

ການເລືອກປະຕິບັດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ: ຄໍາຖາມ ແລະ ຄໍາຕອບ

ຄໍາຖາມ ການເລືອກປະຕິບັດແມ່ນຫຍັງ?

ການເລືອກປະຕິບັດໃນການຈ້າງງານ ແລະ ການປະກອບອາຊີບ ຫມາຍເຖິງການປະຕິບັດ ຕໍ່ ບຸກຄົນຢ່າງ ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ດ້ອຍກວ່າກັນ ອັນເນື່ອງຈາກ ລັກສະນະທີ່ບໍ່ສໍາພັນ ກັບຫຼັກຄຸນ ນະທໍາ ຫຼື ເງື່ອນໄຂຂອງ ວຽກ, ລັກສະນະເລົ່ານີ້ໄດ້ແກ່ ເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ເພດ, ສາດສະ ຫນາ, ຄວາມ ຄິດເຫັນທາງການເມືອງ, ການກົດກັນທາງເຊື້ອຊາດ ແລະ ພື້ນເພດເດີມທາງ ສັງຄົມ.

ປະເພດອື່ນໆ ຂອງການເລືອກປະຕິບັດທີ່ ILO ແລະ ສະມາຊິກໃຫ້ຄວາມສົນໃຈຫຼາຍ ໄດ້ແກ່ ອາຍຸ, ຄວາມພິການ, ເຮັດໄວວີ / ເອດ ສາດສະຫນາ ແລະ ລົດສະນິຍົມທາງເພດ ຊຶ່ງມີການ ຕໍ່ຕ້ານການເລືອກ ປະຕິບັດ ຢ່າງແຂງຂັນ ແລະ ກວ້າງຂວາງ. ການກໍາຈັດການເລືອກປະຕິບັດ ເປັນເປົ້າຫມາຍຫຼັກຕາມທີ່ລະບຸໃນປະຕິນຍາດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານໃນການ ເຮັດວຽກ.

ຄໍາຖາມ ເມື່ອໃດທີ່ການປະຕິບັດທີ່ແຕກຕ່າງກັນໄດ້ຖືກຈັດວ່າເປັນການເລືອກປະຕິບັດ

ການປະຕິບັດການ ແລະ ການໃຫ້ລາງວັນທີ່ແຕກຕ່າງກັນບົນ ພື້ນຖານຂອງລະດັບ ຜະລິດຕະ ພາບທີ່ແຕກຕ່າງກັນບໍ່ແມ່ນການເລືອກປະຕິບັດ. ຄົນງານບາງຄົນ ແລະ ອາຊີບບາງອາຊີບ ມີ ຜະລິດຕະພາບ ຫຼາຍກວ່າ ໂດຍເປັນ ຜົນສະທ້ອນມາຈາກຜົນ ຄຸນສົມບັດ ແລະ ຄວາມສາມາດ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ນໍາມາເຊິ່ງຜົນ ຕອບແທນໃນການ ເຮັດວຽກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຊຶ່ງຖືວ່າເປັນທໍາ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ. ການປະຕິບັດທີ່ແຕກ

ຕ່າງກັນບົນພື້ນຖານ ຂອງຄຸນນະທຳສ່ວນບຸກຄົນ ອາທິພອນສະຫວັນ ຄວາມຮູ້ ແລະ ຝົມ
ຈິ່ງບໍ່ແມ່ນການເລືອກປະຕິບັດ.

ຄຳຖາມ ເປັນຫຍັງຕ້ອງຂະຈັດການເລືອກປະຕິບັດ

ການພັດທະນາມະນຸດ ແລະ ສັກສີຂອງມະນຸດຂຶ້ນຢູ່ກັບເສລີພາບຈາກການເລືອກປະຕິບັດ ໃນ
ການເຮັດວຽກ ຊຶ່ງຖືເປັນສິດທິມະນຸດສະຍະຊົນຂຶ້ນພື້ນຖານ ແລະ ຄົນທຸກຄົນ ສະຖານປະ
ກອບການ ແລະ ສັງຄົມ ໂດຍລວມ ຕ້ອງໄດ້ຮັບສິດທິນີ້ ການຂະຈັດການເລືອກການເລືອກ
ເປັນສິ່ງຈຳເປັນທາງກົດເກນເຮົາສາມາດ ເລືອກຫົນທາງອາ ຊີບໄດ້ໂດຍເສລີໄດ້ພັດທະນາ ພອນສະ
ຫວັນ ແລະ ຝົມ ແລະ ໄດ້ຮັບລາງວັນຕາມຫຼັກຄຸນນະທຳ ທັງນີ້ການເລືອກ ປະຕິບັດນຳມາຊຶ່ງ
ຄວາມສະເໝີພາບໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການເສຍປຽບໂດຍປາດສະຈາກຄວາມ ເປັນທຳ.

ຄວາມເປັນທຳ ແລະ ຄວາມຍຸດຕິທຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ
ສິ່ງເສີມຄວາມເຄົາລົບໃນຕົນເອງ, ຂວັນກຳລັງໃຈ ແລະ ແຮງຈູງໃຈຂອງຄົນງານ.
ກຳລັງແຮງງານທີ່ຈົບຮັກພັກດີ ແລະ ມີປະສິດ
ທິພາບສູງຂອງອາໄສການບໍລິຫານຈັດການສັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີປະສິດທິພາບ ອັນທີ່ຈະ
ຊ່ວຍໃຫ້ສະຖານປະກອບການ ມີຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ.
ການເລືອກປະຕິບັດສ້າງຄວາມວິຕິກັງວົນເສຍກຳລັງໃຈ ແລະ ແຮງຈູງໃຈໃຫ້ຕຳລົງ ແລະ ຍັງ
ມີຜົນເສຍຕໍ່ພະລັງ ແລະ ຄວາມເຄົາລົບໃນຕົນເອງ ຄວາມສ່ຽງຂອງການມີພາວະ ຄວາມວິຕິກ
ກັງວົນໃຈ ແລະ ຄວາມຄັດແຍ້ງທາງສັງຄົມລົດລົງໄດ້ ຫາກມີການກະຈ່າຍໂອກາດ ໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ
ໃນກຸ່ມຕ່າງໆ ໃນສັງຄົມ.

ການເລືອກປະຕິບັດໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ການກົດດັນທາງສັງຄົມເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມທຸກຍາກ
ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງທາງສັງຄົມ ຊຶ່ງມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມຂະຫຍາຍຕົວທາງເສດຖະກິດ
ດັ່ງຕົວຢ່າງຢູ່ໃນປະເທດ ອັບຟິລິບປິນ ໃນຍຸກສະໄຫມຂອງການບຽດສີຜິວ ການຂາດແຄນ ແຮງ
ງານທີ່ມີຝົມຢູ່ໃນພາກການຜະລິດ ຫລຸດຜ່ອນ ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ, ລະບົບ
ການສຶກສາເຮັດໃຫ້ປະຊາກອນສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ສາມາດແຂ່ງຂັນເພື່ອ ກ້າວຂຶ້ນໄປສູ່ຊີວິດທີ່ດີຂຶ້ນ

ແລະ ຂາດແຮງງານທີ່ມີທັກສະຝຶມທີ່ຈຳເປັນ. ການກຳຈັດການເລືອກປະຕິບັດໃນສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກເປັນຂັ້ນຕອນເຊິ່ງຍຸດທະສາດໃນການຕໍ່ສູ້ກັບການເລືອກປະຕິບັດໃນທຸກຫົນແຫ່ງ ຕະ ລອດຈົນ ການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອເພື່ອສ້າງຕະຫລາດແຮງງານ ແລະ ສັງຄົມທີ່ສະເໝີພາບ ແລະ ເປັນປະຊາທິປະໄຕ ລວມທັງເພື່ອຫລຸດຄວາມຂັດແຍ່ງ.

ໃນທາງກົງກັນຂ້າມຄວາມ ຫລາກຫລາຍຊ່ວຍໃຫ້ທຸລະກິດມີສັກກະຍະພາບໃນການແຂ່ງຂັນ ຫຼາຍຂຶ້ນ. ໄດ້ມີການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ດີຂຶ້ນ ຂອງກຳລັງແຮງງານ ທີ່ສະທ້ອນຄວາມ ຫຼາກ ຫຼາຍຂອງສັງຄົມທັງໃນດ້ານອາຍຸ, ເພດ, ສາດສະໜາ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມພິການ ຕ່າງໆ ແລະ ຊ່ວຍຕອບສະໜອງຄວາມຈຳເປັນຂອງລູກ ຄ້າທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. ການຂະຫຍາຍສັບ ພະຍາກອນໃນການຜະລິດ ແລະ ການສຶກສາທີ່ສະເໝີພາບຫຼາຍຂຶ້ນ ລະຫວ່າງຊາຍຍິງ ນຳໄປ ສູ່ການຂະຫຍາຍໂຕ ແລະ ປະສິດທິພາບສູງຂຶ້ນ.

ຄຳຖາມ ຈະກຳຈັດການເລືອກປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງໃດ

ກົດໝາຍທີ່ຫ້າມການເລືອກປະຕິບັດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ ເປັນ ສິ່ງທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ຂາດບໍ່ໄດ້ ແຕ່ກົດໝາຍພຽງຢ່າງດຽວແມ່ນບໍ່ພຽງພໍ. ການເລືອກປະຕິບັດ ໃນການເຮັດວຽກຈະບໍ່ ຫມິດສິ້ນໄປໄດ້ຫາກພຽງແຕ່ກຳໜົດຫ້າມແຕ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ການດຳເນີນການໃນທາງສ້າງສັນ, ການສຶກສາທີ່ປັດສະຈາກອັກຄະຕິ, ການບໍລິການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຈັດຫາວຽກ ຕະລອດຈົນຂຶ້ນໃນການ ກວດສອບຄວາມກ້າວຫນ້າແມ່ນ ເປັນສິ່ງຈຳ ເປັນເຊັ່ນກັນ. ການປະສົມປະສານລະຫວ່າງນະໂຍບາຍ ແລະ ເຄື່ອງມືໃນການປະຕິບັດ ເປັນ ສິ່ງສຳຄັນບໍ່ວ່າການເລືອກປະຕິບັດນັ້ນຈະຢູ່ໃນຮູບແບບໃດ.

ອຸປະສັກຕ່າງໆ ຂອງຄວາມ ສະເໝີພາບທັງໃນ ແລະ ນອກຮູບແບບຕ້ອງຖືກທຳລາຍລົງ ມາດ ຕະການເພື່ອສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຈຳເປັນຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງວັດທະ ນະທຳ, ພາສາ, ສະພາບຄອບຄົວ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການ ອ່ານ ແລະ ການຄຳນວນ ຈຳນວນຕົວເລກ. ທັງນີ້ຄວາມສະເໝີພາບໃນການຄອບຄອງທີ່ດິນ, ການຝຶກອົບຮົມເຕັກໂນ ໂລຊີ ແລະ ເງິນທຶນເປັນກຸນແຈທີ່ສຳຄັນໃນການກຳຈັດການເລືອກປະຕິບັດ ສຳລັບຄົນງານ

ພາກກະເສດ ແລະ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ຫຼື ຂອງຄອບຄົວ ໂດຍສະເພາະ ຢ່າງຍິ່ງກຸ່ມຄົນ ແລະ ກຸ່ມທີ່ບໍ່ຍອມຮັບບົດບາດ ຂອງແມ່ຍິງ. ນອກຈາກນີ້ຍັງຈຳເປັນຕ້ອງ ປຸກ ຈິດສຳນຶກຂອງສາທາລະນະຊົນໂດຍລວມດ້ວຍແນວທາງອື່ນໆ ໃນການຕໍ່ສູ້ກັບບັນຫານີ້ ອາທິ ເຊັ່ນ ການເສີມສັກກະຍາພາບຂອງອົງການນາຍຈ້າງ ແລະ ຄົນງານ ແລະ ການທີ່ເຮັດ ໃຫ້ອົງ ການເຫຼົ່ານີ້ມີບົດບາດການເປັນຜູ້ແທນນາຍຈ້າງ ແລະ ຄົນງານໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.

ຄຳຖາມ ເປັນຫຍັງຈຶ່ງເລີ່ມຕົ້ນການກຳຈັດການເລືອກປະຕິບັດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກເປັນຈຸດເລີ່ມໃນເຊິ່ງຍຸດທະສາດຂອງສັງຄົມທີ່ປອດຈາກການເລືອກປະຕິບັດ ເມື່ອ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກນຳຄົນງານທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ອາທິເຊັ່ນ ຊົນເຜົ່າ (ຊາດພັນ), ເພດ ແລະ ອາຍຸ ມາຢູ່ ລວມກັນ ແລະ ປະຕິບັດຕໍ່ຄົນງານດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບ ຈະຊ່ວຍ ສ້າງຈິດສຳນຶກໃນເປົ້າໝາຍຮ່ວມກັນ ແລະ ຈະຊ່ວຍລົດການຮຽນແບບໃນຮູບແບບທີ່ຄືກັນ ແລະ ອັກຄະຕິຕ່າງໆ ທີ່ເປັນຫົວໃຈຂອງການເລືອກປະຕິບັດ ອອກໄປໄດ້. ການຕໍ່ສູ້ກັບການ ເລືອກປະຕິບັດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຊ່ວຍຫລຸດຄວາມເສຍປຽບຕ່າງໆອາທິ ເຊັ່ນ ດ້ານການ ສຶກສາທີ່ມີຜົນມາຈາກການທີ່ຜູ້ຄົນຖືກເລືອກປະຕິບັດໃນຊ່ວງຕ່າງໆ ຂອງຊີວິດ.