

KC'S LEARNING CAFÉ

NEVER STOP GROWING...



KC Myanmar ၏ ဆောင်းပါးများ

အမှတ်စဉ် (၉)

“ထိရောက်တဲ့ ရာထူးဆက်ခံမှုအစီအမံ ဒါမှမဟုတ်
Succession Planning”

ရာထူးဆက်ခံမှုအစီအစဉ် နှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း (Succession Planning & Management)

Succession Planning ဆိုတာက ကိုယ့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာရှိတဲ့ အရေးကြီးတဲ့ ရာထူးတာဝန်တွေကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်တဲ့သူတွေ အဆက်မပြတ်သွားရအောင်လို့ ကြိုတင်စီမံပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်တာကို ဆိုလိုချင်တာ ဖြစ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေက succession planning ကို အမြဲလိုအပ်နေမှာဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ ဘယ်သူမှ အမြဲမသေပဲအသက်ရှင်နေမှာမဟုတ်ပါဘူး။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု ဒါမှမဟုတ် ဌာနခွဲ တစ်ခုကို အမြဲ ဦးစီး နေနိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ပြောရမယ်ဆိုရင်တော့ အခုအခါမှာ succession planning က အရင်ကထက်ကို ပိုပြီးလိုအပ်လို့နေပါတယ်။

အရှိန်အဟုန်မြန်ဆန်တဲ့လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုက ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းတွေမှာ ဘဝပုံစံတစ်ခု ဖြစ်လာတဲ့အတွက် ကြောင့် (အထက်မှ အောက် ရာထူး အလုပ်အကိုင် အဆင့်တိုင်းမှာ) သူတို့ရဲ့ ရှေ့လာမယ့် ကာလတွေမှာ အရည်အချင်းရှိသူ (Talent) လိုအပ်ချက်တွေကို ပြည့်မီစေဖို့ ဗျူဟာတွေ မရေးဆွဲထားတဲ့ လုပ်ငန်းတွေဟာ အရေးပါတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေက အငြိမ်းစား ဒါမှမဟုတ် အလုပ်ထွက်ကြတဲ့အခါမှာ အနှောက်အယှက်တွေ ကြုံတွေ့ကြရ ပါလိမ့်မယ်။

လူဖြူအမျိုးသားတွေက အခြားလူဖြူအမျိုးသားတွေကို ရာထူးဆက်ခံဖို့အတွက် ရွေးချယ်လေ့ရှိပါတယ်။ ဒီအလေ့အထက glass ceiling လို့ခေါ်တဲ့ လူနည်းစုတွေကိုဦးစားမပေးတဲ့ အလုပ်အကိုင်တိုးတက်မှု အတားအဆီးပြဿနာတွေနဲ့ အခြား သိမ်မွေ့တဲ့ အလုပ်အကိုင်ခွဲခြားမှုပုံစံတွေလိုမျိုး ပြဿနာတွေကို ဆက်လက်တည်မြဲစေပါတယ်။

လုပ်ငန်းတိုင်းက သူတို့ရဲ့ succession planning နဲ့ Management (SP&M) အစီအစဉ်တွေကို ဖန်တီးဖို့၊ ပြန်လည်ရှင်သန်ဖို့ ဒါမှမဟုတ် ပြန်လည်အကဲဖြတ်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ မှတ်ကျောက်တင်ပြီးသား အဆင့်ဆင့် ချဉ်းကပ်နည်းက သင့်ကို အောက်ပါအချက်တွေမှာ စိတ်ချရစေပါလိမ့်မယ်။

- လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တွေ (competencies) ကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး succession အတွက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း နှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းရဲ့ တန်ဖိုးတွေကို ရှင်းလင်းနားလည်ခြင်း။

- ရာထူးအဆင့်တိုင်းမှာ အရေးကြီးတဲ့ လစ်လပ်နေရာတွေကို အမြန်ဖြည့်ဖို့ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ထိပ်တန်းအရည်အချင်းရှိသူတွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ပြီး ထိန်းသိမ်းခြင်း။
- သင့်အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဉာဏအရင်းအနှီး (intellectual capital) ကို တည်ဆောက်ထိန်းသိမ်းခြင်း။
- လက်ရှိလိုအပ်ချက်တွေနဲ့ အနာဂတ်အရင်းအမြစ်တွေကို အကဲဖြတ်ခြင်း။
- SP&M အစီအစဉ်တွေကို စုစည်းပြီး အကောင်အထည်ဖော်ဖို့အတွက် အွန်လိုင်းနှင့် အခြားနည်းပညာ သုံး နည်းလမ်းတွေကို အသုံးပြုခြင်း။
- ကြိုတင်မှန်းဆခြင်း။ တုံ့ပြန်ရုံသာမက ပြောင်းလဲနိုင်တဲ့ စီးပွားရေးပတ်ဝန်းကျင်မှာ အပြောင်းအလဲတွေ ကို ခန့်မှန်းခြင်း။

မဟာဗျူဟာအစီအစဉ်(strategic plan) ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ အတွက် အဖွဲ့အစည်းတွေဟာ အချိန်မှန် နေရာမှန်မှာ မှန်ကန်တဲ့လူတွေကို လိုအပ်ပါတယ်။

Succession planning နဲ့ management က ဒီအခြေခံအကြောင်းရင်း လေးခုအတွက် အရေးကြီးပါတယ်

1. အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဆက်လက်ရှင်သန်မှုက မှန်ကန်သင့်တော်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို သင့်တော်တဲ့ အချိန်မှာ သင့်တော်တဲ့ ရာထူးနေရာတွေမှာ ထားရှိနိုင်တဲ့ အပေါ်မှာ မူတည်ပါတယ်။
2. အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ စီးပွားရေး ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပုံစံချတဲ့ကိစ္စရဲ့ ရလဒ်အနေနဲ့ လက်ရှိ ဝန်ထမ်းတွေ အထဲကနေ ထိပ်တန်းရာထူးအဆင့်တွေဆီကို တက်လှမ်းနိုင်မယ့်သူဦးရေက နည်းပါးလို့လာပါတယ်။
3. Succession planning နဲ့ management က အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မတူကွဲပြားမှု (organizational diversity) ကို အားပေးပါတယ်။
4. Succession က အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း လမ်းကြောင်း (career path) တွေကို အသိပေးပြောပြ တာတွေ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနဲ့ လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်တွေချမှတ်ဖို့ နဲ့ ပိုပြီးကောင်းမွန်တဲ့ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းစနစ်အတွက် အခြေခံတွေဖြစ်ပါတယ်။

လူတိုင်းက တာဝန်ပိုမြင့်တဲ့အဆင့်ကို တက်ချင်ကြပြီး လူတိုင်းက အဲဒီလိုလုပ်ဖို့ တောင်းဆိုတိုင်း ပထဝီဝင်အနေအထားအရ နေရာပြောင်းဖို့ ဆန္ဒရှိနေတယ်လို့ ယူဆရတဲ့ အချိန်ကာလတစ်ခု အမေရိကန်စီးပွားရေးမှာ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒီလိုယူဆချက်တွေဟာ လုပ်ဖို့မသင့်တော့ဘူး။

အဖွဲ့အစည်းတွေက အလားအလာမြင့်မားတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် အခွင့်အလမ်းတွေပိုမိုပေးဆောင်ဖို့၊ အစားထိုးဖို့လိုအပ်ချက်တွေကို ဖော်ထုတ်ဖို့၊ လိုအပ်တဲ့ သင်တန်းတွေကို ရည်မှန်းချက်ထားဖို့နဲ့ ရာထူးတိုး အလားလာ ရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းအစုအဝေးကို ပိုများလာစေဖို့ SP&M ပရိုဂရမ်တွေကို ဖန်တီးပေးပါတယ်။

ပရိုဂရမ်တစ်ခုကိုဖန်တီးခြင်း။

စနစ်တကျ SP&M ပရိုဂရမ်ကို ဖန်တီးခြင်းက အဆင့်တွေအများကြီးပါဝင်နေပြီး၊ စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင် နေရတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ သင့်မှာ ပရိုဂရမ်တစ်ခုရှိနေတယ်ဆိုရင်တောင်မှ သင့်ကုမ္ပဏီရဲ့ လိုအပ် ချက်တွေ ပြောင်းလဲလာတာနဲ့အမျှ အဲဒါကို ဆက်လက်အကဲဖြတ်သင့်ပါတယ်။ succession program တစ်ခု ကို ဖန်တီးခြင်း ဒါမှမဟုတ် အကဲဖြတ်တဲ့နေရာမှာ သင့်ကုမ္ပဏီက အောက်ပါအချက်တွေကို လုပ်ဆောင်သင့် ပါတယ်။

- လက်ရှိပြဿနာတွေနဲ့ အလေ့အကျင့်တွေကို အကဲဖြတ်ပါ။
- SP&M လှုပ်ရှားမှုတွေကို လက်ရှိအဖွဲ့အစည်းနဲ့ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မဟာဗျူဟာတွေနဲ့ ချိတ်ဆက် ပါ။
- အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်တွေကိုသတ်မှတ်ပါ။
- ကုမ္ပဏီရဲ့ယေဘုယျမူဝါဒကြေငြာချက် (mission statement) တစ်ခုဖန်တီးပါ။
- အခြားအဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ SP&M အလေ့အကျင့်တွေနဲ့ နှိုင်းယှဉ်ပါ။
- မူဝါဒတွေနဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကို ရေးသားပါ။
- စနစ်ကျတဲ့ SP&M အတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုရဲ့ ကတိကဝတ်ကို ရယူပြီး တည်ဆောက်ပါ။
- ပရိုဂရမ်ဦးစားပေးမှုတွေကို သတ်မှတ်ပြီး ပရိုဂရမ်စည်းမျဉ်းတွေကို ရှင်းလင်းပါ။
- ဥပဒေဘောင်အတွင်းမှ ဖြေရှင်းပါ။

- အဓိကထားတဲ့ဝန်ထမ်းအုပ်စုတွေကိုခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။
- အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့အတွက် ဗျူဟာတွေချမှတ်ပါ။
- အစီအစဉ်ရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ် (action plan) ကို ပြင်ဆင်ပြီး ဖြန့်ဝေပါ။
- SP&M အစည်းအဝေးတွေနဲ့ သင်တန်းတွေကို ပြုလုပ်ပါ။
- မန်နေဂျာတွေနဲ့ သူတို့ရဲ့နယ်ပယ်တွေမှာ succession plan နဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဆက်လက်ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ပါ။

The Developmental Gap

သင့်ရဲ့ SP&M (Succession Planning & Management) program အောင်မြင်ဖို့အတွက် သင်အနေနဲ့ အလုပ်ထွက်သွားတဲ့ အဓိကဝန်ထမ်းတွေရဲ့နေရာကို အစားထိုးဖို့အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခု လိုအပ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းအတွင်းမှာပဲ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်းက အမြဲ ရွေးချယ်စရာတစ်ခုဖြစ်ပေမယ့် အဲဒါကို အစီအစဉ် အသေအချာဆွဲ လုပ်ဆောင်ရပါမယ်။ ရာထူးတိုးမြှင့် ပေးဖို့အတွက် လူတွေကို ပြင်ဆင်ပေးဖို့၊ လက်ရှိနဲ့ အနာဂတ် လိုအပ်ချက်တွေကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး စွမ်းဆောင် ရည်ကို အကဲဖြတ်တာမျိုးထက် ပိုပြီးတော့ကို လုပ်ဆောင်ရပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ်နိုင်ချေရှိတဲ့ ဆက်ခံသူတွေ (successors) လက်ရှိလုပ်ဆောင်နိုင်တဲ့အရာနဲ့ ရာထူးတိုးဖို့ အဆင်သင့်ဖြစ်စေဖို့ သူတို့လုပ်ဆောင်နိုင်ရမယ့် အရာတွေအကြား ဖွံ့ဖြိုးမှုကွာဟချက်ကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး ဖြည့်ပေးရပါမယ်။ ရွေးချယ်ထားတဲ့ ဆက်ခံသူတွေ အဆင်သင့် ဖြစ်နေပြီလို့ ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်စေဖို့ လုပ်ငန်းအတွင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု (အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသော သင်တန်း တွေ၊ ပညာရေး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနဲ့ အခြားနည်းလမ်းတွေ) ကို အသုံးပြုရပါမယ်။

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ရဲ့ အခြားကဏ္ဍတွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့အခါလိုမျိုးပဲ ဆက်ခံမှု (succession) ပြဿနာတွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့အခါမှာလည်း အရှိန်အဟုန်က ယခုအခါ အရေးကြီးပါသည်။

သင်ရဲ့အဖွဲ့အစည်းက ဆက်ခံမှု (succession) နဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု (development) ကွာဟမှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အောက်ပါ အဆင့်တွေကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါတယ်။

- သင့်အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အရန်လူတွေရဲ့ အဆင်သင့်ဖြစ်နေမှု (bench strength) ကို စမ်းသပ်ပါ။ ဒီအရာက ကုမ္ပဏီရဲ့ လစ်လပ်နေရာတွေကို အတွင်းကနေပဲ ဖြည့်စွမ်းပေးနိုင်ပါလိမ့်မယ်။
- သင့်အဖွဲ့အစည်းရဲ့ လုပ်ငန်းတွင်းရာထူးမြှင့်တင်ရေးမူဝါဒကို ဖန်တီးပါ။
- ရာထူးဆက်ခံဖို့လျာထားသူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်တွေကို ပြင်ဆင်ပါ။
- ရာထူးဆက်ခံဖို့လျာထားသူတွေကို လုပ်ငန်းတွင်းမှာ ပြုစုပျိုးထောင်ပါ။
- လိုအပ်သလို အခြားရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းတွေကို အကဲဖြတ်ပါ။

လုပ်ငန်းတွင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အခြားရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများ

တစ်ခါတစ်လေမှာ ရာထူးလစ်လပ်သွားပေမယ့် လစ်လပ်သွားတဲ့အတိုင်း ထားထားလို့ရတာကြောင့် ရာထူးဆက်ခံမှုကို ထားရှိရန်မလိုအပ်တတ်ပါ။ အဖွဲ့အစည်းအနေနဲ့ အောက်ပါမေးခွန်းတွေအထဲမှ တစ်ခုကို "ဟုတ်တယ်" လို့ ဖြေနိုင်မှသာ အဲ့ဒီလို မထားတာမျိုးကိုလုပ်သင့်ပါတယ်။

- အဲ့ဒီအဓိကရာထူးရှိဖို့ မလိုအပ်တော့ဘူးလား?
- နှိုင်းယှဉ်နိုင်တဲ့ရလဒ်တွေရရှိစေဖို့ နည်းလမ်းအသစ်တွေကို ရှာဖွေခြင်းဖြင့် ဒီအရာကိုမလိုအပ်တော့တာမျိုးဖြစ်နေစေပါသလား။
- လုပ်ငန်းတာဝန်တွေကို အဖွဲ့အစည်းရဲ့တူညီတဲ့အခြားအပိုင်းမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဆီကို ပြန်လည်ခွဲဝေပေးနိုင်ပါသလား။
- ဒီအလုပ်က အပြင်ကိုအပ်လို့ ရနိုင်သလား။
- လုပ်ငန်းတာဝန်တွေကို အဖွဲ့အစည်းရဲ့အခြားအစိတ်အပိုင်းတွေသို့ ခွဲဝေပေးနိုင်ပါသလား။
- လိုက်လျောညီထွေရှိတဲ့ဝန်ထမ်းတွေကိုအသုံးပြုပြီး အဓိကရာထူးကို မလိုအပ်တော့များ ဖြစ်နိုင်ပါသလား။
- ဒီလိုချဉ်းကပ်နည်းတွေကို ပေါင်းစပ်ပြီးလုပ်မယ်ဆိုရင် အစားထိုးဖို့ လိုအပ်တာတွေ ပပျောက်သွားစေနိုင်ပါသလား။

Individual Development Plan

ဒီနေရာမှာ အကြောင်းတိုက်ဆိုင်လို့ IDP လို့ခေါ်တဲ့ လူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးဖို့အတွက် အစီအစဉ် (Individual Development Plan) ကို ပြောပြချင်ပါတယ်။ IDP ဆိုတာဘာလဲဆိုတာကို ရှင်းပြရမယ်ဆိုရင်၊ IDP ဆိုတာ Career နဲ့ပတ်သက်ပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုဆွေးနွေးကြဖို့ အတွက် communication tool တစ်ခုလို့ ပြောလို့ရပါတယ်။ လိုအပ်တဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တွေကို တိုးတက်စေဖို့ လူတစ်ဦးစီအတွက် သီးသန့်ရေးဆွဲထားတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုအစီအစဉ် (action plan) ဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းရဲ့ လက်ရှိနဲ့ ရေရှည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မယ့် written plan တစ်ခုလို့လည်းပြောလို့ရနိုင်ပါတယ်။ မန်နေဂျာနဲ့ ဝန်ထမ်းတို့အကြား အပြန်အလှန်ထားရှိကြတဲ့ ကတိကဝတ် တွေလို့လည်း ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းရဲ့ လုပ်သားအင်အားတွေရဲ့ စွမ်းရည်တွေ အနေအထားကို ကို တိုင်းတာပြတဲ့ ဘရိုမီတာလိုလည်း တင်စားနိုင်ပါတယ်။ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေအတွက် လမ်းပြမြေပုံလည်း ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေကို ဘယ်လိုတည်ဆောက်ရမလဲဆိုတာကိုလည်း ပြောပြချင်ပါတယ်။ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေက အရေးကြီးပါတယ်။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ သူက သင့်ရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းအတွက် ခရီးဆုံးပန်းတိုင်အနေနဲ့ ရှိနေလို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုတိကျတဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေက သင့်ကို စိတ်အားတက်ကြွစေမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလို ရည်မှန်းချက်တွေကို အဆင်ပြေပြေချမှတ်လာနိုင်လေလေ၊ အောင်မြင်အောင် အကောင်အထည်ဖော် နိုင်လေလေ၊ သင့်ရဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှု တွေကလည်း မြန်ဆန်စွာတိုးတက်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေမှာ အပိုင်းအခြား (၃) ခုရှိနိုင်ပါတယ်။

- Short Term Goal (တစ်နှစ်အောက်ကာလ)
- Medium Term Goal (သုံးနှစ်အောက်ကာလ)
- Long Term Goal (ငါးနှစ်အောက်ကာလ)

ဒီလို အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေကို ဆုံးဖြတ်ကြတဲ့အခါမှာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမယ့်အချက်တွေရှိပါတယ်။ အဲ့ဒါတွေကတော့

- လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ပါဝင်မှုအဆင့်

- အထူးပြုနယ်ပယ်နဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်
- စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့် စိတ်ဝင်စားမှု
- လက်ရှိကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များ ရယူခြင်း
- အခြားစီးပွားရေးယူနစ်တွေအကြောင်း စူးစမ်းလေ့လာခြင်း
- ဖန်တီးဖော်ထုတ်ရမယ့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလမ်းကြောင်း (များ) ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလို IDP ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့အတွက်လိုအပ်တဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်းပြောပြချင်ပါတယ်။ ပထမဦးဆုံး IDP လိုအပ်မယ့် ဝန်ထမ်းရဲ့ အကြောင်းကို သိအောင်လုပ်ရပါမယ်။ ဒီလိုလုပ်ဖို့အတွက် အောက်မှာပေးထားတဲ့ ပုံစံက အလုပ်ဖြစ်စေပါလိမ့်မယ်။

Personal Particulars			
Name of Candidate		Date Joined	
Current Position		Date in Current Position	
Career History (last 3 jobs)	1.	Qualifications	
	2.		
	3.		

ပြီးရင်တော့ ဝန်ထမ်းရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေနဲ့ စိတ်အားထက်သန်မှုတွေကို စဉ်းစားရပါမယ်။ သူ့ရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းမှာ ဘာဖြစ်ချင်တာလဲ၊ ဘာလုပ်ချင်တာလဲ ဆိုတဲ့ Career Aspiration ကို သိဖို့လိုပါတယ်။ အဲ့ဒါကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့အတွက် ရေတို၊ရေရှည် အောင်မြင်မှု ပန်းတိုင်တွေကို စဉ်းစားရပါမယ်။ ဒီလိုလုပ်တဲ့အခါမှာ အောက်မှာပြထားတဲ့ ပုံစံက အသုံးတည့်ပါလိမ့်မယ်။ ဒီဆွေးနွေးမှု တွေက အဲ့ဒီဝန်ထမ်းအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း လမ်းကြောင်းအတွက် လမ်းညွှန်တစ်ခု ဖြစ်စေပါလိမ့် မယ်။

Career Direction	
Short Term (1 - 2 yrs)	
Medium Term (2 - 4 yrs)	
Long Term	

အဲဒါကို နားလည်ပြီးသွားပြီဆိုရင်တော့ သူ့ရဲ့ လက်ရှိအလုပ်တာဝန်နဲ့ အလုပ်တာဝန်အသစ်အတွက် လိုအပ်တဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တွေကို လေ့လာသုံးသပ်ရပါလိမ့်မယ်။ ဒီအခါမှာ သူ့အတွက် ဖြည့်ဆည်းပေးရမယ့် ကွက်လပ် ကိုသိရှိလာပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီကွက်လပ်တွေကို ဘယ်လိုဖြည့်ကြမလဲဆိုတာကိုလည်း ဆွေးနွေးရပါမယ်။ သင်တန်းတွေလိုတာလား၊ အလုပ်လုပ်ရင်းနဲ့ လေ့လာရမှာလား၊ project တွေမှာ ပါဝင်ပြီးလေ့လာရမှာလား။ mentor တွေနဲ့ တွဲပြီး လေ့လာရမှာလား။ အဲဒါ တွေကို ဆွေးနွေးဖို့အတွက် အောက်ပါပုံစံက အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါလိမ့်မယ်။

Candidate's Competencies & Skills Needs	
Competency / Skills Needed for Future Job	Means of Training
Leadership Competency 1. 2. 3. 4. 5. 6.	
Functional Competency 1. 2. 3. 4. 5. 6.	

ပြီးရင်တော့ သဘောတူထားတဲ့နည်းလမ်းတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ရမယ့် action steps တွေ ကို အတိအကျ ရေးဆွဲ သတ်မှတ်ရပါမယ်။ အဲဒါအတွက် အောက်မှာ ပြထားတဲ့ ပုံကို သုံးနိုင်ပါတယ်။

Development Plan		
		Targeted Date
Recommended Training & Education (Seminars / Classes)	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
Recommended Projects / Assignments (Scope of Projects)	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
Recommended Short-term Cross Exposure (Departments)	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
Recommended Job Placement (Can be Cross-functional)	1.	
	2.	
	3.	
	4.	

ဒီလိုလုပ်တဲ့ IDP နဲ့ပတ်သတ်ပြီး တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုတွေအတွက် ဝန်ထမ်းနဲ့ မန်နေဂျာတို့ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍတွေရဲ့ အကြောင်းကို ပြောပြချင်ပါတယ်။

ဝန်ထမ်းရဲ့ ပထမ အခန်းကဏ္ဍ တာဝန်က အစည်းအဝေးအတွက် ပြင်ဆင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်တဲ့အခါမှာ သူ့ရဲ့ အားသာချက်တွေ၊ အရည်အချင်းကွာဟမှု နယ်ပယ်တွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရပါမယ်။ သူ့ စိတ်ဝင်စားမှု တွေနဲ့အတူ သူ့လက်ရှိအလုပ်နဲ့ အနာဂတ်ရာထူးတွေအတွက် ဘယ်လို အရည်အချင်းများ လိုအပ်တယ်ဆိုတာကို စဉ်းစားရပါမယ်။ ဒါတွေကို Development Plan ဆိုတဲ့ ခေါင်းစဉ်အောက်မှာ မှတ်စု တွေ ရေးပြီး သူ့ရဲ့ IDP အကြမ်းကို အစည်းအဝေးသို့ ယူဆောင်လာပါလိမ့်မယ်။ ဆွေးနွေးမှုကို ဦးဆောင်ဖို့ ပြင်ဆင် ရပါလိမ့်မယ်။ သူ့သိထားဖို့က ဒါက သူ့ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အစီအစဉ်ဖြစ်တယ်ဆိုတာပါပဲဖြစ်ပါတယ်။ သူ့ရဲ့ ဒုတိယ တာဝန်ကတော့ သူ့ရဲ့ မန်နေဂျာနှင့်တွေ့ဆုံဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်တဲ့အခါမှာ သူ့ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍက သူ့ရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ စိတ်ဝင်စားမှုတွေ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်တွေကို ခြုံငုံသုံးသပ်ဖို့နဲ့ ဒီစိတ် ကူးတွေ ဘယ်လိုရသလဲဆိုတာတွေကို မျှဝေပေးဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ မန်နေဂျာဆီကနေလည်း သူ့ရဲ့ အမြင်ကို မျှဝေ ပေးဖို့ သင့်မန်နေဂျာကို တောင်းဆိုရပါမယ်။ ပြီးရင် အချောသပ်ထားတဲ့ IDP ကို သူ့ရဲ့ မန်နေဂျာထံ ပြန်ပေး ဖို့အတွက် အချိန်သတ်မှတ်ရပါမယ်။ ပြီးရင် ဘယ်တော့မှာ တိုးတက်မှုပြန်လည်သုံးသပ်ဖို့အတွက် ပြန်တွေ့ကြ ရမယ့် ရက်စွဲကို သဘောတူညီချက်ရယူပြီး လက်မှတ်ထိုးထားရပါမယ်။

ဒီနေရာမှာ မန်နေဂျာရဲ့ အခန်းကဏ္ဍကလည်း အရေးကြီးပါတယ်။ မန်နေဂျာရဲ့ ပထမ အခန်းကဏ္ဍတာဝန် ကတော့ အစည်းအဝေးအတွက် ပြင်ဆင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ သူ့ဝန်ထမ်းရဲ့ အားသာချက်တွေနဲ့ အရည်အချင်း ကွာဟချက်တွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရပါမယ်။ သူ့ဝန်ထမ်းအတွက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုပေးနိုင်တဲ့ အရင်းအမြစ် တွေနဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေကို စဉ်းစားပေးရပါမယ်။ သူ့ဝန်ထမ်းရဲ့ အရည်အချင်းတွေနဲ့ အားသာချက်တွေကို အကောင်းဆုံးအသုံးပြုနိုင်မယ့်နည်းလမ်းတွေကို စဉ်းစားပေးရပါမယ်။ အဲ့ဒါတွေကို မှတ်စုတွေရေးပြီး သူ့ရဲ့ အကြံဉာဏ်တွေကို အစည်းအဝေးဆီကို ယူဆောင်လာရပါမယ်။ သူ့ရဲ့ နောက်ထပ် အခန်းကဏ္ဍကတော့ သူ့ဝန် ထမ်းနဲ့ တွေ့ဆုံဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ သူ့တာဝန်က ဌာနရဲ့ လမ်းညွှန်မှုနဲ့ ပန်းတိုင်တွေ၊ ကုမ္ပဏီရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေနဲ့ ဝန်ထမ်းရဲ့ အရည်အချင်းတွေအကြောင်း သူ့သိထားတဲ့အရာတွေအပေါ် အခြေခံပြီး ဝန်ထမ်းကို အစီအစဉ်တကျ စဉ်းစားနိုင်ဖို့အတွက် ကူညီပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။ အချောသပ်ထားတဲ့ IDP မှာ ပါဝင်မယ့် အရာတွေအပေါ်မူတည် ပြီး သူ့ကိုဘယ်လို ပံ့ပိုးပေးမယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းကို ရှင်းလင်းသေချာစေရပါမယ်။ ဝန်ထမ်းရဲ့ တိုးတက်မှုကို အခါအားလျော်စွာ စစ်ဆေးပေးဖို့ အချိန်သတ်မှတ်ရပါမယ်။

အခုပြောပြခဲ့တာကတော့ ရာထူးဆက်ခံမှုကို စီစဉ်ခြင်းနဲ့ စီမံခန့်ခွဲခြင်း (Succession Planning & Management) တွေကို လုပ်ကိုင်ကြတဲ့အခါ မသိမဖြစ်သိသင့်တဲ့ IDP လို့ခေါ်တဲ့ လူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးဖို့အတွက် အစီအစဉ် (Individual Development Plan) အကြောင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

SP&M ပရိုဂရမ်များကို အကဲဖြတ်ခြင်း။

သင် SP&M ပရိုဂရမ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပြီးတဲ့အခါမှာ၊ အဲဒါက ဘယ်လောက်အထိ ကောင်းကောင်း မွန်မွန် လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး ဘယ်လိုပြောင်းလဲမှုတွေ လိုအပ်နိုင်မလဲဆိုတာကို ဆုံးဖြတ်ဖို့ အဲဒါကို စောင့်ကြည့် ရပါမယ်။ ပရိုဂရမ်ကို အဆင့်လေးဆင့်နဲ့ အကဲဖြတ်ရပါမယ်။ (အလုံးစုံတုံ့ပြန်မှု၊ ပရိုဂရမ်တိုးတက်မှု၊ ထိရောက် တဲ့ နေရာချထားမှုတွေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရလဒ်တွေ) - အဲဒါအတွက် ဒီအောက်ပါမေးခွန်းတွေကို မေးပါ။

- ဆက်ခံမှုအစီအစဉ် (succession planning) က တစ်ဦးချင်း အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ် တွေ (individual career plans) နဲ့ ဘယ်လောက် ကိုက်ညီပါသလဲ။
- ရာထူးဆက်ခံမှုအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းအစီအစဉ်များ (succession planning program) တွင် လုပ်ငန်းတွင်းဖောက်သည်တွေ (internal customer) ကို ဘယ်လောက် စိတ်ကျေနပ်မှုရှိစေပါသလဲ။
- အနာဂတ်ရာထူးမြှင့်တင်ရေး အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုမှာ လူတစ်ဦးချင်းစီက သူတို့ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် မှုတွေ ဘယ်လောက် ကောင်းမွန်စွာ တိုးတက်နေပါသလဲ။
- ရာထူးဆက်ခံရေးစီမံချက်အစီအစဉ်က သူ့ရည်မှန်းချက်တွေအပေါ်မှာ ဘယ်လောက်အဆင်ပြေ ကောင်း မွန်နေပါသလဲ။
- အချို့ လစ်လပ်ရာထူးတွေကို ဒီအတိုင်း ဆက်ပြီးလစ်လပ်ထားလို့ရနိုင်ပါသလား။
- လုပ်ငန်းတွင်းအစားထိုးမှုတွေက သူတို့ရဲ့ရာထူးအသစ်တွေမှာ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ လိုအပ်တဲ့အဆင့်အတိုင်း ဘယ်လောက်မြန်မြန်ဆန်ဆန် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသလဲ။
- အဖွဲ့အစည်းက လက်ရှိအချိန်မှာ အဓိက လစ်လပ်နေရာတွေရဲ့ ရာခိုင်နှုန်းဘယ်လောက်ကို အောင်မြင်စွာ ဖြည့်စွက်နိုင်ပါသလဲ။
- အဖွဲ့အစည်းက ဒီလစ်လပ်နေရာတွေကို ဘယ်လောက်မြန်မြန် ဖြည့်ပေးနိုင်ပါသလဲ။
- အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လစ်လပ်နေတဲ့ရာထူးနေရာတွေရဲ့ ရာခိုင်နှုန်းဘယ်လောက်ကို လုပ်ငန်းအတွင်း ကနေ ဖြည့်ပေးနိုင်ပါသလဲ။

- အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဘယ်အောင်မြင်မှုတွေနဲ့ ကျရှုံးမှုတွေက ရာထူးဆက်ခံရေးစီမံချက်နဲ့ အဓိကပက်သက်နေပါသလဲ။
- ရာထူးဆက်ခံခြင်းအစီအစဉ်က အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ရလဒ်တွေကို ဘယ်လိုမျိုးအထောက်အကူပြုပါသလဲ။

အဖွဲ့အစည်းအများစုမှာရှိတဲ့ ထိပ်တန်းမန်နေဂျာတွေက စာရွက်စာတမ်းကိစ္စလုပ်ရတဲ့အပေါ်မှာ စိတ်ရှည်နိုင်မှုနည်းပါတယ်။ "ငါတို့အဖွဲ့အစည်းမှာရှိတဲ့ ထိပ်တန်းမန်နေဂျာတွေက တစ်မျက်နှာစစ်တမ်းတွေကို တုံ့ပြန်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ memo တစ်ခုရဲ့ပထမစာမျက်နှာထက်ကျော်ပြီးတော့ ဖတ်မှာမဟုတ်ပါဘူး" လို့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်က ဟာသလုပ်ပြောခဲ့ဖူးပါတယ်။

သင်ရဲ့ SP & M ကိစ္စတွေကို စောင့်ကြည့်လေ့လာပြီးပဲဖြစ်ဖြစ်၊ အခါအားလျော်စွာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဒါမှမဟုတ် ပရိုဂရမ်အလိုက်ပဲဖြစ်ဖြစ် အကဲဖြတ်နိုင်ပါတယ်။

စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်မှု (Anecdotal Evaluation) က SP&M ပရိုဂရမ်ရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်ကို ဖြစ်ရပ်တစ်ခုချင်းအလိုက် စစ်ဆေးပေးပါတယ်။ ရာထူးလစ်လပ်မှုတွေ ပေါ်ပေါက်လာတိုင်း သင့်လျော်တဲ့ မန်နေဂျာက အဲ့ဒီလစ်လပ်ရာထူးတွေကို ဘယ်လို ဖြည့်ခန့်သလဲဆိုတာကို မှတ်တမ်းတင်ထားသင့်ပါတယ်။ ထို့နောက် အဖွဲ့အစည်းရဲ့ SP&M ကော်မတီက ကိစ္စတစ်ခုစီအတွက် အစီရင်ခံစာတွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ဆွေးနွေးနိုင်ပါတယ်။ ဒီနည်းလမ်းက ပြဿနာဖြေရှင်းတာအတွက် ခိုင်မာတဲ့အခြေခံအုတ်မြစ်ကို ထောက်ပံ့ပေးပြီး အနာဂတ်မှာ ဒီလိုမျိုးစိုးရိမ်မှုတွေကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဖို့အတွက် အခြေခံတစ်ခုပေးနိုင်ပါတယ်။ စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်တာက အပြောင်းအလဲအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေတဲ့ အကောင်းနဲ့အဆိုးတွေကို အာရုံစိုက်စေပါတယ်။

ဝေဖန်သူတွေရဲ့ ပြင်းထန်တဲ့တိုက်ခိုက်မှုတွေကြားမှ၊ စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်မှုက အဖွဲ့အစည်းရဲ့ဘဝမှာ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်ဖွယ်ရှိနေပါလိမ့်မယ်။

အချိန်အခါအလိုက် အကဲဖြတ်ခြင်း (Periodic Evaluation) က သင့် SP&M အစီအစဉ်ရဲ့ အစိတ်အပိုင်းတွေကို မတူညီတဲ့အချိန်တွေမှာ စစ်ဆေးပြီး ပရိုဂရမ်ရဲ့ လက်ရှိ ဒါမှမဟုတ် မကြာသေးခင်အတိတ်ကာလ လုပ်ဆောင်မှုတွေ အပေါ်မှာ အာရုံထားပါတယ်။ အခြားလုပ်လေ့ရှိတဲ့ စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်မှုတွေနဲ့ မတူဘဲ၊ ဒီနည်းလမ်းက ပရိုဂရမ်ရဲ့ သီးခြားအစိတ်အပိုင်းများကိုပဲ အာရုံစိုက်ပါတယ်။ ဥပမာအနေနဲ့ ပြောရရင် အကဲဖြတ်ခြင်းက mission အပေါ်မှာ၊ ပရိုဂရမ်ရည်မှန်းချက်တွေအပေါ်မှာ၊ မူဝါဒတွေ၊ အတွေးအခေါ်တွေအပေါ်မှာ၊ သတ်မှတ်ရာထူးတွေအတွက် အလုပ်လိုအပ်ချက်တွေကို ဆုံးဖြတ်တဲ့နည်းလမ်းတွေအပေါ်မှာ၊ ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်တဲ့အပေါ်မှာ၊ ဝန်ထမ်း၏အလားအလာကို အကဲဖြတ်တဲ့အပေါ်မှာနဲ့ တစ်ဦးချင်း လေ့ကျင့်ရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အပေါ်မှာ အာရုံစိုက်နိုင်ပါတယ်။

SP&M ပရိုဂရမ်အများစုရဲ့ အဓိကအချက်မှာ တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ အလားအလာတွေကို အကဲဖြတ်ဖို့ နည်းလမ်းအချို့ဖြစ်ပါတယ်။

ပုံမှန် SP&M အစည်းအဝေးတွေ၊ SP&M ကော်မတီအစည်းအဝေးတွေ ဒါမှမဟုတ် အထူးအကဲဖြတ်ရေး ကော်မတီ အစည်းအဝေးတွေမှာ အချိန်အခါအလိုက် အကဲဖြတ်ခြင်းကို ပြုလုပ်နိုင်ပါတယ်။ အချိန်အခါအလိုက် အကဲဖြတ်ခြင်းက အစီအစဉ်ရဲ့ အခါအားလျော်စွာ တရားဝင် စောင့်ကြည့်မှုကို ပေးနိုင်ပါတယ်။ ဒီအရာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာတွေကို အာရုံစိုက်ဖို့ အခွင့်အလမ်းဖန်တီးနေတုန်းမှာပဲ ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို တည်ဆောက်ပေးပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အချိန်အခါအလိုက် အကဲဖြတ်ခြင်းရဲ့ အဓိကအားနည်းချက်ကတော့ SP&M တိုးတက်မှုကို စဉ်ဆက်မပြတ်အားထုတ်မှုဆိုတာထက် တိုးမြှင့်လိုက်တာမျိုးကို ဖြစ်စေတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီအားနည်းချက်က ပြဿနာတွေကို မဖြေနိုင်ခင်မှာ အချိန်အကြာကြီး ဆိုးရွားသွားစေမယ့် အလားအလာ ရှိပါတယ်။

အွန်လိုင်းနဲ့ အဆင့်မြင့်နည်းပညာနည်းလမ်းတွေကို SP&M ပရိုဂရမ်ရဲ့ ဘယ်လိုနယ်ပယ်မှာမဆို အသုံးပြုနိုင်ပါတယ်။

ပရိုဂရမ်ကျကျ အကဲဖြတ်ခြင်း (Programatic Evaluation) က SP&M ကို သူ့ရဲ့ ဖော်ပြထားတဲ့ မစ်ရှင်တွေ၊ ရည်မှန်းချက်တွေအပေါ်မှာ တိုင်းတာစစ်ဆေးပါတယ်။ ခန့်အပ်ထားတဲ့ ကော်မတီ ဒါမှမဟုတ် အတိုင်ပင်ခံ

တစ်ဦးက ဒီလိုအသေးစိတ်အစီအစဉ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်လေ့ရှိပါတယ်။ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တွေက ယေဘုယျအားဖြင့် CEO၊ SP&M ပရိုဂရမ်ညှိနှိုင်းရေးမှူး၊ အချက်အချာကျသော စီမံခန့်ခွဲမှုနယ်ပယ်တွေရဲ့ ကိုယ်စားလှယ် ပြုသူတွေနဲ့ ကော်ပိုရိတ်ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တွေ ပါဝင်ပါတယ်။

ရာထူးဆက်ခံရေးအစီအစဉ် (succession planning) နဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု (management) ရဲ့ အနာဂတ်

ပြင်ပပတ်ဝန်းကျင် (external environment) အခြေအနေတွေ ပြောင်းလဲခြင်းက အဖွဲ့အစည်းအားလုံးအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပြီး ရာထူးဆက်ခံသော အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းတွင် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုအနေနဲ့ပါဝင်ပါတယ်။ အနာဂတ်တွင် ရာထူးဆက်ခံရေးအစီအစဉ် (succession planning) နဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု (management) က အောက်ပါအချက်တို့ကိုဖြစ်စေပါမယ်။

- အနာဂတ်တွင် အရည်အချင်းရှိသူလိုအပ်မှုတွေကို ဖြေရှင်းဖို့ လိုက်လျောညီထွေမှုရှိတဲ့ ဗျူဟာတွေ ဖန်တီးဖို့ ကြိုးပမ်းအားထုတ်ခြင်း။
- အလားအလာမြင့်မားသောအရည်အချင်းရှိသူတွေကို အစောပိုင်းကတည်းကသိရှိနိုင်စေဖို့ ဝန်ထမ်းထိန်းထားဖို့မူဝါဒတွေ နဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေ (retention policies & procedures) ဆီကို ဦးတည်ခြင်း။ ထိုအရည်အချင်းရှိသူတွေကို ထိန်းထားဖို့နဲ့ အလားအလာမြင့်မားသောဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို ထိန်းထားခြင်း။
- ခေတ်နဲ့အမီ နည်းပညာဆန်းသစ်တီထွင်မှုတွေနဲ့ အဲ့ဒီကိစ္စတွေကို ပိုမိုလွှမ်းမိုးလာခြင်း။
- အစိုးရအေဂျင်စီတွေ၊ ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းတွေနဲ့ အကျိုးအမြတ်မယူသော အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ ထည့်သွင်း စဉ်းစားလုပ်ဆောင်ရမယ့် ကိစ္စ တစ်ခုဖြစ်လာနိုင်ခြင်း။
- ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတဲ့ ရာထူးဆက်ခံသူတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို တိုးမြှင့်လာစေခြင်း။
- အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကိစ္စတွေနဲ့ ရောယှက်လာတတ်ခြင်း။
- အလုပ်နဲ့ မိသားစုအကြား ချိန်ခွင်လျှာညီဖို့နဲ့ ဝိညာဉ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာတွေရဲ့ ကြီးမားတဲ့ လွှမ်းမိုးမှုခံရခြင်း။
- ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ ကုမ္ပဏီတွေအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်လာခြင်း။

အနာဂတ်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတွေက ရာထူးဆက်ခံခြင်းဆိုင်ရာပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းချက်တစ်ခုတည်းသာလိုအပ်တဲ့ ပြဿနာတစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်ကြမှာမဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီအစား သူတို့က SP&M ပရိုဂရမ်တွေ ပါဝင်မယ့် အနာဂတ်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အရည်အချင်းရှိသူလိုအပ်ချက်တွေကို ဖြေရှင်းဖို့အတွက် ဗျူဟာတွေအများကြီးကို ရှာဖွေမှာဖြစ်ပါတယ်။

မြန်မာနိုင်ငံရဲ့ လူဦးရေတစ်ဝက်က လူငယ်များဖြစ်ကြပါတယ်။ သူတို့တစ်တွေက တစ်ချိန်မှာ လူကြီးတွေ ရဲ့နေရာကို ဝင်ယူကြမှာဖြစ်ပါတယ်။ ကြိုက်သည်ဖြစ်စေ၊ မကြိုက်သည်ဖြစ်စေ လူကြီးတွေက တစ်ချိန်မှာ အငြိမ်းစားယူကြမှာဖြစ်လို့ ဒီ ရာထူးဆက်ခံရေးကိစ္စက အရေးပါလာပါလိမ့်မယ်။

ဒီလိုမျိုးပဲ ဒီလိုလူဦးရေစာရင်းတွေကြောင့် 2025 ခုနှစ်လောက်မှာ နိုင်ငံအများအပြားမှာ ရာထူး ဆက်ခံရေးပြဿနာတွေ ပေါ်ပေါက်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်လိုအရွယ်အစားရှိတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေပဲဖြစ်ဖြစ် ဒီကိစ္စရပ်တွေ အထူးသဖြင့် သက်ကြီးလုပ်သားတွေရဲ့ အလုပ်အကိုင်တွေကို အရည်အချင်းပြည့်မီတဲ့ ရာထူး ဆက်ခံမယ့်သူတွေရှိဖို့ အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ဖို့ လိုအပ်လာပါလိမ့်မယ်။

အဓိကမှတ်မိသင့်တဲ့အချက်များ

အခုရှင်းပြခဲ့တဲ့ ထိရောက်တဲ့ ရာထူးဆက်ခံမှုကို စီစဉ်ခြင်းနဲ့ စီမံခန့်ခွဲခြင်း (Succession Planning & Management) အကြောင်းကို ပြန်ပြီး အကျဉ်းချုပ်ပေးချင်ပါတယ်။

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးက ရာထူးဆက်ခံရေးစီမံချက် (succession planning) ပုံစံတစ်မျိုးမျိုးကို လိုအပ်ပါသည်။
- သင်ရဲ့အဖွဲ့အစည်းဆက်လက်ရှင်သန်ဖို့အတွက် ရာထူးဆက်ခံမှုကို စီမံခန့်ခွဲတာက အရေးကြီးပါတယ်။
- ဆက်ခံရေးအစီအစဉ် နဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု (SP&M) က အဆင့်ဆင့်ချဉ်းကပ်မှု လိုအပ်ပါတယ်။
- ရာထူးဆက်ခံမှုကို စီစဉ်ခြင်းနဲ့ စီမံခန့်ခွဲခြင်း (SP&M) က အရေးကြီးသောရာထူးတွေအတွက် လစ်လပ် နေတဲ့နေရာတွေကို မြန်မြန်ဆန်ဆန်ဖြည့်စွက်နိုင်ဖို့ကို သေချာစေပါတယ်။

- ရာထူးဆက်ခံမှုကို စီစဉ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း (SP&M) က ထိပ်တန်းအရည်အချင်းရှိသူတွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ပြီး ထိန်းသိမ်းပေးပါတယ်။
- အပြောင်းအလဲကို စောင့်ပြီးတုံ့ပြန်မည့်အစား ရာထူးဆက်ခံရေးအစီအစဉ်တွေနှင့် အဲဒါတွေကို ကြိုတင် ခန့်မှန်းရင်ဆိုင်နိုင်ပါတယ်။
- မှန်ကန်တဲ့အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းတွေက လက်ရှိလိုအပ်ချက်တွေနှင့် အနာဂတ်အရင်းအမြစ်တွေကို အကဲ ဖြတ်တာတွေလုပ်ပြီးတော့ စတင်ပါရတယ်။
- သင်ရဲ့ ရာထူးဆက်ခံရေးအစီအစဉ်ကို အဆက်မပြတ်စောင့်ကြည့်ပြီး အကဲဖြတ်ရပါမယ်။
- ရာထူးဆက်ခံမှုစီမံခန့်ခွဲတာတွေက မတူကွဲပြားမှု (diversity) ကို ထောက်ခံအားပေးပါတယ်။
- အသက်အရွယ်ရလာတဲ့လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်တွေက အငြိမ်းစားယူဖို့အတွက် ပြင်ဆင်နေချိန်မှာ SP&M ပရိုဂရမ်တွေ ပြိုင်ဆိုင်မှုပြင်းထန်တဲ့ အားသာချက်တစ်ခုဖြစ်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။

လေးစားစွာဖြင့်...
 စောကယ်ရီဝင်း (KC Myanmar)

ကိုးကားစာအုပ်။ ။ William J. Rothwell ရဲ့ Succession Planning