

**ទីក្រុង LONG BEACH**  
**វិធានការសម្រាប់ការដាក់សេវាសុវិល និងធនធានមនុស្សបញ្ចូលគ្នា (វិធានការ JB)**

សន្លឹកអំពីសំណួរដែលសួរញឹកញាប់

**1. តើកំពុងមានការលើកស្ទើរឱ្យធ្វើអ្វី?**

- ការដាក់មន្ទីរសេវាសុវិល និងធនធានមនុស្សបញ្ចូលគ្នាឱ្យក្លាយជាមន្ទីរជួលបុគ្គលិករួមតែមួយ ដែលប្រតិបត្តិការក្នុងមន្ទីរធនធានមនុស្ស និងរាយការណ៍ទៅអ្នកគ្រប់គ្រងទីក្រុង ដើម្បីគ្រប់គ្រងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការជួល និងការបញ្ជាក់បុគ្គលិកមានការចាត់ថ្នាក់ទាំងអស់។
- ការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបណ្តឹងតវ៉ា និងសិទ្ធិបុគ្គលិកសេវាសុវិល ដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធនឹងវិធានសេវាសុវិល វិនិច្ឆ័យបណ្តឹងតវ៉ាខាងវិន័យបុគ្គលិកមានការចាត់ថ្នាក់ និងទទួលបណ្តឹងពីបេក្ខជនពាក់ព័ន្ធនឹងជំហានណាមួយនៃដំណើរការជួលបុគ្គលិកមានការចាត់ថ្នាក់ ព្រមទាំងការលុបបំបាត់គណៈកម្មការសេវាសុវិល ដោយសារតែគណៈកម្មការថ្មីនេះ។
- ការអនុវត្តអាទិភាពថ្មីនៃការជួលបុគ្គលិកក្នុងតំបន់សម្រាប់អ្នករស់នៅទីក្រុង Long Beach សិស្សមកពីមហាវិទ្យាល័យនិងសាកលវិទ្យាល័យក្នុងតំបន់ បុគ្គលិកទីក្រុងមិនមែនអាជីពបច្ចុប្បន្ន និងបេក្ខជនដែលបានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីហាត់ការ ឬកម្មសិក្សាពាក់ព័ន្ធនឹងតំណែងដែលពួកគេកំពុងដាក់ពាក្យ។

**2. តើអាទិភាពនៃការជួលបុគ្គលិកក្នុងតំបន់នឹងត្រូវអនុវត្តបែបណា?**

- បេក្ខជនដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារមានការចាត់ថ្នាក់ ហើយឆ្លងផុតការវាយតម្លៃនឹងទទួលបានមួយក្រេឌីតដែលស្មើនឹងប្រាំពិន្ទុបន្ថែម ប្រសិនបើពួកគេបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌមួយក្នុងចំណោមខាងក្រោម និងរហូតដល់ដប់ពិន្ទុបន្ថែម ប្រសិនបើបេក្ខជនបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌពីរឡើងទៅ៖
  - និវាសនដ្ឋាន៖ នៅពេលដាក់ពាក្យ បេក្ខជនរស់នៅក្នុងដែនយុត្តាធិការនៃទីក្រុង Long Beach។
  - ឧត្តមសិក្សា៖ ក្នុងករណីដែលសេចក្តីពណ៌នាអំពីការងារតម្រូវឱ្យមាន ឬពិចារណាសញ្ញាប្រក្រត ប្រសិនបើបេក្ខជនបានបញ្ចប់ការសិក្សា ឬបានទទួលសញ្ញាបត្រពីគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលមានទីតាំងស្ថិតក្នុងរង្វង់ដប់ម៉ាយល័ននៃដែនយុត្តាធិការរបស់ទីក្រុង Long Beach និងស្ថិតក្នុងខោនធី Los Angeles។
  - បេក្ខជនមិនមែនអាជីពលក្ខណៈផ្ទៃក្នុង៖ នៅពេលដាក់ពាក្យ បេក្ខជនត្រូវបានជួលក្នុងសមត្ថភាពមិនមែនអាជីពជាមួយទីក្រុង Long Beach និងបានបំពេញសេវាយ៉ាងតិច 1,500 ម៉ោងជាមួយទីក្រុងក្នុងចន្លោះពេលពីរឆ្នាំ មុនកាលបរិច្ឆេទប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង/ឬ
  - ការហាត់ការ ឬកម្មសិក្សា៖ បេក្ខជនដែលបានចូលរួមកម្មវិធីហាត់ការ ឬកម្មសិក្សាពាក់ព័ន្ធនឹងតំណែងដែលបេក្ខជននោះចង់បានការងារ និងបានបញ្ចប់ការហាត់ការ ឬកម្មសិក្សាយ៉ាងតិច 1,000 ម៉ោងក្នុងចន្លោះពេលពីរឆ្នាំ មុនកាលបរិច្ឆេទប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក។
- បញ្ជីចែកជាក្រុម និងលក្ខណសម្បត្តិគឺជាវិធីចម្បងក្នុងការកំណត់អាទិភាព ដោយមានគោលដៅធ្វើឱ្យដំណើរការជួលបុគ្គលិកកាន់តែស្មើភាពគ្នា ដោយពង្រីកក្រុមបេក្ខជនដែលចាត់ទុកថាត្រូវលក្ខខណ្ឌសម្រាប់តំណែង។
- បច្ចុប្បន្ន អតីតអ្នកបម្រើការទទួលបានពិន្ទុអាទិភាពស្របតាមធម្មនុញ្ញទីក្រុង។ ការលើកស្ទើរនេះនឹងបន្ថែមប្រភេទអាទិភាពក្នុងតំបន់ថ្មីដែលអតីតអ្នកបម្រើការអាចមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់បន្ថែមទៀត ដូច្នេះអាចធានាថាអាទិភាពចំពោះអតីតអ្នកបម្រើការត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការលើកស្ទើរនេះ។

**3. តើប្រព័ន្ធសេវាសុវិល និងការជួលបុគ្គលិកផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិនៅតែដំណើរការដែរទេ?**

- បាទ/ចាស ប្រព័ន្ធសេវាសុវិលនឹងបន្តអនុវត្ត ប៉ុន្តែតាមរយៈមន្ទីរធនធានមនុស្ស ដោយវិធាននិងបទប្បញ្ញត្តិនៃសេវាសុវិលនៅតែដំណើរការ លុះត្រាតែនិងរហូតដល់ក្រុមប្រឹក្សាទីក្រុងអនុម័តលើវិសោធនកម្ម។ ដំណើរការជួលបុគ្គលិកទីក្រុងទាំងអស់នៅតែផ្អែកលើគុណសម្បត្តិ និងមានគម្លាត។ ទីក្រុងបានយល់ព្រមជួបពិភាក្សាដោយសុទ្ធជាមួយដៃគូការងាររបស់ខ្លួន

មុនពេលផ្តល់អនុសាសន៍ដល់ក្រុមប្រឹក្សាទីក្រុងពាក់ព័ន្ធនឹងវិសោធនកម្មលើវិធាននិងបទប្បញ្ញត្តិនៃសេវាស៊ីវិល។

**4. តើនៅតែមានគណៈកម្មការឯករាជ្យដែលបេក្ខជន និងបុគ្គលិកអាចទៅសុំជំនួយសម្រាប់ការការពារ និងបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការជួលបុគ្គលិកដែរទេ?**

- បាទ/ចាស ការលើកស្ទើរនេះនឹងបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបណ្តឹងតវ៉ា និងសិទ្ធិបុគ្គលិកសេវាស៊ីវិល ដែលនៅតែមានឯករាជ្យពេញលេញដូចគណៈកម្មការសេវាស៊ីវិលដូចសព្វថ្ងៃដែរ ហើយនឹងបន្តអនុវត្តអាណត្តិតាមធម្មនុញ្ញទីក្រុងដដែល ដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធនឹងវិធានសេវាស៊ីវិល វិនិច្ឆ័យបណ្តឹងតវ៉ាខាងវិន័យបុគ្គលិកមានការចាត់ថ្នាក់ និងទទួលបណ្តឹងពីបេក្ខជនពាក់ព័ន្ធនឹងជំហានណាមួយនៃដំណើរការជួលបុគ្គលិក។
- គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបណ្តឹងតវ៉ា និងសិទ្ធិបុគ្គលិកសេវាស៊ីវិលនឹងទទួលបានរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីការជួលបុគ្គលិកទីក្រុង និងជំនួយពីសមាជិកបុគ្គលិកមកពីការិយាល័យមេធាវីទីក្រុងដែលជាបណ្តោះអាសន្នដោយឯករាជ្យ។
- គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបណ្តឹងតវ៉ា និងសិទ្ធិបុគ្គលិកសេវាស៊ីវិលនឹងបន្តផ្តល់ជូនប្រព័ន្ធដែលបេក្ខជនអាចដាក់បណ្តឹងអំពីដំណើរការជួលបុគ្គលិកបាន។

**5. តើមានការការពារសុវត្ថិភាពប្រភេទណា ដើម្បីការពារប្រព័ន្ធផ្នែកតាមគុណសម្បត្តិ?**

- ការការពារសុវត្ថិភាពសម្រាប់ប្រព័ន្ធផ្នែកតាមគុណសម្បត្តិត្រូវបានធានាតាមរយៈ៖
  - **ការគ្រប់គ្រងក្រុមប្រឹក្សាទីក្រុង៖** សិទ្ធិអំណាច និងការគ្រប់គ្រងវិធាននិងបទប្បញ្ញត្តិនៃសេវាស៊ីវិល។
  - **បណ្តឹងតវ៉ារបស់បុគ្គលិក៖** ធានាការការពារសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាខាងវិន័យដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបណ្តឹងតវ៉ា និងសិទ្ធិបុគ្គលិកសេវាស៊ីវិល។
  - **ការអនុលោមតាមច្បាប់៖** គោរពច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់សហព័ន្ធ រដ្ឋ និងទីក្រុងដែលការពារសិទ្ធិបុគ្គលិក។
  - **ការស៊ើបអង្កេតឯករាជ្យ៖** ផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យក្រុមប្រឹក្សាទីក្រុងដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតឯករាជ្យអំពីការបំពានបញ្ញត្តិធម្មនុញ្ញដែលអាចកើតមាន ដោយមានអ្នកស៊ើបអង្កេតពីខាងក្រៅដែលគ្រប់គ្រងដោយការិយាល័យមេធាវីទីក្រុង។

**6. តើទីក្រុងផ្សេងទៀតប្រតិបត្តិការក្រោមរចនាសម្ព័ន្ធជួលបុគ្គលិកស្ថាប័នអ្វីខ្លះ?**

- ស្ថាប័នផ្សេងទៀតដែលមានគណៈកម្មការសេវាស៊ីវិល និង/ឬវិធាននៃសេវាស៊ីវិល ជាធម្មតាទុកការកិច្ចឱ្យមន្ទីរធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធជួលបុគ្គលិកដែលផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិ។ Long Beach និង San Diego គឺជាទីក្រុងធំៗតែពីរគត់ក្នុងរដ្ឋកាលីហ្វ័រញ៉ា ដែលមានមន្ទីរធនធានមនុស្ស និងសេវាស៊ីវិលដោយឡែកពីគ្នា ដែលបំពេញមុខងារ និងប្រតិបត្តិការដោយឯករាជ្យពីគ្នាពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការជួលបុគ្គលិក។

**7. តើវិសោធនកម្មធម្មនុញ្ញដែលបានលើកស្ទើរមានគោលដៅអ្វីខ្លះ?**

- **ពន្លឿនការជួលបុគ្គលិក៖** កាត់បន្ថយពេលវេលាជួលបុគ្គលិកមានការចាត់ថ្នាក់ឱ្យស្របតាមស្តង់ដារឧស្សាហកម្មដោយមានគោលដៅរយៈពេល 90 ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការជាមធ្យម។
- **ធ្វើទំនើបកម្មដំណើរការ៖** ធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងផ្តោតសំខាន់លើនីតិវិធីជ្រើសរើស និងសម្រេចសម្រាប់បុគ្គលិកក្រោមមន្ទីរជួលបុគ្គលិករួមតែមួយ។
- **កំណត់អាទិភាពលើបេក្ខជនក្នុងតំបន់៖** ប្រើអាទិភាពក្នុងតំបន់ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានការចាត់ថ្នាក់។
- **ពង្រឹងសមត្ថភាពផ្តល់សេវា៖** រកបុគ្គលិកកាន់តំណែងទំនេរសំខាន់ៗទូទាំងទីក្រុងយ៉ាងរហ័ស។
- **កែលម្អលទ្ធភាពទទួលបាន៖** បង្កើនភាពញឹកញាប់ និងភាពបត់បែននៃការធ្វើតេស្ត។
- **កែលម្អប្រសិទ្ធភាព៖** ធ្វើឱ្យដំណើរការជួលបុគ្គលិក និងរដ្ឋបាលមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីកាត់បន្ថយការពន្យារពេលសម្រាប់បេក្ខជនដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់។
- **ពន្លឿនបណ្តឹងតវ៉ារបស់បុគ្គលិក៖** ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាខាងវិន័យយ៉ាងរហ័ស ដោយសារមិនតម្រូវឱ្យគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបណ្តឹងតវ៉ា និងសិទ្ធិបុគ្គលិកសេវាស៊ីវិលលែងកំណត់ពេលសម្រាប់កិច្ចការរដ្ឋបាលទេ។
- **ដាក់ប្រព័ន្ធបញ្ជូលគ្នា៖** លុបបំបាត់ភាពមិនចាំបាច់ និងដាក់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាបញ្ជូលគ្នាតែមួយ ដើម្បីឱ្យកាន់តែមានតម្លាភាព។
- **បង្កើតក្របខណ្ឌរួមគ្នាតែមួយ៖** បង្កើតគោលការណ៍ណែនាំស្របគ្នាសម្រាប់ដំណើរការជួលបុគ្គលិក។

**8. តើអ្វីកំពុងជំរុញវិសោធនកម្មធម្មនុញ្ញដែលបានលើកស្ទើរនេះ?**

- បច្ចុប្បន្ន ទីក្រុងមានអត្រាកំណែងទំនេរប្រមាណ 20% ដោយមន្ទីរមួយចំនួនមានអត្រាកំណែងទំនេររឹតតែខ្ពស់។ អត្រាកំណែងទំនេរគុណប័ណ្ណបន្តប៉ះពាល់ដល់លទ្ធភាពរបស់ទីក្រុងក្នុងការផ្តល់សេវាដល់និវាសនជន។ ទិន្នន័យពីឆ្នាំ 2021 និង 2022 បង្ហាញថាជាមធ្យមត្រូវការពេលជាងប្រាំពីរខែទើបអាចបំពេញកំណែងទំនេរក្នុងសេវាបុគ្គលិកមានការចាត់ថ្នាក់បាន។

- ប្រព័ន្ធដួលបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នរបស់ទីក្រុងត្រូវបានបែងចែករវាងមន្ទីរសេវាស៊ីវិលសម្រាប់តំណែងមានការចាត់ថ្នាក់ និងមន្ទីរធនធានមនុស្សសម្រាប់តំណែងគ្មានការចាត់ថ្នាក់ ដែលជាធម្មតាធ្វើឱ្យគ្មានប្រសិទ្ធភាពមិនចាំបាច់ និងដំណើរការមិនជាប់លាប់។  
ប្រព័ន្ធដួលបែងចែកជាផ្នែកនេះធ្វើឱ្យលំដាប់លំដោយពេលវេលាដួលបុគ្គលិកមានភាពយឺតយ៉ាវជាងស្តង់ដារឧស្សាហកម្ម ដោយបង្កជាឧបសគ្គរវាងអ្នកដាក់ពាក្យដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើការឱ្យទីក្រុង Long Beach។ ទីក្រុង Long Beach និង San Diego គឺជាទីក្រុងធំតែពីរគត់ក្នុងរដ្ឋកាលីហ្វ័រញ៉ាដែលប្រើវិធានសម្ព័ន្ធដួលបុគ្គលិកដាច់ដោយឡែកបែបនេះ។
- គណៈកម្មការសេវាស៊ីវិលរបស់ទីក្រុង Long Beach មានភារកិច្ចស្រដៀងគ្នានឹងយុត្តាធិការផ្សេងទៀតដែរ ប៉ុន្តែខុសគ្នាត្រង់ថា គណៈកម្មការនេះកំណត់លក្ខណៈចំពោះកិច្ចការរដ្ឋបាលបន្ថែមផងដែរ ដែលជាធម្មតាចាត់ចែងដោយបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សនៅក្នុងយុត្តាធិការផ្សេងទៀត ដូចជាការអនុម័តសេចក្តីលម្អិតនៃការចាត់ថ្នាក់ថ្មី ការអនុម័តសេចក្តីប្រកាសការងារ ការរក្សាបញ្ជីត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌ ការត្រួតពិនិត្យនិងការបញ្ជាក់សេវាដែលមានការចាត់ថ្នាក់ ការបន្ថែមម៉ោងមិនមែនអាជីព និងការបន្ថែមរយៈពេលសាកល្បងការងារ។ បច្ចុប្បន្ន ការត្រួតពិនិត្យ និងការអនុម័តចំណុចជាទម្លាប់នីមួយៗទាំងនេះត្រូវបានធ្វើឱ្យមានកិច្ចប្រជុំជុំជុំនៃគណៈកម្មការសេវាស៊ីវិលជាប្រចាំ ដែលធ្វើឡើងជាមធ្យមមួយលើករៀងរាល់ពីរសប្តាហ៍។
- ចាំបាច់ត្រូវមានវិធីថ្មីបែបច្នៃប្រឌិត ដើម្បីទាក់ទាញ និងរក្សាបុគ្គលិកនៅក្នុងទីក្រុង។ អាទិភាពនៃការជួលបុគ្គលិកក្នុងតំបន់នៅក្នុងសេវាមានការចាត់ថ្នាក់មានគោលដៅទាក់ទាញប្រជាជនឱ្យធ្វើការងារទីក្រុង និងបង្កើតកម្លាំងពលកម្មដែលផ្ដោតកាន់តែខ្លាំងលើសហគមន៍តាមរយៈរដ្ឋ ទៅកាន់សេវាសាធារណៈដែលប្រសើរជាងមុន។

**9. តើតំណែងមានការចាត់ថ្នាក់ និងគ្មានការចាត់ថ្នាក់ខុសគ្នាដូចម្តេច?**

- តំណែងមានការចាត់ថ្នាក់ស្មើនឹងប្រហែល 60 ភាគរយនៃតំណែងក្នុងទីក្រុង និងត្រួតពិនិត្យដោយបុគ្គលិកសេវាស៊ីវិលថាមានលក្ខណសម្បត្តិអប្បបរមាឬអត់ ដោយការជ្រើសរើសភាគច្រើនបំផុតតម្រូវឱ្យវាយតម្លៃជំនាញជាក់លាក់។ អ្នកដាក់ពាក្យត្រូវតែមានលក្ខណសម្បត្តិអប្បបរមា និងឆ្លងផុតការវាយតម្លៃ ប្រសិនបើត្រូវវាយតម្លៃ ដើម្បីបញ្ចូលឈ្មោះក្នុងបញ្ជីគ្រប់លក្ខខណ្ឌដែលមន្ទីរត្រូវទាក់ទងទៅក្នុងបំណងបំពេញតំណែងមានការចាត់ថ្នាក់ដែលនៅទីនេះ។
- តំណែងគ្មានការចាត់ថ្នាក់ស្មើនឹង 40 ភាគរយដែលនៅសល់នៃកម្លាំងពលកម្ម និងអាចសម្រេចបានតាមចិត្ត។ បេក្ខជនសម្រាប់តំណែងគ្មានការចាត់ថ្នាក់ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សថាមានលក្ខណសម្បត្តិអប្បបរមាឬអត់ ដើម្បីបញ្ចូលឈ្មោះក្នុងបញ្ជីបេក្ខជនគ្រប់លក្ខខណ្ឌ បន្ទាប់មកបញ្ជូនទៅមន្ទីរដើម្បីពិចារណាសម្រេចសម្រាំង។ ជាទូទៅ តំណែងគ្មានការចាត់ថ្នាក់គឺជាតំណែងគ្រប់គ្រង ហាត់ការ តាមរដ្ឋ និងបណ្តុះអាសន្ន/មិនមែនអាជីព។

**10. តើប្រតិបត្តិការ និងសេវាស្ថានក្នុងប្រភេទអ្វីខ្លះដែលមន្ទីរជួលបុគ្គលិកនីមួយៗផ្តល់ជូនដាច់ដោយឡែកពីគ្នាពេលបច្ចុប្បន្ន?**

- បច្ចុប្បន្ន ទាំងមន្ទីរសេវាស៊ីវិល និងធនធានមនុស្សអនុវត្តដំណើរការអនុម័ត ត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការបុគ្គលិក និងការបង្កើតសេចក្តីប្រកាសការងារ។ បច្ចុប្បន្ន មន្ទីរនីមួយៗខិតខំធ្វើទីផ្សារការងារ និងផ្សព្វផ្សាយដាច់ដោយឡែក ព្រមទាំងអនុវត្តគោលការណ៍ និងនីតិវិធីជួលបុគ្គលិករៀងៗខ្លួន ដែលអាចធ្វើឱ្យមានការភាន់ច្រឡំសម្រាប់មន្ទីរ និងអ្នកដាក់ពាក្យ ដោយសារតែមានចំណុចមិនស្របគ្នាក្នុងការបកស្រាយអំពីការជួលបុគ្គលិក និងអ្នកណាដែលត្រូវទាក់ទងពេលមានសំណួរអំពីដំណើរការជួលបុគ្គលិក។ ភាពស្មានគ្នានេះអាចធ្វើឱ្យគ្មានប្រសិទ្ធភាព និងមានការភាន់ច្រឡំសម្រាប់អ្នកដាក់ពាក្យដែលរកការងារធ្វើជាមួយទីក្រុង Long Beach។

**11. តើមានការព្យាយាមផ្សេងទៀតដើម្បីកែលម្អលំដាប់លំដោយពេលវេលាដួលបុគ្គលិកដែរទេច្រើនឆ្នាំមកនេះ?**

- មាន ទីក្រុងបានខិតខំរៀបចំថវិកាយ៉ាងច្រើន ដើម្បីទ្រទ្រង់មន្ទីរសេវាស៊ីវិលច្រើនឆ្នាំមកនេះ។ ទិន្នន័យថ្មីៗពីឆ្នាំ 2021 និង 2022 បង្ហាញថាវិធានសម្ព័ន្ធនៃការជួលបុគ្គលិកមានការចាត់ថ្នាក់ បច្ចុប្បន្នបានបណ្តាលឱ្យមានរយៈពេលរំពងជ្រួលសម្រាប់មន្ទីរក្នុងការទទួលបញ្ជីបេក្ខជនគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវជួល។ មន្ទីររបស់ទីក្រុងបានផ្តល់ឧទាហរណ៍ជាក់លាក់អំពីបញ្ហាប្រឈមរបស់ពួកគេជាមួយប្រព័ន្ធបច្ចុប្បន្ន ដែលមាននៅក្នុងលិខិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាទីក្រុង ដែលផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យធ្វើតាមការលើកស្ទើរនេះ។

- ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៃការជួលបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធនឹងតំណែងគ្មានការចាត់ថ្នាក់ មន្ទីរធនធានមនុស្សបានសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីស្ថាប័ននៅឆ្នាំ 2022 និងបានអនុវត្តដំណើរការដែល ត្រូវបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ដោយកាត់បន្ថយលំដាប់លំដោយពេលវេលាជួលបុគ្គលិក គ្មានការចាត់ថ្នាក់ពីច្រើនខែមកជាមធ្យមត្រឹម 70 ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ដែលលើសពីលំដាប់លំដោយ ពេលវេលាជួលបុគ្គលិកជាធម្មតារបស់ទីភ្នាក់ងារទីក្រុង។
- ក្តីកង្វល់ពាក់ព័ន្ធនឹងការជួលបុគ្គលិកគឺជាក្តីកង្វល់ធំបំផុតដែលបានពិភាក្សាក្នុងសន្និសីទស្តីពីការគ្រប់ គ្រងទីក្រុងប្រចាំឆ្នាំនៅពីរឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងប្រហែល 86 ភាគរយបញ្ជាក់ថា ទីក្រុងមិនមានក្បួនអនុវត្តសម្រាប់ការជួលបុគ្គលិកដែលមានប្រសិទ្ធភាព ដែលជាបញ្ហាផ្នែក ធំបំផុតក្នុងស្ថាប័ន។

**12. តើការដាក់មន្ទីរសេវាស៊ីវិល និងមន្ទីរធនធានមនុស្សបញ្ឈប់ការធ្លាក់ចុះត្រូវបានពិចារណាពីមុនដែរទេ?**

- ធ្លាប់ មានការពិចារណាជាប្រចាំអំពីគោលគំនិតនៃការដាក់មន្ទីរទាំងពីរបញ្ឈប់ការធ្លាក់ចុះជាមន្ទីរ ជួលបុគ្គលិករួមតែមួយក្នុងរយៈពេលពីរទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ ដើម្បីធ្វើទំនើបកម្ម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពដំណើរការជ្រើសរើស និងជួលបុគ្គលិករបស់ទីក្រុង។ ការវាយតម្លៃឯករាជ្យត្រូវបានធ្វើឡើងនៅឆ្នាំ 2007 ដោយអ្នកប្រឹក្សាយោបល់របស់ទីក្រុង ដែលរកឃើញចំណុចខ្លះខាតជាច្រើនក្នុងប្រព័ន្ធដែលមានស្រាប់ និងបានផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតមន្ទីរគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកកណ្តាលមួយ ដែលរួមបញ្ចូលមុខងាររបស់មន្ទីរសេវាស៊ីវិល និងធនធានមនុស្ស។

**13. តើវាខុសគ្នាដូចម្តេចខ្លះពីវិធានការ GG នៅឆ្នាំ 2010?**

- វិធានការ GG ត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅឆ្នាំ 2010 ជាចម្បង ជាវិធានការកាត់បន្ថយចំណាយ ដើម្បីបង្កើតមន្ទីរគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកកណ្តាលតែមួយ ដែលជួយសន្សំសំចៃឱ្យទីក្រុងបានប្រហែល \$400,000។ ចុងក្រោយ វិធានការនេះបានបាញ់ដោយសំឡេងឆ្នោត 53.3 ភាគរយទល់នឹង 46.7 ភាគរយ ដោយក្តីបារម្ភចម្បងគឺថា វានឹងធ្វើឱ្យខូចប្រព័ន្ធផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិ និងកាត់បន្ថយការការពារសម្រាប់បុគ្គលិក។
- ខុសពីវិធានការ GG កាលពីឆ្នាំ 2010 ការលើកស្ទើនេះបានរួមបញ្ចូលកិច្ចសហការ និងកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីដំណើរការប្រជុំ និងពិភាក្សាដំបូងពីស្ថាប័នគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកចំនួន 11 របស់ទីក្រុង រួមទាំងក្រុមរក្សាសុវត្ថិភាពសាធារណៈទាំងអស់ ក្រោយកិច្ចពិភាក្សា និងមតិកែលម្អសំខាន់ៗ ដើម្បីដោះស្រាយក្តីកង្វល់ពីស្ថាប័នគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ពាក់ព័ន្ធនឹងការរក្សាប្រព័ន្ធផ្អែកលើគុណសម្បត្តិ និងការការពារបុគ្គលិក។
- ការលើកស្ទើនេះប្តូរការរក្សាបុគ្គលិកទាំងអស់ ដោយធានាការជួលផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិ និងនៅតែប្រើប្រព័ន្ធផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិ។ ការលើកស្ទើនេះផ្តល់ការការពារ និងសិទ្ធិបុគ្គលិកខ្លាំងជាង ដោយមានស្ថាប័នដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាឯករាជ្យ និងភារកិច្ចប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុងទាំងទាត់លើការអនុវត្តការជួលបុគ្គលិកដែលអនុលោមតាមច្បាប់។
- ការលើកស្ទើនេះផ្តោតលើការដោះស្រាយអត្រាតំណែងទំនេរទូទាំងទីក្រុងដ៏សំខាន់ខ្លាំង ដែលបច្ចុប្បន្នមានប្រហែល 20% តាមរយៈការបន្ថែមអាទិភាពក្នុងតំបន់ និងបង្កើតការអនុវត្តការជួលបុគ្គលិកដូចគ្នា និងមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។ ការលើកស្ទើនេះបានផ្តោតជាចម្បងលើអត្ថប្រយោជន៍នៃការសន្សំសំចៃចំណាយ ដែលទទួលបានពីការដាក់មន្ទីរជួលបុគ្គលិកទាំងពីរបញ្ឈប់ការធ្លាក់ចុះ។

**14. តើបុគ្គលិកសេវាស៊ីវិលបច្ចុប្បន្ននឹងបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួនដែរទេ?**

- ទេ ការលើកស្ទើនេះប្តូរការរក្សាបុគ្គលិកទាំងអស់ ដូចបានធានាក្នុងលិខិតកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ ស្ថាប័នគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ទីក្រុង។ ប្រសិនបើការលើកស្ទើនេះបានជោគជ័យ បុគ្គលិកផ្នែកគ្រប់គ្រងក្នុងមន្ទីរសេវាស៊ីវិលនឹង បញ្ឈប់ទៅក្នុងមន្ទីរធនធានមនុស្ស ហើយបុគ្គលិកមិនស្ថិតក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងអាចជ្រើសរើសចូលរួមក្នុងមន្ទីរធនធានមនុស្ស ឬមន្ទីរផ្សេងទៀតរបស់ទីក្រុង ដោយមិនបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល អភិភាព ឬអត្ថប្រយោជន៍ឡើយ។

**15. តើសាធារណជនមានឱកាសស្តាប់ការពិភាក្សាលម្អិត និងផ្តល់មតិយោបល់ដែរទេ?**

- មាន វិសោធនកម្មធម្មនុញ្ញនេះត្រូវបានលើកស្ទើដោយអភិបាលក្រុង និងអ្នកគ្រប់គ្រងទីក្រុងនៅខែមករា ឆ្នាំ 2024។ អភិបាលក្រុង និងអ្នកគ្រប់គ្រងទីក្រុង បានអញ្ជើញទៅគណៈកម្មការដែលរងផលប៉ះពាល់ទាំងបីដោយផ្ទាល់

ពោលគឺគណៈកម្មការសេវាសាធារណៈ កំពង់ផែ និងសេវាសិរិល នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ 2024 រួមទាំងកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគណៈកម្មការសេវាសិរិល។ នៅថ្ងៃទី 7 ខែឧសភា ឆ្នាំ 2024 ក្រុមប្រឹក្សាទីក្រុងបានបោះឆ្នោតផ្ទេរវិសោធនកម្មធម្មនុញ្ញដែលបានលើកស្ទើរ ទៅឱ្យគណៈកម្មាធិការវិសោធនកម្មធម្មនុញ្ញ ដើម្បីពិចារណា។ នៅថ្ងៃទី 11 ខែមិថុនា និង 16 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2024 គណៈកម្មាធិការវិសោធនកម្មធម្មនុញ្ញ ដែលមានសមាសភាពក្រុម ប្រឹក្សាទីក្រុងទាំងមូល បានបើកសវនាការសាធារណៈពិភាក្សា ដើម្បីពិភាក្សាលម្អិតអំពីវិសោធនកម្មធម្មនុញ្ញដែលបានលើកស្ទើរ។

- នៅថ្ងៃទី 6 ខែសីហា ឆ្នាំ 2024 ក្រោយកិច្ចប្រជុំសាធារណៈ និងសវនាការសាធារណៈពិភាក្សា ក្រុមប្រឹក្សាទីក្រុងបានបោះឆ្នោតជាឯកច្ឆន្ទឱ្យដាក់សំណើនេះទៅក្នុងការបោះឆ្នោតថ្នាក់ជាតិថ្ងៃទី 5 ខែវិច្ឆិកា ដើម្បីឱ្យប្រជាជននៃទីក្រុង Long Beach ធ្វើការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយលើសំណើនេះ។

**16. តើលំដាប់លំដោយពេលវេលាអនុវត្តន៍គឺនៅពេលណាខ្លះ?**

- ប្រសិនបើអនុម័តដោយអ្នកបោះឆ្នោត ទីក្រុងយល់ព្រមតាមដំណើរការប្រជុំ និងពិភាក្សាលើកទីពីរជាមួយស្ថាប័នគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក មុនពេលធ្វើការកែប្រែច្បាប់នៃ ការជួលបុគ្គលិក។ ក្រោយពេលបញ្ចប់ដំណើរការនោះ ទីក្រុងនឹងព្យាយាមអនុវត្តភ្លាមៗ។