

KC'S LEARNING CAFÉ

NEVER STOP GROWING...



KC Myanmar ၏ ဆောင်းပါးများ

အမှတ်စဉ် (၈)

“Candidate Selection အကြောင်း”

ကုမ္ပဏီတွေမှာလစ်လပ်နေတဲ့အလုပ်ရာထူးတွေအတွက် အလုပ်လျှောက်တဲ့သူ တစ်ယောက်ထက်ပိုလာ ပြီဆို ရင်တော့ ရွေးချယ်ဖို့ကိစ္စတွေလုပ်ရပါတော့မယ်။ ကုမ္ပဏီတွေက အဲဒီကိစ္စအတွက် ဘာတွေလုပ်ကြ သလဲ။ အင် တာဗျူးတွေကို ဘယ်လိုလုပ်ကြသလဲ။ Test တွေကို ဘယ်လိုစစ်ကြသလဲ။ ကောင်းတဲ့ Test နဲ့ မကောင်းတဲ့ Test တွေက ဘာ တွေကွာသလဲ။ ဒါတွေကိုက စိတ်ဝင်စားဖို့ကောင်းပြီး သိလည်းသိထား သင့်ပါတယ်။

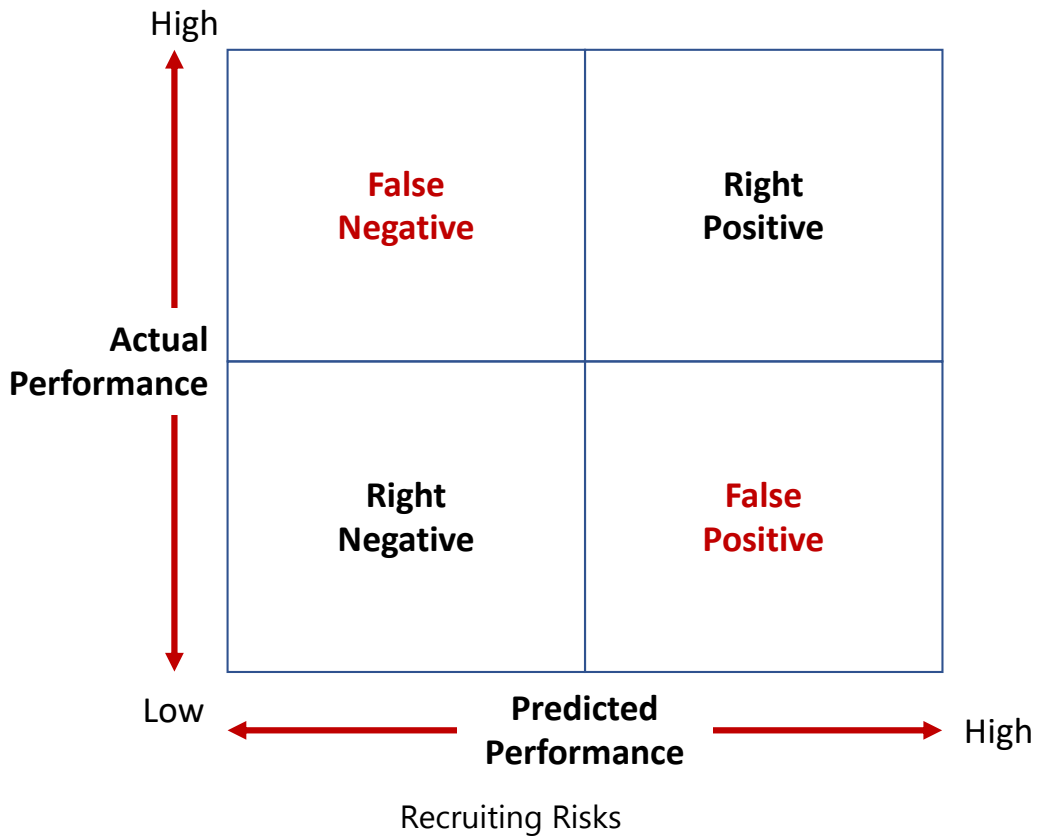
ဒီအကြောင်းအရာတွေကို မေးခွန်း (၄) ခုနဲ့ ရှင်းပြသွားပါမယ်။

- ၁။ ကုမ္ပဏီရဲ့ **recruiting process** တောက်လျှောက်မှာ အသင့်တော်ဆုံး အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေကို ဘယ် လိုရွေးချယ်သလဲ။ ဘယ်လို **risks** တွေကို ထိန်းနိုင်ဖို့လိုပါသလဲ။
- ၂။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေနဲ့ အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတစ်ဦးရဲ့အနာဂတ်စွမ်းဆောင်ရည်ကို ဘယ်လိုမျိုးခန့်မှန်း ဆုံး ဖြတ်မလဲ။ ဘယ်လို **selection criteria** တွေကိုပုံမှန်အားဖြင့် အသုံးပြုလေ့ရှိပါသလဲ။
- ၃။ အသုံးအများဆုံး **selection methods** တွေက ဘာတွေလဲ။
- ၄။ **objectivity, reliability** နဲ့ **validity** ဆိုတဲ့ ရှုဒေါင့်ကနေကြည့်ပြီး selection method တစ်ခု ကောင်း မကောင်းဆိုတာကို ဘယ်လိုမျိုး ဆုံးဖြတ်နိုင်မလဲ။

အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေအများကြီးရှိတယ်ဆိုကြပါစို့။ အဲဒီ အများကြီးအထဲကမှ တစ်ယောက်တည်း ကိုပဲရွေးခွင့်ရမယ်ဆိုလျှင် ဘယ်လိုရွေးကြမလဲ။ ခေါင်းပန်းလှန်ရင်ကောင်းမလား။ ရမ်းသန်းပြီးတော့ပဲ ရွေးချယ် လိုက်လျှင်ကောင်းမလား။ တကယ်တော့ ဒီလိုလုပ်လို့ မသင့်တော်ပါဘူး။ ကိုယ်ရွေးလိုက်တဲ့ သူဟာ လုပ်ငန်းခွင် အထဲကို ရောက်လာတဲ့အခါမှာ ဘယ်လိုမျိုး စွမ်းဆောင်ရည်တွေ ရှိနေမလဲ။ ဒါကို ခန့်မှန်းရပါလိမ့်မယ်။ တကယ် လို့ သူကစွမ်းဆောင်ရည်ကို ကောင်းကောင်း ပြနိုင်မယ်လို့ ထင်လျှင်တော့ သူ့ကို အလုပ်ခန့်ဖြစ်သွားပါလိမ့်မယ်။ ဒီအရာက ကျွန်တော်တို့ selection process မှာ လုပ်ကြတဲ့ အရာတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ တစ်နှစ်လောက်ကြာ တဲ့အခါမှာ သူ့ရဲ့ တကယ့် စွမ်းဆောင်ရည်ကိုသိလာ ရပါတယ်။ ဒီအခါမှာ ပုံ (၃၄) မှာပြထားတဲ့ အခြေအနေ (၄) ခုအထဲက တစ်ခုခုကို ဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်။

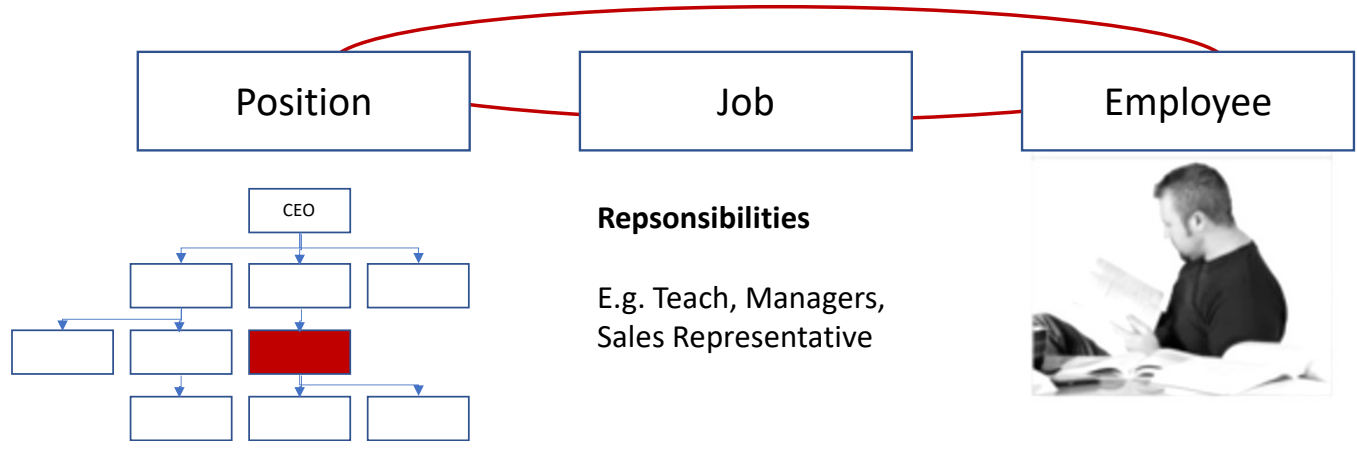
ကျွန်တော်က သူ့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းလိမ့်မယ်လို့ မထင်မိတဲ့အတွက် အလုပ်မခန့်ပဲ ငြင်းဆိုလိုက် တယ်။ တကယ်လည်း သူ့ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်က မကောင်းဘူးဆိုတာကို နောက်ပိုင်းမှာပြန်သိလာရတယ်။ ဒါဆို ဒီလို ငြင်းဆိုလိုက်တယ်ဆိုတာက မှန်တယ်လို့ ပြောလို့ရပါမယ်။ ကောင်းတယ်ပေါ့လေ။ ဒါကို **Right Negative** အခြေအနေလို့ခေါ်ပါတယ်။ ဒီအခြေအနေရဲ့ ပြောင်းပြန်၊ ကျွန်တော်က သူ့ရဲ့ စွမ်း ဆောင်ရည် ကောင်းလိမ့်

မယ်လို ထင်တဲ့အတွက် အလုပ်ခန့်ခွဲတယ်။ ထင်ထားတဲ့ အတိုင်းပဲ သူ့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်က တကယ်လည်း ကောင်းနေတာကိုတွေ့ရတယ်။ ဒါလည်းကောင်းပါတယ်။ ဒါကို **Right Positive** အခြေအနေလို့ခေါ်ပါတယ်။ ဒီအခြေအနေနှစ်ခုစလုံးက ကောင်းပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သတိထားရမယ့် အခြားသော အခြေအနေ (၂) ခု အကြောင်းကို ရှင်းပြချင်ပါတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက် အမှားတွေလို့ ပြောလို့ရပါတယ်။



ကိုယ်က တော်မယ်ထင်လို့ ခန့်လိုက်မိတယ်။ တကယ်တမ်းမှာကြတွေ့ အဆင်မပြေဘူး။ ဒါကို **False Positive** လို့ခေါ်ပါတယ်။ နောက်တစ်မျိုးကြတွေ့ စွမ်းဆောင်ရည်မကောင်းလောက်ဘူးထင်ပြီး မခန့်မိ လိုက်ဘူး။ ဒါပေမယ့် တကယ်လုပ်တွေ့မှာ သူက တကယ်တော်နေတာကို နောက်မှသိလိုက်ရတယ်။ ဒါကို **False Negative** လို့ ခေါ်ပါတယ်။ တကယ်လို့သာသူကကိုယ့်ရဲ့ပြိုင်ဖက်တွေဆီကိုသာ ရောက် သွား ခဲ့ရင် အတော်လေးနစ်နာ ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် Selection လုပ်တဲ့အခါမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ မှန်အောင်များများချနိုင်ဖို့နဲ့ ဆုံးဖြတ် ချက် အမှားတွေကို တတ်နိုင်သလောက်လျော့ချနိုင်ဖို့ အရမ်းအရေး ကြီးပါတယ်။ ဒါက Candidate Selection ရဲ့အဓိက အချက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။

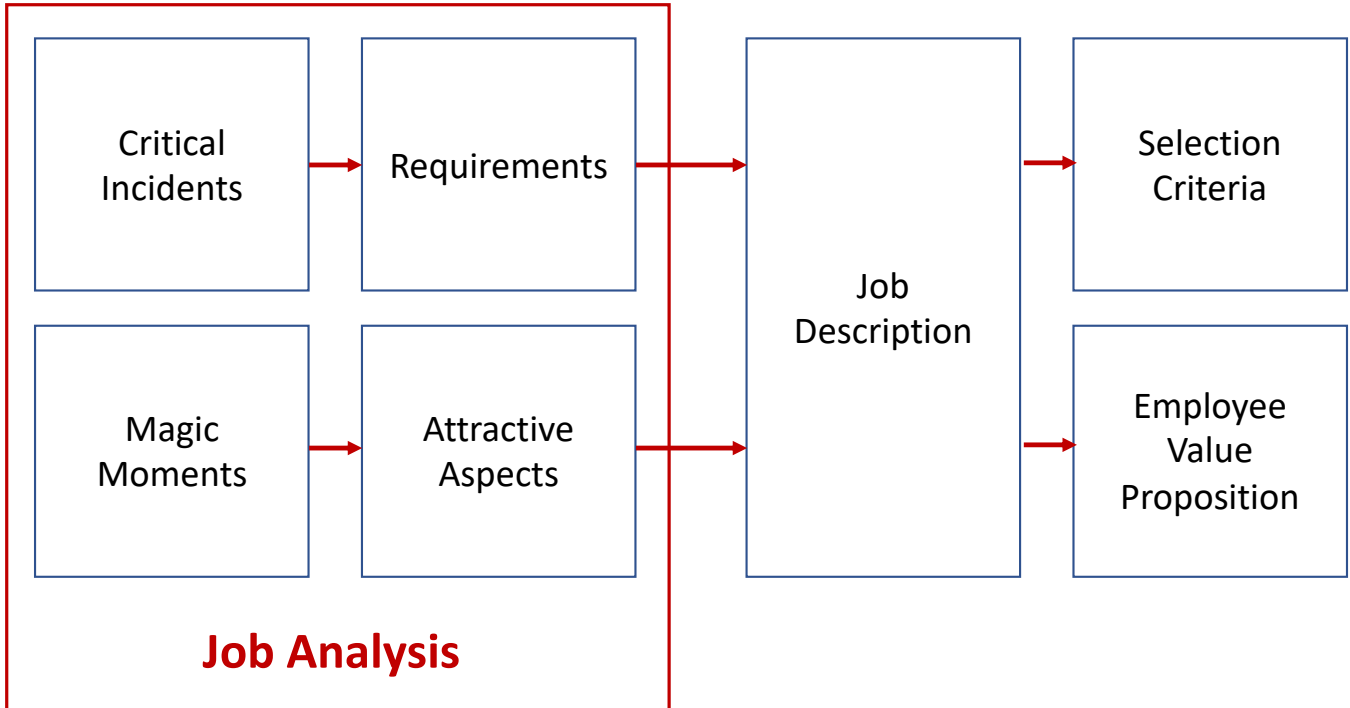
Talent Acquisition လုပ်တဲ့အခါမှာ လစ်လပ်ရာထူး (vacant position) တွေအတွက် လူတွေကို ရှာဖွေ ခန့်ထား ရတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလို position တွေကို အချိန်မီ ဖြည့်ပေးနိုင်ဖို့က အဓိကကျတယ်ပေါ့လေ။ ဒီနေရာမှာ position ဆိုတာရယ်၊ job ဆိုတာရယ် အကြားမှာ မတူတဲ့အချက်တွေကို သိထားစေချင်ပါ တယ်။ Job ဆိုတာက လုပ်ရမယ့် တာဝန်ဝတ္တရားအစုတစ်စုလို့ အလွယ်တကူပြောလို့ရပါတယ်။ တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမယ့် အရာတွေဖြစ်ပါတယ်။ သူက အရည်အသွေး ပိုဆန်ပါတယ်။ Position ဆိုတာကတော့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုရဲ့ organization chart အထဲက တစ်နေရာရာ မှာရှိတဲ့ box လေးတစ်ခုပါပဲ။ သူက အရေအတွက်ပိုဆန် တယ်။



Job – Position – Employee

Job Analysis

ဒါကြောင့် position တစ်ခုလစ်လပ်သွားတဲ့ အခါမှာ ပြန်ခန့်ဖို့ ပြောဆိုလာတဲ့ အခါတိုင်း၊ ဒီ position က ဘာ တာဝန်တွေယူရမှာလဲ။ ဘာအလုပ်တွေကို လုပ်ရမှာလဲ စတာတွေကို သိဖို့လိုလာပါတယ်။ ဒီအရာ တွေကို အသေ အချာ သိကြဖို့ Job Analysis ဆိုတာကို လုပ်ကြရပါတယ်။ အခု ဒီ Job Analysis ဆိုတာ ကို ရှင်းပြချင်ပါတယ်။ အဓိကကတော့ ကိုယ်ခန့်ရမယ့် အလုပ်ရဲ့ သဘော သဘာဝ (nature of job) ကို နားလည်သဘော ပေါက်လာ စေဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။



Content and Purpose of Job Analysis

Job Analysis မှာ အစိတ်အပိုင်း (၂) ခုပါဝင်ပါတယ်။ ၎င်း အလုပ်ကိုလုပ်နိုင်ဖို့အတွက် လူတစ်ယောက် မှာ ဘာတွေကို မရှိမဖြစ် လိုအပ်နေမလဲ (critical requirements) ဆိုတာကို သိအောင်လုပ်ရပါမယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီလို အပ်ချက်တွေကိုပဲ သိထားလို့ မရတော့ပါဘူး။ အထူးသဖြင့် Talent Shortage လို့ခေါ်တဲ့ အရည်အချင်း ပြည့်မှီတဲ့သူတွေဈေးကွက်အထဲမှာရှားပါးလာတဲ့အခါမှာလိုအပ်ချက်လေးတွေကို ပြောပြ နိုင်ရုံလောက်နဲ့ အဆင်မပြေ တော့ပါဘူး။ အဲဒီ အလုပ်ကို လူတွေစိတ်ဝင်စားလာအောင်လုပ်နိုင်ဖို့ လိုလာ ပါတယ်။ ဒါကို selling a job လို့ခေါ်ပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်နိုင်ဖို့အတွက် ၎င်းအလုပ်ကနေ ဆွဲဆောင် နိုင်တဲ့ အချက်တွေ (attractive aspect) ကို သိအောင်လုပ်ရပါတယ်။ ၎င်းအချက်က အရမ်းအရေးကြီး ပါတယ်။ အခုဈေးကွက်အထဲမှာတွေ့ရတဲ့ အလုပ် ခေါ်တဲ့ကြော်ငြာတွေကို လေ့လာကြည့်ပါ။ သူတို့ရဲ့ ကြော်ငြာမှာ requirement က အတော်လေးကို နေရာယူ ထားတာတွေ့ရပါမယ်။ ဒီအလုပ်လုပ်ဖို့အတွက် ဒီအချက်တွေရှိဖို့လိုပါတယ်။ ကိုယ့်မှာ ရှိတယ်လို့ထင်ပါသလား။ အဲဒီလိုထင်ရင်လာလျှောက်ပါ ဆိုတဲ့ message ကို ပေးနေတာများပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဘာလို့ဒီအလုပ်က အရမ်းကောင်းတာလဲ။ ဘာတွေက စိတ်ဝင်စား ဖို့ကောင်းတာလဲ။ ဒီအလုပ်လုပ်တဲ့အခါ ဘယ်လိုမျိုး အကျိုး ရလဒ်တွေ ရနိုင်မလဲ။ စတာတွေ ကို ရှင်းပြတာတွေကို သိပ်မတွေ့ရတတ်ပါဘူး။ အခုနောက်ပိုင်းမှာ ကုမ္ပဏီ အချို့တော့လုပ်လာကြပါပြီ။

ဒါတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဘယ်လိုလုပ်ရမှလဲဆိုတော့ requirement တွေကို သိလာနိုင်ဖို့အတွက် critical incidents တွေအကြောင်းကို သိအောင်လုပ် ရပါလိမ့်မယ်။ attractive aspects တွေကို ဖော်ထုတ်နိုင်ဖို့ အတွက် magic moments တွေအကြောင်းကို သိအောင်လုပ်ရပါမယ်။ ဥပမာ - ကျောင်း ဆရာ၊ဆရာမ အလုပ်ကို ကြည့်ရအောင်။ သူတို့အလုပ်က အရမ်းကောင်းတာပဲလို့ ပြောလို့ရမယ့် အရာတွေကို စဉ်းစားကြည့်ရအောင်။ magic moment တွေကိုပေါ့။ သူတို့အလုပ်တွေက ကောင်းတာတွေရှိနိုင်သလို၊ ဆိုးတာတွေလည်း ရှိနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့အတွက်က တပည့်တွေကို သင်ကြားပေးတဲ့ အခါမှာ တပည့်တွေက နားလည်သဘောပေါက်သွားပြီး ဘဝမှအောင်မြင်တိုးတက်မှုတွေ ရသွားတဲ့အခါမှာ သူတို့ တွေအရမ်းကို ပီတိဖြစ်ရပါတယ်။ အခြားသူတစ်ယောက်ကို အကူအညီပေးနိုင်ခဲ့တဲ့ ဖြစ်ရပ်တွေက အရမ်းကိုများပါတယ်။ ဒါတွေက ကျောင်းဆရာ၊ဆရာမ တွေရဲ့အလုပ်အတွက် magic moment တွေ ဖြစ်ပါတယ်။

Requirement တွေအကြောင်းကို ကြည့်ကြရအောင်။ ပိုပြီးမြင်သာ သွားအောင် စာသောက်ဆိုင် စားပွဲထိုးတစ်ယောက်ရဲ့ အလုပ်ကိုစဉ်းစားကြည့်ကြပါမယ်။ ဒီအလုပ်ကို ကောင်းကောင်းမွန်မွန် လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ အတွက်လိုအပ်တဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တွေကို စဉ်းစားကြည့်ကြမယ်။ ဒီလို လုပ်ဖို့ အတွက် ဒီ အလုပ်ရဲ့ critical incident တွေကိုတွေ့ကြည့်ကြရပါမယ်။

Critical Incidents	Requirement
<ul style="list-style-type: none"> • စားသောက်ဆိုင်ဟာလူတွေအရမ်းကျလာပြီးတော့ စားသုံးသူတွေကစောင့်ရတာတွေကိုအရမ်းစိတ်မရှည်ဖြစ်နေပါတယ်။ • စားလို့အဆင်မပြေတဲ့ဟင်းပွဲတွေကြောင့်ပြဿနာတွေရှာကြတယ်။ • အရက်တွေမူးနေပြီးပိုက်ဆံရှင်းစရာမပါတဲ့သူများရှိတယ်။ • ဝိုင်အရက်တစ်မျိုးနဲ့ပတ်သက်ပြီးအသေးစိတ်လေးသိချင်နေတဲ့စားသုံးသူများရှိတယ်။ • စားဖိုးမူးကနေမကောင်းဖြစ်နေပြီးသူ့လက်ထောက်က မနှိုင်းမနင်းတွေဖြစ်နေတယ်။ 	<ul style="list-style-type: none"> • ရင်းနှီးဖော်ရွေခြင်း • မြန်ဆန်သွက်လက်ခြင်း • ဒူပေတာပေခံနိုင်ခြင်း • ဗဟုသုတရှိခြင်း • လမ်းညွှန်ပေးနိုင်ခြင်း • တည်ငြိမ်ခြင်း • ပြေပြေလည်လည်ရှင်း တတ်ခြင်း • ကိုယ်ချင်းစာတတ်ခြင်း

စားပွဲထိုးအလုပ်ရဲ့ လိုအပ်ချက်များကိုစဉ်းစားခြင်း

အခုလိုမျိုး critical incidents တွေကနေ requirement တွေထုတ်ယူကြမယ်။ magic moments တွေကို စဉ်းစားကြည့်ကြပြီး attractive aspect တွေကိုဆွဲထုတ်ကြည့်ကြမယ်။ အဲတာတွေကနေရလာ တဲ့ အချက်အလက်တွေက Job Description ဆိုတဲ့ အရာအထဲကို စီးဝင်သွားမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုပြင် ဆင်ထားတဲ့ document တွေကို အလုပ်ခေါ်တဲ့ ကြော်ငြာတွေအတွက်ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဝန်ထမ်းကို ရှင်းပြဖို့ပဲ ဖြစ်ဖြစ်အသုံးပြုလို့ ရပါတယ်။ သမရိုးကျ HRM တစ်ခုအတွက်ကတော့ အခုပြောခဲ့တဲ့ အရာတွေကို တည်ဆောက်ဖို့နဲ့ လုံးပမ်းလေ့ရှိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီနေရာမှာ တစ်ခုဖြည့်စွတ်ပြောပြချင်တာက ဒီလိုအရာတွေကိုလုပ်တာက အမြဲတမ်း အကောင်းကြီးမဟုတ်ဘူးဆိုတာပါပဲ။ အလုပ်တာဝန်တွေဆိုတာ အမြဲ တမ်းလိုလို ပြောင်းလဲနေတတ်တဲ့သဘောရှိပါတယ်။ ဥပမာ- Software developer တစ်ယောက်ရဲ့အလုပ်က software ကို develop လုပ်ဖို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သူ့အလုပ်ရဲ့ attractive aspects တွေကပြောင်းနိုင်ပါတယ်။ သူ့လုပ်ရတဲ့ လုပ်ငန်းသဘာဝက ပြောင်းနိုင်ပါတယ်။ ဒီအချက်တွေက သူ့ အလုပ်အတွက် ပြင်ဆင်ထားတဲ့ သူ့ရဲ့ Job Description က outdated ဖြစ်သွားနိုင်ပါတယ်။ အခုပြော ပြနေတာက Job Analysis တစ်ခုမှာရှိတဲ့ အကန့်အသတ်တွေအကြောင်းဖြစ်ပါတယ်။

Job Analysis လုပ်တဲ့အခါမှာ ကိုယ် analyze လုပ်တဲ့အလုပ်က အလုပ်နဲ့ဆိုင်တဲ့ ကိစ္စတွေဟာ အချိန်ကာလတစ်ခုမှာ အမြဲပြောင်းတတ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ကုမ္ပဏီမှာက အလုပ်တွေကအများကြီးဆိုတော့ ဘာအလုပ်တွေ လုပ်နေတာလဲဆိုတာကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရပါတယ်။ ဒီအလုပ်တွေကို သတ်မှတ်တာက တစ်ခါတစ်လေမှာ ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင်က သတ်မှတ်တာတွေလည်း ဖြစ်နေနိုင်ပါတယ်။ သူတို့တွေ့ အတွေ့အကြုံ၊ Talent တွေ အပေါ်မှာမူတည်ပြီး သူတို့ဘာသာသူတို့ လုပ်ရမယ့်အလုပ်တွေကို သတ်မှတ် လာတတ်ကြပါတယ်။ ဒီ job description က ဗြူရိုကရက်ဆန်လာပါတယ်။ လုပ်ရမှာမို့လို့လုပ်ကြ တယ်၊ လက်တွေ့နဲ့ အပ်စပ်မှုနည်းလာတဲ့သဘောတွေ ရှိတတ်ပါတယ်။ အရေးကြီးဆုံး တစ်ချက်က တော့ လုပ်ရမယ့်အလုပ်တွေကို Job Description အရသတ်မှတ်လာကြတဲ့အခါမှာ “ဒီအလုပ်ကငါ့ အလုပ် မဟုတ်ဘူး” ဆိုတဲ့ စိတ်ဓါတ်တွေရှိလာတတ်ကြပါတယ်။ ဒီလိုလူမျိုးတွေ များလာကြလျှင် ကုမ္ပဏီ အတွက် သိပ်မကောင်းလှပါဘူး။

အခုဆိုရင် Job Analysis, Job Description စတာတွေကို အနည်းငယ် အဆိုးအကောင်းလေးတွေ ရှင်း ပြခဲ့ပြီးပါပြီ။ ဒါတွေကို ဒီမှာပဲ ရပ်ထားလိုက်ပြီးတော့ အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေကို ဘယ်လိုမျိုးတွေ ရွေး ချယ်ကြမလဲ ဆိုတဲ့ Candidate Selection အကြောင်းကို စပြီးပြောပြချင်ပါတယ်။

Relevant Candidate Dimensions

အလုပ်လျှောက်ထားတဲ့သူတွေကို ကြည့်တဲ့အခါမှာ ဒီလူဟာ ဘယ်လိုလူအမျိုးအစားလဲ ဆိုတဲ့မေးခွန်း အတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားတဲ့အချက်တွေက အများကြီးရှိနိုင်ပါတယ်။

- သူ့ရဲ့ Personality လို့ခေါ်တဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးက ဘယ်လိုနေလဲ
- အလုပ်လုပ်ချင်စိတ် ဘယ်လောက်ပြင်းပြနေသလဲ (motivation)
- ဘယ်လောက်အတိုင်းအတာအထိ အလုပ်ကို ကျွမ်းကျင်နေသလဲ (Competence)
- ဘယ်လောက်များပါရမီရှိသလဲ၊ ထူးချွန်နေသလဲပေါ့လေ (Talents)
- အသက်အရွယ်၊ ယောက်ျားလား မိန်းမလား၊ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်က ဘယ်လိုနေသလဲ
- အလုပ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ အသိပညာဗဟုသုတတွေ ဘယ်လောက်ရှိသလဲ (Knowledge)
- သူ့ရဲ့ စိတ်ပါဝင်စားမှုတွေက ဘာတွေလဲ (Interests)
- သူ့ရဲ့ အလုပ်အပေါ်မှာထားတဲ့ မျှော်မှန်းချက်တွေက ဘာတွေလဲ (Expectations)
- စိတ်နေစိတ်ထားကရော (Attitudes)
- သူ့မှာအလုပ်နဲ့ပတ်သက်ပြီး ဘယ်လို အသိအကျွမ်း အဆက်အသွယ်တွေ ရှိနေသလဲ (Contacts)

စတဲ့များပြားလှတဲ့ အချက်အလက်တွေအားဖြင့် ဒီလူဟာ ဘယ်လိုလူအမျိုးအစားလဲ ဆိုတာကို နားလည်စေနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အလုပ်လျှောက်တဲ့သူ တစ်ယောက်မက ဖြစ်လာတဲ့အခါမှာ ဒီလိုမျိုး များပြားလှတဲ့ အချက်အလက်တွေကို ကြည့်ပြီး လေ့လာသုံးသပ်ရှေးချယ်ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့က ထင်သလောက်မလွယ်ကူနိုင်တော့ပါဘူး။ လူတစ်ယောက်ကို နားလည်ကြည့်ဖို့က တကယ်ကို ခက်ခဲလှမှာဖြစ် ပါတယ်။ ဒီတော့ ကျွန်တော်တွေ ဝန်ထမ်းတွေကို ရှာဖွေခန့်ထားကြတဲ့ အခါမှာ ဘယ်လိုလုပ်ကြမလဲ။ ဒီအရာတွေအားလုံးကို နားလည်ဖို့အတွက် ကြည့်ရှုသုံးသပ်ရမယ့် အရာတွေ (sources) တွေလိုလာပါ တယ်။ ပုံ (၃၈) မှာလေ့လာနိုင်ပါတယ်။

ဥပမာ - သူ့ရဲ့ Personality လို့ခေါ်တဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးက ဘယ်လိုနေလဲဆိုတာကို သိချင် တဲ့အခါ သူ့ရဲ့ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်ကို ကြည့်ကြတယ်။ ဘယ်လောက်အတိုင်းအတာ အလုပ်ကို ကျွမ်းကျင် နေသလဲ (Competence) ကို သိချင်ကြတဲ့အခါမှာ သူ့ရဲ့ CV ကိုကြည့်ကြတယ်။ အလုပ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ အသိပညာဗဟုသုတတွေ ဘယ်လောက်ရှိသလဲ (Knowledge) ဆိုတာကိုသိချင်တဲ့အခါ Education ကို ကြည့်ကြတယ်။ တစ်ခုတော့ ရှိပါတယ်။ ကိုယ့်သိချင်တဲ့အရာတွေ၊ ကိုယ့်ကြည့်ချင်တဲ့ source တွေကတော့ ခန့်မယ့်အလုပ်ရဲ့ လိုအပ်ချက်နဲ့တော့ ကိုက်ညီနေဖို့လိုပါတယ်။

Relevant Candidate Dimensions	...and how they might be judged
Personality	Appearance
Motivation	Motivation Letter
Competence	CV
Talents	Former Development
Age, Gender, Look	Photo, Appearance
Knowledge	Education
Interests	Interview
Expectations	Reason to apply
Attitudes	Private Engagement
Contacts	References

အလုပ်လျှောက်သူနဲ့ပတ်သက်ပြီးသိချက်တဲ့အချက်တွေနဲ့ ဘယ်နေရာမှာသွားရှာနိုင်မယ်ဆိုတာပြတဲ့ပုံ

အောက်မှာ အလုပ်လျှောက်တဲ့သူနှစ်ယောက်အကြောင်းပြောပြထားပါတယ်။ သူတို့နှစ်ယောက်ကို ကြည့်ပြီး ရွေးချယ်ဖို့ အကြောင်းအရာတွေကို စဉ်းစားကြည့်လိုက်တဲ့အခါမှာ ခေါင်းထဲကို ဘာတွေများ ဝင်လာပါသလဲ။ ဘယ်တစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်ချင်ပါသလဲ။

- ▶ Engineer
- ▶ Intelligent
- ▶ Teamplayer
- ▶ Confident
- ▶ Result-oriented
- ▶ Ambitious
- ▶ Creative



Candidate 1

- ▶ Engineer
- ▶ Intelligent
- ▶ Teampayer
- ▶ Confident
- ▶ Result-oriented
- ▶ Ambitious
- ▶ Creative



Candidate 2

ဒီအလုပ်လျှောက်တဲ့သူနှစ်ယောက်ကိုကြည့်တဲ့အခါမှာ နှစ်ဦးစလုံးရဲ့ အရည်အချင်းတွေကိုကြည့်တော့ လဲ အတူတူလို ဖြစ်နေကြပါတယ်။ ဒါပေမယ့်လဲ မတူသလိုမျိုးခံစားနေရတယ်။ ဒီနေရာမှာပြောချင် တာကတော့ လူ တစ်ယောက်က အခြားလူတစ်ယောက်ကို အကဲဖြတ်တဲ့အခါမှာ သူ့ရဲ့ မသိစိတ် ထဲကနေ ၎င်းလူနဲ့ပတ်သတ်ပြီး ဘက်စုံပုံရိပ် (holistic picture) တစ်ခုကို ဖန်တီးကြည့်တတ်ကြပါတယ်။ ရှုဒေါင့်လေးတစ်ခုကနေပဲ ကြည့်လေ့ မရှိပဲ အကုန်လုံးကို ခြုံငုံကြည့်ရှုတတ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် လူတစ်ယောက်က အခြားလူတစ်ယောက်ကို အကဲ ဖြတ်တဲ့အခါမှာ သဘာဝအားဖြင့် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ မလုပ်နိုင်ပါဘူး။ ဘက်လိုက်ခြင်း တွေဆိုတာရှိတတ်ပါတယ်။

Social Judgement Biases

လူသားတစ်ယောက်က အခြားလူသားတစ်ယောက်ကို အကဲဖြတ်တဲ့အခါမှာ လူတွေမှာရှိတတ်တဲ့ ဘက် လိုက်ခြင်း အချို့ကို ပြောပြချင်ပါတယ်။

First Impression – လူတစ်ယောက်နဲ့ ပထမဦးကြုံတွေ့ခဲ့တဲ့ အနေအထား၊ အရင်ကသိခဲ့ဘူးတဲ့ အရာ တွေ အပေါ်မူတည်ပြီးလူတွေကစိတ်ထဲမှာစွဲမှတ်လက်ခံသွားတတ်တာကိုဆိုလိုပါတယ်။

Recency Effect - လူတစ်ယောက်နဲ့ နောက်ဆုံးကြုံတွေ့ခဲ့တဲ့ အနေအထား၊ မကြာသေးခင်ကသိခဲ့ ဖူးတဲ့ အရာတွေ အပေါ်မူတည်ပြီးလူတွေကစိတ်ထဲမှာ စွဲမှတ် လက်ခံသွားတတ်တာကို ဆိုလိုပါတယ်။

Projection - မိမိရဲ့ ကိုယ်ပိုင် အတွေး၊ ဦးစားပေးမှု၊ ခံစားချက်တွေအရ အခြားသူတွေကို မြင်ကြည့် တတ်တာ၊ ကိုယ်က စာဖတ်တာကို ကြိုက်တယ်၊ အခြားသူတွေကို အရင်ကြည့်တဲ့အခါမှာလဲ သူစာဖတ်တာကြိုက်လား ဆိုပြီး ကြည့်လိုက်တာ။ စာဖတ်တာကြိုက်တဲ့သူကို ကိုယ်က သဘောကျမိတာတွေကို ဆိုလိုပါတယ်။

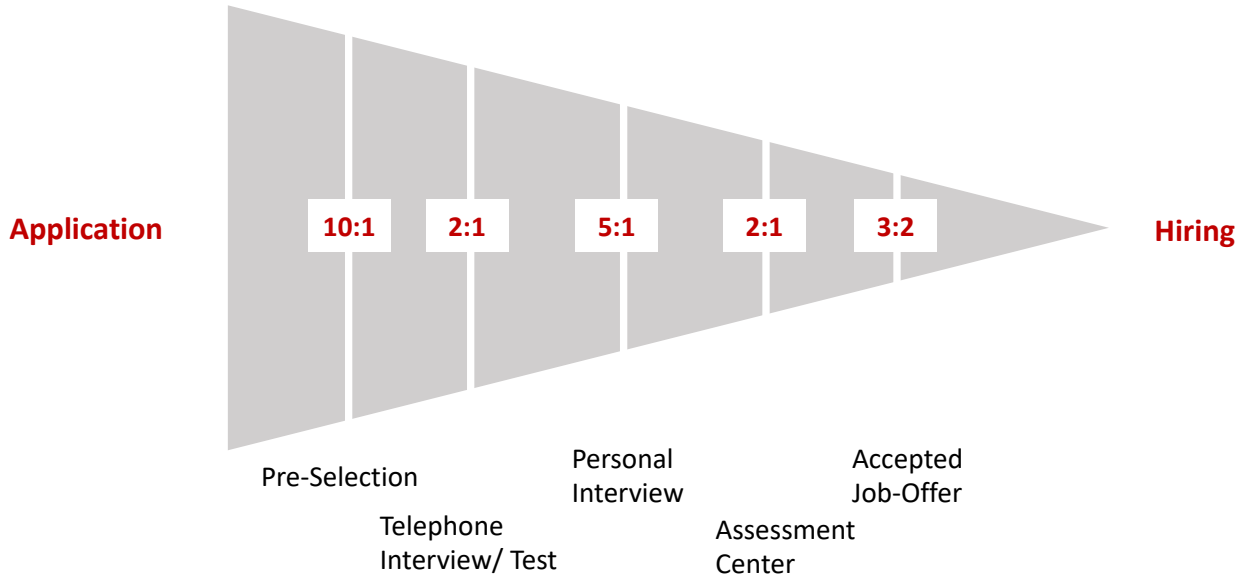
Stereotyping - ဘယ်လို လူမှုအမျိုးအစား အထဲမှာ ပါဝင်နေသလဲဆိုပြီးတော့ လူတွေကို ယေဘုယျ သဘောထားသတ်မှတ်လက်ခံတတ်တာ၊ ဘယ်လူမျိုးကဘယ်လိုဆိုပြီးတော့ယေဘုယျသတ်မှတ်တတ် တာကို ဆိုလိုပါတယ်။

Contrast-Effect - မကြာသေးမှီက ကိုယ်အကဲဖြတ်ခဲ့ဖူးသူနဲ့ နှိုင်းယှဉ်ပြီး ပိုပြီးအဆင့်မြင့်ပြီးသော် လည်းကောင်း အဆင့်နိမ့်မြင့်ပြီးသော်လည်းကောင်း လက်ခံတတ်ခြင်းတာကိုဆိုလိုပါတယ်။

Halo-Effect - ခြုံငုံသုံးသက်အကဲဖြတ်မှုများအပေါ်အခြေခံပြီး အခြားသော ရှုထောင့်များကိုလည်း အလားတူ ratings များကို ပေးတတ်တာ၊ လူတစ်ယောက်ကို ကောင်းတယ်လို့သတ်မှတ်ထားပြီးလျှင် ကျန်နေရာတွေမှာလဲ ကောင်းလို့ပဲတွေးထင်ပေးတတ်တာကို ဆိုလိုပါတယ်။

အဓိကပြောပြချင်တာက လူတစ်ယောက်က အခြားလူတစ်ယောက်ကို အကဲဖြတ်တဲ့အခါမှာ ဘက် လိုက်ခြင်း တွေရှိတတ်ပြီး ၎င်းအရာတွေက ဆုံးဖြတ်ချက်အမှားတွေ လုပ်မိစေတတ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်း ရှာဖွေခန့်ထားတဲ့ ကိစ္စတွေမှာလည်း မခန့်သင့်တဲ့သူတွေကို ခန့်မိတာ၊ ခန့်သင့်တဲ့ သူတွေကို မခန့်လိုက်မိတာတွေကို ဖြစ်သွား စေနိုင်တဲ့ အန္တရာယ်တွေရှိနိုင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်ဒီလို ထောင် ချောက်တွေ အထဲမကျဆင်းသွားမိစေဖို့ သတိထား ရမှာဖြစ်ပါတယ်။

Recruiting-Funnel



Recruiting-Funnel

အခုအပေါ် ပုံမှာမြင်ရတဲ့အတိုင်း ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ အလုပ်လာလျှောက်တဲ့အချိန်ကနေပြီးတော့ အလုပ်ခန့် အပ်လိုက်တဲ့အချိန်အထိ ပုံမှန် ဖြတ်သန်းလေ့ရှိတဲ့ အဆင့်တွေနဲ့ အဆင့်တစ်ဆင့်ခြင်းစီမှာ ဆန်ကာတင် ချန်ထားလေ့ရှိတဲ့ နှုန်းထားများကို တွေ့နိုင်ပါတယ်။

Pre-Selection: ပထမဦးဆုံးကတော့ ရောက်လာတဲ့ အလုပ်လျှောက် လွှာရှင်တွေကို စိစစ်ရွေး ချယ်တာပါပဲ။ Pre-Selection လုပ်တယ်လို့ခေါ်ပါတယ်။ ဒီအဆင့်က ဆန်ကာတင်စစ်ချတာဖြစ်လို့ လျှောက်လွှာတစ်စောင် တစ်စောင်ကို အချိန်သိပ်မပေးတတ်ကြပါဘူး။ အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ recruiter တွေဆို ပျမ်းမ ၁၁ စက္ကန့်လောက်ပဲ ကြာတတ်ပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်တာက မှန်တယ်လို့တော့ ပြောလို့ မရပါဘူး။ ဒါပေမယ့် တစ်နေ့တစ်နေ့ ဝင်လာတဲ့ CVတွေကို အလျင်မီအောင် ဆန်ကာတင်ဖို့အတွက်က မြန်ဆန်မှန်ကန်စွာလုပ်နိုင်ဖို့လိုပါတယ်။ Efficiency ကို အဓိကထားပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာ အလုပ် လျှောက်လွှာ ၁၀ စောင်မှာ တစ်စောင်လောက်ပဲ နောက်အဆင့်ကို တက်ရလေ့ရှိပါတယ်။

Telephone Interview: နောက်တစ်ဆင့်ကတော့ တယ်လီဖုန်းနဲ့ အင်တာဗျူးကြည့်တာပဲဖြစ်ပါတယ်။ Pre-Selection ကနေ ဆန်ကာတင်ရွေးလိုက်တဲ့သူတွေကို လူတွေ့ အင်တာဗျူးအဆင့်ကို တင်ပေးဖို့ အတွက် စစ်ဆေးတာ ဖြစ်ပါတယ်။ Pre-selection အဆင့်ထက် အချိန်ပိုပေးလာတတ်ပါတယ်။ ဒီ အဆင့်မှာ ဖုန်းနဲ့ အင်တာဗျူးဖြေတဲ့သူ ၂ ယောက်မှာ တစ်ယောက်လောက်ပဲ နောက်အဆင့်ကို တက်ရ လေ့ရှိပါတယ်။

Personal Interview: တယ်လီဖုန်းနဲ့ အင်တာဗျူးပြီးတဲ့အခါမှာ လူတွေ့အင်တာဗျူးလုပ်ပါတယ်။ အချိန်ပိုပေးရပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာ လူတွေ့အင်တာဗျူးဝင်တဲ့သူ ၅ ယောက်မှာ တစ်ယောက်လောက်ပဲ နောက် အဆင့်ကို တက်ရလေ့ရှိပါတယ်။

Assessment Center: လူတွေ့ အင်တာဗျူးကပြီးရင်တော့ အချို့ကုမ္ပဏီတွေက Assessment Center တွေမှာ စစ်ဆေးမှုတွေ ကို လုပ်တတ်ကြပါတယ်။ တစ်ခါတစ်လေမှာ တစ်နေကုန်အချိန်ကြာ တတ်ကြ ပါတယ်။ ဖြေဆို သူ ၂ ယောက်မှ တစ်ယောက်လောက်ပဲ အောင်မြင်ကြပါတယ်။

Job Offer: ဒီအဆင့်ပြီးတဲ့အခါမှာတော့ အလုပ်ကို ကမ်းလှမ်းတဲ့အဆင့်ကိုရောက်ပါတယ်။ သူတို့က လက်ခံ ပြီဆိုရင် တော့ အပြီးသတ်ခန့်အပ်တဲ့အဆင့်ကိုရောက်ရှိသွားပါတယ်။

Selection Methods Overview

အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေကို ရွေးချယ်တဲ့နေရာမှာ နည်းလမ်းတွေအမျိုးမျိုးရှိပါတယ်။ နောက်စာမျက်နှာမှာ ပြထားတဲ့ပုံတွေမှာ လေ့လာလို့ရပါတယ်။ ဒီပုံထဲမှာပါတာတွေကို အလွတ်ကျက်မှတ်နေဖို့မလိုပါဘူး။ နားလည် ဖို့ပဲလိုပါတယ်။ ပုံထဲမှာပြထားတဲ့ စက်ဝိုင်းအကြီးအသေးတွေကတော့ ၎င်းနည်းလမ်းတွေရဲ့ အကျိုးသက် ရောက်ပုံအနည်းအများကို ကိုယ်စားပြုပါတယ်။ ဒီနည်းလမ်းကို ဘယ်လောက်တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် သုံးကြသလဲ (Spread)၊ ဘယ်လောက် အားစိုက်ရသလဲ (Effort)၊ ဘယ်လောက် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျသလဲ (Objectivity) နှင့် ဘယ်လောက် သင့်တော် မှုရှိသလဲ (Validity) စတာတွေကို ပြောပါပါတယ်။ နောက် စာမျက်နှာကပုံမှာပါတဲ့ နည်းလမ်း တွေကိုကြည့်လိုက်ပါ။ **Resume** ဆိုတာကတော့ အားလုံးလိုလို သိကြပါတယ်။ အထူးအထွေရှင်းပြနေဖို့မလိုဘူးလို့ထင်ပါတယ်။ ပြီးရင် Test နှစ်မျိုးကို တွေ့ရပါလိမ့်မယ်။

ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကိုစစ်တဲ့ **Personality Test** ဆိုတာရှိပါတယ်။ သူ့ကို Trait Test လို့လဲ ခေါ်ကြပါတယ်။ လူတွေရဲ့ စရိုက်လက္ခဏာကို စစ်တာကို ဆိုလိုတာပါ။ နောက်ထပ် Test တစ်မျိုး ကတော့ စွမ်းရည်တွေကို စစ်တဲ့ Ability Test ဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ်ကာယစွမ်းရည်ကိုစစ်တာက **Physical Ability Test** လို့ခေါ်ပြီး၊ အသိဉာဏ် စွမ်းရည်ကို စစ်တာ ကတော့ **Cognitive Ability Test** လို့ခေါ်ပါတယ်။ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်တွေကိုမေးမြန်းတဲ့ **Biographical Questionnaire** ဆိုတာလဲ ရှိပါတယ်။ လူတွေမေးမြန်းတဲ့ **Personal Interview** ကလည်း သိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အသေးစိတ် ထပ်ပြော ပြပါမယ်။ **Assessment Center** ဆိုတဲ့ ကုမ္ပဏီကိုယ်စား စစ်ဆေးသင့်တာ တွေမှန်သမျှကို စစ်ဆေး ပေးတဲ့ ပြင်ပကဏ္ဍဖြစ်ပါတယ်။

	Spread	Effort	Objectivity	Validity
Resume	Large	Small	Medium	Medium
Cognitive Ability Test	Medium	Small	Large	Large
Physical Ability Test	Medium	Small	Large	Large
Personality Test	Medium	Small	Large	Medium
Biographical Questionnaire	Medium	Medium	Medium	Medium
Personal Interview	Large	Large	Small	Medium
Assessment Center	Medium	Large	Large	Large

Selection Methods – Overview

နောက်စာမျက်နှာကပုံမှာလည်း အခြားသောနည်းလမ်းတွေကို ထပ်တွေ့နိုင်ပါတယ်။ **Reference Check** ဆိုတာဟာ အရင်လုပ်လုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ နေရာတွေကသူတွေကို အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေ အကြောင်းကို မေးမြန်းတာဖြစ် ပါတယ်။ ကာယကံရှင်ရဲ့ ခွင့်ပြုချက်ကိုတော့ယူသင့်ပါတယ်။ US နဲ့ အချို့နိုင်ငံတွေမှာ Background Investigation တွေကိုလည်းလုပ်တတ်ပါတယ်။ အလုပ်မခန့်ခင်မှာ အလုပ်လျှောက်တဲ့သူရဲ့

နောက်ကြောင်းရာဇဝင်တွေရှင်းမရှင်းကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်စေတာဖြစ်ပါတယ်။ နောက်ထပ်နည်းလမ်း တစ်ခုကတော့ လူတွေအသုံးပြုနေကြပေမယ့် ဖတ်စာအုပ်တွေမှာ မဖော်ပြသေးတဲ့ **Google** မှာရှာလိုက် ဆိုတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလုပ်လျှောက်တဲ့သူရဲ့ အင်တာနက်ပေါ်က လှုပ်ရှားမှုတွေကို သိချင် လို့ရှာတတ် ကြတာဖြစ်ပါတယ်။ အခုဆိုလျှင်တော့ Facebook, Tik Tok, Instagram ပါထည့်စဉ်းစား ရမယ်ထင်ပါတယ်။ **Heuristics** (ဆရာမပါပဲကိုယ့်ဘာသာကိုယ်သင်ကြားတတ်မြောက်နည်း) ဆိုတာက တော့ လူတစ်ချို့ သုံးတတ် တဲ့နည်းဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ - အလုပ်လျှောက်တဲ့သူရဲ့ ကားအထဲမှ ရှုပ်ပွနေရင် organize မဖြစ်ဘူးလို့ ယူဆလိုက်တာမျိုး၊ အသင်းအဖွဲ့နဲ့ကစားရတဲ့ အားကစားတွေကို မကစား တတ်ဘူးဆိုရင် Team player မဖြစ်နိုင်ဘူးဆိုတာမျိုးတွေဖြစ် ပါတယ်။ valid ဖြစ်လာဆိုလျှင် မဖြစ်ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် တစ်ချို့က သုံးကြပါတယ်။ အလားတူပဲ **Physiological Test** လို လူတွေရဲ့ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာပုံသဏ္ဍာန်ကိုကြည့်ပြီး ဘယ်လို လူပါလို့ ခန့်မှန်းတာ၊ **Graphology** လို့ခေါ်တဲ့ လက်ရေးပုံစံတွေကိုကြည့်ပြီး ဘယ်လိုလူပါလို့ ခန့်မှန်းတာ၊ ဒါတွေ က လူတစ် ယောက်ရဲ့ future performance ကို ခန့်မှန်းဖို့ရာ valid မဖြစ်ပါဘူး။ ဒါပေမယ့်အချို့သုံးကြပါတယ်။ **Game/ Simulations** တွေသုံးပြီးလည်း ရွေးချယ်ကြပါတယ်။ ပြောချင်တာက အချို့နည်းလမ်းတွေက valid မဖြစ်ပေမယ့် လက်တွေ့မှာ သုံးနေကြတာတွေရှိတယ် ဆိုတာပဲဖြစ်ပါတယ်။

	Spread	Effort	Objectivity	Validity
Reference Check	Small	Large	Medium	Large
Background Investigation	Small	Medium	Large	Medium
Google	Medium	Small	Small	Small
Heuristics	Medium	Small	Small	Small
Physiological Tests	Small	Medium	Small	Small
Graphology	Small	Medium	Small	Small
Games/ Simulations	Small	Medium	Medium	Medium

Selection Methods – Overview

Personality

Personality ဆိုတာဘာကိုပြောတာလဲ။ လူတိုင်းမှာရှိတယ်ဆိုတာကတော့ ကျိန်းသေပါတယ်။ ဒါဆို ကျွန်တော် ဟာ မနက်မှာ personality တစ်မျိုးရှိတယ်၊ ညနေကျတော့နောက်တစ်မျိုးရှိတယ် ပြောလို့ရ ပါသလား။ မရပါဘူး။ ဒါကလူရဲ့ mood နဲ့ ဆိုင်တာပါ။ Personality ကကြတော့ အရမ်းမပြောင်းလဲ တတ်ပါဘူး။ နှစ်ပေါင်းများစွာ တစ်ပုံတည်းလိုလိုရှိတတ်ပါတယ်။ ကျောင်းတုန်းက သူငယ်ချင်းတွေ ပြန်တွေ့ တဲ့အခါ မှ ပြောတတ်ကြတယ်မလား၊ ဒီကောင် အရင်အတိုင်းပဲ၊ ဘာမှမပြောင်းလဲဘူး ဆိုတာမျိုးလေ။ ဒါဆို personality က ဘာလဲ။ Personality ဆိုတာက လူတွေရဲ့ အချို့သော အခြေအနေတွေမှာ မပြောင်း မလဲပဲ အမြဲပြုလုပ်လေ့ရှိတဲ့ အပြုအမူပုံစံ (Behavior Patterns) ဖြစ်ပါတယ်။

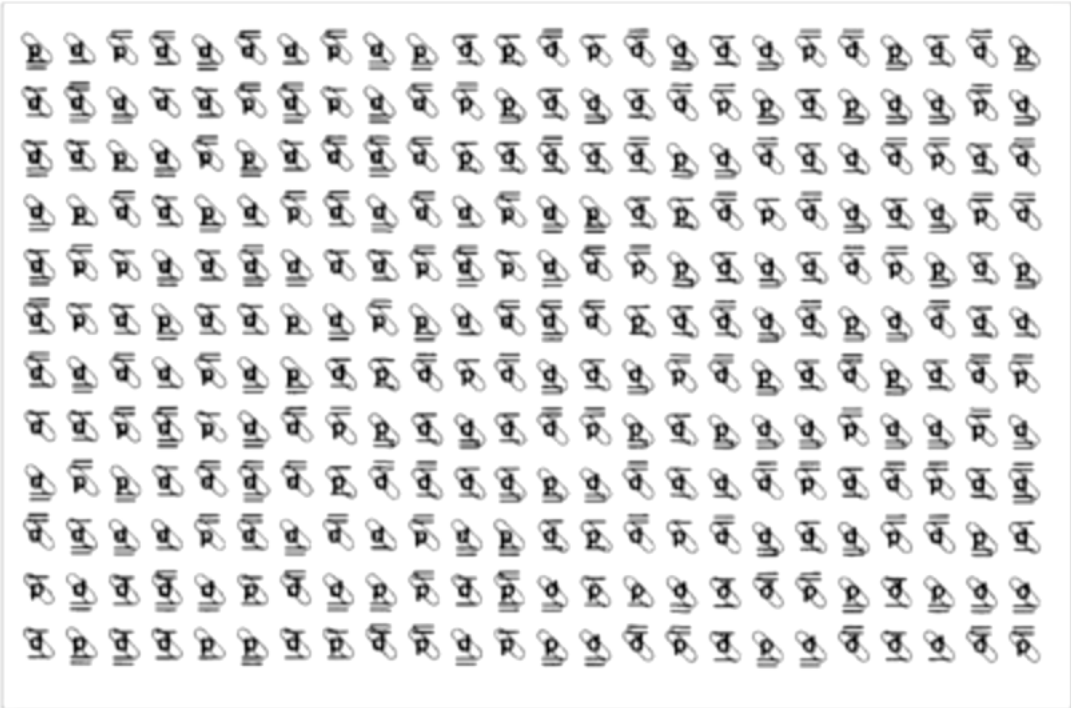
Personality အကြောင်းကို ပြောတဲ့အခါမှာ အောက်ကပုံမှာပါတဲ့ Myers-Briggs Type Indicators (MBTI) အကြောင်းကစိတ်ဝင်စားဖို့ကောင်းပါတယ်။ ဒီ Test မှာ Personality ရဲ့ ရှုဒေါင့်မျိုးစုံကိုတွေ့ရပါတယ်။ လူတစ်ယောက်က ပြင်ပလောကကြီးမှာ ဘယ်လိုနေထိုင်တတ်သလဲ။ လူကြားသူကြားထဲ သွားလာရတာ ကို စိတ်ဝင်စားတယ်။ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ့်ဘာသာကို တစ်ယောက်တည်းနေလိုတယ်ဆိုတာမျိုးတွေဖြစ်ပါ တယ်။ တစ်ခုခုကို အဓိပ္ပါယ်ရှိရှိမရှိ ဆန်းစစ်တတ်တာလား၊ ဒါမှမဟုတ် စိတ်ထဲထင်တဲ့အတိုင်း လုပ် တတ်လား။ ဒါတွေအားလုံးက Personality တွေဖြစ်ပါတယ်။ Personality Test တွေဖြေတဲ့အခါ လူတွေက သူတို့တကယ်လုပ်တတ်တဲ့ပုံစံမျိုးကို မဖြေကြပဲ လိုချင်တဲ့အဖြေတွေရအောင် မှန်းပြီးဖြေ တတ်ကြပါတယ်။ ဒါပေမယ့်လည်း မေးခွန်းထုတ်တဲ့သူတွေကလည်း ဒါတွေကိုစဉ်းစားထားပြီး ဟန်ဆောင်ဖြေတာပေါ်အောင် မေးခွန်းတွေထပ်ထည့် တတ်ကြပါတယ်။

<i>Energizing – how a person is energize</i>	Extraversion (E) Preference for drawing energy from the outside world of people, activities, and things	Introversion (I) Preference for drawing energy from one's internal work of ideas, emotions, and impressions
<i>Perceiving – what a person pays attention to</i>	Sensing (S) Preference for taking information through the five senses and noticing what is actual	Intuition (N) Preference for taking information through a “sixth sense” and noticing what might be
<i>Deciding – how a person decide</i>	Thinking (T) Preference for organizing and structure information to decide in a logical, objective way	Feeling (F) Preference for organizing and structuring information to decide in a personal, values-oriented way
<i>Living – the life style of a person adopts</i>	Judgin (J) Preference for living a planned and organized life	Perceiving (P) Preference for living a spontaneous and flexible life

Myers-Briggs Type Indicators (MBTI)

Ability

Ability, Aptitude, Certain Skills, Competence စတဲ့ စကားလုံးတွေနဲ့ဆိုင်တဲ့ စွမ်းရည်တွေကို ဆိုလိုတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလို အရာတွေရှိတယ်၊ မရှိဘူး စစ်ဆေးတတ်ကြပါတယ်။ Ability တွေမှာ ကောင်း တယ်၊ မကောင်းဘူး (Strong End and Weak End) ဆိုပြီး ရှိတယ်။ Personality မှာ အဲလို ကောင်း တယ်၊ မကောင်းဘူးဆိုတာမရှိပါဘူး။ ပုံ (၄၅) မှာပါတဲ့ Test ဆိုရင် ဘယ်လောက်အာရုံစိုက်နိုင်သလဲ ဆိုတဲ့ concentration ကိုစစ်တဲ့ Test ဖြစ်ပါတယ်။ သူ့မှာ p, b, d, q ဆိုတဲ့ စာလုံးလေးတွေနဲ့ စာလုံးအပေါ်နဲ့အောက်မှာ လိုင်းလေးတွေဆွဲထားပါတယ်။ အစစ်ခံမယ့်သူက ဒီမေးခွန်းကို ယူပြီး သတ်မှတ် အချိန် အတွင်းမှာ "d" စာလုံးအပေါ်လိုင်းနှစ်လိုင်းပါတဲ့ ပုံ ဘယ်နှစ်ခုရှိသလဲမေးပါတယ်။ ဘယ်လောက်အထိအာရုံစိုက်နိုင်သလဲဆိုတာကို စစ်ချင်တာဖြစ်ပါတယ်။



D2 - concentration ကိုစစ်တဲ့ Test

ဒီလို စစ်ဆေးတဲ့ test တွေအထဲမှာ အစစ်အများဆုံး test ကတော့ Intelligenece test ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဉာဏ်ရည်အဆင့်ကိုစစ်တာဖြစ်ပါတယ်။ အောက်ကပုံမှာနမူတွေကို တွေ့နိုင်ပါတယ်။ ဒီလို test တွေကို ဖြေ တဲ့အခါမှာ မေးခွန်းကိုဆန်းစစ်ပြီး အဖြေမှန်ကိုရှာစေတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုတဲ့အခါမှာ မေးခွန်းကို ကြည့် တယ်။ နီးစပ်တဲ့ သီအိုရီတွေစဉ်းစားကြည့်ပြီး အဖြေတွေကို ထုတ်ကြရတာဖြစ်ပါတယ်။

Intelligence

Select the option that best fits the pattern of the previous images

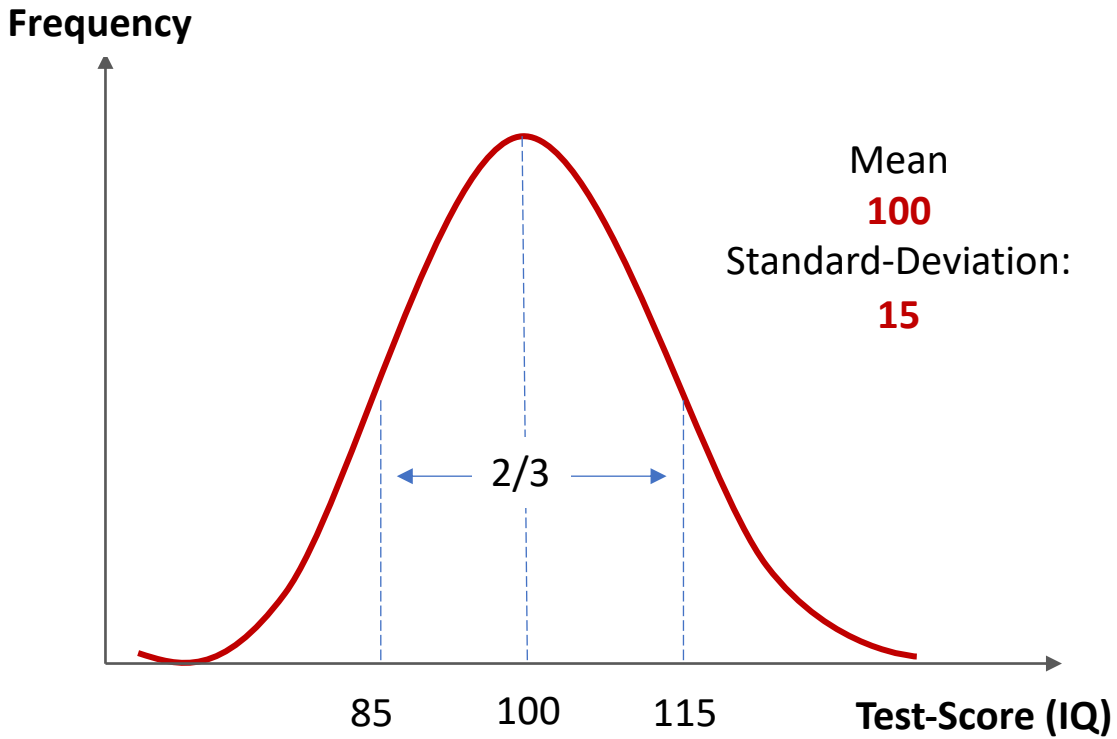
For each question determine the number that best fits the pattern of the previous numbers

- 1, 3, 6, ?
- 3, 5, 8, 13, 21, ?
- 3, 6, 18, 108, ?
- 4, 1, -3, -4, ?
- 95, 36, 15, ?
- 6, 13, 29, 63, ?
- 1, 1, 2, 6, ?
- 12, 33, 55, ?
- 99, 86, 73, ?
- 2, 5, 8, 35, ?
- 4, 16, 49, ?
- 73, 61, 56, 62, ?
- 1588, 1820, 2148, 2204, 2284, ?
- 923, 937, 963, ?

Intelligence Test နမူနာ

ဒီ Intelligence ကိုစစ်တဲ့ Test တွေက သေသေချာချာသုတေသနတွေလုပ်ပြီးဆန်းစစ်ထားတာဖြစ်ပါ တယ်။ အဖြေကိုကြည့်ပြီး လူတစ်ယောက်ဘယ်လောက်တော်သလဲဆိုတာကို သိနိုင်တယ်လို့ပြော ပါတယ်။ ဒီတော့ လူ တစ်ယောက်ရဲ့အဖြေက ၁၁၅ ရတယ်ဆိုရင် ကောင်းတာလား မကောင်းတာလား။

ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့လူအများကိုစမ်းသက်ထားတဲ့ IQ test ရဲ့ လူသာမန်အတွက် ပျမ်းမျှ score ကတော့ ၁၀၀ ဖြစ်ပါတယ်။ အောက်ကပုံမှာကြည့်လို့ရပါတယ်။ Standard-Deviation က ၁၅ ဆိုတော့၊ Mean ၁၀၀ ကနေ ၁၅ နည်းသွားတဲ့ ၈၅ နှင့် ၁၅ များသွားတဲ့ ၁၁၅ အတွင်းမှာ လူအားလုံးရဲ့ သုံးပုံနှစ်ပုံက ရှိနေပါတယ်။ ဒါဆို ၁၁၅ ဆိုတော့ လူသာမန်တွေထက်နဲ့ပိုကောင်းတဲ့သဘောပေါ့။



Intelligence-Score Distribution

Projective Test

Ability က task တွေပေးလိုက်ရင် စစ်လို့ရတယ်။ Personality က မေးခွန်းတွေမေးလိုက်ရင် စစ်လို့ရ တယ်။ ဒါပေမယ့် Motivation ကို ဘယ်လိုစစ်မလဲ။ ဒီ **Projective Test** ကိုသုံးကြပါတယ်။ Thematic Apperception Test (TAT) လိုမျိုး ပုံပါတဲ့ card တွေကိုပြပြီး ၎င်းပုံနဲ့ ဆက်စပ်တဲ့ အကြောင်းအရာ တစ်ခုကို

ပြောခိုင်းတာ။ ဒီပုံထဲက လူတွေကို ဘယ်လိုထင်သလဲ စတာတွေကို ပြောရတာ။ အဓိက ကတော့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝမှာ အရေးကြီးတဲ့ အရာတွေကို ဒီ ပုံပြ အကြောင်းအရာတွေ အထဲမှာ လာပြီထင်ဟပ် project လုပ်လာတွေကို အကဲဖြတ်တဲ့သဘောဖြစ်ပါတယ်။ ပုံတွေကို တစ်မျိုးပြီးတစ် မျိုးပြပြီး အကြောင်း အရာတွေကိုပြောခိုင်းတယ်။ နောက်ဆုံးကတ်ဆိုလျှင်ဘာပုံမှ မပါတော့ဘူး။ အဲ့ဒါကိုကြည့်ပြီး အကြောင်းအရာ တွေကိုပြောရတယ်။ ဒီလိုပြောခဲ့တဲ့ အကြောင်းအရာတွေအားလုံးအ ထဲမှာ တူညီတာလေးတွေကိုဆွဲထုတ်ပြီး အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်တဲ့သဘောပါ။

Roschach-Test ကလည်းအလားတူပါပဲ။ ဒီပုံကိုကြည့်ပြီး ဘာတွေကို မြင်သလဲလို့ မေးပါတယ်။ သူတို့ပြောတဲ့ အရာတွေကို နားထောင်ပြီး သူတို့ရဲ့ personality ကို ကောက်ချက်ချတဲ့သဘောမျိုးဖြစ်ပါ တယ်။



Thematic Apperception Test



Rorschach-Test

Projective Tests

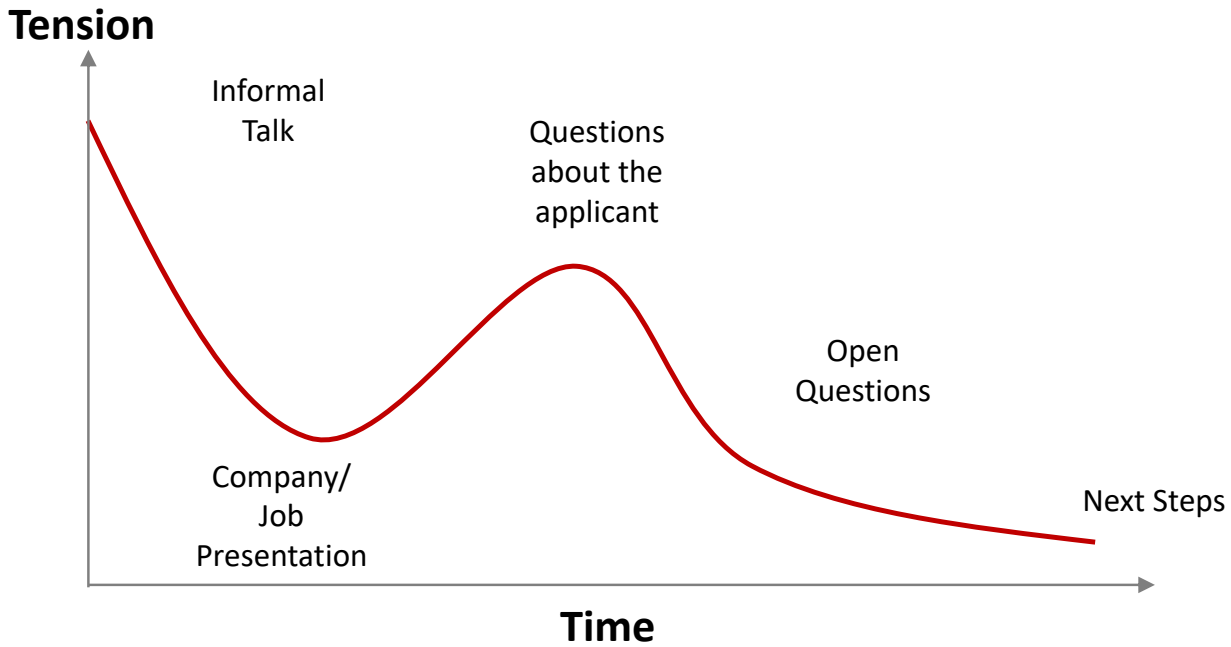
Online-Test

အားသာတဲ့အချက်တွေက နေရာအနှံ့ကနေသုံးလိုရပါတယ်။ ကုန်ကျစရိတ်ကနည်းတယ်။ ဖြေဆိုတဲ့သူရဲ့ ဖြေဆို ပုံပေါ်မှကြည့်ပြီးလိုသလို အခက်အခဲ အဆင့်ကို အတိုးအလျော့လုပ်လိုရပါတယ်။ Analysis တွေ ကို စိတ်ကြိုက် လုပ်ပေးနိုင်တယ်။ ဖြေဆိုတဲ့အချိန်တွေကို track လုပ်လိုရပါတယ်။

အားနည်းတဲ့အချက်တွေကတော့ ဖြေဆိုတဲ့သူတွေက on line ကနေ ဖြေဆိုကြတာဖြစ်တော့ သူတို့ဖြေ ဆိုတဲ့ အနေအထားနဲ့ ဖြေဆိုသူတွေကို control မလုပ်နိုင်ပါဘူး။ ရလာတဲ့ရလဒ်တွေကို professional ကျကျ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပေးနိုင်မှုတွေမှာ အားနည်းပါတယ်။

Interview

လူတိုင်းက အင်တာဗျူးဆိုတာ ဘာလဲဆိုတာကို သိရှိနားလည်ကြပါတယ်။ ဒါပေမယ့် professional ဆန်တဲ့ interview နဲ့ professional မဆန်တဲ့ interview ဆိုပြီးကွာခြားတာလေးတွေ ရှိတယ်ဆိုတာကို လည်းသိထား သင့်ပါတယ်။ အောက်ကပုံကိုကြည့်မယ်ဆိုလျှင် အင်တာဗျူးတစ်ခုရဲ့ ပုံစံလေးကို တွေ့ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အင်တာဗျူး ဖြေသူတစ်ဦးရဲ့ စိတ်တင်းကြပ်မှုကို အင်တာဗျူးလုပ်တဲ့အချိန်ကာလအတွင်း မှာ ပြောင်းလဲ သွားတာ ကိုမြင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။



အင်တာဗျူးပုံစံ

Informal Talk: အင်တာဗျူးအစပိုင်းမှာ ၎င်းမှာ စိတ်တင်းကြပ်မှုတွေ များနေနိုင်ပါတယ်။ နောက် လာမယ့် မိနစ်တွေမှာ ဘာတွေကြုံရမလဲဆိုတာကို စိတ်လှုပ်ရှားနေရလို့ ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် အင်တာဗျူးတွေ


စတင်ချင်းမှာ “မင်္ဂလာပါ” လို့နှုတ်ဆတ်တာတွေ၊ ဒီကိုလာရတာအဆင်ပြေလား၊ ရုံးကို ရှာလို့ လွယ်ရဲ့လား စတဲ့ စကားလေးတွေနဲ့ အင်တာဗျူးဖြေဖို့လာတဲ့သူရဲ့ စိတ်တင်း ကြပ်မှုတွေကို သက်သာစေအောင် လုပ်တတ်ကြ ပါတယ်။

Company/Job Presentation: ပြီးတဲ့အခါမှာ အင်တာဗျူးဖြေတဲ့သူကို ကုမ္ပဏီနဲ့ပတ်သက် တာတွေ၊ သူ လျှောက်တဲ့အလုပ်နဲ့ပတ်သက်တာတွေကို ကုမ္ပဏီဖက်က အင်တာဗျူးတဲ့သူက ရှင်းပြပေးတတ်ပါ။ ဒီလိုလုပ်တဲ့ အခါမှ အင်တာဗျူးဖြေတဲ့သူအနေနဲ့လည်း စိတ်တင်းကြပ်မှုတွေ လျော့နည်းလာမှာ ဖြစ်ပါ တယ်။

Questions about the applicant: နောက်အဆင့်အနေနဲ့ကတော့ အင်တာဗျူးဖြေတဲ့သူကို သူ့ရဲ့ အကြောင်း တွေကို ပြောပြခိုင်းတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအချိန်မှာ အင်တာဗျူးဖြေတဲ့သူအနေနဲ့ အနည်းငယ် စိတ်တင်းကြပ်မှုတွေ ပြန်ရှိလာနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ၎င်းအနေနဲ့ သူနဲ့ပတ်သက်တာတွေကို အင်တာ ဗျူးမေးတဲ့သူတွေ စိတ်ဝင်စား လာအောင် အများကြီးလုပ်လို့ရတဲ့အချိန်ပါ။

Open Questions: ဒီအချိန်ကတော့ အင်တာဗျူးမေးတဲ့သူတွေကို အလုပ်လျှောက်တဲ့သူနဲ့ပတ်သက် ပြီးသူတို့ သိချင်တာတွေကို စပြီးမေးမြန်းစေပါတယ်။ အင်တာဗျူးမေးတဲ့သူရဲ့ ကျွမ်းကျင်ပါးနပ်မှုတွေက ဒီအဆင့်မှာ အရမ်းစကားပြောပါတယ်။ ဘယ်လိုမေးခွန်းမျိုးတွေမေးသင့်သလဲ စာတာတွေအတွက်လဲ အကြံပေးကြတဲ့ စာအုပ်တွေအများကြီးကို ရှာဖွေဖတ်ရှုလေ့လာလို့ရပါတယ်။

အခုရှင်းပြခဲ့တာကတော့ ပုံမှန်အင်တာဗျူးလေးတစ်ခုမှာ လုပ်ကြတဲ့ အဆင့်လေးတွေအကြောင်းဖြစ်ပါ တယ်။ ဒီလိုအင်တာဗျူးတွေမှာ မေးသူနဲ့ဖြေသူ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်အကြားမှာ သိချင်တာလေးတွေရှိနိုင်ပါ တယ်။ နောက်စာမျက်နှာကပုံမှာ ကြည့်နိုင်ပါတယ်။

Applicant		Employer
• Why am I invited?		• Why are you here?
• What can your company offer me?		• What can you do for us?
• What kind of employer are you?		• What kind of person are you?
• What distinguishes your company from others?		• What distinguishes you from others who have the same skills?
• Can I afford working at your company?		• Can we afford you?

မေးသူနဲ့ဖြေသူ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်အကြားမှာ သိချင်တာလေးများ

Professional ဆန်တဲ့ အင်တာဗျူးတွေမှာ ကိုယ့်ဘက်ကသိချင်တာတွေ မေးကြတဲ့အပြင်၊ အခြားသူ ဘက်က သိချင်မယ်လို့ ထင်တဲ့အရာတွေကိုလည်း မမေးခဲ့လျှင်တောင် ပြောပြပေးတတ်ကြပါတယ်။ အခုပြောပြတဲ့မေးခွန်းတွေက ယေဘုယျဆန်ပါတယ်။ အင်တာဗျူးဖြေတဲ့သူတွေရဲ့ တကယ့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တွေကို သိရဖို့အတွက် လက်တွေ့မှာ မေးကြတဲ့ မေးခွန်းပုံစံတွေရှိပါသေးတယ်။

Strategic Thinking: လူတစ်ယောက်က ဘယ်လောက်အတိုင်းအတာအထိ ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ အနာဂတ်အတွက် ထိထိမိမိတွေးတတ်ခေါ်တတ်သလားဆိုတာကိုသိနိုင်ဖို့အတွက် မေးလို့ရတဲ့ မေးခွန်းတွေက

- မင်းအခုလုပ်နေတဲ့အလုပ်က မင်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းရဲ့ Mission နဲ့ Goal တွေကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှုအပေါ် ဘယ်လိုအကျိုးသက်ရောက်မှုနေ ရှိနေပါသလဲ
- မင်းရဲ့အလုပ်က အရေးပါတယ်လို့ မင်းထင်ပါသလား။ ထင်တယ်ဆိုလျှင် ဘာကြောင့်ထင်ရ တာလဲ။ မထင်ဘူးဆိုလျှင်လည်း ဘာကြောင့် မထင်တာလဲ။

Planning: ဘယ်လောက်အတိုင်းအတာအထိ အနာဂတ်မှာ ဖြစ်ချင်တဲ့ အရာတွေကို အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့အတွက် အစီအစဉ်တွေ ချမှတ်တတ်သလဲ ဆိုတာကို သိနိုင်ဖို့အတွက် မေးလို့ရတဲ့ မေးခွန်းတွေက

- မင်း plan လုပ်ထားသလို မဖြစ်လာခဲ့တဲ့ အချိန်ကာလ တစ်ခုအကြောင်းကို ပြောပြပါ။
- အဲ့ဒီ အခြေအနေတစ်ခုကို မင်းဘယ်လို analyze လုပ်ခဲ့ပါသလဲ။ ပြီးတော့ ဒီပြဿနာနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဘယ်လိုမျိုး ပြောဆိုခဲ့ပါသလား။

Interpersonal Relations: အခြားသူများနဲ့ ဘယ်လောက် ထိထိရောက်ရောက် ဆက်ဆံတတ်သလဲဆို တာကို သိနိုင်စေဖို့ အတွက် မေးလို့ရတဲ့မေးခွန်းတွေက

- မင်းနဲ့ အတူ ပုံမှန် အလုပ်လုပ်နေကြတဲ့ လူတစ်ဖွဲ့မှာ ပဋိပက္ခတစ်ခု အသည်းအသန်ဖြစ်နေခဲ့ ကြတဲ့ အခြေအနေတစ်ခုရဲ့ ဥပမာတစ်ခုကိုပြောပြပါ။
 - ဒီ ပဋိပက္ခက ဘာနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်တာလဲ။
 - ဒီ ပဋိပက္ခအထဲမှာ မင်းက ဘယ်လိုပါဝင်ပတ်သက်နေခဲ့တာလဲ။
 - ဒီ ပဋိပက္ခရဲ့ နောက်ဆုံးရလဒ်ကဘာဖြစ်သွားခဲ့သလဲ။

Communication: အခြားသူတွေနဲ့ ဘယ်လောက်ကောင်းမွန်စွာ ပြောဆိုဆက်သွယ်နိုင်သလဲဆိုတာ ကိုသိနိုင် စေဖို့ အတွက် မေးလို့ရတဲ့မေးခွန်းတွေက

- လူတစ်ယောက်က စကားပြောနေတာကို အထူးဂရုပြုအာရုံစိုက်ခဲ့ရတဲ့ အချိန်ကာလ တစ်ခု အကြောင်း ကို ပြောပြပါ။
 - သူတို့ပေးချင်တဲ့ message ကို သဘောပေါက်နားလည်အောင် တက်တက်ကြွလေး လုပ်ခဲ့ ပါသလား။
 - အခြားသူတွေကို ပေးချင်တဲ့ message တွေကို ပြောပြတဲ့အခါမှာ သင်ရဲ့အပြုအမူတွေ အပေါ် ဒီစိန်ခေါ်မှုက ဘယ်လိုရိုက်ခတ်မှုရှိပါသလဲ။

ဒီလိုအင်တာဗျူးတွေလုပ်တဲ့အခါမှာ အချို့ကုမ္ပဏီတွေက သေသေချာချာလေး မပြင်ဆင်တတ်ကြတော့ အင်တာဗျူးမေးကြတဲ့သူတွေက တစ်ယောက်မေးပြီးသား မေးခွန်းတွေကိုပဲ နောက်တစ်ယောက် ပြန် ပြန်မေး တတ်ကြလို့ မထိရောက်တာတွေ ကြုံဖူးပါတယ်။ အင်တာဗျူးတွေကို စီစဉ်တဲ့အခါ ဘယ်သူက ဘယ်ကိစ္စတွေကို

သိအောင်မေးမယ်ဆိုပြီး ညှိနှိုင်းခွဲဝေကြတာ အရမ်းကောင်းတဲ့ အလေ့အထတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ အောက်ကပုံမှာ ဥပမာ တစ်ခုအနေနဲ့ လေ့လာကြည့်နိုင်ပါတယ်။

Criteria	Interview 1 HR	Interview 2 Manager	Interview 3 Techn. Exp	Panel-Interview
Teamability		●		●
Technical Skills			●	
Motivation	●			
Leadership		●		●
Mobility	●			

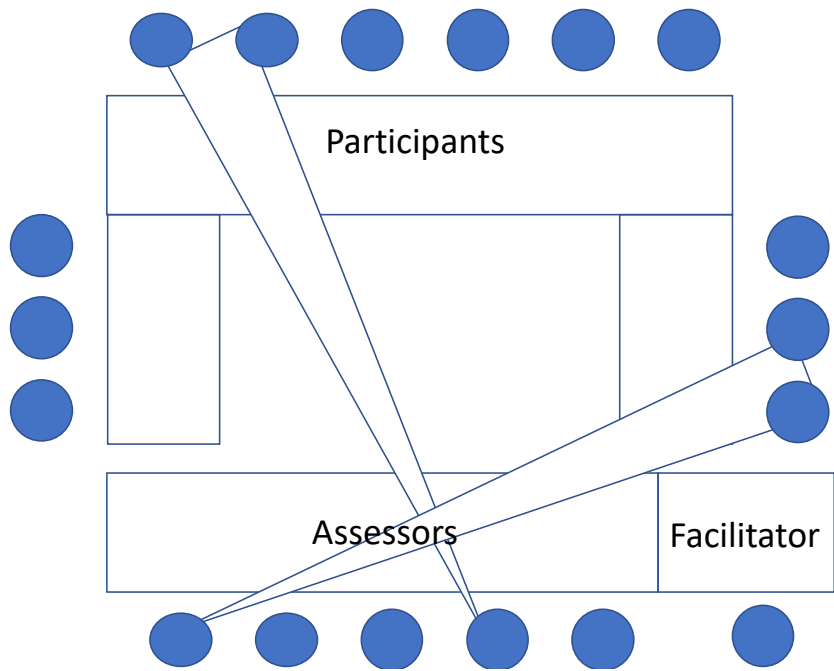
စုပေါင်းအင်တာဗျူး နမူနာပုံစံ

အခုရှင်းပြခဲ့တာတွေကတော့ Personal Interview တစ်ခုနဲ့ပတ်သက်ပြီး သိသင့်တဲ့ အကြောင်းအချက် တစ်ချို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဆက်လက်ပြီးတော့ Selection Method တစ်ခုဖြစ်တဲ့ Assessment Center အကြောင်းကလို့ ရှင်းပြပါမယ်။

Assessment Center

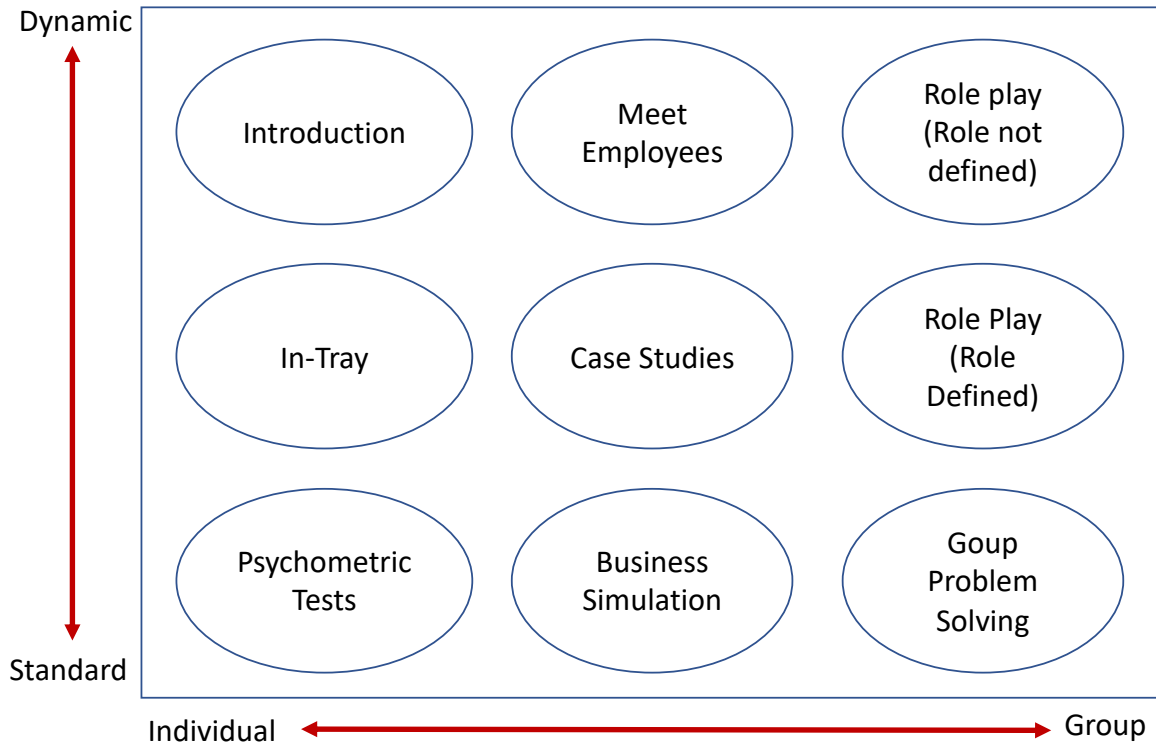
လက်ရှိလုပ်ဆောင်မှုတွေက အနာဂတ်ရဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေအတွက် အကောင်းဆုံးသက်သေတွေပဲဆိုတဲ့ အယူအဆကလည်း လူအတော်များများလက်ခံထားကြပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကုမ္ပဏီတွေက သူတို့ဆီမှာ အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေကို Assessment Center တွေရဲ့ အကူအညီတွေကို ယူပြီး အကဲဖြတ်ရွေးချယ်

တတ်ကြပါတယ်။ အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေဟာ Assessment Center ကပြုလုပ်တဲ့ ရွေးချယ်ခြင်း အစီအစဉ်တွေမှာပါဝင်ဖို့ ဖိတ်ခေါ်ခံရပါတယ်။ သူတို့တွေဟာ တစ်နေ့ကုန်လုံး၊ တစ်ခါတစ်လေ နှစ်ရက် လောက်အချိန်ပေးရတတ်ပါတယ်။ session တစ်ခုမှာ အလုပ်လျှောက် တစ်ယောက်တည်း မဟုတ်ပဲ (၆) ယောက်မှ (၁၅) ယောက်လောက်အထိပါတတ်ပါတယ်။ သူတို့တွေကို **Assessors** လို့ခေါ်တဲ့ ကျွမ်းကျင် သူ စိတ်ပညာရှင်တွေ၊ မန်နေဂျာတွေက စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်ကြမယ့် **Situation** တွေကို ချပေးပြီး အဖွဲ့လိုက်ဖြေဆိုတာတွေ၊ အင်တာဗျူးလုပ်ကြတာ စတဲ့ **Methods** တွေလုပ်ကြပါတယ်။ အဓိက ကတော့ သူတို့တွေဟာ intelligence ဖြစ်လား၊ လူမှု ရေးကောင်းလား၊ သွားသွားလာလာ လုပ်နိုင်လား စတဲ့ **Criteria** တွေကို စစ်ကြပါတယ်။ အဲ့လိုလုပ်တဲ့အခါမှာ Facilitator/Moderator တွေထားပြီး activities တွေကို ဦးဆောင်စေပါတယ်။ ဒီလို activities တွေကိုပြုလုပ်နေတဲ့အချိန်မှ Assessor တွေ ဘယ်သူက ဘယ်သူကို အကဲဖြတ်ရမလဲဆိုတာကို အသေအချာ အစကတည်းက သတ်မှတ်ထားကြပါတယ်။ ပြောချင်တာကတော့ Assessment Center တွေမှလုပ်ဆောင်သမျှအရာတွေက အသေအချာ လေး စီစဉ်သတ်မှတ်ဆောင်ရွက် ကြရတာဖြစ်ပါတယ်။ Assessment Center တစ်ခုရဲ့ Setting ပုံစံကို အောက်ကပုံမှာ လေ့လာနိုင်ပါတယ်။



Assessment Center တစ်ခုရဲ့ Setting ပုံစံကို

ဒီလို Assessment Center တွေမှာ ထည့်သွင်းပြုလုပ်ကြတဲ့ exercises အမျိုးအစားတွေကို အောက်ကပုံမှာ တွေ့နိုင်ပါတယ်။ ၎င်း exercises တွေကို ရှုဒေါင့် (၂) မျိုးကနေ ဒီဇိုင်းလုပ်ထားတာဖြစ်ပါတယ်။ တိတိကျကျ သတ်မှတ်ထားတဲ့ (Standard) အနေအထားကနေ ပါဝင်သူတစ်ယောက်ချင်းစီပေါ်မှာမူ တည်ပြီးပြောင်းလဲစီစဉ် သတ်မှတ်ကြတဲ့ (Dynamic) အနေအထားအထိပါပါတယ်။ နောက်ရှုဒေါင့်တစ်ခု က လူတစ်ဦးတစ်ယောက် (Individual) ကနေ အဖွဲ့လိုက် (Group) ပါဝင်ရတဲ့ ပုံစံဖြစ်ပါတယ်။



Assessment Center တွေမှာ ထည့်သွင်းပြုလုပ်ကြတဲ့ exercises အမျိုးအစားများ

ဒီလိုမျိုး Assessment Center တွေမှာ ပါဝင်ရတော့မယ့်သူတွေကို အကြံပေးချင်တာ (၂) ခုရှိပါတယ်။ ပထမ တစ်ချက်ကတော့ Assessment Center တွေမှာ သွားမဖြေခင်ညမှာ အိပ်ရာကို စောစောဝင်ပြီးအိပ်ရေးဝ အောင်အိပ်ပါ။ ၎င်း center မှာ ကြုံတွေ့ရမယ့် exercise များက အရမ်းကို စိတ်ပင်ပန်း၊ လူပင်ပန်း ဖြစ်စေနိုင်တာကြောင့်ဖြစ်ပါတယ်။ ဒုတိယတစ်ချက်ကတော့ Be Yourself ပါ။ ကိုယ်စိတ်ထဲမှာ အရှိအရှိ အတိုင်းသာ ပြုမူနေထိုင်ပြောဆိုပါ။ ကိုယ်က ကိုယ်မဟုတ်တဲ့ပုံစံနဲ့ နေရတာက အရမ်းပင်ပန်းစေပါတယ်။ Assessor တွေကလဲ ကျွမ်းကျင်သူတွေဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ်က ဟန်ဆောင်နေ တယ်ဆိုတာကို ခနလေးနဲ့ ရိပ်မိ

သိရှိသွားမှာ ကျိန်းသေပါတယ်။ ဒါ့အပြင်သူတို့မှာ ဘယ် exercise တွေက ဘယ်အရည်အချင်းတွေကို လေ့လာ ရမှာလဲဆိုတဲ့ ပုံစံ Architecture ကို အသေအချာတည် ဆောက်ထားကြပါတယ်။ Assessment Center တစ်ခုရဲ့ Architecture ပုံစံ နမူနာကို အောက်ကပုံမှာ လေ့ လာကြည့်နိုင်ပါတယ်။

Criteria	Introduction	Group Exercise	In-tray	Intelligence	Interview
Leadership					
Communication					
Intelligence					
Mobility					
Intervultural Sensitivity					
Organization					

Assessment Center တစ်ခုရဲ့ Architecture ပုံစံ နမူနာ

အခုပြောပြခဲ့တဲ့ အချက်တွေကို ကြည့်မယ်ဆိုလျှင် Assessment Center တွေမှာ အားသာချက်အများ ကြီးရှိ တယ်ဆိုတာကို သိနိုင်ပါတယ်။

- ၁။ နည်းလမ်းပေါင်းစုံ၊ exercise တွေ၊ criteria တွေ၊ assessors တွေအများကြီးနဲ့ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျမှု၊ ယုံကြည် စိတ်ချရမှု၊ မှန်ကန်သင့်လျော်မှု စတာတွေဟာ အဆင့်မြင်ပါတယ်။
- ၂။ Assessment Center မှာ ပါဝင်လှုပ်ရှားနေရင်းပဲ အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေတစ်ယောက်နဲ့တစ် ယောက် အကြားကွာခြားမှုကို နှိုင်းယှဉ်လို့ရပါတယ်။
- ၃။ သူတို့ လုပ်ငန်းခွင်မှာ လုပ်ရမယ့် တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားတွေကိုလုပ်နိုင်ခြင်း ရှိမရှိကို တခါတည်း ထင်ဟပ် ချိန်ဆလို့ ရပါတယ်။
- ၄။ လူမှုရေးဘက်လိုက်မှုတွေအန္တရာယ်ကိုနည်းစေပါတယ်။
- ၅။ ပါဝင်ကြသူတွေအမြင်မှာလည်း လိုအပ်ချက်တွေအပေါ် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေပါတယ်။

Validity, Reliability နဲ့ Objectivity

အခုဆိုလျှင် Candidate တွေကို Select လုပ်တဲ့အခါမှာ နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို အသုံးပြုလိုရတယ်ဆို တာကို ရှင်းပြခဲ့ပါတယ်။ နည်းလမ်းတိုင်းမှ ဘယ်လောက်ထိအားစိုက်ပြီး ပြင်ဆင်ရသလဲ၊ ဘယ်လောက် ထိကုန်ကျ စရိတ်ရှိနိုင်သလဲဆိုတဲ့ အချက်တွေနဲ့ ဒီနည်းလမ်းတွေက ကောင်းတယ်၊ မကောင်းဘူး ဆိုပြီး ရွေးချယ်ကြ တတ်ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ ၎င်းနည်းလမ်းတွေရဲ့ အရည်အသွေးကို ဆုံးဖြတ်ပေးတဲ့ စကားလုံး တွေရှိပါတယ်။ Validity, Reliability နဲ့ Objectivity ဆိုတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

Validity: ဒီအရာနဲ့ Selection Method တစ်ခုဟာ ကောင်းမကောင်းကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါတယ်။ အဓိကက တော့ Selection Method တစ်ခုက ၎င်းအနေနဲ့ တိုင်းရမယ့် အရာ Criteria တွေကို တကယ်ပဲ တိုင်းတာနိုင်ရဲ့လား ဆိုတာကိုဆိုလိုချင်တာဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ - Sales Capability ကိုတိုင်းတယ်ဆိုပါ စို့။ ဒီလိုတိုင်းလိုက်တဲ့ အခါမှာ ရလာတဲ့ လူတွေရဲ့ Test Score တွေကို Criteria ကို ပေါ်လွင်စေတဲ့အရာ အကြားက correlation ကို ပြန်ကြည့်ပါတယ်။ ဒီ ဥပမာမှာဆိုလျှင် Sales Capability ကောင်းရင် ရောင်းအား ကောင်းရမယ်လေ။ ၎င်း Test Score တွေမှာ ကောင်းတဲ့သူတွေရဲ့ ရောင်းအားကို ပြန်ကြည့် တဲ့အခါ ကောင်းနေတဲ့ ဆက်စပ်မှုကို မတွေ့ရဘူး ဆိုရင် ဒီ method က သူ တိုင်းရမယ့်အရာကို မတိုင်းနိုင်လို့ Validity မကောင်းဘူးလို့ပြောနိုင်ပါတယ်။

Reliability: ဒီအရာကကြတော့ Selection Method တစ်ခုဟာ သူတိုင်းရမယ့် အရာကို တကယ်တိုင်း နိုင် ပေမယ့်၊ တနည်းအားဖြင့်ပြောလျှင် Validity ကောင်းပေမယ့်၊ တိုင်းတဲ့ အချိန်တိုင်း ရလာတဲ့ ရလဒ်တွေက အမျိုးမျိုးဖြစ်နေရင် စိတ်မချရတော့ဘူး။ Reliability မကောင်းဘူးလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

Objectivity: ဒီအရာကကြတော့ Selection Method တစ်ခုကို လူတစ်ယောက်က အသုံးပြုတာနဲ့ နောက် တစ်ယောက်က အသုံးပြုကြတဲ့အခါ၊ သူတို့နှစ်ဦးရဲ့ ရလဒ်တွေဟာ ကိုက်ညီနေမှုမရှိဘူးဆိုလျှင် သူတို့တွေမှာ Objectivity အားနည်းတယ်လို့ပြောနိုင်ပါတယ်။ သူတို့တွေမှာ Selection Method ကို ပေးထားတဲ့ criteria တွေအတိုင်း မစစ်ဆေးကြပဲ ကိုယ့်ရဲ့ ဘက်လိုက်မှုတွေပါနေတယ်ဆိုတာမျိုးတွေ ရှိနေနိုင်တာဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် Candidate Selection မှာ အသုံးပြုကြမယ့် Methods တွေက Validity, Reliability နဲ့ Objectivity ဆိုတဲ့ အရာတွေနဲ့ ကိုက်ညီကောင်းမွန်နေဖို့ အရေးကြီးတယ်ဆိုတာကို ရှင်ပြရတာဖြစ်ပါ တယ်။

အခုဆိုရင် ဒီ Candidate Selection ဆိုတဲ့ ခေါင်းစဉ်အောက်က အကြောင်းအရာတွေကို မေးခွန်း (၄) ခုနဲ့ ရှင်းပြ သွားခဲ့ပါတယ်။

၁။ ကုမ္ပဏီရဲ့ **recruiting process** တောက်လျှောက်မှာ အသင့်တော်ဆုံး အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတွေကို ဘယ်လိုရွေးချယ်သလဲ။ ဘယ်လို **risks** တွေကို ထိန်းနိုင်ဖို့လိုပါသလဲ။

၂။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုက အလုပ်လျှောက်တဲ့သူတစ်ဦး အနာတ်စွမ်းဆောင်ရည်ကို ဘယ်လိုမျိုးခန့်မှန်းဆုံးဖြတ်မလဲ။ ဘယ်လို **selection criteria** တွေကိုပုံမှန်အားဖြင့် အသုံးပြုလေ့ရှိပါသလဲ။

၃။ အသုံးအများဆုံး **selection methods** တွေက ဘာတွေလဲ။

၄။ **objectivity, reliability** နဲ့ **validity** ဆိုတဲ့ ရှုဒေါင့်ကနေကြည့်ပြီး selection method တစ်ခု ကောင်းမကောင်းဆိုတာကို ဘယ်လိုမျိုး ဆုံးဖြတ်နိုင်မလဲ။

လေးစားစွာဖြင့်...
စောကယ်ရီဝင်း (KC Myanmar)

ကိုးကားချက်။ ။ ပရောဖက်ဆာ အာမင် ထရော့စ် ရဲ့ သင်ခန်းစာ