វើឲ្យគម្លាតជំនាញប្រសើរឡើង តាមរយៈការពិនិត្យមើលប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ ដែលក្រុមហ៊ុនប្រើសម្រាប់បំពាក់ជំនាញបន្ថែម និងបណ្ដុះជំនាញថ្មីដល់កម្មកររបស់ពួកគេ។ ការសិក្សាក៏ឈ្វេងយល់ពីវិធីសាស្ត្របណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញរួមរបស់និយោជក ក្នុងឧស្សាហកម្មកម្មន្តសាលរបស់កម្ពុជាដែរ។ អត្ថបទនេះ ប្រើទិន្នន័យសម្ភាសន៍បែបគុណវិស័យពីគម្រោង "ជំនាញសម្រាប់ឧស្សាហកម្ម" ដំណាក់កាលទី១(ខ)។[១]

ប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ

ប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញដែលល្អ គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ប្រទេសជាតិ (Benson, Gospel, and Zhu 2013) ហើយប្រព័ន្ធជំនាញទាំងនេះរួមបញ្ចូលទាំងការ

មាតិកា

ឧស្សាហកម្មកម្មន្តសាលនៅកម្ពុជា៖ ប្រព័ន្ធបង្កើតជំនាញ នៅកន្លែងធ្វើការ ១
ការចូលរួមរបស់សមាជិកមហាវិទ្យាល័យក្នុងដំណើរការ អន្តរជាតូបនីយកម្មឧត្តមសិក្សា៖ ការពិនិត្យមើលលើ ឯកសារស្រាវជ្រាវ ៧
តាមដានសេដ្ឋកិច្ច – ស្ថានភាពក្រៅប្រទេស ១៣
– ស្ថានភាពក្នុងប្រទេស ១៦
ព័ត៌មានថ្មីៗពីវិទ្យាស្ថាន CDRI ២៤

អត្ថបទនេះរៀបរៀងដោយ វឹង ណារ៉ុន អ្នកស្រាវជ្រាវ នៅមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវសេដ្ឋកិច្ច និងពាណិជ្ជកម្មដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ នៃវិទ្យាស្ថាន CDRI និងបេក្ខជនថ្នាក់បណ្ឌិត នៃសាកលវិទ្យាល័យបញ្ញាសាស្ត្រកម្ពុជា (PUC)។

សូមយោងអត្ថបទនេះថា៖ Veung Naron. 2021. "Cambodia's Manufacturing Industry: Skills Formation Systems in the Workplace." Cambodia Development Review 25 (2): 1–7។

១ គម្រោងនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ ដែលដឹកនាំដោយសាកលវិទ្យាល័យ Zürich University of Teacher Education ដោយប្រើទិន្នន័យពីប្រទេសបង់ក្លាដែស កម្ពុជា អេត្យូពី ឡាវ អាហ្វ្រិកខាងត្បូង និងវៀតណាម ដើម្បីកំណត់ និងយល់កាន់តែច្បាស់អំពីកត្តាសំខាន់ៗដែលជួយ ឬរារាំងដល់ការរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ទៅនឹងកំណើន និងបរិវត្តកម្មឧស្សាហកម្មប្រកបដោយបរិយាបន្ន នៅក្នុងប្រទេសដែលមានចំណូលទាប និងមធ្យម។ នៅកម្ពុជា គម្រោងនេះផ្ដោតលើវិស័យសំខាន់ៗចំនួនបីគឺ វិស័យកាត់ដេរ ការដំឡើងគ្រឿងអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិច (E&E) និងកែច្នៃម្ហូបអាហារ។ អង្កេតកម្រិតក្រុមហ៊ុនដំណាក់កាលទី១(ក) បានធ្វើនៅចន្លោះខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយបានធ្វើសង្ខេបគោលនយោបាយមួយ និងឯកសារពិភាក្សាមួយ គឺជាលទ្ធផល។ សម្ភាសន៍បែបគុណវិស័យដំណាក់កាលទី១(ខ) បានធ្វើនៅចន្លោះខែតុលា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

អប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការ មិនផ្លូវការ និងក្រៅប្រព័ន្ធ។ ខាងក្រោមនេះ ជាការពិពណ៌នាសង្ខេបនៃទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា (ប៉ុន្តែមិនបានទាំងអស់ទេ) នៃប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។[២]

ការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈផ្លូវការ

ការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) គឺជាច្រកទ្វារដ៏សំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្លាំងពលកម្ម ហើយវាអាចត្រូវបានគេហៅថាការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការអប់រំបច្ចេកទេស ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ឬការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។ TVET អាចផ្តល់ឲ្យអ្នកសិក្សានូវជម្រើសធំទូលាយ និងភាពបត់បែនក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រដែលទាក់ទងនឹងពិភពការងារ (Catts, Falk, and Wallace 2011)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រព័ន្ធ TVET ផ្លូវការមិនអាចធ្វើបានទេ ពីព្រោះលក្ខណៈទូទៅរបស់កម្មវិធីរបស់វាបរាជ័យក្នុងការធានាឲ្យបានថា ជំនាញដែលបានបណ្តុះបណ្តាលនឹងបំពេញតម្រូវការរបស់ឧស្សាហកម្ម។ អាស្រ័យហេតុនេះ និយោជកយល់ឃើញថា ជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិរបស់និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា មិនបំពេញតាមតម្រូវការរបស់ពួកគេ (ADB 2016) ជាពិសេសនៅក្នុងប្រទេសដែលមានប្រព័ន្ធ TVET ផ្លូវការនៅមានលក្ខណៈទន់ខ្សោយ (Veung and Ven 2021a)។

នៅក្នុងបរិការណ៍ខ្លះ TVET ផ្លូវការ ក៏អាចរាប់បញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលប្រព័ន្ធទ្វេ ឬកូនជាងដែលផ្តល់ឲ្យស្មើនឹងគុណវុឌ្ឍិជាតិ។ ការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ ដោយរួមបញ្ចូលគ្នានូវការរៀនសូត្រនៅកន្លែងធ្វើការ ជាមួយនឹងការសិក្សានៅសាលារៀន (ECDVT 2014)។ វាអាចជាការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចូលធ្វើការងារ ឬក្នុងការងារ ដែលផ្តល់ដោយស្ថាប័នសាធារណៈ ឬឯកជន ឬដោយមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់ គ្រប់គ្រងដោយក្រុមហ៊ុន។ និយោជកមានទំនួលខុសត្រូវតាមកិច្ចសន្យាក្នុងការផ្តល់ឲ្យសិក្ខាកាមនូវប្រាក់បំណាច់ និងការបណ្តុះបណ្តាលដែលនាំទៅដល់មានមុខរបរជាក់លាក់មួយ (ibid.)។ ទម្រង់បណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺពេញនិយមនៅបណ្តាប្រទេស និយាយភាសាអាឡឺម៉ង់ ប៉ុន្តែមិនមានច្រើនទេនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ (Veung និង Ven 2021b)។

ការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រព័ន្ធ

ការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រព័ន្ធគឺ "ការរៀនដែលមានសកម្មភាពគ្រោងទុក ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់ច្បាស់ថា ជាការរៀនដែលមានកម្មវត្ថុសិក្សា ពេលវេលាសិក្សា ឬការគាំទ្រការសិក្សាទេ" (ECDVT 2014, 183-84)។ លទ្ធផលសិក្សា អាចមានការបញ្ជាក់ការសិក្សាដែលទទួលស្គាល់ដោយឧស្សាហកម្ម ឬក្រុមហ៊ុន ហើយវាមានរួមបញ្ចូលទាំងប្រភេទបណ្តុះបណ្តាល រយៈពេលខ្លី វែង ឬប្រភេទផ្សេងទៀតដែលផ្តល់ដោយឧស្សាហកម្ម ក្រុមហ៊ុន ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលសាធារណៈ និងឯកជន និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ គោលបំណងរបស់វា គឺដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់កម្មករ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរអាជីព និងសម្រាប់បន្តការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន ឬវិជ្ជាជីវៈ (ECDVT 2014)។

នៅពេលចូលទីផ្សារការងារ ជាធម្មតាកម្មករនិយោជិតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាក់លាក់ ប៉ុន្តែពួកគេភាគច្រើនទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញផ្លូវការ និងក្រៅប្រព័ន្ធនៅមានកម្រិត។ លើសពីនេះ ឱកាសបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ តែងតែផ្តល់ជូនដល់កម្មករដែលមានជំនាញខ្ពស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនធំៗច្រើនជាងកម្មករនៅក្នុងសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (SMEs) (OECD 2013) វាលើកលែងតែកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលទាក់ទងនឹងបទប្បញ្ញត្តិ ឬតម្រូវការជាក់លាក់ក្នុងឧស្សាហកម្ម (Veung and Ven 2021b)។

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការរៀនមិនផ្លូវការ

ការរៀន ឬការបណ្តុះបណ្តាលមិនផ្លូវការ គឺមិនមានរចនាសម្ព័ន្ធបទពិសោធន៍ និងមិនផ្អែកលើស្ថាប័ន ហើយលទ្ធផលភាគច្រើនជាលទ្ធផលដែលទទួលបានពីការងារប្រចាំថ្ងៃ និងសកម្មភាពកម្សាន្តផ្សេងទៀត (Barber 2004)។ ដូច្នេះ ការរៀនសូត្រកើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ និងតាមរយៈអន្តរកម្មសង្គមរបស់និយោជិត (Caldwell 2000; Nguyen, Truong, and Buyens 2011)។ ជាធម្មតា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាល និងឱកាសសិក្សាមិនផ្លូវការដែលមានទម្រង់ផ្សេងៗ ជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រសាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។ ការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបច្ចុប្បន្នគឺមានប្រជាប្រិយភាព ហើយបានបញ្ចូលទៅក្នុងការងារធម្មតារបស់កម្មករ ខណៈដែលការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅការងារបច្ចុប្បន្នមានចំនួនតិច ហើយជាញឹកញាប់ផ្តល់ជូនដល់បុគ្គលិកដែលមានជំនាញខ្ពស់ (Veung and Ven 2021b)។

ជារឿយៗ ការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបច្ចុប្បន្នមិនផ្លូវការណែនាំអំពីបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ប្រភេទផលិតផលថ្មី ឬការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងរបៀបរៀបចំការងារ ហើយកម្មករនិយោជិតអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងនិងជំនាញ តាមរយៈការរៀនពីអ្នករួមការងារ ការសង្កេត ឬការណែនាំ។ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក និងប្រធានក្រុម ទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សាមិនផ្លូវការប្រភេទនេះ (Veung and Ven 2021b)។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតូចៗ កម្មករភាគច្រើន ទទួលបានបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈសកម្មភាពអតិចំណេះដឹងដែលមិនផ្លូវការ (OECD 2013) ដោយសារសម្ពាធពេលវេលា កង្វះកម្លាំងពលកម្ម ធនធានហិរញ្ញវត្ថុមានកម្រិត និងការយល់ឃើញអវិជ្ជមានចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកផ្លូវការ និងក្រៅប្រព័ន្ធ (Panagiotakopoulos 2011)។

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិស័យកម្មន្តសាលដែលកំពុងសិក្សា

វិស័យកម្មន្តសាល គឺជាវិស័យគន្លឹះសម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជា (Veung and Ven 2021a; Ven and Veung 2020) ហើយរួមមានអនុវិស័យដូចជា វាយនភ័ណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ម្ហូបអាហារ ភេសជ្ជៈ និងថ្នាំជក់ កៅស៊ូ ឈើ ក្រដាស និងការបោះពុម្ពផ្សាយ។ វិស័យទាំងបីខាងក្រោមនេះ គឺជាវិស័យដែលត្រូវបានផ្តោតសំខាន់នៃករណីសិក្សានេះ។

វិស័យវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង មានវត្តមាននៅកម្ពុជាតាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ ហើយវាមានចំនួន១៨,២%

២ ក្នុងគម្រោងសិក្សានេះ ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ត្រូវបានកំណត់ថាជា "ការប្រមូលផ្តុំនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ដែលកើតឡើងក្នុងក្រុមហ៊ុនឧស្សាហកម្ម ឬប្រទេសមួយ"។

នៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផសស) (២,៤៣៣លានដុល្លារ) នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ (NIS 2020)។ វាជាវិស័យសំខាន់ដែលប្រើកម្មករគ្មានជំនាញ និងជំនាញទាបច្រើន ជាពិសេសស្ត្រីមកពីគ្រួសារជនបទ (Ven and Veung 2020)។ ផ្ទុយពីវិស័យខាងលើ ការផ្គុំដំឡើងគ្រឿងអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិច (E&E) គឺជាវិស័យថ្មោងថ្មីដែលរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ទុនវិនិយោគសរុបនៅក្នុង E&E មានចំនួន ២២៧លានដុល្លារ ខណៈដែលការនាំចេញ បានកើនឡើងពីប្រហែល ៦លានដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ២០១២ ដល់ ៤៥៨លានដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ (Ven and Sry 2017 ដូចដែលបានដកស្រង់នៅក្នុង Veung និង Ven 2021a)។ វិស័យនេះបង្ហាញពីក្តីសង្ឃឹមសម្រាប់ប្រែក្លាយកម្មន្តសាលរបស់កម្ពុជា ទៅជាឧស្សាហកម្មជំនាញខ្ពស់។

មិនដូចវិស័យដែលផ្តោតលើការនាំចេញផ្សេងទៀតទេ វិស័យម្ហូបអាហារ ភេសជ្ជៈ និងថ្នាំជក់ ដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច សន្តិសុខស្បៀង និងការអភិវឌ្ឍកសិកម្មរបស់ប្រទេស។ ឧទាហរណ៍ ផលិតកម្មរបស់វាមានចំនួន ២៥៤លានដុល្លារ (១,៩% នៃផសស) ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ កើនឡើងពី ១១៤លានដុល្លារក្នុងឆ្នាំ២០០២ (NIS 2020)។ ទោះយ៉ាងណា វានៅតែមិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ ដោយសារកម្ពុជាបាននាំចូលផលិតផលដែលពាក់ព័ន្ធចំនួន ១,៩៣៣លានដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ២០១៨។ នេះបញ្ជាក់ថា វិស័យនេះត្រូវការការលើកកម្ពស់ផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានមនុស្ស តាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ (Veung and Ven 2021a)។

ទោះជាមានសារៈសំខាន់ចំពោះសេដ្ឋកិច្ចក៏ដោយ វិស័យកម្មន្តសាលនៅតែពឹងផ្អែកលើកអតិពលកម្ម ជាមួយនឹងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មដែលមិនទំនើប និងប្រើកម្មករគ្មានជំនាញ និងមានជំនាញទាបចំនួនច្រើន (Veung and Ven 2021a)។ នេះបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការរបស់កម្ពុជា សម្រាប់ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាតិដែលជួយដោះស្រាយកង្វល់របស់ក្រុមហ៊ុនអំពីជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិរបស់និស្សិតទើបបញ្ចប់ការសិក្សា (NEA 2018; Veung and Ven 2021b)៖ ការព្រួយបារម្ភគឺទាក់ទងនឹងគុណភាព និងភាពពាក់ព័ន្ធនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ដែលផ្តល់ដោយស្ថាប័នអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលសាធារណៈ (Veung and Ven 2021a)។ ដូច្នេះ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត កម្ពុជាត្រូវតែខិតខំប្រឹងប្រែង និងត្រូវការធនធានបន្ថែមទៀតសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញ សម្រាប់កម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួន។

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

វិធីសាស្ត្រសិក្សាករណី ត្រូវបានប្រើដើម្បីឈ្វេងយល់ពីការពិតនៃប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងដើម្បីពិនិត្យមើលថា ហេតុអ្វីបានជានិយោជកពេញចិត្តប្រើទម្រង់មួយចំនួននៃការបំពាក់ជំនាញបន្ថែម និងបណ្តុះជំនាញថ្មីដល់បុគ្គលិក។ ទិន្នន័យបែបគុណវិស័យពីសម្ភាសន៍ចំនួន ៣៦ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ បានមកពីក្រុមហ៊ុនចំនួន ១៨ ដែលជ្រើសរើសចេញពី ១០១ ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការអង្កេតលើកមុន នៅក្នុងគម្រោងជំនាញសម្រាប់ឧស្សាហកម្ម។ ក្រុមហ៊ុនចំនួនប្រាំមួយក្នុងមួយវិស័យ (កាត់ដេរ E&E និងកែច្នៃម្ហូបអាហារ) ត្រូវបានជ្រើសរើស។ សម្ភាសន៍បានធ្វើឡើងនៅចន្លោះខែតុលា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយជួបសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស និងអ្នកតំណាងផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននីមួយៗ ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើបុគ្គលិកដែលមានជំនាញខ្ពស់ និងមធ្យម ដែលដើរតួសំខាន់ក្នុងកំណើន និងប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន។ កម្រងសំណួរផ្តោតលើបទពិសោធន៍របស់ក្រុមហ៊ុន ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០១៩។

ការចម្លងសម្ភាសន៍ ត្រូវបានសរសេរកូដដោយផ្អែកលើការជួលបុគ្គលិក ការបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធី TVET។ ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់អ្នកឆ្លើយសំណួរអំពីជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិតម្រូវការជំនាញរបស់ក្រុមហ៊ុន និងយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាតម្រូវការជំនាញ និងបញ្ហាប្រឈម ត្រូវបានវិភាគ។ ការសិក្សានេះ មានគោលបំណងបង្ហាញពីគំរូទស្សនៈយល់ឃើញដែលកើតឡើងនៅទូទាំងក្រុមហ៊ុន ហើយមិនរួមបញ្ចូលការប្រៀបធៀបនៃទស្សនៈយល់ឃើញ របស់អ្នកឆ្លើយតបខុសៗគ្នាពីក្នុងក្រុមហ៊ុនតែមួយនោះទេ។

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ផ្នែកនេះ បង្ហាញពីលទ្ធផលទាក់ទងនឹងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដែលត្រូវបានប្រើជាទូទៅ សម្រាប់បំពាក់ជំនាញបន្ថែម និងបណ្តុះជំនាញថ្មីដល់កម្មករ។ ផ្នែកនេះក៏កំណត់បុគ្គលិកសំខាន់ៗ ដែលទទួលបន្ទុកលើការបណ្តុះបណ្តាល និងការសិក្សាមិនផ្លូវការផងដែរ។

អាកប្បកិរិយាទូទៅរបស់និយោជកចំពោះកម្មវិធី TVET

ការសិក្សាបានបង្ហាញថា និយោជកមិនផ្តល់អាទិភាពដល់គុណវុឌ្ឍិ TVET នៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិកកម្រិតខ្ពស់ និងមធ្យមទេ។ និយោជកភាគច្រើនចាត់ទុកកម្មវិធី TVET មានស្រាប់ថា មិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃគុណភាព និងភាពពាក់ព័ន្ធទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ពួកគេភាគច្រើនមានទំនោរផ្តោតលើបទពិសោធន៍ការងារពីមុន និងការធ្វើតេស្តជំនាញ បើទោះបីជាបេក្ខជនបានឆ្លងកាត់កម្មវិធី TVET ក៏ដោយ។ អ្នកឆ្លើយតបផ្នែកធនធានមនុស្សពីក្រុមហ៊ុន E&E ce5913f និងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ cgf21ef បានបញ្ចេញមតិថា៖

> ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តោតលើ TVET ទេ ព្រោះវាមិនទាក់ទងទៅនឹងតម្រូវការរបស់យើង។ វាមានន័យថា យើងមិនផ្តោតលើ TVET ដោយសារតែកម្មវិធីរបស់ពួកគេ មិនត្រូវនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនយើង។ (ce5913f hr)
>
> អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ មិនចាប់អារម្មណ៍លើគុណវុឌ្ឍិ ឬវិញ្ញាបនបត្រទេ ពួកគាត់មិនខ្វល់ច្រើនទេ។ (cgf21ef hr)

អ្នកឆ្លើយតបផ្នែកផលិតកម្មពីក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ cg16903 បានបន្ថែមថា គុណវុឌ្ឍិ TVET មិនមែនជាកត្តាសំខាន់បំផុតក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬការដំឡើងឋានៈនោះទេ។ អ្នកឆ្លើយសំណួរក្នុងវិស័យកាត់ដេរភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា មានបុគ្គលិកមួយចំនួនតូច ដែលធ្វើការទាក់ទងនឹងការងារអគ្គិសនី និងជួសជុលគ្រឿងម៉ាស៊ីន មានគុណវុឌ្ឍិខាង TVET ចំណែកឯ

បុគ្គលិកដែលនៅសល់ មានជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងារជាក់ស្ដែងតែប៉ុណ្ណោះ៖

> ខ្ញុំគិតថា ដោយសារយើងជារោងចក្រកាត់ដេរ បទពិសោធន៍គឺសំខាន់ជាងការសិក្សានៅតាមសាលារៀន ឬការអប់រំជាផ្លូវការ... (cg16903 pro)

នៅក្នុងវិស័យ E&E អ្នកឆ្លើយសំណួរភាគច្រើនប្រហែលមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការមានបុគ្គលិកកាន់តែច្រើន ដែលមានគុណវុឌ្ឍិ TVET ពីព្រោះផលិតកម្មទាមទារឲ្យមានកម្រិតយល់ដឹងអំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស។ ទោះជាយ៉ាងណា បើទោះជានិយោជកបានយល់ពីតម្លៃគុណវុឌ្ឍិ TVET ផ្លូវការក៏ដោយ និយោជិតដែលមានស្រាប់មិនមានច្រើនទេ ដែលពិតជាមានគុណវុឌ្ឍិ ឬសញ្ញាបត្របែបនេះ។ ភាពខ្វះខាតកម្លាំងពលកម្មជំនាញដែលមានសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស នាំឲ្យមានការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើស ដូចដែលបានលើកឡើងដោយអ្នកឆ្លើយតបផ្នែកធនធានមនុស្សពីក្រុមហ៊ុន E&E ce166e20៖

> នៅប្រទេសកម្ពុជា យើងមិនទាន់ឃើញកម្មវិធីណាមួយពីអ្នកបច្ចេកទេសនៅឡើយទេ។ ប្រសិនបើយើងជ្រើសរើសយកតែជំនាញបច្ចេកទេស យើងមិនអាចស្វែងរកបុគ្គលិកបានទេ។ (ce166e20 hr)

ដូចគ្នានេះដែរ ក្រុមហ៊ុនកែច្នៃម្ហូបអាហារបានរាយការណ៍ថា បុគ្គលិកដែលមានជំនាញខ្ពស់ និងមធ្យមត្រូវមានចំណេះដឹង និងជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យបច្ចេកវិទ្យាចំណីអាហារ សុវត្ថិភាពចំណីអាហារ ឬវិស្វកម្មគីមី។ ទោះយ៉ាងណា ចំនួននិយោជិតដែលមានសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស នៅមានតិចតួចនៅឡើយ។ នេះអាចដោយសារតែក្រុមហ៊ុន ត្រូវការតែបុគ្គលិកមានជំនាញខ្ពស់ និងមធ្យមមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែត្រូវការកម្មករដែលមានជំនាញទាប និងគ្មានជំនាញ កាន់តែច្រើននៅក្នុងខ្សែផលិតកម្មនៅទូទាំងឧស្សាហកម្មដែលត្រូវបានសិក្សា ខណៈដែលនិយោជកស្វែងរកអ្នកធ្វើការងារដែលមានជំនាញ និងបទពិសោធន៍៖

> ដូចខ្ញុំបាននិយាយ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការមានវិញ្ញាបនបត្រ និងមិនមាននៅទីនេះ ជាទូទៅ ប្រធាន/អ្នកត្រួតពិនិត្យ ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ ប្រសិនបើពួកគេមានបរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្ររងនោះ ក៏រឹតតែល្អ។ ...ខ្ញុំមិនមែនថាត្រូវការមនុស្សដែលមានការអប់រំ ឬបទពិសោធន៍ខ្លាំងទាំងអស់នោះទេ។ អ្វីដែលខ្ញុំពិតជាត្រូវការ គឺទេពកោសល្យ មានឆន្ទៈក្នុងការធ្វើការ ហើយជាអ្នករៀនឆាប់ចេះ។ (cf10395 pro)

ជាទូទៅ អ្នកឆ្លើយសំណួរមិនជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយផ្អែកលើកម្មវិធី TVET ផ្លូវការ ឬសញ្ញាបត្រសាកលវិទ្យាល័យទេ ហើយនេះជាការពិត ជាពិសេស សម្រាប់អ្នកនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។ ទោះយ៉ាងណា ពួកគេយល់ស្របថា បុគ្គលិកដែលមានការអប់រំ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលល្អប្រសើរពីការអប់រំទូទៅ ឬ TVET មានចំណេះដឹង និងជំនាញជាមូលដ្ឋានដែលអាចឲ្យពួកគេរៀន ឬសម្របខ្លួនបានលឿន ខាងបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ប្រភេទផលិតផល និងការផ្លាស់ប្ដូរនៅក្នុងការរៀបចំការងារ។ ដូចដែលអ្នកឆ្លើយតបផ្នែកធនធានមនុស្សមកពីក្រុមហ៊ុន E&E ពន្យល់ថា៖

> កាលណាពួកគេមានការអប់រំកាន់តែច្រើន ពួកគេអាចធ្វើការងារបានល្អជាងអ្នកដែលមិនមានការអប់រំល្អ។ ...រដ្ឋាភិបាលគួរតែព្យាយាមអប់រំមនុស្សកាន់តែច្រើន តាមរយៈការអប់រំទូទៅ ឬបច្ចេកទេស។ អ្នកដែលមានការអប់រំទាប គឺពិបាកគ្រប់គ្រង ឬធ្វើការជាមួយ។ ពួកគេមិនយល់ពីការងារ ឬមិនបានត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ធ្វើការងារ។ (ce166e20 hr)

ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការរៀនសូត្រមិនផ្លូវការ ជាទម្រង់លេចធ្លោនៃប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ

ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនមិនសូវពឹងផ្អែកលើស្ថាប័ន TVET ក្នុងស្រុក ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ពួកគេនូវនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សានោះទេ។ ពួកគេជួលបុគ្គលិកដែលមានជំនាញខ្ពស់ និងមធ្យម អាស្រ័យលើបទពិសោធន៍ការងារដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយភាគច្រើននៃពួកគេត្រូវបានតម្លើងឋានៈខាងក្នុងអង្គភាព ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារល្អ៖ ក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់ការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជាវិធីសាស្ត្រស្នូលសម្រាប់ការបំពាក់ជំនាញបន្ថែម និងបណ្ដុះជំនាញថ្មីដល់បុគ្គលិក។ វិធីសាស្ត្រនេះបំពេញតាមតម្រូវការជាក់លាក់របស់ពួកគេ កាត់បន្ថយការចំណាយលើការបណ្ដុះបណ្ដាល និងបន្តនិរន្តរភាពដំណើរការផលិតកម្ម។ អ្នកឆ្លើយតបផ្នែកធនធានមនុស្ស មកពីក្រុមហ៊ុនកែច្នៃម្ហូបអាហារ cf3 ពន្យល់ថា៖

> ជំនាញរបស់ពួកគេ បានទទួលតាមការបណ្ដុះបណ្ដាលខាងក្នុងអង្គភាព... អត្ថប្រយោជន៍ គឺក្រុមហ៊ុនបណ្ដុះបណ្ដាលបុគ្គលិកតាមតម្រូវការជាក់ស្ដែង។ ទីពីរ វាទាក់ទងនឹងការចំណាយ។ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង់ប្រាក់អ្វីទេ ព្រោះវាជាការបណ្ដុះបណ្ដាលខាងក្នុងអង្គភាព។ បើយើងបញ្ជូនទៅរៀនក្រៅក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនត្រូវចំណាយលើសំបុត្រយន្តហោះ និងថ្លៃសិក្សា។ (cf3 hr)

មិនថាបុគ្គលិកទាំងនោះ ត្រូវបានជ្រើសរើសពីខាងក្រៅ ឬដំឡើងឋានៈខាងក្នុងអង្គភាពនោះទេ ពួកគេត្រូវឆ្លងកាត់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញខាងក្នុងអង្គភាពទាក់ទងនឹងតួនាទី ឬមុខតំណែងការងាររបស់ពួកគេ៖

> ដោយមិនគិតពីជំនាញ ឬចំណេះដឹងដែលបុគ្គលិកជ្រើសរើសថ្មីមាន ទាំងនេះនឹងមិនត្រូវគ្នានឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ដូច្នេះ OJT គឺដើម្បីរៀបចំពួកគេសម្រាប់ការងារ។ (ce4771 hr)
>
> សំខាន់បំផុត គឺសុវត្ថិភាព យើងយកចិត្តទុកដាក់លើសុវត្ថិភាពការងារជាចម្បង បន្ទាប់មកគុណភាព។ ពួកគេទាំងអស់ត្រូវសិក្សាពីសុវត្ថិភាព និងទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញ ដើម្បីធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុន។ (cf10395 hr)

ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងការសិក្សានេះ ប្រើប្រាស់ការបណ្ដុះបណ្ដាលលើការងារបច្ចុប្បន្នមិនផ្លូវការពីរប្រភេទ។ ប្រភេទទីមួយ គឺទាក់ទង

បច្ចេកវិទ្យាថ្មី និងប្រភេទផលិតផល។ មួយទៀតគឺ ការរៀនសូត្រជាបន្ត តាមរយៈការរៀនសូត្រពីអ្នករួមការងារ ការណែនាំអំពីកិច្ចការ ឬការគាំទ្រពីបុគ្គលិករៀមច្បង ឬប្រធាន។ ជាធម្មតា និយោជិតក្រុមហ៊ុន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទទីមួយ ពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ម៉ាស៊ីន អ្នកបញ្ជាទិញ ឬសាខាក្រៅប្រទេស ដែលបង្ហាញពីការពឹងផ្អែករបស់ក្រុមហ៊ុនលើជំនាញខាងក្រៅ នៅពេលពួកគេពិចារណាទទួលយកបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ប្រភេទផលិតផល ឬបច្ចេកទេសប្រព័ន្ធការងារ។ ដូចដែលអ្នកឆ្លើយតបផ្នែកធនធានមនុស្ស និងផលិតកម្មមកពីក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ cg1099f និង cgbc830 បង្ហាញ៖

> បុគ្គលិកជនជាតិចិនបង្រៀនប្រធានក្រុម និងប្រធាន នៅពេលមានស្ទីល និងម៉ាស៊ីនថ្មី ដែលយើងត្រូវប្រើ។ (cg1099f hr)
>
> បើយើងទិញម៉ាស៊ីនថ្មី ក្រុមហ៊ុនម៉ាស៊ីនផ្តល់អ្នកជំនាញមកបណ្តុះបណ្តាលយើង។ ពួកគេបានបង្ហាត់បង្រៀនយើងក្នុងផ្នែកខ្លះដែលយើងមិនស្គាល់។ (cgbc830 pro)

ការផ្តោតសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ មិនផ្លូវការ និងការរៀនក្នុងក្រុមហ៊ុន បង្ហាញពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនពឹងផ្អែកលើយន្តការផ្ទេរជំនាញផ្ទៃក្នុងរបស់ពួកគេ។ យោងតាមអ្នកឆ្លើយសំណួរភាគច្រើន ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនេះឲ្យបុគ្គលិក ទំនងជាមិនមានផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ ឬគុណវុឌ្ឍិនោះទេ។ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញកម្រិតខ្ពស់ ក្រៅការងារបច្ចុប្បន្ន ក៏មានលក្ខណៈតិច និងមិនផ្លូវការដែរ ហើយជារឿយៗ ត្រូវបានផ្តោតតែទៅលើបុគ្គលិកដែលមានជំនាញខ្ពស់ នៅពេលគេត្រូវការជំនាញថ្មី ឬបន្ថែម សម្រាប់បង្កើនបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ការធ្វើផលិតផលថ្មី និងស្មុគស្មាញ ការរៀបចំការងារ ឬបច្ចេកទេសផលិតកម្មថ្មី។ ការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះ ច្រើនតែធ្វើឡើងនៅបរទេស៖

> អ្នកបញ្ជាទិញ អញ្ជើញបុគ្គលិកយើងឲ្យទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅការិយាល័យរបស់ពួកគេ ដើម្បីឈ្វេងយល់អំពីផលិតផលថ្មីៗក្នុងរយៈពេលពី ១ ទៅ ៣ ថ្ងៃ... យើងក៏បញ្ជូនពួកគេទៅក្រៅប្រទេសដែរ ប៉ុន្តែកម្រណាស់។ ប្រធានផ្នែកបានទៅប្រទេសវៀតណាម ដើម្បីរៀន ពីរោងចក្រផ្សេងទៀត។ (cgf21ef hr)
>
> វាអាស្រ័យលើតម្រូវការរបស់យើង ប៉ុន្តែភាគច្រើនវាពាក់ព័ន្ធនឹង [បុគ្គលិក] មួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ។ វិស្វករភាគច្រើនទៅក្រុមហ៊ុននៅប្រទេសថៃ ចិន ហ្វីលីពីន ជាដើម។ ... (ce5913f hr)

តួអង្គសំខាន់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបច្ចុប្បន្ន និងដំណើរការរៀនសូត្រកំពុងបន្ត

ដោយសារការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបច្ចុប្បន្ន និងការរៀនសូត្រមិនផ្លូវការ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ភាពជោគជ័យនៃការផ្ទេរជំនាញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាច្រើន ប្រធាន ប្រធានក្រុម និងបុគ្គលិកចូលមុន មានតួនាទីសំខាន់ទៅលើការងារទាំងអស់នេះ។ បន្ថែមពីលើជំនាញ និងសមត្ថភាពអនុវត្តជាក់ស្តែង បុគ្គលិកទាំងនេះ ក៏ទទួលបានជំនាញ និងបច្ចេកទេសពីអ្នកជំនាញរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ម៉ាស៊ីន អ្នកបញ្ជាទិញ ឬសាខានៅក្រៅប្រទេសផងដែរ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ពួកគាត់មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការផ្ទេរជំនាញ ចំណេះដឹង ឬបច្ចេកទេសជាក់ស្តែង ទៅដល់អ្នកដែលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ពួកគេ។ នេះបើតាមអ្នកឆ្លើយតបផ្នែកផលិតកម្ម និងធនធានមនុស្ស ពីក្រុមហ៊ុនកែច្នៃអាហារ cfc0bb6 និង cf125571៖

> អ្នករួមការងាររបស់គេ ប្រាប់ដល់ពួកគេនៅពេលកំពុងធ្វើការ បន្ទាប់មកពួកគេអាចរៀនតាមគ្នា ហើយវាជាចំណេះដឹងទូទៅ។ (cfc0bb6 pro)
>
> ឧទាហរណ៍ យើងមានប្រធានក្រុមដែលបង្រៀនប្រតិបត្តិករថ្មីក្នុងការងាររយៈពេលខ្លី... ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្នុងទាក់ទងនឹងបច្ចេកទេសមួយ ហើយគ្រូបង្វឹក គឺជាបុគ្គលិកដែលមានជំនាញខ្ពស់ អាចចែករំលែកជំនាញរបស់ខ្លួនដល់អ្នកដទៃបាន។ (cf125571 hr)

ស្រដៀងនេះដែរ អ្នកឆ្លើយតបផ្នែកផលិតកម្ម និងធនធានមនុស្ស មកពីក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ cgszyy និងក្រុមហ៊ុន E&E ce5913f ពន្យល់ថា៖

> យើងមិនបញ្ជូនពួកគេ [ទៅចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅ] ទេ។ យើងមានបុគ្គលិកជនជាតិចិនដែលមានជំនាញបែបនេះ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកផ្សេងទៀត... (cgszyy pro)។
>
> សម្រាប់ជំនាញ ថ្នាក់លើ ឬថៅកែរៀងៗខ្លួន នឹងបណ្តុះបណ្តាល ឬបង្រៀនពួកគេ។ វាជាគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន... (ce5913f hr)។

សរុបមក ការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបច្ចុប្បន្នមិនផ្លូវការ និងដំណើរការរៀនសូត្របន្ត ដែលប្រធាន និងអ្នកដឹកនាំក្រុមផ្តល់ ខ្វះខ្លឹមសារសិក្សាដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ។ ការសិក្សាពីមុនបង្ហាញថា ប្រធាន និងអ្នកដឹកនាំក្រុមភាគច្រើន មិនមានគុណវុឌ្ឍិ TVET ឬសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសណាមួយទេ (Veung and Ven 2021b)។ ដូច្នេះហើយ ពួកគេមិនបានរៀបចំជាពិសេស ដើម្បីក្លាយជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ឬគ្រូបង្រៀនដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈនោះទេ ដោយសារកង្វះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ឬប្រព័ន្ធគាំទ្រទូលំទូលាយ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ធម្មតា ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាផ្លូវការ ដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ ហើយត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ជាខ្លាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍សំខាន់ៗរបស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ ទោះយ៉ាងណា និយោជកនៅតែមើលឃើញបញ្ហាទាក់ទងនឹងជំនាញក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្លាំងការងារទាំងមូល (NEA2018) ហើយជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ (Veung & Ven 2021b)។ ការសិក្សានេះបង្ហាញពីលទ្ធផលសិក្សាសំខាន់ៗចំនួនបី៖

ទីមួយ និយោជកមិនសូវឲ្យតម្លៃលើ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញផ្លូវការ ហើយមិនផ្តល់អាទិភាពលើគុណវុឌ្ឍិពីការអប់រំ និង

បណ្ដុះបណ្ដាលជាផ្លូវការ នៅពេលជ្រើសរើស ឬដំឡើងឋានៈបុគ្គលិក៖ ពួកគេចូលចិត្តពិនិត្យជ្រើសរើសបេក្ខជនដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ការងារពាក់ព័ន្ធ និងការសាកល្បងជំនាញ។ លើសពីនេះ ចំនួននិយោជិតដែលមានគុណវុឌ្ឍិ TVET មានតិចតួចជាពិសេសនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ។ នេះមានន័យថាការកែលម្អគុណភាព និងភាពពាក់ព័ន្ធនៃកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្ដុះបណ្ដាលគឺចាំបាច់ដើម្បីបង្កើនទំនុកចិត្តរបស់និយោជកទៅលើប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញផ្លូវការ។

ទីពីរ និយោជកចូលចិត្តប្រើការបណ្ដុះបណ្ដាលលើការងារបច្ចុប្បន្នសម្រាប់និយោជិតរបស់ពួកគេ ជាពិសេសកម្មករទូទៅ និងប្រតិបត្តិករ ព្រោះវាត្រូវនឹងតម្រូវការជំនាញរបស់ពួកគេ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការរៀនសូត្រពីអ្នករួមការងារ ការណែនាំ និងការអនុវត្ត ការតម្រង់ទិសការងារ និងសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាលទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការផ្សេងៗទៀត។ និយោជិតកម្រិតខ្ពស់ និងមធ្យមមួយចំនួន អាចទទួលបានវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលក្រៅពីការងារបច្ចុប្បន្ន ដែលភាគច្រើនមិនផ្លូវការ និងផ្ដល់ដោយអ្នកជំនាញ ឬគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាលនៅសាខាក្រៅប្រទេស។ ការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញនៅក្នុង និងក្រៅកន្លែងធ្វើការមិនផ្លូវការនេះ គួរតែត្រូវបានរៀបចំជាប្រព័ន្ធ និងពង្រីកសម្រាប់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដោយមិនគិតពីកម្រិតការងារនោះទេ។

ជាចុងក្រោយ បុគ្គលិកកម្រិតខ្ពស់ និងមធ្យម គឺជាបុគ្គលិកគន្លឹះក្នុងការផ្ទេរជំនាញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ បុគ្គលិកទាំងនេះភាគច្រើនដែលទទួលតួនាទីនេះ មិនមានគុណវុឌ្ឍិ TVET ហើយក៏ខ្វះការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញរឹងមាំ និង វិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីក្លាយជាគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបំពាក់ឲ្យពួកគេនូវការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញច្បាស់លាស់ ដែលនឹងមិនត្រឹមតែផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់អ្នកទទួលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងក្រុមហ៊ុន និងអ្នកទទួលផលផ្សេងទៀត នៅពេលដែលការផ្សព្វផ្សាយជំនាញ និងចំណេះដឹងកើតឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងតាមវិស័យនានា។

ឯកសារយោង

ADB (Asia Development Bank). 2016. "Policy Priorities for a More Responsive Technical and Vocational Education and Training System in Cambodia." ADB Briefs 73. Asian Development Bank. Cambodia. https://www.adb.org/publications/policy-priorities-more-responsive-tvet-system-cambodia.

Barber, Jamie. 2004. "Skill Upgrading within Informal Training: Lessons from the Indian Auto Mechanic." *International Journal of Training and Development* 8 (2): 128–39. https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2004.00202.x.

Benson, John, Howard Gospel, and Jing Zhu. 2013. "Workforce Development in Asia: Skill Formation and Economic Growth." In *Workforce Development and Skill Formation in Asia,* edited by John Benson, Howard Gospel, and Jing Zhu, 1–11. New York, NY: Routledge.

Caldwell, Peter. 2000. "Adult Learning and the Workplace." In *Training in the Workplace: Critical Perspectives on Learning at Work,* edited by Helen Rainbird, 244–63. Management, Work and Organisations. London, UK: Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-0-230-21276-3_13.

Catts, Ralph, Ian Falk, and Ruth Wallace, eds. 2011. *Vocational Learning: Innovative Theory and Practice.* Vol. 13. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects. New York, NY: Springer. 10.1007/978-94-007-1539-4.

ECDVT (European Centre for the Development of Vocational Training). 2014. "Terminology of European Education and Training Policy: A Selection of 130 Key Terms." In , 2nd ed. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training. 10.2801/15877.

Ezekoye, Benadeth Ndidiamaka. 2017. "Technological Challenges in Implementing TVET Programmes in Nigeria." In *Technical Education and Vocational Training in Developing Nations,* edited by Ugochukwu Chinonso Okolie and Asfa M. Yasin, 65–84. IGI Global. https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1811-2.ch004.

NEA (National Employment Agency). 2018. "Skills Shortages and Skills Gaps in the Cambodian Labour Market: Evidence from Employer Survey 2017." Phnom Penh, Cambodia: National Employment Agency. http://www.nea.gov.kh/images/survay/ESNS%202017--Final--05282018.pdf.

Nguyen, Thang Ngoc, Quang Truong, and Dirk Buyens. 2011. "Training and Firm Performance in Economies in Transition: A Comparison between Vietnam and China." *Asia Pacific Business Review* 17 (1): 103–19.

NIS (National Institute of Statistics). 2020. "National Account 2018." Government. National Account Table. 2020. https://www.nis.gov.kh/index.php/en/21-na/81-national-account-table.

OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). 2013. "Skills Development and Training in SMEs." OECD Skills Studies. Local Economic and Employment Development. Paris: OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/9789264169425-en.

Panagiotakopoulos, Antonios. 2011. "What Drives Training in Industrial Micro-firms? Evidence from Greece." *Industrial and Commercial Training* 43 (2): 113–20. https://doi.org/10.1108/00197851111108944.

Ven Seyhah and Veung Naron. 2020. "The Contribution of Vocational Skills Development to Cambodia's Economy." Working Paper 122. Phnom Penh, Cambodia: Cambodia Development Resource Institute.

Veung Naron and Ven Seyhah. 2021a. "Exploring Insights into Vocational Skills Development and Industrial Transformation in Cambodia." Working Paper. Phnom Penh, Cambodia: Cambodia Development Resource Institute.

———. 2021b. "Attitudes towards Vocational Skills Development in Cambodia's Manufacturing Industries." Policy brief 02. Zurich: University of Teacher Education Zurich & Cambodia Development Resource Institute. http://doi.org/10.5281/zenodo.5004906.