

Course: Human Development Economics

Week 7

International Human Resource Management (continue)

Phavone Keodouangkham

Souphanouvong University

ວິຊາ: ເສດຖະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ອາທິດທີ 7

ການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດລະຫວ່າງປະເທດ (ຕໍ່)

ພາວອນ ແກ້ວດວງຄໍາ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ

ເນື້ອໃນການນຳສະເໜີ

ວົງຈອນການເຮັດວຽກລະຫວ່າງປະເທດ (International Transfer Cycle).

ຄ່າຕອບແທນໃນການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ເງິນຊົດເຊີຍຕ່າງໆ (Allowances)

ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ບໍລິສັດສາຂາ

REVIEW (ທົບທວນບົດຮຽນ)

ວັດຖຸປະສົງໃນການສຶກສາ

ແນວຄິດ ຫຼື ປັດສະຍາດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນ

ແນວຄິດພູມິພາກນິຍົມ ແລະ ແນວຄິດໂລກນິຍົມ

ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດ.

ການສຶກສາກ່ຽວກັບແນວຄິດດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດ

I. ວົງຈອນການເຮັດວຽກລະຫວ່າງປະເທດ (INTERNATIONAL TRANSFER CYCLE)



ວົງຈອນການເຮັດວຽກລະຫວ່າງປະເທດໝາຍເຖິງ ການທີ່ບຸກຄົນເດີນທາງ
ໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດຈົນຄົບວາລະແລ້ວເດີນທາງກັບປະເທດນັ້ນ ຈາກ
ການສຶກສາວັນນະກຳພົບວ່າຜູ້ທີ່ເດີນທາງໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດມີອັດຕາ
ຄວາມລົ້ມເຫຼວ (Faler Rate) ສູງ

**ຂັ້ນຕອນສໍາຄັນທີ່ຜູ້ບໍລິຫານງານດ້ານ
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຕ້ອງຄໍານຶງເຖິງມີດັ່ງຕໍ່
ໄປນີ້:**

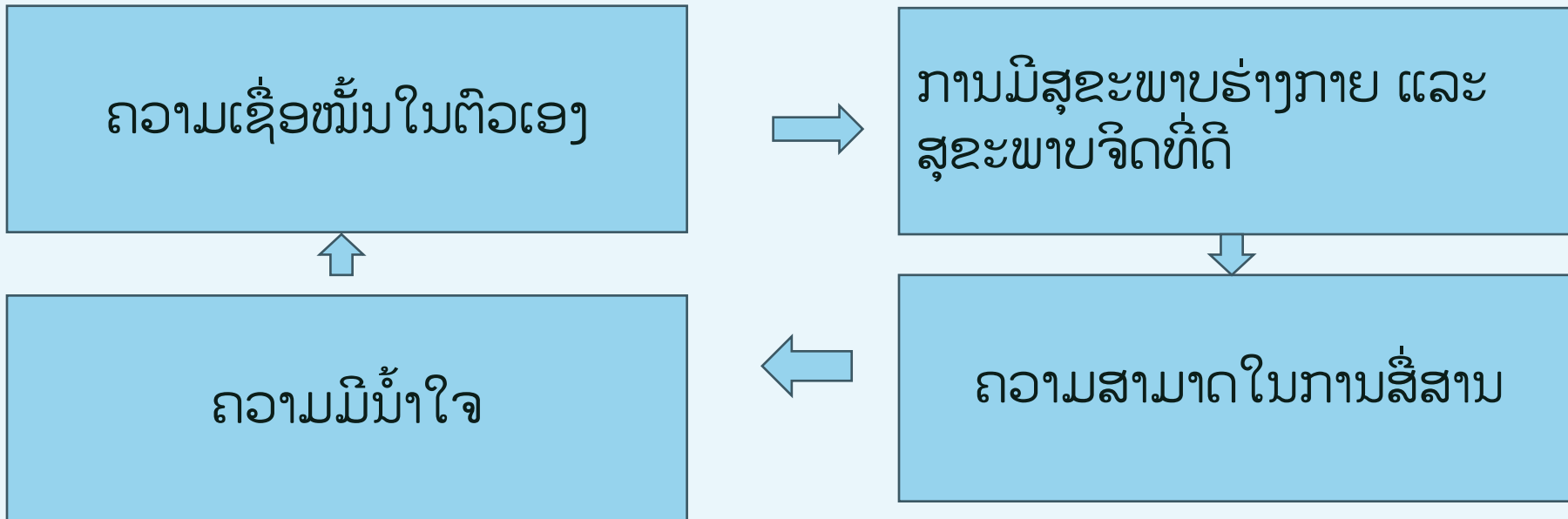
1. ຂັ້ນຕອນກ່ອນອອກເດີນທາງ

ໃນຂັ້ນຕອນນີ້ມີແນວການປະຕິບັດດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ
ລະຫວ່າງປະເທດທີ່ສໍາຄັນຄື ການຄັດເລືອກ ແລະ ການກະກຽມບຸກ
ຄະລາກອນໃຫ້ພ້ອມທີ່ຈະເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ

ກ.ການຄັດເລືອກ

ດັ່ງນີ້: ລັກສະນະຂອງບຸກຄົນທີ່ຕ້ອງການສາມາດແຍກໄດ້ເປັນ 3 ປະການທີ່ສໍາຄັນ

- ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກໃນຕໍາແໜ່ງໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ
- ຄວາມສາມາດອື່ນໆ ທີ່ຈໍາເປັນໃນການເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ.



ກ. ການຄັດເລືອກ

- ຄວາມສາມາດໃນການປັບຕົວ (ADAPTABILITY)

ໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມໃນປະເທດນັ້ນ ຜູ້ບໍລິຫານງານທີ່ຈະປະສົບຄວາມສໍາເລັດໃນຕ່າງປະເທດຕ້ອງເຂົ້າໃຈສະຖານະການ ແລະ ຄວາມຮູ້ສຶກຂອງຜູ້ອື່ນພ້ອມທີ່ຈະປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບຄວາມປ່ຽນແປງທີ່ປະເຊີນໃນຕ່າງປະເທດທັງໃນການດໍາລົງຊີວິດສ່ວນຕົວ ແລະ ການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄົນທີ່ມີຄວາມເຊື່ອຄ່ານິຍົມ, ຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ວິທີການດໍາເນີນທຸລະກິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ລວມເຖິງຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າໃຈແຮງກົດດັນຈາກສະພາບແວດລ້ອມທີ່ບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍ ແລະ ເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ຂໍ້ຈຳກັດຕ່າງໆເພື່ອໃຫ້ສາມາດຕັດສິນໃຈໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ກ.ການຄັດເລືອກ

- **ຄອບຄົວ (Family situation)**

ຄອບຄົວເປັນອີກປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ຕ້ອງພິຈາລະນາໃນການຄັດເລືອກບຸກຄົນໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ ເພາະຫາກຄອບຄົວບໍ່ມີຄວາມສຸກ ຜູ້ບໍລິຫານກໍ່ຈະເຮັດວຽກບໍ່ໄດ້ຜົນດີ

ກ.ການຄັດເລືອກ

- **ແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງພະນັກງານ**

ບຸກຄະລາກອນທີ່ຈະເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ນັ້ນອາດເປັນບຸກຄະລາກອນໃນ ຫຼື ນອກອົງການກໍໄດ້ ໂດຍທົ່ວໄປບໍລິສັດສ່ວນໃຫ່ຍຈະສົ່ງພະນັກງານທີ່ເຮັດ ວຽກຢູ່ໃນບໍລິສັດໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ

ກ. ການຄັດເລືອກ

ຂະບວນການຄັດເລືອກ

- ເມື່ອອົງກອນກຳນົດຄຸນສົມບັດຂອງບຸກຄົນທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດແລ້ວ ຂຶ້ນຕໍ່ໄປກໍຄື ການພິຈາລະນາຄັດເລືອກບຸກຄົນທີ່ເໝາະສົມ ບາງແຫ່ງອາດໃຊ້ພະນັກງານການປະເມີນຕົນເອງກ່ອນວ່າເໝາະສົມ ຫຼື ພ້ອມທີ່ຂະເດີນທາງໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ ຫຼື ບໍ່ເມື່ອມີຜູ້ສະໝັກແລ້ວ ບໍລິສັດຕ້ອງມີການຄັດເລືອກບຸກຄົນທີ່ເໝາະສົມ

ກ.ການຄັດເລືອກ

ໃນຂະບວນການຄັດເລືອກນີ້ ຜູ້ບໍລິຫານງານດ້ານ
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດໃຫ້ຄວາມ
ສໍາຄັນໃນການປະເມີນຄວາມສາມາດດ້ານອື່ນໆຂອງ
ບຸກຄົນທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດຫຼາຍຂຶ້ນກວ່າ
ຄວາມສາມາດດ້ານເຕັກນິກ

ຂ. ການກຽມຄວາມພ້ອມບຸກຄະລາກອນ

ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ ຫາກບໍລິສັດມີການກຽມບຸກຄະລາກອນໃຫ້ພ້ອມກ່ອນອອກເດີນທາງໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດຈະມີຜົນໃຫ້ສາມາດປັບຕົວ ແລະ ເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບໂດຍທົ່ວໄປ

ຂ. ການກຽມຄວາມພ້ອມບຸກຄະລາກອນ

ການຊີ້ແຈງ

ການຊີ້ແຈງນີ້ຄວນຈັດຂຶ້ນເພື່ອໃຫ້ຂໍ້ມູນຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບວຽກງານທີ່ຕ້ອງ
ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດ ເຊັ່ນ: ນະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດໃນການສົ່ງບຸກຄະລາ
ກອນໄປຕ່າງປະເທດຄ່າຕອບແທນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ ທີ່ຈະໄດ້ຮັບ

ຂ. ການກຽມຄວາມພ້ອມບຸກຄະລາກອນ

ການຝຶກອົບຮົມ

ທຸລະກິດຄວນຈັດໃຫ້ມີການຝຶກຊ້ອມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນກ່ອນ ເດີນທາງໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ ການຝຶກຊ້ອມເປັນທັກສະນະ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກໃໝ່ທີ່ ຫຼື ງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

— **ຮູບທີ 4.1: ການລະບຸ ແລະ ວິເຄາະຄວາມ ຕ້ອງການໃນການຝຶກອົບຮົມ**

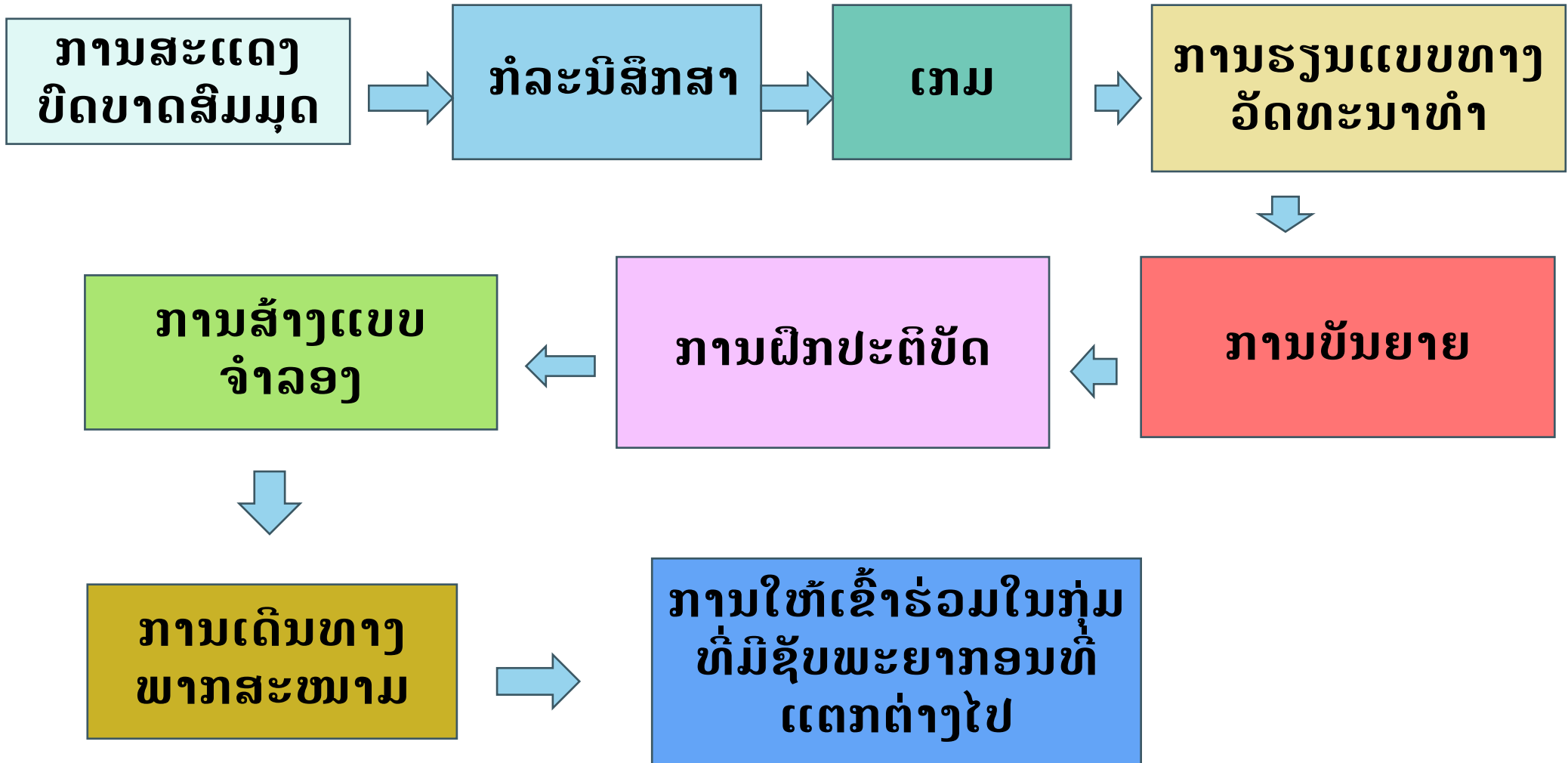
**ການລະບຸ ແລະ ວິເຄາະຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກ
ອົບຮົມ**

ເປົ້າໝາຍໃນການຝຶກອົບຮົມ

ເນື້ອໃນ

ວິທີການຝຶກອົບຮົມ

ວິທີຊີວິດທີ່ໃຊ້ໃນການຝຶກອົບຮົມດ້ານວັດທະນາທຳ



2. ຂັ້ນຕອນໃນການເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ:

ໂດຍທົ່ວໄປເມື່ອໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໃຫ້ໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດມັນຕ້ອງເຮັດວຽກເປັນເວລາປະມານ 3 ປີ ເມື່ອບຸກຄົນເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ແລະ ໄດ້ປະສົບກັບວັດທະນາທຳລວມໃໝ່ທີ່ແຕກຕ່າງໄປຈາກເດີນ ບຸກຄົນອາດຈະປະສົບກັບສະພາບຈິດໃຈທີ່ແຕກຕ່າງກັນໄປໃນແຕ່ລະຊ່ວງເວລາທີ່ບຸກຄົນຕ້ອງມີການປະຕິບັດ ຊຶ່ງສາມາດແຍກໄດ້ 4 ຂັ້ນຕອນ

1. **ຂັ້ນຕອນທຳອິດ** ເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ຜູ້ບໍລິຫານ ຫຼື ຜູ້ເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດຮູ້ສຶກເລີ່ມຕົ້ນກັບການໄດ້ເຫັນສິ່ງໃໝ່ໆ ແລະ ປະສົບການໃຫຍ່ຕ່າງປະເທດທີ່ແຕກຕ່າງໄປຈາກເດີນທີ່ສ້າງຄວາມຕື່ນເຕັ້ນໃນສິ່ງທີ່ໄດ້ພົບເຫັນ

2. **ຂັ້ນຕອນທີ 2:** ຂັ້ນຕອນນີ້ເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ຄວາມຮູ້ສຶກຕື່ນເຕັ້ນໄດ້ຮັບຈາກປະສົບສິ່ງໃໝ່ໆຄ່ອຍໆຫຼຸດລົງເນື່ອງຈາກໃນວັນລວມໃໝ່ນັ້ນບໍ່ເປັນໄປຕາມທີ່ຄາດຫວັງ ຫຼື ມີບາງສິ່ງທີ່ແຕກຕ່າງໄປທີ່ເປັນໄປໃນປະເທດຂອງຕົນ

3. **ຂັ້ນຕອນທີສາມ:** ເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ສະພາບຈິດໃຈເກີດຄວາມວຸ້ນວາຍອັນເນື່ອງມາຈາກວັດທະນະທຳໃໝ່(culture shock) ເປັນສະພາບຈິດໃຈທີ່ວຸ້ນວາຍ ແລະ ໜ້າຍ້ານທີ່ສຸດ

4. **ຂັ້ນຕອນສຸດທ້າຍ:** ເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ບຸກຄົນເລີ່ມມີການປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບວັດທະນະທຳໃໝ່ 3 ເຖິງ 6 ເດືອນຂຶ້ນຢູ່ກັບແຕ່ລະບຸກຄົນ ແລະ ສະພາວະງານທີ່ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບ

ການປະເມີນຜົນການເຮັດວຽກ

ການປະເມີນຜົນການເຮັດວຽກເປັນຂະບວນການປະເມີນຜົນຂອງການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄົນມີວັດຖຸປະສົງເພື່ອໃຫ້ຂໍ້ມູນແກ່ພະນັກງານວ່າ ເຮັດວຽກໄດ້ເປັນທີ່ໜ້າພໍໃຈ ຫຼື ບໍ່ ແລະ ຍັງໃຊ້ໃນການກຳນົດເນື້ອຫາການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາ ແລະ ຢາກໃຫ້ຮູ້ເຖິງສິ່ງທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງໃນການເຮັດວຽກ

ເກນທີ່ໃຊ້ໃນການປະເມີນຜົນການເຮັດວຽກ

ຜູ້ປະກອບການທາງດ້ານການເງິນ

ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ

ຄຸນລັກສະນະອື່ນໆ

ຜູ້ປະເມີນຜົນການເຮັດວຽກ

ຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບການປະເມີນຜົນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານທີ່ໄປເຮັດ
ວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດນັ້ນອາດເປັນຜູ້ບໍລິຫານລິຫານລະດັບສູງທີ່ບໍລິສັດສາຂາ
ບໍລິສັດມັກເປັນບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນ ຫຼື ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ບໍລິສັດແມ່ກໍ່ໄດ້
ຂຶ້ນກັບການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄະລາກອນນັ້ນ

ໄລຍະເວລາໃນການປະເມີນຜົນ

ໄລຍະເວລາໃນການປະເມີນຜົນການເຮັດວຽກກໍ່ແຕກຕ່າງກັນໄປ ບໍລິສັດອາເມລິກາສ່ວນໃຫ່ຍນິຍົມປະເມີນທຸກໆ 6 ເດືອນ ຂະນະບາງແຫ່ງປະເມີນຜົນປະຈຳປີທຸກປີ ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມໃນການປະເມີນຜົນການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ບໍລິຫານໃນຕ່າງປະເທດນັ້ນບໍ່ຄວນປະເມີນ 6 ເດືອນທຳອິດທີ່ໄປເຮັດວຽກ

3. ຂັ້ນຕອນການຍ້າຍກັນເມື່ອເຮັດວຽກໝົດ ວາລະ

ສໍາລັບພະນັກງານ ຈະແຍກເປັນ 2 ປະການຄື: ການປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າສະພາບ
ການເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດແມ່ (Readjustment) ໃນການຮັບຕໍາແໜ່ງໃໝ່
(Reestablishment).

— ກົນລະຍຸດຮອງຮັບການຍ້າຍກັບ (Transition strategies)

1. ການຈັດກຽມຕໍາແໜ່ງ ຫຼື ຄວາມກ້າວໜ້າທາງອາຊີບໄວ້ໃຫ້
2. ອົງການຄວນມີການຕິດຕໍ່ກັບພະນັກງານຄະນະທີ່ຢູ່ໃນຕ່າງປະເທດຕະຫຼອດເວລາ
3. ການຈັດໂຄງການຝຶກອົບຮົມ
4. ການເດີນທາງກັບມາເປັນການຊົ່ວຄາວກ່ອນກໍານົດຈິງ
5. ການຫາວິທີການຕ່າງ
6. ການຈັດໃຫ້ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ໃຫ້ຄໍາປຶກສາແນ່ນໍາແກ່ພະນັກງານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໃນເລື່ອງຕ່າງໆ
7. ການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ພະນັກງານ ແລະ ຄອບຄອງໃນເລື່ອງຕ່າງໆ
8. ການຈັດງານຕ້ອນຮັບການກັບມາບໍ່ວ່າຈະເປັນແບບເປັນທາງການ ຫຼື ບໍ່ເປັນທາງການກໍໄດ້.

**ii. ຄຳຕອບແທນໃນການໄປເຮັດວຽກຢູ່
ຕ່າງປະເທດ**

ທ່ານ Robock & Simmonds ກ່າວເຖິງວັດຖຸປະສົງໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍການຈ່າຍຄ່າຕອບແທນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນທີ່ໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດໄວ້ດັ່ງນີ້

- 1) ເພື່ອດຶງດູດໃຫ້ຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີຄຸນສົມບັດທີ່ຕ້ອງການໄວ້ເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ.
- 2) ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການຍົກຍ້າຍພະນັກງານສາຂາ ແລະ ບໍລິສັດແມ່ ແລະ ບໍລິສັດສາຂາ.
- 3) ເພື່ອໃຫ້ການກຳນົດຄ່າຕອບແທນຂອງພະນັກງານທຸກແຫ່ງບໍ່ວ່າມີບໍລິສັດແມ່ ຫຼື ບໍລິສັດສາຂາ
- 4) ເພື່ອໃຫ້ຄ່າຕອບແທນໃກ້ຄຽງ ຫຼື ເທົ່າກັບບໍລິສັດຄູ່ແຂ່ງສໍາຄັນ.

ອົງກອນຄວນກຳນົດຄ່າຕອບແທນທີ່ລວມເຖິງເງິນເດືອນ ແລະ ບໍ່
ແມ່ນເງິນເດືອນໃຫ້ເໝາະກັບຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກ
ສະຖານະພາບ ໃບປະກອບວິຊາຊີບ ມາດຕະການຄອງຊີບ ກິດ
ໝາຍຂອງລັດ ອັດຕາພາສີ ແລະ ອື່ນໆ

ສໍາລັບຄໍາຕອບແທນທັງໝົດທີ່ບຸກຄະລາກອນທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ
ຈະໄດ້ຮັບ ປະກອບພື້ນຖານຕໍ່ໄປນີ້

- ເງິນເດືອນ
- ລາຍຈ່າຍສະຫວັດດີການ
- ພະນັກງານ ແລະ ຄອບຄົວໃນການເດີນທາງກັບມາຢ້ຽມຍາມບ້ານ
- ສໍາລັບຄໍາຮັກສາພະຍາບານກໍຕ້ອງພິຈາລະນາໃຫ້ເໝາະສົມ

III. ເງິນຊົດເຊີຍຕ່າງໆ (Allowances)

- ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການດໍາລົງຊີວິດຜູ້ທີ່ໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ ຈະຕ້ອງກົງກັບມາດຕະຖານການຄອງຊີບທີ່ເຄີຍມີໃນ ປະເທດ ຂອງຕົນໄວ້
- ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍອື່ນໆ
- ເງິນຊ່ວຍເຫຼືອຄວາມຍາກລໍາບາກ(Hardship Allowance)



IV. ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດທີ່ບໍລິສັດສາຂາ

ໂດຍທົ່ວໄປບໍລິສັດຂ້າມຊາດນິຍົມຮັບບຸຄະລາກອນ
ທ້ອງຖິ່ນເຂົ້າເຮັດວຽກສໍາລັບພະນັກງານທີ່ບໍ່ແມ່ນຝ່າຍ
ບໍລິຫານເຊິ່ງເຫດຜົນດ້ານເສດຖະກິດຂອງການເຮັດເຊັ່ນ:
ຄ່າຈ້າງເງິນເດືອນຂອງຄົນໃນທ້ອງຖິ່ນຈະຕໍ່າກວ່າການ
ຈ້າງບຸຄະລາກອນຈາກປະເທດແມ່ ຫຼື ປະເທດທີ່ສາມເຂົ້າ
ໄປເຮັດ.

ນອກຈາກນີ້, ກົດໝາຍໃນປະເທດທີ່ເຂົ້າໄປຕັ້ງໂຮງງານ
ອາດສົ່ງເສີມໃຫ້ຈ້າງຄົນໃນປະເທດເຂົ້າເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ກົດ
ໝາຍກ່ຽວກັບການເຂົ້າເມືອງ ແລະ ການອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດ
ວຽກມັກຈຳກັດວຽກສຳລັບປະຊາກອນຂອງປະເທດ ແລະ ຜູ້
ເຂົ້າມາອາໄສໃນປະເທດນັ້ນ.

ບໍລິສັດຂ້າມຊາດຕ້ອງກຳນົດແຜນໃນການຮັບ ແລະ ຄັດເລືອກບຸກຄະລາ
ກອນໃນປະເທດທີ່ເຂົ້າໄປດຳເນີນທຸລະກິດ ທີ່ຄວບຄຸມຄວາມຕ້ອງການ
ດ້ານກຳລັງຄົນຂອງບໍລິສັດ. ແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງແຮງງານ, ທັກສະ ແລະ
ຄວາມສາມາດຂອງແຮງງານ. ສິ່ງທີ່ຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຄວນ
ພິຈາລະນາເຖິງສະພາບສະເພາະທີ່ມີໃນຕະຫຼາດແຮງງານໃນທ້ອງຖິ່ນ
ດ້ວຍ.

ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ທີ່ບໍລິສັດສາຂາ

1. ວັດທະນະທຳ ກັບ ການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ບໍລິສັດສາຂາ
2. ການວາງແຜນດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ
3. ການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດສາຂາ
4. ການຂັດເລືອກບຸກຄະລາກອນ
5. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາ
6. ການປະເມີນຜົນການເຮັດວຽກ

ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ ບໍລິສັດສາຂາ

7. ກໍລະນີສຶກສາ ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງບໍລິສັດ ເທສໂກ້ ຈຳກັດ
8. ການຈ່າຍຄ່າຕອບແທນ
9. ແຮງງານສຳພັນ
10. ຄວາມແຕກຕ່າງກັນດ້ານແຮງງານສຳພັນໃນປະເທດຕ່າງໆ.
11. ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ (COLLECTIVE BARGAINING)
12. ສະຫະພາບແຮງງານກັບບໍລິສັດຂ້າມຊາດ

HOMework

- ໃຫ້ນັກສຶກສາອະທິບາຍເກນທີ່ນັກທຸລະກິດໃຊ້ເພື່ອຄັດເລືອກຄົນທີ່ຕ້ອງການເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ?
- ນັກສຶກສາຄິດວ່າຜູ້ທີ່ເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນເລື່ອງໃດແດ່?
- ນັກສຶກສາ ຄິດວ່າຄ່າຊົດເຊີຍສໍາລັບການເຮັດວຽກແມ່ນສໍາຄັນຕໍ່ປະຊາຊົນທີ່ເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຫລືບໍ່ ແລະ ທ່ານຄວນອະທິບາຍວ່າການຊົດເຊີຍການເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດຄວນມີຄວາມສໍາຄັນແນວໃດ?

ເອກະສານອ້າງອີງ/REFERENCE

Human Development Economics. XIONGTOUA,T.
SEANGDALA,CH. BOUNTHUNSSENGNGAM,S.
KEODOUANGKHAM,P. (2018).Souphanouvong University.

ຂອບໃຈທີ່ຮັບຟ້ງ

THANK YOU

Email Phavone@su.edu.la

Phone +856 20 28 616 221