

လူသားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်

နိဒါန်း

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်နေရသောခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည်အခြေခံစီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ် (Basic Management Process) ဖြစ်သည့်စီမံချက်ချမှတ်ခြင်း(Planning)၊ ဖွဲ့စည်းခြင်း (Organizing)၊ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း(Staffing)၊ ခေါင်းဆောင်ခြင်း(Leading)နှင့် ထိန်းချုပ်ခြင်း (Controlling)လုပ်ငန်းတို့ကိုလုပ်ချင်သည်ဖြစ်စေ၊ မလုပ်ချင်သည်ဖြစ်စေ မလွဲမသွေလုပ်နေရမည်ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို မလုပ်ချင်လျှင်ဖြစ်စေ ၊ မလုပ်တတ်လျှင် ဖြစ်စေအရည်အချင်း ပြည့်မီသော ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဖြစ်မလာနိုင်ပါ။ယခုဆောင်းပါးတွင်ကျွန်ုပ်ဆွေးနွေးတင်ပြလိုသည်မှာအခြေခံ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်း စဉ်တွင်ကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ်ပါဝင်နေသော ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း (Staffing) ၏အဓိက အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည့်ဝန်ထမ်းအင်အားစီမံခန့်ခွဲမှု(Personnel Management)၊ သို့မဟုတ် ယခုခေတ် အခေါ်အားဖြင့် လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှု(Human Resource Management - HRM)ပင်ဖြစ်ပါသည်။

လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုသည်မှာဝန်ထမ်းများကိုစုဆောင်းခြင်း၊စိစစ်ရွေးချယ်ခြင်း၊လေ့ကျင့် ပေးခြင်း၊အခကြေးငွေ အကျိုးခံစားခွင့်ပေးခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း တည်းဟူသော စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်း အဆင့် တစ်ခုစီကိုမှန်ကန်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက်ချမှတ်ထားသည့် မူဝါဒများနှင့် လက်တွေ့ကျင့်စဉ် များပင်ဖြစ်ပါသည်။

ပို၍အသေးစိတ်ဖော်ပြရလျှင်-

- (က) အလုပ်အကိုင်၏ သဘာဝကို ခွဲခြားစိတ်ဖြာသုံးသပ်ခြင်း၊
- (ခ) ဝန်ထမ်းလိုအပ်ချက် စီမံတွက်ချက်ခြင်းနှင့် လူသစ်စုဆောင်းခြင်း၊
- (ဂ) သင့်လျော်သော ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်း၊
- (ဃ) ဝန်ထမ်းသစ်များအားအလုပ်ခွင်တွင်အနေအထားမှန်စေခြင်းနှင့်လေ့ကျင့်ပေးခြင်း
(Orienting and Training)
- (င) လုပ်ခ ၊ လစာ စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊
- (စ) မက်လုံးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ပေးခြင်း၊
- (ဆ) ဆက်သွယ်ဆက်ဆံခြင်း၊
- (ဇ) လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး၊
- (ဈ) ဝန်ထမ်းများ၌ တာဝန်ယူမှုဖြစ်ပေါ်လာစေခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။

အထက်ပါအချက်များကိုကြည့်လိုက်လျှင် လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုသည် သာမန်ဆင်ခြင်တုံ တရားဖြင့်မည်သူမဆိုလုပ်နိုင်သောအလုပ်၊ မည်သည့်မူဝါဒ၊မည်သည့်ကျင့်စဉ်၊မည်သည့်အတတ်ပညာမျှမလို၊ အတွေ့အကြုံတစ်မျိုးတည်းဖြင့်လုပ်၍ရသောအလုပ်ဟုထင်စရာရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင်အတွက်လူမှန်၊နေရာ မှန်မဖြစ်ဘဲလူရွေးမှားခြင်း၊ အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်သောနေရာများတွင်လစ်ဟာနေခြင်း၊ဝန်ထမ်း များသည် စွမ်းဆောင်နိုင်သလောက်အလုပ်မလုပ်ကြတော့ခြင်း၊ အကျိုးမရှိသောအစည်းအဝေး များဖြင့်အချိန် ဖြုန်းတီးနေကြခြင်း၊ ဥပဒေနှင့်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုများလာခြင်း၊ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုများခြင်း၊ စွမ်းရည်ကျ ဆင်းလာခြင်း၊အဖွဲ့အစည်း၏ ထိရောက်မှုကျဆင်းခြင်းနှင့်ဝန်ထမ်းထုအတွင်းစိတ်ဓာတ်ကျဆင်း လာကြခြင်း

စသောအကျိုးဆက်များသည် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူများက လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုအယူအဆနှင့် နည်းလမ်းများကိုနားမလည်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ပေးဆပ်ရသည့်အဖိုးအခများသာဖြစ်ပါသည်။ သမိုင်းကြောင်းပြန်ကြည့်လျှင်အချို့သောခေါင်းဆောင်ကြီးများ၊ ဘုရင်များ၊ သမ္မတများနှင့် စစ်သူကြီးများသည် မပြည့်စုံသောအစီအမံနှင့် မှားယွင်းသောကွပ်ကဲမှု၊ ကြီးကြပ်မှုများရှိခဲ့ကြလင့်ကစား အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းများကို အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ကြခြင်းမှာလူမှန်၊နေရာမှန်ရွေးချယ်တတ်ခြင်း၊လှုံ့ဆော်နိုင်စွမ်းရှိခြင်း၊လက်အောက်ငယ်သားများအားလေ့ကျင့်ပေးတတ်ခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်း၊အကဲဖြတ်တတ်ခြင်းတို့ကြောင့်ပင်ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအချက်များမှာ လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်ပင်ဖြစ်ရာ ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် လူသားအရင်း အမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ်ကို စနစ်တကျကျွမ်းကျင်စွာ တတ်မြောက်ထားရန်လိုအပ်ကြောင်းအယူအဆကို ပို၍ခိုင်လုံလာစေပါသည်။စင်စစ်လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်သည်တက္ကသိုလ်များတွင် ဘွဲ့ယူဘာသာရပ်တစ်ခုဖြစ်ရာ ဤဆောင်းပါးတစ်စောင်တည်းဖြင့်ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများ အားလုံးကို ပြီးပြည့်စုံစွာဖော်ပြရန်မဖြစ်နိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးကိုလက်တွေ့ခေါင်းဆောင်နေသူများအတွက်လုပ်ငန်းခွင်တွင် ချက်ချင်းအသုံးတည့်စေမည့် လိုရင်းအချက်များကိုသာ တတ်နိုင်သမျှ ဖော်ပြသွားပါမည်။

မဟာဗျူဟာစီမံချက်

မည်မျှသေးငယ်သောအဖွဲ့အစည်းပင်ဖြစ်ပါစေ၊အမြော်အမြင်ရှိသောရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကိုလိုလားပါလျှင် **မဟာဗျူဟာစီမံချက် (Strategic Planning)** တစ်ခုတော့ ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မဟာဗျူဟာစီမံချက်ဆိုသည်မှာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည်ပြင်ပနှင့်ယှဉ်ပြိုင်ရာတွင် မိမိအကျိုးကျေးဇူး ပိုမိုရရှိစေရေးအတွက် မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း **အားသာချက်များ (Strengths)** နှင့် **အားနည်းချက်များ (Weaknesses)** ကိုပြင်ပမှ ရိုက်ခတ်လာနိုင်သော **အခွင့်အရေးများ (Opportunities)** နှင့် **ခြိမ်းခြောက်မှုများ (Threats)** တို့နှင့်ချိန်ထိုးတွက်ချက်ထားရသော ရေရှည်စီမံချက်ဖြစ်ပါသည်။ မဟာဗျူဟာစီမံချက် ရေးဆွဲခြင်း (Strategic Planning) သည် ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်များ၏အလုပ်သာဖြစ်ပြီး ယင်းစီမံချက်ကို အကောင်အထည် ဖော်ခြင်းနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်းတို့ပြုရာတွင်ခေါင်းဆောင်များ၏ လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုအတတ်ပညာသည် အရေးအပါဆုံးဖြစ်နိုင်သည်ဟုဆိုနိုင်ပါသည်။မဟာဗျူဟာစီမံချက်ရေးဆွဲသောအလုပ်၏အသည်းနှလုံးသည်အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်းအားသာချက်၊အားနည်းချက်၊ အခွင့်အရေးနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှု (SWOT) တို့ကို ခွဲခြားစိတ်ဖြာသုံးသပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ပင်ဖြစ်ရာ ကျွန်ုပ်တို့အတွက် ဘာမျှထူးထူးဆန်းဆန်းမဟုတ်ပါ။

သို့ရာတွင် အကောင်းဆုံးသောမဟာဗျူဟာစီမံချက်သည် အဖွဲ့အစည်းကအမှန်ရင်ဆိုင်ရမည့်အခွင့်အရေးများနှင့်ခြိမ်းခြောက်မှုများကိုအဖွဲ့အစည်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်အားသာချက်၊အားနည်းချက်များဖြင့်အကျိုးကျေးဇူးအများဆုံးရရှိအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိမှုအပေါ်တွင် တည်ပါသည်။

မဟာဗျူဟာအလားအလာ

ယနေ့ကျွန်ုပ်တို့ လက်ငင်းရင်ဆိုင်နေကြရပြီး မနက်ဖြန်တွင်လည်း ပိုတိုး၍ ရင်ဆိုင်ကြရမည့် **မဟာဗျူဟာအလားအလာ (Strategic Trends)** များကို သတိထားမိပါသလား၊ **ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလွှမ်းခြုံ ဖြစ်ပေါ်ခြင်း (Globalization)** သည် မဟာဗျူဟာဂယက်ရိုက်ခတ်မှုကိုအကြီးအကျယ် ဖြစ်စေလျက်ရှိပါသည်။ ကမ္ဘာစီးပွားရေးနယ်ပယ်တစ်ခုတည်းကိုကြည့်လျှင်ပင်တစ်ခုတည်းသောကြီးမားသည့်ဈေးကွက်ကြီးအဖြစ်သို့ရောက်

လာအောင်တဖြည်းဖြည်းတိုးမြှင့်ပေါင်းစည်းလာမှုသည်ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ယှဉ်ပြိုင်မှုအရှိန်ကို လွန်စွာမြင့်မားစေလျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရမည်ဖြစ် သည်။ အလားတူ နိုင်ငံရေး၊ စစ်ရေး ၊ လူမှုရေး နယ်ပယ်တို့တွင်လည်းကမ္ဘာတစ်ဝန်းလွှမ်းခြုံခြင်းပို၍များလာလေ၊ နိုင်ငံရေး ဝါဒချင်း၊စစ်လက်နက်ပစ္စည်းစစ်အတတ်ပညာချင်း၊ပညာရေး၊ကျန်းမာရေး၊ယဉ်ကျေးမှု အဆင့်အတန်းချင်းတို့ ပို၍ပို၍ ယှဉ်ပြိုင်လာရလေ ဖြစ်ပါသည်။ပို၍ယှဉ်ပြိုင်မှုများလာလေပို၍တော်ရန်၊ ပို၍လျင်မြန်ရန်၊ပို၍ရှင်သန်ရန်နှင့် ပို၍ပြောင်းလဲ တိုးတက်ရန်လိုအပ်လေဖြစ်ပါသည်။

အလားတူ နည်းပညာအဆင့်မြင့်မားလာခြင်းများ (**Technological Advances**) သည်လည်း အင်တာနက်နှင့်သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာမှတစ်ဆင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ပို၍ယှဉ်ပြိုင်လာနိုင်အောင် အရည်အသွေးမြင့်ပေးခြင်းနှင့် ယှဉ်ပြိုင်စေရန်တွန်းအားပေးခြင်းများ ပြုလုပ်လာလျက်ရှိနေကြပါသည်။ နည်းပညာသည် ကုန်ကျစရိတ်များကိုသက်သာစေပြီး ယှဉ်ပြိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးသကဲ့သို့ပင် အလုပ်၏သဘာဝ (Nature of Work)ကိုပြောင်းလဲစေလျက်ရှိပါသည်။ကာယ အားပိုသုံးသောသဘာဝမှ ဉာဏအားပိုသုံးသော သဘာဝသို့ပြောင်းလဲစေခဲ့သလိုကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သော အလုပ်အကိုင်များမှဝန်ဆောင်မှုအလုပ်အကိုင်များ သို့ရွှေ့ပြောင်းမှုဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်း၏ အသိပညာ၊ပညာအရည် အချင်း၊ လေ့ကျင့်ရေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အထူးတတ်သိနားလည်မှုများသည် ယခင်ကထက် ပို၍တန်ဖိုးရှိလာကြပြီး အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကိုလူသားအရင်း(**Human Capital**)ဟုပင်ခေါ်နေကြပြီဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားထု အင်အား (**Workforce**) သည်လည်းအပြောင်းအလဲဖြစ်လျက်ရှိနေပါသည်။အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအင်အားပိုများလာခြင်း၊ဝန်ထမ်းများ၏ ပျမ်းမျှအသက်သည် ပိုကြီးလာကြခြင်းတို့သည် သိသာထင်ရှားသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။အထက်ပါမဟာဗျူဟာအလားအလာ(**Strategic Trends**) များကြောင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းနှင့် ဖွဲ့စည်းမှုအပိုင်းများတွင် အပြောင်းအလဲများ (**Organization Changes**) ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ လွန်ခဲ့သည့်နှစ်(၁၀၀) ကျော်ကအကောင်းဆုံးဟုယူဆခဲ့သောစစ်တပ်၏ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်မှုစနစ် ပီရမစ်ပုံစံဖွဲ့စည်းပုံကို နယ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများက အတုခိုးခဲ့ကြပါသည်။ သို့ရာတွင်ယခုအခါ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံများမှာ ပြောင်းလဲသွားခဲ့ကြပြီး ပို၍ပြားချပ်လာကြသည်ကို တွေ့ရပါမည်။

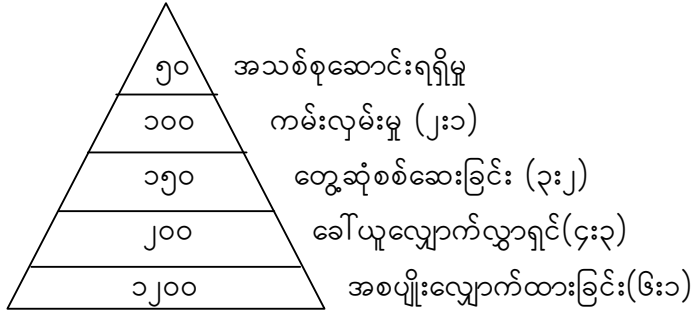
ဆိုလိုသည်မှာ လက်အောက်မှ လူများကို ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် ပိုပေးလာခြင်း၊ အောက်ခြေအချင်းချင်း ဘေးတိုက် ဆက်သွယ်ဆက်ဆံမှု ပိုပြုလာကြခြင်း ၊ အလွှာစုံဆက်ဆံခြင်း၊ အသင်းအဖွဲ့အလိုက် သီးခြားရည်မှန်းချက်တာဝန်များကိုလွတ်လပ်စွာထမ်းဆောင်စေနိုင်ရန်အတွက် အခြေခံအာဏာကို ခွဲဝေပေးလာကြခြင်းစသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ အထက်ပါအချက်များသည်ယနေ့ကမ္ဘာပေါ်တွင် အဖွဲ့အစည်းတိုင်းရင်ဆိုင်နေရသည့် မဟာဗျူဟာအလားအလာများမှအခြေခံအချက် အချို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်း

လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် လူမှန်၊နေရာမှန်ရွေးချယ်နိုင်မှုသည် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏စွမ်းဆောင်နိုင်မှု ကောင်း-မကောင်းဆိုသည်မှာ အမြဲတမ်းဆိုသလိုပင်ကျွန်ုပ်တို့၏ လက်အောက်ဝန်ထမ်းများ အပေါ်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း တည်ရှိနေပါသည်။ မှန်ကန်သောကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဂုဏ်သတ္တိရှိသောဝန်ထမ်းများသည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက်နှင့်အဖွဲ့အစည်းအတွက်ပိုမိုကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ကြသည်မှာ ယုံမှားသံသယရှိစရာမလိုပါ။ ပင်ကိုယ်ဗီဇ အကျင့်စရိုက်မကောင်းသူ၊ ကလေးကချေနေ တတ်သူ၊ ကဖျက်ယဖျက်လုပ်တတ်သူ၊ စွမ်းရည်မလုံလောက်သူများကို တဖြည်းဖြည်း ပြုပြင်ပေးမည်ဟူသော ရည်ရွယ်

ချက်ဖြင့်ရွေးချယ်ခေါ်ယူခြင်းသည် အမှားတကာအမှားတွင် အကြီးဆုံးမဟာအမှား ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အချိန်ကာလတစ်ခုသာ ဟန်ဆောင်နေကြမည်ဖြစ်သော်လည်း နောင်တွင် ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်ကိုသော် လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းကိုသော်လည်းကောင်း မလွဲမသွေ နစ်နာဆုံးရှုံး စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းပုဂ္ဂိုလ်များကို အဖွဲ့အစည်းတံခါးဝမရောက်မီကပင် ဖယ်ရှားရှင်းလင်းသွားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သာမန် အလုပ်အကိုင် တစ်မျိုးအတွက်လူသစ်စုဆောင်းရာတွင် နိုင်ငံတကာမှလက်ခံထားသောစံနှုန်းတစ်ခုရှိပါသည်။

၎င်းမှာ **စုဆောင်းရေးဖြစ်ထွန်းမှုပိရမစ် (Recruiting yield Pyramid)** ဖြစ်ပါသည်။ ဤစံနှုန်း အရ လူသစ်(၅၀)စုဆောင်းနိုင်ရန်အနည်းဆုံးလူ(၁၂၀၀)တို့၏ လျှောက်လွှာများ လက်ခံရရှိမှသာ ဖြစ်နိုင်ပါမည်။ လိုအပ်သော လျှောက်လွှာလက်ခံရရှိခြင်းမရှိခဲ့သော်လျှင်လျှင်အရေအတွက်အတိုင်းမစုဆောင်းဘဲ ၂၄အချိုး ၁ သာ စုဆောင်းရန်ဖြစ်ပါသည်။ အောက်ပါပုံကို ကြည့်ပါ-



စုဆောင်းရေးဖြစ်ထွန်းမှုပိရမစ်

သာမန်အောက်ခြေသိမ်းအလုပ်အကိုင်တစ်မျိုးအတွက် စုဆောင်းမှုသာဖြစ်ပါသည်။ အထူးကျွမ်းကျင်မှုသို့မဟုတ်အရာရှိရွေးချယ်ခြင်းအတွက် တွေ့ဆုံစစ်ဆေးခြင်းအဆင့်နှင့်ကမ်းလှမ်းခြင်းအဆင့်အကြား၌အချိုးအစား ပို၍လျော့နည်းသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ယခုခေတ်တွင် လူသစ်တစ်ယောက်စုဆောင်းခြင်း၊ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးခန့်အပ်ခြင်းတို့သည် အလွန်စရိတ်စကကြီးပါသည်။ ၎င်းကိုခန့်အပ်လိုက်ပြီဆိုသည်နှင့်၎င်း၏စားဝတ်နေရေး၊ခရီးသွားလာရေးသာမက လေ့ကျင့်ရေးအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များစွာရှိပါသည်။ အရာရှိငယ်သို့မဟုတ်အငယ်တန်းစီမံခန့်ခွဲရေးမှူး တစ်ယောက်ကိုခန့်အပ်တော့မည်ဆိုလျှင် သာမန်ဝန်ထမ်းထက် ၁၀-ဆခန့် ကုန်ကျစရိတ်ရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုကုန်ကျစရိတ်ကို ကြောက်၍သော်လည်းကောင်း၊ကုန်ကျ စရိတ်နည်းနည်းဖြင့် လူများများ ရရှိလို၍သော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းသို့ အရည်မမီသူ၊ ဗီဇမကောင်းသူ၊ တန်ဖိုးထားမှုလွဲမှားသူ၊ စည်းကမ်းမကောင်း သူများကို ဈေးပေါပေါဖြင့် ရွေးချယ်ခန့်အပ်မိခဲ့သော် ပါဝင်မှုရာခိုင်နှုန်း နည်း နေစဉ်ကာလတွင်ထိုသို့ **ပေါ့ဆစွာ ခန့်အပ်မှု (Negligent Hiring)**တစ်ခုတလေသည် အဖွဲ့အစည်းအကျိုးစီးပွားအတွက် သိသိသာသာ ထိခိုက်မှုမရှိသေးသော်လည်း(NH)သမားများလာသည့်အခါ တစ်ချိန်ချိန်တွင် အဖွဲ့အစည်းကို မလွဲမသေပျက်စီးဆုံးရှုံးစေလိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့တစ်ကြိမ် ဆုံးရှုံးမှုဖြစ်ခဲ့ပြီဆိုလျှင် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုအတွင်းယင်းအဖွဲ့အစည်းသည် ပြန်လည်၍နာလန်ထူလာစရာ အကြောင်းမရှိချေ။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းများအား အလားတူမဖြစ်စေရေး ရေရှည်ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်အတွက် **ဘေးဆီးရန်ကာ (Safeguard)** များတပ်ဆင်ထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ယင်း**ဘေးဆီးရန်ကာ(Safeguard)**များမှာ **စစ်ဆေးခြင်းအယူအဆများ (Test Concepts)** ပင်ဖြစ်ပါသည်။

Test

အကျိုးအကြောင်းခိုင်လုံမှု (Test Validity) ရှိစေရန် အရေးကြီးသည်။

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ရန်အတွက်စစ်ဆေးရာတွင် စံဖြင့် ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံစေသောနည်း (Criterion Validity) နှင့် အကြောင်းအရာပါဝင်မှုဖြင့် ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံစေသောနည်း (Content Validity) ဟူ၍ နှစ်နည်းရှိပါသည်။ စစ်ဆေးခြင်းများ၌ကောင်းစွာ ဖြေဆိုနိုင်သူများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်လည်း ကောင်းစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ကြောင်းထုတ်ဖော်ပြသနိုင်ခြင်းသည်စံဖြင့်ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံစေသောနည်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်လုပ်ဆောင်ရသောအလုပ်မှ နမူနာအချို့ကို စစ်ဆေးခြင်းထဲ၌ထည့်သွင်းစစ်ဆေးခြင်းသည်ပါဝင်မှုဖြင့်ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံစေသောနည်းဖြစ်သည်။

စစ်ဆေးနည်းမှာ နှစ်မျိုးသာဖြစ်သော်လည်း စစ်ဆေးသောပုံစံမှာ အမျိုးမျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ ဉာဏ်ရည်စစ်ဆေးခြင်း၊ ကိုယ်ခန္ဓာကြံ့ခိုင်မှုစစ်ဆေးခြင်း၊ အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းမှုစစ်ဆေးခြင်း ၊ အထုံဝါသနာပါမှု စစ်ဆေးခြင်း၊ စိတ်ဝင်စားသောအကြောင်းအရာများကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့်လူတစ်ဦးချင်း၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးစစ်ဆေးခြင်းစသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ စစ်ဆေးခြင်းများသည် ခိုင်လုံမှုရှိရန် ပထမအရေးကြီး သကဲ့သို့ယုံကြည်အားထားရမှုရှိရန် ဒုတိယအရေးကြီးပါသည်။

ယုံကြည်အားထားရခြင်း (Reliability) ဆိုသည်မှာရှေ့နောက်ညီညွတ်ခြင်း (Consistency) ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယုံကြည်အားထားရမှုကို တိုင်းတာသောနည်းလမ်းတစ်ခုမှာတစ်မျိုးတည်း၊ သို့မဟုတ် တူညီသောစစ်ဆေးခြင်းများဖြင့်ယခင်စစ်ဆေးပြီးသူကိုပင် အချိန်ကာလတစ်ခုခြားနားပြီး ထပ်မံစစ်ဆေးသောနည်းဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးစီးပွားကို ရေရှည်ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန် အတွက် မသင့်လျော်သူများအဖွဲ့အစည်းအတွင်းသို့မဝင်ရောက်လာနိုင်အောင် ကာရံတားဆီးထားရမည့်နည်းတူ အဖွဲ့အစည်းအတွက် သင့်လျော်သူများ ရရှိရေးအတွက်လည်း စစ်ဆေးခြင်းများကို ကောင်းစွာဆောင်ရွက်တတ်ရန် လိုပါသည်။ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်စစ်ဆေးရာတွင် ရရှိသောအမှတ်စာရင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ၎င်း၏စွမ်းဆောင်မှုကိုကြိုတင်ဟောကိန်းထုတ်နိုင်လောက်အောင် ဆက်စပ်နိုင်မှုရှိစေရမည်။ စစ်ဆေးခြင်းများသည် ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံမှုရှိရမည်။ ဤသို့ဖြစ်စေရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ငန်း အဆင့်ငါးဆင့်ကို ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိရမည်။

၎င်းတို့မှာ (၁) တာဝန်ပေးအပ်မည့် အလုပ်အကိုင်၏သဘာဝကို ခွဲခြားစိတ်ဖြာသုံးသပ်နိုင်ခြင်း၊ (၂) ဆီလျော်သောစစ်ဆေးခြင်းပုံစံကို ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း၊ (၃) စစ်ဆေးခြင်းကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲနိုင်ခြင်း၊ (၄) စစ်ဆေးချက်ရမှတ်များနှင့် စံချိန်စံနှုန်း ဆက်စပ်မှုပြုလုပ်နိုင်ခြင်းနှင့် (၅) စစ်ဆေးခြင်းများသည် အပြန်အလှန် ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံကြောင်းသက်သေပြနိုင်ခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းလေ့ကျင့်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး

အလားအလာကောင်းသော ဝန်ထမ်းများကို စုဆောင်းခြင်းနှင့်ရွေးချယ်ခြင်းတို့သည်လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သော်လည်း ဤနည်းဖြင့် ရွေးချယ်ထားသော ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်အကိုင်ကို ကျိန်းသေထိရောက်အောင်မြင်စွာ ထမ်းဆောင်ကြလိမ့်မည်ဟု အာမခံချက်တော့မပေးနိုင်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူများသည် မိမိတို့ကိုယ်တိုင်က အလုပ်ကိုထိထိရောက်ရောက်လုပ်ဆောင်လိုကြသော်လည်း ဘာလုပ်ရမှန်းမသိ၊ ဘယ်လိုလုပ်ရမှန်းလည်းမသိလျှင် မည်သို့မျှ လုပ်နိုင်ကြလိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့်ကျွန်ုပ်တို့၏နောက်ထပ်ခြေလှမ်းမှာဝန်ထမ်းများအားဘာလုပ်ရမည်၊ ဘယ်လိုလုပ်ရမည်ကို အသေအချာသိနားလည်စေရန် လုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ရှေးဦးစွာအဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များအား အသစ်ရောက်ရှိလာသော ဝန်ထမ်းများက ရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကို **လုပ်ငန်းခွင်တွင် အနေအထားမှန်သွားစေခြင်း (Orientation)** ဟုခေါ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်အနေအထားမှန်စေခြင်း၏ အရေးပါမှုကို ကျွန်ုပ်တို့လျှော့မတွက်မိစေလိုပါ။ လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းကဲ့သို့သော အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များကို မသိရှိသော ဝန်ထမ်းအသစ်များသည်အချိန်ကုန်ပြီးအန္တရာယ်များသော အမှားအယွင်းများပြုလုပ်လာနိုင်ပါသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်မှုသည်၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုကိုသာမက အဖွဲ့အစည်းအတွက်ပါ ဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။

အသစ်ရောက်ရှိလာသောဝန်ထမ်းများကိုပတ်ဝန်းကျင်နှင့်ဝင်ဆံ့စေသောလုပ်ငန်းစဉ် (Socialization process)၊အဖွဲ့အစည်းကမဏ္ဍိုင်ပြု တန်ဖိုးထားအပ်သည့်အဖွဲ့စနစ်(Teamwork)နှင့် အရည်အသွေးသတ်မှတ်ချက်တို့ကိုနားလည်စေအပ်သည်။ **လုပ်ငန်းခွင်အနေအထားမှန်စေခြင်း(Orientation)**အလုပ်၌ပင်မအချက်လေးချက် ပြီးမြောက်အောင်မြင်စေရမည်ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းအသစ်သည် နွေးထွေးစွာကြိုဆိုမှုကို ခံစားမိစေရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ အတိတ်၊ ပစ္စုပ္ပန်၊ အနာဂတ်အခြေအနေ အရပ်ရပ်နှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ ကျင့်ဝတ်တို့ကို နားလည်သွားစေရပါမည်။ ဝန်ထမ်းအသစ်သည် ၎င်း၏အပြုအမူနှင့် အလုပ်အကိုင်တို့မှ ဘာမျှော်လင့်ချက်ရရှိနိုင်မည်ကို ရှင်းလင်းစွာ သဘောပေါက်စေရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်နည်းကိုင်နည်းကျင့်စဉ်တို့ကို လေးစားလိုက်နာပြီး ပတ်ဝန်းကျင်၌ စတင်ဝင်ဆံ့သွားစေရပါမည်။ လေ့ကျင့်ရေးဆိုသည်မှာ အသစ်ရောက်ရှိလာသော သို့မဟုတ် လက်ရှိ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြသော ဝန်ထမ်းများအားသူတို့၏ အလုပ်အကိုင်များကိုလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက်လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိလာရအောင် ပြုလုပ်ပေးသော နည်းလမ်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အရည်အချင်းမြင့်မားသောဝန်ထမ်းများပင်လျှင် ကျွန်ုပ်တို့က ဘာလုပ်စေချင်သည်၊ဘယ်လိုလုပ်စေချင်သည်ကို မပြောခဲ့လျှင်သူတို့သည်ကျွန်ုပ်တို့လိုလားသည့်အတိုင်းမလုပ်ဘဲ သူတို့လုပ်ချင်သလိုသာ လုပ်ကြပါလိမ့်မည်။ ဖြစ်သလိုလုပ်နေကြပြီး ဘာမျှအကျိုးအာနိသင် မရှိသော အလုပ်များဖြင့်သာ အချိန်ကုန်နေကြပါလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝန်ထမ်းများအားသင့်လျော်ကောင်းမွန်သော လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များ ချမှတ်ပေးသွားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ယခင်ကလေ့ကျင့်ရေးတွင်နည်းစနစ်ကျွမ်းကျင်မှု(Technical Skills)၊သင်ကြားခြင်းအပိုင်းကိုသာအဓိကအာရုံစိုက်လေ့ရှိခဲ့ကြပါသည်။ ဥပမာ-စက်ကိရိယာများ တပ်ဆင်ခြင်း၊ လက်နက်ကြီးပစ်ခတ်ခြင်း၊ ယာဉ်ယန္တရား မောင်းနှင်ခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ယနေ့ခေတ်တွင်ယင်းကဲ့ သို့သော နည်းစနစ်ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးများသည် လုံလောက်ခြင်း မရှိတော့ပါ။ နည်းပညာပြောင်းလဲမှု (Technological Change) ကို ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးယုံကြည်လက်ခံထားပြီးဖြစ်ရာယင်းအပြောင်းအလဲအမီလိုက်ရန်၊ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှု

Remedial Education

မိပွါယ်ပြည့်ဝသောသင်ယူခြင်းဖြစ်ပါစေ။ အမိပွါယ်ပြည့်ဝသောအကြောင်းအရာများကိုသာသင်တန်း သားများက နားလည်နိုင်ပြီးမှတ်မိနိုင်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့်လေ့ကျင့်ရေး၏အစတွင် ငှက်တစ်ကောင်၏ မျက်လုံးမှမြင်ရသောမြင်ကွင်းကဲ့သို့ သင်ကြားမည့်အကြောင်းအရာကိုခြုံငုံမြင်တတ်အောင်သင်ကြားပေးရပါမည်။ ရင်းနှီးပြီးသားနမူနာများပြသ၍သင်ကြားရပါမည်။ သင်ကြားလိုသော သတင်းအချက် အလက်ကိုသဘာဝကျကျ တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့်တင်ပြနိုင်အောင်ဖွဲ့စည်းရပါမည်။ ရုပ်မြင်အထောက်အကူ ပစ္စည်းများကို ရနိုင်သလောက် အသုံးပြုရပါမည်။

(ခ) ကျွမ်းကျင်မှုလွှဲပြောင်းပေးခြင်းလွယ်ကူပါစေ။ လေ့ကျင့်ရေးနယ်မြေမှရရှိသော ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များနှင့် အပြုအမူအသစ်များကို လုပ်ငန်းခွင်သို့အလွယ်တကူယူဆောင်သွားနိုင်ရပါမည်။ ဤသို့ဖြစ် လာစေရန်အတွက် လေ့ကျင့်ရေးအခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေအနီးစပ်ဆုံးတူညီရပါမည်။ လုံလောက်သော လက်တွေ့လေ့ကျင့်မှု အကြိမ် အရေအတွက်ကို မပျက်မကွက်ပြုလုပ်ရမည်။ လုပ်ငန်းခွင် ၏အရေးကြီးသော သော့ချက် အချက်အလက်များကိုသင်တန်းသားများ အာရုံစိုက်မိအောင် ညွှန်ပြပေးရမည်။ တွေ့ကြုံရမည့်အခက်အခဲ၊ အကြပ်အတည်းကိုကြိုပြောထားရမည်။

(ဂ) သင်ယူသူကိုအားပေးပါ။ သင်ယူသူတွင် သင်ယူလိုသောဆန္ဒပြင်းပြလာစေရန် ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းသား များ၏စိတ်ဝင်စားမှုသည် လက်တွေ့လုပ်ခြင်းဖြင့်သာ အများဆုံး ရရှိတတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်အစစ်အမှန် နှင့် အနီးစပ်ဆုံးလက်တွေ့ အလုပ်များဖန်တီးပေးရပါမည်။ သင်တန်းသားတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်အပေါ် နည်းပြက ချက်ခြင်းတုန့်ပြန်ပေးခြင်းဖြင့် သင်တန်းသားတို့၏ အကောင်းဆုံးသင်ယူမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ သင်တန်းသားတို့၏

စိတ်ထဲတွင်၎င်းတို့သိလို၊နားလည်သဘောပေါက်လိုသော ဆန္ဒများဖြစ်ပေါ် လာအောင်အခြေ အနေဖန်တီးပေးထားရမည်။ လေ့ကျင့်ရေး အချိန်ဇယားသည်လည်းအရေးကြီးပါသည်။ခေတ် သစ်လေ့ကျင့်ရေးစနစ်တွင် နေ့တစ်ဝက်(သို့)သုံးပုံလေးပုံသာ လေ့ကျင့်ခြင်းက တစ်နေ့ကုန် လေ့ကျင့်ခြင်းထက်ပို၍ ထိရောက်မှုရှိကြောင်းတွေ့ရှိလာရပါသည်။ သင်ကြားခံယူမှု ပုံပြုမျဉ်း သည်ညနေပိုင်း၌အောက်ဘက်သို့ ကွေးဆင်းသွားတတ်သည့်သဘောကိုသိနားလည်ထားရပါ မည်။

ပေါ့ဆသောလေ့ကျင့်ရေး

လေ့ကျင့်ရေးတွင် ဆိုးရွားစွာ အကျိုးသက်ရောက်စေသောအချက်မှာ ပေါ့ဆစွာ လေ့ကျင့်ပေးခြင်း (Negligent Training)ဖြစ်သည်။ ပေါ့ဆစွာလေ့ကျင့်ရေးဆိုသည်မှာတာဝန်ရှိသူများက လိုအပ်သောနည်းပြ၊ သင်ကြားရေးစနစ်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်သောအချိန်၊လိုအပ်သောပစ္စည်းကိရိယာများဖြည့်တင်းပေးခြင်းနှင့် လုံလောက်အောင် လေ့ကျင့်ပေးခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်စေခြင်းဖြင့် တတိယလူ/အဖွဲ့အစည်းကို အန္တရာယ်ပြုစေခြင်းကိုခေါ်ပါသည်။

လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များတွင် ဤအချက်သည် တကယ့်ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်။

(ဥပမာ - လက်နက်ငယ်ကျွမ်းကျင်မှုမရှိ၍ ကျည်ပေါက်ထွက်ပြီး အခြားတစ်ဦး ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိစေခြင်း) ပေါ့ဆသောလေ့ကျင့်ရေးမဖြစ်စေရန် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘေးကင်းမှုကာကွယ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ထား ရမည်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လိုသူများသည် ပြဋ္ဌာန်းထားသောကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းအဆင့် အတန်းနှင့်အတွေ့အကြုံအမှန်တကယ်ရှိကြောင်း သေချာစေရမည်။အန္တရာယ်ရှိသောလက်နက်ပစ္စည်းကိရိယာ၊ ချပ်ဝတ်တန်ဆာများဖြင့် အလုပ်လုပ် ကြရမည့် ဝန်ထမ်းများကို အချိန်ရှည်ကြာစွာ လေ့ကျင့်ပေးရမည်။

တတိယလူအဖွဲ့၏လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကိုအန္တရာယ်ကျရောက်ခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးသောလုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို လေ့ကျင့်ရေးတွင် အသေအချာ သင်ကြားပေးလိုက်ရမည်။ ပေါ့ဆမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ရသော စွန့်စားခြင်းများ(Risks) ကို ထိထိရောက်ရောက်လျော့ချနိုင်ခြင်း ရှိ/မရှိ လေ့ကျင့်ရေးလုပ်ဆောင်ချက်များ အပေါ်မှအကဲဖြတ်ရမည်။

လေ့ကျင့်ရေးနည်းလမ်းများ

လုပ်ငန်းခွင်လေ့ကျင့်ရေး(On-the-job Training)သည်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း ၎င်းအလုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ လက်တွေ့သင်ကြားပေးသောလေ့ကျင့်ရေးနည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ အတွေ့အကြုံရှိသော ဝန်ထမ်း (သို့)ကြီးကြပ်ရေးမှူးက လက်အောက်ဝန်ထမ်း(သို့)လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်လူသစ်ကို၎င်းလုပ်ပြသည့်အတိုင်းလိုက် လုပ်ရန်သင်ကြားပေးသောရေးရိုး နည်းလမ်းတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သင်လေ့ကျင့်ရေး(Apprenticeship Training)သည်သာမန်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ကျွမ်းကျင်သော ဝန်ထမ်းဖြစ်လာစေရန် လုပ်ငန်းခွင်လေ့ကျင့်ရေး (OJT) နှင့် စာသင်ခန်းတွင်း သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေးတို့ကို ပေါင်းစပ်တည်ဆောက် ထားသော နည်းလမ်းဖြစ် သည်။အလုပ်အကိုင်အများအပြားတွင် ဝန်ထမ်းများအား အရည်အချင်း အရတိုးမြှင့် စေရေးအတွက် ဤနည်း ကို အသုံးပြုလျက်ရှိကြပါသည်။ အလုပ်လမ်းညွှန်လေ့ကျင့်ရေး(Job Instruction Training)သည် အလုပ် အကိုင်အားသော့ချက်ကျသော အချက်များဖြင့် တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် သဘာဝကျစွာ ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားပြီး နောက် ၊ ထိုအဆင့်များအတိုင်း အစဉ်အတိုင်း လိုက်ပါလုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်ပေး သော အစီအစဉ်ဖြစ်ပါသည်။

အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားချက်များဖြင့် သင်ယူခြင်းသည် (Programmed Learning) မေးခွန်းများ (သို့) အချက်အလက်များထုတ်ဖော်ပြသခြင်း သင်ယူသူအားတုံ့ပြန်စေခြင်းနှင့် ၎င်း၏ ဖြေဆိုချက်များ တိကျမှန်ကန်မှုအပေါ် ချက်ချင်းထုတ်ပြန်ပေးခြင်းတို့ပါဝင်သည့်စနစ်တကျ တည်ဆောက်ထားသော နည်းလမ်းဖြင့် လေ့ကျင့်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သင်ကြားမှုကြားခံအထောက်အကူပစ္စည်းများမှာစာအုပ်များသော်လည်းကောင်း၊ ကွန်ပျူတာ/အင်တာနက်သော်လည်းကောင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လေ့ကျင့်ချိန်အများအပြားကို လျော့ချနိုင်ပြီး သင်ယူသူအလိုဆန္ဒရှိသလောက် သင်ယူနိုင်သောအားသာချက်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားချက်များတွင်မပါဝင်သော အကြောင်းအရာများကို သင်ယူခြင်းမပြုနိုင်သောကြောင့် ကန့်သတ်ချက်ရှိပါသည်။ ရုပ်မြင်သံကြားအခြေခံဖြင့် လေ့ကျင့်ရေး (Audiovisual-based Training) သည် ရုပ်ရှင်ဖလင်၊ အသံသွင်းတိတ်ခွေ၊ ဗီဒီယိုတိတ်ခွေ၊ ပါဝါပွိုင့်နှင့်ဗီဒီယိုညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း (Video Conferencing) တို့ဖြင့် သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးသောနည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ နေရာတိုင်းတွင်ကျယ်ပြန့်စွာအသုံးပြုလျက်ရှိပြီး အလွန်ထိရောက်သောနည်းလမ်းလည်းဖြစ်ပါသည်။

သာမန်ပို့ချဆွေးနွေးမှုထက် ကုန်ကျစရိတ်ပိုများသော်လည်း ရုပ်ပုံဖော်ပြမှုအနေး၊ အမြန်၊ အပြန်အလှန်ပြသနိုင်ခြင်း၊ လက်တွေ့တွင်အလွယ်တကူ လုပ်ပြရန်မဖြစ်နိုင်သော လုပ်ရပ်များကို ရှင်းလင်း လွယ်ကူစွာ နားလည်သဘောပေါက်အောင် သရုပ်ပြနိုင်ခြင်း၊ ခရီးဝေးသွားရောက်လေ့လာရမည့် ကိစ္စများကို အခန်းအတွင်း၌ သင်ကြားပြသနိုင်ခြင်း၊ စသည့်အကျိုးကျေးဇူးများကြောင့် ငွေကြေးပိုမိုကုန်ကျသည်ထက် ထိရောက်မှုတန်ဖိုးပိုမိုမြင့်မားသော လေ့ကျင့်ရေးနည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။

သရုပ်သကန်တူလေ့ကျင့်ရေး (Simulated Training) သည် လက်တွေ့အသုံးပြုမည့် ပစ္စည်းအစစ်၊ သို့မဟုတ် သရုပ်သကန်တူပစ္စည်းများဖြင့် လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြုလုပ်မည့်အတိုင်းလုပ်ငန်းခွင် ပြင်ပ၌လေ့ကျင့်ခြင်းကို ခေါ်ပါသည်။ လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်တွင်လေ့ကျင့်လျှင် ကုန်ကျစရိတ်ကြီးလေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်များခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းများအားလုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပလေ့ကျင့်ရေးအတွက် အထူးပြုလုပ် ထားသောပစ္စည်းကိရိယာများဖြင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားစေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လေယာဉ်မောင်းသင်တန်း၊ ခေတ်မီလက်နက်သင်တန်း၊ အာကာသယာဉ်မောင်းလေ့ကျင့်ရေးစခန်းစသည်တို့တွင်အကျိုးရှိစွာအသုံးပြုနေကြပါသည်။

အီလက်ထရွန်နစ်လေ့ကျင့်ရေး (E-Training) တွင် ကွန်ပျူတာကို အခြေခံသော လေ့ကျင့်ရေး (Computer-Based Training) အီလက်ထရွန်နစ် စွမ်းဆောင်နိုင်မှု အထောက်အကူပြုစနစ် (Electronic Performance)၊ အဝေးသင်နှင့် အင်တာနက်ကို အခြေခံသော လေ့ကျင့်ရေး (Distance and Internet-Based Training) ဟူ၍ အဓိကအစိတ်အပိုင်းကြီး သုံးခုပါဝင်ပါသည်။ ကွန်ပျူတာနှင့်အင်တာနက်တို့သည်လေ့ကျင့်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် တော်လှန်ပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ကွန်ပျူတာနှင့် CD-ROM ကိုအသုံးပြုလျက်မိမိ၏ အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုကို အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှု ဖြင့်တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိလာပြီဖြစ်သည်။ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်နိုင်သောနည်းပညာ (Interactive Technology) သည် သင်ယူချိန်ကို ၅၀ - ရာခိုင်နှုန်းအထိ လျော့ချနိုင်စွမ်း လက်တွေ့သိရှိနေကြရပြီဖြစ်ပါသည်။ အီလက်ထရွန်နစ်စွမ်းဆောင်နိုင်မှု အထောက်အကူပြုစနစ် (EPSS) များသည် ယနေ့လုပ်ငန်းခွင်အသီးသီးတွင် ဝင်ရောက်နေရာ ယူနေကြပြီ ဖြစ်ပါသည်။

ကွန်ပျူတာပါဝင်သောလက်သုံးကိရိယာများနှင့်အခင်းအကျင်းများသည် အလိုအလျောက်လေ့ကျင့်ရေးအချက်အလက်ကိန်းဂဏန်းများ သို့မိုးထိန်းသိမ်းရေး၊ ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများဖြင့် ချိတ်ဆက်ရေးနှင့် ယင်းစနစ်များကိုပေါင်းစည်းမှုဖြင့် ကွန်ပျူတာညွှန်ကြားချက်များကို တည်ဆောက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်အသုံး

Teletraining

Management

Development

Leadership

Managerial on-

the-job Training

Job Rotation

Coaching

Action Learning

Research Insight

Case Study Method

Integrated Case

Scenarios

Management Games

Outside Seminars

University Related

Programs

Role

Playing

မှာဧကန်မလွဲဖြစ်ပါသည်။

နိဂုံး

လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုသည်အဖွဲ့အစည်းအတွင်းအရေးကြီးဆုံးအရင်းအမြစ်ဖြစ်သည့်ဝန်ထမ်းများကို ထိရောက်စွာအသုံးချနိုင်ရေးအတွက်ကျင့်သုံးအပ်သည့် ပညာရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ တန်ဖိုးရှိသောအသိပညာများ နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ဗဟိုချက်မ မဏ္ဍိုင်ဖြစ်ပါသဖြင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ကိုရှင်သန်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်လိုလားသော ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် ဤပညာရပ်ကိုတတ်သိနားလည်ထားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယခုဆောင်းပါးတွင်တင်ပြခဲ့သောအကြောင်းအရာများမှာ ဝန်ထမ်း ရွေးချယ်ခြင်း၊ ခန့်အပ်ခြင်း ၊ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးတို့သာဖြစ်ပါသည်။ ဤအကြောင်းအရာ များမှာ အဖွဲ့အစည်းကို ခေါင်းဆောင်နေသူများအတွက် အထူးအသုံးဝင်ပြီး လက်တွေ့လိုက်နာကျင့်သုံးပါက အဖွဲ့အစည်း၏စွမ်းဆောင်ရည်ကိုကောင်းစွာမြှင့်တင်ပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

သို့ရာတွင် မည့်သည်အဖွဲ့အစည်းကိုမဆို အထက်ဖော်ပြပါအချက်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးရုံမျှဖြင့် မလွဲမသွေစွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်စေရမည်ဟူ၍ကားအာမမခံနိုင်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် **လေ့ကျင့်ရေး နှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး (Training & Development)**သည် ပြဿနာအားလုံး၏ တစ်ခုတည်းသောဖြေဆေးမဟုတ်သကဲ့သို့ ယင်းဆေးတစ်လက်တည်းဖြင့် အဖွဲ့အစည်း၏အထွေထွေအားနည်းချက်များကိုလုံးဝပျောက်ကင်းသွားအောင် ကုသ၍မရနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်လျှင် ကျွန်ုပ်တို့သည်အဖွဲ့အစည်း၏အားသာချက်နှင့်အားနည်းချက်များ၊ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများမှ ရိုက်ခတ်လာနိုင်သော အခွင့်အရေး များနှင့်ခြိမ်းခြောက်မှုများ (SWOT)ကို ပြန်လည်ချိန်ထိုးတွက်ဆလျက် ယခု ရေးသားတင်ပြချက်တွင် မပါဝင်နိုင်ခဲ့သော်လည်းလူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု၏ အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်ကြသည့် အလုပ်အကိုင်များ၏ သဘောသဘာဝများကိုခွဲခြားစိတ်ဖြာသုံးသပ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းလိုအပ်ချက်တွက်ချက်ခြင်း၊ လူသစ်စုဆောင်းခြင်း၊ လုပ်ခလစာစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ မက်လုံးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များပေးခြင်း၊ အထက်အောက်၊ဝဲယာဆက်သွယ်ဆက်ဆံခြင်း၊ အစရှိသောအကြောင်းအရာများကို လေ့လာသုံးသပ်ကြပြီးလျှင်အဖွဲ့အစည်း၏ ရှင်သန်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကိုကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် သွားကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့မှသာ လက်ငင်းရင်ဆိုင် နေရ သောကမ္ဘာတစ်ဝန်းလွှမ်းခြုံဖြစ်ပေါ်ခြင်း (Globalization)၊ နည်းပညာအဆင့်မြင့်မားလာခြင်း(Technological Advances) အစရှိသော မဟာဗျူဟာအလားအလာ ဝန်းကျင်အတွင်း၌ အလိုက်သင့်မားမားမတ်မတ်ရပ်တည်နိုင်ရန်၊ကျွန်ုပ်တို့သည် တီထွင်ဖန်တီးမှုနှင့် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိမှုကိုအားပေးမြှင့်တင်ရင်း၊ အဖွဲ့အစည်း၏ မဟာဗျူဟာပန်းတိုင်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များကို စိုက်လိုက်မတ်တတ်အောင်မြင်စွာအကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားနိုင်ကြမည်ဖြစ်ကြောင်းဖော်ပြလိုက်ရပါသတည်း။