



လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာတို့အတွက် လက်တွေ့ကျကျစာများ

အမျိုးသားသတင်းစာ ကော်မတီ အန်စီတင်ဆောင်ပါးနှင့်
အခြားဆောင်ပါးများ

PRACTICAL STRATEGIES
FOR HUMAN RESOURCE MANAGERS

ဒေါက်တာထွန်းဝင်း

အခန်း(၁)

လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာတို့အတွက် လက်တွေ့ဗျူဟာများ

အမျိုး သားသတင်းဆက် ကော်မတီ ဆန်ခါတင် ဆောင်းပါး နှင့်
အခြားဆောင်းပါးများ

PRACTICAL STRATEGIES FOR HUMAN RESOURCE MANAGERS

ဒေါက်တာထွန်းဝင်း

၁။ ရာထူးတိုးခြင်း နည်းဗျူဟာ သို့မဟုတ် PROMOTION STRATEGY
(HR Journal 6.8.2010)

လူ့လောကထဲက သဘောတရားတစ်ခု

တစ်ခါက ကျွန်တော် သည် တနင်္ဂနွေနေ့ နံနက်ပိုင်းလမ်းလျှောက်နေစဉ်
ကျွန်တော် လုပ်ခဲ့ဖူးသော JNGO တစ်ခု၏ ရုံးရှေ့က ဖြတ်လျှောက်စဉ် ယင်းရုံး၌ လုံခြုံရေး
တာဝန်ကျနေသော ဝန်ထမ်း တစ်ယောက် ကလှမ်း၍ နှုတ်ဆက်သဖြင့်
စကားအနည်းငယ်ပြော ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော် က ယင်းရုံး၌ ဆက်လက်
လုပ်ကိုင်နေကြသော ယခင်က လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အကြောင်းမေးတော့ သူက

“ ကိုတင်မောင် (နံမည် လွှဲ) တစ်ယောက် တော့ မကြာခင်က
နှုတ်ထွက်သွားပြန်ပြီဆရာ” ဟုပြော ၏။ ကျွန်တော် က ဘာ ဖြစ်လို့လဲ မေးတော့

“ဒီလိုပါ ဆရာ၊ ကိုတင်မောင်ရဲ့ အထက်အရာရှိ ကိုသန်းတင်ကို

သိတယ်မဟုတ်လား။ သူက UN မှာ အလုပ်ရသွားတော့ ထွက်စာတင်တော့ အထက်ရာထူးလစ်လပ်တယ်။ အဲဒီ မှာ ကိုတင်မောင်နဲ့ နောက် တစ်ယောက် Promotion အတွက်ပြိုင်တာ ကိုတင်မောင် မရဘူးဆရာ။ နောက် တစ်ယောက် က ရာထူး တိုးသွားတော့ ကိုတင်မောင်က စိတ်ကောက်ပြီးထွက်သွားတာပါ” ဟုဆိုပါ၏ ။ ဒီတော့ အရှုံးကို လက်မခံ နိုင်တာ လူ့သဘာဝ သဘောတရားတစ်ခု ဖြစ်ပါ၏ ။ ထို့ကြောင့် Grievance ခေါ် စိတ်ခံစားချက်နာကျင်မှု ဖြစ်ပြီး ထွက်စာတင်တော့ Man Power Loss (လူသားအရင်းအမြစ် HR) ဆုံးရှုံးမှု ဖြစ်ပြန်ပါ၏ ။ ဒါကို ကာကွယ်ရန် ရာထူးတိုးခြင်းသည် တရားမျှတစွာ လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြဖို့လိုပါ၏ ။ ထို့ကြောင့် ရာထူးတိုးရန် မူဝါဒဆွဲရန် လိုပါ၏ ။

Physolophy ကို အကြောင်းပြု၍ Policy ဆိုတာရှိသင့်ပါသည်။ ဥပမာ Policy တချို့ မှာ ရာထူးတိုး ရာ၌ တရားမျှတရမည် ၊ ဘက်မလိုက်ရ၊ လူမှန်နေရာမှန် ဖြစ်ရမည် စသော Policy များ ရှိပါသည် ။ ၎င်း ပေါ်လစီကိုအမြင့်ဆုံးဒါရိုက်တာအဖွဲ့က ဆွဲသင့်ပြီး ၎င်းပေါ်လစီကို အကြောင်းပြု၍ HR ဌာနက Procedure ခေါ် လုပ်ထုံးများ ရေး ဆွဲရပါမည် ။

ဥပမာ - Candidate တို့အား အင်တာဗျူး မည် ။ တရားမျှစေရန် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မည် ။ စာ မေးပွဲစစ်မည် (လက်သင့်ရာ ရာထူးတိုးခြင်းမဟုတ်) စသဖြင့် Procedure ဆွဲရပါမည် ။ ၎င်း Procedure အတိုင်း အမှန်တကယ်ဆောင်ရွက်ပါသော Practice ဟုခေါ်ပြီး အပြောနှင့်အလုပ် ညီသွားပြီဟု ဆိုနိုင်ပါ ၏ ။ ဒီလိုအတိုင်း လုပ်ဆောင်ပါသော် ရာထူးအတိုးမခံရသူများ လည်း နာကျည်း၍ အလုပ်ထွက်နှုန်းနည်း ပါမည် ။

Promotion ဟူသော အဓိပ္ပါယ် ကတော့ “A move to more important job or rank in a company ” “ ပိုပို အရေး ကြီးသော အလုပ် သို့ မဟုတ် ရာထူးအဆင့်သို့ ပြောင်းလဲခြင်း” ဟုဆိုပါ၏ ။

ထို့ကြောင့် Promotion သည် Change (ပြောင်းလဲခြင်း) တစ်ခုပင် ဖြစ်ပါ၏ ။

၎င်း Change ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသော် အောက်ပါတို့ကို တွေ့နိုင်၏ ။

- Change of Title (ရာထူးအခေါ်ပြောင်းလဲခြင်း)
- Change of Salary (လစာပြောင်းလဲခြင်း)
- Change of responsibility (တာဝန်ယူရတာ ပြောင်းလဲခြင်း)
- Change of job Description (လုပ်သော အလုပ်များ ပြောင်းလဲခြင်း) တို့.

ဖြစ်၏

ဤနေရာတွင် တွေ့ရသော သဘောတရားမှာ လစာတိုးခြင်းနှင့်

ရာထူးအခေါ်အဝေါ်ပြောင်းလဲခြင်း များ သည် ချို့မြန်သော အရာသာရှိပါ၍ လူတိုင်းမက၏ ။
Responsibility Change ဟုဆိုရာ၌ တာဝန် ကြီးကြီးယူရမည် ဆိုသော ချို့မြန်သော
အရသာမဟုတ်။ အချို့ သော အရောင် :စာရေး များ သည် ငွေကိုင် Cashier မလုပ်လိုပါ။
ဘာကြောင့်လဲဆိုသော် ပိုက်ဆံပျောက်ရင် လျော်ရမည် က responsibility ဖြစ်ပါ၏ ။
ထို့ကြောင့် လူတိုင်း ရာထူးတိုးချင်ပါသည်။ တစ်ချို့ က ရာထူးတိုး၍ နယ်သို့ ပြောင်းရမည်
ဆိုပါသော် မပြောင်းချင်ပါ။ တစ်ချို့ က “ ရာထူးဆိုတာ ရူးတာပဲကွာ၊ တနည်းနည်း နဲ့
အေးအေးနေပါရစေ” ဟု ဆိုသူတွေ ရှိပါ၏ ။ ထို့ကြောင့် လူတိုင်းရာထူးမတိုးချင်သည်မှာ
ဖီလော်ဆော်ဖီ ဖြစ်ရာ ၎င်းကို အကြောင်းပြု၍ “ ရာထူးတိုးရာ၌ ကာယကံရှင်၏
ဆန္ဒပါသင့်သည်” ပေါ်လစီဆွဲသင့်သော် HR ဌာနက တော် သော ဝန်ထမ်းကို လက်ညှိုး
ထိုး၍ ရာထူးတိုးအမိန့်ထုတ်မည် အစား “ ရာထူးတိုးလိုသူ ဝန်ထမ်းများ ဌာနတွင် :
လျှောက်လွှာတင်ပါ” ဟု လျှောက်လွှာခေါ်ခြင်းသည် Procedure ဖြစ်၏ ။

Entry Point သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ခုသို့ ဝင်ပေါက်

ဥပမာ - ဆရာဝန် တစ်ယောက် သည် ကျန်းမာရေး ဌာနတွင်

အလုပ်လျှောက်သော် စစ်ချင်းရာထူးမှာ လက်ထောက်ဆရာဝန် ဖြစ်၏ ။ အသက်

(၅၀)လောက်အပြင်ဆရာဝန် တစ်ယောက် က ကျွန်တော် အသက် ကြီးပါပြီ ဒု -

ဆေးရုံအုပ်ရာထူးလောက်တော့ပေးပါဟု ဆို၍ မရပါ။ ဝင်ဝင် ချင်း လက်ထောက်ဆရာဝန်ပဲ

လုပ်ရမည် ။ ထို့ကြောင့် ဆရာဝန်တို့အတွက် Entry Point သည် လက်ထောက်ဆရာဝန်ရာထူး ဖြစ်၏ ။ ပြင်ပကုမ္ပဏီတွေ ၊ NGO တွေ က Entry Point များ စွာ ရှိ၏ ။ ဝင်လျှင်ဝင်ချင်း လက်ထောက်မန်နေဂျာ ရာထူးကဘဲ ဝင်ရမည် ဟု မဆိုလိုပါ။ အပြင်လူ တစ်ယောက် ကို မန်နေဂျာရာထူးတန်းပေး၍ ရပါ၏ ။ ထို့ကြောင့် Manager ရာထူးသည် Entry Point ဖြစ်နိုင်သလို Deputy Manager ရာထူးသည်လည်း Entry Point ဖြစ်နိုင်ပါ၏ ။

အမှန်အားဖြင့် ရာထူးတိုးခြင်းသည် ပိုမိုကြီးလေးသော အလုပ် (Job Description) ကို လုပ်ခိုင်းတာ ဖြစ်ပါသည်။

၎င်း Job Description ကို တစ်ဆင့်နှိပ်နှိပ်ထမ်းများ က လုပ်နိုင်မလုပ်နိုင်ဆိုသည်မှာ ၎င်းတို့၏ Personal Specification (တစ်ဦးချင်းအရည်အသွေး)သည် အထက်ရာထူး၏ Job Description နှင့် ကိုက်ညီလာပြီလားဆိုသည်ကို အကဲဖြတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ အကဲဖြတ်ရန်အတွက် ဝန်ထမ်းဟောင်းတို့ အား ပြုလုပ်ထားသော လုပ်ရည်ကိုင်ရည် အကဲဖြတ်ခြင်း (Performance Evaluation) သည် အလွန် အရေး ပါ၏ ။ ၎င်းတို့၏ Personal Specification တိုးတက်မှု သည် အထက်ရာထူး၏ Job Description ကိုမှီလျှင် အထိုက်တန်ဆုံးသူကို ရာထူးတိုးရန် ဖြစ်ပြီး မမှီကြပါက အပြင်လူကို အထက်ရာထူးအတွက် လျှောက်လွှာခေါ်ရန် ဖြစ်၏ ။

သူတို့ဘက်က နည်းဗျူဟာ

ရာထူးတိုးရေး အတွက် HR ဌာနသာ ဗျူဟာရှိသည်မဟုတ် ဝန်ထမ်းတို့ဘက်ကလည်း ဗျူဟာ ဆိုတာ ရှိပါသည်။

ရိုးသားသော ဝန်ထမ်းတို့၏ နည်းဗျူဟာ ကတော့ ကြိုး စားခြင်းပဲ ဖြစ်ပါ၏ ။ တချို့ ၏ ဗျူဟာက မိမိ ကိုယ်တိုင် မကြိုး စားပဲ မိမိထက်တော် သော သူကို ချောက်တွန်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါက အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုတွင် ဒုတိယမြို့နယ်မန်နေဂျာ အမျိုး

သမီးတစ်ဦးသည် မြို့နယ်မန်နေဂျာရာထူးကို လိုချင်နေရာ လက်ရှိအမျိုး သား မြို့
နယ်မန်နေဂျာ၏ မကောင်းကြောင်းကို အတင်းပြော၍ အပုပ်ချ၏ ။ ၎င်းအတင်းကို Country
Director က ယုံသွား၍ Township Manager ရာထူးမှအလုပ်ထွက်ရ၏ ။ ထိုအခါ
ဒုတိယမြို့နယ် မန်နေဂျာ ရာထူးတက်၏ ။ အဖွဲ့ကအစည်းဘက်ကမူ အဖိုးတန်ဝန်ထမ်း
တစ်ယောက် ဆုံးရှုံးပါ၏ ။ ဒါက လူ့ သဘာဝတရားဖီလိုဆိုဖီကို Country
Director ကနားမလည်၍ Promotion Policy ဆွဲမထားပါ။ထို့ကြောင့် Procedure မရှိ။
ထို့ကြောင့် အမှာ :အယွင်း ဖြစ်ပါ၏ ။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက် ရာထူးတက်ခါနီး လျှင် အတိုင်
ခံရတတ်သည်မှာ လည်း လူ့သဘာဝဖီလော်ဆိုဖီပင် ဖြစ်ပါ၏ ။ ဒီသဘောကို HR ဌာနက
နားလည်ပါက အမှာ : နည်းသွားမည် ဖြစ်ပါကြောင်း.....။

...

အခန်း(၂)

၂။ မိမိဘဝအတွက် မိမိတော် သော ဝန်ထမ်းနှင့် ကုမ္ပဏီကို အကျိုး ပြုသော
ဝန်ထမ်း အဓိပ္ပာယ်ကွာခြားပုံ

(HR Journal 25.6.2010)

တစ်ခါတုန်းက ဖြစ်ပါ၏။ ရူပါမားကက်ကြီးတစ်ခုတွင် Supervisor ခေါ်
ကြီးကြပ်ရေး မှူး ရာထူး လစ်လပ်ပါ၏။ ထိုအခါ ၎င်းရာထူးအတွက် အရောင်း စာရေး
မလေးများ အား ရာထူးတိုးပေးရန် စိစစ်ဖို့ အကြောင်းပေါ်ပေါက်လာပါ၏။ လူ့ဘဝမှာ
မိမိတက်လမ်းကို တရားမျှတစွာ မိမိကိုယ်တိုင်ပဲ ရှာရတာ ဟာ သဘာဝပါပဲ။ အရောင်း စာရေး
မလေးများ ကလည်း Supervisor ရာထူးရချင်ပါ၏။ ဒီတော့ ရှေးမဆွကပင် ကြို
တင်ပြင်ဆင်ထားကြသည်ဟု ဆိုပါ၏။ ၎င်းတို့၏ ပြင်ဆင်ပုံမှာ မူလကတည်းက
အဝေးသင်တက္ကသိုလ် တက်၍ Graduate (ဘွဲ့ရ) တစ်ယောက် ဖြစ်နေစေခြင်း၊ အင်္ဂလိပ်စာ
(အင်္ဂလိပ်စကားပြော) သင်တန်းပြေး တက်ထားခြင်း စသဖြင့် မိမိတို့ ဉာဏ်မှီသလောက်
ကောင်းနိုးရာရာ သင်တန်းတွေ ပြေးတက်ထားခြင်း ဖြစ်ပါ၏။ သို့သော် တကယ်တမ်း
Supervisor ခေါ် ကြီးကြပ်ရေး မှူး ရာထူးကို တိုးမြှင့်ခံရသူ ကတော့ သာမန်
(၉)တန်းပဲအောင်တဲ့ အရောင်း စာရေး မလေး တစ်ယောက် ပဲ ဖြစ်ရာ ဘေးလူတွေ က ဒီအ
ဖြစ်ကို နားမလည်နိုင်အောင် ဖြစ်ရ၏။ သို့သော် သေချာလေ့လာပါသော် ဘွဲ့ရ၊ ကွန်ပျူတာ၊
အင်္ဂလိပ်စာတတ် စာရေး မအချို့ သည် ပညာရေး အရည်အသွေးရှိတာ မှန်၏။

(Staff with educational qualification) ပညာအရည်အချင်းရှိသော
ဝန်ထမ်းများ ဟုခေါ်နိုင်၏။ သို့သော် ၎င်းတို့က မျက်နှာမချို့၊ နှုတ်မသွက်ပါ။ ရူပါမားကက်၌
ဈေးရောင် ရာ အမြတ်နည်းနည်း ပဲ ရှာပေး နိုင်၏။ (၉)တန်းသာ အောင်သော စာရေး
မလေးက နှုတ်သွက်၊ လျှာသွက်၊ ဝယ်သူလာလျှင် ကြွပါရှင်၊ အန်တီဘာအလိုရှိပါသလဲ စသဖြင့်
သွက်သွက်လက်လက် ၊ ချက်ချက်ချာချာ ဈေးရောင် ပြု၍ အမြတ် များများ ရှာနိုင်၏။

ငင်းဝန်ထမ်းမျိုး အား A Staff of Productivity (မိခင်ဌာနကို အကျိုး ပြုသော ဝန်ထမ်း) ဟု
ခေါ်၏။ ကုမ္ပဏီဘက်က တန်ဖိုးထားသည် ကတော့ Staff of Productivity ကိုပို၍
တန်ဖိုးထား၏။

နောက် ဥပမာပြရသော် ဆေးကုမ္ပဏီတစ်ခု၌ ဈေးကွက်မန်နေဂျာ (၂)ယောက်
ရှိသည် ဆိုပါစို့။ ပထမ တစ်ယောက် က ဆေးဝါးဗေဒမဟာဘွဲ့၊ M.Pharm ရသည်ဆိုပါစို့။
ဒုတိယ တစ်ယောက် က သာမန် ဆေးဝါးဗေဒဘွဲ့၊ B.Pharm သာရသည်ဆိုပါစို့။ သို့သော်
M.Pharm က တစ်လလျှင် အမြတ် (၅)သိန်း လောက်ပဲ ရှာပေးနိုင်ပြီး B.Pharm က တစ်လ
အမြတ် သိန်း(၂၀) ရှာပေးနိုင်သော် ကုမ္ပဏီက B.Pharm သမားကို ပို၍ တန်ဖိုးထားမည်။
ဤဥပမာတွင် M.Pharm သမားကို Staff of high educational quality ဟု ခေါ်ပြီး
B.Pharm သမားကို Staff of Productivity (မိခင်ဌာနကို အကျိုး ပြုသော ဝန်ထမ်း) ဟု
ခေါ်ပါ၏။

လွန်ခဲ့သော (၁၄)နှစ် လောက်က ကျွန်တော် သည် UN Agency Project
တစ်ခုမှာ အလုပ်ရဖူး သည်။ ရာထူးက Township Project Officer (မြူ
နယ်စီမံကိန်းအရာရှိ) ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ မှာ လ (၃၀) (စီမံကိန်းတစ်ခု) လုပ်ပြီး နောက်မှာ
တော့ နောက်ထပ် Project တစ်ခုမှာ အလုပ်သစ်လျှောက်ပါတယ်။ Next Project မှာ
National Project Officer ခေါ် အမျိုး သားစီမံကိန်းအရာရှိရာထူး လျှောက်လိုက်ပါ တယ်။
သူ ကတော့ နိုင်ငံခြားသား Advisor ကိုတိုက်ရိုက်အစီရင်ခံရတဲ့ ရာထူးပါ။ အဲဒီ ရာထူးရဲ့
Vancancy Announcement မှ Requirement မှာ Candidate should have
master degree in Public related Subjects (လျှောက်ထားသူသည် ပြည်သူ့ရေး
ရာဘာသာရပ်တစ်ခုခုမှာ မဟာဘွဲ့ရ ဖြစ်သင့်၏။)လို့ ရေး ထားပါတယ်။ ကျွန်တော် က
သာမန်ဆရာဝန်သာ ဖြစ်လို့ Master ဒီဂရီမရပါဘူး။ ဒါပေမယ့် ဘာပဲ ဖြစ် ဖြစ်
လျှောက်ကြည့်လိုက်တော့ အဲဒီ ရာထူးကို တကယ်ရသွားတယ်။ နောက်ထပ် (၂)ယောက် (၃)
ယောက် လုံး Master မဟုတ်ဘဲ အဲဒီ ရာထူးရကုန်တယ်။ ကျွန်တော် တို့ကို ခန့်လိုက်တဲ့
နိုင်ငံခြားသားက ပြောတာ ကတော့ Master လူသစ်တွေ နဲ့ စကားပြောကြည့်တော့

သိပ်အဆင်မပြေဘူးကွာ။ မင်းတို့က လူဟောင်းဆိုတော့ လက်တင်ခိုင်းလို့ရတာ ပေါ့လို့ ပြောပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ စီမံကိန်းကို အကောင်အထည် ဖော်ကြရာ (၆)လလောက်လည်းကြာရာ နိုင်ငံခြားသား အပါအဝင် ကျွန်တော် တို့တသိုက် အတိုင်ခံရပါ လေရော။ တိုင်စာက နိုင်ငံခြားရုံးချုပ် Head Office အထိရောက်ပါတယ်။ တိုင်တဲ့အမှု ကတော့ အသုံးမကျ တဲ့လူတွေ Master Degree မရသူတွေ ကို National Project Officer ခေါ် နိုင်ငံခြားသားကို တိုက်ရိုက် အစီရင်ခံရသော ရာထူး၌ ခန့်ထားတဲ့အမှု ပါ။ ဒါနဲ့ ဤအမှု ကို စစ်ရန်ရုံးချုပ်က နိုင်ငံခြားသား (၄)ယောက် ကျွန်တော် တို့ Project area ကိုရောက်လာပါတယ်။ အဲဒီ ထဲက တစ်ယောက် က Peter Cox ဆိုသူ အင်္ဂလိပ် ဖြစ်ပြီး နောက် တစ်ယောက် က လာလီသာ Larlithar ခေါ် Indian တစ်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။ ကျန်တဲ့ ၂ယောက် ကတော့ မမှတ်မိဘူး။ Peter Cox ကို ကျွန်တော် ရွာထဲအထိ လိုက်ပြဖူးတယ်။ ကျွန်တော် တို့က လည်း ပထမတော့ အတိုင်ခံထားရမှန်း မသိဘူး။ သူတို့ကလည်း မပြောဘူး။ Peter Cox ဟာ သိပ်ပြီး လည်တဲ့ လူလည် တစ်ယောက် ပါ။ စီမံကိန်းအကြောင်း နည်းနည်း မေးလိုက်၊ မဆိုင်တဲ့ကိစ္စတွေ မေးလိုက်နဲ့ စကားနှိုက်နေပါတယ်။ တစ်ခါတစ်လေ အင်္ဂလန်က သူ့ဘဝအကြောင်းလည်း ပြောတယ်။ မြန်မာပြည်က ကျွန်တော့်ဘဝအကြောင်းလည်း မေးတယ်။ ကျွန်တော် က ပြောခဲ့သည်မှာ “ I have no Higher Degree” ငါ့မှာ မြင့်မားတဲ့ ဒီဂရီမရှိဘူးလို့ပြောတော့ သူက “ But you have Productivity” လို့ပြောတယ်။ အဲဒီ တုန်းက ကျွန်တော် မှန်တာဝန်ခံရရင် Productivity ဆိုတဲ့စကားကို သေချာနားမလည်ဘူး။ မတတ်တာ ကို ရှင်းရှင်းပဲရေး ချင်တယ်။ ဖုံးမထားချင်ဘူး။ ကျွန်တော် က တွေးနေမိတာ “စီမံကိန်းဆိုတာ ဆေးဝါးထုတ် တဲ့စက်ရုံမဟုတ်ဘဲနဲ့ Productivity ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းကို ဘာ ဖြစ်လို့ လာပြောတာလဲ။ ငါပဲနားကြားလွဲလား” ထင်မိတယ်။ ဘာပဲ ဖြစ် ဖြစ် Peter Cox နဲ့ လာလီသာက ထောက်ခံလို့ ကျွန်တော် တို့ အလုပ်မပြုတ်ဘူး။ ကျွန်တော် တို့ကို Master မဟုတ်ပဲ အမျိုး သားစီမံကိန်းအရာရှိခန့်တဲ့ နိုင်ငံခြားသားလည်း သက်သာသွား တယ်။ နောက်တော့မှ အကြောင်းအားလျော်စွာ ကျွန်တော် MBA ခေါ် Master Program တက် ဖြစ်တယ်။ ဒီတော့မှ Management စာအုပ်တွေ ဟိုရှာဖတ်၊ ဒီကရှာဖတ်လုပ်ရင်း Productivity ရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို နားလည်လာတယ်။

Robert E. Megill ရေး “ How to be a more Productive employee”

ဆိုတဲ့စာအုပ်မှာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပုံက ဒီလိုပါ။

“ What is a Productive person” A Productive person is one who contributes to the success of an organization (မိခင်ဌာနအောင်မြင်ရေး ကို ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်) လို့ ပြန်ဆို နိုင်ပါတယ်။ ဒီတော့ Productive Person ဆိုတာ Ph.D, M.Sc တွေ ကို ခေါ်တာမဟုတ်။ ကုမ္ပဏီကို ပြန်အကျိုး ပြုသူကို ခေါ်တာပါ။

Productive Person ဖြစ်ဖို့အောက်ပါအချက်များ နှင့် ပြည့်စုံရပါမယ်။

(၁) You must have a positive attitude

ကောင်းသော ခံယူချက် ရှိရမယ်။

(၂) You must have the urge to accomplish လုပ်ငန်းပြီးမြောက်ရန် ကြိုးမားတဲ့ ဆန္ဒရှိရမယ်။

(၃) You must have integrity

စုစည်းညီညွတ်မှု ရှိရမယ်။

(၄) You need to understand the art of good supervision

ကြီးကြပ်နိုင်သော စွမ်းရည်ရှိရမယ်။

(၅) You need the ability to write clearly ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ရေးသားဖော်ပြနိုင်စွမ်းရှိရမယ်။

(၆) You must be able to speak clearly

ရှင်းလင်းအောင် ပြောဆိုနိုင်စွမ်းရှိရပါမယ်။

(၇) You have to get organized

အဖွဲ့အစည်းနဲ့ လုပ်တတ်ရပါမယ်။

(၈) You must recognize the need to train others ငယ်သူတွေ ကို
လေ့ကျင့်ပို့ပေး ထောင်ပေးနိုင်ရမယ်။

(၉) You need to understand the basis of getting along with
people အပေါင်းအသင်းဆုံရပါမယ်

(၁၀) Understand team work

အသင်းအဖွဲ့စိတ်နဲ့ အလုပ်လုပ်ပုံကို နားလည်ရမယ်။

(၁၁) You must learn about your own personality, understand
your strengths and your weaknesses မိမိ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ အားနည်းချက်၊
အားသာချက်များ ကို မိမိနားလည်ရမယ်လို့ ဆိုပါ၏ ။

ဒီတော့ Ph.D, M.Sc အောင်တဲ့ဝန်ထမ်းတွေ ဟာ မိမိဘဝအတွက် မိမိတော်
သူတွေ ပါ။ သူတို့ရဲ့ အနာဂတ်၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း၊ မိသားစုဘဝမြင့်မားရေး
စတာတွေ ကောင်းပါတယ်။

ယခုဖော်ပြပါ အချက်တွေ နဲ့ ပြည်စုံတဲ့ဝန်ထမ်း ကတော့ သူ့ဘဝရဲ့
အနာဂတ်လှချင်မှလည်း လှ မယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီလိုဝန်ထမ်းမျိုး ကို အလုပ်ခန့်မိတဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့
အနာဂတ် ကတော့ အကျိုး ရှိမှာ အမှန်ပါ။

အဲဒီ ဝန်ထမ်းမျိုး ကို (A STAFF WITH PRODUCTIVITY)
ကုမ္ပဏီကို အကျိုး ပြုသော ဝန်ထမ်းဟု ခေါ်ပါ၏ ။

...

အခန်း(၃)

၃။ ဝန်ထမ်းများ တည်မြဲရေး

(HR Journal 28.5.2010)

Retaining Staff ဟုဆိုရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် ဝန်ထမ်းတည်မြဲရေး သည် အရေး ပါသလားဟု ဆိုပါလျှင် အရေး ကြီးသည်ဟုပင် ဖြေရပါမည် ။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် စတင်ခန့်ထားပြီးကာလတွင် အလုပ် သစ်နှင့် ယဉ်ပါးရန် အချိန်အနည်းငယ်ယူရပမည် ။ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု အတွက် အချိန်ယူရဦးမည် ။ လိုအပ် လျှင် ဝန်ထမ်းသစ်အား ဌာနစရိတ်ဖြင့် Training ပေးရပါပြီ။ နေသားလေးလည်းကျရော၊ လခများ တဲ့ နေရာ သို့ ပြောင်းသွား ရော၊ သို့မဟုတ် ထွက်သွားရောဆိုလျှင် မိခင်ဌာနဘက်က နစ်နာပါ၏ ။

တစ်ချို့ က ကုမ္ပဏီကို ဇရပ်သဖွယ်သဘောထားကြပါ၏

ဥပမာ မိန်းကလေးတစ်ဦးသည် မိမိဝါသနာပါသည်က ကွန်ပျူတာပညာရှင် ဖြစ်ပြီး ကွန်ပျူတာကို အဆင့်မြင့်မြင့်သင်ထား၏ ။ သို့သော် လောလောဆယ်၌ Computer Technician ရာထူးက မရသေး။ အိမ်မှာ အလုပ်ကို ထိုင်စောင့်နေတော့ဝင်ငွေက တပြားမှမရှိ။ ဒီတော့ ရရာအလုပ် ခေတ္တဝင်လုပ်မယ်ဆိုပြီး စတိုးဆိုင်မှာ အရောင် :စာရေး ဝင်လုပ်၏ ။ ခေတ္တနားခိုတာပါ။ သို့သော် မိမိက ကွန်ပျူတာဝါသနာရှင် ဖြစ်၍ ဈေးရောင် :သည့်အလုပ်ကို ဝါသနာပါသည်မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ကို သွက်သွက်လက်လက်မလုပ် ၍ စတိုးဆိုင်ခမျာ ရောင် :အားကျ၏ ။ ထို့ပြင် (၃)လလောက်လည်း လုပ်ပြီးရော ကွန်ပျူတာအလုပ်ရတော့ ရုတ်တရက်ထွက်သွား၏ ။ ဒီတော့ စတိုးဆိုင်ခမျာ နောက်တစ်ဦးရှာရပြန်ရော အချိန်ကုန်၏ ။ အလုပ်ပို၏ ။ နစ်နာပါ၏ ။

တစ်ချို့ ကတော့ ကုမ္ပဏီကို ခုတုံး (Stepping Stone) သဖွယ်လုပ်၏

တစ်ချို့ ကတော့ မိမိမျှော်မှန်းသော အဆင့်ကို မရမှီ ကျွမ်းကျင်မှု ၊ လုပ်သက်၊

အတွေ့အကြုံတို့ကို ခေတ္တလာယူတာပါ။ အတွေ့အကြုံလေးလည်းရရော တခြားကို ခုန်ကူးကြပါ၏ ။

စိတ်ပြေလက်ပျောက် လာလုပ်ကြသော ဝန်ထမ်းမျိုး

တစ်ခါ ကတော့ ပြည်တွင်း : NGO တစ်ခု၌ အုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့ဝင် လာလုပ်သော ဘာကြီးတစ်ဦးမှာ အသက် (၈၀)ကျော် ပင်စင်စားကြီး ဖြစ်၏ ။ တစ်ချိန်က အလွန်ကြီးလေးသော တာဝန်ကြီးများ ကို ထမ်းဆောင်ခဲ့သော လူတော် လူကောင်းကြီးမှန်သော် လည်း အသက်(၈၀)ကျော်တော့စွမ်းရည်ကျဆင်းပြီ ဖြစ်၏ ။ သို့ သော အိမ်မှာ နေရင် ဟိုယောင်ဒီယောင်နဲ့ သွေးတိုးသည်ဆိုကာ NGO ၌ အုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့ဝင် လာလုပ်၏ ။ ၎င်း NGO ၌ ဝန်ထမ်းတွေ ရှိပါ၏ ။ နိုင်ငံခြား NGO မဟုတ်၍ FIC နှင့် လခမပေးနိုင်ပါ။ ကျပ်ငွေ နည်းနည်း လေး လခပေး၍ ဝန်ထမ်းတစ်ချို့ က လခတိုးပေးဖို့ ဘာကြီးကို တင်ပြ၏ ။ ဘာကြီးက ပြောသည်မှာ “ဟ..ဘာ လွတ်လပ်ရေး ရခါစက မင်းကြီးရာထူးမှာ လုပ်တာတောင် လခ ၁၆၀၀ ကျပ်ပဲ ရတယ်။ အခုမင်းတို့က ၂၀၀၀ ကျော်ရတာ ကံကောင်းပါတယ်ကွာ” ဟုပြော၏ ။ အဲဒီ အချိန်က လွတ်လပ် ရေး ရတာ နှစ် ၅၀ကျော်တဲ့အချိန် ခရစ်နှစ် ၂၀၀၀ နီးပါးက လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက် ၂၅ကျပ် ဖြစ်နေချိန်ပါ။ လွတ်လပ်ရေး ရခါစက လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက် ၁၅ပြားခန့်သာ ဖြစ်၏ ။ ထို့ကြောင့် ဘာကြီးပြောပုံကြောင့် NGO ဝန်ထမ်းတို့ မအီမသာ ဖြစ်ကြ၏ ။ တိုက်တိုက်ဆိုင်ဆိုင် ၎င်း NGO မှ စာရင်းကိုင်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ထိုဘာကြီး၏ သားနှင့် ကျောင်းနေဘက်သူငယ်ချင်း ဖြစ်၏ ။ တစ်နေ့တော့ သူငယ်ချင်းအချင်းချင်း လက်ဖက်ရည်ဆိုင်မှာ တွေ့တော့ ပြောသည်မှာ -

“ ဟေ့မင်းအဖေက ဘာတွေ ပြောမှန်းမသိဘူး။ သူက ၁၉၄၈ လွတ်လပ်ရေး ရတဲ့နှစ် က ၁၆၀၀ ကျပ်ပဲ လခရတာ ။ ငါတို့က အခု၂၀၀၀ ပြည့်နှစ် မှာ လခ ၂၀၀၀ ကျပ်ရတာ ကို ငါတို့လခက သူ့ထက်များ တယ် ပြောနေပါလား။ မင်းတို့ အဖေ ကုန်ဈေးနှုန်းတက်တာ သတိမထားမိဘူးထင်တယ်” ဟုပြော၏ ။ ထိုအခါ ဘာကြီး၏ သားက “စိတ်မဆိုးပါနဲ့ကွာ။ ငါတို့အဖေက သူငယ်နည်းနည်း ပြန်နေတာ တို့တစ်အိမ်လုံး သတိထားမိပါတယ်။ အိမ်မှာ

နေရင် ဟိုလူ့ဆရာလုပ် ဒီလူ့ဆရာလုပ် ၊ ဟိုနေရာဝင်ပါ ဒီနေရာဝင်ပါ လုပ်နေလို့ ငါတို့လည်း
နားအေးရင်ပြီးရောဆိုပြီး မင်းတို့ NGO ကိုပို့ထားတာပါကွာ” ဟုပြောတော့မှ
ဇာတ်ရည်လည်တော့၏ ။ ထိုအခါ NGO စာရင်းကိုင်ဝန်ထမ်းက “မင်းတော် တော်
ဆိုးတာပဲကွာ။ ကိုယ့်မိဘ သူငယ်ပြန်တာ အိမ်မှာ မပြုစုပဲ ငါတို့ဆီပို့ထားတော့ ငါတို့မှာ
သူငယ်ပြန်နေတဲ့လူ တစ်ယောက် ရဲ့ Management လုပ်တာခံရပြီး လှိမ့်နေတာပဲ” ဟု
ပြောတော့၏ ။

အထက်ပါဝန်ထမ်းမျိုး များ ကိုတော့ HR method ပါ Retaining Staff ဗျူ
ဟာမလုပ်သင့်ပါ။ သူတို့ကတော့ Stage of Entry ခေါ် ဝင်တဲ့အဆင့်မှာ မှာ :တာပါ။ သို့
သော် Stage of Entry ၌ ရာနှုန်းပြည့် စိတ်ချရသော Selection Method ဟူသည် မရှိပါ။
သို့ပါ၍ Staff အားလုံးကို Retain ဖြစ်ရန် ကြိုး စားရန် မသင့်ဟု ဆိုချင်ပါသည်။

ဥပမာမှာ စတိုးဆိုင်အရောင် :ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ဝန်ထမ်းဆိုး ဖြစ်ပြီး
ဆိုင်ရှင်အလစ်၌ ဝယ်သူက ပစ္စည်းတစ်မျိုး ကို ရှိလားမေးသော် ထုတ်ပြရမှာ ပျင်း၍ “မရှိဘူး”
“ကုန်နေပါတယ်”ဟု ပြောလေ့ရှိလျှင် မရောင် :လိုက်၍ အမြတ်၂၀၀၀ ကျပ်နာသည်ဆိုပါစို့။
ဒီလိုကိစ္စမျိုး တစ်လလျှင် ဆယ်ကြိမ်ခန့်လုပ်သော် တစ်လ ၂၀၀၀၀ ကျပ်ကို ပိုင်ရှင်က
နှစ်နာမည် ။ ထိုဝန်ထမ်းမျိုး တစ်နှစ် လောက်မြဲနေလျှင် နှစ် သိန်းခန့် နှစ်နာနိုင်၏ ။

ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းတည်မြဲရေး သည် Staff အားလုံးနှင့် မဆိုင်ပါ။ Staff တို့၏
လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသော် ယေဘုယျအားဖြင့် (၅)ဆင့်လောက် ခွဲနိုင်၏ ။
ဥပမာ -

- (A) Excellent - အလွန်အလွန်တော်
- (B) Good - တော်
- (C) Satisfactory - ကျေနပ်ဖွယ်အဆင့်
- (D) Require improvement - ကြိုး စားရန်လို

(င) Un Satisfactory - ကျေနပ်ဖွယ်မရှိ

ထို့ကြောင့် (A) (B) (C) အဆင့်မျိုး ကိုသာ Staff Retaining Method များ ဖြင့် ဝန်ထမ်းမြဲရန် ကြိုး စားသင့်ပြီး (ဇ) နှင့် (င) ကိုတော့ ခပ်မြန်မြန်အလုပ်ထွက်ပါစေ ဆုတောင်းရမှာ ဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းတည်မြဲရေး ဗျူဟာများ ကတော့ (၁) သင့်လျော်သော လစာခံစားခွင့်များ ပေးခြင်း၊ (၂) တော် သော ဝန်ထမ်းများ ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ရှေ့အလားအလာများ ၊ မျှော်လင့်ချက်များ ရှိစေခြင်း၊ (၃) ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်း ပတ်ဝန်းကျင်ရှိစေခြင်း ၊ (၄) Job Design ခေါ် အလုပ်သဘောတူသည့် Staff ၏ သဘာဝနှင့် အံဝင်ခွင်ကျခြင်း။ ဥပမာ - လူတွေ နဲ့ နေ့စဉ်ဆက်ဆံနေရသော သဏ္ဌာန် (အရောင်း : စာရေး) ၊ စားပွဲ၌ တစ်နေကုန်ထိုင်နေရသော သဏ္ဌာန် (စာရင်းကိုင်) ၊ ခရီးထွက်နေရသော သဏ္ဌာန် (Marketing) စသည်တို့သည် လူပုဂ္ဂိုလ်စရိုက်နှင့် အံဝင်သင့်၏ ။ (၅) လုပ်ငန်းခွင်၌ ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေး (အထီးမကျန်ရေး) ၊ (၆) ဝန်ထမ်းသည် မိမိလုပ်နိုင်သော အတိုင်းအတာမလုပ်ရဟု မခံယူရေး ၊ လုပ်နိုင်တာအများ ကြီး၊ နည်းနည်း ပဲ လုပ်နေရတယ်၊ အရည်အချင်းတွေ အသက်မဝင်ဟု မယူဆရေး ၊ (၇) ကုမ္ပဏီ၊ အဖွဲ့တို့ ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ဝန်ထမ်းသေချာနားလည်ရေး ၊ (၈) ဝန်ထမ်းရွေးချယ်သော အဆင့်၌ မှန်ကန်ရေး ၊ (၉) ဝန်ထမ်းတို့အားဆီလျော်သော Management ပေးနိုင်ရေး တို့ ဖြစ်၏ ။

အချို့ ဝန်ထမ်းများ ကျတော့ ကုမ္ပဏီဘက်က ဝန်ထမ်းတည်မြဲရေး ဗျူဟာ (Retaining Method) ကျင့်သုံးရန် မလို။ သူတို့ဘက်က တည်မြဲရေး ဗျူဟာ Survival Strategy ကျင့်သုံးလာကြ၏ ။ အထင်ရှား ဆုံး ဗျူဟာမှာ -

“ မလုပ်၊ မရှုပ်၊ မပြုတ် ” ဖြစ်၏ ။ အမှန်မှာ Productivity ခေါ် စွမ်းဆောင်ရည်မပြနိုင်သော ဝန်ထမ်း များ သည် တည်မြဲရန်မလိုပါ။ အချို့ က ပြုတ်မှာ စိုးလှ၍ Decision Making မလုပ်ရဲ၊ ငယ်သားကို အမုန်းခံ မဆုံးမရဲ၊ ဦးမဆောင်ရဲ၊ အကြံမပြုရဲ၊ မတင်ပြရဲ၊ မဆွေးနွေးရဲ၊ Risk မယူရဲ စသော “မရဲ”ပေါင်းများ စွာ နှင့် ဝန်ထမ်းသက်ကြာကြီးများ အား တွေ့ဖူးပါ၏ ။ ဒီလိုဝန်ထမ်းတွေ များ နေလျှင် မိမိကုမ္ပဏီကို

သူများ တွေ ကျော်တက်သွားမှာ ဖြစ်ပါ၏ ။

ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းတည်မြဲရေး ဗျူဟာများ မကျင့်သုံးမီ ဝန်ထမ်းတို့အား
ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း Analysis သည် အရေးကြီးသည်ဟု တင်ပြလိုပါ၏ ။ ထိုအခါ
မိခင်ဌာနအား အကျိုးပြုသူနှင့် အကျိုးမဲ့စေသူ ဟူ၍ ကွဲပြားလာပါလိမ့်မည် ။ မိခင်ဌာနကို
အကျိုးမဲ့စေသူ ဝန်ထမ်းများ အား ခပ်မြန်မြန်အလုပ်ထွက်ကြပါစေ ဟု ဆုတောင်းရမည်
ဖြစ်ပါကြောင်း....။

...