

# လုပ်သားထု၏ ခွမ်းဆောင်ရည်၊ နည်းပညာနှင့် သတင်းအချက်အလက် ပေါင်းစည်းမိသော်

## ပြောင်းလဲခြင်းအတွက် မောင်းနှင်အား

အလုပ်သမားများအတွက် ပညာရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ရေးမူဝါဒသည် နိုင်ငံ၏ နည်းပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို တိုက်ရိုက်အထောက်အကူ ပြုပါသည်။ ထို့ကြောင့်နိုင်ငံ ကိုပြောင်းလဲခြင်းသို့မဟုတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းဖြစ်လာစေရန်အတွက် ပင်မမောင်းနှင်အားတစ်ခု ဖြစ်သည် ဟုလည်းဆိုနိုင်ပါသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ လေ့ကျင့်ထားသော လုပ်သားထုသည် စက်မှုလက်မှု နှင့် စိုက်ပျိုးရေးအပါအဝင်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားလုံးတွင် နည်းပညာအသစ်များလွှဲပြောင်းလက်ခံသုံးစွဲရန်အတွက် အသင့်ဖြစ်စေသည်။ ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ (FDI)ကို ဆွဲဆောင်ရန် အားကောင်းသော သံလိုက်စက်ကွင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ထုတ်ကုန်အမယ်သစ်များတိုးပွားလာစေရန်အတွက်လည်းအားကိုးနိုင်သောယန္တရားတစ်ခုဖြစ်စေသည်။

ဤဆောင်းပါးတွင်လုပ်သားထု၏ ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍အချက်နှစ်ချက် ဆွေးနွေးတင်ပြလိုပါသည်။ ပထမအချက်သည် လုပ်သားထုကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ရေးမူဝါဒတွင် ဘာတွေပါဝင်သင့်သလဲဆိုသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအချက်မှာ လုပ်သားထု ကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ရေးမူဝါဒသည် နိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးမူဝါဒကောင်းများ ဖြစ်ထွန်းလာအောင် ဘယ်လိုနီးကပ်စွာဆက်စပ် ညှိနှိုင်းပေးနိုင်သလဲဆိုသည့် အချက်ဖြစ်ပါသည်။

## တက်ကြွလှုပ်ရှားသော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ရန်လိုအပ်ခြင်း

မည်သည့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်မဆို လက်တွေ့လုပ်ကိုင်ရာ၌ ပုံသေအလုပ်သာ ဖြစ်နေလျှင် သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲခြင်းမရှိလျှင်ဘယ်တော့မျှ အမှန်တကယ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေ လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အစဉ်သဖြင့် တက်ကြွလှုပ်ရှားနေသောလုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်နေမှသာ စစ်မှန်သော သို့မဟုတ်ပီပြင်သောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကိုဖြစ်စေလိမ့်မည်။ တက်ကြွလှုပ်ရှားမှုရှိ မရှိကို အောက်ပါ အချက်များဖြင့် အကဲဖြတ်နိုင်ပါသည်-

- (က) တစ်မျိုးသားလုံးက နည်းပညာအသစ်များကို လိုက်မှီရန် အားထုတ်မှုရှိနေသလား၊ ထုတ်ကုန်အမယ်သစ်လိုင်းခွဲများတိုးချဲ့နိုင်သလား၊ ပြည်ပထုတ်ကုန်တန်ဖိုးမြှင့်တင် နိုင်သလား။
- (ခ) နည်းပညာအသစ်များကို လိုက်မှီရန် သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်များ အလုံ အလောက်ရှိသလား၊ ထိုအစီအစဉ်များတွင်ပါဝင်နိုင်ရန်လူမှုရေးအခြေခံလိုအပ်ချက် များ တည်ဆောက်ထားသလား။
- (ဂ) လက်ရှိနှင့်အနာဂတ်ကာလအတွက်ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက် အလက်များကိုစုဆောင်းထားရှိသလား၊ ခေတ်မီအောင်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ပြန့်နှံ့ အောင်ဖြန့်ဝေခြင်းပြုလုပ်ထားသလား၊ ၎င်းသတင်းအချက်အလက်များကို လုပ်ငန်း

ခွင်ကျွမ်းကျင်မှု၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဦးဆောင်လမ်းထွင်မှု(Occupational and entrepreneurial skills)နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုသတ်မှတ်ချက် (Competences)ပြဋ္ဌာန်းရေး ကိစ္စတို့တွင်အချိန်မီအဓိပ္ပါယ်ဖော် ဆောင်ကျင့်သုံးမှုရှိသလား။

**လုပ်သားထု ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ရေးမူဝါဒ**

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်တွင်နည်းပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒ၊ မက်ခရို စီးပွားရေးမူဝါဒ၊ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မူဝါဒအလုပ်သမားဈေးကွက်မူဝါဒတို့နှင့် အတူမပါလျှင်မဖြစ်သောမူဝါဒ တစ်ရပ်မှာ လုပ်သား ထုကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ရေး မူဝါဒပင်ဖြစ်သည်။ လုပ်သားထုကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ရေးမူဝါဒကို မစဉ်းစားဘဲ အထက်ပါမူဝါဒများရေးဆွဲသည် ဆိုပါက အောက်ခြေမှစ၍ ယိုင်နေပြီဟုဆိုချင်ပါ သည်။

အဖက်ဖက်မှကြိုတင်မြှော်မြင်မှုရှိသောလုပ်သားထုကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ရေးမူဝါဒသည် အောက်ပါအချက်များကို အရေးကြီးမှု အတိုင်းအတာအလိုက် အမျိုးအစား မှန်ကန်စွာပေါင်းစပ် ပါဝင်စေရပါမည်-

- (က) လက်ငင်းအလုပ်ဌာနများက တောင်းဆိုနေသောကျွမ်းကျင်မှုအမျိုးအစားနှင့် အရေ အတွက်ကို အလျဉ်မှီအောင် အလွယ်တကူလိုက်လျော တုန့်ပြန်နိုင်စွမ်းရှိရမည်။ (Responsive)
- (ခ) နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး အကြောင်းတရားများကြောင့် ရုတ်ခြည်းပေါ်ပေါက် လာနိုင်သောချောက်ချားခြင်းများကိုဒဏ်ခံနိုင်ရမည် သို့မဟုတ် လျော့ပါးသက်သာ စေရမည်။ (Mitigative)
- (ဂ) ရေရှည်သဘော၊မဟာဗျူဟာသဘောအရဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုထိပ်စွန်းသို့ဦးတည်ချက် ရှိရ မည်။(Strategic )
- (ဃ) အနာဂတ်ကာလတွင် အလုပ်ဌာနများက တောင်းခံလာမည့် ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သော အမြော်အမြင်ရှိရမည်။(Forward-looking)
- (င) လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် လိုအပ်ချက်များကို ဘက်စုံပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ထိရောက်မှု ရှိစေရမည်။(Coordinated)
- (စ) လူမှုရေးလိုအပ်ချက် ပန်းတိုင်များအပါအဝင် တိကျသော ပန်းတိုင်အုပ်စုများ သတ်မှတ်ထားပြီး ၎င်းပန်းတိုင်များသို့ မရောက်ရောက်အောင် အာရုံစူးစိုက် လုပ်ဆောင်မှုရှိရမည်။ (Attentive to target groups)

**ရှေ့သို့အမှီလိုက်ပါနေသောနိုင်ငံတစ်ချို့၏ အတွေ့အကြုံ**

ကိုစတာရီကာ၊အိုင်ယာလန်၊ တောင်ကိုရီးယားနှင့် စင်္ကာပူနိုင်ငံတို့တွင် လုပ်သားထု ကျွမ်းကျင်မှုဖြင့်တင်ရေးမူဝါဒသည် ၎င်းနိုင်ငံတို့၏အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာ တွင်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ပါဝင်နေသည်မှာကြာပြီဖြစ်ပါသည်။၎င်းနိုင်ငံတို့၏ မူလ ကနဦးအခြေအနေများမှာ တစ်နိုင်ငံနှင့် တစ်နိုင်ငံမတူညီကြပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ ၎င်းတို့၏ မူဝါဒဦးတည်ချက်များနှင့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များသည် ကွဲပြားခြားနားကြပါသည်။ သို့ရာတွင် အနည်းဆုံးနယ်ပယ်လေးခုတွင် ၎င်းတို့၏မဟာဗျူဟာ ချဉ်းကပ်ပုံ များသည်အလွန်ဆင်တူ ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ၎င်းနယ်ပယ်များမှာ (၁)အစိုးရ၏အခြေအနေဖန်တီးမှု ရယူခြင်း၊ (၂)နိုင်ငံခြားအရင်းအမြစ်များမှ သင်ယူမှုဦးတည်ချက်ရှိခြင်း၊ (၃)အပိုင်းလိုက်စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်းနှင့်(၄)ကြိုတင်မြှော်မြင်မှုရှိသော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နည်းလမ်း များကိုအသုံးပြုနိုင်ခြင်းတို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။

အထက်ပါနယ်ပယ်များ အကြောင်းကို နမူနာယူစရာ အကျဉ်းချုပ် ရှင်းရမည်ဆိုလျှင် ၎င်းနိုင်ငံအစိုးရများသည်ထုတ်ကုန်ဖြင့်တင်ရေး၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဖြင့်တင်ရေး၊နည်းပညာအသစ် များပြောင်းလဲအသုံးချရေးနှင့်လူသားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများကို အလွန်တက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြကြောင်းတွေ့ရပါမည်။ လုပ်သားထုကြီးတစ်ရပ်လုံး၏ ကျွမ်းကျင်မှု သတ်မှတ်ချက်(Competences)နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်(Capabilities)တည်ဆောက်ရေးကို စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံအဆင့်မှသည်အမျိုးသားအဆင့်အထိအခြေအနေ ဖန်တီးမှုရယူ တည်ဆောက်နိုင်ကြ ပါသည်။ နိုင်ငံခြားအရင်းအမြစ်များမှ သင်ယူခြင်းသည် ရှေ့သို့လိုက်မှီလိုသော နိုင်ငံများ အတွက်အလွန်တရာအရေးကြီးလှပါသည်။ ကိုစတာရီကာနှင့် အိုင်ယာလန်တို့သည် အီလက် ထရွန်နစ်နှင့် သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာများကို ရယူရန် အဆင့်မြင့်နည်းပညာသုံး နိုင်ငံစုံလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကြီးများ(MNEs)ကို မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်နိုင်ခဲ့ကြကြောင်း အထင် အရှားတွေ့ရပါမည်။ယခုအခါ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသည်ပင်လျှင် ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ထံမှ သင်ယူမှုမဟာဗျူဟာကိုအထူးပြုကျင့်သုံးနေပေပြီ။စက်မှုနိုင်ငံတည်ဆောက်ရာတွင်အပိုင်းလိုက် ချဉ်းကပ်နည်းကိုရှေ့သို့လိုက်မှီလိုသောနိုင်ငံတိုင်းကျင့်သုံးခဲ့ကြပါသည်။ တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံ နှင့်စင်္ကာပူနိုင်ငံတို့သည် ၎င်းတို့၏အစောပိုင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဆဲ ကာလကသူတို့၏ မြင့်မား သောသင်ယူနိုင်စွမ်းအလားအလာကိုမဟာဗျူဟာမြောက်စွမ်းဆောင်ရည်အဖြစ်အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆို ခဲ့ကြပြီးသင်ယူလေ့လာခြင်းနှင့် တန်ဖိုးမြှင့်ကွင်းဆက် ထုတ်လုပ်ခြင်းအစိတ်အပိုင်းကို အထူး တိုးတက်လာအောင် မှန်ကန်စွာအားထည့်နိုင်ခဲ့ကြသည်။ ကြိုတင်မြှော်မြင်မှု ရှိသော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနည်း လမ်းဆိုသည်မှာ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပန်းတိုင် များကိုရောက်ရှိအောင် တစ်နိုင်ငံလုံးက ဆောင်ရွက်ရာတွင် အချိန်ကာလအလိုက် လိုအပ်နေ မည်ဖြစ်သော ကျွမ်းကျင်မှုအမျိုးမျိုးကိုအလျဉ်မှီအောင် အချိန်ကိုက်ထောက်ပံ့နိုင်ရန် အာမခံ

နိုင်ခြင်းကိုဆိုလိုပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်စေရန်အဓိကစိန်ခေါ်မှု တစ်ရပ်အနေဖြင့် နိုင်ငံများသည် သင်ယူမှုနှင့် အသစ်မွမ်းမံ တီထွင်မှု အနာဂတ်အလားအလာများ၊လမ်းကြောင်းများကို တည်ဆောက်နိုင်စွမ်းရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်လာစေရန်အမြင်ဖြင့် သိပ္ပံနည်းပညာနှင့် သင်ယူမှုများကို စက်မှုလက်မှု၊ ကူးသန်း ရောင်းဝယ်မှုနှင့်ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုမူဝါဒများအတွင်းသို့သွတ်သွင်းပေါင်းစပ်စေသည့် မဟာဗျူဟာ ကို လည်းကျင့်သုံးခဲ့ကြကြောင်း ရှေ့သို့အမှီလိုက်ပါနေသော နိုင်ငံ၏ အတွေ့အကြုံအရ သိလာရပေသည်။

**တယ်ကိုဆက်စပ်ညှိနှိုင်းပေးနိုင်သလဲ**

လုပ်သားထုကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ရေးမူဝါဒသည်နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အင်အားကြီးမားသော ပြောင်းလဲမှုကို ဖြစ်စေသည့်အရာဖြစ်သည်။ ဤအလားအလာကို လက်တွေ့ အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့် တင်ရေးမူဝါဒသည် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သောအမျိုးသားဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးမဟာဗျူဟာ၏ အဓိကကျသော အစိတ် အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ်ပါဝင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။သို့မှသာ လုပ်သားထုတစ်ရပ်လုံးနှင့်အလုပ်ဌာန များသည် ဖြစ်ပေါ်လာမည့်အခွင့်အရေးအသစ်များအတွက် အသင့်ဖြစ်စေပါမည်။ ထို့အပြင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သောပြောင်းလဲခြင်းများကိုစတင်ကိုင်တွယ်နိုင်လာပါမည်။

တက်ကြွလှုပ်ရှားသောလုပ်ငန်းစဉ်များကို ထိန်းသိမ်းရင်း အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အောင်မြင်မှု များရရှိနေသောနိုင်ငံတချို့အပေါ် ကျွမ်းကျင်သူများ၏ ခွဲခြားစိတ်ဖြာ လေ့လာ သုံးသပ်ချက်များကအထင်အရှား ပြသနေသည်မှာ ထိရောက်အောင်မြင်သော ကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ရေး မူဝါဒများသည် နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးမူဝါဒများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အတွက်အောက်ပါအတိုင်းဆက်စပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်-

- (က) နည်းပညာအသစ်များကိုလက်ခံရရှိပြီး စွမ်းရည်ပြည့်ဝနေသော လုပ်သားထု သည် နိုင်ငံအတွက် စီးပွားရေးလှိုင်းခွဲများကို ဖန်တီးပေးနိုင်သည်။
- (ခ) စီးပွားရေး၊လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအခွင့်အရေးများနှင့်ဦးစားပေးမှုများအတွက် အလိုက်သင့်သောသင်ယူလေ့လာရေးလမ်းကြောင်းအမှန်ကိုဆက်လက်ထိန်းသိမ်း ထားနိုင်သည်။
- (ဂ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဌာနများမှတောင်းဆိုမည့် ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်များအတိုင်း ကြိုတင်သိမြင်ခြင်းဖြင့်ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စွမ်းရှိသည်။ ထိုသို့ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် သတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်းနှင့် မျှဝေပေးခြင်းလုပ်ငန်းနှင့် ကျင့်စဉ်များကို အခိုင်အမာထူထောင်ထားပြီးဖြစ်သည်။

နိဂုံးချုပ်အားဖြင့်ဆိုရသော်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း အမျိုးမျိုး ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် အေဂျင်စီများ၊မူဝါဒချမှတ်ထိန်းသိမ်းသူများနှင့် ထိပ်ပိုင်းအရာထမ်းများ၊သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး ဌာနများ၊လုပ်ငန်းရှင်များ နှင့်အလုပ်သမားများသည် အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် ထုံးစံအဖြစ်

တည်ရှိမြဲဖြစ်သောရှုပ်ထွေးပွေလီနေသည့်အခက်အခဲများကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း အဖြေရှာကြရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းသို့ ထိရောက်သောအဖြေအတင် ဆွေးနွေးငြင်းခုံမှုများမရှိဘဲ အထက် တွင်တင်ပြခဲ့ပြီးသောရိုးစင်းသည့် အဖြေများကို မည်သည့်နိုင်ငံကမျှ ရှာဖွေတွေ့နိုင်ခဲ့ကြ လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။