

KC'S LEARNING CAFÉ

NEVER STOP GROWING...



KC Myanmar ၏ ဆောင်းပါးများ

အမှတ်စဉ် (၁)

“တက်သစ်စ မန်နေဂျာများ
အတွက် Human Resource”



ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းတွေ၊ ဝန်ထမ်းအင်အား လျှော့ချရ တာတွေ၊ ကုန်ကျစရိတ်လျှော့ချရ တာတွေ၊ ဘာလုပ်လို့ ဘာကိုင်ရမှန်းမသိ ဖြစ်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ လုံးပမ်းနေရတဲ့ ဒီနေ့ ခေတ်ကြီးမှာ frontline မန်နေဂျာတွေက လူ့ စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာန (HR) ဌာနကနေ ပုံမှန် လုပ်ဆောင်ကြတဲ့ အလုပ်တွေကို

အနည်းနဲ့ အများ ကိုင်တွယ် လာနေရပါတယ်။ ပြဿနာက ဘာလဲဆိုတော့ မန်နေဂျာများစွာက ဒီတာဝန်တွေကို ထမ်းဆောင်ဖို့ လေ့ကျင့် သင်ကြားထားခြင်း ဒါမှမဟုတ် ပြင်ဆင်ထားခြင်း မရှိကြတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအခြေ အနေက ကိုယ့်ရဲ့ အစဉ် အလာအရ လုပ်လာခဲ့တဲ့လုပ်ငန်းဆောင်တာတွေကို အခြားဌာနတွေဆီ ရောက်သွား တဲ့အခါ HR ဝန်ထမ်းတွေ အတွက်လည်း စိတ်မငြိမ်မသက်ဖြစ်စေပါတယ်။ HR ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေက မန်နေဂျာတွေ HR လုပ်ငန်း ဆောင်တာတွေအား ကျွမ်းကျင်လာအောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးမယ်ဆိုပါက ဒီလိုအကျပ်အတည်းကို ဖြေရှင်း နိုင်မယ်လို့ ယုံကြည်ကြပြီး ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ မဟာဗျူဟာမြောက် စီမံချက်နှင့် HR ကို သက်ဆိုင်စေပါတယ်။ ရလဒ်ကတော့ အရည်အချင်းပြည့်မီတဲ့ လိုင်းမန်နေဂျာတွေနဲ့ ရည်ရွယ်ချက်နဲ့ တွန်းအားပေးတဲ့ HR ဝန်ထမ်း တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

အချိန်နဲ့အမျှပြောင်းလဲနေခြင်း

လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ လုပ်ကိုင်နေကြတဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR) ဆိုတာကို အာရုံ စိုက်လာကြတာ သိပ်မကြာသေးပါဘူး။ မန်နေဂျာအတော်များများက သူတို့ကျင်လည်ရာ သူတို့ကမ္ဘာလေးမှာပဲ ကိုယ့်ဝန်ထမ်းတွေကို ကိုယ့်နည်း ကိုယ့်ဟန်နဲ့ ဂရုစိုက်ကြပြီး၊ ကိုယ့်ရဲ့ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေကိုလည်း ပျော်အောင် ထားကြရင်း နေသားကျ နေကြ ပါတယ်။ သူတို့တစ်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းဌာနတွေကို လည်ပတ်နေဖို့ပဲ အာရုံစိုက်ကြပြီး ဝန်ထမ်းရှာဖွေစုဆောင်းရေးနဲ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ အလုပ်သမားနဲ့လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေး ဆိုင်ရာ ပြဿနာတွေ၊ ကျင့်ဝတ်နဲ့ဥပဒေရေးရာကိစ္စတွေကို HR ဌာန လက်ထဲမှာပဲ ထားထားကြပါတယ်။

ဒီလိုပုံစံနဲ့ပဲ နှစ်ပေါင်းများစွာ အောင်မြင်စွာ လုပ်ဆောင်လာခဲ့ကြပေမယ့်လည်း ယခုအခါ စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ HR အကြား ပိုင်းခြားမှုစည်းကမ်း မှန်ဝါးလာပါတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေကလည်း သူတို့ရဲ့ HR ဝန်ထမ်းတွေကို ထပ်လောင်း တာဝန်တွေယူဖို့နဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အလုံးစုံပျူဟာ ကစားကွက်မှာ အဓိကကျသူတွေဖြစ်လာစေလိုကြပါတယ်။ မန်နေဂျာများသည် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် သာယာရေးကိစ္စတွေနဲ့ အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးလိုမျိုး အစဉ်အလာအားဖြင့် HR ကနေ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့ လုပ်ငန်းဆောင်တာတွေမှာ ပိုပြီးတာဝန်ယူလာကြတာကို သူတို့ကိုယ်သူတို့ သတိပြုမိလာကြပါတယ်။ အထူးသဖြင့် HR ဌာနရယ်လို့တောင် သတ်သတ်မှတ်မှတ်မရှိတဲ့ SME အဖွဲ့အစည်းလေးတွေတစ်ခုအတွက် ဒီအချက်က အထူးသဖြင့် မှန်နေတတ် တယ်လို့ပြောလို့ရနိုင်ပါတယ်။

ပြောချင်တာကတော့ ကုမ္ပဏီတွေ အတော် များများက အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တိုးတက် မှုနဲ့ သူတို့ရဲ့ HR လိုအပ်ချက် တွေကို ကိုင် တွယ်တဲ့နေရာမှာ လိုအပ်မှု တွေရှိ နေတဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင် ထား မှုမကောင်းဘူး ဆိုတာပါပဲ။ သူတို့ရဲ့ လက် တွေလုပ်ငန်းခွင်မှာ လုပ်ကိုင်နေကြတဲ့ မန် နေဂျာတွေအတွက် လုံလောက်တဲ့ လေ့ကျင့် သင်ကြားမှု မပေးကြတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေဟာ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနဲ့ အမြတ်အစွန်းတွေ ကျဆင်းသွားနိုင် ပြီးတော့ ဝန် ထမ်းတွေ အလုပ်ထွက်နှုန်းကလည်း တက်လာနိုင်ပါတယ်။



ကုမ္ပဏီရဲ့ policies နဲ့ procedures တွေကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ဖို့အတွက် Management နဲ့ HR က အတူလက်တွဲပြီး လုပ်ကိုင်သင့်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့်လည်း လေ့လာမှုတစ်ခုအရ ကော်ပိုရိတ်အရာရှိတွေရဲ့ 12% ကသာ သူတို့ရဲ့ HR ဌာနတွေက frontline management နဲ့ လက်တွဲလုပ်ဆောင်နေတယ်လို့ ယုံကြည်ကြ တယ်တဲ့ဗျာ။

အခြေခံကျတဲ့အရာတွေနဲ့ စတင်ခြင်း

ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲဖို့၊ အကောင်အထည်ဖော်ဖို့အတွက် ဘယ်သူက တာဝန်ယူနေတာပဲ ဖြစ်ဖြစ် လက်တစ်ဆုပ်စာ ရဲ့အဓိကတာဝန်တွေဟာ HR မှာ ရှိနေပါတယ်။ အဲ့ဒါတွေကတော့...

“Job analysis” – ပြည့်စုံတဲ့ Job Descriptions မပါဘဲ ဝန်ထမ်းတွေကို အင်တာဗျူးခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း၊ လေ့ကျင့်ပေးခြင်း ဒါမှ မဟုတ် လျော်ကြေးသတ်မှတ်ခြင်းတွေဟာ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ Job Analysis လို့ခေါ်တဲ့ အလုပ်ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာခြင်းကလည်း အလုပ် သမား ဥပဒေနဲ့အညီ လိုက်လျောညီထွေနေအောင် ကူညီပေးတယ်။

“HR planning” – ဝန်ထမ်းအင်အား (staffing)နဲ့ လေ့ကျင့်ရေး (training) တွေက အဖွဲ့အစည်းရဲ့ရည်မှန်းချက် တွေ အောင်မြင်စေဖို့ အတွက် အဓိက အခန်းကဏ္ဍကနေ ပါဝင်တယ်။

“HR information systems” – အလုပ်ခန့်ထားမှုလုပ်ငန်းစဉ်မှာ တိကျတဲ့ အလုပ်လိုအပ်ချက်များနဲ့ ဝန်ထမ်း တွေရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်တွေကို စုစည်းခြင်းက တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့ အလုပ်ဖြစ်ပါတယ်။

“Employee recruitment” – သင့်လျော်မှန်ကန်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ရွေးချယ်ခြင်းနဲ့ ထိန်းသိမ်းခြင်းတွေက ကုမ္ပဏီအများစုအတွက် ထိပ်တန်းဦးစားပေးဖြစ်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ကြီးထွားဖို့အတွက် အာရုံစိုက်နေတဲ့ SME တွေ အတွက် ဖြစ်ပါတယ်။ အရည်အချင်းပြည့်မီတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်များကို ခန့်အပ်တဲ့နေရာမှာ စေ့စေ့စပ်စပ် အင်တာဗျူးခြင်း၊ စမ်းသပ်ခြင်းနှင့် စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွေ လိုအပ်ပါတယ်။

“Performance appraisal” – လစာတိုးခြင်းနဲ့ ရာထူးတိုးခြင်းတွေက ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အကဲဖြတ်ဖို့ အတွက် မန်နေဂျာရဲ့စွမ်းရည်တွေအပေါ်မှာ အများကြီးမူတည်နေပါတယ်။

“Training and development” – ကုမ္ပဏီတစ်ခုက တည်ငြိမ်တဲ့ လုပ်သားအင်အားကို လိုချင်လို့ရှိလျှင်၊ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်တွေကို သင်ယူနိုင်ပြီး ထပ်လောင်းတာဝန်ယူနိုင်စေတဲ့ အလုပ် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပံ့ပိုးပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။

“Discipline” – ကုမ္ပဏီတွေက မူဝါဒချိုးဖောက်နေတဲ့ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ့်တာဝန်တွေကိုကိုယ် လုံလောက်စွာ မထမ်းဆောင်နိုင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ဆက်ဆံရတဲ့အခါမှာ တရားဝင်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေ လိုအပ်ပါတယ်။ ဥပဒေကြောင်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ရတဲ့နေရာမှာလည်း စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အဆင့်တွေကို မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။

“Compensation” – ဝန်ထမ်းကောင်းတွေကို ဆွဲဆောင်နိုင်ဖို့အတွက် ဈေးကွက်မီတဲ့လစာနဲ့ ခိုင်မာတဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်တွေကို လိုအပ်ပါတယ်။

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR) ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွေမှာ ဥပဒေ၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ကျန်းမာရေးနဲ့ ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်တွေကလည်း အကျိုးဝင်ပါတယ်။ အလုပ်ခန့်အတွေ့အကြုံနည်းပါးသော frontline manager တွေက အမျိုးသမီးတွေ၊ လူမျိုးရေးဆိုင်ရာ လူနည်းစုတွေ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူတွေနဲ့ သက်ကြီးဝန်ထမ်းတွေကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စများနဲ့ လိုက်နာစရာတွေကို ရင်းနှီးနားလည်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနဲ့ ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းတွေကို သတိပြုမိနေရပါမယ်။ သင့်လျော်တဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကို လုပ်ခဲ့ပေးပြီးရင်တောင်မှ မပျော်မရွှင်သောဝန်ထမ်းတွေဟာ အလုပ်ရှင် တွေအတွက် ကြီးမားတဲ့ တရားရေးရာခေါင်းကိုက်စရာတွေကို ဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေက တရားရုံးသို့ မရောက်ရှိမီ အခြေအနေတွေကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ဖို့ စနစ်တွေကို ထူထောင်ရပါမယ်။ မန်နေဂျာတွေဟာ သင့်လျော်သော ဥပဒေတွေနဲ့ မရင်းနှီးဘူးဆိုပါက ဝန်ထမ်းတွေကို အလုပ်ခန့်ခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်းနဲ့ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ခြင်း ကိစ္စတွေမှာ ပါဝင်ခြင်းကို ခွင့်မပြုသင့်ပါ။

လူနည်းစုအုပ်စုတွေကို အကာအကွယ်ပေးဖို့၊ မျှတတဲ့လုပ်ခလစာတွေရရှိစေဖို့၊ လုံခြုံမှုရှိတဲ့ အလုပ် ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်တွေချမှတ်ဖို့နဲ့ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးမှာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အခွင့်အရေးတွေကို အာမခံရန် မူဝါဒတွေကို ပြဋ္ဌာန်းထားတတ်ကြပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု (Sexual Harassment) က ပြီးခဲ့တဲ့ ဆယ်စုနှစ်တွေအတွင်း အဓိကပြဿနာဖြစ်လာပါတယ်။ HR လုပ်ငန်းဆောင်တာတွေကို ကိုင်တွယ်ရန် ကောင်းစွာ လေ့ကျင့်သင်ကြားထားတဲ့ Frontline မန်နေဂျာတွေက ကိုယ့် အဖွဲ့အစည်းကို ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း ရှိစေရန်ကူညီပေးပါလိမ့်မယ်။

အလုပ်၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း

Job Description ဆိုတာကို ဘယ်သူကမှ အမှန်တကယ် ကြိုက်နှစ်သက်ခြင်းမရှိပါဘူး။ ဒါဟာ လက်ဝင်ပြီး ထပ်ခါထပ်ခါနဲ့ ကျေနပ်စရာမကောင်းအလုပ်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် JD တွေဟာ လစာအတိုင်းအတာ တစ်ခုသတ်မှတ်ဖို့၊ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကိုအကဲဖြတ်ဖို့နဲ့ သင့်လျော်တဲ့ သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး အစပျိုးမှုတွေကို ဆုံးဖြတ်တဲ့ကိစ္စတွေအတွက် အခြေခံအချက်ဖြစ်တာကြောင့်လည်း အရေးကြီးပါတယ်။ HR ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေက ပုံမှန်အားဖြင့် JD တွေကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းတဲ့နေရာမှ အတွေ့အကြုံအများအပြား ရှိကြပြီး အလားအလာရှိတဲ့ မန်နေဂျာတွေကို တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့ အကူအညီတွေ ပေးဆောင်နိုင်ပါတယ်။



ဝန်ထမ်းအသစ် အလုပ်မစတင်ခင်မှာ JD တစ်ခု ရှိသင့်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် JD တစ်ခုကို မွမ်းမံဖို့လုပ်ရန် လိုအပ် ပါက မေးခွန်းပုံစံတွေကို ဖြန့်ဝေပြီးတော့ စတင် ပါ။ သူတို့က သူတို့ရဲ့တာဝန်ဝတ္တရားတွေကို လျှော့တွက် တာ သို့မဟုတ် ပိုတွက်တာတွေ ဖြစ်နိုင်ပေမယ့်လည်း ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ပါဝင်အကြံပေးမှုက အရေးကြီးပါတယ်။ သူတို့က ဒီလို အချက်အလက်စုဆောင်းတာတွေကို ကြိုက်ချင်မှ ကြိုက်မှာ ဖြစ်နိုင်တာကြောင့် ဒီလိုလုပ်တဲ့

အခါမှာ တတ်နိုင်သမျှ ပါဝင်ချင်စဖွယ်ဖြစ်အောင်ကြိုးစားပါ။ လိုအပ်တဲ့ အချက်အလက်တွေမှာ အလုပ်ရာထူး အတွက်လိုအပ်တဲ့ တာဝန်တွေ၊ အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတွေ၊ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်နဲ့ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေတွေရဲ့အသေးစိတ်အချက်တွေ ပါဝင်ပါတယ်။

လက်တွေ့ကျသောနေရာတွေမှာ ထပ်လောင်းအချက်အလက်တွေစုဆောင်းဖို့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လုပ်ဆောင်မှုကို စောင့်ကြည့်လေ့လာပါ။ ဒါပေမယ့် ဒီနည်းလမ်းက သိမှုစွမ်းရည်လိုအပ်သော အလုပ်တွေအတွက်တော့ ထိ ရောက်မှု မရှိလှပါ။ အင်တာဗျူးတာတွေကလည်း ထိရောက်ပေမယ့်လည်း ဝန်ထမ်းတွေကို သူတို့ရဲ့ အလုပ် ကနေ ခေါ်ထုတ်ရတာကြောင့် အချိန်ကုန်ကာ ငွေကုန်ကြေးကျများနိုင်ပါတယ်။ အသေအချာဖွဲ့စည်းထားတဲ့ ထပ်တလဲလဲ လုပ်ရတဲ့အလုပ်များအတွက် အကောင်းဆုံးအလုပ်ဖြစ်တဲ့ နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်တဲ့ သူတို့ရဲ့အလုပ် တွေကို နေ့စဉ်မှတ်တမ်းထားရှိဖို့ ဝန်ထမ်းတွေကို လုပ်ခိုင်းလို့ရနိုင်ပါတယ်။

အရည်အသွေးကိုတည်ဆောက်ခြင်း

ကျွမ်းကျင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဆွဲဆောင်ဖို့နဲ့ ထိန်းသိမ်းဖို့ဆိုတာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်ရဲ့ အကြီးမားဆုံး စိန်ခေါ်မှုဖြစ်ပါတယ်။ အလုပ်ထွက်နှုန်းမြင့်မားတဲ့ ကုမ္ပဏီအများအပြားက ဘာကြောင့်ဖြစ်ရတာလဲဆိုတဲ့ ပြဿနာကို ဆန်းစစ်ဖို့ ဆန္ဒမရှိကြပဲ သူတို့မှာ ကုမ္ပဏီအတွင်း talent တွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ဖို့လည်း စနစ် မရှိတတ်ကြပါဘူး။ ဒီနေ့ခေတ်မှာ ဝန်ထမ်းတွေက မကြာခဏ အလုပ်ပြောင်းကြပါတယ်။ လစာကောင်းကောင်း နဲ့အကျိုးခံစားခွင့်တွေအပြင် အလုပ်အကိုင်စိတ်ကျေနပ်မှု၊ တိုးတက်မှုအခွင့်အလမ်းတွေနဲ့ အလုပ်ချိန်ပိုမို လိုက်လျောညီထွေရှိမှုတွေကို ရှာဖွေနေကြပါတယ်။ ဒါကလည်း အံ့ဩစရာတော့မဟုတ်ပါဘူး။ ဆွဲဆောင်မှုရှိရှိ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ကမ်းလှမ်းနိုင်တဲ့ ကုမ္ပဏီတွေက အကောင်းဆုံးဝန်ထမ်းလောင်းတွေကို ဆွဲဆောင်နိုင်ခြေ ပိုများ မှာဖြစ်ပါတယ်။



ကုမ္ပဏီတွေအနေနဲ့ လက်ရှိမှာ ရာထူး လစ် လပ်မှု မရှိနေရင်တောင်မှာ အရည် အချင်း ပြည့်မီတဲ့ ဝန်ထမ်း လောင်းတွေရဲ့ စာရင်း အချက်အလက်ကို ပြုစုပျိုးထောင်ထား သင့်ပါတယ်။ သင့် ကုမ္ပဏီရဲ့ ဝတ်ဆိုင်က ဒါမှ မဟုတ် အလုပ်ခေါ်စာတက်တဲ့ Job Board အ သီးသီး မှာ လျှောက်လွှာတွေနဲ့ ကိုယ် ရေး အကျဉ်း တွေကို တောင်းခံ သင့်ပါတယ်။ ဘောင်ကျဉ်း သွားစေဖို့အတွက် လက်တွေ့ကျ တဲ့ JD နှင့်

လစာ range ကို ဖော်ပြပါ။ သင့်ကုမ္ပဏီရဲ့ အလုပ်လျှောက်လွှာပုံစံပါမေးခွန်းတွေက ဥပဒေ ကြောင်းရာနဲ့ ကိုက်ညီစေဖို့နဲ့ ဘက်လိုက်မှု မရှိစေဖို့ သေချာနေ သင့်ကုမ္ပဏီရဲ့ HR ပညာရှင်တွေနှင့် တိုင်ပင်ပါ။

HR ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေက အင်တာဗျူးလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အတွေ့အကြုံမရှိသေးတဲ့ frontline မန်နေဂျာ တွေကို စိန်ခေါ်မှုတွေ ရှောင်ရှားနိုင်ဖို့လည်း ကူညီပေးနိုင်ပါတယ်။ အလုပ်လျှောက်သူရဲ့ ပုံပန်းသဏ္ဍာန် ဒါမှမဟုတ် သူ့ရဲ့ တုံ့ပြန်မှုတစ်ခု၊ နှစ်ခုအပေါ်အခြေခံပြီး အပျက်သဘောဆောင်တဲ့အမြင် ဒါမှမဟုတ် လွန်လွန် ကဲကဲ အထင်ကြီးသွားမျိုးရရန် လွယ်ကူပါတယ်။ စနစ်ကျသော အင်တာဗျူးမေးခွန်းတွေက မန်နေဂျာတွေကို

အလုပ်လျှောက်သူ ဝန်ထမ်းလောင်းတွေနဲ့ပတ်သတ်တဲ့ အရာအား လုံးကို သမာသမတ်ကျစွာ အကဲဖြတ်နိုင်ဖို့ ကူညီပေးပါလိမ့်မယ်။

စွမ်းဆောင်ရည် သုံးသပ်ချက်များ

ဝန်ထမ်း အများစုက feedback တွေကို ကြိုဆိုကြပေမယ့် မန်နေဂျာတွေ အတော်များများက စွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်ချက် တာတွေကို လျစ်လျူရှုဖို့ ရွေးချယ်တတ်ကြတယ်။ လုပ်ငန်းစဉ်က ရှုပ်ထွေး လွန်းပြီး ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် သက်ရောက်မှုက အနည်းငယ်ပဲရှိတယ်လို့ သူတို့က ယုံကြည် ကြပါတယ်။ မန်နေဂျာတွေက ညံ့ဖျင်းတဲ့ review တွေကနေ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ရှိတဲ့ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကျိုး သက် ရောက်မှုတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့လည်း စိုးရိမ်ကြပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့တစ်တွေ ဒီလုပ်ငန်းစဉ်မှာ မပါဝင်ဘူးဆိုပါက စိတ်ဓာတ်မြင့်တင်ဖို့၊ ပြောဆိုဆက်သွယ်ရေးတိုးတက်စေဖို့နဲ့ ကောင်းတဲ့အခွင့်အရေးကို လက်လွတ်သွားကြရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ပုံမှန်စနစ်တကျ စွမ်းဆောင်ရည် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းတွေက မန်နေဂျာ တွေကို လုပ်ဆောင်ငြိမ်စေတာတွေရှိပါတယ်။



- လစာတိုးပေးဖို့ အကြံပြုတာတွေ၊ ရာထူးတိုးပေးဖို့အတွက် လျာထားသူတွေကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပြီး၊ ရုန်းကန်နေရတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ပိုမိုသင့်လျော်သောရာထူးတွေနေရာချထားပေးခြင်း။
- ဝန်ထမ်းတွေကို သူတို့ လက်ရှိ ရှိနေတဲ့နေရာနဲ့ သူတို့ ဘယ်လောက်တိုးတက်နိုင်မယ်ဆိုတာကို လက်တွေ့ကျကျ ပုံဖော်ပေးခြင်း။
- သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေးအစပျိုးမှုတွေကနေ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမယ့် နယ်ပယ်တွေကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း။
- သူတို့ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အထွေထွေပံ့ပိုးမှုတွေကို ဖော်ပြပြီး ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြောပြခြင်း။

- မန်နေဂျာတွေက performance reviews တွေကို လုပ်တဲ့ အခါ လိုက်နာသင့်တဲ့ အချက်တွေရှိပါတယ်။
- ကြိုတင်ပြင်ဆင်နိုင်စေဖို့ ဝန်ထမ်းတွေကို အနည်းဆုံး တစ်ပတ်ကြို အကြောင်းကြားပေးပါ။
- သူတို့ကို ကုမ္ပဏီရဲ့ အကဲဖြတ်မှုပုံစံ မိတ္တူကို ရက်အတော်ကြာကြိုတင် ပေးပြီး သူတို့ဘာသာ သူတို့ ကိုယ်တိုင် အဆင့်သတ်မှတ်စေပါ။
- ပြန်လည်သုံးသပ်မှုကို မှန်ကန်စွာလုပ်ဆောင်ဖို့ အချိန်အလုံအလောက်ထားပြီး အခြားသူတွေက လာ အနှောင့်အယှက်မပေးနိုင်အောင် အသေချာပြင်ဆင်ပါ။
- သက်သောင့်သက်သာရှိပြီး စိတ်အေးလက်အေးရှိအောင် ကြိုးစားပါ။ ဝန်ထမ်းတွေကို မေးခွန်းတွေ တုံ့ပြန် မေးမြန်းနိုင်ခွင့်ပေးပါ။
- ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်နဲ့ သင်ရဲ့မျှော်မှန်းချက်တွေအပေါ်လေ့လာသုံးသပ်တဲ့အခါတွင် ရိုးသားပြီး၊ sensitive ဖြစ်ပါ။
- တိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းတွေရှိမယ်ဆိုလျှင် ရှင်းပြပါ။
- ဝန်ထမ်းများကို အကဲဖြတ်ရန် အချိန်ပေးပါ။
- ဝန်ထမ်းတွေကို သူတို့အနေနဲ့ သင့်ကို အချိန်မရွေး စကားပြောဆိုလို့ရကြောင်းပြောပါ။
- ပြန်လည်သုံးသပ်မှုအပြီးမှာ သင်နဲ့ သင့်ဝန်ထမ်း နှစ်ဦးစလုံးက အကဲဖြတ်ရေးပုံစံကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖို့ သေချာပါစေ။

စွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်တဲ့ ပရိုဂရမ်တွေ အားလုံးကို အကဲဖြတ်ပါ။ ခိုင်မာတဲ့ ခြေရာခံ မှတ်တမ်းတွေ ရှိနေရင်တော့မှ အကဲဖြတ်ပါ။ ဒီ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုက ဝန်ထမ်းတွေ အောက်မှာဖော်ပြထားတဲ့အရာတွေ ရှိမရှိ အပေါ်မှာ အာရုံစိုက်သင့်ပါတယ်။

- သူတို့အပေးခံရတဲ့ feedback တွေကို နားလည်၊ မလည် ဆန်းစစ်ပါ။
- Feedback တွေရဲ့ အကျိုးရှိမှု ရှိမရှိဆန်းစစ်ပါ။
- လာမည့်လတွေမှာ ပိုမိုကောင်းမွန်လာနိုင်တဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေ ရှိမရှိ ဆန်းစစ်ပါ။
- ကုမ္ပဏီ၏ အလုံးစုံရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်စေရန် ကူညီပေးနိုင် မနိုင် ဆန်းစစ်ပါ။

ဒီလိုစနစ်မှာ ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ရဲ့ လေ့လာတွေ့ရှိချက်တွေ၊ မကျေနပ်ချက်တွေနဲ့ အကြံပြုချက်တွေကို တင်ပြနိုင်ဖို့ လမ်းကြောင်းတစ်ခုလည်း ပါဝင်သင့်ပါတယ်။ အဲ့ဒါထက် အရေးကြီးတာကတော့ management

က သူတို့ရဲ့ input တွေကို တန်ဖိုးထားပြီး သင့်လျော်တဲ့ အပြောင်းအလဲတွေနဲ့ ချိန်ညှိမှုတွေ ပြုလုပ်လိမ့်မယ်လို့ သူတို့ ခံစားစေသင့်ပါတယ်။ Management က ပါးစပ်ဝန်ဆောင်မှုပေးရုံပဲလို့ ဝန်ထမ်းတွေက ထင်မြင်လာပါက အဆိုပါပရိုဂရမ်က အသုံးဝင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။

သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး၊ အခကြေးငွေပေးချေရေး



HR ပညာရှင်တွေက ဝန်ထမ်းနဲ့ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို မြှင့်တင်ရာမှာ သင်ကြား လေ့ကျင့် ရေး အစီအစဉ်တွေရဲ့ အရေးပါမှုကို အချိန်ကာလ အတော်ကြာကြာ ကတည်းက အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြပါတယ်။ သင်တန်းတွေကို စီစဉ်တဲ့အခါ ကုမ္ပဏီရဲ့ လိုအပ်ချက်နဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို အကဲဖြတ်တာကနေ စတင်သင့်ပြီး ပရိုဂရမ်

တစ်ခု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အခြေအနေတွေ သင့်လျော်မှုရှိမရှိ၊ Executive Management အဖွဲ့က ဝန်ထမ်းတွေအတွက် ပရိုဂရမ်ရဲ့ ဒီဇိုင်းနဲ့ အချိန်လို အပ်ချက်တွေကို ပံ့ပိုးပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။ တက်သစ်စ မန်နေဂျာတွေက လေ့ကျင့်ရေး အစပျိုးမှုတစ်ခု ရေးဆွဲရာမှာ အကူအညီ လိုအပ်ပါလိမ့်မယ်။

အစဉ်အလာအရ HR က ကုမ္ပဏီတစ်ခုရဲ့ စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကို ရေးဆွဲခြင်းနဲ့ အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ တာဝန်ရှိပါတယ်။ စနစ်အများစုက ဝန်ထမ်းတွေကို သူတို့ရဲ့ အပြုအမူကို ပြောင်းလဲဖို့ ဒါမှမဟုတ် သူတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ပေးဖို့ အချိန်အလုံအလောက် ပေးပါတယ်။ နှုတ်ဖြင့် သတိပေးတာတွေ၊ စာဖြင့်တာတွေ၊ ဆိုင်းငံ့တာတွေ၊ ဌာနပြောင်းတာတွေနဲ့ ရာထူးအဆင့်နှိမ်ချတာတွေနဲ့ စည်းကမ်းဆိုင်ရာပြဿနာတွေကို အဆင့်ဆင့်ကိုင်တွယ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း တိကျသေချာတဲ့ စာရွက်စာတမ်းတွေက ဝန်ထမ်းတွေကို ဥပဒေကြောင်းအရ လျော်ကြေးပေးဖို့ တောင်းဆိုလာပါက ကုမ္ပဏီရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်တွေကို ကာကွယ်ပံ့ပိုးပေးမှာဖြစ်ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေက လိုအပ်သူတွေအတွက် အကြံဉာဏ်ပေးမယ့် ဝန်ဆောင်မှုကိုလည်း ပေးသင့်ပါတယ်။

အမျိုးမျိုးသောကွဲပြားမှုတွေကြောင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ပြီး ပြည့်စုံတဲ့အကြေးငွေပေးချေမှုအစီအစဉ်က စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်လာပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေက ကောင်းမွန်တဲ့ လစာတွေကို ရှာဖွေပေးမယ့်လည်း လိုက်လျောညီထွေရှိတဲ့ ကျန်းမာရေးအာမခံရွေးချယ်မှုတွေနဲ့ သင့်လျော်တဲ့ အငြိမ်းစားခံစားခွင့်တွေကိုလည်း လိုချင်ကြပါတယ်။ (နိုင်ငံခြားမှာပါ။ မြန်မာပြည်မှာမှ မရနိုင်သေးတာ)။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေက သစ္စာရှိမှုနှင့် ကတိကဝတ်ထားလုပ်ဆောင်မှုတွေအနေနဲ့ အကျိုးပြန်ခံစားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ပြောခဲ့တာတွေကို အကျဉ်းပြန်ချုပ်ရရင်...

- Frontline management နဲ့ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်တွေက တူညီသောအဖွဲ့ရဲ့ အစိတ်အပိုင်း တွေဖြစ်ပါတယ်။
- မန်နေဂျာတွေက သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ခန့်ထားမှုဥပဒေနှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိရပါမယ်။
- အလုပ်ဖော်ပြချက် (JD) တစ်ခုကို ပုံဖော်ခြင်းက အကျိုးမရှိတဲ့အလုပ်လိုမျိုးဖြစ်နေတတ်ပေမယ့် လုံးဝမရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါတယ်။
- ကုမ္ပဏီတွေက အရည်အချင်းရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဆွဲဆောင်ပြီး ထိန်းသိမ်းထားရပါမယ်။ မဟုတ်လျှင်တော့ သူတို့တွေက အဆင့်မမီတဲ့သူတွေကိုသာ ရည်မှန်းထားတာဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။
- ဝန်ထမ်းအကဲဖြတ်စနစ်က လူတိုင်းအတွက် အရေးကြီးပါတယ်။
- မန်နေဂျာတွေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအကြားမှာ feedback ပေးမှုကို မတားဆီးပါနဲ့။
- ထိရောက်တဲ့ သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်တွေက အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ရေရှည်တိုးတက်မှုကို အာမခံပါသည်။

- Management အဖွဲ့ရဲ့ ပံ့ပိုးကူညီမှုမရှိဘဲ လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်တွေက အောင်မြင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။
- ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးကိစ္စက မန်နေဂျာတွေနဲ့ အလုပ်သမားတွေအတွက် သဘောမကျတဲ့ အကြောင်းအရာတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။
- နောင်တစ်ချိန် တရားရေးဆိုင်ရာ ခေါင်းခဲစရာတွေကို ကာကွယ်နိုင်ဖို့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ တွေ့ဆုံခြင်းတွေကို မှတ်တမ်းတင်ပါ။

လေးစားလျက်...

စောကယ်ရီဝင်း (KC Myanmar)

ကိုးကားစာအုပ် – Frontline HR, by Jeffrey S. Hornsby and Donald F.Kurato