ការពង្រឹងផលចំណេញ ការត្រៀមរៀបចំសម្រាប់ការផ្លាស់ប្ដូរ កម្លាំងពលកម្ម និងពិពិធកម្មនៅកម្ពុជា

"ការអប់រំ ធ្វើឲ្យប្រជាជនមានភាពប្រសប់ និងអាចស្វែងរកចម្លើយដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន... វាជាគ្រឹះនៃសន្តិភាព និងការអភិវឌ្ឍ។"

ឯកឧត្ដម ប៉ក់ ថាវិន
អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានឧត្ដមសិក្សា
នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ការបង្កើនផលិតភាពក្នុងទីផ្សារពលកម្មនៅកម្ពុជា

កម្ពុជាមានប្រជាជនវ័យក្មេងយ៉ាងច្រើន ដែលសកម្ម និងធ្វើការផ្លាស់ទីចុះឡើង។ បើសិនមានគោលនយោបាយសមស្រប ទ្រព្យសំណាងជាប្រជាជននេះ អាចក្លាយជាសម្បត្តិដ៏ស្ដុកស្ដម្ភសម្រាប់ជំរុញ និងធ្វើពិពិធកម្មកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

កម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជា ជាធាតុផ្សំយ៉ាងសំខាន់ក្នុងដំណើរផ្លាស់ប្ដូរនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន។ តាំងពីដើមរៀងមក ថ្លៃពលកម្មទាប ជាកត្តាដ៏សំខាន់សម្រាប់ទាក់ទាញវិនិយោគទុនបរទេស ជាពិសេស ក្នុងវិស័យកម្មន្តសាល។ វិនិយោគនេះ បានផ្ដល់ការងាររាប់ពាន់ ព្រមទាំងជាឈ្នាន់មួយសម្រាប់ការឈានឡើងផ្នែកឧស្សាហកម្ម។

ពិតហើយ ពលកម្មតម្លៃទាបមានផលប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់សម្រាប់កម្ពុជា ប៉ុន្តែការពង្រឹងផលចំណេញទាំងនេះ និងការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច ត្រូវមានការជំរុញជាគោលនយោបាយរួមមួយពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាល។ គន្លឹះសំខាន់ គឺសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការ ផ្ដល់កម្លាំងពលកម្មមានជំនាញដ៏ចំបាច់សម្រាប់ជំរុញពិពិធកម្ម ព្រមទាំងពង្រឹងវិស័យជាប្រពៃណី ដូចជា ទេសចរណ៍ និងផ្នែកកាត់ដេរ ជាដើម។

មានវិស័យស្នូល និងឧបសគ្គជាច្រើនដែលគោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្ដោតលើជាអាទិភាព។ ទិដ្ឋភាពចំបងមួយនៃពិពិធកម្មកំណើន គឺការបង្កើនផលិតភាពពលកម្មក្នុងវិស័យកសិកម្ម ដែលនឹងជះឥទ្ធិពលជំរុញផលិតកម្មកសិកម្ម ព្រមទាំងជួយរំដោះកម្លាំងពលកម្មលើសតម្រូវការ ចេញពីវិស័យកសិកម្មឲ្យចូលបម្រើក្នុងឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម ដែលមានផលិតភាពខ្ពស់ជាង។

ដើម្បីប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នូវផលិតភាពជាសក្ដានុពលនៃ កម្លាំងពលកម្មច្រើនលើសតម្រូវការក្នុងវិស័យកសិកម្ម ព្រមទាំងទ្រព្យសំណាងជាប្រជាជននេះ រដ្ឋាភិបាលត្រូវបង្កើនសមត្ថភាពវិស័យអប់រំ និងប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈនាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់កម្ពុជា ។ ក្របខ័ណ្ឌទាំងនេះ ត្រូវផ្ដល់ការអប់រំមានគុណភាពល្អដល់សិស្ស-និស្សិតជាច្រើនប្រភេទ និងកសាងសមត្ថភាពជំនាញដ៏ចាំបាច់ សម្រាប់ជំរុញសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាទៅមុខ។

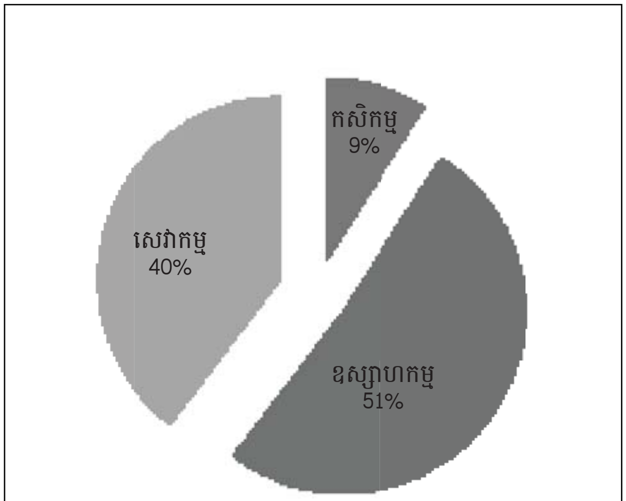
ផលិតភាពពលកម្មក្នុងវិស័យកសិកម្ម

ការពិនិត្យជារួមបង្ហាញច្បាស់ថា របាយកម្លាំងពលកម្មនៅកម្ពុជាមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពល្អគ្រប់គ្រាន់ទេ ហើយបញ្ហាចោទសំខាន់ គឺផលិតភាពពលកម្មនៅជនបទ។

ដោយសារកម្លាំងពលកម្មភាគច្រើន បម្រើការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម ដូច្នេះការរួមចំណែករបស់ពួកគេនៅក្នុង ផសស មិនបានគួរឲ្យពេញចិត្តទេ។ នៅឆ្នាំ២០០៨ វិស័យកសិកម្មប្រើប្រាស់ដល់ ៧២% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុបនៅកម្ពុជា ប៉ុន្តែរួមចំណែកបានត្រឹម ៣៣% នៃ ផសស ប៉ុណ្ណោះ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រជាជន ៨,៦% ធ្វើការនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ដែលរួមចំណែកបាន ២២,៤% នៃ ផសស រីឯវិស័យសេវាកម្មផ្ដល់ការងារដល់មនុស្ស ១៩,៣% ហើយរួមចំណែកបាន ៣៨,៨% នៃ ផសស ។

ការរួមចំណែកក្នុងមនុស្សម្នាក់ គិតក្នុងមួយឯកតាកំណើន ផសស មានលក្ខណៈមិនស្មើគ្នាទេរវាងវិស័យនានា

រូបភាព ១៖ ការរួមចំណែកក្នុងមនុស្សម្នាក់ គិតក្នុងមួយឯកតាកំណើន ផសស



ប្រភព៖ ទិន្នន័យស្រង់ចេញពីបទបង្ហាញរបស់ ឯកឧត្ដមបណ្ឌិត ហេង សួ ក្នុងសន្និសីទចក្ខុវិស័យប្រទេសកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី ១៦ មីនា ២០១១

---

១ អត្ថបទនេះ គឺជាការបោះពុម្ពសាជាថ្មីនៃសង្ខេបចក្ខុវិស័យប្រទេសកម្ពុជា ដែលរៀបរៀងដោយ Benjamin C. R. Flower ផ្អែកលើបទបង្ហាញក្នុងសន្និសីទចក្ខុវិស័យប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១១ បកស្រាយដោយឯកឧត្ដមបណ្ឌិត ហេង សួ អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ លោកស្រី Sandra D'Amico នាយកគ្រប់គ្រងនៃក្រុមហ៊ុន HR Inc. កម្ពុជា និងជានាយករងនៃសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (CAMFEBA) ឯកឧត្ដម ប៉ក់ ថាវិន អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានឧត្ដមសិក្សា នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

(រូបភាព ១)។ គេឃើញច្បាស់ថា ពលករក្នុងវិស័យកសិកម្មមានផលិតភាពតិចជាងពលករក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម (វិស័យមានផលិតភាពខ្ពស់បំផុត) និងពលករក្នុងវិស័យសេវាកម្ម។

ជាការឆ្លើយតប រាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្តោតកម្លាំងលើការបង្កើនផលិតភាពពលកម្មក្នុងកសិកម្ម ដោយធ្វើការផ្សព្វផ្សាយពីជំនាញបច្ចេកទេសថ្មីៗ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្លាំងពលកម្មនៅជនបទ។ ថវិកាជាតិ បានជួយទ្រទ្រង់យ៉ាងច្រើនដល់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលកសិកម្មខេត្ត ដើម្បីផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីសាស្ត្រដាំដុះ ផលិតកម្មជី ការរក្សាទុកផលក្រោយពេលប្រមូលវាបាន ការដាំដំណាំចម្រុះ និងជំនាញមូលដ្ឋាននៃសហគ្រិន។

គម្រោងជាក់លាក់ជាច្រើន បានអនុវត្តរបៀបវារៈនៃការកសាងសមត្ថភាពនេះ។ គម្រោងទាំងនេះ រួមមាន មូលនិធិបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ជាតិដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ផ្តល់ដោយមន្ទីរជំនាញខេត្តនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) ការបណ្តុះបណ្តាលពិសេសសម្រាប់ជនជាតិដើមភាគតិច និងមូលនិធិបណ្តុះបណ្តាលពិសេសរបស់សម្តេចតេជោ។

ធនធានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ក៏ត្រូវបានប្រមែប្រមូលដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហាកម្លាំងពលកម្មជនបទគ្មានជំនាញគ្រប់គ្រាន់នេះដែរ។ ក្នុងបញ្ហានេះ ADB លេចធ្លោជាពិសេសតាមរយៈការងារក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើម GMS របស់ខ្លួន។ គម្រោងនានា រួមមាន កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល VSTP (Voucher Skill Training Programme) កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាក្រោយប្រមូលផល និង ស្ពានចម្លងបន្តជំនាញ និងគម្រោងពង្រឹងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈទៅដល់កម្លាំងពលកម្មជនបទ។

ការបង្កើនផលិតភាពពលកម្មកសិកម្ម គួរមានបំពេញបន្ថែមដោយគោលនយោបាយប្រើប្រាស់ផលិតភាពជាសក្តានុពល នៃកម្លាំងពលកម្មច្រើនលើសតម្រូវការនៅទីជនបទ។ សកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការលើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសមត្ថភាពនៃវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការត្រៀមរៀបចំពលករ គឺមានសារៈសំខាន់បំផុត។ មានតែវិធីសាស្ត្រពីរនេះប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចដោះស្រាយបញ្ហារបាយកម្លាំងពលកម្មគ្មានប្រសិទ្ធភាពនេះ ដោយការបង្កើនផលិតភាពក្នុងមនុស្សម្នាក់ក្នុងវិស័យកសិកម្ម និងការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងពលកម្មច្រើនលើសតម្រូវការ ដើម្បីត្រៀមខ្លួនពលករឲ្យចូលបម្រើការក្នុងវិស័យសេវាកម្ម ឬឧស្សាហកម្ម។

ការពង្រីកលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ និងការកសាងសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ

កង្វះខាតជំនាញនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មរបស់កម្ពុជា ត្រូវតែដោះស្រាយជាចាំបាច់ ដើម្បីកសាងកម្លាំងពលកម្មដែលអាចសម្របខ្លួន អាចបត់បែនបាន និងមានផលិតភាពខ្ពស់ ហើយអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច។ ចំណុចសំខាន់ គឺត្រូវលើកកម្ពស់ស្តង់ដារនៃការអប់រំ និងពង្រីកលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ ជាពិសេសក្នុងចំណោមក្រុមជនដែលមានអ្នកតំណាងតិច។

ទាក់ទិននឹងចំណុចខ្វះខាតក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ អង្កេតពីបរិយាកាសវិនិយោគឆ្នាំ២០០៧ របស់ធនាគារពិភពលោករកឃើញថា និយោជក ១៥,៥% បានចាត់ទុកជំនាញ និងការអប់រំ ជាឧបសគ្គធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្ងន់ធ្ងរខ្លាំង ចំពោះប្រតិបត្តិការនិងកំណើនអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។ ក្រុមហ៊ុនខ្នាតធំ ១៨,៨% ខ្នាតមធ្យម ២១,៨% និងខ្នាតតូច ១២,៨% ប្រាប់ថា កង្វះខាតពលករមានជំនាញច្បាស់លាស់ ជាបញ្ហាធំចំពោះពួកគេ ហើយក្រុមហ៊ុនបរទេស ២២% និងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក ១៣,៥% ក៏យល់ឃើញដូច្នេះដែរ។ ការវាយតម្លៃរហ័សមួយនាពេលថ្មីៗនេះដោយក្រុមហ៊ុន HR Inc. បានផ្តល់ទិន្នន័យបឋមគាំទ្រដល់ការសិក្សាឆ្នាំ២០០៧ ខាងលើ។ កង្វះខាតជំនាញក្នុងចំណោមថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ (៦៤%) ថ្នាក់គ្រប់គ្រងកណ្តាល (៤៨%) និងបុគ្គលិកជំនាញ (៥០%) ជាឧបសគ្គចំបងចំពោះកំណើនរបស់ក្រុមហ៊ុន។

រដ្ឋាភិបាល បានកំណត់កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ជាអាទិភាពមួយសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហានេះ។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណជំហានទី១ និងទី២ និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនៃការអប់រំ (ESP) មានទិសដៅជំរុញ កំណើនសេដ្ឋកិច្ច កំណើនការងារ ការកែលម្អគុណភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ព្រមទាំងបង្កើតកិច្ចសហការជាដៃគូរវាងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជន ក្នុងវិស័យអប់រំកម្រិតខ្ពស់។

កន្លងមកវិស័យឯកជន ជាកម្លាំងជំរុញចំបងនៅក្នុងកំណើនដ៏ឆាប់រហ័សនៃចំនួនស្ថាប័នអប់រំកម្រិតខ្ពស់ (HEIs) នៅកម្ពុជា។ ចំនួន HEIs កើនឡើងយ៉ាងកំហុគពីប្រមាណ ១០ស្ថាប័ន ក្នុងទសវត្សរ៍១៩៩០ ដល់ ៩០ស្ថាប័ន ក្នុងឆ្នាំ២០១១ ដោយបានបណ្តុះបណ្តាលនិស្សិតជាង ១៩៥.០០០នាក់ ក្នុងនោះមាន ៣៧% ជានិស្សិតនារី។ ស្ថាប័នទាំងនេះសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសង្គម សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ និងសិល្បៈនៅកម្ពុជា។

ចំនួន HEIs បាននិងកំពុងកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង ប៉ុន្តែនៅមានបញ្ហាជាច្រើនដែលត្រូវដោះស្រាយ ដើម្បីធានាឲ្យវិស័យនេះមានកំណើនប្រកបដោយនិរន្តរភាព ហើយអាចជួយអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្មបានលទ្ធផលប្រសើរបំផុត។ បញ្ហាចំបង គឺបទបញ្ញត្តិ និងគុណភាពអប់រំដែលស្ថាប័នទាំងនេះផ្តល់ឲ្យ។ HEIs ភាគច្រើននៅទាបជាងស្តង់ដារអន្តរជាតិនៅក្នុងវិស័យសំខាន់ៗ ដូចជាការស្រាវជ្រាវ អភិបាលកិច្ច និងការបង្រៀន។ ជាបន្ថែមលើកំហិតខាងសមត្ថភាពស្ថាប័ន នៅមានកង្វះសម្ភារៈសម្រាប់បង្រៀន និងស្រាវជ្រាវ ដូចជា សៀវភៅបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងទូរគមនាគមន៍ (ICT) ទំនើប និងមន្ទីរពិសោធន៍ ។ល។

មានបញ្ហាជាច្រើន ទាក់ទិននឹងលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំនៅ HEIs។ អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនមានភាពខុសគ្នាជាខ្លាំងរវាងប្រជាជននៅជនបទ នឹងនៅទីក្រុង។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ ព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ ដោយផ្តោតទៅលើទាំងសមត្ថភាព និងដែនគ្រប់ដណ្តប់នៃ HEIs ។ កំណើនលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំជាន់ខ្ពស់ នឹងត្រូវជំរុញឡើងតាមការផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់ក្រុមដែលមានអ្នកតំណាងតិច (ឧ. ជនក្រីក្រ នារី ជនជាតិដើមភាគតិច) និងសិស្សឆ្នើម។ គុណភាពនៃការបង្រៀន ការរៀនសូត្រ និងការស្រាវជ្រាវក្នុងការអប់រំកម្រិតខ្ពស់នឹងបានប្រសើរឡើង តាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពវិធីសាស្ត្របង្រៀន (ឧទាហរណ៍ ការប្រើប្រាស់ ICT) ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីអប់រំ និងការបំពាក់គ្រឿងសម្រួលការនៅតាម HEIs ដែលអាចឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន ការសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវ។ រដ្ឋាភិបាលនឹងផ្តោតលើ ភាសាអង់គ្លេស គណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ ដែលនឹងផ្តល់ផលចំណេញខ្ពស់ ទាំងសម្រាប់ការរកការងារធ្វើរបស់បុគ្គល និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាទូទៅ។

ក្រៅពីការកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័ននៃ HEIs រដ្ឋាភិបាលគួរផ្តោតផងដែរ លើការរៀបចំបទបញ្ញត្តិឲ្យបានសមស្រប។

ក្រមសីលធម៌ ស្តង់ដារ និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពសមស្រប និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តឲ្យ HEIs ធ្វើការកែលម្អ និងផ្តល់ព័ត៌មានច្រើនជាងមុនដល់និយោជក និងសិស្ស-និស្សិត អំពីខ្លឹមសារ និងគុណភាពនៃសញ្ញាប័ត្ររបស់ស្ថាប័នខ្លួន។

ការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្តល់ការអប់រំនៅក្រៅ HEIs ក៏សំខាន់ដែរ ព្រោះការចេះអាន ចេះសរសេរ ចេះគិតលេខ ការដោះស្រាយបញ្ហា ការសម្រេចចិត្ត និងជំនាញសម្រាប់ការងារទូទៅ គឺជាចំណុចខ្សោយដែលនៅលេចធ្លោនៅឡើយ។ គោលនយោបាយកម្លាំងពលកម្ម គួរមានរួមបញ្ចូលការអប់រំកម្រិតបឋម និងមធ្យម ដែលសំខាន់បំផុតសម្រាប់ផ្តល់ឲ្យកម្លាំងពលកម្មនូវសមត្ថភាពជំនាញ និងចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋាន ដែលបង្កើនឱកាសឱ្យពួកគេរកបានការងារតាំងពីវ័យក្មេង។

ប្រព័ន្ធអប់រំកម្រិតបឋម និងមធ្យម នៅមានទិដ្ឋភាពជាច្រើនដែលរារាំងដល់ការអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្មទោះបីបានរីកលូតលាស់ច្រើនណាស់ហើយក្តី។ ពេលនេះចាំបាច់ត្រូវមានធ្វើវិនិយោគច្រើនលើការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ដូចជា ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល សម្ភារៈ និងលក្ខខណ្ឌពលកម្មឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

អាហាររូបត្ថម្ភគ្រប់គ្រាន់ ក៏ជាគន្លឹះជួយឲ្យសិស្ស-និស្សិតក្រីក្រដកខ្លួនឲ្យផុតពីអន្ទាក់វិលវង់នៃភាពក្រីក្រ ហើយប្រើប្រាស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួនឲ្យអស់លទ្ធភាព និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍កាន់តែច្រើន ពីវិនិយោគក្នុងទិដ្ឋភាពផ្សេងៗទៀតនៃប្រព័ន្ធអប់រំ។ ក្រសួងសុខាភិបាល ក៏បានបង្ហាញពីបញ្ហាខ្វះវីតាមីន (ដូចជា វីតាមីនD) ក្នុងចំណោមប្រជាជនទូទៅ ដែលបានប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់សមត្ថភាពសិក្សារបស់សិស្ស-និស្សិត។

ការផ្តោតកម្លាំងផ្តល់ការអប់រំកម្រិតបឋម និងមធ្យម ដល់ប្រជាជនក្រីក្របំផុតក្នុងសង្គម អាចជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងរួមចំណែកជំរុញកំណើនប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ធនាគារពិភពលោក បានចាប់អនុវត្តហើយ នូវគម្រោងផ្តល់ប្រាក់មានលក្ខខណ្ឌ (Conditional Cash-Transfer) ដើម្បីជួយបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ។ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយបែបនេះ គួរតែពង្រីកបន្ថែម។

ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការនៃពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច

ឧបសគ្គចំបងរារាំងដល់ការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា គឺភាពមិនស៊ីគ្នា រវាងជំនាញដែលវិស័យឯកជនត្រូវការ និងជំនាញដែលប្រព័ន្ធអប់រំ ជាពិសេសស្ថាប័នអប់រំកម្រិតខ្ពស់ (HEIs) ផ្តល់ឲ្យ។ បញ្ហានេះកើតមានជាក់ស្តែងទាក់ទិននឹងសមត្ថភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងអាជីពជាក់លាក់ ដែលប្រភេទឧស្សាហកម្មមួយចំនួនត្រូវការ។

អង្កេតទីផ្សាររបស់ មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលពីប្រព័ន្ធព័ត៌មាន (CSIT) មួយ ស្តីពីវិស័យបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន (IT) បានបង្ហាញពីភាពមិនស៊ីគ្នា រវាងជំនាញដែលមានក្នុងទីផ្សារពលកម្ម និងតម្រូវការរបស់និយោជក។ វិស័យ IT នៅកម្ពុជាមានលក្ខណៈសម្គាល់មួយ គឺការងារភាគច្រើនមានតម្លៃបន្ថែមទាប ដែលត្រូវការតែសមត្ថភាពជំនាញមូលដ្ឋានប៉ុណ្ណោះ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី អ្នកបម្រើការងារនេះជាង ៥៥% មានដល់សញ្ញាប័ត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកវិស្វកម្ម ឬសញ្ញាប័ត្រថ្នាក់អនុបណ្ឌិត (រូបភាព ២)។ ជំនាញកំពុងមានតម្រូវការនេះ គឺអាចផ្តល់ឲ្យបានយ៉ាងងាយតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងជំនាញ។ ចំណុចនេះបានចោទបញ្ហាដល់ការរក្សាទុកបុគ្គលិក ដោយសារអ្នកមានជំនាញខ្ពស់ទទួលបានត្រឹមតែការងារមានជំនាញទាប។

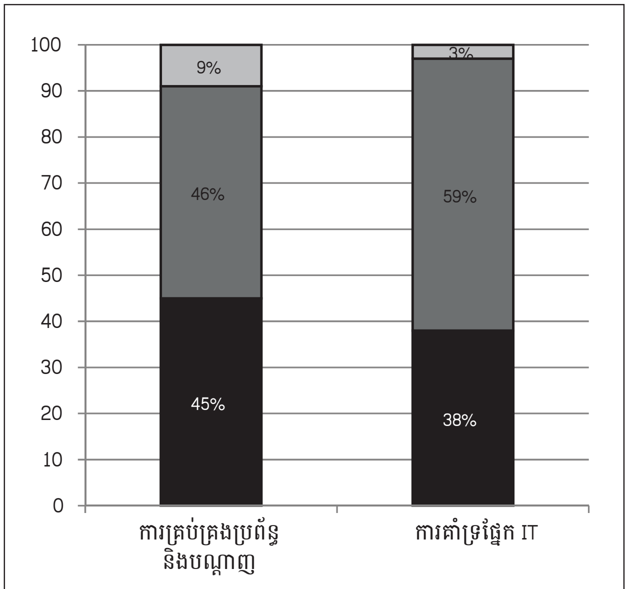
ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស វិជ្ជាជីវៈ និងការអប់រំ (TVET) ជាគោលនយោបាយកម្លាំងពលកម្មដ៏សំខាន់មួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីកែតម្រូវបញ្ហានេះ ដោយកសាងទីផ្សារពលកម្មរបស់កម្ពុជា តាមរយៈការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញដែលនិយោជកត្រូវការ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមចំបងៗ រួមមាន របៀបវារៈកំណែទម្រង់នៃគណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល (NTB) ការបង្កើតទីភ្នាក់ងារជាតិ មុខរបរ និងការងារ (NEA) និងកម្មវិធីពង្រឹងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (STVET) ផ្តល់មូលនិធិដោយ ADB ។

កម្មវិធី STVET ផ្តោតលើការអប់រំផ្នែកយន្តសាស្ត្រ សំណង់ ICT និងទេសចរណ៍។ កម្មវិធីនេះ ក៏បានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្លាំងពលកម្មនៅក្រៅតំបន់ទីប្រជុំជនដែរ។ កម្មវិធី STVET មានផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត ចំនួន ៥ ឲ្យក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលភូមិភាគ ដោយមជ្ឈមណ្ឌលនីមួយៗមានជំនាញជាក់លាក់រៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ភូមិភាគនោះ។

ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) ជួយដល់ STVET តាមរយៈការជួយសម្របសម្រួល ឲ្យមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងកាន់តែប្រសើររវាង និយោជក ពលករ និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល។ ជាពិសេសទីភ្នាក់ងារនេះ ជួយផ្តល់ការណែនាំ និងពិគ្រោះយោបល់អំពី អាជីព និងបើកដំណើរការមជ្ឈមណ្ឌលការងារ សម្រាប់ជួយគាំទ្រកម្លាំងពលកម្មនៅជនបទ។ វត្តមាន STVET និង NEA ទាំងពីរនេះ ធានាឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលស្របតាមតម្រូវការរបស់និយោជក និងមានការផ្សព្វផ្សាយជំនាញសមស្របទៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម។

ចំពោះ TVET គេឃើញមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើន ហើយធំបំផុត គឺចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងសង្គមដែលថា វគ្គអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ TVET គឺសម្រាប់បុគ្គលិកសាមញ្ញ មិនមែនសម្រាប់អ្នកវិជ្ជាជីវៈទេ។ ពួកសិស្ស-និស្សិត ក៏ទទួល

រូបភាព២៖ សមត្ថភាពនយោជិតមានតម្លៃបន្ថែមទាបផ្នែក IT



ប្រភព៖ បទបង្ហាញរបស់លោកស្រី D'Amico ក្នុងសន្និសីទចក្ខុវិស័យ ប្រទេសកម្ពុជា ថ្ងៃទី១៦ មីនា ២០១១

តទៅទំព័រ ១៨

របស់ពួកគាត់ ធ្លាក់ចុះ ៥,០% មកត្រឹម ៤០១៥រៀល/ថ្ងៃ។ ក្នុងចំណោមអ្នករើសអេតចាយឆ្លើយសម្ភាសន៍មាន ៨៣% និយាយថា ប្រភពរបស់អេតចាយបានធ្លាក់ចុះ បើធៀបនឹងក្នុងបីខែមុន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី មាន ៦០% រាយការណ៍ថា របស់អេតចាយបានឡើងថ្លៃ។ អ្នករើសអេតចាយ ៩០% បានធ្វើចំណាកស្រុកពីខេត្តនានា ពិសេសខេត្តព្រៃវែង តាកែវ កណ្ដាល ស្វាយរៀង និងសៀមរាប។

ប្រាក់ចំណូលរបស់អ្នកបម្រើតុភោជនីយដ្ឋាន បានកើនឡើង ១៣% ធៀបនឹងខែឧសភា ២០១០ ដល់ ៦០៦៦រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ។ រយៈពេលធ្វើការជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេគឺ ១២ម៉ោង ដែលវែងជាងគេក្នុងចំណោមពលករងាយរងគ្រោះទាំង ១០ក្រុម។ អ្នកឆ្លើយសម្ភាសន៍ទាំង ៤០នាក់ ក្នុងក្រុមនេះ ប្រាប់ថា ពួកគេមកធ្វើការតែម្នាក់ឯងនៅភ្នំពេញ។ អ្នកបម្រើតុភោជនីយដ្ឋានឆ្លើយសម្ភាសន៍ ៤៥% បានចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សា។

ប្រាក់ចំណូលរបស់អ្នកលក់បន្លែតូចតាច កើន ៦,៧% ដល់ ៨៥៩៩រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ នៅខែឧសភា ២០១១។ អ្នកលក់បន្លែតូចតាចឆ្លើយសម្ភាសន៍ទាំង ៤០នាក់ និយាយថា ប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួន បានត្រឹមតែមួយគ្រប់ សម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសារប៉ុណ្ណោះ។ មូលធនជាមធ្យមរបស់ពួកគាត់ គឺ ៥០.០០០រៀល ដែលទាបជាងខែកុម្ភៈ ១៣% ហើយអ្នកលក់បន្លែ ៧០% និយាយថា ចំនួននេះមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើអាជីវកម្មទេ។

ប្រាក់ចំណូលប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នកលីសែង កើនឡើង ៥,៦% ធៀបនឹងខែឧសភា ២០១០ ដល់ ៩៨៦១រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយចំណាយរបស់ពួកគាត់ ធ្លាក់ចុះ ៤,៩% ពី ៥៦៨៩រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ មកត្រឹម ៥៤១២រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ។ ៧០% នៃអ្នកឆ្លើយសម្ភាសន៍ និយាយថា ពួកគេជួលផ្ទះនៅរួមគ្នា ដោយផ្ទះមួយនៅ ៧នាក់ជាមធ្យម ហើយ ៣០% ទៀត រស់នៅតាមចិញ្ចើមថ្នល់ ឬនៅតាមវត្ត។ អ្នកឆ្លើយសម្ភាសន៍ ៧០% និយាយថា ស្ថានភាពគ្រួសារខ្លួន ល្អប្រសើរឡើង ចាប់ពីបានមកប្រកបរបរនេះ ហើយ ២៣% និយាយថា នៅដដែល និង ៧% និយាយថា កាន់តែលំបាកឡើង។

ប្រាក់ចំណូលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករកាត់ដេរ កើនឡើង ៦,១% ធៀបនឹងខែឧសភា ២០១០ ដល់ ៧៩៥០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ រីឯចំណាយប្រចាំថ្ងៃ ធ្លាក់ចុះ ៥,៧% ពី ៤៨៥៣រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ មកត្រឹម ៤៥៧៧រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ។ ពួកគេបានមកធ្វើការក្នុងរោងចក្រអស់រយៈពេលប្រមាណ ៣ឆ្នាំហើយ ហើយមាន ៤៤% បានផ្លាស់ប្ដូររោងចក្រ។ កម្មករឆ្លើយសម្ភាសន៍ ៤០% និយាយថា ពួកគេប្ដូររោងចក្រដោយសារ មានជម្ងឺ ២% ដោយសារមានបញ្ហាជាមួយអ្នកត្រួតការ ៣៤% ដោយសាររោងចក្របិទទ្វារ និង ២៥% ដោយសារបញ្ហាផ្សេងៗទៀត។ បើសិនជារោងចក្រដែលខ្លួនកំពុងបម្រើការត្រូវបិទទ្វារ ៥៣% នៃអ្នកឆ្លើយសម្ភាសន៍គិតថា នឹងស្វែងរកការងារផ្សេងទៀតធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ឯ ៤២% នឹងត្រឡប់ទៅស្រុកវិញ ហើយ ៥% មិនទាន់ដឹងទេ។

នៅខែកុម្ភៈ ចំណូលរបស់អ្នកស៊ីឈ្នួលធ្វើស្រែធ្លាក់ចុះស្របពេលដែល ៩ក្រុមទៀត កើនចំណូលឡើង។ ការធ្លាក់ចុះនេះបន្តរហូតដល់ខែឧសភា ដែលនៅពេលនោះប្រាក់ចំណូលប្រចាំថ្ងៃពិតរបស់ពួកគេ ធ្លាក់ចុះ ៤,៤% មកត្រឹម ៥៩៨៤រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ។ ពលករឆ្លើយសម្ភាសន៍ ៥៧% មានដីដាំដុះតិចជាងមួយហិកតា ៣៨% គ្មានដីទេ ៣% មានដី ១ហិកតា និង ៣% ទៀត មានដីលើសពីមួយហិកតា។

ប្រាក់ចំណូលប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នកធាក់ស៊ីក្លូ មិនដែលបានលើសពី ១០,០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃទេ តាំងពីឆ្នាំ២០០៨ មក ប៉ុន្តែបានឡើងដល់ ១០.៦៣៣រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ នៅខែកុម្ភៈ ២០១១។ បន្ទាប់ពីមានកំណើនខ្លាំង ប្រាក់ចំណូលពិតជាមធ្យមរបស់អ្នកធាក់ស៊ីក្លូ បានធ្លាក់ចុះ ២២% នៅខែឧសភា បើប្រៀបធៀបនឹងរយៈពេល ៣ខែមុន និងធ្លាក់ចុះ ១៣% ធៀបនឹងខែឧសភាឆ្នាំមុន។ មានអ្នកធាក់ស៊ីក្លូឆ្លើយសម្ភាសន៍តែ ២០% ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានស៊ីក្លូផ្ទាល់ខ្លួន ឯក្រៅពីនោះត្រូវជួលស៊ីក្លូពីគេ។ សមាមាត្រអ្នកធាក់ស៊ីក្លូ ដែលរស់នៅតាមចិញ្ចើមថ្នល់ នឹងរស់នៅតាមវត្ត កើនឡើងពី ៦៣% នៅខែកុម្ភៈ ទៅដល់ ៦៨% នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។ រយៈពេលមធ្យមដែលពួកគេប្រកបរបរនេះគឺ ៩ឆ្នាំ។

តពីទំព័រ ១៤ "***ការពង្រឹងផលចំណេញ*****....."**

សម្ពាធពីសង្គម និងក្រុមគ្រួសារ ឲ្យចូលរៀនក្នុង HEIs និងចូលបម្រើការងារការិយាល័យ ដែលគេគិតថាបានប្រាក់ខែខ្ពស់ជាង។ គំនិតនេះខុសពីការពិតខ្លាំងណាស់ ដែលនាំឲ្យអ្នកមានសញ្ញាប័ត្រឧត្តមសិក្សាភាគច្រើន ទទួលបានតំណែងទាបជាងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា គេត្រូវប្ដូរឈ្មោះថ្មីឲ្យការអប់រំ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ (TVET) នេះ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីការពិត ដែលកម្មវិធីនេះផ្ដល់ឲ្យបុគ្គលម្នាក់ៗនូវជំនាញ ដែលបង្កើនលទ្ធភាពរកបានការងាររបស់ពួកគេ។ ការបញ្ជ្រាបនិងសម្របសម្រួលកម្មវិធី TVET ព្រមទាំងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពសមស្រប ក៏រួមចំណែកជួយកែប្រែគំនិតនេះបានច្រើនដែរ។

បច្ចុប្បន្នមានតម្រូវការកាន់តែច្រើនឡើង ដើម្បីបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងវិស័យឯកជន អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងកម្លាំងពលកម្ម។ ចំណុចនេះសំខាន់ណាស់ ជាពិសេសនៅពេលកម្ពុជាកំពុងប្រឹងប្រែងធ្វើពិពិធកម្ម និងឈានឡើងក្នុងខ្សែចង្វាក់បង្កើតតម្លៃបន្ថែម ហើយតម្រូវការរបស់និយោជកក៏អាចប្រែប្រួលយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ គោលនយោបាយ ត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ និងឆ្លើយតបយ៉ាងសកម្មនឹងការប្រែប្រួលទាំងនេះ ដើម្បីឲ្យកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលផ្សេងៗ អាចសម្របខ្លួនបានលឿនតាមស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចជាក់ស្ដែង ហើយកម្លាំងពលកម្ម ក៏អាចទាញយកប្រយោជន៍បានលឿនពីឱកាសល្អនានា ដែលទើបផុសឡើង។ ឧទាហរណ៍ថ្មីស្រឡាងមួយ គឺតម្រូវការបណ្ដុះបណ្ដាលជាបន្ទាន់ ដើម្បីទាញយកប្រយោជន៍ឲ្យបានច្រើនជាអតិបរមា ពីឱកាសល្អនានាដែលកំពុងផុសឡើងក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស (SEZs)។ ដើម្បីកំណត់បានពីតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម ដែលកំពុងផុសឡើងនេះ ត្រូវមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាក់ស្ដែងស៊ីជម្រៅដែលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការផ្ដល់ព័ត៌មានអំពីទីផ្សារពលកម្ម ឲ្យបានទាន់ពេលដល់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ។