

မောင်မောင်ဖြင့်သိန်း  
(စက်မှုတက္ကသိုလ်)

# အလုပ်အင်တာဗျူး နည်းလမ်းကောင်းများ



(၁)

အလုပ်ရှာဖွေရာတွင် အင်တာဗျူးဖြင့် ရွေးချယ်ခြင်းဟာ ယနေ့ခေတ်မှာ အရေးပါလာတယ်။ စိတ်ကြိုက်အလုပ်ရရှိဖို့ ယနေ့ခေတ်လူငယ်များ ကြိုးစားရာမှာ လစာကောင်းကောင်း ရရှိခြင်းကိုလည်း ရည်ရွယ်ကြတယ်။ အလုပ်မြဲမှု (Job security) ကိုလည်း သတိမူလာကြတယ်။ ကုမ္ပဏီများ အနေနဲ့ စွမ်းရည်ပြည့်ပြီး ထက်မြက်သောဝန်ထမ်းများ ရှာဖွေရာမှာ ကျိုးကြောင်းသင့် စဉ်းစားနိုင်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုများ (Critical skills) ကို အင်တာဗျူးမေးရာမှာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားလာကြတယ်။

အလုပ်ရှင်ဘက် အလုပ်ခန့်ရာတွင် အလုပ်လျှောက်သူရဲ့ အပြုအမူ (behaviour) ကိုကြည့်တယ်။ ထိုသူရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုများ (skills)၊ စွမ်းရည်များ (abilities) နဲ့ အသိပညာဗဟု သုတ (knowledge) ကို စေ့ငှသုံးသပ်ကြည့်ကြတယ်။ ပြီးတော့ အလုပ်လျှောက်သူရဲ့ ကြန်အင်လက္ခဏာများ (Traits) ကိုလည်း စူးစမ်းကြည့်တယ်။ ပြိုင်ဆိုင်မှုများ လာသော ယနေ့ ခေတ်တွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထိရောက်အကျိုးရှိသော အင်တာဗျူးနည်း လမ်းများ ဖြင့် စစ်ဆေးရွေးချယ်လာကြတယ်။ အချို့ကုမ္ပဏီများ တွင် အဆင့် မြင့် ရာထူးများ အတွက် Psycho Test များ ဖြင့် စစ်ဆေးပြီးမှ ရွေးချယ်လာ ကြတယ်။

စာရေးသူဟာ HR Consultant အဖြစ် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အင်တာဗျူးများ စွာကို မေးမြန်းဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ယနေ့ခေတ် အလုပ်လျှောက်သူ

များ ဟာ အတိတ်ကာလထက် အင်တာဗျူးအတွက် ပြင်ဆင်လာကြတယ်။ ခက်ခဲတဲ့ မေးခွန်းများကို ပြင်ဆင်ခဲ့တယ်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသူများက ပိုမိုဖြေဆိုနိုင်သည် ကို တွေ့ရှိရတယ်။

အလုပ်လျှောက်သူများ ဟာ အိုင်ကူ (IQ Test) များကို ဖြေဆိုတတ်ဖို့ အရေးကြီးတယ်။ IQ ကို စမ်းသပ်ရာမှာ ယေဘုယျမေးခွန်း (General Question). Falsafa @ pco : 24 : (Behavioral Question) ကို အသုံးပြုကြတယ်။

ပထမဦးဆုံး General Questions များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားဖို့ တင်ပြချင်ပါတယ်။

### ယေဘုယျမေးခွန်းများ (General Questions)

(၁) အင်တာဗျူးမေးသူအနေဖြင့် အလုပ်လျှောက်သူ ရဲ့ နောက်ခံအခြေ

အနေနဲ့ အတွေ့အကြုံ (background and experience)ကို လေ့လာသည့် အနေဖြင့် အောက်ပါမေးခွန်းကို မေးလေ့ရှိတယ်။

e. g. Tell me about yourself,

(သင့်အကြောင်းကို ကျွန်တော့်ကိုပြောပြပါ။)

အလုပ်အင်တာဗျူးအတွက် ယင်းမေးခွန်းကို အားအကောင်းဆုံး မေးခွန်း (the strongest question)ဟု ဆိုရမှာ ဖြစ်တယ်။ အကြောင်းမူကား သင့်အနေနဲ့ အများ ဆုံး ဖြေဆိုပြောပြနိုင်တဲ့ မေးခွန်းဖြစ်နေပါတယ်။

ယ်။

ယင်းမေးခွန်းဟာ open-ended question ဖြစ်တာကို သတိပြုရမယ် ။ ဖြေဆိုသူ အာရုံစိုက်သော အကြောင်းအရာကို ယင်းမေးခွန်းဖြင့် သိရှိနိုင်တယ်။ အလုပ်လျှောက်သူရဲ့ အချက်အလက်များကို အဲဒီမေးခွန်းဖြင့် ရရှိ နိုင်တယ်။ အင်တာဗျူးမေးသူအတွက် အဲဒီမေးခွန်းဖြင့် အလုပ်လျှောက်သူထံမှ ကောင်းမွန်သောအရင်းအမြစ် (good source) ရရှိနိုင်တယ်။ အဲဒီ မေးခွန်းဖြင့် အလုပ်လျှောက်သူများ ပြင်ဆင်ခဲ့လား။ (သို့မဟုတ်) မပြင်ဆင် ခဲ့ဘူးလားဆိုသည် ကို သိရှိစုံစမ်းနိုင်တယ်။

အလုပ်လျှောက်သူအနေဖြင့် မြန်မာ/အင်္ဂလိပ် နှစ်ဘာသာဖြင့် ကြိုတင် ပြင်ဆင်ထားခြင်းဖြင့် ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီ၊ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီနှင့် NGO များ တွင် ဖြေဆိုနိုင်မှာ ဖြစ်တယ်။

အလုပ်လျှောက်သူအနေဖြင့် Brief အနေဖြင့် မိမိရဲ့ အမည်၊ မိဘ အမည်၊ အသက်၊ အိမ်ထောင်ရှိ မရှိ၊ နေရပ်၊ ပညာအရည်အချင်း၊ မိသားစု အခြေအနေ၊ ဝါသနာ စသည် တို့ ကို ဖြေဆိုနိုင်တယ်။

(၂) အင်တာဗျူးရဲ့ နောက်ဆုံးအဆင့်တွင် နှစ်ဦး (သို့) သုံးဦးမှ အသင့်တော်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ် (the most suitable person) ကို ရွေးချယ်ရာမှာ Interviewer (အင်တာဗျူးသူ) မှ အောက်ပါ မေးခွန်းများကို မေးလေ့ရှိပါတယ်။

(1) What makes you unique ?

ဘယ်အချက်က သင့်ကို ပြိုင်ဘက်ကင်းစေသလဲ။

(2) What qualities do you have that the others don ' t have ?

တခြားသူတွေမှာ မရှိတဲ့ ဘယ်လိုအရည်အသွေးတွေ မင်းမှာ ရှိသလဲ

(3) What can you bring to this position that the other candidates cannot ?

တခြားအလုပ်လျှောက်သူတွေ မရနိုင်တဲ့ ဒီရာထူးကို မင်း ဘယ်လို ရနိုင်သလဲ။ အထက်မေးခွန်းများ ဖြေခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တန်ဖိုးရှိသော သတင်းအချက်အလက် ရရှိနိုင်ပါတယ်။ ပြိုင်ဘက်များ tie ဖြစ်နေသောအခါ ကွဲပြားခြားနားသော အရည်အသွေးကို ဖော်ထုတ်နိုင်တယ်။ အမှန်အားဖြင့် ဖြေဆိုသူဘက်မှ မိမိရဲ့ အားသာချက်များ (Strengths) ဖြေဆိုရန် လိုအပ်ပါတယ်။

Interviewerမှ အလုပ်လျှောက်သူအနေဖြင့် ကျန်ရာထူးနဲ့ အကျွမ်းတဝင်ရှိမှု၊ မရှိမှုကို သုံးသပ်နိုင်တယ်။

(၃) အလုပ်လျှောက်ထားသူထံမှ လျှောက်ထားသောရာထူးနဲ့ ပတ်သက်၍ အရည်အသွေးရှိ မရှိ လေ့လာသုံးသပ်ချင်သောအခါ Interviewer မှ အောက်ပါမေးခွန်းများကို မေးလေ့ရှိတယ်။

(1) What do you see as the most important qualities needed to do this job ?

ဒီအလုပ်ကို ပြုလုပ်ဖို့ လိုအပ်တဲ့ အရေးကြီးဆုံး အရည်အသွေးတွေ အနေနဲ့ သင် ဘယ်လို သိမြင်ထားသလဲ။

(2) What added value would you bring to this job ?

ဒီအလုပ်မှ မင်းအနေနဲ့ ထပ်ဆင့်တိုးတန်ဖိုး ဘာကိုထည့်ချင်သလဲ။

(3) Could you tell me what areas of the job would be a good fit for you ?

အလုပ်ရဲ့ ဘယ်လို နေရာ (ဧရိယာ) တွေက သင့်အတွက် အကောင်းဆုံး သင့်တော်တယ်ဆိုတာ သင် ပြောပြနိုင်ပါ သလား။

အထက်ပါ မေးခွန်းတွေဖြေဆိုဖို့ အလုပ်လျှောက်ထားသူဟာ အောက်ပါအဖြေတွေကို စဉ်းစားထားသင့်တယ်။

I think the most important quality needed to do this job would be creative problem solving.

ဒီအလုပ်အတွက် အရေးအကြီးဆုံး အရည်အသွေးက ဖန်တီးတတ်တဲ့ ပြဿနာ ဖြေရှင်းနည်း ဖြစ်လိမ့်မယ်လို့ ကျွန်တော်ထင်ပါတယ်။

Candidate အနေနဲ့ မိမိရဲ့ အားသာချက်များ (Strengths) ကို ဖြေဆိုမှ သာ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်ထက် သာလွန်ပြီး ရွေးချယ်ခံရမှာ ဖြစ်တယ်။ ဖြေဆိုသူဟာ ယင်းအလုပ်နဲ့ အကျွမ်းတဝင် ရှိခဲ့သည် ကို ပြသရမှာ ဖြစ်ပြီး မိမိ၏ အားသာချက်များမှ ယင်းအလုပ်နှင့် လိုက်ဖက်သော အရည်အသွေးကို ပြောပြရမှာ ဖြစ်တယ်။

(၄) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ Interviewerသည် အလုပ်လျှောက်ထားသူရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး (personality) ဟာ အလုပ်နဲ့ သင့်တော်မှု ရှိ မရှိကို မေးလေ့ရှိတယ်။

(1) How would describe your relationship with your co - worker s at your current job ?

သင့်ရဲ့ လက်ရှိအလုပ်မှာ သင့်တွဲဖက်လုပ်သားတွေနဲ့ သင့်ဆက် ဆံရေးကို ဘယ်လိုဖော်ပြချင်သလဲ။ ယင်းမေးခွန်းကို အချို့က ဤသို့ ဆိုကြတယ်။

I get along with everyone.

ကျွန်တော် လူတိုင်းနဲ့ အဆင်ပြေပါတယ်။

ယင်းသို့ဆိုလျှင် အင်တာဗျူးသူမှ ယုံကြည်ရန်ခက်ခဲလှပါတယ်။ ယင်းသို့ဖြေလျှင် Interviewer မှ အပြုအမူဆိုင်ရာ မေးခွန်း (behavioral question) ဖြင့် ဆက်လက်မေးနိုင်သည် ကို သတိထားပါ။

Tell me about a time when you had a conflict with a co - worker ?

သင့်တွဲဖက်လုပ်ကိုင်သူနဲ့ ပဋိပက္ခဖြစ်ခဲ့တဲ့ အချိန်ကို ပြောပြပါလား။

(2) Describe three personality traits that will make me want to hire you.

မင်းကိုခန့်ဖို့ ငါ့ကိုပြောပြမယ့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ကြန်အင် လက္ခဏာသုံးခုကို ဖော်ပြပါ။

သင့်အနေနဲ့ စကားလုံးသုံးလုံးနဲ့ သင့်ရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို ဖြေဆိုသင့်ပါတယ်။

(3) What kinds of people do you like working with ?

ဘယ်လိုလူအမျိုးအစားတွေနဲ့ သင် အလုပ်လုပ်ချင်သလဲ။ သင့်အနေနဲ့ smart people လို့ ဖြေလိုက်ရင်လည်း အဆင်ပြေနိုင်ပါတယ်။

(၅) အလုပ်လျှောက်ထားသူရဲ့ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ခြင်း (motivation) ကို စူးစမ်းမေးမြန်း ချင်သောအခါ အောက်ပါမေးခွန်းများ ဖြင့် မေးလေ့ရှိပါတယ်။

(1) When were you most satisfied in your job ?

သင့်အလုပ်မှာ ဘယ်အချိန်က အကျေနပ်ဆုံးဖြစ်ခဲ့တာလဲ။ ဖြေဆိုသူ

များက သူတို့ အကျေနပ်ဆုံးအချိန်ကို ပြောပြသောအခါ သူတို့ motivation မဖြစ်သောအချိန်ကို သိနိုင်တယ်။ motivation ပိုရှိသောဝန်ထမ်းများ သည် အခြားဝန်ထမ်းများ ထက် ကုမ္ပဏီ၊ အဖွဲ့အစည်းတွင် ပိုမိုကြာကြာ လုပ်လေ့ရှိတယ်။ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ကို နှစ်မြို့ခြင်း မရှိသောအခါ သူတို့ ၏ စွမ်းဆောင်ရည်သည် သူတို့ ၏ motivation ကို များ သောအားဖြင့် ရိုက်ခတ်တတ်ပါတယ်။

(2) What was your most rewarding experience on your job ?

မင်းအလုပ်မှာ မင်းရဲ့ လုပ်ရကျိုးနပ်ပြီး အကျိုးရှိတဲ့ အတွေ့အကြုံက ဘာလဲ။ ဖြေဆိုသူများ အနေဖြင့် သူ့ကို အနှစ်ခြိုက်ဆုံး အလုပ်အတွေ့အကြုံ ကို ဖြေဆိုရမှာ ဖြစ်တယ်။ ယင်းအဖြေမှာ အပြုသဘောဆန်တယ်။ ထိုသူများမှာ ပိုမိုပြီး motivated ရှိသော ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်ကြတယ်။

ယင်းအတွေ့အကြုံမျိုး မရှိဟု ဖြေဆိုခဲ့လျှင် motivation မရှိဘူးလို့ သုံးသပ်နိုင်တယ်။

(3) If the work were not interesting, what would you think ?

တကယ်လို့ အလုပ်က စိတ်ဝင်စားဖွယ်မဖြစ်ခဲ့ရင် မင်း ဘယ်လိုထင်သလဲ။

ဒီမေးခွန်းမေးခြင်းဖြင့် Interviewer အနေဖြင့် အလုပ်လျှောက်သူ၏ motivation နှင့်ပတ်သက်သော တန်ဖိုးရှိတဲ့ သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်မှာ ဖြစ်တယ်။

အလုပ်လျှောက်သူများကလည်း Real အခြေအနေကို ပြောပြတတ်ရန် လိုပါတယ်။



\*\*\*

(၂)

အလုပ်အင်တာဗျူး (Job Interview) တွေမှာ အင်တာဗျူးမေးမြန်းသူ (Interviewer) က စွမ်းဆောင်ရည် (Performance) ကို သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ပြီး အလားအလာရှိသော ပြဿနာများ (Potential Problems) ကို သိရှိလိုတဲ့ အခါ အောက်ပါ မေးခွန်းတွေကို မေးတတ်ပါတယ်။

(1) Is there any reason that you will not be able to perform the duties of the job with reasonable accommodation ?

သင့်တင့်တဲ့ နေရာထိုင်ခင်းရှိတဲ့ အလုပ်ရဲ့ တာဝန်တွေ ထမ်းဆောင်ဖို့ သင် မတတ်နိုင်တဲ့ အကြောင်းရင်း တစ်စုံတစ်ရာရှိပါသလား။

Reasonable accommodation ရှိလျက်နဲ့ အလုပ်တာဝန်၊ မထမ်းဆောင်တဲ့ အချက်ကို အဓိကထားပြီး ဖြေဆိုသင့်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးအနေအထား၊ အထက်အောက်အာဏာချုပ်ကိုင်မှု အနေအထားတွေနဲ့ ဖြေဆိုသင့်ပါတယ်။

(2) Did you get any negative feedback from your last job ?

သင့်အနေနဲ့ သင့်ရဲ့ ပြီးခဲ့တဲ့ အလုပ်မှ အနုတ်လက္ခဏာဆောင်တဲ့ တုံ့ပြန်မှု တစ်စုံတစ်ရာ ရရှိခဲ့ပါသလား။

ဒီမေးခွန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ သင့်အနေနဲ့ ဖြေသင့်တာကတော့ ပြီးခဲ့တဲ့ အလုပ်မှာ သင့်ရဲ့ Performance စွမ်းရည်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး Performance

Appraisal အပေါ် သင့်ထင်မြင်ချက်နဲ့ ယှဉ်ပြီး ဖြေဆိုရမှာ ဖြစ်ပါ တယ်။

Yes (or) No ပုံစံတစ်ခုခုနဲ့ ဖြေဆိုရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သင့် Performance ရဲ့ ဧရိယာအချို့မှာ တိုးတက်ဖို့ သင်လိုအပ်တဲ့ အချက်နဲ့ ဖြေဆိုရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အလုပ်အင်တာဗျူးတွေမှာ အခြားသူတွေနဲ့ အလုပ်လျှောက်ထားသူ ဘယ်လိုအဆင်ပြေသလဲ ဆိုတာလည်း ယေဘုယျမေးခွန်းအဖြစ် မေး လေ့ရှိ ပါတယ်။

How a candidate gets along with others

မေးနိုင်တဲ့ မေးခွန်းတွေကတော့ ...

(1) Would you describe a time when you had a conflict with so meone at work ?

အလုပ်ထဲမှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်နဲ့ သင် ပဋိပက္ခဖြစ်ခဲ့တဲ့ အချိန်တစ်ချိန်ကို သင်ဖော်ပြနိုင်မလား။

ဒီမေးခွန်းက သင့်အပြုအမူ (behavior) ကို ဖော်ပြဖို့ မေးတာဖြစ်တယ်။ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ ထင်မြင်ချက်တွေ (difference of opinion)နဲ့ အဲဒါတွေကို အောင်မြင်စွာ ဘယ်လိုဖြေရှင်းနိုင်သလဲဆိုတာ ဖြေဆိုသင့်ပါတယ်။ ပဋိပက္ခဖြစ်ခဲ့တဲ့ ခါ ဘာလုပ်ခဲ့သလဲဆိုတာကို ဖြေဆိုရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

(2) How would your coworkers describe you ?

သင်နဲ့ တွဲဖက်လုပ်သူတွေက သင့်အပေါ် ဘယ်လိုထင်မြင်သလဲ။ ဘယ်လိုပြောကြသလဲ။ ဒီမေးခွန်းက အခြားသူတွေရဲ့ သင့်အပေါ်အမြင်ကို မေးတာဖြစ်ပါတယ်။ တိကျတဲ့ အချက်အလက်ကို မေးတာ မဟုတ်ဘူး ။ သင်ဟာ လူတိုင်းနဲ့ အဆင်ပြေတယ်ဆိုရင် gets along with everyone လို့ ဖြေရလိမ့်မယ်။

(3) Have you ever had a disagreement with a boss or coworker ?

သင့်အနေနဲ့ ဘော့စ် (သို့) တွဲဖက်အလုပ်လုပ်သူနဲ့ မကျေနပ်မှု အမြဲတမ်း ဖြစ်သလား။

အမြဲတမ်း မကျေနပ်တာတော့ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ တစ်ခါတစ်ရံတော့ ဖြစ်နိုင်တယ်လို့ ဖြေဆိုသင့်တယ်။ ဒီအတွက် အကြောင်းပြချက် (reason) (သို့) အခြေအနေ (situation) ကို ဥပမာပြ ဖြေဆိုရင် ပိုကောင်းနိုင်တယ်။

### Understanding how candidates cope with future

အလုပ်လျှောက်သူတွေဟာ မအောင်မြင်မှုကို ဘယ်လိုရင်ဆိုင် ဖြေရှင်းသလဲဆိုတာ အောက်ပါမေးခွန်းတွေနဲ့ မေးတတ်ပါတယ်။

(1) What has been your biggest career setback ?

သင့်ရဲ့ အကြီးမားဆုံး အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အနှောင့်အယှက်က ဘာလဲ။

ဒီမေးခွန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဖြေအမျိုးမျိုး ရှိနိုင်ပါတယ်။ အကောင်း

ဆုံး ဖြေသင့်တာကတော့ ပြဿနာကို ကျော်လွှားနိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပြောပြနိုင်ရမယ်။ ပြဿနာဖြေရှင်းပြီးနောက် ဘယ်လို စိတ်ပိုင်းဖြတ်ချက်တွေ ရှိ သလဲ။ ဒီအခြေအနေမှာ ဘာကိုလေ့လာ သိရှိခဲ့သလဲဆိုတာ ဖြေဆိုသင့်ပါတယ်။

(2) If you could go back in your career, what would you change ?

သင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဘဝကို သင်ပြန်သွားနိုင်ရင် သင် ဘာပြောင်းလဲနိုင်မလဲ။

ဖြေဆိုသူအနေဖြင့် ပုံပြောပြရတော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သင်မည်မျှ လေ့လာခဲ့တာကို ပြန်ပြောပြရပါမယ်။ သင်သိရှိလေ့လာခဲ့တာကို ဘယ်လို အသုံးပြုမလဲဆိုတာ ရှင်းပြဖို့ လိုပါတယ်။

(3) Have you ever missed a deadline ?

နောက်ဆုံးသတ်မှတ်ချိန်ကို သင် အမြဲလွဲချော်ခဲ့သလား။

ဒီမေးခွန်းက အလွန်ကျယ်ပြန့်ပါတယ်။ Yes (or) No နဲ့ ဖြေဆိုနိုင် ပါ တယ်။ ချဲ့ထွင်ရှင်းပြ ဖြေဆိုသင့်ပါတယ်။ လွဲချော်သွားတဲ့ နောက်ဆုံး သတ်မှတ်ချိန်နဲ့ ပတ်သက်ထူးခြားတဲ့ အဖြစ်အပျက် (Particular event) ကို ပြောပြနိုင်ရင် ကောင်းပါတယ်။

Interviewer က သင် မကြာခဏ လွဲချော်သလားဆိုတာ စူးစမ်းနေ တာမို့ သင့်အနေနဲ့ ပါးပါးနပ်နပ် ဖြေဆိုတတ်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ ဒီ မေးခွန်းကိုပဲ ယခုလိုမေးနိုင်ပါသေးတယ်။

Could you tell me about an incident that involved missing a deadline ?

နောက်ဆုံးအချိန် လွဲချော်မှုနဲ့ ပတ်သက်ခဲ့တဲ့ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို သင် ပြောပြနိုင်ပါသလား။။

ဖြေဆိုသူက တိကျတဲ့ ဥပမာတစ်ခုနဲ့ သေချာရှင်းပြနိုင်ရင် လှပတဲ့ အဖြေ တစ်ခု ဖြစ်သွားနိုင်ပါတယ်။

Determining someone's  
ability to learn from mistakes

အမှားများမှ လေ့လာဖို့ တစ်ဦးတစ်ယောက်ရဲ့ စွမ်းရည်ကို ဆုံးဖြတ် တဲ့ အခါ အောက်ပါ မေးခွန်းတွေကို Interviewer တွေက မေးတတ်ပါ တယ်။

(1) What is the most important lesson you learned in your work by making a mistake ?

အမှားပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် သင့်အလုပ်မှာ သင်လေ့လာခဲ့တဲ့ အရေးအကြီးဆုံး သင်ခန်းစာက ဘာလဲ။

Applicants တွေအနေနဲ့ အောင်မြင်ဖို့ ကြိုးစားရာမှာ အင်တာဗျူးမှာ မအောင်မြင်တာကို ဆွေးနွေးဖို့ ခက်ခဲလှပါတယ်။

မေးခွန်းတွေရဲ့ သဘောက အပြုသဘော (positive) ကို မေးမြန်းခြင်းဆိုတာ သတိပြုစေချင်ပါတယ်။ အဲဒါကြောင့် ဖြေဆိုသူဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုရှိရပါမယ်။ အမှားထဲက ရရှိတဲ့ သင်ခန်းစာ ကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းနဲ့ အပြုသဘောဆန်ဆန် ဖြေဆိုသင့်ပါတယ်။ ဖြေ

ဆိုသူရဲ့ အတွေ့အကြုံမှ ထူးခြားတဲ့ သင်ခန်းစာကို ပြောပြရင် ပိုကောင်း ပါလိမ့်မယ်။

(2) We all make mistakes. What was one of your most recent mistakes on the job ?

ကျွန်တော်တို့ အားလုံး အမှားတွေပြုလုပ်ကြတယ်။ အလုပ်မှာ သင့်ရဲ့ အမှားတွေထဲက တစ်ခုက ဘာလဲ။

ဒီမေးခွန်းအစချီထားတဲ့ we all make mistakes က ဖြေဆိုသူကို အခြေအနေ နားလည်စေချင်တယ်။ အမှားတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ Interviewer က အကဲမဖြတ်ဘူးဆိုတာကို ယုံကြည်လို့ ဖြေဆိုသူက လျင်လျင်မြန်မြန် တုံ့ပြန်နိုင်တယ်။

ဖြေဆိုသူအနေနဲ့ Interviewer ကြိုက်ကြိုက် မကြိုက်ကြိုက် အမှားထဲက သင် ဘယ်လိုသင်ခန်းစာရခဲ့သလဲဆိုတာ ပြောပြတတ်ဖို့ အရေးကြီး ပါတယ်။

(3) What would you do if you made a mistake and someone else was going to be blamed ?

သင် အမှားပြုလုပ်ပြီး တစ်ဦးတစ်ယောက်က အပြစ်တင်ခဲ့ရင် သင် ဘာပြုလုပ်မလဲ။

ဒီမေးခွန်းက တိကျတဲ့ ဥပမာ (specific example) ကို မေးတာ မဟုတ်ဘူး ။ ဖြေဆိုသူက ဇာတ်လမ်းဖွဲ့ ပြောပြနိုင်ရင် ကောင်းပါတယ်။ ဖြေဆိုသူရဲ့ အလုပ်သမိုင်းနဲ့ သက်သေပြသင့်ပါတယ်။ ဖြေဆိုသူရဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာနဲ့ သစ္စာရှိမှုကို ပြသနိုင်ရင် ကောင်းပါတယ်။ အမှားကနေ အိုင်ဒီယာထုတ် ပြနိုင်တဲ့ အဖြေ ဖြစ်သင့်ပါတယ်။

Interviewer ရဲ့ မေးခွန်းများကို နားလည်အောင် လေ့ လာပြီး ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှာသူတိုင်း အလုပ်ရရှိအောင်မြင်ကြပါစေ။

\*\*\*



အပြုအမူဆိုင်ရာမေးခွန်းတွေဟာ လျှောက်ထားသူထံမှ တိကျတဲ့ ဥပမာတွေကို မေးလေ့ရှိပါတယ်။ အဲဒီဥပမာတွေက သူ (သို့မဟုတ်) သူမရဲ့ အလုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတိတ်ကအပြုအမူကို ရည်ညွှန်းလေ့ရှိပါတယ်။ အတိတ် အပြုအမူ (Past Behavior) ကို အသုံးပြုခြင်းဟာ အနာဂတ်စွမ်းဆောင်ရည် (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးရဲ့ အောင်မြင်မှုကို တိတိကျကျ ဆုံးဖြတ်ဖို့ အတွက် သက်သေပြတဲ့ နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အလုပ်လျှောက်ထားသူဟာ ယခင်က အဲဒီလို လုပ်ခဲ့ရင် ထပ်မံပြီး အဲဒါကို လုပ်နိုင်ပါတယ်။ ဒီအချက်က အပြုသဘောဆောင်တဲ့ (သို့) အနုတ်လက္ခဏာဆောင်တဲ့ အပြုအမူ နှစ်ခုစလုံးကို အသုံးပြုပါတယ်။ တကယ်လို့ အလုပ်လျှောက်သူတွေဟာ သူတို့ ရဲ့ နောက်ဆုံးအလုပ်မှာ ထိပ်တန်းစွမ်းဆောင်နိုင် သူတွေဖြစ်ခဲ့ရင် သူတို့ မှာ အခုအလုပ်လျှောက်တဲ့ ကုမ္ပဏီမှာ လည်း ထိပ်တန်းစွမ်းဆောင်ရည်ရှိသူတွေ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

**အပြုအမူဆိုင်ရာပေးခွန်းနှင့် ယေဘုယျမေးခွန်းအကြား ကွာခြားချက်**

အပြုအမူဆိုင်ရာ မေးခွန်းနဲ့ ယေဘုယျမေးခွန်းအကြား ကွာခြားချက်ကတော့ အပြုအမူဆိုင်ရာမေးခွန်းက တိကျတဲ့ ဥပမာတစ်ခုကို မေးခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

အပြုအမူဆိုင်ရာ မေးခွန်းတွေဟာ များ သောအားဖြင့် မေတ္တာရပ်ခံ ချက်နဲ့ အခုလိုစတင်လေ့ရှိပါတယ်။

Tell me about a time when...

ဖြစ်ခဲ့တုန်းက အချိန်တစ်ချိန်အကြောင်း ကျွန်တော့်ကို ပြောပြပါ လား။

Describe a situation in which...

ဖြစ်ခဲ့တဲ့ အခြေအနေကို ဖော်ပြပါ။

အဲဒါကြောင့် အပြုအမူဆိုင်ရာ မေးခွန်းတွေမှာ အောင်မြင်တဲ့ ဇာတ် လမ်း တစ်ပုဒ်ကို အလုပ်လျှောက်သူတွေကို ပြောပြခိုင်းလေ့ရှိပါတယ်။

e. g., Tell me a about a time when you solved a problem.

ပြဿနာတစ်ခုကို သင်ဖြေရှင်းခဲ့တဲ့ အချိန်တစ်ချိန်အကြောင်း ပြော ပြပါ။

သည့် နေရာမှာ အပြုအမူဆိုင်ရာမေးခွန်းရဲ့ အဓိကစကားလုံးက a ti me ဖြစ်ပါတယ်။

အလုပ်လျှောက်ထားသူတွေ အင်တာဗျူးဖြေတဲ့ အခါ တိကျတဲ့ ဖြစ်ရ ဝ် တစ်ခုရဲ့ တိကျတဲ့ ဥပမာတစ်ခုကို ပြောပြနိုင်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဖြေဆိုသူအနေနဲ့ အသေးစိတ်ကျလှတဲ့ ဖြစ်ရပ်ရဲ့ ဥပမာတစ်ခုကို ပြောပြရာမှာ အတိတ်ကအပြုအမူကို သက်သေပြဖြေဆိုရမှာ ဖြစ်ပါတ ယ်။ ဖြေဆိုသူဟာ သူ အမှန်တကယ် လုပ်ခဲ့တဲ့ ဖြစ်ရပ်ကို ဖြေရမှာ ဖြစ် ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အပြုအမူဆိုင်ရာမေးခွန်းကို ဖြေဆိုတဲ့ အခါ " Prove it by

giving me an example " " ဥပမာတစ်ခု ကျွန်တော့်ကိုပေးခြင်းဖြင့် သက်သေပြပါ " ဆိုတဲ့ အမေးကို ဖြေဆိုရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။။

အပြုအမူဆိုင်ရာမေးခွန်းကို ဆိုသည့်အခါ ပြောဆိုသင့်သောအချက်များ

(၁) ပြဿနာ (သို့) အခြေအနေက ဘာလဲဆိုတာ ပြောပြပါ။

(၂) အခြေအနေ (သို့) ပြဿနာကို ဖြေရှင်းဖို့ သင်ပြုလုပ်တဲ့ ဆောင်ရွက်မှုက ဘာလဲဆိုတာ ရှင်းပြပါ။

(၃) ရလဒ် ဘာလဲဆိုတာ ပြောပြပါ။

Behavioral မေးခွန်းမှာ အောက်ပါအမေးပုံစံတွေကို တွေ့ရလေ့ ရှိပါတယ်။

e.g (1) Can you give me an example of a time when... ?

သင်... လုပ်ခဲ့တဲ့ အချိန်တစ်ချိန်ရဲ့ ဥပမာတစ်ခုကို သင်ပေးနိုင် ပါသလား။

(2) I want to hear what the problem or situation was and what you did about it.

ပြဿနာ (သို့) အခြေအနေက ဘာလဲဆိုတာ ကျွန်တော် ကြားချင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ အဲဒါနဲ့ ပတ်သက်လို့ သင် ဘာလုပ်ခဲ့သလဲ။

(3) What was the result ?

ရလဒ်က ဘာလဲ။

Behavioral - Based Question

အပြုအမူဆိုင်ရာမေးခွန်း

(1) Tell me about a time when you solved a problem by thinking creatively.

ဖန်တီးတတ်စွာ စဉ်းစားခြင်းဖြင့် သင့်ပြဿနာတစ်ခုကို ဖြေရှင်းခဲ့တဲ့ အချိန်တစ်ချိန်ကို ကျွန်တော့်ကိုပြောပြပါ။ အဲဒီမေးခွန်းရဲ့ အဖြေက ဒီလို ... ....။

When I started at my last company, there was lack of customer retention. I worked with my staff and members of other relevant departments. The first thing I did was to form teams that went out and interviewed customers. I reviewed the data collected and compiled a spread sheet that I presented to the marketing department. I worked closely with the marketing team to develop a plan of action. We ended up with a successful strategy to ask customers first, sending information only upon request. The key to the success of this program was getting buy - in from my team and giving my 100 percent support to the campaign from the very beginning

ကျွန်တော် ပြီးခဲ့တဲ့ ကုမ္ပဏီမှာ အလုပ်စလုပ်ခဲ့တဲ့ အခါ ဖောက်သည် ထိန်းထားနိုင်မှု အားနည်းနေခဲ့တယ်။ ကျွန်တော်ဟာ ကျွန်တော့်ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ တခြားဌာနတွေရဲ့ အဖွဲ့သားတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ပထမဆုံး ကျွန်တော်လုပ်ခဲ့တဲ့ အရာကတော့ အပြင်ထွက်ပြီး ဖောက်သည် တွေကို အင်တာဗျူးတဲ့ အဖွဲ့တွေ ဖွဲ့စည်းခြင်းပါပဲ။ ကျွန်တော်ဟာ စုဆောင်းရရှိတဲ့ အချက်တွေကို သုံးသပ်ဆန်းစစ်ခဲ့ပြီး Spread Sheet တစ်ခုကို ပေါင်းစည်းပြီး မားကတ်တင်းဌာနသို့ တင်ပြခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်ဟာ ဆောင်ရွက်မှု စီမံချက် ဖွံ့ဖြိုးဖို့ မားကတ်

တင်းအဖွဲ့နဲ့ နီးနီးကပ်ကပ် အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ဖောက်သည် တွေကို ပထမဆုံးမေးဖို့ နဲ့ မေတ္တာရပ်ခံချက်အရ သတင်းအချက်အလက် ပေးပို့ခြင်းနဲ့ အောင်မြင်တဲ့ မဟာဗျူဟာတစ်ခုကို အဆုံးသတ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီပရိုဂရမ်ရဲ့ အောင်မြင်မှု သော့ချက်ကတော့ ကျွန်တော့်အဖွဲ့မှ ဝယ်ယူမှု အမှာ လွှာတွေ ရရှိခဲ့ပြီး အစပိုင်းမှာ လှုပ်ရှားမှုအတွက် ကျွန်တော့်ရဲ့ ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း အထောက်အကူ ပေးခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အထက်ပါအဖြေကို လေ့လာကြည့်ရင် အပြည့်စုံဆုံးအဖြေလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သီးခြားပရောဂျက်တစ်ခုကို တိတိကျကျ ပြောပြလို့ ပါပဲ။ ဆောင်ရွက်မှုအဆင့်တွေကို ဖြေကြားပါတယ်။ ဒီအဖြေမှာ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အခန်းကဏ္ဍကို သရုပ်ပြသွားပါတယ်။ ကြီးမားတဲ့ ရုပ်ပုံလွှာရှုထောင့်ကို ထိန်းသိမ်းနေစဉ်မှာ ပိုမိုသေးငယ်တဲ့ အသေးစိတ်တွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ဖို့ စွမ်းရည်ကိုလည်း ပြောပြသွားပါတယ် ။ ဒီဥပမာဟာ မေးခွန်းနဲ့ လိုက်ဖက်တဲ့ ဥပမာ ဖြစ်ပါတယ်။

(2) Describe a time when you had to adapt to a new situation

?

အခြေအနေသစ်တစ်ခုကို သင် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ခဲ့တဲ့ အချိန်တစ်ချိန်ကို ဖော်ပြပါ။

I was assigned duty on one weekend. When the phone rang on Sunday morning, I knew there was a problem. Sure enough, there was a mainframe that went down. The first thing I did was to cancel my plans for the day. I responded to the call within one hour. I teamed up with three technicians to get the system up and running before Monday morning. We each had a responsibility but worked

d as a unit. We stayed until 2 : 00 a. m. When the employees arrived at work that morning, they weren ' t aware that there had been a problem. We got high kudos for responding so quickly.

စနေ၊ တနင်္ဂနွေ တစ်ရက်မှာ ကျွန်တော် ဂျူတီတာဝန်ချခြင်းခံခဲ့ရပါတယ်။ တနင်္ဂနွေမနက်မှာ ဖုန်းမြည်တဲ့ အခါ ပြဿနာတစ်ခုပေါ်ပြီဆိုတာ ကျွန်တော်သိလိုက်ပါတယ်။ သေချာတာကတော့ မိန်းဖရိုက်ပျက်စီးသွားခဲ့တာပါပဲ။ ကျွန်တော် ပထမဆုံးပြုလုပ်ခဲ့တဲ့ အရာကတော့ အဲဒီနေ့အတွက် ကျွန်တော့်အစီအစဉ်တွေ ဖျက်လိုက်တာပါပဲ။ တစ်နာရီအတွင်းမှာ ဖုန်းခေါ်ဖို့ ကျွန်တော် တုံ့ပြန်ကြိုးစားခဲ့တယ်။ တနင်္လာမနက်မတိုင်ခင် ဒီစနစ် ပြန်လည်အလုပ်လုပ်ဖို့ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားသုံးဦးနဲ့ ကျွန်တော်အဖွဲ့ဖွဲ့ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ တစ်ဦးစီမှာ ကျွန်တော် ကိုယ်စီရှိကြပေမယ့် ယူနစ်တစ်ခု အနေနဲ့ အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ မနက် ၂ နာရီထိုးတဲ့တိုင်အောင် ကျွန်တော်တို့ နေခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီမနက်မှာ အလုပ်ထဲကို ဝန်ထမ်းတွေ ရောက်ရှိလာခဲ့တဲ့ အခါ ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်ခဲ့တာကို သူတို့ သတိမထားမိကြဘူး။ အလွန်လျင်လျင်မြန်မြန်နဲ့ တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းအတွက် ကျွန်တော်တို့ မြင့်မားတဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာတွေ ရရှိခဲ့ပါတယ်။

ဒီအဖြေကို လေ့လာကြည့်ရင်..

ဒီအဖြေဟာ အားအကောင်းဆုံးအဖြေဖြစ်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ အခြေအနေတစ်ခုကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်တဲ့ တိကျတဲ့ ဥပမာနဲ့ ဖြေဆိုထားလို့ ပါပဲ။ ဖြေဆိုသူဟာ သူ့ရဲ့ အစီအစဉ်တွေကို ဖျက်လိုက်ပြီး တစ်နာရီ အတွင်း ကြိုးပမ်းမှုကို ပြုလုပ်တာဟာ Flexible ဖြစ်တာကို ပြသနေပါတယ်။ ဖြေဆိုသူဟာ တခြားသူတွေနဲ့ ဘယ်လိုအဆင်ပြေပြေ အလုပ်လုပ် သလဲဆိုတာ ပြသပါတယ်။ မနက် ၂

နာရီထိနေဖို့ ဖြေဆိုသူရဲ့ စိတ်ပါဝင်စားမှု (Willingness) ဟာ ဖြေဆိုသူ အနေနဲ့ အလုပ်ကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ဖို့ အင်တာဗျူးမေးသူ လက်ခံယုံကြည်အောင် ပြသနေပါတယ်။

အလုပ်အင်တာဗျူးမေးခွန်းတွေ စနစ်တကျ လေ့လာပြင်ဆင်ရင်းနဲ့ အဖြေကောင်းကောင်း တွေ ပေးနိုင်ကြပါစေ။

\*\*\*