ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

....

ລັດວິສາຫະກິດ ໄຟຟ້າລະຄົນລາວ

ເລກທີ່...1944..../ລຫລ

ວັນທີ 06 OCT 2003

ຂໍ້ກຳນົດ

ການບໍລິຫານບຸກຄົນ-ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ຈຸດປະສົງຂອງຂໍ້ກຳນົດສະບັບນີ້ວາງອອກ ເພື່ອສ້າງມາດຕະຖານເງື່ອນໄຂໃນການ ຈັດຫາ ຄັດເລືອກ ບັນຈຸບຸກຄະລາກອນທີ່ ມີຄຸນສົມບັດເໝາະສົມເຂົ້າເຮັດວຽກໃນ ລັດວິສາຫະກິດ ໄຟຟ້າລະຄົນລາວ ແລະ ວາງຍຸດທະສາດການພັດທະນາຄົນ-ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນຕໍ່ໜ້າ ເພາະຄົນແມ່ນຂໍ້ກຸນແຈຂອງຄວາມສຳເລັດ ຫຼື ຄວາມປະລາໄຊຂອງ ທຸກວຽກງານ.

ບັນຫາທີ່ສຳຄັນຂອງການບໍລິຫານບຸກຄົນຄື: ການກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ, ການຈັດຫາ ການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອໃຫ້ອົງການມີຄົນທີ່ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ຕາມຄວາມຕ້ອງການເຂົ້າເຮັດວຽກຢ່າງພຽງພໍທັງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ອົງການ, ສ້າງໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມສາມັກຄີເປັນເອກະພາບ ລະຫວ່າງບຸກຄະລາກອນດ້ວຍກັນ, ເອື້ອເຟື້ອເພື່ອແຜ່ກັນ, ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການດ້ານວັດຖຸ ແລະ ຈິດໃຈ ໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນຕາມຄວາມເໝາະສົມ ເພື່ອໃຫ້ບຸກຄົນມີກຳລັງໃຈ ປະກອບພັນທະຂອງ ຕົນໃຫ້ແກ່ອົງການດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ ແລະ ເພິ່ງພໍໃຈ.

ສະນັ້ນ ການບໍລິຫານບຸກຄົນໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວປະກອບມີບັນຫາຫຼັກ 3 ຂັ້ນຕອນ ແລະ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນກໍ່ມີເນື້ອໃນສະເພາະຂອງມັນດັ່ງນີ້:

1. ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ ເປັນຂັ້ນຕອນທຳອິດຂອງການບໍລິຫານບຸກຄົນ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ສ້າງແຜນກຳນົດຄວາມຕ້ອງການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານໃນແຕ່ລະໄລຍະ ໄວ້ເປັນການລ່ວງໜ້າ ຕາມລັກສະນະຂອງວຽກງານ, ຊຶ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນທັງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ຕ້ອງການ ຕາມລັກສະນະຂອງວຽກ ແລະ ຕຳແໜ່ງງານທີ່ ຈຳເປັນທີ່ໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນ ຕາມໂຄງສ້າງ ຫຼື ການປັບປຸງການຈັດຕັ້ງ, ຕາມຈຳນວນພົນທີ່ມີການປ່ຽນແປງ(ໂຍກຍົກຍ້າຍ, ໄປຝຶກອົບຮົມ, ສຶກສາຕໍ່, ລາອອກ, ເສຍຊີວິດ ຫຼື ກໍລະນີອື່ນໆ) ແລະ ຕາມແຜນງົບປະມານລາຍຈ່າຍປະຈຳປີ ສຳລັບຄ່າແຮງງານ, ເງິນເດືອນ ຫຼື ນະໂຍບາຍ.

ການກຳນົດມາດຕະຖານຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ສະໝັກ ດ້ານລະດັບການສຶກສາ, ສາຂາວິຊາ, ປະສົບການ, ເພດ, ອາຍຸ ແມ່ນຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ ຕ້ອງການເປັນຜູ້ກຳນົດ. ດ້ານຄຸນສົມບັດສ່ວນຕົວ, ໂຄງສ້າງ, ເງິນເດືອນ, ຄ່າຕອບແທນແຮງງານ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ແມ່ນປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງ ລຟລ.

ເງື່ອນໄຂຂອງຜູ້ສະໝັກຕ້ອງເປັນສັນຊາດລາວ, ອາຍຸ 18 ປີຂຶ້ນໄປ, ເປັນຜູ້ເຫັນດີເຫັນພ້ອມນຳລະບອບການເມືອງຂອງ ສປປລາວ, ປະຫວັດຈະແຈ້ງ, ບໍ່ເຄີຍຖືກປະຕິບັດວິໄນ ຫຼື ຕ້ອງໂທດມາກ່ອນ, ສຸຂະພາບແຂງແຮງ, ຮ່າງກາຍສົມບູນ, ປາສະຈາກສິ່ງເສບຕິດຕ່າງໆ, ມີຄວາມຮູ້ອັນແນ່ນອນ, ກຸ້ມຕົນເອງດ້ານພາຫານະທຽວການ ແລະ ທີ່ພັກເຊົາ(ບ່ອນຢູ່), ບໍ່ເລືອກວຽກ, ບໍ່ເລືອກເວລາ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຍອມປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດກົດລະບຽບ ແລະ ມະຕິຄຳສັ່ງຂອງ ລຟລ. ເອກະສານປະກອບສຳລັບຜູ້ສະໝັກມີ: ໃບຄຳຮ້ອງ, ຊີວະປະວັດການເກີດ-ການເຄື່ອນໄຫວແຕ່ອາຍຸ 8 ປີເຖິງມື້ປະກອບປະຫວັດເຂົ້າສະໝັກ, ໃບຜ່ານງານ(ຖ້າມີ)ໃບຢັ້ງຢືນທີ່ຢູ່ປະຈຸບັນ, ໃບຢັ້ງຢືນສຸຂະພາບຈາກແພດ (ບໍ່ເກີນ 6 ເດືອນ), ໃບຮັບປະກັນຈາກຜູ້ປົກຄອງ ຫຼື ຜູ້ຄຸ້ມຄອງປະຈຸບັນ, ໃບແຈ້ງໂທດ (ບໍ່ເກີນ 6 ເດືອນ), ໃ[illegible]ະນິຍະ

- ການມອບໝາຍວຽກ ແລະ ຕິດຕາມວຽກ.
- ການພິຈາລະນາ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາ.

• <u>ພະນັກງານທົ່ວໄປ</u>

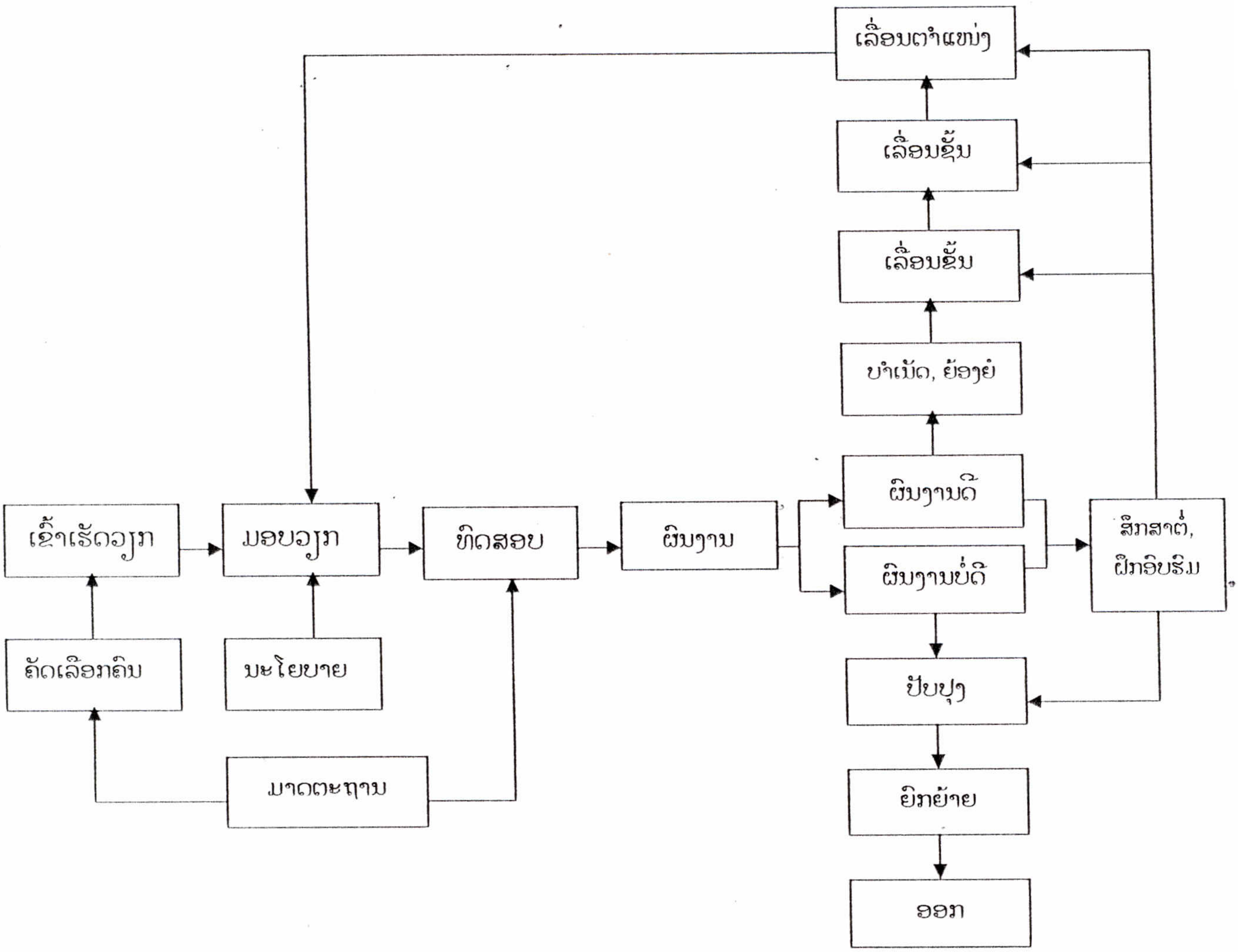
- ການປະຕິບັດມະຕິຄໍາສັ່ງ ແລະ ລະບຽບວິໄນ.
- ການປະສານງານ ແລະ ການໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືກັບຜູ້ອື່ນ.
- ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າທີ່ວຽກງານ.
- ການຮັກສາເຄື່ອງມື ເຄື່ອງໃຊ້ ແລະ ຊັບສິນຂອງ ລທລ.
- ການປະຕິບັດເວລາ ໃນເວລາເຮັດວຽກ.
- ແນວຄິດລິເລີ່ມ, ການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ການພັດທະນາຕົນເອງ.
- ບໍລິມາດວຽກ ແລະ ຄຸນະພາບຂອງວຽກ.

ກ່ອນເຂົ້າເຮັດວຽກພະນັກງານໃໝ່ທຸກຄົນຕ້ອງໄດ້ຮັບການໂອ້ລົມ, ອົບຮົມກ່ຽວກັບແນວທາງ-ນະໂຍບາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ເຮັດສັນຍາກັບ ລທລ. ໃນຊ່ວງເວລາທົດລອງວຽກ ພະນັກງານຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ 90% ຂອງເງິນເດືອນທີ່ໄດ້ຮັບ ສໍາລັບນະໂຍບາຍອື່ນໆ ແມ່ນໄດ້ຮັບຕາມຂໍ້ກໍານົດຂອງ ລທລ. ເມື່ອຄົບກໍານົດການທົດລອງວຽກ ພະນັກງານຫາກປະຕິບັດບັນດາເງື່ອນຕ່າງໆໄດ້ດີ ມີຄຸນສົມບັດຕາມຈຸດປະສົງຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ທາງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈະລາຍງານ ໃຫ້ພາກສ່ວນຈັດຕັ້ງພະນັກງານ ເພື່ອທາບທາມຄໍາເຫັນນໍາການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ນັບທັງອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ. ຖ້າເຫັນດີກໍ່ສະເໜີໃຫ້ຜູ້ອໍານວຍການ ພິຈາລະນາຕົກລົງຮັບເປັນພະນັກງານຖາວອນ ກໍລະນີບໍ່ເຫັນດີ ຖ້າມີເຫດຜົນຈະຕໍ່ເວລາທົດລອງໃຫ້ຕື່ມເທົ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງ ເວລາເດີມ (ເວລາທົດລອງນັບແຕ່ມື້ເຮັດວຽກຈິງ) ຖ້າບໍ່ຜ່ານຖືວ່າພົ້ນຈາກການເປັນພະນັກງານຂອງ ລທລ.

3 ການບໍາລຸຮັກສາ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ການທີ່ບຸກຄະລາກອນໃນອົງການ ຈະເຮັດວຽກໄດ້ດີ ມີປະສິດທິພາບ ຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການບໍາລຸງຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາຢູ່ສະເໝີ ໂດຍສະເພາະໃນສັດຕະວັດທີ 21 ແມ່ນຍຸກຂອງການຮໍ່າຮຽນຕະຫຼອດຊີວິດ ເພື່ອການມີວຽກເຮັດງານທໍາຕະຫຼອດຊີວິດ ໂດອີງໃສ່ 4 ຫຼັກການໃຫຍ່ຄື: ການຮຽນເພື່ອໄດ້ຄວາມຮູ້ ເພື່ອໄປຍົກລະດັບໄດ້, ການຮຽນ ເພື່ອຮູ້ເຮັດເປັນ, ການຮຽນ ເພື່ອຮູ້ຢູ່ຮ່ວມກັນ ເຂົ້າອົກເຂົ້າໃຈກັນ, ການຮຽນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ມາດຕະຖານຊັບຊ້ອນເຂົ້າໃນຕໍາແໜ່ງຕ່າງໆ (ຄັດຈາກປື້ມຍຸດທະສາດ ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຮອດປີ 2020).

ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ເປັນບັນຫາທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນ ອາດຈະເຮັດເປັນລາຍບຸກຄົນ ຫຼື ເປັນກຸ່ມກໍ່ໄດ້ ໂດຍການສຶກສາອົບຮົມ, ການທັດສະນະສຶກສາ, ເຂົ້າຮ່ວມການສໍາມະນາ ທັງອົງການຈັດຂຶ້ນເອງ ຫຼື ໂຄງການ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງອື່ນຈັດຂຶ້ນ ນັບທັງການຍົກລະດັບໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວຕາມລະດັບຊັ້ນການສຶກສາຢູ່ພາຍໃນ ຫຼື ຕ່າງປະເທດຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ເໝາະສົມ. ພາຍຫຼັງການຝຶກອົບຮົມ, ສໍາມະນາ ຫຼື ສໍາເລັດການສຶກສາກໍ່ຕ້ອງໄດ້ເບິ່ງຜົນງານຂອງເຂົາເຈົ້າຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນຄື: ມີບໍາເນັດ-ຍ້ອງຍໍ, ເລື່ອນຂັ້ນ, ເລື່ອນຊັ້ນ, ມອບວຽກງານທີ່ສໍາຄັນໃຫ້ ຫຼື ເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ ແລະ ອື່ນໆທີ່ເຫັນວ່າສົມຄວນ.

ວົງຈອນບໍລິຫານຄົນ



ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍຂອງການບໍລິຫານບຸກຄົນ ແລະ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ ລທລ ແມ່ນເພື່ອສ້າງ ແລະ ສຶກສາອົບຮົມໃຫ້ຄົນເປັນ **ຄົນດີ, ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ມີຄຸນສົມບັດສົມທຳປະຕິວັດ**.

ຄົນດີ ແມ່ນຄົນທີ່ເພິ່ງພາອາໄສຕົນເອງໄດ້, ບໍລົບກວນຜູ້ອື່ນ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ອື່ນຕາມສົມຄວນ ຫຼື ຄົນດີ ແມ່ນຄົນທີ່ຄິດ ແລະ ເຮັດເພື່ອຜູ້ອື່ນ.

ຄົນມີຄວາມຮູ້ ແມ່ນໝາຍເຖິງຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້ອັນແນ່ນອນຄື: **ຮູ້ຕົນ, ຮູ້ຄົນ ແລະ ຮູ້ວຽກ**.

ຮູ້ຕົນ ແມ່ນຮູ້ວ່າເຮົາແມ່ນໃຜ ເຮັດຫຍັງ ເພື່ອໃຜ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜູ້ໃດ ຮູ້ອັນດີ, ອັນອ່ອນ, ຮູ້ເສີມຂະຫຍາຍອັນດີ, ຮູ້ດັດແປງແກ້ໄຂອັນອ່ອນ, ຮູ້ສິດ ແລະ ພັນທະຂອງຕົນ.

ຮູ້ຄົນ ໝາຍວ່າມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຄົນ ຮູ້ວ່າທຸກຄົນມີຄວາມເປັນຄົນເທົ່າທຽມກັນ, ສ່ວນປະກອບຄ້າຍຄືກັນ. ແຕ່ການທີ່ເຮົາຈະຫາຄວາມຮ່ວມແຮງຮ່ວມໃຈ ຈາກແຕ່ລະຄົນດ້ວຍວິທີດຽວກັນເປັນໄປບໍ່ໄດ້ ເພາະຄົນເຮົາມີ ຄວາມແຕກຕ່າງກັນຕາມທຳມະຊາດຂອງຄົນ ເຊັ່ນ: ມັນສະໝອງ(ຈິດ ສະຕິ ປັນຍາ), ຮ່າງກາຍ, ເຊື້ອຊາດ, ສາດສະໜາ (ຄວາມເຊື່ອ, ພາສາ, ຮີດຄອງ, ການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ຖິ່ນກຳເນີດ, ເພດ, ໄວ ແລະ ອື່ນໆ.

ຮູ້ວຽກ ໝາຍວ່າຕ້ອງຮູ້ການປະກອບສ້າງຂອງວຽກຄື: ຄົນ, ວັດຖຸ ແລະ ວິທີດຳເນີນການ.

ຄົນມີຄຸນສົມບັດສົມທຳປະຕິວັດ ເປັນບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການເຄື່ອນໄຫວທີ່ດີ, ມີສິນ ແລະ ທຳປະຈຳໃຈ, ຮູ້ຜິດ ຮູ້ຖືກ, ຮູ້ສິ່ງດີ ສິ່ງບໍ່ດີ, ຮູ້ດັດຕັດສິນແກ້ໄຂບັນຫາ. ຄຳວ່າຄຸນສົມບັດສົມທຳປະຕິວັດ ມີຄວາມໝາຍດັ່ງນີ້:

ຄຸນສົມບັດ ແມ່ນຄວາມສາມາດ ໃນການເຄື່ອນໄຫວ ຂອງຄົນ, ຂອງວັດຖຸ ຕາມທຳມະຊາດ ແລະ ສັງຄົມ.

ສິນ ແມ່ນການກຳນົດຂອງສັງຄົມມະນຸດ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມ ເຊັ່ນ: ຮີດຄອງປະເພນີ, ລະບຽບວິໄນ, ຂໍ້ກຳນົດ, ລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ກົດໝາຍ...

ທຳ ແມ່ນພຶດຕິກຳຂອງຄົນໃນທາງປະຕິບັດ ຕາມທຳ 5 ປະການຄື: ມະນຸດສະທຳ, ຍຸດຕິທຳ, ສັດຈະທຳ, ວິລິຍະທຳ ແລະ ສຸດຈະລິດທຳ.

ປະຕິວັດ ແມ່ນການປ່ຽນແປງຈາກອັນເກົ່າທີ່ບໍ່ທັນສະໄໝ ໄປສູ່ອັນໃໝ່ທີ່ມີຄວາມກ້າວໜ້າ ທັນສະໄໝ ແລະ ມີຄາມຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບຄວາມເປັນຈິງຫຼາຍກ່ວາ.

ສະຫຼຸບ:

ຖ້າມີອົງການ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງກໍ່ຕ້ອງມີ ຈຸດປະສົງເປົ້າໝາຍ ຢາກບັນລຸຈຸດປະສົງເປົ້າໝາຍໄດ້ ກໍ່ຕ້ອງອາໃສ່ຂະບວນການບໍລິຫານ ຈັດການ, ຊຶ່ງໄດ້ແກ່ ການວາງແຜນ, ການຈັດການ ແລະ ການປະກອບບຸກຄະລາກອນເຂົ້າເຮັດວຽກ, ການອຳນວຍການ, ການຄວບຄຸມ ແລະ ການບໍລິຫານ ໃຫ້ໄດ້ຕາມວັດຖຸປະສົງຂອງອົງການຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ. ຊັບພະຍາກອນທາງດ້ານການບໍລິຫານໂດຍທົ່ວໄປໄດ້ແກ່ ຄົນ, ອຸປະກອນ ແລະ ການຈັດການ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄ່າທີ່ສຸດຄື ຄົນ ເພາະຄົນເປັນຜູ້ໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງດ້ານອື່ນ ແລະ ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກງານກໍ່ເກີດຈາກຄົນ, ເກີດຈາກຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີຄຸນນະພາບ.

ຜູ້ອຳນວຍກາໃຫຍ່

ລັດວິສາຫະກິດໂທລະຄົມລາວ
ENTERPRISE OF TELECOMMUNICATIONS
LAO

ອິນສວນ ບຸນມະສີ