COPYRIGHT@CMH

HR Innovation

နှင့်

လူစွမ်းအားစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာဆောင်းပါးများ

ချစ်မင်းဟိန်း (Channel HR)

Channel HR Myanmar

Human Resource Functions
- Assistant HR Manager Course
- Excel in HR Payroll Management
- Certified HR Executive Course
- Certified HR Assistant Course
- Recruitment Specialist Course

CMH

Ph : 09967023119

Chit Min Hein

COPYRIGHT@CMH

စာအုပ်ထုတ်လုပ်မှုမှတ်တမ်း

တတိယအကြိမ်၊ ဇွန်လ – ၂၀၂၀

အုပ်ရေ (၅၀၀)

တန်ဘိုး = ၄၅၀၀ ကျပ်

ထုတ်ဝေသူ - ''ဇော်'' ကွန်ပျူတာ

''ဇော်'' ကွန်ပျူတာစာစီစာရိုက်လုပ်ငန်း

အမှတ်(၁၆)၊ လှည်းတန်း(၁)လမ်း၊ လှည်းတန်းစင်တာအနီး၊

ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

Channel HR Myanmar

မျက်နှာဖုံးနှင့် အတွင်း

ချစ်မင်းဟိန်း (Channel HR)

မာတိကာ

(၁)	စာရေးသူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း	၃
(၂)	Employee Engagement	၅
(၃)	HR နှင့် ရုံးတွင်းအမိန့်စာများ	၉
(၄)	မိရိုးဖလာ HR မှ Digital HR သို့	၁၅
(၅)	အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ အင်္ဂေအသက် (An Organization Climate)	၂၀
(၆)	JOB Grade တစ်ခုဖန်တီးခြင်း	၂၆
(၇)	Roles of HR Management	၃၁
(၈)	မပြည့်စုံခြင်းတွေမှာ ပြည့်စုံတဲ့အရာတွေရှိနေတယ်...	၃၄
(၉)	Interviewer တွေအတွက် အလုပ်အင်တာဗျူးပုံစံများ ..	၃၉
(၁၀)	HR Sales & Service	၄၃
(၁၁)	ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတွေမှာ HR ဌာန ရှိသင့်/မရှိသင့်	၄၇
(၁၂)	လုပ်ငန်းခွင်မှာ ကျားမ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း နှင့် HR ရဲ့အခန်းကဏ္ဍ	၅၂
(၁၃)	HR ဌာနရဲ့ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုဆိုတာ	၅၈
(၁၄)	ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ Performance တက်လာစေဖို့ သိထားရမယ့်အချက် (၃)ချက်	၆၂
(၁၅)	Recruitment Budget တစ်ခုရေးဆွဲခြင်း	၆၆
(၁၆)	Recruitment Technique	၇၀
(၁၇)	HR Modernization	၇၄
(၁၈)	HR System Code	၇၇
(၁၉)	HR Advice	၈၁
(၂၀)	HR Innovation	၈၅
(၂၁)	ဝန်ထမ်းလစာတွက်ချက်ရာတွင် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော အခက်အခဲများ	၉၀

Channel HR Myanmar

COPYRIGHT@CMH

(၂၂) လစာတွက်ချက်ရာတွင် SSB ကို ဘယ်ကြောင့်ထည့်တွက်သနည်း? ၉၄

(၂၃) ပြင်းပြစွာ ဆာလောင်မွတ်သိပ်ပါ ၉၇

(၂၄) ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း (Recruitment) ၁၀၀

(၂၅) Bonus တိုးပေးချင်က ဝန်ထမ်းကို motivation ဖြစ်စေသလား? ၁၀၃

(၂၆) Staff Request Form (SRF) နဲ့ Line Managers ၁၀၆

(၂၇) HR တစ်ယောက်၏ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာအား စိန်ခေါ်သူတစ်ယောက် အကြောင်း ၁၁၀

(၂၈) Psychological Contract ၁၁၆

(၂၉) "The Organization Goal with Human Resources Management" ၁၁၉

(၃၀) ကျွန်တော်သိသော Vocational Training ဆိုတာ ၁၂၄

(၃၁) အရှိန်အဝါ ၁၂၇

(၃၂) ကောက်ကောက်လေးထဲက ကွေးကွေးလေးရွေးကြရာဝယ်.... ၁၂၉

(၃၃) ဖောင်းပွနေပြီလား? ၁၃၃

(၃၄) နိုင်ငံခြားပြန်လုပ်ငန်းတွေ့အကြုံရှိသူများ၏အရေးကြီးပုံ ၁၃၇

(၃၅) စွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်သည့်ပုံစံများ ၁၄၂

(၃၆) ထိရောက်သော တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းအနုပညာ ၁၄၅

(၃၇) Annual KPI Review ၁၄၉

(၃၈) Training Plan တစ်ခုမှာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်များ ... ၁၅၃

(၃၉) Human Resource Management Practice ၁၅၇

(၄၀) Performance Assessment (5 Point System) ၁၆၀

Sayar Chit Min Hein – Education Prouducts ၁၆၃

Channel HR Myanmar

COPYRIGHT@CMH

U Chit Min Hein

Freelance HR Trainer

Channel HR Founder

09967023119

စာရေးသူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း - စာရေးသူသည် HR နယ်ပယ်ထဲသို့ ၂၀၁၂ ခုနှစ်ကတည်းက Recruitment Specialist ရာထူးဖြင့်စတင်ခဲ့ပြီးဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး HR Functions တော်တော်များများအား ကိုယ်တိုင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ရပါတယ်။ ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီများနဲ့ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများတွင်ပါ management level ဖြင့်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ၄င်းအပြင် Associate HR Consultant (တွဲဖက်အကြံပေး) အနေဖြင့်လည်း HR Consultant Company တစ်ခုတွင် လက်ခံရရှိသော HR Project များအားကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းပေးခဲ့ရပါတယ်။ လက်ရှိတွင် နိုင်ငံခြား ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ HR အပိုင်းတွင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသလို မိမိတက်မြောက် ထားသည့် HR ပညာရပ်များအား ပြန်လည်သင်ကြားပေးနေသော Freelance HR Trainer တစ်ယောက် အဖြစ်ရပ်တည်လျက်ရှိပါတယ်။ HR Journal တွင်လည်းလစဉ် ဆောင်းပါးများ ရေးသား လျက်ရှိပါတယ်။ တစ်ဦးတည်းတည်ထောင်ထားသော HR နဲ့ပက်သက်သည့် အကြောင်းအရာများသာ မျှဝေပေးနေသည့် Youth's HR Partnership (facebook public group) နှင့် Chit Min Hein page တွင်လည်း လူငယ်တွေအတွက် အသိပညာဗဟုသုတ ရရှိစေမည့် အကြောင်းအရာများအား အစဉ်တစိုက် မျှဝေပေးလျက်ရှိပါတယ်။

Channel HR Myanmar

fb/youthhrpartnership/

COPYRIGHT@CMH

Employee Engagement

Engagement ဆိုတာ အလုပ်အတွက်သာမက ကိုယ်ကတစ်ခုခုကို passion ဖြင့် အရယူဖို့ အားတတ်သရောဖြစ်ခြင်းလို့လည်း ဆိုနိုင်ပါတယ်။ အလုပ်အနေနဲ့ဆိုရင် ကိုယ်လုပ်နေတဲ့ အလုပ်အပေါ် မြတ်နိုးတယ်၊ တစ်ခုခုဆိုအလုပ်အတွက်ပေးဆပ်ဖို့အသင့်ရှိနေတယ်။ ဥပမာ ချစ်သူနှစ်ဦး စုံမက်ချစ်ခင်ကြပြီး Engage လုပ်သလိုပါပဲ။ ကိုယ်က အလုပ်နဲ့ Engage ဖြစ်သွားတာပါ။ Employee Engagement ဟာဆိုရင် ဝန်ထမ်းက မိမိအလုပ်နဲ့သော်လည်း ကောင်း၊ မိမိအဖွဲ့အစည်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း အမြင့်ဆုံးလုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ရဖို့ အလွန်စိတ်အား ထက်သန်နေတာဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ Engagement ဖြစ်နေတဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ဟာဆိုရင် အလုပ်ကောင်းကျိုးအတွက်ဝေဖန်သင့်ရင် ဝေဖန်ခြင်း၊ ပြန်ပြောသင့်ရင်ပြန်လည်းပြောဆိုခြင်းစသဖြင့် ကိုယ်ကျိုးမကြည့်ဘဲ လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှုကို ဦးတည်ပြော ဆိုပါတယ်။ လိုအပ်ရင် ကိုယ်လက်အောက်ငယ်သားတွေကိုပါ ဆွဲဆောင်ပြီး အလုပ်မှာအား တက်သရော ပါဝင်လာအောင် သူကလုပ်ပါလိမ့်မယ်။ ဒါဟာ အလုပ်နဲ့ Engage ဖြစ်သွားတဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ရဲ့အပြုအမူပါ။ Engagement ဖြစ်နေတဲ့မန်နေဂျာဟာ ကိုယ့်ကိုကိုယ် ဝန်ထမ်းလို့မခံယူတော့ဘဲ ဒီအလုပ်ကို ကိုယ့်လုပ်ငန်းလို သဘောထားပြီး လုပ်ကိုင်ပါ တော့တယ်။

Alfes et al (2010) က Engagement မှာ (၃)မျိုးရှိတယ်လို့ ထောက်ပြခဲ့ပါတယ်။ ၄င်းမှာ -

(1) intellectual engagement – ကိုယ့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအတွက် ဘာတွေလုပ်ပေး နိုင်မလဲဆိုတာပဲ အမြဲတွေးနေခြင်း။

(2) affective engagement – ဒီအလုပ်နဲ့ပက်သက်ခွင့်ရပြီး လုပ်ကိုင်နေရတာကို ကျေနပ်နေခြင်း။

COPYRIGHT@CMH

(3) social engagement - အလုပ်နဲ့ပက်သက်ပြီးဝင်ပါတယ်၊ ဝင်ပြောတယ်၊ အလုပ်ကို ထိရင် စပ်စပ်ထိမခံခြင်း။

ဖော်ပြခဲ့တဲ့အချက် (၃) ချက်နဲ့ မိမိဟာညှိနေတယ်ဆိုရင် မိမိလည်း လုပ်ငန်းနဲ့ engage ဖြစ်နေပြီးလို့ ယူဆလို့ရပါတယ်။ Engagement ဘယ်လိုဖြစ်လာလဲဆိုတာသိဖို့ ဆက်လေ့လာရအောင်။

Engagement ဖြစ်လာစေတဲ့ အကြောင်းရင်း (၃)ခုရှိတယ်။ Motivation, Commitment & OCB လို့ခေါ်တဲ့ Organisational Citizenship Behavior တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အောက်ပါပုံတွင်တစ်ချက်ကြည့်ပါ။

Figure : Model of employee engagement

Commitment ဆိုတာကတော့ အလုပ်ထဲမှာ စိတ်ရော၊ကိုယ်ရောနှစ်မြှုပ်ပြီး အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်သလို motivation ကတော့ ဒီအလုပ်ကိုလုပ်လိုက်ရင် စိတ်လှုပ်ရှားဖို့ ကောင်းပြီး စိတ်အားတက်ကြွလိမ့်မယ်လို့ စိတ်ဆန္ဒပြင်းပြခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ Organisational Citizenship Behavior (OCB) ကတော့ အလွယ်ပြောရရင် နိုင်ငံကြီးသားပီသတာ၊ တစ်နည်း အားဖြင့် လုပ်ငန်းထဲကအဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်ရခြင်းကိုဆိုလိုပါတယ်။

COPYRIGHT@CMH

Engagement ဖြစ်ရင်ဘာတွေကို အကျိုးထူးစေလဲ? ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ Engagement ဖြစ်လာတဲ့အခါ အောက်ပါ အချက်တွေ ဖြစ်လာစေတယ်။

(၁) လုပ်ငန်းဆောင်စွမ်းရည် မြင့်မားလာခြင်း။

(၂) တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိလာခြင်း။

(၃) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်လာခြင်း။

(၄) တာဝန် ကျေပွန်လာခြင်း။

(၅) အလုပ်အကြောင်းကောင်းစွာနားလည်လာခြင်း။

(၆) အားအင်ပြည့်ဝနေခြင်း တို့ဖြစ်လာစေပါတယ်။

ဘယ်အရာတွေက Employee Engagement ဖြစ်စေလဲ? Employee Engagement ဖြစ်ပေါ်လာစေဖို့ အဓိကမောင်းနှင်တဲ့ အချက် (၇)ချက်ရှိပါတယ်။ အောက်ဖော်ပြပါအချက်တ မှာ ဝန်ထမ်းအများစုက engagement ဖြစ်ချင်ကြပါတယ်။

(1) Job Challenge : အလုပ်မှ စိန်ခေါ်မှုတွေရှိတာကို ကြိုက်တဲ့ ဝန်ထမ်းမျိုးကို ဆိုလိုပါတယ်။ အလုပ်တာဝန်ကြီးကြီး (high work load) ပေးထားတာမျိုးဖြစ်တယ်။ အလုပ်ကအမြဲ စိန်ခေါ်မှုတွေပြည့်နေပြီး ခက်ခဲနေမှအလုပ်ကို စိတ်ဝင်စားသူတွေဖြစ် ကြပါတယ်။

(2) Autonomy : အလုပ်မှာ ပါဝင်ခွင့်အပြည့်ပေးထားတာကိုကြိုက်ပြီး လွတ်လွတ်လပ်လပ် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားရပြီး သူ့ရဲ့အလုပ်လို သဘောထားကာ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားတာကို ကြိုက်တဲ့သူတွေ ဖြစ်ပါတယ်။

(3) Variety : အလုပ်တာဝန်တစ်ခုတည်းသာမက မျိုးစုံသော အလုပ်တွေကိုလုပ်ခိုင်းတာ ကြိုက်ပြီး သူတတ်သမျှ skills တွေကို အလုပ်မှာ အသုံးချခွင့်ပေးထားတာကို ကြိုက်တဲ့ဝန်ထမ်းမျိုးဖြစ်ပါတယ်။

(4) Feedback : ထိုဝန်ထမ်းကတော့ သူကြိုးစားခဲ့သမျှ အလုပ်စွမ်းဆောင်ရည်တွေကို အထက်လူကြီးကသော်လည်းကောင်း၊ တစ်စုံတစ်ယောက်က သူ့ကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း အကြံပြုဝေဖန်တာကိုကြိုက်တဲ့ ဝန်ထမ်းမျိုးဖြစ်ပါတယ်။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

(5) Fit : အလုပ်၊ အဖွဲ့အစည်း၊ မန်နေဂျာနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အဆင်ပြေချောမွေ့စွာနေနိုင်တာကို သဘောကျတဲ့သူဖြစ်ပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းက ကိုယ့်ရဲ့သဘောသဘာဝနဲ့အလုပ်နဲ့ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်နေတာကို ဆိုလိုပါတယ်။

(6) Opportunities for development : အလုပ်ထဲမှာ ကိုယ်ယူထားတဲ့နေရာနဲ့ ကိုယ်လုပ် နေတဲ့အလုပ်က အဓိပ္ပါယ်ရှိပြီး တိုးတက်မှုအခွင့်အလမ်းရှိတယ်လို့ ယူဆတဲ့ဝန်ထမ်း မျိုးဖြစ်ပါတယ်။

(7) Rewards & recognition : မကြာခဏလောက်ဖြစ်ဖြစ်၊ တစ်ကြိမ်တစ်ခါလောက်ပဲ ဖြစ်ဖြစ် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အထက်အရာရှိကသော်လည်းကောင်း မိမိကိုအသိမှတ်ပြုပေးတာ၊ ချီးမြှင့်ပေးတာကို လိုချင်တဲ့ ဝန်ထမ်းမျိုးဖြစ်ပါတယ်။

Employee engagement အကြောင်းကိုတစ်စိတ်တစ်ဒေသနားလည်သွားပြီဆိုရင် လုပ်ငန်းခွင်မှာရှိတဲ့ မိမိရဲ့ဝန်ထမ်းတွေဟာ အလုပ်အပေါ်မှာ မည်သို့သဘောထားလုပ်ကိုင်နေကြပြီ အလုပ်အပေါ်မှာ ရူးသွပ်နေသူဘယ်နှစ်ယောက်ရှိလဲဆိုတာ မိမိက HR ဆိုရင် ဒီဆောင်းပါးလေးထဲကအချက်တွေနဲ့ လေ့လာကြည့်ဖို့အကြံပေးပါရစေ။

Channel HR

****

COPYRIGHT@CMH

HR နှင့် ရုံးတွင်းအမိန့်စာများ

ဝန်ထမ်းဘဝမှာ ကျွန်တော်တို့တွေဟာ အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ်တစ်ခါတော့ ကိုယ်ဆီကို ရောက်လာတတ်တဲ့ စာတွေရှိကြပါတယ်။ အဲဒါကတော့ ရုံးတွင်းစာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ဆီတိုက်ရိုက် (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့အစည်းကို ကိုယ်စားပြုပြီး ရုံးတွင်းစာတွေဟာ နည်းလမ်းမျိုးစုံနဲ့ရောက်လာနိုင်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းဆိုရင် စီမံခန့်ခွဲမှုတာဝန်ယူထားတဲ့ အထက်အရာရှိတွေကတဆင့် ရောက်လာတတ်ပါတယ်။ ကိုယ်တိုင်က စီမံခန့်ခွဲသူ (သို့) လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR) ဌာနမှာ တာဝန်ယူ လုပ်ကိုင်နေရသူဆိုရင်တော့ ကိုယ်တိုင်ကထုတ်ပြန်ရတဲ့သူလည်း ဖြစ်နေနိုင်ပါတယ်။ ရုံးတွင်စာ မပြောခင် ရုံးစာရေးနည်းတွေ အမျိုးမျိုးရှိကြပါတယ်။

ရုံးစာရေးနည်းတွေမှာဆိုရင်တော့ စာတမ်း၊ အတိုချုံးရေးစာ၊ စာပေးစာယူ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက် နှင့် အစည်းအဝေးမှတ်တမ်းကအစ ပါဝင်ပါတယ်။ ရုံးတွင်းစာတွေဟာ များသောအားဖြင့် အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက် ပုံစံဖြင့် ရေးသားထုတ်ပြန်လေ့ရှိပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနကထုတ်ပြန်လေ့ရှိတဲ့ အလုပ်သမားနှင့်ဆိုင်တဲ့ ဥပဒေတွေမှာဆိုရင် နည်းဥပဒေ၊ အက်ဥပဒေရှိသလို ညွှန်ကြားစာဆိုတာလည်းရှိနေပါတယ်။ ကျွန်တော်လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေမှာ ရုံးတွင်းစာပုံစံ (၂)မျိုးတွေ့ခဲ့ရပါတယ်။ ရုံးတွင်း အမိန့်စာနဲ့ ရုံးတွင်းညွှန်ကြားစာတို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ရုံးတွင်းညွှန်ကြားစာက အသေးစိပ်ပါ တယ်။ ကျွန်တော်ကတော့ ရုံးတွင်းအမိန့်စာများအကြောင်းကိုပဲပြောပြပေးသွားပါမယ်။

ရုံးတွင်းအမိန့်စာတွေထဲကမှ အများဆုံးသုံးကြတဲ့ရုံးတွင်းအမိန့်စာတွေကို နမူနာအနေဖြင့် ရှင်းပြပေးသွားပါမည်။ အများဆုံးသုံးလေ့ရှိတဲ့ ရုံးတွင်းအမိန့်စာတွေကတော့ ...

(၁) အစမ်းခန့်ဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်း။

(၂) အလုပ်မှ တာဝန်ရပ်စဲခြင်း။

(၃) အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုခြင်း။

Channel HR

(၄) အလုပ်ချိန်ပြောင်းလဲ သတ်မှတ်ခြင်း။

(၅) ရုံးတွင်းလစ်လပ်ရာထူးခေါ်ယူခြင်း။

(၆) ရာထူးတိုးထုတ်ပြန်ခြင်း။

(၇) အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားခြင်း။

(၈) ရာထူးနေရာပြောင်းလဲတာဝန်ပေးအပ်ခြင်း။

(၉) အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက် ကြေညာခြင်း။

(၁၀) နောက်ဆုံးအကြိမ်ပြင်းထန်စွာသတိပေးခြင်း စသည်တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

ရုံးတွင်းစာ (နမူနာ - ၁) - အစမ်းခန့်ဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်း/Probation Letter

ကျွန်တော်တို့ဟာ HR တွေဖြစ်ကြတဲ့အတွက် ကိုယ့်လုပ်ငန်းမှာလာရောက်လုပ်ကိုင်မယ့် team member တွေကို ကြိုဆိုရပါတယ်။ ကြိုဆိုတဲ့နေရာမှာ offer letter တွေလုပ်ရသလို onboarding (သို့) orientation တွေပေးရပြန်တယ်။ ထိုအတူ "နှုတ်တစ်ရာ စာတစ်လုံး" ဆိုသလို ကိုယ်ခန့်ထားလိုက်တဲ့ ဝန်ထမ်းကို အလုပ်စဝင်တဲ့နေ့မှာပဲ အစမ်းခန့် ဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်အပ်ကြောင်း တရားဝင်စာဖြင့် ရုံးတွင်းအမိန့်စာ ထုတ်ပြန်သင့်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းဟာ သူ့ကို တလေးတစား ကြိုဆိုကြသလို သူဟာလက်ရှိမှာ အတည်ပြု ဝန်ထမ်း မဟုတ်သေးကြောင်း တရားဝင်စာရထားရာ သူအစွမ်းကုန်ကြိုးစားပြရမယ်ဆိုတာကို အသိပေး လိုက်တာလည်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ အစမ်းခန့်စာမှာ မျှားသောအားဖြင့် ဝန်ထမ်းဝင်တဲ့ နေ့၊ အစမ်းကာလသတ်မှတ်ချက်၊ အစမ်းခန့်လစာနှုန်းထား စသဖြင့်ပါဝင်ပါတယ်။ ကိုယ်က ထိုဝန်ထမ်းကို အတည်ပြုခန့်အပ်ဖို့အဆင်ပြေရင်တော့ employment contract ဖြင့်ဆက် လက်ချုပ်ဆို၍ အတည်ပြုခန့်သွားလို့ရပါပြီ။

ရုံးတွင်းစာ (နမူနာ - ၂) - အလုပ်မှုတာဝန်ရပ်စဲခြင်း/Dismissal Letter

အလုပ်မှုတာဝန်ရပ်စဲခြင်းလို့ဆိုရာတွင် ဖြစ်နိုင်ချေ (၃)မျိုးရှိပါတယ်။ အလုပ်မှုချက်ချင်းထုတ်ပယ်နိုင်သော ကြီးလေးတဲ့ပြစ်မှုတစ်ခုခုကျူးလွန် ၍သော်လည်းကောင်း၊ သာမန်ပြစ်မှုကို သတ်မှတ်ချက် သုံးကြိမ်ပြည့်၍ သော်လည်းကောင်း၊ တဆက်တည်းခွင့်မဲ့

COPYRIGHT@CMH

သုံးရက်ပျက်ကွက်၍ သော်လည်းကောင်း အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ နောက်တစ်မျိုးကတော့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဝန်ထမ်းကို လျော်ကြေးပေး၍ အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်စဲတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းကို လျော်ကြေးပေး၍ အလုပ်မှထုတ်ရပြီဆိုလျှင် အလုပ်သမားဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ နို့တစ်ကြေး၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးတို့အား သတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်းပေးရပါမည်။

ရုံးတွင်းစာ (နမူနာ - ၃) - အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုခြင်း/Resignation Letter

အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုခြင်း ရုံးတွင်းအမိန့်စာသည် ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင်က နှုတ်ထွက်ခွင့်စာအား တရားဝင်တင်ပြ တောင်းခံလာပြီး သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းတာဝန်လွှဲပြောင်းခြင်းများပြီးစီးမှသာ နှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုကြောင်းတရားဝင်စာကို ထုတ်ပြရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တချို့ဝန်ထမ်းများသည် လက်ရှိအလုပ်မှ အကြောင်းအမျိုးမျိုးဖြင့် အလုပ်မှနှုတ်ထွက် လိုလျှင် အလုပ်တာဝန်လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခြင်းမရှိဘဲ ဒီနေ့လာပြီး နောက်နေ့ပျောက်သွား ကြပါတယ်။ တချို့ကတော့ တစ်လကြိုတင်ပြီးမှပဲ နှုတ်ထွက်ကြပါတယ်။ ရာထူးကြီးကြီးများ မားယူထားသူတွေဟာ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်တဲ့အခါ လုပ်ငန်းတာဝန်အား စနစ်တကျလွှဲပြောင်း ရာတွင် အချိန်အတိုင်းတာတစ်ခုအထိကြာလေ့ရှိပါသည်။ ထိုသူတို့အား အနည်းဆုံး တစ်လ (သို့) သုံးလလောက်အထိ လက်ရှိအလုပ်မှ ၄င်းယူထားသော အလုပ်တာဝန်များကို လွှဲပြောင်းစေပါသည်။ စနစ်တကျအလုပ်တာဝန်လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သူများကို အလုပ်မှနှုတ်ထွက် ခွင့်ပြုကြောင်း စာအား ရုံးတွင်းအမိန့်စာဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ ဌာနများကို သတင်းပေးပို့ထားရ သလို နှုတ်ထွက်သူအားလည်း စနစ်တကျနှုတ်ထွက်ခဲ့ကြောင်းစာနှင့် ထိုနှုတ်ထွက်ဝန်ထမ်း က Recommendation Letter တောင်းခံလာလျှင် HR ကပေးလို့ရပါသည်။ Recommendation Letter ကများသောအားဖြင့် လုပ်သက်တစ်နှစ်ပြည့်မှသာလျှင် ထုတ် ပေးလေ့ရှိပါသည်။ ဝန်ထမ်းက စနစ်တကျအလုပ်ထွက်ခဲ့တော့ ထိုဝန်ထမ်းဟာ တခြားအလုပ် တွေမှာ

COPYRIGHT@CMH

အလုပ်ပြန်လုပ်တဲ့အခါ မျက်နှာမငယ်ရပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ကိုယ့်ဂုဏ် သိက္ခာကို အလုပ်မှ တစ်ပြားသားမှအထိခိုက်မခံဘဲ စနစ်တကျအလုပ်ထွက်ခဲ့တဲ့ အတွက် ကြောင့်ပါ။

ရုံးတွင်းစာ (နမူနာ - ၄) - အလုပ်ချိန်ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ခြင်း/Working Time Changing

တချို့လုပ်ငန်းတွေ၊ အထူးသဖြင့် အရောင်းဆိုင်တွေဟာဆိုရင် season အလိုက် ဒါမှမဟုတ် Sales Culture အရအလုပ်ချိန်တွေဟာ အမြဲတမ်းပြောင်းလဲသတ်မှတ်လေ့ရှိပါတယ်။ ထိုသို့သော် အခြေအနေတွေမှာဆိုရင် ရုံးတွင်းအမိန့်စာဖြင့်တရားဝင် ကြေငြာရသလို အလုပ်ချိန်ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ရာတွင် ဝန်ထမ်းတွေ တကယ် လက်ခံ/လက်မခံ အများဆန္ဒခံယူရပါသေးတယ်။ အလုပ်ချိန်ဟာသတ်မှတ်ထားတဲ့ အလုပ်သမားဥပဒေဘောင် အတွင်းလည်းဝင်တယ်၊ အချိန်ပိုဆင်းရလျှင်လည်း အချိန်ပိုကြေးလည်းပေးမယ် စသဖြင့် တိတိကျကျ ဖော်ပြပေးထားပြီး ဝန်ထမ်းကလည်း ကျေနပ်သဘောတူလျှင် ထိုဝန်ထမ်းတွေကို လက်မှတ်ပါတောင်းတဲ့ ပုံစံတွေနဲ့ ထုတ်ပြန်ရပါတယ်။

Channel HR Myanmar

ရုံးတွင်းစာ (နမူနာ - ၅) - ရုံးတွင်းလစ်လပ်ရာထူးခေါ်ယူခြင်း/Internal Vacancy Announcement

ရုံးတွင်းလစ်လပ်ရာထူးခေါ်ယူခြင်းဆိုသော ရုံးတွင်းအမိန့်စာမှာတော့ ခေါ်ယူလိုက်တဲ့နေရာအတွက် ဝန်ထမ်းရှာဖွေခန့်ထားရာတွင် အပြင်ကနေအရင်မရှာသေးဘဲ ကိုယ်လုပ်ငန်းအတွင်းက လူကိုဦးစားပေးသောအနေဖြင့် လုပ်ငန်းအတွင်းမှာ ရှာဖွေခန့်ထားခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ခေါ်ယူလိုက်တဲ့ လစ်လပ်ရာထူးနေရာဟာ အခြေအနေ (၂)မျိုးဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ လက်ရှိနေရာကနေ ရာထူးတိုး၍ နောက်တစ်ဆင့်ထပ်တက်သွားတာဖြစ်နိုင်သလို အလုပ်ကထွက်သွားတာလည်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အမိန့်ကြေငြာစာတွင် ခေါ်ယူလို့သည့် ရာထူး၊ အသက်ကန့်သတ်ချက်၊ လုပ်သက်နှင့် အတွေ့အကြုံ၊ ပညာအရည်အချင်းကန့်သတ်ချက် စသဖြင့် အတိအကျ ထည့်ကြေငြာပြီး ခေါ်လေ့ရှိပါတယ်။ အဓိက အတွင်းကကိုယ့်ဝန်ထမ်းတွေကို အခွင့်အရေးပေးတဲ့အနေဖြင့် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခိုင်းတာဖြစ်ပါတယ်။ internal ကဝန်ထမ်း

COPYRIGHT@CMH

တွေ ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခြင်းလည်းမရှိ၊ သတ်မှတ်ချက်တွေလည်းမကိုက်ညီ ဘူးဆိုရင်တော့ external ကနေတဆင့် ခေါ်ယူခန့်အပ်လိုက်ကြပါတယ်။

အထက်ပါ ရုံးတွင်းစာ (၅)မျိုးသာမကပဲ ကျွန်တော့်ရုံးတွင်းစာတွေကိုလည်း ကျွန်တော် ကိုယ်တိုင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ လက်ထောက်မန်နေဂျာလုပ်ခဲ့စဉ်က ထုတ်ပြန်ပေးခဲ့ဖူးပါတယ်။ Policy Maker တစ်ယောက်ဖြစ်လာတဲ့အခါ အကောင်အထည်ဖော်တဲ့နေရာတွေမှာတော့ အခက်အခဲကတော့ရှိကြတယ်။ ရုံးတွင်းစာတွေဟာ တကယ်တော့ HR တွေသိသင့်သိထိုက်တဲ့ အထဲမှာ ပါဝင်ပြီး စာသွားစာလာတွေ အမှားခံလို့မရပါဘူး။ မြန်မာစာစကားတွေဟာ အဓိပ္ပါယ်ခံယူတာလွဲရင်မှားတတ်လေ့ရှိပြီး၊ ဥပမာ တိတိကျကျသုံးရမည့် အမိန့်ပေးတဲ့နေရာမှာဆိုရင် "သည်" လား "မည်" လား တိကျစွာ ရေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ရုံးတွင်းအမိန့်ကြော်ငြာများသည် BOD၊ MD တို့၏လမ်းညွှန်မှုအောက်တွင် HR ကညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေး၍ ရုံးခွဲပါမကျန် ထုတ်ပြန်ပေးရသလို ဌာနအသီးသီးတွင်ရှိကြသော Line Manager တို့နဲ့အတူ ပူးပေါင်းပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဌာနတွေအတွက် ရုံးတွင်းစာလည်း ထုတ်ပြန်ပေးရပါတယ်။ HR ကသီးသန့် ထုတ်ပြန်ပေးရတဲ့ ရုံးတွင်းစာတွေလည်းရှိပါတယ်။ ဥပမာ-အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်များအား တရားဝင်ကြေငြာပေးတာမျိုးတွေဖြစ်ပါတယ်။ Confidential လို့ခေါ်တဲ့ ကန့်သတ် (သို့) လျှို့ဝှက်ဆိုတဲ့ ရုံးတွင်းအမိန့်စာတွေလည်း ရှိပါသေးတယ်။ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်တွေကို စီမံခန့်ခွဲနေတဲ့ HR တွေအနေဖြင့် ရုံးစာတွေရေးပြီး ထုတ်ပြန်တဲ့အခါ တခါတလေ အင်္ဂလိပ်လိုရေးပြီး ထုတ်ပြန်တာကမှ အဓိပ္ပါယ်ပေါ်လွင်စွာဖြင့် တဖက်လူနားလည်စေလိမ့်မယ်။ မြန်မာလိုရေးဟေ့.. ဆိုရင်တော့ ဒုက္ခရောက်တော့တာပါပဲ။ ကျွန်တော်အတွေ့အကြုံအရ မြန်မာစကားက နည်းနည်းရေးရတာပိုခက်ပါတယ်။ တချို့လူ တွေက HR ဝန်ထမ်းတွေကို ဘယ်လိုမြင်လည်းဆိုရင် "HR ဆိုတာကလေ အဲကွန်းအခန်းက ထိုင်ခုံလေးမှာထိုင်ကွန်ပျူတာလေးဖွင့်ပြီး တစ်နေ့လုံးရုံးစာတွေထိုင်ထုတ်နေတဲ့ ရုံးစာရေး HR ပါကွာ" လို့ ပြောတဲ့သူလည်းတွေ့ခဲ့ဖူးတယ်။ ဒါကတော့ တခြားဌာနက ဝန်ထမ်းတွေ အမြင်ပါ။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

တကယ့်တော့ HR ရဲ့ဘာဝန်ထဲမှာ record keeping ဆိုတဲ့ လုပ်ငန်းနဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်တွေနဲ့ မှတ်တမ်းတွေဟာ အမြဲ update ဖြစ်နေရမှာပါ။ နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်တစ်ယောက်ပြောဖူးတဲ့ စကားလေးနဲ့အဆုံးသတ်ရမယ်ဆိုရင် "လိုက်နာမှုမရှိလို့၊ စည်းကမ်းမရှိလို့၊ မသိလို့၊ အသေးအမွှားလေးကအစ စာတွေထုတ်ပြန်နေရမယ်ဆိုရင် ထိုစာတွေနဲ့ ကမ္ဘာကြီးတောင် တစ်ပတ်ပတ်လို့ရနေပြီ" တဲ့။

****

COPYRIGHT@CMH

မိရိုးဖလာ HR မှ Digital HR သို့

ပြီးခဲ့တဲ့ ၂.၈.၁၈ က Sule Square မှာ ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့သော Digital HR – Using Technology to Transform your Company's HR ဆိုတဲ့ ဟောပြောပွဲလေးတစ်ခု စိတ်ဝင်စားလို့သွားတက်ဖြစ်ခဲ့တယ်။ Speaker ကတော့ nexlabs ရဲ့ Founder ကိုရဲမြတ်မင်း က ဝေမျှခဲ့တာဖြစ်ပါတယ်။ ဟောပြောပွဲဟာ စိတ်ဝင်စားဖို့ကောင်းပြီး ကျွန်တော်တို့လို HR field ထဲမှာ ကျင်လည်နေတဲ့သူတွေအတွက် မသိမဖြစ်သိရမယ့် ခေါင်းစဉ်တစ်ခုလည်းဖြစ် တယ်။ လူတိုင်း Smart phone တွေကိုင်လာနိုင်တဲ့ အခြေအနေတစ်ခုမှာ digital ရေစီး ကြောင်းဟာလည်း အတူရှင်သန်လာနေတယ်ဆိုတာ မျက်ဝါးထင်ထင် တွေ့မြင်နေ ကြရပြီ ဖြစ်တယ်။ နေရာတိုင်းမှာ အင်တာနက်ဖန်တီး ရယူလာနိုင်တဲ့အခါ လိုချင်တာတွေဟာ လက်တစ်ကမ်းမှာဖြစ်လာတယ်။ ခါးကြားထဲက smart phone တစ်လုံးဟာ ဘဏ်တိုက် တစ်ခုဖြစ်လာသလို၊ နတ်မျက်စိလည်း ဖြစ်လာတယ်။ ခေတ်ရေစီးကြောင်းနဲ့အတူ digital platform ပေါ်မှာ ကမ္ဘာကြီးဟာ ရွာကြီးဖြစ်လာနေပြီ။

Digital platform ပေါ်မှာ ဖန်တီးရယူလာတဲ့ add တွေဟာ လူတွေကို အကျိုးပြုနိုင် လာတယ်။ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ကျန်းမာရေး ကအစ သိချင်တာ၊ လုပ်ချင်တာတွေကို စက္ကန့်မလပ် လုပ်လာနိုင်တယ်။ အဓိက time saving, cost saving ဖြစ်ဖို့နဲ့ information မလွတ်ဖို့အတွက်သုံးကြတယ်။ ထိုအရာတွေထဲမှာလည်း HR ကိုဖန်တီးရယူလာကြတယ်။ ကျွန်တော်တို့တွေ လစာတွက်ချက်ရင်တော့ Microsoft Excel ပေါ်မှာ အများဆုံးတွက်ကြ သလို payroll software တွေလည်းသုံးကြပါတယ်။ အဲဒီလိုတွက်ချက်မှုတွေ၊ information တွေကို လုပ်ငန်းရဲ့ ထိပ်ပိုင်းအရာရှိကြီးတွေကသော်လည်းကောင်း၊ stakeholders အချင်း ချင်း သိချင်လိုသော်လည်းကောင်း digital platform ပေါ်မှာတပြေးညီသိရှိလို့ရလာတယ်။ အထူးသဖြင့် တချို့ multinational company ကြီးတွေမှာဆိုရင် system ချပြီးသား HR

Functions တွေကို digital platform ပြောင်းပြီးသုံးလာနေကြပါပြီ။ A နိုင်ငံက ကုမ္ပဏီက တစ်ကမ္ဘာလုံးမှာရှိတဲ့ နိုင်ငံခွဲ ကုမ္ပဏီတွေရဲ့ HR information တွေကို digital add ပေါ်မှာကြည့်လို့ရလာတယ်။ ဒါကြောင့် HRIS လို့ခေါ်တဲ့ Human Resource Information System တစ်ခုဖြစ်လာတာပါ။

မိရိုးဖလာ HR ဆိုတာဘာလဲဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ပုံမှန်လစာတွက်ခြင်း၊ ရုံးတက်ရုံးဆင်းမှတ်တမ်းကောက်ခြင်း၊ ခွင့်မှတ်တမ်းသွင်းခြင်း၊ လစဉ် SSB ၊ income tax ဆောင်ခြင်း၊ recruitment & selection လုပ်ခြင်းတို့အား လူအင်အားဖြင့် အပိုင်းခွဲ၍လုပ်ဆောင်နေရသော HR Functions တို့ပဲဖြစ်တယ်။ စစ်တမ်းတစ်ခုအရ မန်နေဂျာတွေရဲ့ တစ်ပတ်ပျမ်း မျှ အလုပ်ချိန်ရဲ့ ၁၅ နာရီလောက်ဟာ ပုံမှန် admin work တွေနဲ့အချိန်ကုန်နေပြီး အဲဒါဟာ တစ်ပတ်မှာ ၂ရက်လောက် admin work တွေလုပ်နေရတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ တကယ်လို သင့်မှာလူ ၅၀၀၀ ရှိမယ်ဆိုလျှင် ဒါဟာတစ်နှစ်မှာ ၄မီလီယံလောက် အလုပ်လုပ်ချိန်နဲ့ညီမျှ နေပါတယ်။ ပုံမှန်လုပ်နေကျအလုပ်တွေကို system တစ်ခုတည်ဆောက်မထားရင် လူအင်အားနဲ့လည်ပတ်ရပါတယ်။ တကယ် logic အရစဉ်စားကြည့်လိုက်ရင် ခက်နေတာတွေကို လွယ်အောင်လုပ်ရတဲ့နည်းလမ်းများစွာထဲက digital platform ဟာအကောင်းဆုံးပါပဲ။ HRIS တွေဖြစ်လာရင် information တွေတိကျစွာသိနိုင်မယ်၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိလာမယ်၊ အချိန်ကုန်သက်သာမယ်၊ လူပြဿနာတွေလျော့နည်းသွားစေပါမယ်။

ကျွန်တော်လုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုမှာဆိုရင် ဝန်ထမ်းအင်အားက ၆၀၀၀ ကျော်နဲ့လည်ပတ်နေတာ HR ဌာနရဲ့ ဝန်ထမ်းက ၁၄ ယောက်နဲ့ ရအောင် run နေတာတွေ့ခဲ့ဖူးတယ်။ အဲဒီမှာတော့ unit software တစ်ခုသုံးထားပြီး ဌာနပေါင်းစုံသုံးလို့ရအောင်လုပ်ထားတယ်။ HR အပိုင်းကတော့ personal profile ထည့်တာကနဲ့ စပြီး pay slip ထွက်တဲ့အထိ ဒီဆော့ဝဲနဲ့ချိတ်ဆက်ထားတယ်။ ဒါဟာ နည်းပညာရဲ့အထောက်အပံ့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် digital platform တော့မဟုတ်သေးဘူး။ digital HR platform တစ်ခုလုပ်တော့မယ်ဆိုရင် ဥပမာ HR software တစ်ခုကို on ground မှာ

Channel HR

သုံးလို့ရနေတာကို web ပေါ်တင်ခြင်း add လုပ်ခြင်းတို့ဖြင့် digital platform နဲ့တွဲသုံးကြည့်လို့ရမယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ကုမ္ပဏီကို ဝင်လာတာကနေစပြီးတော့ သူရဲ့ performance တိုင်းတာထားတာတွေ၊ ရာထူးတိုးတာတွေ၊ ပြစ်ဒဏ်ရှိတာတွေကအစ နောက်ဆုံးအလုပ် ထွက်သွားတဲ့အထိ လုပ်ခဲ့တဲ့မှတ်တမ်းတွေကို စက္ကန့်မခြား smart phone ပေါ်နေ ကလစ်တစ်ချက်နှိပ်လိုက်တာနဲ့ မြင်နေရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်လို့ရမယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်း အင်အားက ၁၄ယောက်နေရာမှာ ၅ယောက်လောက်ဖြစ်ချင်ဖြစ်သွားမယ်။ ခုနောက်ပိုင်း web ပေါ်မှာ HR တွေသုံးလာရတဲ့ google form ဟာဆိုရင် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်တဲ့နေရာမှာ recruiter မလိုပဲ form ဖြည့်ခိုင်းတာမျိုး၊ survey ကောက်တာမျိုးတွေ လုပ်လို့ရပါတယ်။ people management platform တစ်ခုဖြစ်တဲ့ Lattice.com မှာဆိုရင် ဝန်ထမ်း တစ်ယောက် အင်တာဗျူးတာ၊ performance တိုင်းတာတွေလုပ်လို့ရတယ်။ HR အတွက် အသုံးဝင်တဲ့ဆော့ဝဲများရှိပါသေးတယ်။

Channel HR Myanmar

Different types of HR Software :

1. Human Resource Information System
2. Payroll
3. Applicant Tracking System
4. Benefits Management
5. Onboarding
6. Employee Engagement
7. Employee Scheduling
8. Learning Management
9. Performance Management

ဖော်ပြပါ HR Software တွေကို digital platform ပြောင်းလို့မရနိုင်ဘူးလား? ဥပမာ တစ်ခုလောက် စဉ်စားကြည့်ရအောင်.. Onboarding ကို digital

ပုံစံပြောင်းမယ်ဆိုရင် Onboarding program တစ်ခုတည်ဆောက်ရမယ်။ ဝန်ထမ်းဝင်လာတာနဲ့ နံပါတ်တစ် ဘာလုပ်ပါ၊ နံပါတ်နှစ် ဘယ်သွားပါ၊ နံပါတ်သုံး ဘယ်လိုနေရာချပါဆိုတာတွေကို အစီအစဉ် သေချာလေး ဆွဲပြီး paper work ကို Good Driver မှာသိမ်းထားမယ်။ onboarding လုပ်ရတဲ့ HR က ဝန်ထမ်းသစ်တစ်ယောက် ဝင်လာတာနဲ့ ဘယ်ရက်မှာ ဘာလုပ်ရမယ် ဆိုတာမျိုးကို ဘယ်သူမှ မေးနေစရာမလိုပဲ web ပေါ်ကနေဝင်ကြည့်ပြီး onboarding process ကို ကိုယ့်ဘာသာ ဆက်လုပ်လို့ရသွားစေတယ်။ Employee Engagement ဆိုရင်လည်း online ကနေ လုပ်လို့ရတယ်။ တဖြည်းဖြည်းနဲ့ HR Functions တွေကို Digital Employee Self-Service ပုံစံပြောင်းလဲလာလို့ရတယ်။ "Digital Employee Self-Service" ဆိုတာဘာလဲဆိုတော့ ဥပမာ ဝန်ထမ်းက သူ့ရဲ့ smart phone မှာ ကုမ္ပဏီကပေးထားတဲ့ add ထည့်ထားပြီး ခွင့်လိုချင်လို့ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ အချိန်ပိုတင်ချင်လို့ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ လစာတစ်ဝက် လောက်ကြိုထုတ်ချင်လို့ပဲဖြစ်ဖြစ် smart phone ကနေ ဖြည့်စွက်ပြီး approve တောင်းခံက သက်ဆိုင်ရာအထက်လူကြီးက ဘယ်နေရာပဲရောက်နေနေ သူကခွင့်ပြုမိန့်ပေး လိုက်တယ် ဆိုရင် ဒီ add မှာမှတ်တမ်းတင်ပြီးသားဖြစ်သွားပြီး sever မှာသိမ်းပေးထားမှာပါ။

Channel HR

နောက်ထပ်ခေတ်မီတာ တစ်ခုရှိပါသေးတယ်။ အဲဒါက "Digital Sign"ပါ။ Digital Sing ဟာဆိုရင် ပုံရိပ်လက်မှတ်ဖြစ်ပြီး on paper ပေါ်မှာ လက်မှတ်ထိုးတာမဟုတ်ဘဲ smart phone (သို့) ipad လိုမျိုး screen ရှိတဲ့နေရာမှာထိုးခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ နိုင်ငံတကာမှာတော့ သုံးနေကြပါတယ်။ အဲလိုသာ သုံးခွင့်ရမယ်ဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ paper work မှာ လက်မှတ်တစ်ခါရဖို့ တစ်နေကုန်စောင့်ရတဲ့အဖြစ်တွေက လွတ်ကင်းသွားမယ်လို့ထင်ပါ တယ်။ ဥပဒေကြောင်းအရလုပ်ဖို့တော့ လိုပါတယ်။ ဒါဆိုရင် digital platform ကိုမှီပြီး HR တွေ service ပေးစရာမလိုတဲ့ HR Function တစ်ချို့ကို ဝန်ထမ်းလက်ထဲသာ self service အနေဖြင့်ထည့်ပေးလိုက်မယ်ဆိုရင် မကောင်းပေဘူးလား?

COPYRIGHT@CMH

Digital ပြောင်းလို့ရတဲ့ HR Function ရှိသွားပြီဆိုရင် HR တွေအတွက် ဒီထက်တန်ဖိုးရှိတဲ့ ကုမ္ပဏီအတွက်၊ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် Welfare၊ OHS၊ Learning & development တွေဖက်မှာ အာရုံစိုက်လုပ်လာနိုင်ပြီး အခြားကုမ္ပဏီတွင်ထက် သိပ်သည်းစနစ်ကျသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်လာမှာပါ။ မိရိုးဖလာ HR (ပုံမှန်လုပ်နေကျ) မှ Digital HR သို့ ပြောင်းလဲဖို့ဆိုတာ အပြောလွယ်သလောက် လက်တွေ့မှာမလွယ်ပါဘူး။ အပြောင်းအလဲတစ်ခု လုပ်ခြင်းဟာ စိန်ခေါ်မှုတွေအပြည့်နဲ့ပါ။ ဒါပေမယ့် လက်ရှိအပြင်လောကမှာ အပြောင်း လဲလုပ်နေသူတွေသာ ထိပ်ပိုင်းကို တဖြည်းဖြည်းတက်လာနေကြတာပါ။ ခေတ်ရေစီးကြောင်း ကို ပိတ်ပင်လို့မရပါဘူး။ အပြောင်းအလဲကို လက်မခံနိုင်ရင် ပြိုကွဲကျစမြဲပါ။ HR တွေ HR တစ်ခုတည်းလုပ်တတ်နေလို့မရပါဘူး။ Technology တွေကို အမှီပြုပြီး လုပ်ငန်းရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုးတက်အောင် တစ်ထောင့်တစ်နေရာက ကြိုပမ်းရပါမယ်။ ကောင်း ကောင်းအသုံချတတ်တဲ့ သူတွေကတော့ ကျော်တက်သွားမှာပါပဲ။ business ဘက်ကို ကြည့်ရတဲ့ HR တွေ အထူးသဖြင့် HR Business Partner တွေဟာကိုယ့်ကုမ္ပဏီအတွက် အမြတ်ဝေစုတွေရဖို့ မျက်ခြေမပျက် စောင့်ကြည့်သင့်တဲ့အထဲမှာ digital HR လည်းပါ ဝင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကိုရဲမြတ်မင်းပြောခဲ့တဲ့ စကားလေးနဲ့ အဆုံးသတ်ရလျှင် “The world is changing faster than ever and digital technology is at the heart of it.” ဟုဆိုရင်း နိဂုံးချုပ်ပါရစေ။

****

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ အင်္ဂေအသက် (An Organization Climate)

Organization ဆိုတာဘာလဲဆိုရင် လူတွေစုပေါင်းပြီးရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုအတွက် အတူတကွ ရပ်တည်နေကြတာဖြစ်ပြီး Organizing ဆိုတာ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်တွေမှာ ဘယ်သူရဲ့အလုပ်ကဘာဆိုပြီး အလုပ်တာဝန်သက်မှတ်ပေးခြင်း၊ ဘယ်သူကတော့ ဘယ်အပိုင်းမှာတာဝန်ယူရမှာဖြစ်ပြီး ဘယ်သူနဲ့အတူတကွ ပူးပေါင်းလုပ်ရမယ်ဆိုတာကိုပါ သတ်မှတ်ဖော်ညွှန်းမှု၊ စီစဉ်ထားမှုကိုတော့ Organizing လို့ခေါ်ပါတယ်။ Organizing လုပ်လိုက်လို့ရလာတဲ့ပုံစံကတော့ Organization structure ပဲဖြစ်ပါတယ်။

Organization structure တစ်ခုမှာဆိုရင် ထိပ်ပိုင်းမှာတော့ ဘယ်သူရှိပြီး သူကတော့ ဘာတာဝန်ယူ၊ ဘာအလုပ်လုပ်၊ ဘယ်သူကိုညွှန်ကြား စသဖြင့်တာဝန်တွေခွဲဝေယူကြပြီး သူအောက်မှာလည်း တာဝန်ယူ အစီရင်ခံမယ့် အဖွဲ့ဝင်တွေလည်းပါဝင်ပါတယ်။ ရာထူးအဆင့်တွေ တည်ဆောက်ထားပြီး Organization တစ်ခုအတွက် frameworks အနေဖြင့်ရပ်တည်ပေးပါတယ်။ တကယ်တော့ အချင်းချင်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ကောင်းစေဖို့ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့ Networking တစ်ခုပါပဲ။ Line of authority ကိုရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ထားခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

Organization Culture (OC) ကတော့ Communication လုပ်ဖို့ ယုံကြည်မှုရဖို့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်နားလည်ဖို့လိုတဲ့ အခြေခံလိုအပ်ချက်ဖြစ်တယ်။ Culture တစ်ခုဖြစ်ဖို့ဆိုတာ Communication အပေါ်မှာအခြေခံပြီး ပုံသွင်းထားရတယ်။ အဲလိုမှာမဟုတ်ရင် ဖြစ်ချင်သလို သူဘာသာဖြစ်တည်လာတဲ့ OC တစ်ခုပုံပေါ်လာတတ်တယ်။ ဒါဆိုရင် ကိုယ့်ရဲ့လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်လာစေတယ်။ ဥပမာ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီထဲမှာ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလိုက်နာမှုကို ဦးစားပေးတဲ့ Culture ရှိတယ်ဆိုရင် လုပ်ငန်းရှင်ကစပြီး အောက်ခြေဝန်ထမ်းအထိ လိုက်နာတယ်ဆိုရင် ဒါဟာ Culture ကောင်းတစ်ခုဖန်တီးထားတာပဲဖြစ်တယ်။ အဲလိုမှ မဟုတ်ဘဲ "ရပါတယ်ကွာလုပ်ချင်တာလုပ်ပါစေ" လို့ လွှတ်ထားပေးလိုက်ရင် ကုမ္ပဏီထဲမှာ

COPYRIGHT@CMH

လာဘ်စားမှုတွေဖြစ်ချင်ဖြစ်နေမယ်၊ ငွေရေးကြေးရေး မသမာမှုတွေလည်းဖြစ်နေ နိုင်ပါတယ်။

အလုပ်ထဲမှာ ဖန်တီးထားတဲ့ Culture တစ်ခုကို အသက်ဝင်နေအောင် Organization ကရိုက်သွင်းပေးထားရပါတယ်။ နောက်ဥပမာအနေဖြင့် အခွန်ရှောင်တာ၊ ယာဉ်စည်းကမ်း၊ လမ်းစည်းကမ်း မလိုက်နာတာ၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူ လုပ်ကြတဲ့တာဟာ လည်း Culture တစ်ခုလိုဖြစ်နေတာအသိပါပဲ။ ဒါဟာလွတ်ပေးထားတာ ကြာတဲ့အတွက်ဒီလို မကောင်းတဲ့ Culture တွေကိုယ့်နိုင်ငံမှာ အမြစ်တွယ်နေခဲ့တာဖြစ်တယ်။ ကိုယ်လိုချင်တဲ့ Culture ကိုပုံဖော်မထားတဲ့အတွက် ယခုလို မကောင်းတဲ့ Culture တွေဖြစ်လာစေတာပါ။ Organization Culture တစ်ခုဟာဆိုရင်လည်း Organization မှာအမြစ်တွယ်နေတဲ့ ထုတ်မပြောသော်လည်းသိရမယ့် တန်ဖိုးထားမှုများ၊ စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ ယုံကြည်မှုများ၊ စိတ်နေစိတ်ထားများ၊ ခံယူချက်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားတာကိုဆိုလိုတယ်။ တန်ဖိုးထားမှု ဆိုတာက မိမိကုမ္ဏီက ရိုးသားတာ တန်ဖိုးထားတယ်၊ ပွင့်လင်းတာကို တန်ဖိုးထားတယ် စသဖြင့်ပေါ့။ တန်ဖိုးထားမှုတွေဟာ စာရွက်ပေါ်မှာ ချမရေးထားပေမယ့် ရှိနှင့်ပြီးသာဖြစ်နေ တတ်တယ်။

Organization Climate ဆိုတာ ဒီအဖွဲ့အစည်းထဲမှာပါဝင်နေသော Organization Member တွေခံစားနေရသော စိတ်ခံစားမှုတွေကို ဆိုလိုတယ်။ ဥပမာ ကိုယ့်ကုမ္ဏီက မြန်မာနိုင်ငံမှာအကြီးဆုံးနဲ့ အခွန်ထမ်းနေရာမှာလည်း အမြဲတမ်း နံပါတ်တစ်ဖြစ်ပြီး အာရှမှာလည်း Top Ten ကုမ္ဏီစာရင်းဝင်လည်းဖြစ်တယ်ဆိုရင် ကိုယ့်ကုမ္ဏီထဲမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာ ဒီကုမ္ဏီမှာလုပ်ရတဲ့အတွက် ဂုဏ်ယူနေမယ်၊ ပျော်ရွှင်နေမယ်ဆိုရင် ဒါဟာ Organization Climate လို့ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ဒါမဟုတ် ကိုယ့်ကုမ္ဏီက လုပ်ငန်းမလည်ပတ် နိုင်တော့လို့ ဝန်ထမ်းလျော့ချရတာမျိုး၊ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ရေရေရာရာ အလုပ်မရှိသလိုနဲ့ ဘာမှမဖြစ်မြောက်ဘဲ အလုပ်မတွင်နေတာမျိုး၊

Channel HR

အဲဒါမျိုးအခြေအနေတွေဟာလည်း Organization Climate ပါပဲ။ Climate ဆိုတာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ခံစားမှုပတ်ဝန်းကျင်ပါပဲ။

Organization Climate ဆိုတာ မမြင်ရပေမယ့် ခံစားလို့ရတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ ဒီကုမ္ပဏီကိုဝင်လိုက်တာနဲ့ ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အင်္ဂေအသတ်ကိုခံစားလို့ရတယ်။ ဒီကုမ္ပဏီမှာ ဘာတွေကို တန်ဖိုးထားတာလဲ? စံသတ်မှတ်ချက်တွေ၊ သာတူညီမျှမှုတွေ၊ အလုပ်နဲ့ကိုယ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ ပံ့ပိုးထားမှုတွေ၊ လုပ်ရမယ့်အလုပ်တာဝန်တွေ တိတိကျကျ ရှိမရှိ၊ ယုံကြည်မှုအပြန်အလှန် ရှိမရှိနဲ့ ခံယူချက်ကောင်းတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဟုတ်မဟုတ်ဆိုတာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဝင်လာပြီး တစ်လလောက်ဆိုရင် ခံစားလို့ရနေ ပါပြီ။ ဝန်ထမ်းရောက်ရှိနေတဲ့အဖွဲ့အစည်းက လာဘ်စားတတ်တဲ့အဖွဲ့အစည်းလား၊ တစ်ဦး တစ်ယောက်တည်းကပဲချုပ်ကိုင်ထားပြီး အမိန့်ပေးစေခိုင်းတတ်တဲ့အဖွဲ့အစည်းလား၊ ပြောဆို ဆက်ဆံမှုအားနည်းပြီး team work မရှိတဲ့အဖွဲ့အစည်းမျိုးလား၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုမရှိတဲ့ သူတွေကြီးပဲစုနေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းလား၊ အနာဂတ်မရှိတဲ့ လုပ်ငန်းမျိုးလား စသဖြင့်စဉ်းစား လာပါတော့မယ်။ သူလိုချင်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းမျိုးမဟုတ်ရင် မကြာခင် ပြန်ထွက်သွားမှာဖြစ်ပါ တယ်။ ကိုယ့်လုပ်ငန်းမှာ ဝန်ထမ်းတွေ အမြဲအဝင်အထွက် ကြမ်းနေရင် ကိုယ့်အဖွဲ့အစည်းမှာ ပုံဖော်ထားသော Organization Climate တစ်ခုခုဖြစ်နေပြီး ဒါမဟုတ် ကိုယ်ပုံမဖော်ထားတဲ့ Climate ဆိုးတစ်ခု ဝင်ရောက်နေပြီဆိုတာ သိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီလိုဆိုးရွားတဲ့ Organization Climate တစ်ခုဖြစ်ပေါ်နေပြီဆိုရင် Organization processes တွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ဖို့ လိုပါတယ်။

Organization Process မှာပါဝင်တဲ့အပိုင်းတွေကတော့ ..

1. Interactions
2. Networking
3. Communication
4. Group

5. Leadership

6. Power

7. Political

8. Conflict

(1) Interactions : အပြန်အလှန်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကိုဆိုလိုတယ်။ ဥပမာ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ ဌာနမတူပေမယ့် တစ်ဦးကလိုအပ်လို့ အကူအညီတောင်းရင် team member ကသိတဲ့အပိုင်းကနေ ဝိုင်းဝန်းကူညီလိုက်တာမျိုး၊ ပြဿနာကို ထိပ်ပိုင်းသို့ မရောက်စေဘဲ အချင်းချင်း အပြန်အလှန်ကူညီလိုက်သဖြင့် ပြေလည်သွားစေသလို အလုပ်လည်းပြီးမြောက်စေတာမျိုးဖြစ်တယ်။

(2) Networking : ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်ရခြင်းဖြစ်တယ်။ networking ကျယ်လေလေ အလုပ်ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်မှု မြန်လေလေဖြစ်ပါတယ်။

(3) Communication : လုပ်ငန်းရဲ့လှုပ်ရှားမှုမှာ သက်ရောက်မှုအများဆုံးရှိတဲ့ အပိုင်းကတော့ Communication ပါ။ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ နေ့စဉ်နဲ့အမျှ ပြောဆိုဆက်ဆံရတဲ့ အပိုင်းတွေမှာ ပြဿနာအများဆုံးတတ်တဲ့အပိုင်းလည်းဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ဘက်ကဆိုလိုချင်တာကတစ်မျိုး၊ နားထောင်သူဘက်က နားလည်သွားတာတစ်မျိုးဖြင့် နားလည်မှုလွဲလေ့ရှိပါတယ်။ Communication မှာ (၂)ပိုင်းရှိတယ်။ Informal Communication နဲ့ Formal Communication တို့ဖြစ်တယ်။ Informal ကတော့ အတင်းပြောတာမျိုးဖြစ်ပြီး နောက်ကွယ်မှာ ဖြစ်ပေါ်တာမျိုးဖြစ်တယ်။

(4) Group : Organization တစ်ခုမှာ တူရာတူရာ အစုအဖွဲ့လေးတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ကြရတာမျိုးဖြစ်တယ်။

(5) Leadership : group ရှိတဲ့အတွက် group ကိုဦးဆောင်မယ့် leader တွေပေါ်လာရတယ်။ Manager တွေ Supervisor တွေက Leadership ကိုကျင့်သုံးရတယ်။ ဒါမှသူတို့ရဲ့ team တွေကကို သူတို့နောက်လိုက်လာပြီး အလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်စေကြမှာဖြစ်တယ်။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

(6) Power : တချို့နေရာတွေက Leadership style ကျင့်သုံးလို့မရတဲ့အခါ အမိန့်အာဏာ ဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရတာတွေလည်းရှိတယ်။

(7) Political : တခါတလေကျတော့ leadership လည်းသုံးမရ power လည်းသုံးမရတဲ့ နေရာတွေမှာဆိုရင် စည်းရုံ့မှုပညာဖြင့် ကိုယ်ဘက်ပါလာအောင်လုပ်ရတယ်။ လက်ရှိရှိ နေတဲ့ အမိန့်အာဏာတွေ ထုတ်သုံးတာမဟုတ်ဘဲ လူတွေကို လွှမ်းမိုးနိုင်အောင် လုပ်တာမျိုး ဖြစ်တယ်။

(8) Conflict : အဖွဲ့အစည်းမှာ လူတွေများရင်များသလို ပြဿနာတွေကတော့ရှိနေမှာပဲ။ ဖြေရှင်းတဲ့အခါကျရင်တော့ ညှိနှိုင်းကြတာမျိုး၊ အလျော့အတင်းလုပ်ကြတာမျိုး ပြုလုပ်ကြရပါတယ်။

အထက်မှာဖော်ပြခဲ့တာတွေကတော့ Organization Process ဖြစ်ပါတယ်။ Organization Process သာ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီက ကောင်းကောင်းနိုင်နင်းမယ်ဆိုရင် ဆိုးရွားတဲ့ Organization Climate တစ်ခု မဖြစ်လာအောင် တားဆီးနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ မိမိလုပ်ငန်းထဲမှာ OC မရှိသေးရင်လည်း တည်ဆောက်ယူရပါမယ်။ ဒါဟာ ကုမ္ပဏီကို Branding လုပ်တဲ့ အပိုင်းမှာသုံးလို့ရသလို ဝန်ထမ်းတွေကိုလည်း ဆွဲဆောင်နိုင်တဲ့အပိုင်းမှာ သုံးလို့ရပါတယ်။ ဖော်ပြခဲ့တဲ့ Organization Process (၈)ခုကို ကိုယ့်လုပ်ငန်းထဲမှာ balance ဖြစ်အောင် ထိန်းညှိပေးထားဖို့လိုပါတယ်။

Channel HR

လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ခဏခဏ ကြားဖူးကြမှာပါ..”ဒီနေ့တော့ ရာသီဥတုမကောင်းဘူးဟေ့” ဆိုပြီလေ.. ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း အချက်ပြလေ့ရှိတာမြင်ဖူးကြမှာပါ။ အဲဒါ Organization Climate ပါပဲ။ မကောင်းတဲ့ Organization Climate ခဏခဏဖြစ်နေရင်တော့ Organization Process တစ်ခုခုလွဲနေတာဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ အမြဲတမ်း ကိုယ့်ကုမ္ပဏီအတွင်းမှာ Climate အခြေအနေကို ခန့်မှန်းနေရပါမယ်။ သိတာနဲ့ ညှိနှိုင်းပြီး ချက်ချင်းပြင်ဆင်ရပါမယ်။ ဆိုးနေမှန်းသိသိရက်နဲ့ လွှတ်ပေးထားလိုက်ရင် ရာသီဥတုက မကောင်းတော့ မုန်တိုင်းပါ ဝင်မွှေလာပါလိမ့်မယ်။ ဒါဟာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ အင်္ဂေ အသက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ မကောင်းတဲ့အင်္ဂေအသက်တွေဟာ ကူးစက်တာမြန်တဲ့အတွက် အဖွဲ့

COPYRIGHT@CMH

အစည်းထဲမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေကိုထိခိုက်စေပါတယ်။ ဒါကြောင့်ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဝင်လာပြီဆိုတာနဲ့ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းရဲ့ တန်ဖိုးထားမှုတွေ၊ ယုံကြည်မှုတွေ၊ အလုပ်တာဝန် တိတိကျကျရှိမှုတွေ၊ စနစ်ကျမှုတွေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ရည်မှန်းချက်တွေပါ အသိပေးထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါမှသာ မိမိလုပ်ငန်းထဲမှာ ကောင်းမွန်သော Climate တွေဖြစ်ပေါ်လာပြီး ရွှေမိုးငွေမိုးတွေရွာသွန်းဖြိုး၍ အဖွဲ့ဝင်အားလုံး အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုကို ခံစားကြရမှာဖြစ်ပါတယ်။

****

JOB Grade တစ်ခုဖန်တီးခြင်း

Vlookup နှင့် Data Validation ချိတ်ဆက်၍ job grade တစ်ခုဖန်တီးခြင်း

HR သီအိုရီတွေပိုင်နိုင်သွားတဲ့သူတွေအတွက် နောက်ထပ် HR နယ်ပယ်ထဲမှာ မသိမဖြစ်တတ်ရတော့မယ့် HR Excel Function တွေဟာလည်း လစ်လျှူရှုထားလို့မရပါဘူး။ HR ကို Professional Life အဖြစ်ရွေးချယ်လာတဲ့ လူငယ်တွေ ဒီနှစ်မှာတော်တော်များ လာတာတွေ့ရတယ်။ ထိုလူငယ်တွေကလည်း လိုလိုချင်ချင်ဖြင့် HR နဲ့ပက်သက်တဲ့ သင်တန်းတွေ HR နဲ့ပက်သက်တဲ့ သိသည့်သိထိုက်တဲ့ HR tools တွေကို သိချင်လိုစိတ်တွေ များလာကြတယ်။ ကျွန်တော်တို့ ဟိုယခင် ကွန်ပျူတာစသင်တုန်းက Microsoft Word, Excel ဟာဆိုရင် 2003 Version လောက်ကစခဲ့ရတယ်။ ဘယ်အလုပ်ပဲလုပ်လုပ် ကွန်ပျူတာက ပါနေတာကိုသိတော့ မတတ်တတ်အောင် လေ့ကျင့်သင်ယူခဲ့ရတယ်။ မြန်မာလက်ကွက်လား၊ အင်္ဂလိပ်လက်ကွက်လား၊ ကြိုက်တာလာထား စနစ်တကျနဲ့မြန်မြန်ရအောင် အပင်ပန်းခံ လေ့ကျင့်သင်ယူခဲ့ရတယ်။ ဒါကြောင့်လည်း စနစ်တကျ ဆရာကောင်းနဲ့သင်ခဲ့ရတော့ ယခုထက်ထိအသုံးဝင်နေဆဲပဲ။ ဟိုယခင်က Excel ရဲ့ Formula တွေဟာ Business Excel, Advanced Excel တွေမှာ တွင်ကျယ်ခဲ့ကြပေမယ့် ယနေ့ ပြုပြင်ပြောင်းလာတဲ့ခေတ်စနစ်အရ Formula, Function တွေဟာ နယ်ပယ်အသီးသီးမှာ တိုက်ရိုက်သုံးလာကြပါပြီ။

ယနေ့ခေတ်မှာ လူတွေဟာ အချိန်တွေ တော်တော်ရှားပါးလာကြတယ်။ သင်တန်းတွေတက်မယ်ဆိုရင်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ တိုက်ရိုက်ပြန်သုံးချင်တာတွေပဲ တက်ချင်ကြတော့တယ်။ အများကြီးသင်ပေးတာထက် လုပ်ငန်းနဲ့သက်ဆိုင်တာပဲ သင်ယူချင်ကြတော့တယ်။ Career Life ကိုအထောက်ပံ့ပေးနိုင်မယ့် သင်တန်းမျိုးတွေကို ရွေးလာကြတယ်။ ကျွန်တော်တို့ HR နယ်ပယ်မှာ HR Functions တွေထဲက အပိုင်းတစ်ပိုင်းဖြစ်တဲ့ Payroll Function (လစာတွက်ချက်ခြင်း) ဟာဆိုရင် တစ်နည်းနည်းနဲ့ HR လုပ်နေသူတွေ ကြုံတွေ့

COPYRIGHT@CMH

ရမယ့် Function တစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ များသောအားဖြင့် လစာတွက်ချက်ရင် Excel နဲ့တွက်ချက်တာများပါတယ်။ ပုံမှန်တွက်ချက်တတ်တဲ့သူရှိသလို၊ သူမတူအောင် HR Excel Function တွေသုံးပြီး တွက်ချက်တတ်သူတွေလည်းရှိကြတယ်။ HR Excel Function ကျွမ်းကျင်သူဟာ ပုံမှန်တွက်ချက်နေသူတွေထက် အချိန်အများကြီးမသုံးရပဲ လျင်လျင်မြန်မြန် တွက်ချက်ပေး နိုင်ပြီး Monthly Salary Report ထုတ်ပေးနိုင်ပါတယ်။ လစဉ် Salary Cut Off Date မတိုင်ခင် ပုံမှန်တွက်ချက်သူတွေက ၅ရက်လောက်ကြိုတွက်ရလျင် သူကတော့ ၂ရက်လောက် နဲ့ တွက်ချက်သွားနိုင်ပါတယ်။ ဒါဟာ HR Excel Function ကျွမ်းကျင်သူတစ်ယောက်ရဲ့အားသာချက်တစ်ခုပါပဲ။

နည်းပညာကို ကောင်းကောင်းသုံးတတ်ရင် အချိန်ကုန်သက်သာစေပြီး လုပ်ငန်းကို ရှေ့ရောက်စေပါတယ်။ HR Excel Function တွေဟာ လေ့လာမယ်ဆိုရင် များများစားစား မရှိပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ Business Excel, Advanced Excel တို့ကတဆင့် ဆင်းသက်လာတာပါ။ ခုနောက်ပိုင်း Excel in Account ဆိုတာပါရှိလာပါပြီ။ ဒါကြောင့် နည်းပညာတွေကို HR တွေရှောင်ဖယ်နေလို့မရပါဘူး။ နယ်ပယ်တိုင်းမှာလိုအပ်နေပါတယ်။ နည်းပညာကို ခပ်ခွာခွာနေတဲ့ HR တစ်ယောက်ဟာ တဖြည်းဖြည်း ခေတ်နောက်ကျကျန်ခဲ့ပါလိမ့်မယ်။ ဒီတစ်လအတွက် HR Journal မှာ လေ့လာလို့ရအောင် HR Excel Function ထဲက အသုံးဝင်စေမယ့် နည်းလမ်းတစ်ချို့ကို မျှဝေပေးသွားပါမယ်။ ကဲ.. ကျွန်တော်နဲ့အတူ လေ့လာကြည့်ရအောင်လား?

အောက်ကပုံကိုတစ်ချက်ကြည့်ပါ..

Grade Rules for HR

Job Level	Grade	Range	Amount
Assistant	OM1	0	150,000
	OM2	6m	200,000
	OM3	1y	250,000
Executive	OM4	2y	300,000
	OM5	3y	400,000
	OM6	4y	500,000
Manager	OM7	5y	600,000
	OM8	6y	800,000
	OM9	7y	1,000,000
Dirctor	OM10	8y	1,500,000
	OM11	9y	2,000,000
	OM12	10y	2,500,000

Job Grade

Position Name	HR System Code	Code	Available Grade	Cost Rate	Service Length	Remark
HR Assistant	HRA	HRA01	OM1	150,000		
HR Executive	HRE	HRE04	OM5	400,000		
HR Manager	HRM	HRM07	OM7	600,000		
HR Director	HRD	HRD10	OM12	2,500,000		

Note (1) - OM is Office Management
Note (2) - OM Grade (from 1 to 12)
Note (3) - Position Level (defined 1 to 3 on each level)
Note (4) - Use Excel Funtion (1. Data Validation, 2.Vlookup)
Note (5) - Available Grade limited on Job Level

ပုံတွင် (၂)ပိုင်းပါတာတွေ့ရမည်။ Grade Rules နှင့် Job Grade ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီ Salary Grade သတ်မှတ်ချက်တွေက ဘယ်ကလာလည်းဆိုရင် ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ Budget ကနေလာပါတယ်။ ဒါကတော့ HR Department တစ်ခုရဲ့ Budget ကိုအခြေခံပြီး တွက်လို့ရအောင် ကိုယ်တိုင် စိတ်ကူးယဉ်ဖန်တီးထားတာဖြစ်ပါတယ်။ နမူနာတွက်ချက်လို့ရအောင် ပြင်ဆင်ထားတာဖြစ်ပြီး မိမိလုပ်ငန်းနဲ့ ကိုက်ညီမှုရှိချင်မှရှိပါလိမ့်မည်။ ဒါကြောင့် အသုံးပြုသွားတဲ့ Function ကိုသာအဓိကလေ့လာကြည့်စေချင်ပါတယ်။ Grade Rules ကိုအရင်စသွား ရအောင်…

ကျွန်တော်တို့ ဌာနတစ်ခုမှာ job level တွေမျိုးစုံရှိနိုင်ပါတယ်။ Assistant level ကနေ ဟို.. Director level ထိရှိနိုင်သလို လစာသတ်မှတ်ချက်တွေကလည်း မတူညီနိုင်ပါဘူး။ ဒါကြောင့် ဌာနတစ်ခုမှာ job level အရင်သတ်မှတ်ပြီး job level တစ်ခုမှာ Grade ဘယ်နှစ်ဆင့်ခွဲမလဲ ထပ်စဉ်းစားကြည့်ရမယ်။ ကိုယ်က ဝန်ထမ်းကို ဆက်ထိန်းထားချင်ရင် Grade တွေခွဲပြီး ထိန်းထားလို့ရတယ်။ အချိန်တန်လစာတိုးတဲ့ပုံစံသွားမလား? Performance base နဲ့သွားမလား? ထပ်ခွဲလို့ရသေးတယ်။ ခုက HR ဌာနရဲ့ job grade တွေကို နမူနာ ပြောနေတာဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ HR Assistant Level ကနေ လုပ်သက် သုညကစဝင်လာတယ်။ သူစဝင်တဲ့လစာက 150,000 ks ဖြစ်ပြီး နောက် ၆လလောက် နေတော့ 200,000 ks ဖြစ်သွားတယ်။ ဒါဆိုရင် Grade က OM1 ကနေ OM2 ဖြစ်လာတယ်။ လုပ်သက်ရင့်လာတာနဲ့အမျှ Grade တွေလည်းမြင့်လာတယ်။ Grade က job level တစ်ခုဆီမှာ ၃ဆင့်ပဲရှိတော့ Grade ၃ဆင့်ဖြတ်ပြီးတာနဲ့ ဒီလူဟာ ရာထူးတိုးဖို့ပဲရှိတော့တယ်။ ရာထူးတိုးတာနဲ့ နောက်အမြင့် Grade တစ်ခုရဲ့လစာကို ခံစားလို့ရပြီ။ ဒါပေမယ့် လုပ်ငန်းက Performance base နဲ့ချိတ်ရင်တော့ performance rating တွေနဲ့ job grade ကို ထပ်ချိတ်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။

Channel HR Myanmar

နောက်ဇယားတစ်ခုကိုဆက်လေ့လာမယ်ဆိုရင် "Job Grade" ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီဇယားကစပြီး Excel Function စသုံးပါတော့မယ်။ ဘာတွေသုံးမှာလဲဆိုရင်.. Data Validatoiin နဲ့ Vlooup နဲ့ပါ။ Available Grade နဲ့ Cost Rate ချိတ်ဆက်မှာဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ - HR Assistant အတွက် Available Grade မှာ OM1,OM2,OM3 ဆိုပြီး grade ၃ဆင့်ရှိရင် OM1 ရွေးလိုက်တာနဲ့ Cost Rate က 150,000 ဖြစ်သွားမယ်။ OM2 ရွေးလိုက်တာနဲ့ 200,000 ဖြစ်သွားမယ်။ အဲလို လင့်ချိတ်ချင်တာကို Vlookup နဲ့ချိတ်တယ်။ မချိတ်ခင်အရင် Available Grade မှာ "Data Validation" ဖြင့် အဆင့်အရင်သတ်မှတ်ရမယ်။ အဆင့်ဆင့်လေ့လာကြည့်ရအောင်…

Data Validation

အဆင့် (၁) – HR Assistant row တွင် Available Grade Column နဲ့ဆုံတဲ့နေရာမှာ Cell ကွက်ချမယ်။

အဆင့် (၂) – Data Validation ခေါ်ဖို့ Excel ထဲက Data Tab >> Data Tools >> Data Validation ကိုနှိပ်ပါ။

Channel HR Myanmar

အဆင့် (၃) – Data Validation box ကျလာမယ်။ Validation Criteria အောက်က Allow Box ကို တစ်ချက်နှိပ် အဲဒီက List ကိုရွေးပါ။

အဆင့် (၄) – Source : တွင် OM1,OM2,OM3 လို့ရိုက်ထည့်ပါ။ ပြီးရင် OK နှိပ်၊ ဒါဆိုရင် Cell ကွက်ထဲမှာ HR Assistant level အတွက် Grade ၃ဆင့်ရောက်လာ ပါပြီ။ ဒါဆိုရင် နောက်တစ်ခု Cost Rate ကို Vlookup ချိတ်တာထပ်သွား ပါမယ်။

Vlookup

အဆင့် (၁) - HR Assistant row တွင် Cost Rate Column နဲ့ဆုံတဲ့နေရာမှာ Cell ကွက်ချမယ်။

အဆင့် (၂) – Cell ကွက်တွင် ရိုက်ထည့်ရမှာက = VLOOKUP (ပြီးရင် Formula Tab ထဲက Insert Function (Fx) ကိုတစ်ချက်နှိပ်ပါ။

အဆင့် (၃) – Function Arguments (Vlookup) Box ကျလာပါမယ်။ အဲမှာ Lookup_value နေရာတွင် Data Validation လုပ်ထားသည့် OM1 Cell ကွက်တွင်တစ်ချက်နှိပ်ပါ။ ပြီးလျှင် Table_array အကွက်ကိုသွားပါ။

အဆင့် (၄) – Table_array အကွက်အတွက် Grade Rules for HR ဇယားကွက်တွင် Grade, Range, Amount ဆိုတဲ့ Column ၃ခုကိုသာ selection ပေးရ၍ 2,5000,000 အထိ select မှတ်လိုက်ပါ။ ဒါဆို Table_arrayထဲ ရောက်လာပါပြီ။

အဆင့်(၅) – Col_index_num အတွက် ဂဏန်းတစ်ခုပဲရိုက်ထည့်ရမယ်။ အဲဒါက Grade,Range,Amount ဆိုတဲ့ Column ၃ခု သတ်မှတ်ခဲ့တာဖြစ်ပြီး amount ပေါ်ခြင်းတာဖြစ်လို့ amount ကသတ်မှတ်ချက်အရ Column-3 တွင်ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒါကြောင့် 3 လို့ရိုက်ပါ။

အဆင့် (၆) - နောက်ဆုံးတဆင့်ကတော့ Range_lookup မှာ 0 လို့ရိုက်ထည့်လိုက်ပါ။ (0=Zero) ပြီးရင် Ok နှိပ်ပါ။

Channel HR

ဒါဆိုရင်ဖြင့် Available Grade Column မှာ OM1 ရွေးလိုက်ရင် 150,000 ၊ OM2 ရွေးလိုက်ရင် 200,000၊ OM3 ရွေးလိုက်ရင် 250,000 ဆိုပြီး လင့်ချိတ်နေတာတွေ့ရပါလိမ့်မယ်။ ဒါကတော့ HR Assistant အတွက်ဖြစ်ပါတယ်။ ကျန်တဲ့ position များအတွက်လည်း စမ်းကြည့်နိုင်ပါတယ်။ နောက်ထပ် message တစ်ခုပေးခြင်းတာက ခုပြောပြသလောက်နဲ့ လေ့လာမှုကို မရပ်လိုက်ပါနဲ့။ Data Validation နဲ့ Vlookup ချိတ်ဆက်မှုသဘောတရား (Logic) ကိုကောင်းကောင်းနားလည်သွားရင် HR excel ထဲမှာ ထပ်ပြီးသုံးလို့ရတဲ့ နေရာတွေရှိနေပါသေးတယ်။ကဲ..ဒီလအတွက်တော့ဒီလောက်ပါပဲနော်။ နည်းပညာကို ကောင်းကောင်းအသုံးချတတ်ပြီး လုပ်ငန်းကိုတွန်းအားပေးနိုင်သော HR များဖြစ်ကြပါစေသာ…

****

COPYRIGHT@CMH

Roles of HR Management

HR practitioner တစ်ယောက်ဖြစ်လာပြီဆိုရင်ကိုယ်ဟာ HR ရဲ့ ဘယ်အခန်းကဏ္ဍမှာရပ်တည်နေမှာလည်းဆိုတာ သိဖို့လိုပါတယ်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းရဲ့ သက်ဆိုင်ရာ line managers တွေနဲ့အတူ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရတာတွေလည်းရှိပါတယ်။ အကြမ်းအားဖြင့် HR Management Level အတွက် Role (၅)ခုရှိပြီး HR Strategic Level မှာဆိုရင်တော့ (၃)ခုရှိပါတယ်။ လေ့လာကြည့်ရအောင် ..

(1) Guidance Role

အရေးတကြီးဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ HR issues တွေ၊ အကောင်ထည်ဖော်ဖို့ လိုအပ်လာသော HR procedures တွေမှာ Management Decisions တွေနှင့် ပတ်သက်၍ policy frameworks (မူဘောင်) ချမှတ်ခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များအားထောက်ပြပြောဆိုခြင်းတို့အတွက် guide line (လမ်းညွှန်မှု)ပေးရသော အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။

Channel HR

(2) Advisory Role

လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ သက်ဆိုင်ရာ Line Managers တွေရဲ့အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနဲ့ ၄င်းတို့မသိသောအကြောင်းအရာများအား မမြင်နိုင်တဲ့ရှုထောင့်ကနေ ကြည့် ပေးပြီးတော့ သတင်းအချက်အလက်ပေးတာမျိုးဖြစ်တယ်။ ဥပမာ - လုပ်ငန်းထဲမှာ ဝန်ထမ်းတွေ performance ကျနေတာကို အကြောင်းအရင်းရှာဖွေပြီးတော့ Training ပေးဖို့လိုအပ်နေတယ်ဆိုတာကို line managers ကိုထောက်ပြပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ အလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နဲ့ မကိုက်ညီသောအချက်များရှိနေလျှင် ဝန်ထမ်းနဲ့လုပ်ငန်းကြား ပြဿနာဖြစ်လာနိုင်ကြောင်း အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ တရားဝင်ရပိုင်ခွင့်တွေ ယုတ်လျော့နေရင်လည်း အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်မှာ employee relations ကောင်းမွန်ဖို့ နည်းလမ်းကောင်းများပြုလုပ်ဖို့ အကြံဉာဏ်ပေးနိုင်သော အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။

COPYRIGHT@CMH

(3) Service Role

Internal customers လို့ခေါ်ကြတဲ့ Employee တွေရဲ့လိုအပ်ချက်တွေကို ဝန်ဆောင်မှုပေးရတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဓိကတော့ administrative services ဖြစ်သော လစဉ်လစာ Payroll ကိစ္စတွေ၊ နေ့စဉ်ဝန်ထမ်းတွေရဲ့မှတ်တမ်းတွေ၊ အထက်သို့တင်ပြ တောင်းခံမှုတွေအပြင် HRM Programmes ဖြစ်သော Recruitment & Selection, Training, Health and Welfare စသဖြင့်ပါဝင်ပါသေးတယ်။

(4) Control/Auditing Role

ဒီအဆင့်မှာတော့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့အခြေအနေကိုပြတဲ့ ညွှန်းကိန်းတွေဖြစ်သော လစာကုန်ကျစရိတ်၊ လစဉ်ဝန်ထမ်းအထွက်နှုန်း (turnover rate)၊ monitoring performance၊ လုပ်ငန်းကအစိုးရအသိမှတ်ပြု တဲ့သုံးသပ်ချက်တွေ စသဖြင့်ပါဝင်ပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာ HRM ရဲ့ရည်မှန်းချက်တွေခိုင်မာဖို့နဲ့ HR policy တွေဟာ ဥပဒေအရရှေ့နောက် ညီညွတ်မှုရှိစေဖို့ စစ်ဆေးသုံးသပ်ပေးရပါတယ်။

Channel HR

(5) Planning/Organizing Role

လုပ်ငန်းထဲမှာ နောင်လာမယ့်အနာဂတ်အတွက် HR forecasting တွေလုပ်ခြင်း၊ HR plan ပြန်လည်ရေးဆွဲခြင်းနဲ့ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမှာ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သော နည်းလမ်းများတိုးတက်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း စသဖြင့် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရသော အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ထပ်ဖော်ပြမည့် အဆင့်တွေကတော့ HRM ရဲ့ Strategic level၊ HR Director အဆင့်မှာပါဝင်သော HR practitioners တွေရဲ့အခန်းကဏ္ဍပဲဖြစ်ပါတယ်။

(6) Strategists

Business planning အပေါ်မှာအဓိကမူတည်ပြီးတော့ HR objective ရဲ့အကျိုးဆက်တွေကို ကြိုတင်သိမြင်နိုင်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းရဲ့ Business objectives တွေအကောင်အထည်ပေါ်လာဖို့ ကူညီပေးနိုင်သော အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။

(7) Business partners

လုပ်ငန်းတွေရဲ့ ယှဉ်ပြိုင်မှုတွေကြားမှာ အခွင့်အလမ်းတွေ၊ စွန့်ဦးတည်ထွင်သော အောင်မြင်မှုတွေဖြစ်ပေါ်လာဖို့အတွက် စီနီယာတွေနဲ့ line manager တို့နဲ့အတူ တာဝန်ယူမှုကိုကျင့်သုံးကြတဲ့အပိုင်းဖြစ်ပါတယ်။ HRBP ဆိုတာ ထိပ်ပိုင်းရာထူးတစ်ခုဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းရည်ရွယ်ချက်နဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို အလိုင်းမင်းတည့်အောင်လုပ်ပေးရတာဖြစ်တယ်။ HRBP ကတော့ လုပ်ငန်းအတွက်အမြတ်ငွေရှာနိုင်စွမ်းဆိုတဲ့သူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်တာဖြစ်တယ်။

(8) Internal Management Consultants

Strategic Thinking ရှိနေပြီးတော့ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကို ရှုမြင်သုံးသပ်နိုင်သော အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ဘယ်အပိုင်းကတော့ ပြဿနာတွေတက်လာနိုင်ပြီ ဘယ်လိုဖြေရှင်းရမလဲဆိုတာကို ကောင်းကောင်းကြိုတင် ပြင်ဆင်ထားနိုင်အောင် လုပ်ငန်းကို အကြံပေးနိုင်ပါတယ်။ ထိုအပြင် line managers တွေနဲ့ ပူးပေါင်းပြီးတော့ ပြဿနာကိုရှာဖွေဖော်ထုတ်ပေး၍ အဖြေထုတ်ပေးနိုင်တဲ့အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။

****

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

မပြည့်စုံခြင်းတွေမှာ ပြည့်စုံတဲ့အရာတွေရှိနေတယ်...

ကလင်..ကလင်..ကလင်..ကလင်...

နံနက်မိုးသောက်ချိန်မှာ အမြဲကြားရစမြဲ အသံကတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ ဖုန်းနှိုးစက်လေးပါပဲ။ အမြဲတမ်း ၅ နာရီမှာ နှိုးလေ့ရှိပြီ ဘယ်သူမျှ ရိုက်နှိုးစရာမလိုပဲ ထရပါတယ်။ ဒီအချိန်မှ မထရင်လည်း အလုပ်ကို အစောကြီးမရောက်တော့ပါဘူး။ ရထားတွေလည်း စောင့်ရတာ ကြန့်ကြာသလို အလုပ်သွားချိန်ဖြစ်တော့ လူအရမ်းကြပ်ပါတယ်။ ဂျပန်မှာ ရထားတွေကိုပဲ အဓိကအားပြုပြီး စီးကြပါတယ်။ ရထားအမျိုးအစားတွေကတော့ ခါတ်ရထား (ဒန်ရှ)၊ မြေအောက်ရထား (ချိကတဲဆုစ်) ကျည်ဆံရထား (ရှင်ကန်ဆံ) တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျည်ဆံရထားကို အမြန်ရထားလို့ခေါ် ပြီး နယ်ဘက်အဝေးဆုံးနေရာတွေ သွားမှသာ အသုံး ပြုပါတယ်။ ပုံမှန်အားဖြင့် ခါတ်ရထား၊ စျေးနှုန်းချေတာရင် မြေအောက်ရထားကို အသုံးပြုကြ ပါတယ်။ ကျွန်တော်ပုံမှန်စီးရတာကတော့ ခါတ်ရထားပါ။ ရထားချိန်အမှီသွားဖို့ မနက်ဖနာရီ မှာထပြီ ဘုရားဝတ်ပြု၊ မနက်စာစားပြီး ညကတည်းက ချက်ပြုတ်ထားတဲ့ ထမင်းဟင်းများကို ထမင်းဘူးထဲထည့်ကာ နေ့လည်စာအဖြစ်သယ်သွားရပါတယ်။ ဂျပန်တွေရဲ့ နေ့စဉ်နေထိုင်စားသောက်မှုဘဝမှာ ကျင့်သားမရသေးတဲ့ ကျွန်တော်အတွက်တော့ မြန်မာဟင်းကတော့ အသက်ပါပဲ။ ဒါကြောင့် အစားသောက်မှာ အခက်ခဲရှိပါတယ်။

Channel HR

မနက်စာစားပြီရင်တော့ ယူနီဖောင်းလဲက အထုတ်ပိုးတွေဆွဲပြီး သုတ်ခြေတင်ပြီ သွားရပါတယ်။ နေတဲ့အဆောင်နဲ့ ရထားဘူတာနဲ့က ၁၂ မိနစ်၊ လှမ်းလျောက်တာမြန်ရင် ၁၀ မိနစ် ရောက်ပါတယ်။ ပြီးရင်တော့ ဂိတ်ပတ်ဖြတ်ပြီး ကိုယ်စီးမယ့် ရထားကိုစောင့်ရပါတယ်။ ရောက်ခါစကတော့ မသွားတတ်တော့ ဘယ်သွားသွား Google Map ကိုအားပြုရပါတယ်။ Google Map က တကယ်အသုံးဝင်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့်ရထားစီးရင် လမ်းမှားမရောက် အောင်ထိန်းပေးပါတယ်။ ဂျပန်ရထားတွေ အချိန်မှန်တယ်ဆိုတာ တကယ်ရောက်ဖူးတော့မှပဲ ကိုယ်တွေ့ယုံခဲ့ရပါတယ်။ ၁ မိနစ် ၊

COPYRIGHT@CMH

ဘစက္ကန့်တောင် လုံးဝမလွဲပါဘူး။ ဒါကြောင့် နိုင်ငံတစ်ခုမှာ Transportation ဟာ သိပ်ကိုအရေးကြီးပါတယ်။ ဒီမှာက အချိန်ဟာ အဖိုးတန်ပါတယ်။ အားလုံးကို အချိန်နဲ့စီမံထားလို့ရပြီ တချို့ဆိုရင် အလုပ်ကို ၃ခုလောက်ထိ အချိန်ပိုရှိရင် လုပ်နိုင်ကြပါတယ်။ ဒါကတော့ ရထားတွေ အချိန်တိကျပုံကို ပြောပြတာပါ။ ရှေ့ဆက် ရမယ်ဆိုရင် မနက် ၇နာရီဆိုတာနဲ့ ရထား ၂ ဆင့်စီးပြီး အလုပ်ကို စနာရီ မိနစ်၂၀ မှာရောက် ရပါတယ်။ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းပုံစံဖြစ်တော့ ဂျပန်တွေရဲ့ အလုပ်စည်းမျဉ်းအတိုင်း လိုက်နာရပါ တယ်။ ဝင်လာပြီးဆိုတာနဲ့ အားလုံးကိုနှုတ်ဆက်ရပါတယ် (သူတို့က ကျွန်တော်တို့ထက် အမြဲ ရုံးစောစောရောက်နေလေ့ရှိပါတယ်)၊ ကျွန်တော်က ဝင်ဝင်ချင်းမှာဂျပန်လို "မဂ်လာ နံနက် ခင်းလေးပါ" ဆိုရင် အားလုံးကလည်း တစ်ပြိုင်တည်း ပြန်နှုတ်ဆက်ကြပါတယ်။ ဒါဟာ ဂျပန်တွေရဲ့လူနေမှုထုံစံပဲဖြစ်ပါတယ်။

Ch HR yanmar

စနာရီခွဲရင်တော့ ကျွန်တော်အပါအဝင် တစ်ရုံးလုံး သန့်ရှင်းရေးလုပ်ရပါတယ်။ ဒီမှာက ထူးခြားတာ လူတိုင်းက ကိုယ်တာဝန်ကိုယ်အပြီးယူရပါတယ်။ သန့်ရှင်းဝန်ထမ်းရယ် လို့ သီးသန့်မခန့်ထားပါဘူး။ ပြီးတော့ သန့်ရှင်ရေးလုပ်ရင် သူ့ဌေးကလွဲပြီး ကျန်တဲ့ မန်နေဂျာအဆင့်ရှိသူတွေကပါ ဝင်လုပ်ရပါတယ်။ သန့်ရှင်းရေးတာဝန်ကတော့ ခွဲပေးထား

COPYRIGHT@CMH

ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီအထပ်က ၇ ထပ်ရှိတော့ သက်ဆိုင်ရာအထပ်တွေမှာ သန့်ရှင်ရေးကိုယ်စီ လုပ်ကြရပါတယ်။ သန့်ရှင်းရေးတွေကတော့ ကြမ်းတိုက်၊ မှန်တိုက်၊ အမှိုက်ပုံသွင်း၊ စားပွဲခုံရှင်း၊ ဖုန်းသုတ်၊ အိမ်သာဆေး၊ စသဖြင့် မျိုးစုံလုပ်ကြပါတယ်။ တစ်ယောက်တည်း မဟုတ်ဘဲ လူအင်အားနဲ့ဆိုတော့ မိနစ် ၂၀ လောက်ပဲလုပ်ကြရပါတယ်။ ကျွန်တော်ရဲ့ သန့်ရှင်းရေးတာဝန်ကတော့ ဖုန်းသုတ်ရတာပါ။ ဖုန်းအလုံးရေ ၂၀ကျော်လောက်ကို လိုက်သုတ်ရပါတယ်။ သန့်စင်ဆေးရည်နဲ့ သေချာသုတ်ရပါတယ်။ သန့်ရှင်းလုပ်ရတာဟာ ရှက်စရာမဟုတ်ကြောင်းနဲ့ ဂျပန်တွေရဲ့ စာသင်ကျောင်းတွေမှာ ငယ်ငယ်ကတည်းက ကိုယ်ုယ်အားကိုကိုးတတ်အောင် ရိုက်သွင်းပေးထားတာဖြစ်ပါတယ်။ အခုတော့ အလုပ်ထဲထိ ပါ ပါဝင်လာပါတယ်။

မနက် ၉ နာရီမထိုးခင် ၁၀မိနစ်ဆိုရင်တော့ သူဌေးအလာကိုကြိုဆိုရင် အားလုံး တန်းစီးရပါတယ်။ ဒါကိုတော့ morning assembly (ချောလည်အို) လို့ခေါ်ပါတယ်။ အဲဒီ အချိန်ဟာ သိပ်စိတ်ဝင်စားဖို့ကောင်းပါတယ်။ သူဌေးဝင်လာပြီး အားလုံးရဲ့ရှေ့ဆုံးမှာ ရပ်ပြီးနှုတ်ဆက်ပါတယ်။ သူဌေးရဲ့ဘေးနားမှာတော့ အလှည့်ကျ assembly leader က သူရဲ့သိရှိလာခဲ့တဲ့ ဗဟုသုတအကြောင်းရာတွေကိုဝေမျှရင် assembly ကိုစတင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ၂ မိနစ်စာလောက်ပဲပြောရတာပါ။ ပြီးရင်တော့ အဲဒီလူက တစ်ယောက်စီကို နာမည်ခေါ်ပေးပါတယ်။ အားလုံးကတော့ နာမည်အလှည့်ကျ အခေါ် ခံရပါတယ်။ နာမည် အခေါ် ခံရတဲ့သူက အားလုံးကို တစ်ခေါက်ပြန်နှုတ်ဆက်ရပြီ မနေ့က အလုပ်အတွက် သူဘာတွေလုပ်ခဲ့တယ်၊ ဘာတွေကတော့ သတင်းထူးရှိတယ်၊ ဘာကတော့ သူလုပ်နိုင်ခဲ့ပြီး ဘာကတော့ မလုပ်နိုင်ဘဲအခက်ခဲရှိနေတယ် စသဖြင့် မနေ့က တစ်နေ့တာဖြစ်ပျက်ခဲ့တာ တွေကို ၃ မိနစ်စာလောက် Report ပြန်တင်ရပါတယ်။ ဂျပန်တွေမှာ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို အမြဲလုပ်လေ့ရှိပါတယ်။ အချိန်တန်တော့ ကိုယ်နာမည်ကို assembly leader ကခေါ်ပါပြီ။ အဲဒီအချိန်တိုင်းမှာ ရင်တုန်ရပါတယ်။ ဘာပြောလို့ပြောရမှန်းမသိ။ ရောက်ခါစတုန်းကဆိုရင် စာရွက်လေးမှာ ပြောမယ့်အကြောင်းအရာကို ရေးပြီးကြည့်ပြောခဲ့ရတယ်။ Sunday ပိတ်တယ်။ Monday

COPYRIGHT@CMH

ကလွဲပြီး ကျန်တဲ့ရက်တွေက ဒီအတိုင်းပဲ တစ်ယောက်ချင်း ပြန်လည်သုံးသပ်တာလုပ်ရပါတယ်။ Monday မှာကတော့ သူတို့အားလုံးက ကုမ္ပဏီရဲ့ ဆောင်ပုဒ် ၃ချက်ကို ရွတ်ကြရပါတယ်။ အဲဒီဆောင်ပုဒ်တွေ ရွတ်တဲ့အခါတိုင်းတွေးမိတာ တစ်ခုက "ငါ.. စစ်တပ်ထဲများရောက်နေတာလား"ပေါ့။ အသံမှာ မာန်ပါပြီးတော့ ဟိန်းထွက်နေတာပဲ။ ဒီလိုလုပ်ကြတဲ့အလေ့ထဟာ ဂျပန်ကုမ္ပဏီအများစုမှာ လုပ်လေ့ရှိတယ်လို့သိရတယ်။

Assembly ဟာ ၉ နာရီ ၁၅ မှာ ဖြုတ်ပါတယ်။ အားလုံးပြီးတဲ့အချိန်မှာ ထက်ပြီး နှုတ်ဆက်ရပြန်တယ်။ ထူးခြားတာတစ်ခုရှိသေးတယ်။ ရုံးခန်းထဲကို လူတစ်ယောက်ဝင်လာရင် အဲဒီလူက ဂျပန်လို "အားလုံးပဲ ပင်ပန်းနေပြီလား" အဲလိုနှုတ်ဆက်ရတယ်။ အားလုံးကလည်းသူကို ပြန်နှုတ်ဆက်ကြတယ်။ ဝင်တဲ့အခါတိုင်းရော အပြင်ထွက်တဲ့အခါတိုင်းရော နှုတ်ဆက်နေကြတာပါပဲ။ ဒါဟာ သူတို့ယဉ်ကျေးမှုပါလားလို့ ကိုယ်လည်းနောက်တော့ အဲလိုဖြစ်လာတယ်။ အလုပ်ချိန်ကတော့ တစ်နေ့မှာ OT ပါရင် (၁၀)နာရီ လုပ်ရပါတယ်။

Channel HR

နေ့လည် ၁၂ ကနေ ၁ နာရီ နားချိန်မှာ ပါလာတဲ့ထမင်းကိုထုတ်စားပြီ အဲဒီအနီးအနားမှာရှိတဲ့ စတိုးဆိုင်မှာ ကော်ဖီသွားသောက်လေ့ရှိပါတယ်။ ကိုယ်တွေကသာ နေ့လည်စာကို အဝစားတာ၊ သူတို့မှာ စတိုးဆိုင်က ခေါက်ဆွဲထုပ်၊ ကော်ဖီတစ်ခွက်လောက်နဲ့လည်း နေ့လည်စာပြီသွားကြတယ်တွေ့ရတယ်။ တစ်နေကုန်အလုပ်လုပ်ပြီရင်တော့ ညနေ ၆နာရီခွဲရင် မနက်က assembly လုပ်တဲ့နေရမှာပြန်ထိုင်ပြီ တစ်နေ့တာလုပ်ခဲ့တာတွေ ရေးနေရပြန်ပါ တယ်။ သူတို့က တန်တူတော့ ဆက်ဆံပေးပါတယ်။ ကိုယ့်ကိုလည်းတွဲခေါ်ပေးသလို စောင့်လည်းကြည့်နေပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ကို အလုပ်ပေးပြီဆိုရင် သေချာစောင့်ကြည့် ပြီမှ အလုပ်ပေးပါတယ်။ ဂျပန်တွေ စည်းကမ်းကြီးတာကတော့ ကိုယ်တွေ့ပါပဲ။ အထက် လူကြီးအဆင့်ဆင့်ကို လေးစားကြတယ်။ အထက်လူကြီးရဲ့ စကားတစ်ခွန်ပဲ၊ ပြန်လည်ချေ ပတာ သိပ်မတွေ့ရဘူး။ စကားပြောရင်လည်း အရမ်းယဉ်ကျေးကြတယ်။ အချိန်ကိုက် အလုပ်ကိုပြီးအောင် လုပ်ကြတာကတော့ လေးစားစရာပါ။ ဒါကြောင့် သူတို့ကို Work alcoholic လို့ခေါ်ကြတာပါ။ ဂျပန်ရောက်နေတဲ့ကာလမှာတော့ အရာရာဟာ လေ့လာသင်ယူ စရာတွေ

COPYRIGHT@CMH

အပြည့်ပါပဲ။ အချိန်တန်လို့ ပြန်လာတဲ့အခါမှာ Human Resource နဲ့ပက်သက်တဲ့ စာတွေ ပြန်သင်ရင် သင်ထောက်ကူးအနေနဲ့ ထည့်သင်သွားဖို့ရှိပါတယ်။

ညနေ ၇ နာရီထိုးတာနဲ့ အလုပ်ဆင်း၊ နှုတ်ဆက်ပြီးတာနဲ့ လာရာလမ်းအတိုင်း ဘူတာသွား၊ အိမ်ပြန်ကြပါတယ်။ ဒီအချိန်ဟာလည်း အလုပ်ပြန်ချိန်ဖြစ်တော့ ရထားမှာ ထိုင်ခုံရဖို့ ခက်ခဲပါတယ်။ ကံကောင်းတဲ့အခါမှာ ရပါတယ်။ အရင်ကတော့ ရထားစီးရင် မအိပ်တတ်ပေမယ့် နောက်တော့ ပင်ပန်းလာတဲ့အခါမှာ သူတို့ရဲ့ ပုံစံဝင်လာပါတယ်။

ရ .. ရထားကြီး ပျော်ပျော်စီးပြီး အိမ်ပြန်၊ လမ်းမှာ မနက်ဖြန်အတွက် ချက်ပြုတ်ဖို့ Super Market ဝင်ဈေးဝယ်ရပြန်သေးတယ်။ အိမ်ရောက်တဲ့အချိန်ကတော့ နာရီကြည့်လိုက်တိုင်း ည ၉ နာရီပါပဲ။ ရေချိုး၊ ညစာချက်၊ မနက်ထမင်းဗူးပြင်ရင် အားလုံးပြီးစီးတဲ့ အချိန်မှာတော့ ည ၁၁ နာရီတဲ့။ ကဲ.. အိပ်ရာဝင်ပြီ မနက်အတွက် အားမွေးရပြန်တယ်။ ဒါဟာ.. ဂျပန်စနစ်ထဲ ဝင်သွားတဲ့ သူတစ်ယောက်ရဲ့ အဖြစ်ပျက်ပါပဲ။ အများစုက တစ်နေ့တာကို ဒီလိုဖြတ်သန်းနေကြရတယ်။ လူနေမှုအဆင့်အတန်းတွေ မြင့်မားလာလေ လူတွေဟာ စက်ရုပ်တွေနဲ့ တူလာလေပါပဲ။ ကိုယ်မှာ အသိစိတ်ကွယ်ပျောက်မသွားအောင် အမြဲသတိ ကပ်နေရတယ်။ နောက်ပိုင်းမှာ ပျော်ရွှင်ခြင်းရဲ့ အနှစ်သာရကိုနားလည်လာတယ်။ ပျော်ရွှင် ခြင်းဆိုတာ ကိုယ့်အပေါ်မှာပဲမူတည် သလို လက်တစ်ကမ်းမှာပျော်စရာတွေရှိနေတာလည်း မြင်အောင်ကြည့်တတ်လာတယ်။ ကြံဖန်ပြီ ပျော်ရတဲ့ဘဝတစ်ခု ဖြစ်လာတာပါပဲ။ ဒါကြောင့် ဂျပန်မှာ အထီးကျန်နေရတဲ့ အဘိုးအဘွားတွေ များစွာရှိတယ်ဆိုတာ မြင်နေရပါတယ်။ ကျွန်တော် မပြည့်စုံတဲ့နေရာကနေ ဒီကိုရောက်နေတဲ့အခါမှာ ဟိုမှာရှိတုန်က တကယ်ကို ပြည့်စုံတယ်ဆိုတာသိလာရတယ်။ အတိုင်းတာ တစ်ခုထိပဲ နေမယ် အချိန်တန်ရင် အိမ်ပြန်ပါမယ်။ ဘဝက ဒီလို အဆုံးသတ်ဖို့မှ မဟုတ်တာပဲလေ....

Chit Min Hein (Tokyo)

****

COPYRIGHT@CMH

Interviewer တွေအတွက် အလုပ်အင်တာဗျူးပုံစံများ ..

လူတိုင်းအလုပ်လျောက်တဲ့အခါ၊ အင်တာဗျူးတွေဝင်တဲ့အခါမှာ ကိုယ့်ကိုအလုပ်ခန့် မယ်လုပ်ငန်းက လုပ်ငန်းနဲ့သက်ဆိုင်မယ့် အချက်တွေမေးလေ့ရှိကြတယ်။ ကိုယ်ကလည်း HR ဆိုရင် ကိုယ့်လုပ်ငန်းနဲ့ ကိုက်ညီမယ့် ဝန်ထမ်းအားရှာဖွေတဲ့အခါမှာ အင်တာဗျူးတွေ ပြန်မေးရပြန်တယ်။ ဒီတော့ အားလုံးဟာ အင်တာဗျူးကြတဲ့ ဖြစ်စဉ်မှာ သံသရာလည်နေကြ တာပါပဲ။ သူ့အလှည့် ကိုယ့်အလှည့်အနေဖြင့် အပြန်အလှန်မေးကြမြန်းကြတယ်။ ဒီတစ်ပတ် မှာတော့ ကုမ္ပဏီအတွက် လူတွေရှာဖွေခန့်ထားပေးနေရတဲ့ Recruiter တွေ၊ Interviewer တွေအတွက် သိဖို့လိုအပ်မယ်ထင်တဲ့ အလုပ်အင်တာဗျူး ပုံစံများအားရေးသားတင်ဆက် လိုက်ပါတယ်။

အင်တာဗျူးတဲ့ မေးခွန်းပုံစံများစွာထဲက အသုံးများတဲ့ (၆)ချက်အားတင်ပြပေးပါမယ်..

(၁) အဖွင့်မေးခွန်း (Open Questions)

(၂) သက်သေပြမေးခွန် (Probing Questions)

(၃) အပိတ်မေးခွန်း (Closed Questioins)

(၄) မေးခွန်းများစွာ (Multiple Questions)

(၅) ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သောမေးခွန်းများ (Problem solving or Situational Questions)

(၆) ဦးဆောင်မေးခွန်းများ (Leading Questions)

ဒါဆိုရင် အပေါ်ကအင်တာဗျူးပုံစံများအား အသေးစိတ်ထပ်လေ့လာကြည့်ရအောင် ..

(၁) အဖွင့်မေးခွန်း (Open Questions)

ဒါကတော့ အလုပ်လာလျောက်တဲ့ Candidate ကိုလွတ်လပ်စွာ ဖွင့်ပြီးမေးတာမျိုး ဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ- "မင်းရဲ့အားသာချက်၊ အားနည်းချက်ကဘာလဲ?" ဆိုတာမျိုးမေးတာ ဆိုရင် candidate က ဒီအချက်တွေကို သေချာလေးပြောပြခွင့်ရစေပါတယ်။ နောက်ဥပမာ တစ်ခုက "မင်းဘာကြောင့် HR လုပ်ချင်တာလဲ?" ဆိုတဲ့မေးခွန်းမျိုးမေးတာဟာလည်း candidate အားလမ်းကြောင်းဖွင့်ပေးထားတဲ့သဘောမျိုးဖြစ်တယ်။ Who..? What..? Where..? When..? တို့ဖြစ်စတဲ့မေးခွန်းဆိုရင် Open Questions ပဲဖြစ်ပါတယ်။

(၂) သက်သေပြမေးခွန် (Probing Questions)

ဒါကတော့ What..? How many..? Which..? မေးခွန်းပုံစံပါ။ ဥပမာ "မင်းကအရင် လုပ်ငန်းမှာ ဘယ်လိုအတွေ့အကြုံမျိုးရှိတာလဲ?" ဆိုတဲ့မေးခွန်းဟာ လာလျောက်တဲ့ Candidate ရဲ့အလုပ်အတွေ့အကြုံတွေ၊ အောင်မြင်မှုတွေကို အသေးစိတ်လေးသိချင်တာရယ်၊ အရင်အလုပ်မှာ သူဘာတွေလုပ်ခဲ့လည်းဆိုတာ သက်သေပြခိုင်းဖို့မေးတာလည်း ဖြစ်တယ်။ နောက်တစ်ချက်က လက်ရှိလုပ်ငန်းထဲရောက်ရင်ကော သူဘာတွေထပ်လုပ်ပေးနိုင်သေးလဲဆိုတာတွေပါ ကြိုပြီး စိတ်ကူးနဲ့သက်သေပြခိုင်းပြီး မေးကြည့်ထားရပါမယ်။

(၃) အပိတ်မေးခွန်း (Closed Questioins)

တိကျလား? မတိကျဘူးလား? ဆိုတာအပိုင်းတွေသိချင်တဲ့အခါမှာသုံးတယ်။ ဥပမာ "မင်းအရင်ကုမ္ပဏီလုပ်ခဲ့ လုပ်သက် ၅နှစ်တောင်နော် ဟုတ်လား?" ဒါဆိုရင် candidate က Yes, No ပဲဖြေရုံပါပဲ။ အဓိက အချက်အလက်သေးသေးလေးတွေကို သိချင်တဲ့အခါမှာသုံး တယ်။ ဒါပေမယ့် မေးခွန်းမေးရတဲ့နေရာမှာတော့

Channel HR Myanmar

COPYRIGHT@CMH

အချက်အလက်နည်းနည်းများတယ်။ candidate ဖြေပေးရတာကတော့ Yes, No တစ်ခုပါပဲ။

(၄) မေးခွန်းများစွာ (Multiple Questions)

Candidate ကိုတစ်ကြိမ်ထဲမှာပဲ မေးခွန်း ၂ခုမက တစ်ပြိုင်တဲ့မေးတဲ့ပုံစံပါ။ ဥပမာ "မင်းရဲ့အရင်အလုပ်အကြောင်းလေးပြောပြပါလား ပြီးတော့ ငါတို့လုပ်ငန်းမှာသိရမယ့် HRM ပက်သက်တဲ့ဗဟုသုတတွေမင်းမှာ ရှိနေမလား?" စသဖြင့်တပြိုင်တည်းမေးတာပါ။ ဒါဆိုရင် တော့ candidate ကအချိန်များများယူနိုင်ပြီး မေးတဲ့မေးခွန်တစ်ခုချင်းဆီကို ချဲ့ပြီးဖြေလို့ရ တယ်။ မေးတဲ့သူကအဓိကသိချင်တာ မေးလိုက်တဲ့မေးခွန်းများစွာထဲမှာ Candidate ဘယ်လောက်မှတ်မိပြီးတော့ ပြန်ဖြေနိုင်လဲဆိုတာ သိချင်တဲ့အတွက် မေးခွန်းများစွာမေးတဲ့ ပုံစံဖြစ်ပါတယ်။

Channel HR Myanmar

(၅) ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သောမေးခွန်းများ (Problem solving or Situational Questions)

Candidate ကိုမခန့်ခင် အင်တာဗျူးကတည်းက လုပ်ငန်းထဲမှာဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိတဲ့ ပြဿနာတစ်ရပ်နဲ့ စိတ်ကူးယဉ် ဖြေရှင်းခိုင်းကြည့်တာမျိုးဖြစ်တယ်။ ဥပမာ Candidate က HR အပိုင်းလျှောက်တာဆိုရင် " မင်းအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းတွေ Motivation ကျနေတဲ့အချိန် အလုပ်မလုပ်ဘဲနေနေတာကို ဝန်ထမ်းတွေအလုပ်ပြန်စိတ်ပါဝင်စားစွာလုပ်နိုင်အောင် HR တစ်ယောက်အနေဖြင့် မင်းဘယ်လိုဖြေရှင်းမလဲ?" ဆိုပြီးမေးတာမျိုးဖြစ်တယ်။ ဒါဆိုရင် Candidate က ပြဿနာကိုဖြေရှင်းတဲ့ပုံစံကို တိတိကျကျပြန်ဖြေပေးရပါတော့တယ်။

(၆) ဦးဆောင်မေးခွန်းများ (Leading Questions)

Candidate ကိုလမ်းကြောင်းပေးတဲ့ မေးခွန်းပုံစံဖြစ်တယ်။ ဥပမာ "မင်းသိမလား.. HR ဆိုတာဝန်ထမ်းအားလုံးနဲ့ အဆင်ပြေရသလို၊ လုပ်ငန်းရှင်နဲ့အဆင်ပြေရတဲ့ကွ၊

ဘာဖြစ်လို့ လဲဆိုရင် ငါတို့ HR တွေကကြားထဲကလူတွေလေ.. ဟုတ်တယ်မလား? လို့မေးတာဟာ candidate ကိုမေးခွန်းကိုဖြေနိုင်ဖို့ ဦးဆောင်ပေးလိုက်တဲ့ မေးခွန်းပါပဲ။ ဒီတော့ Candidate က "ဟုတ်ပါတယ်" ပြန်ဖြေမှာပေါ့ ။ အဓိက Candidate စကားပြောမထွက်နေတဲ့အချိန်မှာ Leading Question ကိုသုံးရမယ်။ အဓိက ကိုယ်လိုချင်တဲ့အဖြေကိုရဖို့ လမ်းကြောင်း ပေးတာမျိုးဖြစ်ပါတယ်။

Interviewer က အထက်ကမေးခွန်းပုံစံတွေဖြင့် Candidate (Interviewee) ဆီကနေ ကိုယ်သိချင်တဲ့ အချက်တွေသိရဖို့ အမျိုးမျိုးမေးလို့ရပါတယ်။ Candidate ကလည်းလုပ်ငန်းနဲ့ ပက်သက်လို့ သိချင်တာတွေရှိလို့ မေးလာရင်လည်း Interviewer က ကောင်းကောင်းမွန်မွန်နဲ့ ပြန်လည်ဖြေကြားပေးရပါမယ်။ ဒါဆိုရင်တော့ Recruiter, Interviewer တွေအတွက် အထက်ပါအချက်တွေက ဗဟုသုတရစေ၍ အသုံးဝင်လိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပါတယ်။ ဒီတစ်ပတ်တော့ ဒီလောက်ပါပဲ။

****

Channel HR

HR Sales & Service

HR Call Center

ကုမ္ပဏီမှာဆို ဖုန်းလက်ခံရဆုံးကတော့ Reception ပါ။ ဒုတိယလက်ခံရဆုံးကတော့ HR ဌာနမှာရှိသော R&S service ပါ။ ကြေငြာလိုက်တဲ့ လစ်လပ်နေရာတွေအတွက် ဝန်ထမ်းလိုသေးလား? ဘယ်မှာလုပ်ရမှာလဲ? ဘာလုပ်တဲ့ ကုမ္ပဏီလဲ? လစာကကော? စုံလို့ပါပဲ။ Call တွေက နည်းတာမဟုတ်ဘူး။ ရုံးဖုန်းပါ မလောက်တော့ external ဖုန်းတစ်လုံး ပါဆောင်ထားရတယ်။ ဒါကြောင့် ဝင်လာတဲ့ ဖုန်း call တိုင်းဟာ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီကို အကျိုးပြု နိုင်မဲ့ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ဖြစ်မလာဘူးလို့ မပြောနိုင်ဘူးလေ။ဒါကြောင့် Call center က အသံချိုချို၊ ကြားလိုက်တာနဲ့ အင်တာဗျူး ချက်ချင်းဝင်သွားစေမယ့် လေသံမျိုးနဲ့ ပြောရပါ တယ်။ လိုအပ်ရင် လမ်းညွှန်မှုတွေပြန်ပေးရပါတယ်။ Conversation တစ်ခုမှာ ကိုယ့်ရဲ့ အပြောအဆိုဟာ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီရဲ့ image ကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါတယ်။ ငါတို့က အလုပ်ခန့်မယ် သူမယ် ငါတို့ကဘာလို့ချိုသာရမှာလဲ၊ မအားသေးဘူး နောက်မှ ဆက်လို့ လုပ်လို့မရပါဘူး။ R&S ကို တာဝန်ယူထားရင် Candidate တစ်ယောက် ကိုယ့်ကုမ္ပဏီ ထိုင်ခုံမှာ လာထိုင်နိုင်တဲ့ အထိ ဝန်ဆောင်မှု ပေးရပါမယ်။ ပထမခြေလှမ်းကတော့ call တစ်ခုကစတာပါပဲ။ ကိုယ့်ရဲ့ စိတ်နေသဘောထားဟာ ဒီနေရာမှာ အရေးကြီးပါတယ်။

HR Customer Service

HR ဌာနတစ်ခုဟာ Customer service ဆိုလည်းမမှားပါဘူး။ နေ့စဉ်ပေးနေရတဲ့ ဝန်ဆောင်မှုတွေဟာ ကုမ္ပဏီနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကြား အဆင်ပြေချောမွေ့စေဖို့ ရည်ရွယ်ပါတယ်။ လူလူချင်း ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်ရသည့်အပြင် ပြောဆိုဆက်ဆံရေးပါကောင်းရပါတယ်။ နေ့စဉ် လက်ခံရရှိလာတဲ့ Customer (Staffs) complain တွေကို စိတ်ရှည်စွာ နားထောင်ပေးရပြီး အကြံဉာဏ် ဝန်ဆောင်မှုတွေပါ ပြန်ပေးရပါတယ်။ ဆိုးဆိုးဝါးဝါးအခြေအနေမှာ ရှိနေတဲ့ customer တွေရဲ့ အပြုမူတွေကိုပါ

COPYRIGHT@CMH

HR ကဒဏ်ခံရပါတယ်။ HR ကပေးနေတဲ့ Service တွေကတော့ အများကြီးပါ။ R&S service, T&D service, Payroll service, PR service စသော ပေးနေတဲ့ service တွေကတော့ ပုံစံမတူပါဘူး။ R&S မှာဆို Candidate တွေဟာ မတူကွဲပြားတဲ့ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ နောက်ခံတွေလာကြတဲ့အတွက် ကိုယ့်ကုမ္ဏီနဲ့ ကိုက်ညီမယ့်သူကို R&S က စစ်ထုတ်ပြီးရွေးပါမယ်။ ခန့်အပ်ထားတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ကိုလည်း follow လိုက်ပြီး Performance Appraisal လုပ်ရပါမယ်။ တိုင်းတာချက်တွေအရ လိုအပ်ရင် T&D service ကိုသုံးရပါမယ်။ Organization ထဲမှာ T&D အတွက် သင်တန်း နေရာ၊ ပေးသူ၊ ယူသူ၊ ကျွမ်းကျင်သူ စစ်ဆေးမည့် tools တွေရှိနေဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ Payroll service ကတော့ system, manual ကြားမှာ လုံးဝ အတိမ်အစောင်းမခံဘဲ တာဝန်ယူရ ပါတယ်။ ငွေရေးကြေးရေး ကိစ္စဝန်ဆောင်မှုပေးရတာဟာ သိပ်ကို အရေးကြီးပါတယ်။ PR service ကတော့ Internal, External labour ပြဿနာကိစ္စတွေ ဥပဒေကြောင်းအရ ဖြေရှင်းပေးရပြီး တည်ဆဲဥပဒေတွေကို ကျေညက်စွာနားလည်ပြီး ကုမ္ဏီအတွက် ဝန်ဆောင် မှု ပြန်ပေးရပါတယ်။

Channel HR Myanmar

HR Marketing

HR လောကရဲ့ ပထမခြေလှမ်းဖြစ်တဲ့ Recruitment ဟာ သိပ်ကိုအရေးကြီးပါတယ်။ HR သမားတစ်ယောက်ဟာ Marketing သမားတစ်ယောက်နဲ့တူပါတယ်။ ကိုယ့်ကုမ္ဏီမှာ လာပြီး အလုပ်လုပ်ချင်လာအောင် ဆွဲဆောင်စည်ရုံးရတယ်။ လစ်လပ်ရာထူးအတွက် Target သတ်မှတ်ချက်တွေထားရတယ်။ ဘောင်အတွင်းမှာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အချိန် သတ်မှတ်ထားတဲ့ လူဦးရေရဖို့ ကိုယ့်ရဲ့ Source ကို သိရပါတယ်။ အရေးကြီးဆုံးကတော့ လူမှန်နေရာမှန် ရဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ကန့်သတ်ချက်တွေများတဲ့ recruitment တစ်ခုမှာ recruiter တွေရဲ့ knowledge နဲ့ decision making ဟာ သိပ်ကိုအရေးပါပါတယ်။ Candidate တစ်ယောက်ကို Customer တစ်ယောက်လို ဆက်ဆံသင့်ရင် ဆက်ဆံရပါမယ်။ စကားတွေအများကြီးလည်းပြောရပါမယ်။ ကုမ္ဏီမှာ သူ့ရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ၊ အသိပညာတွေ ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှုတွေနဲ့

ကိုယ့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးဖို့အတွက် တစ်ထောင့်တစ်နေရာက အသုံးပြုရမှာ ဖြစ်တဲ့အတွက် interview ကတည်းက ထိုသူအား လုပ်ငန်းနဲ့ကိုက်ညီမယ့် မေးခွန်မျိုးတွေ မေးရပါမယ်။ လိုအပ်ရင် အခြား ကျွမ်းကျင်မှု တွေ စစ်ဆေးရပါမယ်။ အရေးကြီးဆုံးကတော့ အလုပ်လျှောက်သူရဲ့ စိတ်နေစိတ်ထားအမှန်ကို သိဖို့လိုပါတယ်။ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုတွေ မတတ်တာက သင်ပေးလို့ရပါတယ်။ စိတ်နေစိတ် ထား (Attitude) မကောင်းတဲ့သူကိုတော့ ပြင်ပေးဖို့ခက်တယ်။ ကုမ္ပဏီမှာ ကောင်းမွန်တဲ့ Culture တစ်ခုရှိရင် candidate တွေကို ဆွဲဆောင်ရတာ ပိုအဆင်ပြေပါတယ်။

Sales (HR)

ကုမ္ပဏီကို Recruiter တစ်ယောက်အနေနဲ့ product တစ်ခုလိုသဘောထားပြီး candidate ကိုရောင်းရပါမယ်။ "မင်းဒီမှာလုပ်ရင်တော့ ဒါတွေရမယ် " နှစ်ကုန်ဆုကြေးတွေ ကတော့ ဒါတွေရှိတယ်။ Yearly trip တွေလည်း ပို့ပေးတယ်။ တစ်ပတ်ကိုလည်း (၂)ရက်ပိတ် တယ်ကွာ၊ လစဉ် ညစာစားပွဲကလည်းရှိသေးတယ်။ မင်းနှစ်တိုးလစာကလည်း အမြဲရှိနေ တယ်။ စသဖြင့် Culture ကောင်းကောင်းဖြင့် ကိုယ့် ကုမ္ပဏီ Brand ကို သုံးစွဲလာခြင်းလာ အောင် ရောင်းရပါမယ်။ အထူးသဖြင့် KPI စာရင်းဝင်တစ်ယောက်ကိုရှာတော့မယ်ဆိုရင်တော့ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီက ဒါတွေထက်ပိုပေးနိုင်တဲ့ကုမ္ပဏီဖြစ်ကြောင်း ရောင်းရမှာပါ။ ဒါဟာ sales (HR) ပါ။

HR Business Development

KPI စာရင်းဝင်တွေကို တခြားပြိုင်ဘက် ကုမ္ပဏီက မဆွဲဆောင်နိုင်အောင် ထိန်းထားနိုင်ဖို့လိုပါတယ်။ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီဟာ ဒီထက်မက အောင်မြင်လာဖို့လိုအပ်ပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးသည့်သူတွေကိုပေးရပါမယ်။ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီ ဒီထက်မက အောင်မြင်ဖို့အတွက် တန်ဖိုးရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေကို လုပ်ငန်းခွဲဝေပေးပြီး အင်ပါယာတည်ဆောက်ရပါမယ်။ Multi-National မှာဆိုရင် HR ဟာ Business partner တစ်ခုပါ။ ကုမ္ပဏီထဲမှာရှိတဲ့ လူစွမ်းအား အရင်းမြစ်တွေ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာရင် ကိုယ့်လုပ်ငန်းလည်း တိုးတက်လာမယ်။ Culture တစ်ခု ကောင်းကောင်းဖန်တီထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီနေရာ ရှယ်ယာဆိုတဲ့

အခေါ်အဝေါ် သုံးသင့်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို BD ပါဝင်နိုင်ဖို့ လုပ်ငန်းရဲ့ တစ်စိတ်တစ်ဒေသာကို ပေးစား ရပါမယ်။ လုပ်ရင်လုပ်သလောက်ရတယ်ဆိုတာ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် အိပ်မက်ပါ။ ဖန်တီးပေး လိုက်ပါ ဒီထက်မက အောင်မြင်လာပါလိမ့်မယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတွေမှာ HR ဌာန ရှိသင့်/မရှိသင့်

HR ဌာန မရှိသင့်/ (HR Journal Debate – Winner Article)

၁၉ရာစုနှစ် အတွင်း စက်မှုလုပ်ငန်းတွေစတင်ထွန်းကားတဲ့ ခေတ်တုန်းက လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့ ကြားခံအဖွဲ့စည်းတွေ မရှိခဲ့သေးပါဘူး။ Taylor (1856-1917) တို့ခေတ်က ဆိုရင် ဒီလူဘာလုပ်တတ်လဲ ဥပမာ- အလေးတွေမနိုင်လား၊ ပေါက်ပြားကိုင်နိုင်လား၊ တူထုတတ်လား စတာတွေ လက်တွေ့စစ်ဆေးပြီး သင့်တော်ရာ နေရာတွေမှာ ချထားပေးပြီး အလုပ်ကိုပြီးမြောက်စေခဲ့ပါတယ်။ နောက်ပိုင်းမှသာ လူနေရာတွေမှာ System တွေ Machine တွေက ဝင်ရောက်နေရာယူ အစားထိုးလာခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီခေတ်တုန်းက လူစွမ်းအားအရင်း မြစ်ဆိုတဲ့ HR ဌာနတွေ ရှိမနေခဲ့ပါဘူး။

HR ဌာနမရှိဘဲ လုပ်ကိုင်နေတဲ့ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းတွေဟာ မြန်မာပြည်မှာ အများကြီးရှိနေပါတယ်။ Administration ကပဲ တွဲကိုင်လေ့ရှိပြီး HR ကို တစ်သီးတစ်သန့်ထားတာမျိုး မရှိတာများပါတယ်။ ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီတွေအများစုက HR ဌာနမရှိဘဲ လုပ်ကိုင်ခဲ့တဲ့နှစ်တွေ မနည်းတော့ပါဘူး။ တကယ်တော့ HR ဌာနဟာ ကုန်ကျစရိတ်တစ်ခုလို ထင်တဲ့အတွက် လုပ်ငန်းရှင်တွေက မထားကြတာပါ။

Channel HR Myanmar

လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ HR ဌာနမရှိဘဲနဲ့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နိုင်ပါတယ်။ လက်ရှိပြောင်းလဲလာတဲ့ အလုပ်သမားဥပဒေဥပဒေတွေ အခွန်ကိစ္စတွေ နိုင်ငံရေးအပြောင်းလဲတွေကြောင့်သာ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတွေမှာ HR ဌာန ရှိသင့်/မရှိသင့် ဆိုတာတွေ ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။ လုပ်ငန်းရှင်တွေက အလုပ်ရှုပ်မခံချင်တော့တဲ့အတွက် ဌာနတစ်ခုမဟုတ်ရင်တောင် Admin/HR တွဲလိုက်ပါတော့တယ်။ ဒါဆိုရင်တော့ HR Manager လည်းမလိုသလို HR ဌာနမရှိလည်း ရပါတယ်။

လုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာဆိုရင် Admin ပိုင်းအများဆုံးလုပ်ရပြီး HR ရဲ့အပိုင်းတစ်ပိုင်းဖြစ်တဲ့ recruitment ပိုင်းလောက်ပဲ သုံးပါတယ်။ ဝန်ထမ်းရှာတဲ့အပိုင်းဆိုတာလည်း Agency ကိုသာ Package နဲ့အပ်လိုက်မယ်ဆိုရင်

မြန်မြန်ဆန်ဆန်နဲ့ အလွယ်တကူရနိုင်ပါ တယ်။ Recruitment Agency တွေဟာ ကိုယ်လိုချင်တဲ့ ဝန်ထမ်းမျိုးကို ကိုယ်ကုမ္ပဏီမှာ HR ဌာနကဲ့သို့ သေချာရွေးချယ်ပေးနိုင်ပါတယ်။ ကိုယ်ကုမ္ပဏီမှာ HR ဌာနရှိနေပြီး Agency နဲ့ချိတ်ဆက်နေရတုန်းဆိုရင်တော့ အဆင်မပြေပါဘူး။

Recruitment ပြီးရင်တော့ Interview & Selection လုပ်ပါမယ်။ တကယ်ရွေးချယ် မှာကတော့ Owner or MD ကပဲဖြစ်ပါတယ်။ HR ကပဲ ရွေးပြီခန့်တာမဟုတ်ဘူးလားလို့ မေးစရာရှိပါတယ်။ HR ရှိသည်ဖြစ်စေ မရှိသည်ဖြစ်စေ နောက်ဆုံး ရွေးချယ်သွားတာကတော့ Owner or MD ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် HR မရှိလည်းရပါတယ်။

ဝန်ထမ်းရဲ့ အလုပ်ဆင်းချိန် ၊ ခွင့်ရက်၊ ပိတ်ရက်၊ နောက်ကျကြေး၊ အချိန်ပိုကြေး ကိစ္စအဝဝကို Finger Print ခေါ် Time Management Machine ဆိုတဲ့ စက်တစ်လုံးထဲကနေ ဝန်ထမ်းအားလုံးကို မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီနေရာမှာ HR ဆိုတာမလိုပြန်ဘူး ပေါ့။ လစာပေးတဲ့ ကိစ္စအတွက်လည်း Finger Print ကထွက်လာတဲ့ result တွေကို ကြည့်ပြီ စာရင်းကိုင်က တွက်ချက်ပေးလိုက်ရုံပါပဲ။ အခုခေတ်စားလာတဲ့ SSB ၊ Income Tax ကိစ္စတွေကိုလည်း စာရင်းကိုင်ကပဲ တာဝန်ယူနိုင်ပါတယ်။ စာရင်းကိုင်ဆော့ဝဲ ဒါမှမဟုတ် HR Excel ကောင်းကောင်းတစ်ခုရှိရုံနဲ့ ဖြေရှင်းနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ အခုနောက်ပိုင်း ရေးသားလာ တဲ့ HR system ဆော့ဝဲတွေမှာဆိုရင် Attendance နှိပ်တဲ့အချိန်လေးမှာပဲ စက္ကန် [illegible] စ်ပြီး Record တန်းလုပ်ပြီး လစဉ် Payroll ထွက်တဲ့အထ

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ Motivation ကျသွားတာမျိုးမဖြစ်အောင် Taget တွေ Incentive တွေဖန်တီးပေးထားမယ်။ ပြိုင်ဆိုင်မှုတွေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို Challenge အမြဲဖြစ်နေအောင် လုပ်ပေးထားမယ်ဆိုရင် ကုမ္ပဏီအတွက်ကော ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ဘဝအတွက်ပါ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမှာပါ။ ကောင်းကောင်း လစာပေးပြီး ကောင်းကောင်းအသုံးပြုပါမယ်။ ဒါဆို Talent War ဖြစ်သွားပါပြီ။ လုပ်ရင်လုပ်သလောက်ရတယ်ဆိုတဲ့ ခံစားချက်ဟာ လူတိုင်းကြိုက်တဲ့သည်းခြေတစ်ခုပါ။ ဝန်ထမ်းတိုင်းကို တာဝန်ယူမှုနဲ့အတူ ထိုက်တန်တဲ့ရာထူးတစ်ခုစီပေးထား မယ်ဆိုရင် ယားလို့တောင် ကုတ်အားမှာမဟုတ်ပါဘူး။ အားလုံးအပြိုင်အဆိုင်တွေနဲ့ Talent War ဖြစ်နေမှာပါ။ လူမှန်နေရာမှန်ချထားပေးရေးလို့ ဆိုတဲ့ HR ရဲ့ ဆောင်ပုဒ်ဟာ အဲဒီချိန်မှာ Owner ကပဲ ယူသုံးပြီး သူကိုယ်တိုင်ပဲ ဝင်ရောက်ကစားတော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကြားခံဖြေ ရှင်းပေးရမယ့် အခြေအနေတွေ မရှိတော့တဲ့အတွက် HR ဌာနဆိုတာလည်းမလိုတော့ပါဘူး။ "လူမှန်နေရာမှန်" ဆိုတဲ့နေရာမှာ "လုပ်ရင်လုပ်သလောက်ရစေရမယ်" လို့ ပြောင်းသွားခဲ့ မယ်ဆိုရင် HR ဌာနကတော့ ဆွေ့ဆွေ့ခုန်နေပါတော့မယ်။

Channel HR

ကြားဖူးတာ တစ်ခုရှိပါတယ်။ နောက်ဆို လူတွေဟာ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်လာပြီး System တွေသာ အစားထိုးလာတော့မယ်ဆိုတာပါ။ I Robot ရုပ်ရှင်ကြည့်ဖူးရင် သိမှာပါ။ HR ဌာနမှာ လူအစား System တွေ အစားထိုးလို့ရတဲ့နေရာတွေ ရှိနေပါတယ်။ HR ရဲ့တန်ဖိုးဟာ လူလူချင်းဆက်သွယ်တာတစ်ခုပဲ ရှိပါတယ်။

HR ဌာနရှိနေရတဲ့အကြောင်းရင်းကတော့ လုပ်ငန်းထဲက ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေ မြင့်တင်ပေးဖို့၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးဖို့၊ စည်းကမ်းတွေလိုက်နာကြဖို့၊ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ထိန်းသိမ်းပေဖို့ အတွက်လောက်သာ အသုံးဝင်တာဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ Rule and regulation တွေခိုင်မာနေမယ်၊ do and don't တွေသေချာဖော်ပြထားမယ်၊ Employee Handbook ကောင်းကောင်းတစ်ခုရှိနေမယ်ဆိုရင် လုံလောက်ပါတယ်။ Employement Contract ပေါ်ပေါက်နေပြီးဆိုတော့ အဲဒီအထဲမှာ ဝန်ထမ်းနဲ့ လုပ်ငန်းရှင်ကြား နားလည်မှုတွေ သဘောတူညီမှုတွေ အားလုံးပါနေပါမယ်။ HR

ဌာနမလိုပဲ လုပ်လို့ရပါတယ်။ ခုဆိုရင် HR Consultant Service တွေ Payroll Outsoucing Service တွေ Soft Skills Traing တွေ စတဲ့ HR ဌာနကလုပ်ပေးသက့ဲသို့ ရွေးချယ်အသုံးပြု နိုင်နေပြီ ဖြစ်ပါတယ်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်တိုင်း HR ဌာနတစ်ခုရှိရမယ်လို့ ပြဌာန်းထားတဲ့ ဥပဒေမရှိသေးပါဘူး။ ဒါကြောင့် မလိုအပ်ဘဲ HR ဌာနမထားတာကောင်းပါတယ်။ ဘာကြောင့် HR ဌာနမရှိတာ ကောင်းလည်းဆိုရင် ဥပမာလေး တစ်ခုပြောပြပါရစေ... တစ်ခါက ပုရွက်ဆိတ်လေး တစ်ကောင်ဟာ သူ့အလုပ်ကိုအချိန်မှီပြီးစီးအောင် အထက်ကခိုင်းထားတဲ့အတိုင်းလုပ်ပါ တယ်။ အထက်လူကြီးကလည်း ဒီပုရွက်ဆိတ်လေး လုပ်ရည်ကိုင်ရည် သဘောကြတယ်။ ဒါကြောင့် ဒီထက်မက လုပ်နိုင်လိမ့်အုန်းမယ်ထင်ပြီး ကြီးကြပ်သူ နှံကောင်တစ်ကောင် (HR ပေါ့) ခန့်လိုက်ပါလေရော၊ ကြီးကြပ်သူကလည်း သူ့အတွက်လိုအပ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အသုံး အဆောင်တွေ (မကြာသင့်ဘဲကြာနေတဲ့ကိစ္စတွေ) စတာတွေနဲ့ ရှုပ်ယှက်ခတ်နေပြီ အလုပ် အရမ်းလုပ်တဲ့ ပုရွက်ဆိတ်လေးကို သွားသွားဖိအားတွေပေးလေတော့ ဟိုအရင်လို ပုရွက် ဆိတ်လေးဟာ အလုပ်ထက် ကြီးကြပ်သူရဲ့ အလုပ်တွေ (မလိုအပ်ဘဲ Report ထိုင်ရေးနေ ရခြင်း) နဲ့သာ အချိန်ကုန်နေခဲ့ရပါတယ်။ နောက်ဆုံးမှာ လုပ်ငန်းကို အကျိုးပြုပေးနေတဲ့ ပုရွက်ဆိတ်လေးဟာ စိတ်ကုန်ပြီး အလုပ်ကထွက်သွားပါတော့တယ်။ အဲဒီတော့ စကားလေး တစ်ခွန်းကျန်ခဲ့တာက "ကုမ္ပဏီကို ကျောခိုင်းတာမဟုတ်ဘူး မန်နေဂျာကို ကျောခိုင်းတာ" ဆိုပြီး ဖြစ်လာပါတော့တယ်။ ဆိုလိုချင်တာက HR ဌာန ရှိနေချင်ဟာ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် ဝန်ဖြစ်စေပြီး သူတို့ကို နှောက်ယှက်သူတွေအဖြစ် HR ဌာနက လူတွေကို မြင်ကြပါတယ်။ လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်မှာလည်း HR ဌာနကလူဆိုရင် အမြင်မကြည်ကြပါဘူး။

ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ HR ဟာ လုပ်ငန်းရှင်နဲ့ ဝန်ထမ်းကြားထဲမှာ အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးရမည့်အပြင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက် လည်းကြည့်ရ ပါမယ်။ HR ဌာနဟာ ကုမ္ပဏီအတွက် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်တာ မလုပ်နိုင်ဘဲ လုပ်ငန်းရှင်ဘက် ကပါတာမျိုး၊ ဝန်ထမ်းဘက်က နေတာမျိုး၊ Emplyee Relation တွေ

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

မတည်ဆောက်တာမျိုး၊ တစ်သီးတစ်ခြား ရပ်တည်နေတာမျိုးတွေ ရှိနေပြီဆိုရင်တော့ HR ဌာနမထားတာအကောင်း ဆုံးပါ။ Local Owner အများစုဟာလည်း HR ဌာနကို လုပ်ပိုင်ခွင့် အပြည့်ပေးထားတယ် ဆိုတာမရှိပါဘူး။ HR ကိုကျော်ပြီး လုပ်လို့ရတဲ့အပိုင်းတွေ အများကြီးပါ။ HR ဆိုတာမရှိ မကောင်း ရှိမကောင်းပါ။ ကျွန်တော် ခံယူထားတဲ့ HR ဌာနဆိုတာ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှာ အစိုးရ မရှိသကဲ့သို့ ပြည်သူတွေ ကောင်းမွန်စွာနေနိုင်အောင် နောက်ကွယ်က ဖန်တီးပေးနေတဲ့ အစိုးရမျိုးဖြစ်ရမယ်လို့ ယူဆထားပါတယ်။ အဲလိုမှမဟုတ်ရင်တော့ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်း တွေမှာ HR ဌာန မရှိသင့်ပါကြောင်း အဆိုတင်သွင်းလိုပါတယ်ခင်ဗျာ။

အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်တွင် ဆုရဆောင်းပါးလေးတစ်ပုဒ်ဖြစ်ပါတယ် ...

****

COPYRIGHT@CMH

လုပ်ငန်းခွင်မှာ ကျား၊မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း နှင့် HR ရဲ့အခန်းကဏ္ဍ

ပြီးခဲ့တဲ့ ၁၅.၂.၁၉ ၌ BBC Media Action Yangon ရုံးတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရေးကိစ္စများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အ တွင်းဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော ပြဿနာများအကြောင်း ရိုက်ကူးတင်ဆက်ပေးလေ့ရှိတဲ့ရေကြည်ရာရဲ့ "လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကျား၊မ ခွဲခြားဆက် ဆံခြင်းနဲ့ သာတူညီမျှလုပ်ကိုင်ရေး" ဆိုတဲ့ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် HR ရှုထောင့်က ဆွေးနွေး ပေးဖို့ ဖိတ်ခေါ်ခြင်းခံခဲ့ရပါတယ်။ ဆွေးနွေးပါဝင်ပေးခဲ့သူတွေကတော့ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး ကျွမ်းကျင်သူ နှင့် ကျား၊မ အရေးကိစ္စနှင့်ပက်သက်သော ဥပဒေကျွမ်းကျင်သူတို့ပါဝင် ခဲ့ကြပါတယ်။ အဓိကအကြောင်းရင်းကတော့ လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင်မှာ အလုပ်တစ်ခုရဖို့ကြိုးစားရှာဖွေနေရတဲ့ သူတွေရဲ့အခက်အခဲ ပြဿနာများကို တင်ပြဆွေးနွေးခဲ့ကြပြီး လုပ်ငန်းခွင်ထဲ အလုပ်ခန့်တဲ့အခါ ယောက်ျားလေးများနေသလား? မိန်းကလေးများနေသလား? တကယ်လို့ ကျားပဲခန့်ခန့်၊ မပဲခန့်ခန့် အလုပ်ခန့်လို့ရရဲ့သားနဲ့ ဘာကြောင့် ခွဲခြားပြီးခေါ်ယူကြတာလဲ? စသဖြင့် ဆွေးနွေးအဖြေရှာခဲ့ကြပါတယ်။

Channel HR Myanmar

လုပ်ငန်းခွင်မှာလင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားမှုဆိုတာဘာလဲ?

လူတွေဟာ မွေးဖွားလာတဲ့အခါ ၂ မျိုးပဲရှိတယ်။ ယောက်ျားလေးလား? မိန်းကလေး လား?ဒါပေမယ့်လည်း လက်ရှိမှာပတ်ဝန်းကျင်မှာ တွေ့မြင်နေကြတဲ့အတိုင်း ယောက်ျားလေး ဖြစ်ပေမယ့် ကိုယ့်ကိုကိုယ်မိန်းကလေးလို့ ခံယူထားတာမျိုး၊ မိန်းကလေးဖြစ်ပေမယ့် ယောက်ျားလေးလို့ ခံယူထားတာမျိုးအပြင်၊ စိတ်နှစ်မျိုးရှိတဲ့သူတွေလည်း ရှိကြပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကျား၊မ အပြင် လင်တူ၊ လင်ကွဲစိတ်တွေရှိကြတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာလည်း လင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ထိပါးမှုတွေရှိသလို ခွဲခြားဆက်ဆံခံရတာတွေလည်းအများကြီးပါ။ လင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးတာနဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရတာမတူပါဘူး။ လင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးစော်ကားမှုဆိုတာ Sexual

COPYRIGHT@CMH

Harassment လို့ခေါ် ပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားတာကြတော့ Gender Discrimination လို့သတ်မှတ်ပါတယ်။ အခုပြောပြမယ့်အကြောင်းအရာကတော့ Gender Discrimination ဖြစ်ပြီး HR ရှုထောင့်ကနေတင်ပြပေးမှာပါ။ အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ဖြစ်ပွားနေတဲ့ ပြဿနာတွေပေါ်အခြေခံပါမယ်။

ကျွန်တော်ရဲ့အသိမိတ်ဆွေတွေကတဆင့် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းနယ်ပယ် အသီးသီးရှိ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ကျား၊ မ ဝန်ထမ်းအင်အား ဘယ်လောက်ရှိသလဲ စစ်တမ်းကောက်ကြည့် တဲ့အခါမှာ အောက်ပါတိုင်းတွေ့ရှိရပါတယ်။

(၁) အထည်ချုပ်စက်ရုံ (ဝန်ထမ်းအင်အားစုစုပေါင်း ၇၀၀ ကျော်မှာ ကျား - ၉၀ ကျော်၊ မ - ၅၀၀ ကျော်)

(၂) မိုဘိုင်းကုမ္ပဏီ (ဝန်ထမ်းအင်အားစုစုပေါင်း ၁၆၀၀ ကျော်မှာ ကျား - ၆၀၀ ကျော်၊ မ - ၈၀၀ ကျော်)

(၃) အသေးစားအလတ်စားငွေးလုပ်ငန်း (ဝန်ထမ်းအင်အားစုစုပေါင်း ၈၀၀ ကျော်မှာ ကျား - ၄၀၀ ကျော်၊ မ - ၃၀၀ ကျော်)

(၄) ဟိုတယ်လုပ်ငန်း (ဝန်ထမ်းအင်အားစုစုပေါင်း ၅၀ ကျော်မှာ ကျား - ၂၀ ၊ မ- ၃၀ကျော်)

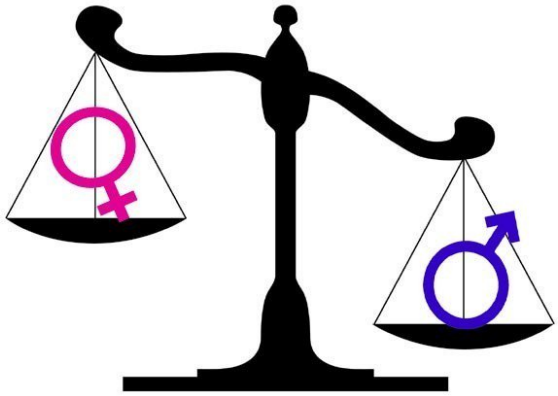
(၅) YHRP Group ရဲ့အွန်လိုင်း Voting အရ (voting ပေးသူတွေ vote လုပ်ခဲ့တဲ့ အရေအတွက်အရ ၁၁၆မှာ ကျား - ၄၂၊ မ - ၇၄)

ဒါကြောင့်လက်တလောစစ်တမ်းအရ ကြည့်မယ်ဆိုရင် လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ မိန်းကလေးတွေကို အလုပ်ခန့်တာများကြောင်း တွေ့ရတယ်။ ဒါဟာ ဘာကြောင့်လဲ? တကယ်ပဲ လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝအရ မိန်းကလေးတွေဟာ အလုပ်အကိ်ုင်ပိုမိုရရှိစေတဲ့ အလုပ်တာဝန်တွေလုပ်ငန်းခွင်မှာ ရှိနေကြလို့လား? ဒါမှမဟုတ် တမင်ခွဲခြားပြီး အလုပ်ခေါ်ကြတာလား?

မြန်မာနိုင်ငံမှာ အလုပ်လုပ်နိုင်တဲ့ဦးရေး ၆၇% နှုန်းမှာ ၃၂.၅% က ယောက်ျားလေးတေ့ ဖြစ်ကြပြီး ၃၄.၅% မှာ မိန်းကလေးတွေဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရတယ်။

COPYRIGHT@CMH

ရန်ကုန်မှာဆိုရင် ကျား၊ မ လူဦးရေပျံ့နှံ့နေထိုင်မှုမှာ ကျား - ၃၇ သိန်းကျော်၊ မ - ၄၁ သိန်းကျော်ရှိပါတယ်။ ဒါကြောင့် အလုပ်ကိုင်ရရှိမှုဟာလည်း မိန်းကလေးတွေများတယ်လို့ထင်ရပါတယ်။ ဒါဟာ လူဦးရေး အပေါ်အခြေခံပြီး ဖြစ်လာရတဲ့ ခွဲခြားမှုပါ။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွေမှာ လုပ်သားအင်အား စု၏ ၉၀ % ဖြစ်သော အမျိုးသမီးများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနဲ့ ရင်ဆိုင်နေကြတယ်။ နောက်တစ်ချက်က လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်သူ (သို့) အလယ်အလတ် ကျွမ်းကျင်မှုသာရှိသော အမျိုးသမီးသည် အလားတူအမျိုးသားများထက် လုပ်အားခ ၇% လျော့နည်းရရှိသည်ဟု ပြည်တွင်းနှင့်နိုင်ငံခြားသားပိုင် စက်ရုံ ၇၉ ရုံးအား စစ်တမ်းကောက်ကြည့်တဲ့အခါမှာတွေ့ရတယ်။ စက်ရုံအများစုမှာဆိုရင် အမျိုးသားတွေရဲ့ ကြီးကြပ်မှုအောက်မှာသာ အမျိုးသမီးတွေရှိနေပြီး စက်ရုံမှာ အမျိုးသမီးတွေများပေမယ့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေ၊ မန်နေဂျာတွေက အမျိုးသားတွေဖြစ်နေကြတယ်။



ယောက်ျားလေးတွေအတွက်ဆိုရင် ဥပမာ - ကုမ္ပဏီတစ်ခုရဲ့ ငွေစာရင်းဌာနကို ကြည့်လိုက်ရင် အများစုဟာ မိန်းကလေးငွေကိုင်တွေ၊ accountant တွေဖြစ်နေကြပြီး

COPYRIGHT@CMH

ဈေးကွက်က LCCI သင်တန်းကျောင်းတွေမှာလည်း မိန်းကလေးတွေပဲ အများစုတက်ကြတယ်။ အလုပ် တွေမှာခေါ်တဲ့အခါလည်း ငွေစာရင်းနဲ့ပက်သက်ရင် မိန်းကလေးပဲခန့်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့ လဲဆိုရင် မိန်းကလေးဟာ တိကျတယ်၊ စေ့စပ်သေချာတယ် စသဖြင့်အယူအဆ တစ်ခုပေါ် ကနေ ဖြစ်တည်လာတဲ့ လုပ်ငန်းခွင် Culture တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ နောက်တစ်ခုဥပမာပေးရရင် ဟိုတုန်းက ရှေ့ပန်းတိမ်လုပ်ငန်းဆိုရင် ယောကျ်ားလေးပဲလုပ်ရမယ်။ မိန်းကလေးနဲ့မဆိုင်ဘူး လို့ ထင်ခဲ့ကြပေမယ့် လွန်ခဲ့တဲ့ ၂ နှစ်လောက်မှ INGO အဖွဲ့တစ်ခုက ထောက်ပံ့ပေးသော မိန်းကလေးသီးသန့် ရှေ့ပန်းတိမ်အတတ်သင်ဆိုပြီး ပေါ်လာခဲ့တယ်။ ပထမဆုံး ရှေ့ပန်း တိမ်တတ်ကျွမ်းသော မိန်းကလေး ၃ ဦးပေါ်ပေါက်ခဲ့တယ်။ ထိုသူတို့ဟာ ယောကျ်ားလေးနဲ့ တန်းတူလုပ်ကိုင်နိုင်တဲ့အထိ ကြိုးစားပြီး သင်ယူခဲ့ကြတယ်။ ဒါဟာဆိုရင် ရှေးအယူစွဲနေတဲ့ ကိစ္စတစ်ခုကို စိန်ခေါ် ပြီး လုပ်ပြနိုင်ခဲ့တာပါပဲ။

Channel HR

လုပ်ငန်းခွင်မှာ ကျား၊ မ ခွဲခြားပြီးအလုပ်ခန့်တဲ့ကိစ္စတွေမှာ ရှေးအယူစွဲတွေပါဝင်နေပါ တယ်။ လုပ်ငန်းရှင်ဟာလည်း ကိုယ့်လုပ်ငန်းမှာ အလုပ်ခန့်တော့မယ်ဆိုရင် အလုပ်ကိုစွဲစွဲမြဲမြဲ လုပ်တတ်သူ၊ ငွေရှာပေးနိုင်သူ စသည့်အချက်တို့အခြေခံကာ ကျား၊မ အလုပ်ပေးတော့မယ် ဆိုရင် မိန်းကလေးတွေကို ပိုရွေးတတ်ကြတယ်။ ယောကျ်ားလေးဆိုရင် အလုပ်မမြဲဘူး၊ လူကြီးနဲ့မတည့်ဘူး၊ ခံပြောမယ်၊ ရန်ဖြစ်မယ် စသဖြင့်ထိုအချက်တွေကို အခြေခံလိုက်သဖြင့် မိန်းကလေးတွေကို ရွေးကြတာတွေလည်း တွေ့မြင်ခဲ့ရတယ်။ အလုပ်လုပ်နိုင်တာထက် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စတွေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလိုက်ကြတယ်။

နောက်တစ်ခုက မြန်မာမှာ အင်ဂျင်နီယာ ကျောင်းဆင်းတွေအများကြီးရှိတယ်။ ဥပမာ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းမှာဆိုရင် Civil နဲ့ကျောင်းပြီးတာချင်းအတူတူ မိန်းကလေးအတွက် အလုပ်အကိုင်ရဖို့ခက်ခဲတယ်။ ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်ရရင်လည်း ပညာရတဲ့အပိုင်းမဟုတ်ဘဲ အရောင်းပိုင်း၊ ဒီဇိုင်းပိုင်းမှာသာလုပ်ရပြီး ရာထူးကြီးအပိုင်းထိ ရောက်မလာတော့ဘူး။ ဒီနေရာမှာ မိန်းကလေးဆိုတာ ဆောက်လုပ်ရေးအကြမ်းသမားတွေနဲ့

COPYRIGHT@CMH

တွဲပေးထားလို့မရဘူး။ မိန်းကလေးအုပ်ချုပ်သူဆိုရင် လုပ်သားတွေက မလေးစားဘူး။ နောက်ပြီး ညဆိုင်းတွေလည်း ဆင်းပေးဖို့အဆင်မပြေဘူး။ ဒါကြောင့် လုပ်ငန်းအနေအထားအရ မိန်းကလေးကို ခွဲခြား ဆက်ဆံသလိုဖြစ်သွားရတယ်။ မိန်းကလေးအသိတစ်ယောက်ဆိုရင် Civil ပြီးထားပေမယ့် နောက်အလုပ်တစ်ခုပြောင်းနိုင်ဖို့ ဒီဇိုင်းပိုင်းပါ အစကနေပြန်လေ့လာနေရတော့ အချိန်တွေ ထပ်ပေးရပြန်တယ်။

လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းမှာတော့ မရည်ရွယ်ဘဲနဲ့ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ ကျား၊ မခွဲခြားရတာရှိမယ်၊ တမင်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ခွဲခြားပြီး အလုပ်ခေါ်တာတွေလည်းရှိမယ်။ ရှေးရိုးစွဲ အစဉ်အလာအရ ခွဲခြားကြတာရှိမယ်။ များသောအားဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်ကြောင့် လည်းပါသလို ရှေးရိုးစွဲအယူအဆတွေကြောင့်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွေရှိပါတယ်။ ထိုကဲ့သို့ကိစ္စများ ဖြစ်ပွားလာရင် မည်သူဖြေရှင်းပေးမည်နည်း? မည်သူကို အကူညီတောင်းလို့ရသနည်း? ဝန်ထမ်းရဲ့ ခံစားခွင့်များပါခွဲခြားခံရနေရသလား? ကျား၊ မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွေကြောင့် ဝန်ထမ်းရဲ့ရပိုင်ခွင့်၊ လုပ်ခလစာခံစားခွင့်များပါ ထိခိုက်လာလျှင်ကော မည်ကဲ့လုပ်မည်နည်း? ထိုကဲ့သို့ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပွားလျှင် -

(၁) ကိုယ့်ရဲ့ဝန်ထမ်းရေးရာအရာရှိကိုအရင် ပြောပြအကူညီတောင်းနိုင်သည်။

(၂) EC စာချုပ်အား ချိုးဖောက်လာလျှင် နီးစပ်ရာ လေဘာရုံးများသို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။

(၃) ကျား၊ မ သာတူညီမျှဥပဒေဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်သည်။

(၄) နောက်ဆုံးနိုင်ငံသားဆိုရင်တော့ ရဲစခန်းမှာပါ တိုင်ကြားမှုကို လုပ်နိုင်ကြောင်း သိရပါတယ်။

လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ကျား၊မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟာ ဘယ်သူတွေအပေါ်မှာတာဝန်အရှိဆုံးလဲ?

(၁) မိမိကိုယ်တိုင် အလုပ်တစ်ခုဝင်မယ်ဆိုရင် အလုပ်ရဲ့သဘောသဘာဝကို အရင်လေ့လာ ထားဖို့လိုအပ်ပြီး အလုပ်ရခြင်းဇောဖြင့် အလုပ်ကို လက်ခံလိုက်တာမျိုးမဟုတ်ဘဲ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိတဲ့လုပ်ငန်းခွင်ဟုတ်မဟုတ်စုံစမ်းပါ။

(၂) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား စီမံအုပ်ချုပ်ရသော ဝန်ထမ်းရေးရာအရာတွင် တာဝန်ရှိသည်။ အလုပ်လစ်လပ်ရာထူးတစ်ခုအတွက် ဝန်ထမ်းခေါ်တော့မယ်ဆိုရင် အရင်စဉ်းစားရမှာ

COPYRIGHT@CMH

 က ဝန်ထမ်းကို ဘာခိုင်းမှာလဲ၊ ဘယ်နေရာလဲ၊ ဘာအရည်အချင်းလိုအပ်တာလည်း တကယ်လို့ခန့်မယ်ဆိုရင် ယောကျ်ားလေးပဲဖြစ်ဖြစ်၊ မိန်းကလေးပဲဖြစ်ဖြစ် ခန့်လို့ရတဲ့ ရာထူးမျိုးလား သိဖို့နဲ့ လိုအပ်မယ်ဆိုရင် အလုပ်တာဝန်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ဖို့ လိုအပ်တယ်။

(၃) လုပ်ငန်းရှင်က ကိုယ့်လည်းစီးပွားရှာသလို လူပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်း မျှမျှတတ အကျိုးပြန်ပြုတဲ့လုပ်ငန်းမျိုးအဖြစ်ရပ်တည်ရမယ်။ အလုပ်ခန့်တဲ့အခါမှာလည်း ကျား၊ မ သာတူညီမျှဖြစ်တဲ့လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ဖန်တီးပေးပြီး မလိုအပ်ဘဲ ကျား၊ မ ခွဲခြားတာမျိုး မဖြစ်အောင် ဆင်ခြင်ရမယ်။

Diversity လို့ခေါ်တဲ့ လူမျိုး၊ ကျား၊မ၊ လိင်၊ အသက်အရွယ်၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ တို့အပေါ်အခြေမခံဘဲ သူလုပ်နိုင်တဲ့ အလုပ်တာဝန်တွေအပေါ်မှာ အခြေခံထားသင့်ပါတယ်။ အရေးကြီးဆုံးကတော့ ကျား၊ မ မခွဲခြားဘဲ အလုပ်လုပ်နိုင်မယ့် လုံခြုံစိတ်ချရသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု တည်ဆောက်ထားပေးမယ်ဆိုရင် ကျား၊ မ ခွဲခြားမှုတွေ လျော့ကျသွားမယ်လို့ HR ရှုထောင့်ကနေတဆင့် တင်ဆက်ပေးလိုက်ရပါတယ်။

Channel HR Myanmar

****

COPYRIGHT@CMH

HR ဌာနရဲ့ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုဆိုတာ

ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းတွေမှာရှိတဲ့ HR ဌာနတစ်ချို့ဟာ ဗဟိုကချုပ်ကိုင်မှုတွေနဲ့ ရှင်သန်ရတဲ့ဌာနတစ်ခုအနေနဲ့ ရှိနေပြန်တယ်။ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုဆိုတာ တနည်းအားဖြင့် ရုံးချုပ်ကနေ ရုံးခွဲ (branch) တွေမှာရှိတဲ့ HR တွေကို တသတ်မှတ်တည်း ဥပဒေပြဌာန်းချက်များဖြင့် သတ်ဆိုင်ရာ ရုံးခွဲဝန်ထမ်းများကို အုပ်ချုပ်ရတဲ့ Centralization System ဖြစ်ပါတယ်။ နောက်တနည်းအားဖြင့် Share Service Unit (SSU) ပုံစံဖြင့် ရုံးချုပ်မှာလိုက်နာကျင့်သုံး နေတဲ့ ဝန်ထမ်းရေးရာ မူဝါဒတွေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေနဲ့ လုပ်ထုံလုပ်နည်းများကို တခြားသော ရုံးခွဲဌာနများတွင်ပါ မျှဝေကျင့်သုံးရတဲ့ ပုံစံဖြစ်ပါတယ်။ Centralization ရှိသလို Decentralization ပုံစံလည်းရှိနေပြန်တယ်။

Centralization မှာဆိုရင် ဥပမာအားဖြင့် ရုံးခွဲမှာလူလိုရင် ရုံးခွဲက HR Officer က ခန်ခွင့်မရှိဘဲ ဝန်ထမ်းခန့်ထားခြင်းအတွက်ရုံးချုပ်ကနေပဲ လူရှာခြင်း၊ ခန့်ထားခြင်း၊ ပေးပို့ခြင်းစသော ကိစ္စအဝဝတို့အား တာဝန်ယူပေးတာဖြစ်ပါတယ်။ တချို့လုပ်ငန်းတွေမှာ ဝန်ထမ်းလစာနှုန်းထားတွေကို ဝန်ထမ်းအချင်းအချင်းသိမှာစိုးလို့ ထိပ်ပိုင်းရာထူးကြီး ယူထား တဲ့သူတွေ၊ လုပ်ငန်းရှင်တွေက အရမ်းလျှို့ဝှက်ထားကြတာလည်း တွေ့ရတယ်။ လစာနှုန်း ထားတာတွေကို ရုံးချုပ်က Head of HR Department ကပဲ Centralization လုပ်ထားတာ ကြောင့် တခြားရုံးခွဲ HR တွေပါ ပေးမသိထားတာတွေရှိကြတယ်။ ဒါကြောင့် Branch HR တွေက နေ့စဉ်အတန်းတက်၊ ခွင့်၊ ပျက်ရက်၊ အချိန်ပိုလောက်သာမှတ်တမ်းတင်ရပြီး လစဉ် ဝန်ထမ်းလစာတွက်ခါနီးတွင် ရုံးချုပ် HR ကိုပေးပို့ရတယ်။ လစာနှုန်းထားတာတွေမပါတဲ့ Monthly Attendance Statement သာပို့ပေးရပါတယ်။ လစာတွက်ချက်ခြင်းနှင့် ခွင့်ပျက် တောင်းခြင်းတို့ကို Head of HR Department ရဲ့ Payroll Officer နှင့် တာဝန်ယူရှိသူ C&B Manager (သို့) HR Manager ကသာချုပ်ကိုင်ထားတာမျိုးလည်းရှိကြတယ်။ ထိုအပြင် အခွန်ဆောင်ခြင်း၊ SSB ဆောင်ခြင်းကိစ္စများကိုလည်း ရုံးချုပ်ကသာ လုပ်ဆောင်ပေးပါတယ်။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

De-Centralization မှာဆိုရင်တော့ Branch HR က Employee Relation ကိစ္စများ၊ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့အရေးကိစ္စများ၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ခြင်းကိစ္စများ၊ နေ့စဉ် attendance ကိစ္စများ၊ ခွင့်ကိစ္စများ၊ အချိန်ပိုကိစ္စများ စသည်တို့လုပ်ကိုင်ရတာမျိုးဖြစ်တယ်။ ဒီလိုအချက်တွေကတော့ Head of HR Department ကတော့ လာရောက်လုပ်ကိုင်ပေးလို့ မရသဖြင့် SSU ကိုပဲသုံးရတော့တယ်။ ဒါကြောင့် လုပ်ငန်းတစ်ခုရဲ့ ရုံးချုပ်မှာ HR Policy တစ်မျိုးဖြင့်ရပ်တည်နေနိုင်သလို Branch တွေမှာလည်း ရုံးချုပ်က သတ်မှတ်ပေးထားတဲ့ သီးခြား HR Policy တွေလည်းရှိနေနိုင်ပါတယ်။ တချို့ Branch တွေက ရုံးချုပ်နဲ့အလှမ်း အရမ်းဝေးရင် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသလိုမျိုး Own Policy နဲ့လည်းသွားကြတာလည်း တွေ့ရတယ်။ De-Centralization မလုပ်ထားခြင်းရဲ့ အကျိုးကျေးဇူးက ဥပမာ ဝန်ထမ်း လစာနှုန်းထားတွေကို HR ကသိထားတော့ ဝန်ထမ်းနဲ့လစာ ကိစ္စနဲ့ပက်သက်လာရင် ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းလို့ရသွားတယ်။ နောက်တစ်ချက်က ဝန်ထမ်းဟာ ယူထားတဲ့ ရာထူးနဲ့ ပေးထားတဲ့ လစာနဲ့ ကိုက်မကိုက် သိသွားမယ်။ Job Level, Job Grade တွေ ဖန်တီးခွင့်ရှိသလို့ ဝန်ထမ်း တွေ မထွက်အောင် ထိန်းလို့ရတယ်။ လစာနှုန်းထား မညီမျှခြင်းတွေ ဖြေရှင်းခွင့်ရသွားမယ်။ လူခန့်တဲ့နေရာမှာလည်း ကိုယ့်ရုံးခွဲနဲ့ သင့်တော်သူကို သက်ဆိုင်ရာ HR Officer ကအကဲ ဖြတ်သုံးသပ်ခွင့်ရလို့ အဆင်ပြေမပြေသိရမယ်။ ရုံးခွဲမှာ ဝန်ထမ်းရေးရာ ပြဿနာတစ်ခုခုဖြစ် တိုင်း Head of HR ကိုလှမ်းမေးနေစရာမလိုတော့ ပြဿနာကို မြန်မြန်ဖြေရှင်းနိုင်သွားတယ်။ Branch HR မှာ De-Centralization မလုပ်ထားရင် ဝန်ထမ်းတွေက လေးစားကြလိမ့်မယ်။ ဒါမဟုတ်ရင်တော့ Branch HR က Role ပျောက်ပါမယ်။ ဝန်ထမ်းကို ထိန်းဖို့ အောက်ကျို့ ရတဲ့ HR တစ်ယောက်ဖြစ်နေမှာပါ။ ဒါပေမယ့်လည်း အောက်ကအချက်တွေကတော့ Centralization လုပ်ကိုလုပ်သင့်တဲ့ အချက် (၄)ချက်ရှိပါတယ်။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

Centralized HR Functions :

(၁) Strategic Issue

HR Plan ဆွဲတာတွေ၊ Change Management ဖြစ်စဉ်တစ်ခု အကောင်အထည်ေ်ဖော်ဖို့လုပ်ရမယ့် နေရာတွေ၊ အဓိကတော့ Strategic Level ကလူတွေက Organization Policy အပေါ်မူတည်ပြီး Outcome ရဖို့ အကောင်ထည်ဖော်ရမယ့် နေရာတွေမှာ ဗဟိုချုပ်ကိုမှုရှိရပါတယ်။

(၂) Organization-wide

ဒီအချက်ကတော့ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ ချိတ်ဆက်ပြောဆိုလုပ်ကိုင်တဲ့ နေရာ၊ Employee Relation Management နေရာတွေမှာသုံးပြီး ဗဟိုက ချမှတ်လိုက်တဲ့ စကားတစ်ခွန်းဆိုတစ်ခွန်းပဲ အာဏာတည်မြဲစေတာမျိုး၊ တစ်သွေးတစ်သံတစ်မိန့် ပုံစံမျိုးဖြင့် ချုပ်ကိုင်ထားတာပါ။

(၃) Specialist Services

ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုများ တစ်ခုခုပြောင်းလဲမှုရှိတာနဲ့ သက်ဆိုင်ရာ ရုံးခွဲတွေကပါ လိုက်ပြောင်းပေးရတာမျိုးဖြစ်တယ်။ ရုံးခွဲမှာ ဝန်ထမ်းပြဿနာဖြစ်လာရင်လည်း ဗဟိုက Advice/ Consultancy ချမှတ်ပေးလိုက်တာမျိုးဖြစ်တယ်။

(၄) Researching and auditing

အဖွဲ့အစည်းနဲ့ ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ HR Function တွေကိုထိန်းချုပ်ကိုင်တွယ်နိုင်ဖို့နဲ့ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ ရှာဖွေစစ်ဆေးမှုတွေ လုပ်ပေးရတဲ့အပိုင်းဖြစ်တယ်။ ဗဟိုက ချမှတ်ပေးလိုက်တာတွေကို သက်ဆိုင်ရာ ရုံးခွဲ HR ဌာနက တသွေးမတိမ်လိုက်လုပ်ပေးရသလို HR File system တွေလည်းတည်ဆောက်ထားရတယ်။ အဓိကတော့ Line Department တွေကို ဘယ်လောက်အတိုင်းအတာထိ HR က ထောက်ပံ့ကူညီပေးနိုင်သလဲဆိုတာကို ရှာဖွေစစ်ဆေးရတာဖြစ်ပါတယ်။

HR Functions တချို့ကို Centralization လုပ်ထားခြင်းရဲ့အားသာချက်ကတော့ HR Policy, Plans, Systems and Rules တွေမှာ အားလုံးတပြေးညီဖြစ်စေနိုင်ခြင်း၊

COPYRIGHT@CMH

ဝန်ထမ်းပြဿနာကိစ္စတွေမှာ HR Specialists အဖြစ် ကောင်းမွန်လာခြင်းအပြင် သက်ဆိုင်ရာ Line Manager တွေအစား ဝင်ရောက်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေပါတယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ Performance တက်လာစေဖို့ သိထားရမယ့်အချက် (၃)ချက်

မိမိလုပ်ငန်းမှာ performance ကျနေတဲ့ဝန်ထမ်းကို တွေ့ဖူးလိမ့်မယ်။ ယခု performance ကျနေတဲ့ဝန်ထမ်းဟာ ယခင်က လုပ်ငန်းကို စဝင်လာတုန်းကလိုမျိုး တက်တက်ကြွကြွလုပ်ကိုင်နေတဲ့ဝန်ထမ်းမဟုတ်တော့တာလည်း တွေ့ဖူးလိမ့်မယ်။ ဒါဆိုရင် Previous Performance နဲ့ Current Performance ခြားနားသွားခဲ့ပြီ။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ Performance တစ်ခုဟာ ဘယ်လိုဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိသလဲ? ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်မှာ performance တိုးတက်လာဖို့အတွက် အဓိကအချက် (၃)ချက်နဲ့ တစ်သားတည်း ညီမျှနေမှာသာ ထိုဝန်ထမ်းမှာ performance တက်လာပါလိမ့်မယ်။

၁) Ability - လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်း

သက်ဆိုင်တဲ့အလုပ်အတွက်လိုအပ်တဲ့ Skill ရှိတာကိုဆိုလိုပါတယ်။ ဥပမာ - Account နဲ့ပက်သက်ရင် ငွေစာရင်းကိုတိတိကျကျ တွက်တတ်ခြင်း၊ Balance Sheet လုပ်တတ်ခြင်း၊ ငွေစာရင်းရှင်းတမ်းကိုင်နိုင်ခြင်းတို့ဖြစ်တယ်။ Marketing သမားဆိုလည်း ဈေးကွက်ရှာဖွေနိုင်ခြင်း၊ ဈေးရောင်းတတ်ခြင်း၊ စကားပြောကောင်းခြင်းတို့ဖြစ်တယ်။ HR ဆိုလည်း ဝန်ထမ်းရေးရာ၊ လေဘာရုံး၊ document control ကအစကိုင်တွယ်နိုင်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းလစာတွက်ချက်သူဆိုရင် Excel Function ကျွမ်းကျင်ခြင်းနှင့် လစာတွက်ရမယ့် အချက်အလက်များပိုင်နိုင်ခြင်းတို့ဖြစ်တယ်။ အဓိကကိုယ်တာဝန်ယူထားတဲ့အပိုင်းမှာ ability - လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိတာဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်တာဖြစ်ပါတယ်။

၂) Motivation - လုပ်ဆောင်လိုစိတ်ရှိခြင်း

အလုပ်တစ်ခုလုပ်ကိုင်တော့မယ်ဆိုရင်လည်း လုပ်ချင်စိတ်ရှိမှ အလုပ်ကပြီးမြောက် မှာဖြစ်တယ်။ စိတ်အားထက်သန်မှုလို့လည်း ဆိုနိုင်တယ်။ ကိုယ့်လုပ်ငန်းထဲမှာ တက်တက် ကြွကြွ လုပ်ကိုင်ပေးနေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရှိသလို အလုပ်လုပ်ဖို့အတွက် Motivation ကျနေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေလည်းရှိနေလိမ့်မယ်။

တစ်ခုခုခိုင်းဖို့ဆိုရင် ဘေးနားကပြောပေးနေမှ အလုပ်လုပ် တာဖြစ်ပြီ အလုပ်မှာစိတ်ဝင်စားမှု အားနည်းလာတာဟာ ထိုဝန်ထမ်းမှာ အလုပ်လုပ်ချင်စိတ် မရှိတော့တာဖြစ်တယ်။ Motivation ကျနေတဲ့ဝန်ထမ်းတွေရှိနေပြီဆိုရင်တော့ လုပ်ငန်းထဲမှာ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် Motivation ကျစေတဲ့အချက်တွေကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရပါတော့မယ်။

၃) Opportunities - လုပ်ဆောင်ရန်အခွင့်အလမ်းရှိခြင်း

ဝန်ထမ်းက လုပ်ငန်းအတွက် သူတတ်မြောက်ထားတဲ့ပညာရပ်ဖြင့် လုပ်ငန်းမှာပြန်လည် အသုံးချဖို့အခွင့်အလမ်းရှိတာဖြစ်တယ်။ လုပ်ပိုင်ခွင့် အခွင့်အာဏာလို့လည်း ဆိုနိုင်တယ်။ ဝန်ထမ်းက အထက်လူကြီးကို သူတတ်မြောက်ထားတဲ့ ပညာရပ်အပိုင်းကနေ လုပ်ကိုင်ဖို့ တင်ပြရင် လူကြီးက အခွင့်အရေးပေးတာမျိုး၊ အသိအမှတ်ပြုတာမျိုး၊ လုပ်ခွင့်ပေး တာမျိုးဖြစ်တယ်။

Channel HR

အထက်ပါအချက် (၃)ချက်နဲ့ ဝန်ထမ်းကကိုက်ညီနေမှာသာ လုပ်ငန်းထဲမှာ ဝန်ထမ်းမြဲပြီး Performance တက်လာမှာဖြစ်တယ်။ တစ်ခုနဲ့တစ်ခု balance ဖြစ်နေမှသာ အလုပ်အတွက် အကျိုးပြုနိုင်သော၊ လုပ်ငန်းမှာ ပျော်ရွှင်သော ဝန်ထမ်းတွေရှိနေမှာဖြစ်ပါတယ်။ အချက်(၃) ချက်မှာ တစ်ခုခုသာ အားနည်းနေရင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ performance ဟာကျနေမှာဖြစ်တယ်။

COPYRIGHT@CMH

အချက် (၃)ချက်မှာ ဝန်ထမ်းကတစ်ခုခုအားနည်းနေခြင်း ...

၁။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ်(Motivation) လည်းရှိတယ်၊ လုပ်ရမယ့်နေရာ (Opportunities) လည်းရှိတယ်၊ ဒါပေမယ့် မလုပ်တတ်မကိုင်တတ်ဆိုရင် ထိုဝန်ထမ်း ဟာ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကျလာပါမယ်။ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း (ability) မရှိခြင်းဖြစ်တယ်။ ဝန်ထမ်းမှာအလုပ်နဲ့ပက်သက်တဲ့ Skill မရှိရင် သူဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ မသိတာကြောင့် ဖုံး ကွယ်ထားရင်တောင် ခဏပဲရပါမယ်။ **{Performance = _____ X Motivation X Opportunities}**

၂။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း (ability)၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုရှိတယ်၊ လုပ်ရမယ့်နေရာ (Opportunities) လည်းသိတယ်၊ ဒါပေမယ့် လုပ်ချင်စိတ်မရှိရင် ထိုဝန်ထမ်းက performance ကျပါတယ်။ ဘယ်လိုနေရာတွေ့ရသလဲဆိုရင် ကိုယ့်အထက်လူကြီးက စီမံခန့်ခွဲမှုအားနည်းတဲ့အခါ၊ တိတိကျကျလမ်းညွှန်မှုမပေးတဲ့အခါ၊ အခုတစ်မျိုးနောက်တစ်မျိုးပြောတဲ့အခါ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်တဲ့ဝန်ထမ်းက အလုပ်မှာစိတ်အားတွက်ကြွမှုမရှိတော့ဘဲ ဖြစ်သလိုပဲလုပ်ပေးတော့တယ်။ ဒါဆိုရင်တော့ ထိုဝန်ထမ်းဆီက performance မရရှိတော့ပါဘူး။ Motivation ကျဆင်းလာခြင်းဖြစ်တယ်။ **{Performance = Ability X _____ X Opportunities}**

Channel HR

၃။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ အလုပ်တစ်ခုကိုလုပ်ကိုင်ဖို့ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု Ability လည်းရှိတယ်၊ ထိုအလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်ဖို့ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ် Motivation လည်းရှိတယ်၊ ဒါပေ မယ့် လုပ်ရမယ့်နေရာ Opportunities ၊ အခွင့်အရေးမပေးရင်လည်း ဝန်ထမ်းက performance ကျပြန်တယ်။ ဘာကြောင့်လည်းဆိုရင် သူ့ကိုလုပ်ပြခွင့်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့် အခွင့်အာဏာ မပေးလို့ဖြစ်တယ်။ ဝန်ထမ်းကသေသေချာချာ ပြေးနိုင်တဲ့ အပြေးချန်ပီယံဖြစ်ပေမယ့် ပြေးရမယ့် ပြေးလမ်းကြောင်းမပေးတဲ့လုပ်ငန်းမျိုးဆိုရင် ဝန်ထမ်းကို Performance ကျစေပါတယ်။ **{ Performance = Ability X Motivation X _____ }**

နောက်ဆုံးအချက်ဖြစ်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ဝန်ထမ်းကို လုပ်ပြခွင့် (Opportunities) မပေးခြင်းကြောင့်ပဲ ဝန်ထမ်းတွေအမြဲထွက်လေ့ရှိပါတယ်။ ဝန်ထမ်းက

တစ်ခုခုဆိုရင် လုပ်ငန်းအတွက် ထောက်ပြတယ်၊ သူ့အမြင်ကိုပြောပြတယ်၊ ဒါပေမယ့် အထက်က ဘယ်တော့မှလက်မခံပေးတာမျိုး၊ တင်ပြခွင့်တောင်မပေးတာမျိုး၊ ဝန်ထမ်းကို အသိအမှတ်မပြုတာမျိုးဆိုရင် ထိုဝန်ထမ်းဆီက လုပ်အားကိုး မရတော့ဘဲ ဝန်ထမ်းက ရေလိုက် ငါးလိုက်ပဲ လုပ်ငန်းထဲမှာ နေပါတော့မယ်။ ဘာကြောင့်လည်းဆိုရင် ဝန်ထမ်း ထင်တာက "သူ့သွားပြောလည်း အလကားပါကွာ၊ ပြောသမျှလည်းလက်ခံတာမဟုတ်ဘဲ၊ ဘာတင်ပြ ပြအမြဲ ငြင်းနေတာဆိုတော့၊ ဘာမှမပြောဘဲ သူခိုင်းတာသာလုပ်ပေးလိုက်ကွာ" ဆိုပြီး ကိုယ့်နောက်ကွယ်မှာ ပြောနေကြပါလိမ့်မယ်။ မန်နေဂျာတွေ၊ စီမံခန့်ခွဲသူတွေ သတိပြုရပါမယ်။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ Think of Value ကို အသုံးမချချင်နေပါ၊ အသိအမှတ်တော့ပြုပေးပါ။

ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ Performance ကိုလိုချင်ရင် သူတို့ကို ပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့်ပေးပါ၊ တွေးခွင့်ပေးပါ၊ လုပ်ခွင့်ပေးကြည့်ပါ။ လုပ်ခွင့်ပေးကြည့်မှာပဲ သူတကယ် တတ်မတတ်ဆိုတာ ပေါ်လာပါလိမ့်မယ်။ လုပ်ရင်းကိုင်ရင်း မှားတာတွေလည်းရှိမယ်၊ အထက်လူကြီးက အမှားကို ကြောက်လို့ အောက်လက်ငယ်သားကို မခိုင်းဘဲ ကိုယ်တိုင်ပဲဝင်လုပ်နေရင် ဘယ်တော့မှာ ထိုလူကြီးလည်း ဒီထက်မြင့်တဲ့ရာထူးကို ထပ်လှမ်းနိုင်မဟုတ်တော့ဘူး။ Succession Plan လုပ်ထားမှသာ နောက်တစ်ချိန် ယုံယုံကြည်ကြည် နဲ့ ထိုဝန်ထမ်းကို လက်လွှဲလို့ရပါမယ်။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်ရည် တက်လာစေမယ့် ဖော်မြူလာကတော့ .. **{Performance = Ability + Motivation + Opportunities}** **ပဲဖြစ်ပါတယ်။**

****

COPYRIGHT@CMH

Recruitment Budget တစ်ခုရေးဆွဲခြင်း

လုပ်ငန်းတစ်ခုအောင်မြင်ဖို့ဆိုတာ လုပ်ငန်းထဲမှာဝန်ထမ်းတွေဟာ လူမှန်နေရာမှန် ရှိနေဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းအတွက် ဝန်ထမ်းရှာဖွေတဲ့အခါမှာ အချိန်ကိုက်လူရဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် production အပိုင်းကို ဦးစားပေးရတဲ့ လုပ်ငန်းတွေဆိုရင် Recruitment Plan, Recruitment Budget တွေ ကြိုတင်ရေးဆွဲထားပြီး တစ်နှစ်စာ Budget plan ရှိထားရပါမယ်။ ယခုရေးမယ့် ဆောင်းပါးလေးကတော့ Recruitment Budget တစ်ခုကိုဘယ်လိုရေးဆွဲရမလဲ ဆိုတာကို ပြောပြပေးမှုဖြစ်ပါတယ်။ Recruitment Budget တစ်ခုဆွဲဖို့အတွက် အနည်းဆုံး ၂နှစ်စာ Business Plan တစ်ခုတော့ရှိထားရပါမယ်။ လုပ်ငန်းကစတင်တည်ထောင်ပြီတာနဲ့ ဒီနှစ်မှာတော့ ငွေအင်အားဘယ်လောက်သုံးပြီး ဘာ product တွေထုတ်မယ်၊ ဘယ်စျေးကွက်ကိုဖြန့်မယ်၊ နောက်တစ်နှစ်ဆိုရင်တော့ New product အနေဖြင့်ဘာတွေ ထပ်ထုတ်မယ် စသဖြင့် ရေရှည်စီမံကိန်းတစ်ခုအနေဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်က ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားတာကို Business Plan လို့ခေါ်ပါတယ်။

Recruitment Budget တစ်ခုက Business Plan အောက်မှာအကောင်အထည်ဖော်ရပါတယ်။ တစ်နှစ်စာ Recruitment Budget ဆွဲဖို့ကုန်ကျစရိတ်တွေနဲ့ ပြန်ရမယ့် target တွေကိုပြင်ဆင်ရပါတယ်။ Budget မှာ (၂)မျိုးရှိနေပါတယ်။ Recruitment Personal Budget (Internal) နဲ့ Recruitment Program Budget (External) တို့ဖြစ်တယ်။

I. Recruitment Personal Budget (Internal) မှာဘာတွေပါလဲ?

၁) Full Time Employee တွေရဲ့ လစာစရိတ်များ (ဥပမာ - Talent Acquisition, Senior Recruiter, Recruiter)

၂) Recruitment Marketing & Employer Branding အတွက်ကုန်ကျစရိတ်များ၊

COPYRIGHT@CMH

၃) Recruiting systems & operations အတွက်ကုန်ကျစရိတ်များ၊

၄) Social Specialist အတွက်ကုန်ကျစရိတ်များ၊

၅) Recruitment Target Bonus (လူရှာပေးနိုင်လို့ Recruiter တွေကို bonus ပေးခြင်း) စသည့်ကုန်ကျစရိတ်များပါ ထည့်တွက်ချက်ရပါမယ်။ ဒါအပြင် အပြင်အဖွဲ့တွေပါ ငှားသုံးပြီး လူရှာသေးတယ်ဆိုရင် ...

၆) Contractors / Part-time Employees တွေရဲ့ ကုန်ကျစရိတ်ပါ ထည့်တွက်ရပါမယ်။

II. Recruitment Program Budget (External) မှာဘာတွေပါလဲ?

၁) Job Advertising

ကိုယ့်လုပ်ငန်းမှာ Candidate တွေ CV လာတင်စေဖို့သုံးတဲ့ Job Website တွေဖြစ်တယ်။ Myjobs.com, JobNet.com တို့လိုမျိုး အလုပ်ခေါ်စာတွေတင်ပေးတဲ့ Website တွေ သုံးတာမျိုးဖြစ်တယ်။ အနည်းဆုံး ၆လစာ၊ ၁နှစ်စာ ဝယ်သုံးရတဲ့ကုန်ကျစရိတ်တွေ ရှိပါတယ်။

၂) Employee Referral Bonus Program

ဒါကတော့ ကိုယ့်လုပ်ငန်းထဲက ဝန်ထမ်းက သူ့အသိတစ်ယောက်ကို လစ်လပ်ရာထူး ရှိရင် လာလျှောက်ဖို့ညွှန်ပေးတာဖြစ်တယ်။ Referral လုပ်ပေးတဲ့ဝန်ထမ်းကို ပြန်ပြီး မုန့်ဖိုး သဘောမျိုးပြန်ပေးတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနည်းလမ်းဟာလည်း လူများများရလာရင် ကုန်ကျစရိတ်တစ်ခုရှိနေပါတယ်။

၃) Recruiting Agency Costs

လုပ်ငန်းထဲမှာ ဝန်ထမ်း မြန်မြန်ခန့်ထားနိုင်ဖို့အတွက် ကြားခံလူရှာပေးတဲ့ recruitment agency သုံးတာဖြစ်ပြီး စရိတ်ကတော့ တော်တော်များပါလိမ့်မယ်။ ရှာရခက်တဲ့ position မျိုးဆိုရင်သုံးရပါတယ်။

၄) Employer Branding

Employer Branding လုပ်ဖို့အတွက် ကိုယ်လုပ်ငန်းရဲ့ Website ကိုမြှင့်တင်တာမျိုး၊ Video Creation တွေဖြင့် Branding လုပ်တာမျိုး၊ Content Marketing လုပ်တာတွေဟာ လည်း ကုန်ကျစရိတ်တွေရှိပါတယ်။

Channel HR Myanmar

၅) Recruiting Events

ဒါကတော့ ကိုယ့်လုပ်ငန်းက Myjobs.com လိုမျိုး Website သုံးထားရင် သူတို့ရဲ့ Job Fair ပွဲတွေမှာ လူရှာခွင့်ပေးတာမျိုး၊ တပ်မတော်ခန်းမလိုမျိုးနေရာမှာ ကုမ္ပဏီတွေအများကြီး စုပြီး တစ်နေ့တည်း လူရှာတဲ့ Job Fair တွေလုပ်တာမျိုးဖြစ်ပါတယ်။

၆) Recruiting Systems / Technology

နည်းပညာကိုအသုံးပြုပြီး Recruitment System ကိုမြှင့်တင်တာဖြစ်တယ်။ ဥပမာ - Applicant Tracking System Mobile Apply, Social media monitoring (e.g. Facebook) တို့အသုံးပြုခြင်းတို့ဖြစ်ပါတယ်။

၇) Other Costs

ဝန်ထမ်းရနိုင်ချေရှိတဲ့ အရပ်ဒေသကိုသွားပြီး ရှာဖွေရတာမျိုးတွေ၊ Candidate Travel & Expense တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ဆုံးမှာ Internal နဲ့ External ၂ခုပေါင်းကုန်ကျစရိတ်ကို တွက်ချက်လိုက်ရင် Recruiting Budget Summary ကိုရရှိပါလိမ့်မယ်။ တစ်နှစ်စာ Recruiting Budget ရပြီး ဆိုရင် Expected of Hires ဆိုတဲ့ တစ်နှစ်ထဲမှာ ဝန်ထမ်းအင်အား ဘယ်လောက် ဖြည့်ဆည်း ပေးရမယ်ဆိုတာပါသိရပါမယ်။ ဥပမာ တစ်နှစ်တည်းမှာ ဝန်ထမ်းအင်အား ၃၀၀ ရှာပေးရ မယ်၊ Budget သုံးစွဲခွင့်ကတော့ သိန်း ၂၀၀ ဆိုရင် Estimated Cost-Per-Hire (တစ်ယောက် ခန့်ရင်ကုန်ကျစရိတ်) ကတော့ တစ်ယောက်ကိုခန့်ရင် ဖိသောင်းခွဲ ကျော်လောက်ကုန်ကျပါ မယ်။ ကိုယ့်လုပ်ငန်းနဲ့ကိုက်ညီတဲ့ candidate တွေရဖို့ သုံးရမယ့် Channel တွေကတော့ အလျော့အတင်းလုပ်နိုင်ပါတယ်။ သုံးလိုက်တဲ့ Budget နဲ့ ပြန်ရလာတဲ့ Human Access တွေကတော့ လုပ်ငန်းကိုအကျိုးပြုတဲ့သူတွေတော့ ဖြစ်ရပါမယ်။ ဒါဆိုရင်တော့ Recruitment Budget တစ်ခုဆွဲပြီးပါပြီ။ Recruitment နဲ့ပက်သက်ပြီး Specialist ဖြစ်ချင် ရင်တော့ ကျွန်တော်သင်တန်းမှာ လာရောက်သင်ယူလို့ရပါတယ်။ နောက်တစ်ပတ်မှာတော့ Recruiter တွေရဲ့ လူရှာတဲ့ Technique တွေကို ပြောပြပေးသွားမှာဖြစ်ပါတယ်။ စောင့်မျှော် ကြပါဦး နော် ...

****

COPYRIGHT@CMH

Recruitment Technique

ယခင်လထုတ် HR Journal မှာတော့ Recruitment Budget ဘယ်လိုရေးဆွဲရသလဲ ဆိုတာ ပြောပြပြီးတဲ့နောက်မှာ ယခုလဆောင်းပါးလေးမှာ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီမှာ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေရောက်လာအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရသလဲဆိုတဲ့ Recruitment Technique အကြောင်းလေး မျှဝေပေးသွားမှာဖြစ်ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီမှာ ဝန်ထမ်းရှာပေးရတဲ့ Recruiter တွေရဲ့အခန်းကဏ္ဍပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းရှာတဲ့အခါမှာ Candidate တွေဟာ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီနာမည်ကြီးရုံနဲ့ အလုပ်လျှောက်ချင်လာအောင် ဖန်တီးထားရမှာဖြစ်ပါတယ်။ Good Company မှာ Good Employee တွေကြည့်ပဲစုနေရင်တော့ ဒီလုပ်ငန်းဟာ ကြာလေအောင်မြင်လေပါပဲ။ ဒါကြောင့် Recruitment အပိုင်းဟာ HR Function တွေထဲမှာ အရေးကြီးထဲအပိုင်းမှာပါဝင်ပါတယ်။

ဝန်ထမ်းတွေက ကိုယ့်ကုမ္ပဏီကို အလုပ်လာမလျှောက်ခင် အောက်ပါအချက်တွေကို အရင်စဉ်စားပါတယ်။

(၁) Salaries - လစာများ/မများ

(၂) Company Brand - ကုမ္ပဏီကြီးလား/သေးလား

(၃) Facility - အထောက်အပံ့ပေး/မပေး

(၄) Allowance - နှစ်စဉ်ရှိလား/မရှိလား

ဒီအချက်တွေက သူတို့ဆီက လုပ်အားပြန်မရခင် ကိုယ့်ကုမ္ပဏီက အရင်ဆုံးဘာတွေပေးလေ့ရှိလည်းဆိုတာ စုံစမ်းလေ့ရှိပါတယ်။ Candidate က ရပိုင်ခွင့်ကိုအရင်ကြည့်တာပါ။ ဒါကြောင့် Recruitment လုပ်တဲ့အခါမှာ အပေါ်ကအချက်တွေထဲက တစ်ချက်ချက်က အခြား ကုမ္ပဏီတွေထက် အားသာနေရင် ဝန်ထမ်းရှာရတာလွယ်ကူပါလိမ့်မယ်။ တချို့က လစာများ မှလုပ်ချင်တယ်၊ ကုမ္ပဏီကြီးမှလုပ်ချင်၊ Bonus ပေးမှလုပ်ချင်တယ်၊ ပိတ်ရက်များမှ လုပ်ချင်တယ် စသဖြင့် လူအမျိုးစိတ်အထွေထွေပါပဲ။ ဒါကြောင့် Recruiter တွေဟာ ဝန်ထမ်း ရှာတဲ့အခါမှာ Recruitment Technique တွေသုံးရပါတယ်။ Labour

Channel HR Myanmar

Market ကိုလေ့လာရ ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းပေါက်ဈေးတွေသိအောင် ကြိုးစားရပါမယ်။ လုပ်ငန်းတူတဲ့နေရာကနေ benchmark လုပ်ပြီး ကိုယ့်ကုမ္ပဏီမှာ ဒီထက်သာလွန်ကောင်းမွန်တဲ့ နည်းစနစ်တွေနဲ့ ဝန်ထမ်းရှာနိုင်အောင်လုပ်ရပါမယ်။

Recruitment process တစ်ခုမှာဆိုရင် internal/ external environment ဆိုပြီး နှစ်ပိုင်းရှိတယ်။ အဲဒီထဲမှာ HR plan ပါတယ်။ HR plan အောက်မှာ Recruitment ကိုလုပ်ရတာဖြစ်တယ်။ Recruitment လုပ်တဲ့အခါမှာ ဝန်ထမ်းရှာလို့ရတဲ့ Source တွေရှိတယ်။ Internal Source ကတော့ လက်ရှိကုမ္ပဏီမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းကို promotion တိုးပေးပြီး လစ်လပ်ရာထူးဖြည့်လိုက်တာဖြစ်တယ်။ External Source ထဲမှာတော့ အများကြီး ပါဝင်ပါတယ်။

<u>External Recruitment Sources</u>

1. High school and vocational schools - ဆယ်တန်းအောင်
2. Community College - ကောလိပ်ကျောင်းဆင်း
3. Competitors in the labor market - လုပ်ငန်းတူထဲကဝန်ထမ်း
4. Former employed - ကိုယ်ပိုင်အလုပ်လုပ်နေသူ
5. The unemployed - အလုပ်လက်မဲ့
6. Persons with disabilities - မသန်စွမ်း
7. Older individuals - အသက်ကြီးပေမယ့်လုပ်ကိုင်နိုင်သေးသူ
8. Military personnel - တပ်မတော်ထွက်
9. Self-employed workers - ကိုယ်အလုပ်ကိုလုပ်သူ

Channel HR Myanmar

အထက်ပါ အချက်တွေဟာ ဝန်ထမ်းရှာလို့ရတဲ့ external source တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းရှာလို့ရတဲ့ Source တွေသိပြီးဆိုရင် Recruitment Method တွေလည်း Recruiter တွေကသိရပါမယ်။ Internal/External Recruitment Method ဆိုပြီး ရှိပါတယ်။

Internal Recruitment Methods

1. Job posting - လစ်လစ်ရာထူးအား ရုံးအတွင်းမှာကြေငြာခြင်း
2. Employee referrals - ဝန်ထမ်းရဲ့အသိမိတ်ဆွေအား မိတ်ဆက်ပေးခြင်း

External Recruitment Methods

1. Advertising - ကြော်ငြာခြင်း
2. Employment agencies - အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ
3. Job fairs - အလုပ်အကိုင်ပြပွဲများ
4. Professional Association – HR အသင်းလိုမျိုး
5. Walk in Applicants - သွားရင်းလာရင်း ဝင်လျှောက်တဲ့သူများ
6. Newspaper - သတင်းစာ
7. Professional Journal - အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်လိုမျိုး
8. Other Media – TV Channel, Job Websites
9. Social Media – Facebook, Linkedin etc

Channel HR

Recruitment budget အပေါ်မှာမူတည်ပြီး ကိုယ့်ကုမ္ပဏီမှာ ဝန်ထမ်းရဖို့ ဘယ်နည်းလမ်းသုံးပြီး လူရှာမလဲဆိုတာ Recruiter တွေရဲ့ Technique ပဲဖြစ်ပါတယ်။ Recruiter လို့ပြောရင် ရာထူးတွေအဆင့်ဆင့်ရှိနေပါသေးတယ်။

1. Director, Talent Acquisition
2. Senior Recruiter
3. Recruiter
4. Head of Recruitment Marketing & Employer Branding
5. Social Specialist & Recruiting Coordinator

Recruiter တွေမှာလည်း ရာထူးအဆင့်ဆင့်ရှိတာကြောင့် ဝန်ထမ်းရှာပေးရတဲ့သူက ရိုးရိုးဝန်ထမ်းပဲရှာပေးရတာလား? တကယ့် Key person တွေရှာပေးရတာလား? စသဖြင့်ကွဲပြားပါသေးတယ်။ Key person တွေရှာပေးတဲ့သူကိုတော့ Talent Acquisition လို့ခေါ် ပြီး

CEO, GM, MD, CFO စသဖြင့် လုပ်ငန်းကို မောင်းနှင်ပေးမယ့် ထိပ်ပိုင်းကရာထူးတွေ ကိုရှာပေးရတာဖြစ်ပါတယ်။ အခုနောက်ပိုင်းမှာ Talent acquisition ကိုသေချာလေးလုပ်လာ ကြပါတယ်။ ဘာကြောင့်လည်းဆိုရင် Skill full ဖြစ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ကုမ္ပဏီတွေက အမြဲ အလိုရှိနေလို့ပါ။

****

HR များနှင့်သက်ဆိုင်သော ကိန်းဂဏန်းများ . .

COPYRIGHT@CMH

HR Modernization

ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံရဲ့ စီးပွားရေးအခန်းကဏ္ဍဟာ တဖြည်းဖြည်းပြောင်းလဲတာကို လက်ရှိမှာတွေ့မြင်နေရပါပြီ။ လွန်ခဲ့တဲ့ ၅နှစ်ကျော်ကအခြေအနေနဲ့ လက်ရှိအခြေအနေဟာ လည်း လုံးဝမတူတော့ပါဘူး။ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတွေ လည်းဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လာကြပြီး ပြည်တွင်း စျေးကွက်မှာ နေရာယူလာကြသလို ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီတွေလည်း မိရိုးဖလာ လုပ်ငန်းကနေ Corporation လုပ်ငန်းတစ်ခု အဆင့်ထိရောက်ဖို့ အပြိုင်ကြိုးစားလာနေရပါတယ်။ ဒါဟာ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုတဲ့ "Change" ပါပဲ။ Change တစ်ခုလုပ်ပြီးဆိုရင် ဦးတည်ချက် (Trend) ဆိုတာရှိတယ်။ ကိုယ့်လုပ်ငန်းက ဘယ်လို ဦးတည်ချက်နဲ့ စီးပွားရေးလောကထဲမှာ ရပ်တည်မှာလဲဆိုတာ အရေးကြီးပါတယ်။ ဥပမာ - နိုင်ငံခြားက product တွေကို ကိုယ့်နိုင်ငံထဲမှာ ပြန်လည်းဖြန့်ဖြူးရောင်းချမယ့် Distribution ကုမ္ပဏီတစ်ခုဆိုရင်လည်း လက်ရှိပြည်တွင်းမှာရှိနှင့်ပြီးသာ Distribution ကုမ္ပဏီတွေရဲ့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံတွေကို သိရှိထားရပါမယ်။ နေရာဒေသအလိုက် သုံးစွဲမှုပမာဏနဲ့ စားသုံးသူတွေရဲ့ အမှုအကျင့်တွေ လည်း လေ့လာထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးမှာ အပြိုင်အဆိုင်လုပ်လာကြတော့ သတင်း အချက်အလက်ဆိုတာ မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါတယ်။ သတင်းအချက်အလက်ဆိုတာလည်း နည်းပညာအကူမပါဘဲနဲ့ လျင်လျင်မြန်မြန်သိရှိဖို့ခဲယဉ်းလှပါတယ်။ နိုင်ငံတကာလုပ်ငန်း တစ်ခုကို လေ့လာကြည့်လိုက်ရင် နည်းပညာကို ကောင်းကောင်း အသုံးချတတ်တဲ့လုပ်ငန်း တွေဟာ စီးပွားရေးလောကမှာ ရှေ့ကိုပြေးနေကြတာတွေ့ရ ပါလိမ့်မယ်။

Channel HR

လုပ်ငန်းထဲမှာ ခေတ်မှီတဲ့နည်းပညာတွေသုံးလာတော့ လုပ်သား (၅) ယောက်လုပ်ရ မယ်နေရာမှာ (၁) ယောက်ပဲလုပ်ရတော့ တာမျိုးဖြစ်လာတယ်။ ပိုမိုမြန်ဆန်တိကျလာတယ်။ Digital Workforce တွေ Digital Workplace တွေဖြစ်လာကြတယ်။ နောင်တချိန်ဒီလိုမျိုး ကိုယ်လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဖြစ်မလာဘူးလို့ပြောလို့မရပါဘူး။ ကမ္ဘာကြီးက ရွှာကြီးတစ်ရွာသာသာ

COPYRIGHT@CMH

လောက်သာရှိပါတော့တယ်။ ဒါဟာ Digital နည်းပညာတွေရဲ့ အစွမ်းနဲ့ခေတ်မီလာတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကို လုပ်ငန်းတွေထဲမှာ စီမံခန့်ခွဲနေတဲ့ Top Management နဲ့ CEO တွေဟာ လျစ်လျူရှုထားလို့မရပါဘူး။ လုပ်ငန်းထဲမှာရှိထဲမှာရှိတဲ့ ဌာနတိုင်းမှာ work load တွေလျော့ချဖို့ နည်းပညာအကူညီတွေလိုအပ်နေပါတယ်။ သမရိုးကျ စနစ်နဲ့လုပ်ငန်းကို လည်ပတ်နေမယ်ဆိုရင် ခေတ်နောက်ကျကျန်ခဲ့နိုင်ပြီး လူတော်တွေလည်း ထိန်းထားဖို့ခက်လှပါတယ်။ ယနေ့ခေတ်ဟာ Talent War လို့ဆိုရလောက်အောင် Talent ရှိတဲ့သူတွေကို အပြိုင်ရှာဖွေခန့်ထားနေရတဲ့ခေတ်ပါ။ လုပ်စရာ လုပ်ကွက်တွေရှိပေမယ့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးမယ့်သူ၊ Skilled ဖြစ်တဲ့သူရှာရခက်လှပါတယ်။ ဒါကြောင့် Business နဲ့ HR ဟာ တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်နေတယ်လို့ပြောရင်မမှားပါဘူး။

Business Strategy အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ဖို့ HR က ထောက်တိုင်တစ်ခုအနေဖြင့် ပါဝင်နေပါတယ်။ HR ဌာနဟာလည်း သာမန်လုပ်ရိုးကျလုပ်စဉ်အတိုင်း ရှိနေလို့မဖြစ်တော့တဲ့အခြေအနေပါ။ ကိုယ့် Business အတွက်ဘာတွေလုပ်ပေးနိုင်မလဲ စဉ်းစားရတော့မယ်။ Paperwork တွေနဲ့ Day to Day, HR Function ကြားအလုပ်ရှုပ်နေကြပြီး ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စိတ်ခံစားချက်တွေ၊ အခက်အခဲတွေကို အာရုံစိုက်ပေးဖို့အချိန်နည်းလာရင် HR ဟာ လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အဝင်၊ အထွက်ကိုသာမှတ်ရတဲ့ Security တစ်ယောက်သာသာ ဖြစ်နေပါတော့မယ်။ ကျွန်တော်တို့ဖြစ်စေချင်တဲ့ HR ကဒီလိုမှ မဟုတ်တာဘဲ၊ လုပ်ငန်းထဲမှာရှိတဲ့ Talent တွေကိုထိန်းမယ်၊ မရှိသေးရင် Develop လုပ်ပြီး Value added လုပ်မှာပေါ့။ People Development ပိုင်းမှာပဲအချိန်ပိုပေးပြီး Business Development ဖြစ်ဖို့ဦးတည်မှာပေါ့။ ဒါဆိုရင် HR တွေဟာ နည်းပညာကို (HR Technology) မသုံးမဖြစ်သုံး ရပါတော့မယ်။ Forbes (Jun-2017) မဂ္ဂဇင်းမှာဖော်ပြခဲ့တဲ့ နည်းပညာဆောင်းပါး တစ်ခု မှာဆိုရင် ကုမ္ပဏီတွေကို Survey လုပ်ကြည့်တဲ့အခါမှာ HR program တွေကို digital နဲ့ mobile tools တွေမှာပြောင်းလဲသုံးလာတာတွေ့ရပြီး 41% ဖြစ်သော HR Services တွေကို Mobile apps ပေါ်မှာပြောင်းသုံးကြပြီး 33% ဖြစ်သော HR

Channel HR

problem တွေကိုအဖြေထုတ်ပေး တဲ့နေရာမှာ artificial intelligence (AI) technology ပေါ်မှာအသုံးပြုလာကြောင်း တွေ့ရပါ တယ်လို့ဖော်ပြခဲ့တယ်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ လူတွေစုပြုံတိုးပြီး အလုပ်တွေအသည်းအသန် လျှောက်နေကြ တာဘာလို့လဲဆိုတာ သင်စဉ်စားဖူးလား? တကယ်တော့ အဲလုပ်ငန်းမှာ တခြားလုပ်ငန်းတွေ နဲ့မတူတဲ့ အားသာချက်တွေရှိနေလို့ဆိုတာ သတိထားမိဖို့လိုပါတယ်။ Work Security ရှိခြင်း၊ Diversity ကိုတန်ဖိုးထားခြင်း၊ Career Development plan ရှိခြင်း၊ Benefits ကောင်းများ ရှိနေခြင်းနှင့် Technology ကောင်းကောင်းအသုံးချတတ်ခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းတစ်ခု အောင်မြင်ခြင်း၊ ကျရှုံးခြင်းဟာ အချိန်ပေါ်မှာတည်ဆောက်ထားတယ်လို့ ဆိုရင် သင်လက်ခံပါသလား? ကျွန်ုပ်ကတော့ အကြွင်းမဲ့လက်ခံပါတယ်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းပဲဖြစ်ဖြစ် လုပ်ငန်းရှင်ပဲဖြစ်ဖြစ် သူအချိန်နဲ့သူ အလုပ်ကိုသေချာလုပ်သွားမှာသာ လုပ်ငန်းကရွှေ့လာမှာပါ။ မလိုအပ်တဲ့အချိန်တွေကို မလိုအပ်တဲ့နေရာတွေမှာ မသုံးချင်ကျပါ ဘူး။ အထူးသဖြင့် Reporting system တွေမှာ အချိန်မှီ၊ အချိန်မှန်ဖို့လိုပါတယ်။ တိကျမြန် ဆန်ဖို့လိုပါတယ်။ နောက်တစ်ခုက နည်းပညာသာ ကောင်းကောင်းသုံးတတ်မယ်ဆိုရင် နေရာဒေသမရွေး ကုမ္ပဏီရဲ့အကြောင်း၊ ဈေးကွက်အကြောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်း၊ HR နဲ့ပက်သက်တဲ့အကြောင်းတို့အား အချိန်နဲ့တပြေးညီ ကိုယ့်ရဲ့ mobile ဖုန်းကနေပဲကြည့်လို့ ရသည့်အထိ ဖြစ်နေရင်တော့အကောင်းဆုံးပါပဲ။

ဒါကြောင့် HR ကပဲ ကိုယ့်ဌာနကိုအရင်ဦးဆုံး Modernize လုပ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ဌာနမှာ out of dated ဖြစ်နေတဲ့နည်းလမ်းတွေကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး ဘယ်လိုမျိုး နည်းလမ်းတွေကို update လုပ်သင့်လဲ၊ ဘယ်လိုမျိုး Function တွေတော့ Digital ပြောင်းပြီးသုံး လို့ရမလဲဆိုတာ သိဖို့လိုပါတယ်။ Business တစ်ခုရဲ့ Quality သိချင်ရင် HR ဌာနတစ်ခုရဲ့လုပ်ငန်းစဉ်ကိုကြည့်ခြင်းဖြင့်သိနိုင်ပါတယ်။

****

HR System Code

ကျွန်တော်တို့ HR တွေမှာတချို့ကိစ္စတွေကို ဝန်ထမ်းတွေ ပေးသိခွင့်မရှိသလို လုပ်ငန်းထဲမှာလည်း ပေါက်ကြားလို့မရတဲ့ ကိစ္စတွေရှိကြပါတယ်။ Ethic အရထိန်းသိမ်းကြရသလို ကိုယ့်ရဲ့ professional အရထုတ်ပြောခွင့်မရှိတာတွေလည်း ရှိပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းတွေရဲ့လစာနှုန်းထားတွေဖြစ်ပါတယ်။ လစာကိုတွက်ချက်ရတဲ့သူတွေ၊ HR payroll သမားတွေဟာ ဝန်ထမ်းတိုင်းရဲ့လစာနှုန်းထားကိုသိရပါတယ်။ လစာနှုန်းထားတွေသိထားပေမယ့် မေးမြန်းတဲ့သူတွေရှိရင် တခြားဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ လစာနှုန်းထားကို ပြောပြပိုင်ခွင့်မရှိပါဘူး။ ဒါဟာ လုပ်ငန်းအများစုမှာ သတ်မှတ်ထားတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဘာကြောင့် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် လစာကိုသိခွင့်မရှိတာလဲဆိုရင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက်ဟာ ကိုယ်တာဝန်ယူရတဲ့ အလုပ်တာဝန်တွေ မတူညီကြလို့ပါ။ ဒါပေမယ့် သူတစ်ပြားရရင် ကိုယ်လည်းတစ်ပြား လိုချင်ကြပါတယ်။

ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လစာတွေကို confidential လို့ဆိုကြပါတယ်။ ဝန်ထမ်းအချင်းချင်းလည်း သူ့လစာ၊ ကိုယ့်လစာကို တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက်နဲ့လျှို့ဝှက်ထား ကြတာများပါတယ်။ တချို့တွေရာထူးတူကြပေမယ့် လစာမတူတာတွေလည်း ရှိကြတယ်။ အောက်ပါအချက်တွေကြောင့်ဖြစ်ပါတယ်။

- ❖ လုပ်ရတဲ့အလုပ်တာဝန်မတူညီခြင်း၊
- ❖ ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှုမတူညီခြင်း၊
- ❖ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုမတူညီခြင်း၊
- ❖ လူရည်လည်မှု၊ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုမတူညီခြင်း၊
- ❖ ဈေးကွက်အပြောင်းလဲကြောင့် ပိုပေးရမှုမတူညီခြင်း၊ စသည့်အချက်များကြောင့် လစာနှုန်းထားတွေမတူ ကွဲပြားကြပါတယ်။

ထိုအချက်များကြောင့် လစာနှုန်းထားတွေကွဲပြားကြပြီး တာဝန်ယူမှုတွေလည်းခြားနားကြတယ်။ ကျွန်တော်တို့ HR တွေအနေနဲ့ လစာမတူတဲ့နေရာတွေရှိတော့ တချို့ကိစ္စကို

Channel HR

ဆက်ဆံပြောဆိုတဲ့အခါ ကြားခံနယ်တစ်ခုကို သုံးလာရပါတော့တယ်။ ၄င်းအရာကို System Code လို့သတ်မှတ်ပါတယ်။ HR နဲ့ပက်သက်၍ HR System code လို့ခေါ် ပြီး အဓိက Budget File ထဲမှာ ထို code တွေနဲ့သတ်မှတ်ထားပါတယ်။ ဥပမာ - HR ရဲ့ Manpower Budget File မှာဆိုရင် HR Assistant level ကနေ HR Director level အထိ အဆင့်ဆင့် Job Grade တွေသတ်မှတ်ထားကြပါတယ်။ HR Assistant level နဲ့စလုပ်တဲ့ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ Job Grade ဟာ HRA01 ဆိုရင် salary rate ကတော့ ၂ သိန်းဆိုတာမျိုး သတ်မှတ်ထားတဲ့ ပုံစံဖြစ်တယ်။ ဒါကြောင့် HRA01 ဟာ HR System Code ဖြစ်ပါတယ်။ HR Assistant ကိုမှ Level ထပ်ခွဲချင်သေးရင် HRA01, HRA02, HRA03 ဖြင့်ခွဲထားနိုင်ပြီး လစာလည်းနည်း နည်းချင်းတိုးလာပါမယ်။ ထိုဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ကိုယ့်လုပ်ငန်းထဲမှာ Job level တစ်ခုထဲမှာ လစာ ၃မျိုးဖြင့် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ထိန်းထားလို့ရပါမယ်။ တစ်ခြားရာထူး တွေလည်း ထိုနည်းအတိုင်းပါပဲ။

HR system code ကိုဘယ်အချိန်တွေမှာ သုံးကြတာများလည်းဆိုရင် Budget File ထဲမှာ ကိုယ်တိုင်ဝင်ရိုက်စရာမလိုပဲ နှိပ်လိုက်ရုံနဲ့ လစာပမာဏများလိုက်ပြောင်း စေချင်တဲ့ နေရာမျိုးမှာသုံးနိုင်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းတောင်းခံမှုပုံစံ (Staff Request Form) မှာအဓိကသုံးကြပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့လစာဟာ confidential လို့ပြောခဲ့ပြီးဖြစ်၍ ဌာန တစ်ခုခုမှာ ဝန်ထမ်းထပ်တိုးလိုပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ထွက်သွားလိုပဲဖြစ်ဖြစ် ဝန်ထမ်းအသစ်ခန့် ပေးဖို့တောင်းဆို လာလျှင် Staff Request Form တွင် လစာနှုန်းထားရေးခွင့်ပေးမထားပဲ HR System code သာရေးပေးဖို့ HR ကဌာနတိုင်းကို အသိပေးထားရပါမယ်။ တချို့လုပ်ငန်း ကြီးတွေမှာဆိုရင် ကိုယ့်ဌာနနဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ Budget File ကို ကိုယ်တိုင် ကိုင်ထားရပါတယ်။ လူထပ်လိုချင်လို့တောင်းရင်လည်း Budget File ထဲမှာ HR system code နဲ့အတူ လစာ နှုန်းထား၊ ခေါ်မယ့် ရာထူးမှာ လုပ်ရမယ့်တာဝန်တွေ အသေးစိတ်ညွှန်ကြားထား တွေပါဝင်ရ ပါတယ်။

Channel HR

ဒါကြောင့် ဌာနတစ်ခုက လူခေါ်တော့မယ့်ဆိုရင် HR ဌာနရဲ့ Staff Request Form မှာ ခေါ်မယ့်ရာထူး၊ လုပ်ရမည့်အလုပ်တာဝန်၊ လုပ်ငန်းအတွက်လိုအပ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အသက်အရွယ်၊ ကျား/မ၊ ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှု၊ နောက်ဆုံးထားခန့်လိုသည့်ရက်စွဲ နဲ့အတူ HR system code ပါရေးပေးလိုက်ရပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ HR system code ဆိုတာ လစာနှုန်းထားပဲဖြစ်ပါတယ်။ ငွေပမာဏရေးပေးခွင့် ပေးမထားဘဲ Code သာရေးပေးရပါမယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုရင် ကြားခံလာပေးသူအား ထိုစာရွက်ရှိငွေပမာဏအား မြင်သွားလျှင် လစာနှုန်းထားများအား သိသွားမည်စိုးသဖြင့် ကြားခံ code တစ်ခုကိုသုံးထားရ ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ Code ဖြေဖို့ဆိုရင်တော့ HR ဌာနမှာ ဌာနတိုင်းရဲ့ Budget File တွေရှိထားရပါမယ်။ အထူးသဖြင့် Recruitment လုပ်တဲ့သူတွေသိထားရပါမယ်။ Budget File ကိုများသော အားဖြင့် ရာထူးကြီးတဲ့သူတွေသာ ပေးသိထားတာမျိုးလည်းရှိပါတယ်။ တချို့လုပ်ငန်းတွေမှာ တော့ အပိုင်းခွဲထားပြီး partition ခွဲပြီး authorize နဲ့သုံးကြတာလည်းရှိပါတယ်။

Channel HR

HR system code ဟာခုနောက်ပိုင်းမှာဆိုရင် Web base ကိုအခြေခံသော HR Website များ၊ Mobile Add များတွင်ပါတွင် ကျယ်စွာသုံးလာကြတယ်။ အထူးသဖြင့် Recruitment Website တွေမှာ လစာနှုန်းထားတွေဖော်ကြရာတွင် back sourcing ရဲ့ data entry လုပ်ကြရသောဝန်ထမ်းဟာ ငွေပမာဏရိုက်ခွင့်မရှိဘဲ Code သာရိုက်ထည့်ရပါတယ်။ code ရိုက်တာနဲ့ လစာနှုန်းထားပေါ်အောင်လို့ပါ။ အဓိကသုံးရတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တော့ လူတို့ရဲ့ အမှားနည်းစေချင်လို့ဖြစ်ပါတယ်။ နည်းပညာတွေတိုးတက်လာတာနဲ့အမျှ လုပ်ငန်းတွေမှာ သက်ရောက်မှုတွေရှိနေပါတယ်။ နည်းပညာသာ ကောင်းကောင်းအသုံးချတတ်မယ်ဆိုရင် အချိန်ကုန်သက်သာ၊ ငွေကုန်သက်သာစွာဖြင့် ထိထိရောက်ရောက် လျင်လျင်မြန်မြန် ဖြစ်နေမှသာ စျေးကွက်ထဲမှာ လက်ဦးမှုယူနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ Evolution ခေတ်မဟုတ်တော့ ဘဲ Revolution ခေတ်ဖြစ်နေပါပြီ။ နေရာတိုင်းမှာ digital နည်းပညာတွေ အစားထိုးလာနေ ပါပြီ။ paper workload တွေလျော့ကျပြီး smart ဖြစ်အောင်လုပ်ငန်းတွေမှာ သုံးဖို့လိုအပ်လာ ပါပြီ။

COPYRIGHT@CMH

COPYRIGHT@CMH

HR Advice

ဒီတစ်ခါတော့ Role of HR management ထဲကနေ HR practitioners တွေရဲ့ Advisory role အကြောင်းလေးမျှဝေပေးမှာဖြစ်ပါတယ်။ HR Level တွေကိုခွဲကြည့်တဲ့အခါမှာ အောက်ပါအတိုင်းတွေ့ရပါမယ်။

(1) HR Entry level

(2) HR Management level

(3) HR Strategic level

(4) HR Consulting level (Advisory role) ဆိုပြီးရှိတာကိုတွေ့ရပါမယ်။

Advisory role အထိရောက်နေပြီးဆိုရင်တော့ HR practitioners (ပညာရှင်) အဖြစ်ခေါ်ဝေါ်လို့ရပါတယ်။ Business တွေကို အကြံဉာဏ်ပြန်ပေးနိုင်သည့်အထိ ကျွမ်းကျင်အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့လက်ရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေမှာ Business Consultant အဖြစ်လည်း တချို့ကလုပ်ကိုင်ပေးကြသလို တချို့ကတော့ HR Consultant အနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ပေးနေတာတွေ့ရပါတယ်။ လုပ်ငန်းတွေကို Business ရှုထောင့်ကသုံးသပ်ပေးရသလို HR ရှုထောင့်ကနေလည်း ကောင်းမွန်သော အကြံဉာဏ်များပေးရပါတယ်။ လက်ရှိမှာ HR Consultant တွေကို လက်ချိုးရေတွက်ကြည့်လို့ရပါတယ်။ အလွန်နည်းပါးကြပြီး တချို့ကတော့ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ HR practitioners အဖြစ်ပဲနေ၍ ဝန်ထမ်းလုပ်ကြပြီး တချို့ကတော့ သီးသန့် အကြံပေးလုပ်ငန်းပဲလုပ်ကိုင်နေကြတာတွေ့ရပါတယ်။ ထိုသူတွေဘယ်အချိန်မှာ ဒီလိုအဆင့်ထိရောက်လာကြသလဲလို့မေးရင်တော့ သူ့ခေတ်သူ့အခါကဖြတ်သန်းခဲ့ရတဲ့ နိုင်ငံရေးခြေအနေတွေ၊ စီးပွားရေးအခြေအနေတွေနဲ့ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတို့အရသော်လည်းကောင်း၊ ပညာရေးအရသော်လည်းကောင်း ပညာဝမ်းစာဖြည့်တင်းနိုင်ခဲ့လို့ လက်ရှိမှာ အခြားသော လုပ်ငန်းတွေရဲ့ စီးပွားရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတို့အား ပြန် လည်၍ အကြံပေးမျှဝေနိုင်ခြင်းဖြစ်တယ်လို့ ယူဆနိုင်ပါတယ်။

COPYRIGHT@CMH

ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံမှာတောင် သမ္မတရဲ့ဘေးမှာ အကြံဉာဏ်ကောင်းတွေပေးရတဲ့ နိုင်ငံတော် အတိုင်ပင်ခံလည်းရှိပါတယ်။ လုပ်ငန်းတွေမှာ အတိုင်ပင်ခံ (အကြံဉာဏ်ပေးသူ) တွေရှိကြပါတယ်။ Financial ပိုင်းမှာဆိုလည်း Financial Adviser၊ ပညာရေးအပိုင်းမှာဆိုလည်း ပညာရေးအတိုင်ပင်ခံ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေမှာဆိုရင် စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံ၊ HR နယ်ပယ်မှာဆိုလည်း HR Advisor စသဖြင့် ပညာရှင်တွေ အသီးသီးဟာ သူနယ်ပယ်နဲ့သူ ရပ်တည်ကြပါတယ်။ HR Advice ဆိုတာကတော့ လုပ်ငန်းခွင်ထဲက ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချမှတ် ရသော Management တွေရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ (Decision) အထူးသဖြင့် HR issues, HR procedures မှားယွင်းမှုမရှိအောင် guidance လုပ်ပေးရပါတယ်။ အဆိုပြုတင်ပြရသလို policy frameworks တွေလည်းလိုအပ်ရင် ချမှတ်ပေးရပါတယ်။

အထူးသဖြင့် HR Advice ကောင်းတစ်ခုဖြစ်ဖို့ဆိုတာ သတင်းအချက်အလက်ပြည့်စုံဖို့လိုအပ်သလို HR advisor ကလည်း မမြင်နိုင်တဲ့ရှုထောင့်ကနေ သက်ဆိုင်ရာ Line Manager တွေကိုအကြံဉာဏ်ပေးနိုင်ရပါမယ်။ ဥပမာ - လုပ်ငန်းမှာ ထုတ်လုပ်မှုတွေကျဆင်း နေတယ်ဆိုရင် ဘာကြောင့်ဖြစ်ရတာလဲအရင်သိဖို့ကြိုးစားရမယ်။ ထုတ်လုပ်မှုတွေကျဆင်း နေတာဟာ ဝန်ထမ်းတွေ နည်းပညာကိုမသုံးတတ်လို့လား? စီမံခန့်ခွဲမှုအားနည်းလို့လား? လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် performance တွေကျဆင်းလာလို့လား? စသဖြင့် ပြဿနာဖြစ်ရတဲ့အကြောင်းအရင်းကိုအရင်ရှာဖွေရပါမယ်။ တကယ်လို့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ performance ကျဆင်းနေလို့ဆိုရင် HR Advisor က သက်ဆိုင်ရာ Line Manager အား ဝန်ထမ်းတွေတော့ Training ပေးဖို့လိုအပ်နေပြီလို့ အကြံဉာဏ်ပေးရပါမယ်။ များသောအားဖြင့် HR Advisor ခေါ်ထားသော လုပ်ငန်းတွေမှာ အဓိကပြဿနာကတော့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ မကျေနပ်မှု၊ ဆန္ဒပြမှုတွေဖြေရှင်းဖို့ဖြစ်သလို ပြောင်းလဲနေတဲ့ အလုပ်သမားဥပဒေများအား လုပ်ငန်းထဲမှာ Legal compliance ဖြစ်ဖို့ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးနိုင်မယ့် အကြံဉာဏ်များတောင်းခံ ခြင်းဖြစ် ပါတယ်။

Channel HR

တစ်ခုသိထားရမှာက HR Advisor/ HR Consultant တွေဟာ လုပ်ငန်းအတွက် HR ရှုထောင့်ကနေပဲ ကျင့်သုံးသင့်သည့် နည်းလမ်းများကိုသာ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းသာဖြစ်တယ်။ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမရှိဘဲ ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတဲ့ နည်းလမ်းသာပေးခြင်းဖြစ်တယ်။

HR Advice မှာဘာတွေကို အကြံဉာဏ်ပေးလေ့ရှိလဲဆိုရင် ..

(1) HR Polices & Procedure

(2) Employee Handbook

(3) Employment

(4) Legal compliance

(5) Compensation & Benefits package

(6) HR Planning .,etc

HR နဲ့ဆိုင်သောအချက်အလက်များအား ဥပဒေနဲ့အညီဖြစ်ပေါ်လာစေရေး အကြံဉာဏ်ပေးလေ့ရှိကြပါတယ်။ နောက်တစ်ခုကတော့ digital age ဖြစ်လာတော့ HR Advisor တွေဟာ ဖုန်းတစ်လုံးရဲ့အသုံးဝင်မှု၊ social media တွေရဲ့အသုံးဝင်မှု၊ web page တွေရဲ့ အသုံးဝင်မှုတွေကိုလည်း ခေတ်နဲ့အညီလေ့လာထားဖို့လိုအပ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်မှာပြန်လည် အသုံးချနိုင်ဖို့ အကြံဉာဏ်ပေးဖို့လိုအပ်မယ်ထင်တယ်။ ဘာကြောင့်လည်းဆိုရင် Mobile တစ်လုံးဟာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ID လို့ပြောနိုင်ပါတယ်။ mobile ထဲမှာ social media တွေရှိမယ်၊ bank တွေနဲ့ချိတ်ဆက်ထားတဲ့အကောင့်တွေရှိမယ်၊ လုပ်ငန်းနဲ့ပက်သက်တဲ့ privacy တွေရှိနေနိုင်ပါတယ်။ တချို့ဆိုရင်တော့ အလုပ်ထဲဝင်လာရင် Finger print အစား mobile apps ကနေ attendance ထိုးတဲ့ HR Software တွေသုံးလာတာတွေ့ရပါလိမ့်မယ်။ ဒါဟာ HR ကိုခေတ်စနစ်နဲ့အညီအကျိုးရှိရှိသုံးလာတယ်လို့ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုနည်းပညာ တွေရှိနေတယ်ဆိုတာ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို အကြံဉာဏ်ပေးနေတဲ့သူတစ်ယောက်အနေနဲ့ ခေတ်နောက်ကျမကျန်ခဲ့စေဘဲ လုပ်ငန်းတိုးတက်လာစေဖို့အတွက် HR ဘက်ကနေသိရှိထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ကိုယ်တိုင်နားလည်သဘောပေါက်ထားမှ Time Saving ဖြစ်တယ်လို့

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

လက်ခံတော့မှ အခြားသူတွေကို ပြန်လည်အကြံပြုနိုင်မှာပါ။ အဓိကလုပ်ငန်းရဲ့ Workload တွေကို လျော့ချပြီး လျင်မြန်ဖျက်လတ်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ်သို့ ဦးတည်လာအောင် အကြံဉာဏ်ကောင်းတွေပေးနိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် HR practitioners တစ်ယောက် အနေဖြင့် လုပ်ငန်းတွေမှာ HR Advice ပေးတော့မယ်ဆိုရင် Technology ပါထည့်ပေါင်း၍ ခေတ်စနစ်နဲ့လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သော အကြံဉာဏ်ကောင်းများပေးနိုင်ဖို့ လိုအပ်မယ်လို့ ထင်ပါတယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

HR Innovation

HR နဲ့ဆိုင်တဲ့ Innovation ကိုမပြောခင် ကမ္ဘာမှာ innovation လုပ်ကြတဲ့အခါမှာ ကြီးမားသော ပြောင်းလဲမှုတွေနဲ့အတူ အောင်မြင်မှုတွေရတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေထုနဲ့ထည်ရှိကြတယ်။ ဥပမာအနေနဲ့ဆိုရင် Steve Jobရဲ့ Apple product iPhone တွေဟာဆိုရင် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုတွေကြောင့် လူအများနှစ်ကြိုက်ကြပြီး Brand တစ်ခုအနေဖြင့်တန်ဖိုးထားဝယ်ယူကိုင်တွယ်ကြပါတယ်။ နောက်တစ်ခုက Lab Grown Meat လို့ခေါ်တဲ့ ဓါတ်ခွဲထဲကနေ ထုတ်လုပ်ရောင်းချလာတဲ့ တိရိစ္ဆာန်တွေရဲ့အသားတွေကို ဈေးကွက်မှာ လူတွေစားသုံးနိုင်ဖို့ တဖြည်းဖြည်းဖန်တီးပြုလုပ်ရောင်းချလာနေကြပါပြီ။ ကျွဲ၊ နွားတိရိစ္ဆာန်တွေကို သတ်ဖြတ် စရာမလိုဘဲနဲ့ ၄င်းတို့ရဲ့ အသားစ (tissue) ကတဆင့်ပြန်လည်၍ အသားဖြစ်စေသော နည်းပညာဖြင့် ထုတ်လုပ်တာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာ အသားစ (tissue) ကိုနည်းပညာ အကူ အညီဖြင့် Innovation လုပ်နိုင်လိုက်တာဖြစ်တယ်။ ဒီနည်းပညာဟာ ကမ္ဘာ့စားနပ်ရိက္ခာ ကိုတစ်ဖက် တစ်လမ်းက ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်လိမ့်မယ်လို့ ယူဆရပါတယ်။ ဒါကြောင့် Innovation ရဲ့နောက်မှ ကြီးမားတဲ့ပြောင်းလဲမှု (Change) တွေလိုက်လာပါတယ်။

Innovation တစ်ခုဖြစ်လာဖို့အတွက်ဆိုရင် Creativity လို့ခေါ်တဲ့ စိတ်ကူးစိတ်သန်း တွေ အရင်လိုအပ်တယ်။ နောက်တဆင့်ကတော့ Invention လို့ခေါ်တဲ့ အသစ်သစ်သော အယူအဆ idea တွေဖန်တီးရမယ်။ ဒါမှ ကောင်းမွန်တဲ့ innovation တစ်ခုဖြစ်ပေါ်လာ လိမ့်မယ်။ HR မှာလည်း ဖြတ်သန်းခဲ့ရတဲ့ခေတ်တွေရှိတယ်။ ကမ္ဘာမှာစက်မှု တော်လှန်ရေး ကာလဖြစ်တဲ့ ၁၇၅၀-၁၈၅၀ ခုနှစ်ကာလမှာ လုပ်ငန်းတွေမှာ စက်ကိရိယာပစ္စည်းတွေဖြင့် လုပ်ကိုင်လာကြတယ်။ စိုက်ပျိုးရေးကိုအခြေခံတာကနေ စက်မှုပညာတွေအစားထိုးလာကြတဲ့ ခေတ်ဖြစ်တယ်။ စက်ရုံတွေအများအပြားပေါ်ပေါက်လာတဲ့အခါမှာ ထုတ်ကုန်တွေထုတ်လုပ် နိုင်ဖို့ လုပ်သားတွေခန့်ရတယ်။ လုပ်သားတစ်ယောက်ခန့်တော့မယ်ဆိုရင် နောက်က လစာ

COPYRIGHT@CMH

ပေးရတာတွေပါလာမယ်။ ဟိုတုန်းကလည်း လူခန့်တယ်ဆိုရင် interview စစ်တယ်။ ကာယလုပ်သားတွေဆိုတော့ အသယ်အပြုလုပ်ရတာ၊ မချီရတာတွေအဓိကလုပ်ရတော့ interview တဲ့သူက ရှေ့မှာ ကျောက်ခဲပုံတစ်ပုံပေးထားပြီး လုပ်သားကိုဂေါ်ပြားဖြင့် နှိုင်သလောက်ရွေ့ ခိုင်းတယ်။ ရွှေ့ရင်ရွှေ့နိုင်သလောက် အလုပ်ရဖို့သေချာတယ်။ ဒီလိုပုံစံနဲ့ လူရွေးခန့်တယ်။ အဲဒီနေရာမှာ interviewer လုပ်တဲ့သူဟာ HR ပဲ။ ထိုခေတ်ကဆိုရင်တော့ HR management လို့မခေါ်ဘဲ personal management (PM) လို့တယ်။ PM ဟာအများကြီး လုပ်စရာမလိုဘဲ ဝန်ထမ်းတွေ စက်ရုံလာမလာစစ်တာ၊ လစာပေးတာ၊ လုပ်သားစာရင်း ထိန်းသိမ်းတာနဲ့ လုပ်သားတွေရဲ့ကျန်းမာရေးကိစ္စတွေလောက်ပဲလုပ်ရတယ်။

စက်မှုတော်လှန်ရေးခေတ်ဆိုတော့ လူတွေဟာအလုပ်တွေ အရမ်းလုပ်ရသလို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တွေကလည်း အပြိုင်အဆိုင်စီးပွားရှာရတော့ စက်ရုံတွေမှာ လုပ်သားတွေကို အလုပ်ချိန်တွေတိုးခိုင်းလာတယ်။ ၁၇၉၀ မှာဆိုရင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွေ လည်းရှိနေပြီး အဓိက အလုပ်ချိန်တွေတိုးခိုင်းတာတွေများလာတဲ့အခါ လုပ်သားတွေဟာ လစာနည်းနည်းပေးပြီး များများခိုင်းတာကို မနှစ်မြို့ကြတော့လို့ ဆန္ဒတွေပြလာကြတယ်။ စက်မှုတော်လှန်ရေး စတင်ဖြစ်ပေါ် ပြီးနောက်ပိုင်းမှာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတွေမှာ HR ပညာရပ်တွေ တဖြည်းဖြည်းပေါ်ပေါက်လာတယ်။ HR ရာထူးတွေအဆင့်ဆင့် ပြောင်းလဲလာပုံကိုကြည့်မယ်ဆိုရင်တော့ ..

(1) Welfare Officer (1890-1913)

(2) Labour Manager (1914-1939)

(3) Personal Management (1946-1979)

(4) HR Management (1980-1990)

(5) Human Capital / HR Business Partner

People Management (1990 above- current) ဆိုပြီးအဆင့်ဆင့် ပြောင်းလဲလာ လိုက်တာ ယခုဆိုရင် မြန်မာပြည်မှာပါ HR ပညာရပ်တွေပြန့်ပွားနေပါပြီ။ အလုပ်တွေချည်းပဲ ဖိလုပ်လို့မရတော့ဘဲ လုပ်သားအင်အားစုတွေကို ထိန်းကျောင်းနိုင်မှ

COPYRIGHT@CMH

လုပ်ငန်းအောင်မြင်မယ် ဆိုတာ သိလာတဲ့နောက်ပိုင်းမှာ Douglas McGregor ရဲ့Theory X and Theory Y (1960) တွေပေါ်လာခဲ့တယ်။ လူတွေရဲ့စိတ်နေစိတ်ထားတွေ၊ အကြိုက်တွေ၊ မကြိုက်တာတွေ ကိုလေ့လာပြီးတော့မှ ဘယ်လိုလူမျိုးကတော့ ဘယ်အလုပ်နဲ့သင့်တော်တယ်၊ မသင့်တော်ဘူး ဆိုတာတွေပါ ထည့်စဉ်စားလာကြတယ်။ နောက်ပြီး လူကိုတန်ဖိုးထားတတ်လာတယ်။ တဖြည်းဖြည်းနဲ့ Personal Management ကနေ dynamic HRM ဖက်ကိုရောက်လာတယ်။ HR ပညာရပ်တွေတဖြည်းဖြည်းအသုံးဝင်လာပြီးတော့ လုပ်ငန်းနဲ့ ချိတ်ဆက်လာတဲ့အထိဖြစ်လာတယ်။ HR ပညာရပ်တွေဖြစ်တဲ့ ..

(1) Recruitment and selection of skilled workforce.

(2) Motivation and employee benefits

(3) Training and development of workforce

(4) Performance related salaries and appraisals.

(5) Strategic Human Resource Management Approach တို့အပြင် နောက်ပိုင်းမှာ HR ဟာ လုပ်ငန်းတစ်ခုရဲ့အဓိက Critical role ဖြစ်လာတယ်။ ကိုယ့်လုပ်ငန်း အပြင် တခြားပြိုင်ဘက်တွေရဲ့အကြောင်းတွေပါ HR ကသိထားရတယ်။ Strategic HRM ဖြစ်လာပြီး နည်းပညာ technology ကိုလည်းမေ့ထားလို့မရတော့ဘူး။ ကိုယ့်လုပ်ငန်းရေရှည်အောင်မြင်ဖို့ဆိုရင် HR ရဲ့အခန်းကဏ္ဍဟာ အရေးကြီးပါတယ်။ ခုနောက်ပိုင်းမှာ HR Analytics တွေ အရမ်းအသုံးဝင်လာတယ်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးရဲ့ အချက်အလက်တွေကို HR data တွေနဲ့ချိတ်ဆက်ထားပြီး လွယ်လင့်တကူ ကြည့်ရှုနိုင်တော့ ကိုယ့်လုပ်ငန်းမှာ တစ်ခုခုအမှားအယွင်းဖြစ်နေရင် ချက်ချင်းသိရှိစေနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် တိုးတက်လာတဲ့နည်းပညာတွေကြောင့် HR တွေရဲ့အခန်းကဏ္ဍကိုလည်း innovation လုပ်ရမယ်။ ကိုယ့်လက်ထက်ရောက်လာတဲ့အခါမှာ အရင် HR လုပ်ခဲ့တဲ့ HR system တွေက out of date ဖြစ်နေရင် ပြင်ရမယ်။ တချို့ HR process တွေကို ဆက်သုံးလို့မရတော့ရင် ဖြတ်ချပြီး ကိုယ့်မှာ သင်ယူတတ်မြောက်ထားတဲ့ HR ပညာရပ်တွေဖြင့် လုပ်ငန်းအတွက်အစားထိုးသင့်ရင်

အစားထိုးပြီးသုံးရမယ်။ ကိုယ့်က innovation လုပ်တတ်တဲ့ HR ဆိုရင် မူလထက်ကောင်းမွန် တဲ့ HR system တွေကိုလုပ်ငန်းအတွက်တည်ဆောက်ပေးပြီး လုပ်ငန်းကို အကျိုးပြုတဲ့ HR ဖြစ်ရမယ်။ ကိုယ့်ပညာလည်းပြန်လည်းအသုံးချခွင့်ရသလို လုပ်ငန်းအတွက်လည်း အများကြီး အထောက်အကူပြုတယ်ဆိုရင် ဒါဟာ Change တစ်ခုကိုအကောင်ထည်ဖော် ပေးလိုက်နိုင် တာပါ။ HR Management Role ယူထားကြတဲ့သူတွေဟာ ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ HR Functions တွေမှာ HR innovation လုပ်လို့ရပါတယ်။

1. Recruitment innovation

ဒီအပိုင်းမှာဆိုရင်တော့ programmatic job advertising တွေသုံးတာမျိုး၊ ကိုယ့်အစား candidate တွေကိုဖြေပေးမယ့် Chatbots တွေထားတာမျိုး၊ Preselection system သုံးတာမျိုးဆိုရင် ဝန်ထမ်းရှာရတဲ့နေရာ၊ အင်တာဗျူးရတဲ့နေရာတွေမှာ HR အတွက် အချိန်ကုန်သက်သာစေပါတယ်။

Channel HR Myanmar

2. Onboarding Innovation

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကိုယ့်လုပ်ငန်းသို့ ဝင်လာပြီးဆိုရင် လုပ်ငန်းခွင်မိတ်ဆက်လုပ်ရတော့မယ်။ HR ဟာ Onboarding လုပ်ရရင်အချိန်အရမ်းပေးရတယ်။ ဒီတော့ onboarding app သာရှိမယ်ဆိုရင် လိုက်မိတ်ဆက်ပေးစရာမလိုတော့ဘဲ ကိုယ့်ရဲ့ ဖုန်းထဲကနေ ကုမ္ပဏီမှာရှိတဲ့ လူကြီး၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့တစ်နေရာတည်းမှာ မိတ်ဆက်လို့ရသွားမယ်။ ဝန်ထမ်းသိသင့်တဲ့ Company policy တွေထည့်ရေးထားလို့ရတယ်။

3. Learning and development (L&D) Innovation

နောက်တစ်ခုက လုပ်ငန်းထဲမှာ အချိန်မပေးနိုင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ၊ အထူးသဖြင့် Talent တွေအတွက်ရည်ရွယ်ထားတဲ့ Online learning tools တွေဟာလည်း learing

COPYRIGHT@CMH

innovation ကိုဖြစ်စေပြီး ဝန်ထမ်းတွေကလည်းလုပ်ငန်းကို ပြန်လည်အကျိုးပြုစေပါတယ်။

4. Talent management Innovation

ဒီနေရာမှာ Talent Management Dashboard (TMD) ကိုသုံးပြီး Reporting, Performance management, Engagement, L&D, Talent pipeline စတာတွေလုပ်နိုင်တယ်။ TMD ကိုတော့ Recruiters နဲ့ Hiring Managers တွေကသုံးပြီး Talent တွေစုဆောင်း တဲ့နေရာမှာသုံးတယ်။

အထက်ပါအချက်တွေဟာ နမူနာဖြစ်ပါတယ်။ Innovation လုပ်ဖို့ အဓိက (၃)ချက်လိုအပ်တယ်..

(1) Mindset Change : စိတ်ကိုဖွင့်ထားရမယ်၊ စိတ်ကိုဘောင်ထဲမှာ တယူသန်ခတ်ထားလို့မရဘူး။

(2) Learn, Unlearn, Relean : Innovation ဖြစ်ဖို့လိုအပ်တာတွေလေ့လာမယ်။ မလိုတာ တွေဖြုတ်မယ်။ တထပ်လဲလဲလေ့လာမယ်။

(3) Enable, Expect, Encourage : ကိုယ်ဘာသာလုပ်နိုင်တယ်၊ မျှော်လင့်ချက်ရှိ တယ်။ ကြိုးစားတယ်။

Digital ခေတ်ရေစီးကြောင်းထဲမှာ လူတွေဟာတဖြည်းဖြည်း နည်းပညာ အကူညီဖြင့် လက်တကမ်းကအရာတွေဟာ လွယ်ကူမြန်ဆန်စွာသုံးလို့ရအောင် ဖန်တီးလာကြတယ်။ ဖန်တီးထားတဲ့အရာတွေပေါ်မှာလည်း အသုံးပြုသူတို့ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေက အမျိုးမျိုးရှိကြတယ်။ Digital Technologyတွေကို ကောင်းမွန်စွာအသုံးချတတ်ရင်ဖြင့် အချိန်ကုန်သက်သာ ခြင်း၊ ထိရောက်စွာတင်ပြနိုင်ခြင်း၊ လွယ်လင့်တကူရှာဖွေနိုင်ခြင်း၊ မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင် ခြင်း စသဖြင့်အကျိုးကျေးဇူးများစွာရရှိစေပါလိမ့်မယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

ဝန်ထမ်းလစာတွက်ချက်ရာတွင် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော အခက်အခဲများ

HR Function တွေထဲမှာ ဝန်ထမ်းလစာတွက်ချက်ခြင်းဆိုတဲ့အပိုင်းဟာလည်း HR ပညာရပ်နဲ့အသက်မွေး ဝမ်းကြောင်းပြုနေသူတွေအတွက် မသိမဖြစ်သိရမယ့်အပိုင်း ဖြစ်ပါတယ်။ Payroll အပိုင်းဟာ Compensation & Benefits Function အောက်မှာရှိပါတယ်။ HR က ကျန်တဲ့ Function တွေမလုပ်ရင်သာရမယ်၊ လစဉ်ဝန်ထမ်းလစာတွက်ခြင်းကိုတော့ မလုပ်လို့ကိုမရပါဘူး။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လုပ်အားနဲ့ရင်းထားရတာဖြစ်လို့ လစာပေးရပါမယ်။ ဒါကြောင့် payroll management ဟာအရေးကြီးပါတယ်။ Payroll Management ကို စီမံပေးရတဲ့သူကတော့ payroll officer ပါ။ ၄င်းက လစာတွက်ချက်ခြင်းနဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ အကြောင်းအရာတွေကို သေချာတတ်ကျွမ်းထားမှသာ ဝန်ထမ်းလစာတွက်ချက်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

လစာတွက်ချက်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုနဲ့တစ်ခု တွက်ချက်ပုံခြင်းမတူကြပါဘူး။ ဝန်ထမ်းတွေကိုပေးထားတဲ့ benefits တွေ အခြေခံပြီး လစာတွက်ချက်မှုဟာ အနည်းငယ် ကွဲပြားကြပါတယ်။ Payroll တစ်ခုဟာ အပိုင်း (၃)ပိုင်းဖြင့်တည်ရှိနေပါတယ်။

Channel HR Myanmar

(၁) လစာတွက်ချက်ခြင်း အစီအစဉ် (Payroll Processing)

Payroll တစ်ခုဟာ ဘယ်လို process နဲ့သွားနေလည်းဆိုရင် data collect က အရင်စပါတယ်။ data collect ထဲမှာ Daily Attendance, Overtime, Leave မှတ်တမ်းတွေ ပါဝင်ပါတယ်။ အဲဒီမှတ်တမ်းတွေမှာ သက်ဆိုင်ရာ Line Manager တွေရဲ့လက်မှတ်တွေပါဝင် ရပါမယ်။ ပြီးရင်တော့ Payroll Officer က Excel (သို့) Software ဥပမာ- Better HR လို့မျိုး Payroll Management Software တွေမှာ Data Entry လုပ်ရပါမယ်။ Data Entry လုပ်ပြီး ရင်တော့ Payroll Calculation လုပ်ပြီး Report တင်ခြင်း၊ Keep လုပ်ခြင်းတို့ပြုလုပ်ရမယ်။ Report ကတော့ သက်ဆိုင်ရာ အထက်လူကြီး၊ လူမှုဖူလုံရေးရုံး (SSB)၊ အခွန်ရုံး (Income Tax) တို့အားတင်ပြရပါမယ်။

လစာတွက်ချက်မှုပြီးသွားရင်တော့ Payroll Officer ကမှတ် တမ်းတင်၍ ဖိုင်တွဲပြီးသိမ်းထားကြပါတယ်။

ဒီနေရာမှာအခက်ခဲရှိတာက လစာတွက်ချက်တဲ့အခါမှာ မှတ်တမ်းရဖို့ ဖိုင်တွေ သေချာမတွဲခြင်း၊ Attendance, Overtime, Leave မှတ်တမ်းတို့အား အချိန်နဲ့တပြေးညီ မရခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ Line Manager လက်မှတ်မပါရှိခြင်းတို့ကြောင့် လစာတွက်ချက်ရာမှာ အခက်အခဲဖြစ်စေပါတယ်။ အဓိကအခက်အခဲကတော့ ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့ကာလမှာ Payroll နဲ့မှတ်တမ်းတွေ မကျန်ရှိဘဲ နောက်လူလာရင် နောက်တစ်မျိုးဖြစ်တဲ့ပုံစံဖြစ်ပါတယ်။

(၂) လစာတွက်ချက်ခြင်းပုံစံ (Pay Structure)

လစာ စာတိုင်များဖြစ်ပြီး များသောအားဖြင့် အခြေခံလစာ (Basic Salary)၊ လုပ်သက်ဆုကြေး (Service Bonus)၊ ကျွမ်းကျင်မှုကြေး (Service Bonus)၊ လမ်းစရိတ် (Transport Allowance)၊ Overtime တို့ပါရှိပါတယ်။ ဝန်ထမ်းကို ပေးစရာ စာတိုင်တွေ ရှိသလို ဖြတ်ရမယ့် စာတိုင်တွေလည်းရှိပါသေးတယ်။ ၄င်းတို့ကတော့ SSB, Income Tax, Leave Deduction, Advance/Loan, Fine တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အချိန်ပို Overtime ဟာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုနဲ့တစ်ခုပေးပုံပေးနည်းမတူကြပါဘူး။ စက်ရုံတွေမှာဆိုရင် သုံးတဲ့ အချိန်ပိုတွက် ချက်နည်းကတစ်နည်း၊ ကုမ္ပဏီတွေမှာတွက်ချက်နည်းကတစ်နည်းဖြင့် နည်းနည်းရှုပ်ထွေး ကြပါတယ်။ အချိန်ပိုလို့ပြောရင် Day OT နဲ့ Hourly OT (၂)မျိုးရှိတယ်။ Day OT ဆိုတာ ကတော့ ကိုယ့်ရဲ့ တစ်ပတ်တစ်ရက် နားရက်နဲ့ အစိုးရရုံးပိတ်ရက်တွေမှာ လုပ်ငန်းလိုအပ် ချက်အရ အချိန်ပိုဆင်းပေးရခြင်းကိုဆိုလိုပါတယ်။ Day OT အနေဖြင့်ဆင်းရင် OT ပေးမယ် ဆိုရင် ဝန်ထမ်းရဲ့ တစ်ရက်လုပ်ခရှာပြီး တစ်ဆထပ်ပေါင်းပေးရင်ရပါတယ်။ ၂ဆဆိုပြီး နှစ်နဲ့မြှောက်စရာမလိုပါဘူး။ ဘာကြောင့်လည်းဆိုရင် လစာထဲမှာ တစ်ဆပါပြီးတာကြောင့် ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် Hourly OT ဆိုရင်တော့ တစ်နာရီလုပ်ခရဲ့ ၂ဆပေးရပါတယ်။ ပုံမှန်အားဖြင့်

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

တစ်နေ့အလုပ်ချိန် (၈)နာရီကျော်သွားတဲ့ အလုပ်ချိန်ကို ဆိုလိုပါတယ်။ တွက်ချက်ရမယ့် formula ကတော့ အလုပ်သမားဥပဒေမှာရှိပါတယ်။

ဒီနေရာမှာအခက်အခဲရှိတာက အချိန်ပိုကို ဘယ်လိုသတ်မှတ်ပြီး တွက်ပေးမှာလဲ? တချို့က မန်နေဂျာဆိုရင် OT မပေးဘူး၊ တချို့က လစာ ၅ သိန်းအထက်ဆိုရင် OT မပေးဘူးဆိုပြီး လစာတွက်ချက်ကြပါတယ်။ နောက်ပြီး အချိန်ပိုကို ၂ ဆမဟုတ်ဘဲ ၁ဆခွဲ တိုဖြင့်တွက်ချက်ကြပါတယ်။ ဒါကြောင့် လစာတွက်ချက်သူက ဥပဒေလည်းနားလည်ရသလို ဘယ်လိုပုံစံဖြင့် အချိန်ပိုတွေတွက်ချက်ရမလဲဆိုတာလည်း နားလည်ရပါတယ်။ လုပ်ငန်းလို အပ်ချက်အရ ဝန်ထမ်းကို အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းရင် OT ကြေးပေးရတာမှန်သော်လည်း တခါ တလေကျရင် လစာထက် အချိန်ပိုကြေးက ပိုများနေတာလည်းရှိကြတယ်။ ဒါကြောင့် OT ကိုအကန့်အသတ်ဖြင့် သတ်မှတ်ပေးပြီး Fit OT သတ်မှတ်ပေးခြင်းဖြင့်ဖြေရှင်းနိုင်ပါတယ်။ ကြားခံ OT Management software တော့လိုပါတယ်။

Channel HR

(၃) Formula & Functions

ဒါကတော့ ကိုယ့်လုပ်ငန်းက လစာတွက်ချက်ရာမှာ payroll software မသုံးရင် Excel ထဲမှာချိတ်ဆက်အသုံးပြုရတဲ့ Tools တွေဖြစ်ပါတယ်။ ပုံမှန် ဝန်ထမ်း ၅၀ လောက်ကို manual တွက်နိုင်ပေမယ့် ဝန်ထမ်း ၁၀၀ ကျော်လောက်ဖြစ်လာပြီးဆိုရင်တော့ software (သို့) Excel ကိုသုံးရပါတယ်။ အဓိက လျင်လျင်မြန်မြန်နဲ့ မှန်မှန်ကန်ကန် လစာတွက်ချက်နိုင်ဖို့ပါ။ software မှာဆိုရင်တော့ Click နှိပ်ပြီး data ဖြည့်လိုက်ရုံပါပဲ။ Excel မှာဆိုရင်တော့ Excel Functions တွေသုံးရပါတယ်။

နောက်တစ်ခုက လစာတွက်ချက်ရာမှာ လစဉ်မှတ်တမ်းကျန်ရှိနေဖို့ပါ။ အထူးသဖြင့် Leave မှတ်တမ်းတွေ၊ OT မှတ်တမ်းတွေဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က ခွင့်ယူထား တယ်ဆိုရင် ဘယ်လကတော့ ဘယ်လောက်ယူထားတယ်၊ ဘယ်ခွင့်ကတော့ မကျန်တော့ဘူး၊ ပျက်ရက်တွေကတော့များနေတယ် စသဖြင့်နောက်ကြောင်းပြန်လိုက်ဖို့ အမြဲလုပ်ရပါတယ်။

Leave Management လုပ်ရတာကလည်း အခက်ခဲရှိပါတယ်။ တိကျတဲ့ ခွင့်မူဝါဒမရှိရင် ခွင့်တွေကို ဝန်ထမ်းတွေက ယူချင်သလိုယူကြပါတယ်။ အကောင်းဆုံးကတော့ Leave management လုပ်ဖို့အတွက် Calendar မှာ ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့အလုပ်အနေထားဖြင့်ချိန်ပြီး ဘယ်လတွေကတော့ အလုပ်များတဲ့လဖြစ်တဲ့အတွက် ဝန်ထမ်းတွေကို ဘယ်ရက်တွေမှာ ခွင့်လုံဝမပေးဘူးဆိုတာမျိုးစီမံလို့ရပါတယ်။ အလုပ်တော့နည်းနည်းရှုပ်ပါတယ်။ အလုပ်ရှုပ်မခံချင် ဘူးဆိုရင်တော့ Leave Management software မှာ Plan ချထားပြီး ဝန်ထမ်းတွေ ခွင့်ယူမယ်ဆိုရင် ယူမယ့်ရက်တွေမှာ ခွင့်မပေးဘဲ software နဲ့ပိတ်ထားတာမျိုး၊ ဝန်ထမ်းက လည်း ဒီရက်တွေတော့ သူခွင့်ယူလို့မရပါလားဆိုတာ သိသွားမယ်။ ခုနောက်ပိုင်းမှာတော့ ခွင့်ကိစ္စတွေကို Mobile App တွေမှာသုံးလာကြပါပြီ။

****

COPYRIGHT@CMH

<u>လစာတွက်ချက်ရာတွင် SSB ကို ဘယ်ကြောင့်ထည့်တွက်သနည်း ?</u>

ကျွန်တော်တို့ ဝန်ထမ်းလစာတွက်ချက်တဲ့အခါမှာ ဝန်ထမ်းရဲ့ခံစားခွင့်တွေဖြစ်တဲ့ အခြေခံလစာ၊ လုပ်သက်ဆုကြေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုကြေး၊ လမ်းစရိတ်၊ အချိန်ပိုကြေး တို့အား ပေါင်းလိုက်လျှင် စုစုပေါင်းလစာရမယ်။ အဲဒီ စုစုပေါင်းလစာထဲမှ ဝန်ထမ်းပေးဆောင်ရမယ့် ဝင်ငွေခွန်၊ လူမှုဖူလုံရေးကြေး (SSB) ၊ ခွင့်မဲ့တွေ၊ ကြိုထုတ်ငွေတွေကို နှုတ်လိုက်မယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းလက်ထဲကို ရောက်လာမယ့် အသားတင်လစာဆိုပြီးဖြစ်လာပါတယ်။ လူမှုဖူလုံရေးကြေး (SSB) ဘယ်လိုနှုတ်ဖြတ်သလဲဆိုတာလေး မျှဝေပေးမှာဖြစ်ပါတယ်။

လူမှုဖူလုံရေးမှာ အာမခံစနစ် (၆) မျိုးရှိပါတယ်။

(၁) ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှု အာမခံစနစ်

(၂) မိသားစုထောက်ပံ့မှု အာမခံစနစ်

(၃) အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိမှု၊
သက်ကြီးပင်စင်နှင့်ကျန်ရစ်သူအကျိုးခံစားခွင့်အာမခံနစ်

(၄) အလုပ်လက်မဲ့အကျိုးခံစားခွင့်

(၅) အခြားလူမှုဖူလုံရေးစနစ် (အိမ်ယာစီမံကိန်း)

(၆) အလုပ်တွင်ထိခိုက်မှုအကျိုးခံစားခွင်အာမခံနစ်

Channel HR Myanmar

အာမခံနစ် (၆) မျိုးပြဋ္ဌာန်းထားပေမယ့် လက်ရှိမှာ (၃)မျိုးကိုပဲ ပေးဆောင်စေသေးပါတယ်။

"ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် မိသားစုထောက်ပံ့မှု အာမခံစနစ်" (၂)ခု ပေါင်းထားပြီး အလုပ်ရှင်က (၂%)၊ အလုပ်သမားက (၂%) ထည့်ဝင်ကြေးပေးဆောင်ရပါတယ်။ နောက်တစ်ခုက အလုပ်ရှင်ကပဲ "အလုပ်တွင်ထိခိုက်မှုအကျိုးခံစားခွင်အာမခံနစ်"ကို ဝန်ထမ်းတွေအတွက် (၁%) ပေးဆောင်စေရပါတယ်။ ဒါကြောင့် အလုပ်ရှင်က (၃%)၊ အလုပ်သမားက (၂%) ဆိုပြီးဖြစ်လာပါတယ်။ နောက်တစ်ခုက လူမှုဖူလုံရေးကြေး (SSB)ကို အခြေခံ လစာအပေါ်မှာသာပေးဆောင်ရပြီး အခြေခံလစာအများဆုံး ၃သိန်းအပေါ်မှာ တွက်ချက်ပေးရ ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းက အခြေခံလစာ ၅သိန်းပဲရရ ၁၀သိန်းပဲရရ ၃သိန်းအပေါ်မှာသာ ဆောင်ရတော့ ၆,၀၀၀ ကျပ်လို့သတ်မှတ်လို့ရပြီး အလုပ်ရှင်ကတော့

COPYRIGHT@CMH

(၃%) ဖြစ်တော့ ၉,၀၀၀ ကျပ်လို့ သတ်မှတ်လို့ရပါတယ်။ အခြေခံလစာ ၃သိန်းအောက်ဝန်ထမ်းတွေကတော့ ၆,၀၀၀ ကျပ်ထက်လျော့မှာဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်ကလည်း ၉,၀၀၀ ကျပ်ထက်လျော့မှာဖြစ်ပါတယ်။

လူမှုဖူလုံရေးကြေး (SSB)ကို ဘယ်လိုဆောင်ရသလဲဆိုရင် လစဉ်ဆောင်ရပါတယ်။ ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ မြို့နယ်မှာရှိတဲ့ လူမှုဖူလုံရေးရုံးမှာ လစဉ်ပေးဆောင်ရပါတယ်။ ဝန်ထမ်းအသစ်တစ်ယောက်ဝင်ပြီးဆိုတာနဲ့ လူမှုဖူလုံရေးရုံးကပေးထားတဲ့ SSB Form မှာဝန်ထမ်းအသစ်ရဲ့ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်တွေ ဖြည့်ပေးရပါတယ်။ နာမည်၊ ရာထူး၊ လစာနဲ့ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်တချို့အား ဖြည့်ပေးရပါတယ်။ ဝန်ထမ်းအသစ်ဝင်ရင် အဝင်စာရင်း တင် ပေးရသလို၊ ဝန်ထမ်းထွက်ရင်လည်း အထွက်စာရင်းပါ လစဉ်တင်ပေးရပါတယ်။ လူမှုဖူ လုံရေးကြေး (SSB) ပေးဆောင်ရာတွင်လည်း ဒုတိယလပတ်မကျော်ခင်ပေးဆောင်ရပါတယ်။ သတ်မှတ်ထားတဲ့ရက်ကျော်လွန်ပါက ဒဏ်ကြေးပေးဆောင်ရပါတယ်။

Channel HR

လူမှုဖူလုံရေးကြေး (SSB) ကတော့ လုပ်ငန်းတိုင်းမဆောင်မနေရပါ။ အဓိကထည့်ဝင်ကြေးပေးရတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ အခြေခံလူတန်စားတွေ၊ ငွေကြေးမတက်နိုင်တဲ့ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးတွေ၊ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရမှုတွေအတွက် ဝန်ထမ်းတွေ မနစ်နာစေဖို့နဲ့ လုပ်ငန်းကိုမထိခိုက်စေဖို့ ကြားထဲကအစိုးရ စီစဉ်ပေးထားတဲ့ လူမှုရေးကိစ္စ ဖြစ်ပါတယ်။ ထည့်ဝင်ကြေးထည့်ထားတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအတွက်ကတော့ နေမကောင်းတဲ့အခါ မှာ လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းတွေမှာ အခမဲ့ပြသခွင့်ရခြင်း၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးတွေ အတွက် ငွေကြေးပြန်လည်ထုတ်ပေးခြင်း၊ အမျိုးသားကတော့ ဖခင်စောင့်ရှောက်ခွင့်အနေဖြင့် ခွင့် (၁၅)ရက်ခံစားခွင့်ရရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ထိခိုက်မိသောဝန်ထမ်းအတွက် အလုပ်ရှင်မှ သီးသန့် လျော်ကြေးပေးစရာမလိုဘဲ လူမှုဖူလုံရေးရုံးက စီမံပေးခြင်း စသည့်ကောင်းကျိုးများ စွာရှိစေပါတယ်။

COPYRIGHT@CMH

လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ဝင်ထားသူများကို လူမှုဖူလုံရေး (SSB) ကဒ်ပြန်လည်ထုတ်ပေးပါတယ်။ ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် သိမ်းထားရမည်ဖြစ်ပြီး အရေးအကြောင်းရှိလို့ သုံးချင်ရင် ကဒ်ပြမှသာ လူမှုဖူလုံရေးရုံးက ခံစားခွင့်တွေကို စီမံပေးမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကဒ်ပျောက် လို့မရပါဘူး။ ကဒ်ပျောက်လျှင်လည်း ဒဏ်ကြေးဆောင်ပြီး အသစ်ပြန်လုပ်ရပါတယ်။ နောက်တစ်ခုအရေးကြီးတာက လူမှုဖူလုံရေး (SSB) ကဒ်မှာ မိမိဟာ တစ်ဆက်တည်း လုပ်သက်တွေရှိနေရပါမယ်။ တကယ်လို့ အလုပ်တစ်ခုမှ နောက်တစ်ခုသို့ ပြောင်းရင် ထိုကဒ်ကို နောက်အလုပ်မှာပြန်သုံးရပါတယ်။ ဖြစ်နိုင်ရင် ကဒ်နံပါတ်တော့ အလွတ်ရအောင် မှတ်ထားသင့်ပါတယ်။

ဘာကြောင့်လည်းဆိုရင် လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးတွေ ရှိနေတာကြောင့် ငွေစုဆောင်းထားသကဲ့သို့ဖြစ်နေပါတယ်။ လောလောဆယ်မသုံးရသေးပေမယ့် နောင်တစ်ချိန်အရေးကြုံလာလို့ သုံးမယ်ဆိုရင် ထည့်ဝင်ကြေးတွေ အများကြီးရှိနေတာကြောင့် ခံစားခွင့်ကောင်းကောင်းတွေ ရရှိစေမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်လစာတွက်ချက်ရာမှာ လစဉ် လူမှုဖူလုံရေးကြေး (SSB) အား ထည့်သွင်းတွက်ချက်ရခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

Channel HR Myanmar

****

ပြင်းပြစွာ ဆာလောင်မွတ်သိပ်ပါ

Career job အဖြစ် HR ကိုရွေးချယ်ပြီးတဲ့နောက်မှာတော့ HR ဆိုတာဘာပါလိမ့် ဆိုပြီး စတင်လေ့လာမှုတွေလုပ်တယ်။ HR အလုပ်တစ်ခုကိုရှာကြည့်တယ်။ အဲဒီတုန်းက Managemnt သင်တန်းကျောင်းတွေဆိုတာ အခုခေတ်လောက်မများသေးဘူး။ ကျွန်တော် တတ်ထားဖူးတာဆိုလို့ အတွဲလိုက် Business Management, HR, Marketing ဆိုတဲ့ ၆လ course certificate လောက်သာရှိတယ်။ အခြား ရန်ကုန်တက္ကသိုလ်က ယူထားတဲ့ ဒီပလိုမာတွေတော့ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒါတွေက လက်တွေ့မှာ သိပ်အသုံးမဝင်ဘူး။ HR ဆိုတာဘာတွေလုပ်ရတာလဲဆိုတာ သိဖို့ HR အလုပ်တစ်ခုကိုလျှောက်ကြည့်ပါတယ်။ HR လောကကို စတင်ခြေချမိဖို့ ကျွန်တော်ကို လက်တွဲခေါ်ခဲ့တဲ့ ဆရာသမားကောင်းတစ်ယောက် ရှိခဲ့ပါတယ်။ သူ့ကုမ္ပဏီမှာအလုပ်ရခဲ့တယ်။ သူကမေးတယ်။ ဘာဖြစ်လို့ HR အလုပ်ကိုလုပ် ချင်တာလဲ? ကျွန်တော်ခံယူချက်ကိုပြောပြတယ်။ သူသဘောကျတယ်။ အဲ့ကတည်းက စပြီး HR အလုပ်တွေကို ထိတွေ့ခွင့်ရသလို HRရဲ့ပထမအဆင့်ဖြစ်သော Recruitment အပိုင်းမှာ စတင်တာဝန်ယူရတယ်။

Recruitment အဆင့်ဟာ အနိမ့်ဆုံးလို့ထင်ရပေမယ့် တာဝန်တော်တော်ကြီးမှန်း သိရတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေမှာ လူတွေကို အားကိုးပြီးလုပ်ရတော့ လူရဲစွမ်းဆောင်နိုင်တဲ့အားတွေ ဟာ ကုမ္ပဏီအတွက် သိပ်အရေးကြီးတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေမှာ မျှော်လင့်ထားတဲ့ ကျွမ်းကျင် ဝန်ထမ်းတွေရဖို့ အမြဲလိုအပ်နေတယ်ဆိုတာသိရတယ်။ ကျွန်တော်တို့က Recruitment service ပေးတာဆိုတော့ ကုမ္ပဏီတွေမှာ အမြဲတောင်းတနေတဲ့ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းတွေရဖို့ ကိုယ်ပိုင် network၊ workshop၊ seminar တွေ၊ အထူးသဖြင့် အင်တာနက်ကနေ အဓိကရှာရ တယ်။ ရရှိလာတဲ့ candidate တွေကို ခေါ်တွေ့ပြီး အင်တာဗျူးမှာသေချာစိစစ်ရွေးချယ်၊ လိုအပ်ရင် ကျွန်တော်ဆရာက

Channel HR Myanmar

COPYRIGHT@CMH

Career advice ပါ candidate ကိုပေးသေးတယ်။ တကယ့် HR ကျွမ်းကျင်သူစီနီယာအနားမှာ နေပြီး HR အလုပ်တွေအကြောင်း သေချာလေ့လာခွင့်ရခဲ့တယ်။ HR လောကမှာ စမ်းတဝါးဝါး ကိုယ့်ဘာသာ သွားတာထက်စာရင် ကိုယ့်ကို လမ်းညွှန်ပြသပေးနိုင်မယ့်ဆရာသမားကောင်းတစ်ယောက်ရှိထားသင့်ပါတယ်။

Total Recruitment process တစ်ခုကို ကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်ခဲ့ပြီး ကိုယ်ရှာပေးထားတဲ့လူ အလုပ်ခွင်မှာ တည်မြဲဖို့နဲ့ ကုမ္ပဏီက ကျေနပ်လောက်တဲ့ လုပ်အားပြန်ရရှိမှု ရှိမရှိ follow လုပ်ရတဲ့အထိ လုပ်ပေးတယ်။ service fee ရရင်ပြီးရောဆိုပြီး ကုမ္ပဏီကိုပြီးစလွယ် ထိုးမပေးလိုက်ဘူး။ ကိုကိုယ်တိုင် ကျေနပ်လောက်တဲ့ လက်ခံနိုင်မှုရှိမှ Candidate ကိုလွှဲပေးတယ်။ အခက်အခဲတွေလည်းများစွာရှိခဲ့တယ်။ အထူးသဖြင့် လမ်းကြောင်းလွှဲပြီး အလုပ်လာလျှောက်တဲ့ Candidate တွေများစွာတွေ့ခဲ့ရတယ်။ ဒီနိုင်ငံမှာက ပညာရေးနဲ့ Career job နဲ့က ၅၀ % လောက်က ထပ်တူမကျဘူး။ ဘွဲ့တစ်ခုရဆိုတဲ့ အမည်ခံအောက်မှာပဲ နောက်ထပ် ထပ်ဖြည့်ထားတဲ့ skills တွေကြောင့်သာ အလုပ်ရကြတယ်။

Channel HR

HR ကိုအခြေခံကစပြီးလေ့လာသင်ယူနိုင်ခဲ့သလို ကိုယ်ရေရှည်မှာ ဖြစ်ချင်တဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ ရည်မှန်းချက်လည်း ထင်ထင်ရှားရှားမြင်လာခဲ့တယ်။ နောက်ပိုင်း ကျွန်တော်ဆရာသမားဆီကနေခွင့်တောင်းပြီး HR ကို operation ပိုင်းတွေမှာပါ အတွေ့အကြုံရချင်တော့ အလုပ်တွေတစ်ခုပြီးတစ်ခုပြောင်းလုပ်ခဲ့တယ်။ သင်တန်းကျောင်း/recruitment agencyရဲ့ HR၊ IT လောကရဲ့ HR၊ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီရဲ့ HR၊ အားကစားလောက HR၊ ယခုတော့ အရင်ဆရာသမားနဲ့အတူ HR project တွေလိုက်ရင်း HR ရဲ့တာဝန်တွေထမ်းဆောင်ဆဲပါပဲ။ လုပ်ငန်းပေါင်းစုံမှာ လူမျိုးစုံနဲ့ HR function မျိုးစုံလုပ်ခဲ့ဖူးတယ်။ လုပ်ငန်းရှင်မျိုးစုံလည်း ဆက်ဆံခဲ့ဖူးတယ်။ နောက်မှ အတွေ့အကြုံတွေ အသေးစိတ်မျှဝေပါဦးမယ်။ ဒီလိုနဲ့ HR လောကထဲမှာ ခြေတစ်လှမ်းချင်းလှမ်းရင်းနဲ့ ရည်မှန်းတဲ့နေရာတစ်ခုတော့ အရောက်သွားနေဆဲပါ။ သင်ယူရင်း၊ မျှဝေရင်း၊ လက်တွဲခေါ်ရင်းနဲ့ HR လောကအတွက် အုတ်တစ်ချပ်သဲတစ်ပွင့်အဖြင့် ပါဝင်နေဆဲပါ။

COPYRIGHT@CMH

သင်ချစ်သော HR အလုပ်တွေမှာ သင်ရဲ့ ပြင်းပြတဲ့ဆန္ဒတွေနဲ့ ရှုပ်လုံးပေါ်လာ အောင်ဖော်ဆောင်ပါ။ ဘယ်တော့မှ ဆင်တူယိုမှားမဖြစ်ပါစေနဲ့၊ သင်ဖန်တီးတဲ့ HR ဟာ သင့်လက်ရာပဲ ဖြစ်ပါစေ။

****

COPYRIGHT@CMH

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း (Recruitment)

ကိုယ်ကုမ္ဗဏီမှာ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ recruitment လုပ်တော့မယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူရခြင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကိုသိဖို့လိုတယ်။ ကိုယ့်လုပ်ငန်းထဲမှာ လူလစ်လပ်သွားလို့ ခေါ်မှာလား? လုပ်ငန်းထပ်ချဲ့လို့ ဝန်ထမ်းထပ်ဖြည့်မှာလား? Recruitment ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ ကိုယ့်ကုမ္ဗဏီအတွက် သင့်တော်ပြီး အရည်အချင်းပြည့်ဝမယ့်သူတွေကို သတ်မှတ်အချိန်အတွင်း လိုချင်တဲ့အရေအတွက်အတိုင်း ရရှိဖို့ ဆွဲဆောင်စည်းရုံးခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းခေါ်ရတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကိုသိပြီဆိုရင် recruitment လုပ်ရမယ့် နည်းလမ်းကို ရွေးချယ်ရပါမယ်။ နည်းလမ်းဆိုတဲ့နေရာမှာ Company ရဲ့ Core Value ကိုထည့်စဉ်စားဖို့လိုတယ်။ ကိုယ့်ကုမ္ဗဏီက ဘာကိုတန်ဖိုးထားတာလဲ။ ဝန်ထမ်းကိုလား brand ကိုလား၊ အဖွဲ့အစည်းလား၊ အဲဒါတွေပါထည့်စဉ်စားရပါတယ်။ အလုပ်ခေါ်တဲ့နေရာမှာ နိုင်ငံတကာမှာဆိုရင် လူမျိုးရေး၊ ကျား/မ လိင် စသည်တို့အပေါ်တွင်ခွဲခြား၍ အလုပ်ခေါ်လေ့မရှိ။ ဒီအလုပ်ကိုလုပ်နိုင်မယ့် အမှန်တကယ်သင့်တော်မယ် ထင်တဲ့သူကိုသာ အဓိကရွေးပါတယ်။

Recruitment နေရာမှာ ကိုယ့်ကုမ္ဗဏီရဲ့ အတွင်းလူကို promotion ပုံစံဖြင့် ရာထူးတိုးပေးလိုက်တာမျိုး၊ နဂိုကတည်းက ရာထူးကြီးတွေဆိုရင် လက်ထောက်အငယ်လေး တွေထားပြီး succession plan ပုံစံဖြင့်သွားတာမျိုး၊ စသဖြင့် လိုအပ်တဲ့နေရာကိုဖြည့်ဆည်း နိုင်ပါတယ်။ နောက်ပိုင်းမှာ လုပ်ငန်းအပေါ်မူတည်ပြီး ဝန်ထမ်းအမြဲသုံးဖို့မလိုရင် အချိန်ပိုင်း ဝန်ထမ်း၊ ကန်ထရိုက်တာတွေ ခေါ်သုံးတာလည်းလုပ်နိုင်တယ်။ recruitment လုပ်တဲ့နည်း လမ်းတွေမှာ Outsource လုပ်တာလည်း တွင်ကျယ်စွာသုံးလာကြပါတယ်။ အခုခေတ်မှာ Branding ကိုမေ့ထားလို့လည်းမရပြန်ဘူး။ ကုမ္ဗဏီဟာ လူတိုင်းသိကြတဲ့ အရှိန်အဝါကြီး သော ကုမ္ဗဏီတစ်ခုသာဆိုရင် recruitment မှာအများကြီး impact ရှိစေပါတယ်။ ဥပမာ ပြည်တွင်း ကုမ္ဗဏီဆိုရင် Max Myanmar လိုမျိုး၊ နိုင်ငံခြားကုမ္ဗဏီဆိုရင် Telenor လိုမျိုးပေါ့။ အဲလိုနေရာတွေမှာဆိုရင် မည်သူမဆိုအလုပ်လုပ်ချင်ကြတယ်။

Channel HR Myanmar

COPYRIGHT@CMH

ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ကုမ္ပဏီရဲ့ Brand ကြောင့်ပါ။ Brand ရဲ့အောက်မှာ တည်ဆောက်ထားတဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ တန်ဖိုးထားမှုတွေနဲ့ စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွေဟာ စနစ်တကျ လိုက်လျောညီထွေရှိနေမှုကြောင့် အဲမှာလုပ်ရတဲ့ဝန်ထမ်းတွေဟာ ကျေနပ်မှုရှိကြတယ်။

လုပ်ငန်းရဲ့ တန်ဖိုးထားမှုနဲ့ ပုံစံကိုသိပြီဆိုရင် ဝန်ထမ်းရနိုင်မယ့် source ကိုကြည့်ရပါမယ်။ internal source နဲ့ external source ဆိုပြီး ရှိတယ်။ internal ဆိုတာကတော့ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီရဲ့ အတွင်းကဝန်ထမ်းကို လစ်လပ်ရာထူးမှာ သင့်တော်ရင်ပြန်ရွေးတာဖြစ်ပြီး external ကတော့ တက္ကသိုလ်ကျောင်းဆင်းတွေ၊ အလုပ်လက်မဲ့တွေ၊ မသန်စွမ်းတွေ စသည်တို့ပါဝင်တယ်။ မသန်စွမ်းလို့ပြောတဲ့နေရာမှာ လူတစ်ယောက်ဟာ ကိုယ်လက်အင်္ဂါ တစ်ခုခုချို့ယွင်းရင်တောင် အသုံးပြုလို့ရတဲ့ နေရာတွင်အများကြီးရှိပါသေးတယ်။ ဒါကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံတာမျိုးမလုပ်သင့်ပဲ မသန်စွမ်းတွေရဲ့ အားသာချက်ကို အားပေးပြီးအလုပ်ပေးလို့ရပါတယ်။ နောက်တစ်ခုက ကိုယ့်ရဲ့ ပြိုင်ဖက်ကုမ္ပဏီကနေလည်း recruitment လုပ်နိုင်ပါ တယ်။ သူတို့မပေးနိုင်တဲ့ facility လိုမျိုး၊ လစာလိုမျိုး ကိုယ့်ကုမ္ပဏီက မက်လုံးပေးနိုင်ရင် ကိုယ်လိုချင်တဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ ပြိုင်ဖက်ကုမ္ပဏီကနေလည်း ပြောင်းရွှေ့လာနိုင်ပါတယ်။ တစ်ခု တော့ရှိတာပေါ့ စီးပွားရေးလုပ်တဲ့ နေရာမှာ စောင့်ဆည်းရမယ့် စီးပွားရေးကျင့်ဝတ်ဆိုတာ ရှိတယ်။ အဲဒါကို တန်ဖိုးထားရင်တော့ ဆင်ခြင်သင့်ပါတယ်။

Recruitment နည်းလမ်းမှာလည်း နှစ်မျိုးရှိတယ်။ internal မှာဆိုရင် လစ်လပ်ရာထူးပေါ်ရင် ကိုယ့်ကုမ္ပဏီအတွင်း အရင်ကြေငြာလိုက်တယ်။ လာရောက်လျှောက်ထားသူမရှိရင် အပြင်ကို ထုတ်ကြေငြာတယ်။ external recruitment လုပ်ပြီဆိုရင်တော့ ရွေးချယ်ရမယ့် နည်းလမ်းတွေများတယ်။ job fair, recruitment agency, Internship, Jornals, စသဖြင့် channel မျိုးစုံကနေ ရှာနိုင်ပါတယ်။ များသောအားဖြင့်ကတော့ internet ကရှာကြပါတယ်။

နောက်ဆုံးအရေးကြီးတာတော့ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီမှာ ဘာရာထူးအတွက် ဘယ်နေရာအတွက် ဝန်ထမ်းဘယ်နှစ်ဦးခန့်ထားဖို့စီစဉ်နေတာဆိုတာ သက်ဆိုင်ရာ ကိုယ်နဲ့တွဲလုပ်နေသူတွေပါအသိပေးထားဖို့လိုပါတယ်။ recruitment မှာ စနစ်ကျစေပြီး အလုပ်တွင်ချင်ရင်တော့

COPYRIGHT@CMH

Personal Requisition Form (PRF) သုံးသင့်ပါတယ်။ PRF ရှိမှသာ ဝန်ထမ်းခေါ်ရာမှာ များစွာအထောက်အကူဖြစ်စေပြီး recruitment ကိုအောင်မြင်စေပါတယ်။ PRF အကြောင်းကိုတော့ နောက်တခါကျမှ အသေးစိတ်ပြောပြပါမယ်။ ဒီလောက်ဆိုရင် recruitment ရဲ့ အခြေခံလောက်တော့သိသွားမယ်ထင်ပါတယ်။ အခုနောက်ပိုင်း recruitment ထက်စာရင် talent acquisition ဘက်ကို ဇောင်းပေးလာကြတယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

Bonus တိုးပေးခြင်းက ဝန်ထမ်းကို motivation ဖြစ်စေသလား?

လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာဝန်ထမ်းတွေက လုပ်ငန်းခွင်မှာ တက်တက်ကြွကြွမရှိလို့ ဘာလုပ်ရင်ကောင်းမလဲလို့ BOD meeting မှာ management တွေက ဆွေးနွေးကြတယ်။ သူတို့က ဝန်ထမ်းတွေကို bonus တိုးပေးလိုက်ရင်တော့ motivation တက်လာမယ်ထင်တယ်ဆိုပြီး အရင်နှစ်ကထက် bonus ကို တိုးပေးလိုက်တယ်။ သို့သော် bonus တိုးပေးသော်လည်း motivation ဖြစ်လာသူက အနည်းငယ်သာရှိပြီး အချို့ကတော့ ဒုံရင်းပဲဖြစ်နေတယ်။ ဒါဟာ ဘာကြောင့်လဲ?

ဥပမာ bonus တိုးပေးလို့ (၁၀၀) ကျပ်ဖိုးကုန်ရင် motivation ဖြစ်လို့ ကုန်ထုတ်တိုးတက်အမြတ်ရတာက (၂၀)ကျပ်လောက်ဆိုရင် တွက်ခြေမကိုက်ပါဘူး။ Bonus က cost effective မဖြစ်ဘူးလို့ဆိုနိုင်ပါတယ်။ HR theory မှာ bonus ပေးရင် motivation ရလို့ သီအိုရီအတိုင်း လုပ်တာဖြစ်တယ်။ တကယ်တော့ (၂၀) ဖိုးပေးရင် (၁၀၀)ဖိုးလောက် motivation ဖြစ်စေချင်ကြတာ လုပ်ငန်းရှင်တိုင်းပါပဲ။

Channel HR

Bonus ကို လက်ခံရရှိတဲ့ဝန်ထမ်းရဲ့ စိတ်လို့ခေါ်တဲ့ Psychology နဲ့ဆိုင်ပါတယ်။ positive point of view ကကြည့်တဲ့ဝန်ထမ်းက လုပ်ငန်းဘက်ကစာနာနားလည်ပေးပြီး "ဒီလောက်ငါတို့ကို သိတတ်ပေးတာပဲ ကျေနပ်စရာပါပဲလေ။ ငါတို့လုပ်ငန်းလောက်တောင် အပြင်လုပ်ငန်းတွေမှာ bonus မရသူတွေအများကြီးပါပဲလေ။ ကျေနပ်ပါတယ်" ပေါ့။ Negative point of view က ကြည့်တဲ့ ဝန်ထမ်းကတော့ "ခိုင်းတုန်းကတော့ သေလောက်အောင်ခိုင်းပြီးမှ အရိုးအကြွင်း မဖြစ်စလောက်လေး bonus နဲ့လာနှစ်သိမ့်နေတယ်။ လုံးဝ မကျေနပ်ဘူး" ဆိုပြီး ခံယူထားတဲ့ဝန်ထမ်းတွေလည်းရှိကြတယ်။

လုပ်ငန်းက bonus ပေးတာ စနစ်မကျရင် လုပ်ငန်းရှင်က ဘယ်လောက်လုပ်ပေးပေး ဝန်ထမ်းက အကောင်းမြင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။ ဒါကြောင့် bonus မပေးခင် staff perception analysis လုပ်သင့်တယ်။ ဘယ်ဝန်ထမ်းတွေကတော့ ဘယ်လိုစိတ်ထားရှိတယ်

COPYRIGHT@CMH

ဆိုတာ အရင်သုံးသပ်သင့်တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေက အလုပ်ရှင်ကို မကောင်းမြင်ရင် ပြလာတဲ့ လက္ခဏာတွေရှိတယ်။ အဲဒါတွေကတော့ ..

၁) မကြာခဏအလုပ်ပျက်ခြင်း

၂) လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကျခြင်း

၃) ကုမ္ပဏီကို အတင်းပြောခြင်း

၄) အလုပ်ထွက်နှုန်းများနေခြင်း

၅) performance တိုင်းတာတဲ့အခါ အမှတ်နည်းနေခြင်း

အပေါ်ကအချက်တွေက အများစုဖြစ်နေရင်တော့ လုပ်ငန်းရှင်က ကိုယ့်ရဲ့ ကုမ္ပဏီကို ပြန်သုံးသပ်ဖို့လိုနေပါပြီ။ အဲလိုအချက်တွေအများဆုံးဖြစ်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းကိုလည်း ကုမ္ပဏီ မှာ ဆက်မထားတာအကောင်းဆုံးပဲ။ bonus ပေးတဲ့နေရာမှာ ထိုသူတွေကို ထည့်မစဉ်းစားပဲ performance ကောင်းတဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို ပိုပေးလိုက်ပေါ့။ bonus မရတဲ့သူတွေကလည်း သူ့ဘာသာထွက်သွားကျလိမ့်မယ်။ ဒီအစီအစဉ်ကတော့ မနေ့တနေ့မှ မိုးပေါ်ကကျလာတဲ့ အစီအစဉ်တော့ ဖြစ်လို့မရပါဘူး။ စနစ်တကျနဲ့ အချိန်သေချာယူပြီး target တွေ၊ plan တွေနဲ့ သေချာလုပ်ပြီးမှ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ တရားဝင်သဘောတူညီမှုယူဖို့လိုအပ်တယ်။ ဆန်ပေးရင် ဆီရတာမျိုးပေါ့။ performance ပေးရင် bonus ရမယ်။

ခုလတ်တလော ဘဏ်လောကမှာ ဖြစ်ပျက်နေတာလဲ HR တွေအသိပါပဲ။ ဘဏ်ကြီး တွေက bonus system တွေပြင်တော့ အခြားဘဏ်တွေပါရိုက်ခတ်ပြီး အလျင်စလိုနဲ့ bonus ကို performance နဲ့ချိတ်ပြီး တစ်ပတ်သော်လည်းကောင်း၊ တစ်နေ့တည်းသော်လည်း ကောင်း အပြီးတိုင်းတာကြလေကုန်ရော။ အဲတော့ ဝန်ထမ်းရဲ့ performance အမှန်ကို တကယ်ရမယ်ထင်လား? Point ဘယ်လောက်ရရင်တော့ bonus ရာခိုင်နှုန်းကဘယ်လောက် ရမယ်ပေါ့။ ဘက်လိုက်မှုတွေလည်းပါလာတယ်။ မန်နေဂျာနဲ့အဆင်ပြေတဲ့သူကတော့ အလို လို point များတာမျိုး၊ ဘယ်လူကြီးရဲ့သမီးမို့လို့ မသိချင်ယောင်ဆောင်ပေးလိုက်တာမျိုးတွေ ဖြစ်ကြတယ်။

Performance ဆိုတာ bonus ပေးခါနီးမှ တိုင်းတာရတာမဟုတ်ပါဘူး။ နေ့စဉ်ကိုယ်နဲ့ထိတွေ့တဲ့ဝန်ထမ်းဟာ ဘယ်လိုစွမ်းဆောင်ရည်မျိုးရှိတယ်ဆိုတာ နေ့စဉ်မြင်တွေ့ရတာပဲလေ။ ၆လ တစ်ခါလုပ်မနေပါနဲ့တော့။ နေ့စဉ်မြင်နေရတာပဲ အချိုးမပြေရင်မပြေဘူး၊ ပြေရင်ပြေတယ်ပေါ့။ ဒဲ့သာပြောချလိုက်၊ ဝန်ထမ်းကကိုယ့်ကို ပြုပြင်ပြီး အချိုးပြေအောင် လုပ်ရင်လုပ် မလုပ်ရင်တော့ လက်တွဲဖြုတ်ပဲ။ ဒါပေမဲ့ တကယ်ကြိုးစားနေတဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို တော့ လုပ်ငန်းက လစ်လျူမရှုဖို့တော့လိုတယ်။ သင့်လုပ်ငန်းအတွက် သူတို့အားသွန်ခွန်စိုက် လုပ်ပေးနေရင် သင်လည်း ထိုဝန်ထမ်းတွေကို အသိမှတ်ပြုနေရာပေးဖို့တော့မမေ့ပါနဲ့လေ။ ဒီလောက်ပါပဲ HR ရှုထောင့်က သုံးသပ်ကြည့်တာပါ ဒါကြောင့် “performance ပေးရင် bonus ရမယ်။”

****

COPYRIGHT@CMH

Staff Request Form (SRF) နဲ့ Line Managers

ဝန်ထမ်းတောင်းခံလွှာဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း? ဝန်ထမ်းတောင်းခံလွှာဆိုသည်မှာ HR ဌာနသို့ ready made လုပ်ပြီးသား အသင့်ဆောင်ထားသော ဝန်ထမ်းအားတောင်းခံခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဲလိုဆိုလိုတာ မဟုတ်ပါဘူးနော်။ ကိုယ်ဌာနမှာ လုပ်ငန်းသုံးဖို့ ပစ္စည်းတစ်ခုခု လိုအပ်ရင်တောင် request form တင်ပြီးမှာ admin ဌာနကို တဆင့်တင်ပြ၊ admin ဌာနက စိစစ်ပြီးမှ Finance ကိုငွေထုတ်ပေးဖို့ ထောက်ခံလက်မှတ်ပေးပြီးမှ ကြိုသုံးငွေကိုထုတ်လို့ ရတာဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းထဲမှာ မသမာမှုမဖြစ်အောင်လို့ ဌာနအချင်းချင်း control မိအောင် လုပ်ငန်းသုံး Formတွေနဲ့ ထိန်းချုပ်ရပါတယ်။ ဒီလိုပါပဲ HR ဌာနမှာလည်း သက်ဆိုင်ရာဌာန တွေအတွက် လိုအပ်တာထောက်ပံ့ပေးရသလို control မိအောင် HR Forms System တွေနဲ့ ထိန်းချုပ်ရပါတယ်။ မှတ်တမ်းတင်ထားရပါတယ်။ သက်ဆိုင်ရာ line Manager တွေဟာ လုပ်ငန်းရဲ့ဆိုင်ရာအပိုင်းတွေမှာ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်ကြပေမယ့် ဝန်ထမ်းရေးရာနဲ့ ပက်သက် လာရင် အားနည်းချက်တွေရှိပါတယ်။ ဝန်ထမ်းပြဿနာအများစုဟာ line Manager တွေ စီမံခန့်ခွဲမှု အားနည်းချက်တွေကတဆင့် အများဆုံးလာပါတယ်။ တကယ်တော့ line Manager ဆိုတာလည်း HR ပါပဲ။

ခုနောက်ပိုင်းမှာ လုပ်ငန်းရှင်တွေဟာလည်း HR ကိုနားလည်ရသလို Line Manager တွေဟာလည်း HR ကို စိတ်ဝင်စားလာရပါတယ်။ ဟိုအရင်လို တစ်သွေးတစ်သံ တစ်မိန့်နဲ့ သွားလို့ရတော့တဲ့အခြေအနေမဟုတ်တော့ပါဘူး။ နိုင်ငံရေးအခြေအနေတွေနဲ့အတူ HR ရဲ့အခန်းကဏ္ဍာဟာလည်း ပြောင်းလဲခဲ့ပါပြီ။ ဒါကြောင့် လုပ်ငန်းတွေမှာ HR တွေဘာလုပ်နေ လဲသိဖို့ HR တွေသုံးနေတဲ့ Form System တွေကိုနားလည်ကြဖို့လိုပါတယ်။ အဓိက အသုံးပြု တတ်ဖို့လိုပါတယ်။ HR ဌာနက လိုအပ်လို့ သုံးနေတဲ့ Form တွေကိုလည်း သက်ဆိုင်ရာဌာန တွေက တတ်နားလည်ပေးရပါမယ်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ တွေ့ခဲ့ရတာက HR ကိုယ်တိုင်က

Channel HR MYANMAR

ကိုယ်သုံးနေတဲ့ Form တောင် ဘာရည်ရွယ်ချက်နဲ့ ဘာကြောင့်သုံးတယ်ဆိုတာတောင်မသိတဲ့ HR ကိုလည်းမြင်ဖူးတယ်။ ဒါကြောင့် HR ကိုယ်တိုင်က ကိုယ့်ဌာနမှာ ဘာ Form တွေရှိလဲ၊ ဘာကြောင့်သုံးလဲ၊ ဘယ်လိုမှတ်တမ်းတင်လဲ၊ အလုပ်ဝင်ဝင်ချင်လေ့လာပါ။ မေးပါ။ မသုံး တတ်ရင် သင်ပါ။

HR ဌာနမှာရှိသင့်တဲ့ Form တွေထဲကမှ အများဆုံးသုံးတဲ့ Form ကတော့ Leave Form, OT Form, Staff Request Form စသဖြင့် များစွာရှိပါတယ်။ ဒီအထဲမှာ ဝန်ထမ်းတောင်းခံ Form (SRF) ကိုအကျယ်တဝင့်ရှင်းပြပါမယ်။ ကိုယ့်လုပ်ငန်းဟာ business plan ပြောင်းသွားလို့ ဌာနတွေမှာ ဝန်ထမ်းအသစ်တွေထပ်ခန့်ဖို့သော်လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းထွက် သွားလို့ replacement လုပ်ရသော်လည်းကောင်း၊ turnover ဖြစ်နေလို့ ဝန်ထမ်းတွေ အလျင်စလိုခန့်ရလို့သော်လည်းကောင်း ဌာနတွေက HR ကိုတင်ပြလာပါတော့တယ်။ ဌာနတစ်ခုက "ကျွန်တော်ဌာနမှာ ဝန်ထမ်းတွေထွက်သွားလို့ ၅ယောက်လောက်ပြန်ခန့် ပေးပါဦး (သို့) လူသစ်တွေပေးပါဦး" စသဖြင့် ပါးစပ်အပြောဖြင့်လာတောင်းလျှင် HR က ဒီအတိုင်းရှာပေးလိုက်လို့မရပါဘူး။ business plan အောက်မှာ HR plan ကအကောင်း အထည်ဖော်ရတာဖြစ်လို့ recruitment budget ကိုလည်းထည့်စဉ်စားရပါတယ်။ ဌာန တစ်ခုရဲ့ HR budget ကိုသိပြီဆိုရင် အဲဒီဌာနရဲ့ လူအဝင်အထွက်၊ ရာထူး၊ လစာနှုန်းထားတွေ ကို Head count လုပ်ထားပြီး မှတ်တမ်းထားရမယ်။ ဒီအတွက် SRF တွေလာရင် သေချာ စိစစ်ပေးနိုင်ပြီး၊ HR budget နဲ့ချိန်းလို့ရသွားမယ်။ Line Manager ကိုယ်တိုင် Staff Request Form ကို ကောင်းကောင်းမသုံးတတ်တာတွေတွေ့ရတယ်။ လုပ်ငန်းကြီးတွေမှာဆိုရင် Line Manager ဆိုတာလည်း HR တစ်ပိုင်းပါပဲ။ သူပါဝင်ကူညီပေးမှ HR က အကောင်အထည် ဖော်လို့ရတာတွေရှိတယ်။ ဥပမာ ဝန်ထမ်းရဲ့ JD ကိုကောင်းကောင်းသိတာ သူ့အထက်က Line Manager ပဲ။ SRF မှာ JD ထည့်ရေးဖို့ အကွက်ဖော်ထားပေမယ့် ပြည့်စုံစွာမရေးပေးနိုင်တဲ့ Line Manager တွေရှိတယ်။ အဲ့ဒီ Manager တွေက သူ့အောက်က ဝန်ထမ်း

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

ဘာလုပ် နေလည်းဆိုတာတောင် သူကိုယ်တိုင်မသိကြတာပါပဲ။ ဒီတော့ SRF မှာသေချာမထည့် ပေးနိုင်တာဖြစ်တယ်။

နောက်တမျိုးက HR ဌာနနဲ့ ပူးပေါင်းပါဝင်ပေးမှုမရှိတဲ့ Line Manager တွေရှိတယ်။ သူတို့က SRF မှာ ဖြည့်ရမယ့်အကြောင်းတွေသိပေမယ့် တမင်မဖြည့်ပေးပဲ ပညာပြကြတာပါ။ "ဒါက HR လုပ်ရမယ့်အလုပ်ပဲလေ SRF က HR နဲ့ဘဲဆိုင်တာ၊ HR ကအားနေတာပဲလေ၊ ငါတို့က မအားဖူးအလုပ်များတယ်" စသဖြင့် ကပ်သပ်ပါတယ်။ SRF က recruitment နဲ့ချိတ်ဆက်ထားတာဖြစ်တော့ SRF ထဲမှာ ပြည့်စုံစွာဖြည့်ပေးထားရင် လူရှာပေးရတာမြန် ပါတယ်။ SRF ထဲမှာ အဓိကပါတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကတော့ -

- တောင်းခံတဲ့ဌာနအမည်
- ခန့်အပ်လို့သည့်အရေအတွက်
- ဘယ်နေ့နောက်ဆုံးရှာပေးပါဆိုတာ
- အစားထိုးရှာပေးရတာလား၊ ထပ်တိုးခန့်တာလား၊ (မူလ ဌာနဖွဲ့စည်းပုံနဲ့ပြန်စစ်ရပါသည်)

(ထွက်သူအား - Exit interview နဲ့ချိတ်ရန်)

- ပေးနိုင်မယ့် လစာပမာဏ (လျှို့ဝှက်သင်္ကေတသုံးကြသည်)
- အသက်အရွယ်၊ ကျား/မ
- ပညာအရည်အချင်း၊ ဘာသာစကား
- လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ၊ အခြားကျွမ်းကျင်မှု
- အလုပ်တည်နေရာအပေါ်မူတည်ပြီး နီးတဲ့သူကိုဦးစားပေးတာမျိုး
- Full time (or) Part Time စသဖြင့် ကိုယ်လုပ်ငန်းအပေါ်မူတည်ပြီး လိုသလိုဆွဲလို့ရပါတယ်။

အဓိက HR ဌာနက သက်ဆိုင်ရာဌာနတွေရဲ့ budget ကိုကိုင်ထားရပါမယ်။ SRF လာရင် အဲဒါနဲ့ချိန်းပြီး စစ်ဆေးရပါတယ်။ တချို့ Line Manager တွေက လိုချင်တာတော့ အကောင်းစားဝန်ထမ်းပဲ၊ ဒါပေမယ့် ပေးနိုင်တဲ့လစာငွေက budget ထဲမှာမပါပြန်ရင်လည်း

COPYRIGHT@CMH

recruiter တွေဒုက္ခရောက်ရပြန်ရော။ SRF မှာ အရေးကြီးဆုံးက တောင်းခံသည့်ဌာနရဲ့ တာဝန်ခံဌာနမှူးရဲ့ လက်မှတ်ပါဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ HR မှာ recruitment ပိုင်းလုပ်ပေးရတဲ့ ဝန်ထမ်းက ကိုယ့်မှာ လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိသေးရင် ကိုယ့်ရဲ့ Head of HR ကိုတင်ပြရပါတယ်။ ဒါကြောင့် Head of HR ရဲ့လက်မှတ်ကိုလည်း SRF မှာ ဖော်ထားရပါတယ်။ SRF ဟာ ဌာနတစ်ခုနဲ့ HR နဲ့ သဘောတူလိုက်တဲ့ အလုပ်စာချုပ်တစ်ခုလိုပါပဲ။ သဘောတူပြီးရင်တော့ အတူတူပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ရပါတော့တယ်။ ဒါဆိုရင် control မိသွားပြီဖြစ်လို့ စပြီး ဝန်ထမ်းရှာပေးလို့ရပါပြီ။ SRF မှာ လိုအပ်တာတွေပြည့်စုံပြီးဆိုရင်တော့ recruiter တွေစပြီး လှုပ်ရှားရပါတော့မယ်။ အဲဒါဟာ Recruiter တွေရဲ့ target ဖြစ်ပါတော့တယ်။ recruiter တွေရဲ့အကြောင်းကိုတော့ နောက်မှ အသေးစိတ် ဆက်ရေးပါမယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

HR တစ်ယောက်၏ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာအား

စိန်ခေါ်သူတစ်ယောက်အကြောင်း

လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ တချို့ဝန်ထမ်းတွေဟာ မသမာမှုတွေလုပ်လေ့ရှိတယ်။ ရာထူးကြီး ကြီး၊ ငယ်ငယ် စာရိတ္တမကောင်းတဲ့သူက ကောင်းကိုမကောင်းတာ။ စာရိတ္တ ပျက်တယ်ဆိုတာ ကိုယ်ကြီးပြင်းလာခဲ့တဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်နဲ့လည်းဆိုင်သလို၊ ကိုယ်ရဲ့ ခံယူမှုနဲ့လည်းဆိုင်ပါတယ်။ တချို့က ငွေကြေး ပြည့်စုံကြပေမဲ့ စာရိတ္တမကောင်းတဲ့သူတွေလည်း အများကြီးရှိပါတယ်။ ငွေကြေးမချမ်းသာပေမယ့် စာရိတ္တချမ်းသာတဲ့သူတွေလည်း တပုံတပင်ပါပဲ။ လောကမှာ လူတွေကို အပေါ်ယံအမြင်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်လို့မရပါဘူး။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ personality ဟာ အပြင်ပန်း ပုံသဏ္ဌာန်နဲ့ ခဏလေးအတွင်းမှာ ဆုံးဖြတ်လို့မရပါဘူး။ "လူအကြောင်း ပေါင်းကြည့်မှသိ"ဆိုတဲ့ စကားအတိုင်းပဲ ထိုသူကောင်းမကောင်းကို ပေါင်းသင်းဆက်ဆံကြည့် မှ သိရမှာပါ။

ကျွန်တော်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးတဲ့ လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ ကိုယ့်အရှေ့မှာတင် မသမာမှုလုပ်တာ တွေ့ခဲ့ရဖူးတယ်။ အားကစားလောကရဲ့ လုပ်ငန်းဆိုပါတော့။ နိုင်ငံတကာပွဲတစ်ခုကို မြန်မာမှာ လာရောက်ကျင်းပပြီး နိုင်ငံတကာကို Live လွင့်တဲ့ ပွဲတစ်ခုမှာ Event Management အနေဖြင့် ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းက ပါဝင်လုပ်ကိုင်ပေးရတဲ့ နှစ်တစ်နှစ်မှာပေါ့။ ထိုမသမာမှုလုပ်တဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ ထိုလုပ်ငန်းရဲ့ လုပ်သက်ရင့်ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်လည်းဖြစ်တယ်။ လုပ်ငန်းရှင်နဲ့နီးစပ်တဲ့ အသိုင်းအဝိုင်းကလည်း လာတဲ့သူ လည်းဖြစ်တယ်။ ငွေကြေးရှိတဲ့အသိုင်းအဝိုင်းကပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ စာရိတ္တဟာ ငွေကြေးရှိတာ မရှိတာနဲ့မဆိုင်ပါဘူး။ သူ့အပေါ်မှာသာ မူတည်တာပါ။ ပွဲတစ်ခုလုံးကို ထောက်ပံ့ပေးရတာ ဖြစ်တဲ့အတွက် လူအားရော၊ ငွေအားရော၊ နောက်ပြီး Sponsor ခေါ်ရပါတယ်။ Sponsor ဆိုတော့ ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ partner ဖြစ်တဲ့ ဘီယာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုက (၅) ရက်စာ နိုင်ငံတကာ ပွဲတစ်ခုလုံးအတွက် ထောက်ပံ့ပေးထားပါတယ်။

Channel HR Myanma

COPYRIGHT@CMH

ဒီတော့ ဘီယာကဒ်တွေဆိုတာ ထောင်ဂ ဏန်းလောက်က Warehouse ထဲမှာ အပြည့်ပါပဲ။ အဲဒီမှာ ဇာတ်လမ်းကစတော့တာပါပဲ။

ကိုယ့်က HR ဆိုပေမယ့်လည်း လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ မည်သည့်နေရာကိုမဆို ကိုယ်ကိုတိုင်က စိတ်ပါဝင်စားစွာနဲ့ ဝင်ရောက်ကူညီ လုပ်ပေးလေ့ရှိပါတယ်။ event management ဆိုတော့ ဒီပွဲတစ်ခုလုံး အောင်မြင်စွာပြီးဆုံးဖို့အရေး ထောင့်ပေါင်းစုံကနေ ကိုယ့်ဝန်ထမ်းတွေက ဝိုင်းဝန်းလုပ်ကိုင်ကြပါတယ်။ တာဝန်တွေခွဲဝေပြီး နေရာတွေချတော့ အဲဒီ ဂျိုးပါတဲ့ ဝန်ထမ်းနဲ့ ကျွန်တော်တို့ တစ်ဖွဲ့တည်းသွားကျပါရော။ သူကတော့ ပွဲစီစဉ်ရတဲ့ ဌာနကပေါ့။ ကျွန်တော်က HR ဒါပေမဲ့ ထိုပွဲနေ့တွေတော့ ကိုယ်လည်း သူတို့နဲ့ တစ်ဖွဲ့တည်းပါပဲ။ နောက်တန်းအနေဖြင့် တာဝန်ကျတဲ့အခါ ကျွန်တော်က Warehouse အပိုင်းမှာ ကျတယ်။ သူက ပို့ဆောင်ရေးနှင့် Warehouse ကျတယ်။ အဲတော့ ၂ယောက် ထိပ်တိုက် တွေ့တော့တာပါပဲ။ အရင် (၁)ရက်လောက်က Warehouse သော့ကို သူကိုင်တယ်။ နောက်တော့ BOD က ကျွန်တော်ကို ကိုင်ခိုင်းပါလေရော။ OK ကိုင်ဆိုတော့ ကိုင်တာပေါ့။ ဒီ Warehouse ထဲမှာ ဘာတွေရှိလည်းဆိုလေ့လာကြည့်တော့ ရေသန့်ဘူးတွေ အရွယ်စုံ၊ ဘီယာတွေဆိုတာ တောင်ပုံရာပုံပဲ။ အားလုံးက Sponsor ရထားတာဖြစ်ပြီး နေ့စဉ် ပျက်သွား တာနဲ့ လာဖြည့်ကျပြန်တယ်။ နိုင်ငံတကာပွဲဆိုတော့ အမှားမခံဘူး။ ဒါကြောင့် လိုအပ်တာ မရှိရလေအောင် Warehouse ထဲမှာ အပြည့်ထည့်ပေးထားတယ်။

ကျွန်တော် Warehouse ကိုစကိုင်တော့ စာရင်းစာအုပ်မှာ မှတ်ထားတွေကို ကိုယ့်လက်ထက်ထဲရောက်တော့ မမှားရလေအောင် လက်ကျန်တွေနဲ့ စာရင်းရှိနဲ့ ပြန်ကိုက်ကြည့်တော့ အားလုံးကိုက်တယ်။ လိုသလောက် ထုတ်ပြီးရင် ဂိုဒေါင်းကို သော့ပြန်ပြန်ခက်ထားတယ်။ အပြင်သွားရင်တောင် သော့ယူသွားတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ကိုယ့်ကို တာဝန်အပြည့်ပေးထားတာရယ် လိုတာ၊ ပျောက်တာဆိုရင် ကိုယ်က ကြားထဲက လုံးဝ မစိုက်ချင်တာရယ်ကြောင့် အပြည့်အဝတာဝန်ယူပြီး ကြပ်မတ်တယ်။ ဒီတော့ ဂျိုးပါတဲ့ ဝန်ထမ်းက အဲဒီမှာ ကျွန်တော်ကိုစပြီး မျက်မှောင်ကြုံ့တော့တာပါပဲ။ သူက သော့မကိုင်ရတော့ သော့ကိုင်ရတဲ့ ကျွန်တော်ကို စောင့်ကြည့်နေတာ။ ကိုယ့်က သူ့ရဲ့ အထက်အရာရှိ

COPYRIGHT@CMH
မဟုတ်ပေမယ့် ရာထူးကတော့ ကိုယ်ကမြင့်နေသေးတော့ နဲနဲ ဟန့်နေတယ်။ ပြီးတော့ HR လည်းဖြစ်နေတော့ တစ်ခုခုမသမာမှုလုပ်ရင် ထိပ်တိုက်တွေ့ရမှာ ကျွန်တော်နဲ့ပဲပေါ့။ ကျွန်တော်ကလည်း သော့ကို အမြဲအိတ်ထဲထည့်ထားတော့ တစ်ခုခုယူရင် ကျွန်တော်ကို ပြောပြောနေရတယ်။ တတိယမြောက်နေ့ကျတော့ ထိုဝန်ထမ်းက မနေနိုင်တော့ဘူး။ ကျွန်တော်နဲ့ နှစ်ယောက်တည်းရှိမယ့် အချိန်ကို ချောင်းနေတယ်။ ဖြစ်ချင်တော့ ကျွန်တော်က ပစ္စည်းလက်ကျန်တွေစစ်နေတုန်း ဘေးနားကို သူရောက်လာတယ်။ ပြီးတော့ "အစ်ကို ကျွန်တော်ကို ဘီယာ (၁၀) ကဒ်လောက်ပေးပါလား"တဲ့.. မင်းဘာလုပ်မလို့လဲလို့ပြန်မေးတော့ "ကျွန်တော်ခေါ်ထားတဲ့အလုပ်ကြမ်းသမားတွေကို တိုက်ချင်လို့ပါ" ပြောလာတယ်။ "တိုက်တာတော့ ရပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဘီယာကဒ်က (၁၀)ကဒ်တောင်လား? မများဘူးလားကွာ။ မဟုတ်ဘူးအစ်ကို အဲဘီယာ (၁၀) ကဒ်ကို အပြင်မှာ ဈေးလျော့ပြီး ပြန်ရောင်းမှာ။ ပြီးရင် သူတို့ကို အညီအမျှ ခွဲပေးမှာပါ။ သူတို့က ဆင်းရဲတယ် ပြီးတော့ ကျွန်တော်တို့ကို သူဌေးချပေးထားတဲ့ အသုံးစရိတ်က မလောက်ဘူး။ အရင်နှစ်ကလည်း ဒီလိုပဲ ရောင်းစားနေကြပါဲ" အဲ့တော့ ကျွန်တော်က မှင်သက်သွားတယ်။ "တကယ်ကြီးလားကွာ.. မင်းတို့ဟာ ကမဟုတ်သေးပါဘူး။ ခုမင်းလုပ်နေတာ အလွဲသုံးစားမှုနော်..အစ်ကိုကလည်း ဒီဘီယာတွေက အလကားရထားတာတွေလေ။ ပြီးရင် စာရင်းပြန်စစ်ကြတာမဟုတ်ဘူး။ သောက်လို့ကုန်တယ်ပြောပြီး စာရင်းလိမ်ထားလိုက်ရင် ရတာပဲဟာ" လုပ်ပါအစ်ကိုရယ် ဆိုပြီး စတော့တာပဲ။

ကျွန်တော် ဒီကောင် ပြဿနာကိုစဉ်းစားရပြီ၊ ပွဲမှာက လူတိုင်း ဘီယာထားပေးထားတဲ့နေရာတွေ မည်သူမဆို free သောက်ခွင့်ပေးထားတာပဲ။ ပစ္စည်းပို့ရင်း တစ်ဗူးနှစ်ဗူးယူသောက်ကြလည်းရတယ်။ ခုဟာက ဘီယာကို ကဒ်လောက်တောင်လာ တောင်းနေတာ။ ပွဲပြီးသွားရင်လည်း အားလုံးကို ဝေမျှပေးဖို့လည်းရှိတယ်။ အလုပ်ကြမ်းသမားတွေလည်း ပင်ပန်းကြတာမှန်ပါတယ်။ ဒီတော့ "မင်းပေးချင်ရင် (၅)ကဒ်တော့ရမယ်.. သူတို့ကို သောက်ဖို့ပေးတာ၊ ရောင်းစားဖို့ပေးတာမဟုတ်ဘူး။ ပြီးရင် ငါကတော့ စာရင်းမှတ်မှာပဲ" လို့ပြောလိုက်တယ်။ ဒီကောင်က "စာရင်းတော့မှတ်မနေပါနဲ့ အစ်ကိုရယ်၊ လိုအပ်လို့ပို့တဲ့

COPYRIGHT@CMH

နေရာမှာ ကုန်သွားတယ်လို့လုပ်လိုက်ပေါ့၊ အစ်ကိုမသိသေးလို့.. ဒီမှာက အဲလိုမှ မလုပ်ရင် ဘာမှမရဘူး။ လစာကလည်းတစ်ခါတစ်ခါတိုးပေးဖို့ အသေစောင့်ရ၊ ပွဲတွေလုပ်ရင်လည်း budget ကအပြည့်မရဘူး။ ကျွန်တော်တို့လုပ်ပေးလည်း ကျွန်တော်တို့အတွက်ဘာမှမရဘူး။ ဒီတော့ ရတဲ့နည်းနဲ့ ကြံဖန်လုပ်ရတယ်။ အဲ့ဒီအလုပ်ကြမ်းသမားတွေ ကျွန်တော်ခေါ်လို့လာတာ၊ ဘာကြောင့်လာလဲသိလား.. ဒီလိုပွဲတွေလုပ်ရင် သူတို့ကို မုန့်ဖိုးရဖို့ ကြံဖန်ပေးနေကြပဲလေ။ ဒီနှစ်ကျမှ အစ်ကိုကို သော့ကိုင်ခိုင်းတော့ .. ခက်တာပဲ" ပြောပြီး ဘီယာ (၅)ကဒ်ယူပြီး ထွက်သွားလေတယ်။

ထိုသူသည် သူ့ဌေးမိတ်ဆွေရဲ့သားဖြစ်ပြီး၊ စာရိတ္တကတော့ ညံ့ဖျင်းလှပါတယ်။ ဒီကောင်ကို ဘာမှမပြောသေးဘဲ ခဏစောင့်ကြည့်နေလိုက်တယ်။ ဘာတွေဆက်လုပ်မလဲပေါ့။ ကိုယ်လည်း သတိနဲ့နေရတယ်။ ဒီကောင် စကားဆို အလုပ်ကြမ်းသမားတွေက နာခံကြတယ်။ ဝေမျှစားသောက်နေကြတော့ ဒီကောင်ကို ဆရာတင်ထားတယ်ထင်ပါတယ်။ နေ့လည်ထမင်းစားနားချိန်လောက်ကျတော့ ကားတစ်စီးက Warehouse အနားရောက်လာတယ်။ အဲကားပေါ်ကို ဒီကောင်က အလုပ်ကြမ်းသမားတွေကို တိုက်မယ်ပြောထားတဲ့ ဘီယာ (၅)ကဒ်ကို တင်ပေးလိုက်တယ်။ ဘာတွေဆက်ဖြစ်လည်း မသိမသာနေနေလိုက်တယ်။ တစ်နေ့တာ ညနေပွဲသိမ်းခါနီးလောက်ကြတော့ ကျွန်တော်က နောက်နေ့အတွက် ပစ္စည်းလက်ကျန်တွေကို Warehouse ထဲမှာစစ်ပြီးထွက်လာတယ်။ ပြန်ဖို့ရှေ့က ထိုင်ခုံမှာထိုင်နေတုန်း ဒီကောင်က အနားမှာ လာထိုင်ပြီး အစ်ကိုကို ပေးစရာရှိလို့ပါဆိုပြီး၊ လက်ထဲကို ငွေ (၅)သောင်းလာထည့်ပေးတယ်။ ကျွန်တော်လည်း ရုတ်တရက်ဆိုတော့ ဘာလဲပေါ့။ "မင်းဒါ ဘာလုပ်တာလဲ" မေးတော့ "အစ်ကိုအတွက်ပေးတာပါ၊ ကျွန်တော်က အစ်ကိုပေးတဲ့ ဘီယာ (၅)ကဒ်ကို ကျွန်တော်သူငယ်ချင်းဆိုင်မှာ အောက်ဈေးနဲ့ ပြန်ရောင်းလိုက်တာပါ" စိတ်ထဲမှာ ဒီကောင်ကို တော်တော်တင်းနေတာ၊ ငါကိုယ်ကျင့်သိက္ခာကို စော်ကားနေတာပဲ။ ခဏစိတ်ထိန်းပြီး "မင်း ဘီယာ(၅)ကဒ်ကို ရောင်းတာ ဘယ်လောက်ရလဲဆိုတော့.. ၁သိန်းကျော်လောက်ရတယ်။ အစ်ကိုလည်း ခံစားခွင့်ရှိတာပဲလေ၊ ယူလိုက်ပါအစ်ကို" တဲ့။ ဒီကောင်က ကျွန်တော်ကို သွေးလာစမ်းတာ.. ဒီငွေ (၅)သောင်းကို ယူလိုက်မယ်ဆိုရင်.. သူနဲ့တစ်ဖွဲ့

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

တည်းဖြစ်သွားမယ်။ နောက်ပြီး (၅)ကဒ်ကနေ (၁၀)ကဒ်၊ (၁၀)ကဒ်ကနေ ကဒ်(၁၀၀) ထိဖြစ်လာတော့မှာ။ လုံးဝ အလွဲသုံးစားလုပ်တာပါ။ ကျွန်တော်ထိုင်ရာက ထလိုက်တယ်။ တစ်ခွန်းပဲပြောလိုက်တယ်.. "ငါ လျှာပေါ် မြက်ပေါက်သွားပါစေ၊ မင်းပေးတဲ့ငွေကိုမယူဘူး၊ မင်းက ငါ့ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာကို စော်ကားလိုက်တာပဲ၊ အေးမှတ်ထား၊ ခုမင်းဘာလဲဆိုတာ ငါသိပြီး၊ နောက်တစ်ခေါက် ဒီလိုမျိုးထပ်ဖြစ်လာရင်၊ ငါသည်းခံမှာမဟုတ်တော့ဘူး။ မင်းဆင် ခြင်လိုက်တော့"ဆိုပြီး ထထွက်လာခဲ့လိုက်တယ်။ စိတ်ထဲမှာ ပေးလိုက်မိတဲ့ ဘီယာ (၅)ကဒ် အတွက်လည်း လိပ်ပြာမသန့်တော့ဘူး။ အဲဒီရောင်းလို့ရတဲ့ ဘီယာ (၅)ကဒ်ဟာလည်း အလုပ် ကြမ်းသမားတွေ ပြန်ခွဲပေးမပေးလည်းမသိရဘူး။ ဒီကောင်ကြားထဲက ဖျုံကြတာဖြစ်ဖို့များ တယ်။ ပွဲရက်တွေက (၃)ရက်လောက်ကျန်သေးတော့ ဒီကောင်နဲ့တွေ့ရအုံးမယ်။ စိတ်ထဲမှာ မသန့်တော့တာနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ အထက်အရာရှိကို တွေ့ပြီး ဖြစ်ကြောင်းကုန်စင် ပြောပြလိုက် တယ်။ "အဲဒီကောင်က အဲလိုအကျင့်ရှိတယ်အစ်ကို.. သတိထားပါ၊ အစ်ကိုရဲ့လက်အောက်မှာ ရှိတော့.. အစ်ကိုသတိထားပြီးကိုင်တွယ်ပါ" လို့ပြောပြလိုက်ရတယ်။ အရေးယူဖို့လိုအပ်တာ မှန်ပေမယ့်.. ဒီလိုပွဲတွေမှာ လုပ်တတ်တဲ့သူတွေဟာ ရှားတဲ့အတွက်ကြောင့် သော်လည်း ကောင်း၊ ဒီကောင်ကို သုံးစားလို့ရသေးတဲ့ နေရာရှိသေးတာကြောင့် လည်းကောင်း၊ ဘာမှ မလုပ်ဘဲ.. ဒီတစ်ကြိမ်တော့လွှတ်ပေးလိုက်တယ်။ နောက်တော့ ငွေကြေးနဲ့ ပက်သက်တာ တွေ မခိုင်းတော့ဖို့နဲ့ Warehouse မှာ တာဝန်မချပေးဖို့တော့ သူ့အထက်အရာရှိကိုတော့ ပြောပြလိုက်တယ်။

Channel HR

လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စာရိတ္တကိုတိုင်းတာလို့ရတဲ့ ကိရိယာမပေါ်သေး ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဘယ်ဝန်ထမ်းဟာ ဘယ်လိုအမူအကျင့်မျိုးရှိတတ်တယ်ဆိုတာ ပေါင်းသင်း ဆက်ဆံကြည့်ရင်တော့သိနိုင်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ငွေကြေးကိစ္စတွေဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင် ရွက်ရတဲ့ ရာထူးကြီးကြီး၊ တာဝန်ကြီးကြီးယူထားရတဲ့သူတွေဟာ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာကောင်း မကောင်းနဲ့ လုပ်ငန်းအပေါ်မှာ ကျင့်ဝတ် (business ethic) ရှိမရှိဆိုတာ အတိုင်းတာတစ်ခု အထိ ငွေကြေး ကိုင်တွယ်ပေးသုံးထားခြင်းဖြင့် စောင့်ကြည့်နိုင်ပါတယ်။ ရာထူးကြီးကြီးတွေ

COPYRIGHT@CMH

မဆိုထားနှင့် အငယ်တန်း ဝန်ထမ်းတွေတောင် လုပ်ငန်းရဲ့ ယိုပေါက်ရှိလျှင်တောင် ငွေကြေးမသမာမှုတွေဖြစ်လေ့ရှိပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို ငွေကြေးမသမာမှုတွေ ဖြစ်စေနိုင်တဲ့ အခြေ အနေတွေကို ကြိုတင်ကာကွယ်ထားနိုင်ဖို့အတွက် အသေးစိတ်ငွေကြေး စီမံခန့်ခွဲမှု ပုံစံတွေ ရေးဆွဲထားဖို့ လုပ်ငန်းတွေမှာ လိုအပ်ပါတယ်။ မဖြစ်ရင်တော့ မဖြစ်ဘူးပေါ့။ မီးဆိုတာ မလောင်ခင်ကြိုတားနိုင်ဖို့လိုပါတယ်။

စာရိတ္တ၊ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာဆိုတာ ဘယ်လောက်ပဲစောင့်ထိန်းခဲ့သည်ဖြစ်စေ အခက်အခဲပြဿနာကြီးကြီးမားမားနဲ့ ချောင်ပိတ်မိပြီးဆိုရင် လုပ်မိလုပ်ရာ လုပ်ကြတော့တာပါပဲ။ တချို့ တက္ကစီပေါ်မှာ ပိုက်ဆံအိတ်ကျန်ခဲ့လို့ ပြန်ပေးတဲ့ ဖြစ်စဉ်တွေရှိသလို၊ ဟန်ဖုန်းကျန်ခဲ့ရင်တောင် ပြန်ပေးတဲ့ ကားမောင်းဆရာတွေတောင် တွေ့ဖူးပါတယ်။ ဒါကြောင့် လူတစ်ယောက်ရဲ့ ကိုယ့်ကျင့်သိက္ခာဟာ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် တန်ဖိုးထားတဲ့အပေါ်မှာပဲ ကွာခြားသွားတယ်လို့ ထင်ပါတယ်။ ကိုယ့်က HR ဆိုရင် ကိုယ်လုပ်နေတဲ့အလုပ်အပေါ်မှာ ဘယ်လိုခံယူထားပြီး၊ ဘာကို ကိုယ်ကတန်ဖိုးထားတယ်ဆိုတာသိဖို့လိုအပ်တယ်။ အဲဒီလို သွေးတိုးစမ်းချင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာကိုယ့်အနားမှာ ရှိနေနိုင်တယ်။ များသောအားဖြင့် HR ဆိုတာ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာကောင်းမွန်တဲ့ သူတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့လိုပါတယ်။ HR လုပ်ရတာ ပျော်ဖို့ကောင်းလားမေးရင်.. ပျော်ဖို့ကောင်းတာထက် စိတ်လှုပ်ရှားဖို့ ကောင်းတာတော့ အမှန်ပဲ.. Human Behavior တွေဟာ ဆန်းကြယ်လှပြီး.. လူ သန်း (၅၀)ရှိရင်.. စရိုက်သန်း(၅၀) ရှိနေမှာပဲ။ ကြုံရ.. ဆုံရ.. HR ဘဝပေါ့။

****

COPYRIGHT@CMH

Psychological Contract

Psychological contract ကို ဘာသာပြန်ရရင် "စိတ်ဖြင့်ဆိုင်သောချုပ်ဆိုမှု" လို့ တိုက်ရိုက်ပြန်မိချင်ပြန်မိနေလိမ့်မယ်။ တကယ်တော့ psychological contract ဆိုတာ မြန်မာလို ရိုးရိုးလေးတွေးလိုက်ရင် "အပြန်အလှန်မျှော်လင့်ချက်" လို့ဆိုနိုင်ပါတယ်။ အပြန်အလှန်မျှော်လင့်ချက် ဆိုတာဘာလဲ? ဘာကိုမျှော်လင့်ကြတာလဲ? ၄င်းဟာ Employee relation လို့ခေါ်တဲ့ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးမှာ လွှမ်းခြုံပေးထားတဲ့အရာလေး တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းရှင်နှင့် ဝန်ထမ်းကြားမှာ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ထုတ်မပြောကျ ပေမယ့် မျှော်လင့်ချက်လေးတွေ ကိုယ်စီရှိကြတယ်။ လုပ်ငန်းရှင်ကလည်း ကိုယ့်ဝန်ထမ်း ဆီက မျှော်လင့်သလို ဝန်ထမ်းကလည်း ကိုယ့်အလုပ်ရှင်ဆီက မျှော်လင့်တတ်ကြပါတယ်။ အဲဒါတွေက ဘာတွေလဲ? လေ့လာကြည့်ရအောင်..

- Employer's point of view (လုပ်ငန်းရှင်က ကိုယ့်ဝန်ထမ်းဆီက ဘာတွေမျှော်လင့်လဲ?)

Channel HR Myanmar

၁) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု ရှိစေချင်တယ် (competence)

၂) အလုပ်မှာ အားထုတ်စေချင်တယ် (effort)

၃) အလုပ်ကိုအလုပ်နဲ့တူအောင် ညီညွတ်စွာလုပ်စေချင်တယ် (compliance)

၄) အလုပ်ထဲမှာ စိတ်နှစ်ပြီး လေးလေးနက်နက်လုပ်စေချင်တယ် (commitment)

၅) အလုပ်အပေါ်မှာ သစ္စာရှိစေချင်တယ် (loyalty) စသည်တို့ဖြစ်ပါတယ်။

- Employee's point of view (ဝန်ထမ်းက ကိုယ့်အလုပ်ရှင်ဆီက ဘာတွေမျှော်လင့်လဲ?)

၁) တန်းတူဆက်ဆံပေးတာလိုချင်တယ် (fairness & equity)

၂) အလုပ်ဖြုတ်မခံရဖို့လိုချင်တယ် (security of employment)

COPYRIGHT@CMH

၃) ခုလုပ်နေတဲ့အလုပ်ကို ကိုယ်နဲ့တန်တဲ့အလုပ်လို့ ယူဆချင်တယ် (scope to demonstrate competence)

၄) တက်လမ်းရှိတဲ့အလုပ်ဖြစ်တယ်လို့ခံယူချင်တယ် (career expectation)

၅) လုပ်ငန်းထဲမှာ ပါဝင်ပက်သက်ခွင့်ပေးစေလိုတယ် (involvement)

၆) ပြောထားတဲ့ကတိတည်စေလိုတယ် (promise) စသည်တို့ဖြစ်ပါတယ်။

လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ဟာ ကောင်းမွန်သောအပြန်အလှန် မျှော်လင့်ချက်တွေ (Positive psychological contract/PPC)၊ ဆက်ဆံရေးတွေရှိနေဖို့ဆိုတာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအထဲမှာ မြင့်မားသောစွမ်းဆောင်ရည်တွေဖြင့် ချိတ်ဆက်ပေးထားခြင်း၊ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့စိတ်ကျေနပ်မှုရှိစေတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ဖန်တီးပေးထားခြင်း၊ ကောင်းမွန်သော အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး ရှိနေစေခြင်းတို့ဟာ PPC ကိုဖြစ်ပေါ်စေပါတယ်။ PPC ဖြစ်ပေါ်လာဖို့ဆိုရင် အရေးကြီးတဲ့ အဆင့် (၄)ဆင့်ရှိတယ်။

Channel HR Myanmar

၁) တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦးထုတ်မပြောတဲ့ မျှော်လင့်ချက်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထုတ်ပြောထားခြင်း။

အလုပ်ရှင်ကလည်း "ဝန်ထမ်းသိလောက်မှာပဲ"၊ ဝန်ထမ်းကလည်း "အလုပ်ရှင်သိ လောက်မှာပဲ"ဆိုပြီး ထုတ်မပြောတဲ့ ကိစ္စလေးတွေဟာ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ထုတ်မပြောကြတဲ့ အတွက် employee relation ကို ထိခိုက်စေပါတယ်။

၂) နှစ်ဦးသဘောတူ အလုပ်လုပ်ဖို့ ပြောထားခြင်း။

အလုပ်ရှင်နဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ လုပ်ငန်းခွင်မှာ မျက်နှာချင်းဆိုင်ထိုင်ပြီး "ငါတို့တွေ ဒါတွေ အကောင်အထည်ဖော်ကြမယ်၊ ဘယ်ဝန်ထမ်းကတော့ ဘယ်အပိုင်းတာဝန်ယူ၊ ဘာတွေလုပ်" ဆိုတာမျိုးဖြင့် ပြီးစီးရမယ့် deadline ပါသတ်မှတ်ကာ ပြောဆိုကြရပါမယ်။

COPYRIGHT@CMH

လုပ်ငန်းရှင်က ဝန်ထမ်းကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖြင့် ညွှန်ကြားချက်တွေ မရှုပ်ထွေးစေဘဲ ပြောဆိုသဘောတူထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

၃) ကုမ္ပဏီမှာ Employee Handbook ရှိထားခြင်း။

ကုမ္ပဏီမှာ Employee Handbook လို့ခေါ်သော ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ်ရှိထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ထိုစာအုပ်ထဲတွင်လည်း သင့်တင့်မျှတတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုကို ဖော်ဆောင်ထားနိုင်သော မူဝါဒတွေ၊ လမ်းညွှန်မှုတွေကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ရေးသားထားရမည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် တန်းတူညီမျှဖြစ်သော စာအုပ်တစ်အုပ်ပြုစုထားဖို့ လိုအပ်ပါသည်။

၄) Stakeholders လို့သတ်မှတ်ခံရခြင်း။

Channel HR

လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးမှာ အောင်မြင်မှု၊ ကျရှုံးမှုတွေကို မျှဝေခံစားနေကျပြီး ပါဝင်ပက်သက်နေသူ အားလုံးဟာ stakeholders တွေပဲဖြစ်ကြပါတယ်။ ထိုသို့ ပါဝင်ပက်သက်ခွင့်နဲ့ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရကြတဲ့သူအားလုံးဟာ ဒီအလုပ်မှာ မြတ်မြတ်၊ ရှုံးရှုံး ကျေနပ်လို့ လုပ်နေတာကျတဲ့သူတွေ ဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးမှာ အဖြစ်များတာက အပေါ်က အချက်တွေကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောဆိုခြင်းမရှိကြလို့ ပြဿနာဖြစ်ကြပါတယ်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဟာ "ကိုင်းကျွန်းမှီ၊ ကျွန်းကိုင်းမှီ" ဆိုတဲ့အတိုင်းဖြစ်ပါတယ်။ အပြန် အလှန်အမှီသဟဲ ပြုနေကြလို့ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်နေဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

"The Organization Goal with Human Resources Management"

ကုမ္ပဏီတစ်ခုရဲ့ Goal တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ Mission၊ Vission အပေါ်အခြေခံထားရပါတယ်။ ကုမ္ပဏီမှာ Goals တွေကတော့ အများကြီးပါ။ Organization of the Goals၊ Department Goals နဲ့ Individual's Goals တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

လုပ်ငန်းတစ်ခု၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခု အောင်မြင်ဖို့ဆိုတာ ရည်မှန်းချက်တွေရှိရတယ်။ ရည်မှန်းချက် (၂)မျိုးရှိတယ်။ ရေတိုရည်မှန်းချက် (Short Team Plan)နဲ့ ရည်ရှည်ရည်မှန်းချက် (Long Term Plan) တို့ဖြစ်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့်အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ ရည်မှန်းချက် ကြီးကြီးမားမားချမှတ်လေ့ရှိတယ်။ ရည်မှန်းချက်တွေ အောင်မြင်ဖို့ဆိုတာ စွမ်းဆောင်ရည် ကောင်းမွန်တဲ့ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် တွေရှိဖို့လိုပါတယ်။ ဒါကြောင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု အောင်မြင်ဖို့ဆိုရင် လူစွမ်းအား စီမံခန့်ခွဲမှုအောက်မှာ အကောင်အထည်ဖော်ရပါမယ်။

HRM (Human Resource Managemnt) မှာအဓိက Function (၄)ခုရှိပါတယ်။

၁) ဝန်ထမ်းစုဆောင်းခြင်း (Acquisition Function)

၂) အရည်အချင်းများတိုးတက်လာခြင်း (Development Function)

၃) စိတ်ဓါတ်တက်ကြွမှုရှိခြင်း (Motivation Function)

၄) ဝန်ထမ်းကောင်းများထိန်းသိမ်းခြင်း (Maintenance Function)

ဝန်ထမ်းစုဆောင်းခြင်းအပိုင်းမှာဆိုရင် ကုမ္ပဏီရဲ့ရည်မှန်းချက်တွေ အကောင်အထည်ဖော်ပေးမယ့် ဝန်ထမ်းကောင်းတွေရှာဖွေ စုဆောင်းရပါမယ်။ ဝန်ထမ်းတွေစုဆောင်းရာမှာလည်း ကိုယ့်ကုမ္ပဏီရဲ့ ကောင်းသတင်းကျော်ကြားမှု၊ လစာနှင့် အခြားခံစားခွင့်ကောင်းတွေဖန်တီးပေးထားနိုင်မှု စတဲ့ဂုဏ်သတင်းတွေရှိနေဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ကောင်းမွန်တဲ့လုပ်ငန်း ခွင်တစ်ခွင်ဖြစ် နေအောင် HR နဲ့

COPYRIGHT@CMH

ပူးပေါင်းအကောင်အထည်ဖော်ရပါမယ်။ ဒုတိယကတော့ ရလာတဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို ရှိပြီးသာအရည်အချင်းထက် ဒီထက်မကတိုးတက်လာအောင် လှုံ့ ဆော်ပေးခြင်း၊ လိုအပ်ရင်သင်တန်းများပေးရပါမယ်။ သင်တန်းပေးခြင်းဟာ HR ရဲ့ ကုန်ကျ စရိတ်တစ်ခုလို့ မသတ်မှတ်စေဘဲ ကုမ္ပဏီရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေအကောင် အထည်ဖော်ပေး မယ့် ဝန်ထမ်းတွေကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံတယ်လို့ သတ်မှတ်ရင် ပိုပြီးအဓိပ္ပါယ်ရှိစေပါတယ်။ ကျွမ်းကျင်သူတွေရှိလေ မြန်မြန်တိုးတက်လေ အောင်မြင်မှုရလေပါပဲ။ တတိယတစ်ချက် ကတော့ စိတ်ဓါတ်တက်ကြွမှုပါ။ လူတစ်ယောက်ကို အောင်မြင်စေတာလည်း ဒီစိတ်ပါ။ ကျဆုံးစေတာလည်းဒီစိတ်ပါ။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စိတ်ကိုနားလည်ထားတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု အထူးသဖြင့် HR ဌာနဟာ စဉ်ဆက်မပြတ် ဝန်ထမ်းတွေလုပ်ခြင်း ကိုင်ခြင်းစိတ်တွေ ဖြစ်ပေါ်နေအောင်ဖန်တီးတတ်ရပါမယ်။ ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးရုံနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေမပျော်ပါဘူး။ တချို့တွေက ငွေကြေးထက် အသိအမှတ်ပြုမှု ကိုယ့်လူကြီးရဲ့ ချီးမွမ်းစကားလေးတစ်ခွန်း ကြောင့် ပျော်ရွှင်နေပြီး ကိုယ့်ကိုယုံကြည်မှုရှိလာစေပါတယ်။ ဒါကို HR ကကောင်းကောင်း သိရပါမယ်။ Reward အကြောင်းနားလည်ဖို့လိုပါတယ်။

Channel HR

နောက်ဆုံးကတော့ ဝန်ထမ်းထိန်းသိမ်းတဲ့အပိုင်းပါ။ ကုမ္ပဏီကလိုအပ်လို့ သင်တန်း တွေ ငွေကုန်ကြေးကျခံပြီး ပေးတတ်ထားခါမှ အလုပ်မှ ထွက်ပြီ ဒီထက်ကောင်းတဲ့ နေရာ တစ်ခုကို ချိန်းကြတဲ့ကိစ္စတွေပါ။ ဒါကြောင့် လုပ်ငန်းရှင်တွေက HR ရဲ့အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်တဲ့ T&D (Training & Development) အပိုင်းကို ကုန်ကျစရိတ်တစ်ခုအနေနဲ့ယူဆ ထားကြတာ ပါ။ T&D ပေးပြီးသွားပြီဆိုရင် နောက်တစ်ဆင့်ကတော့ Ethic ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ထိန်းထား ကြပြီး Maintenance လုပ်ရပါမယ်။ ဒီအပိုင်းကသိပ်ကို အရေးကြီးပါတယ်။ Top Management တွေရဲ့ပါဝင်ပက်သက်မှုလိုအပ်ပါတယ်။ သမင်မွေးရင်း ကျားစားရင်းတော့ အဖြစ်မခံဘဲ ဘယ်လိုကောင်းကောင်း ကိုင်တွယ်နိုင်လည်းဆိုတာ HR နဲ့ပူးပေါင်းပါဝင်ရပါ မယ်။ ဒါမှ OG (Organization Goals) ကိုဖော်ဆောင်နိုင်မှာပါ။

COPYRIGHT@CMH

ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာဆိုရင် ဖွဲ့စည်းပုံ (Organization Chart) ရှိရပါတယ်။ Organization Chart တစ်ခုမှာဆိုရင် ရာထူးအမြင့်အောက်မှာ ဌာနတစ်ခုချင်းဆီ၊ ဌာနတစ်ခု ချင်းဆီအောက်မှာ ရာထူးအဆင့်ဆင့် စသဖြင့် Up and Down ပုံစံဖြင့် ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ် ကြပါတယ်။ နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီတွေ (MNC) မှာ ဆိုရင် HR Depart ဟာအသက်ပါပဲ။ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေအောင်မြင်ဖို့ HR ကအရင်ဆုံး အကောင်အထည်ဖော် ပေးရပါတယ်။ MNC တွေရဲ့ဝန်ထမ်းလိုအပ်ချက်မှာဆိုရင် ကန့်သတ်ချက်တွေ အရည်အချင်း တွေ ကျွမ်းကျင်မှုတွေမှာ မှီတည်ထားသဖြင့် ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ စုဆောင်းရာတွင် ပြိုင်ဖက်ကုမ္ပဏီတွေက ဝန်ထမ်းတွေကို ဆွဲဆောင်ရသလို ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးရှိတဲ့ လူတွေ ကို ရွေးချယ်ခန့်အပ်ရပါတယ်။ SOP တွေထားထားပြီး နည်းနည်းလေးမှ သွေဖယ်ခွင့်မပေး ထားပါဘူး။ ဒါကြောင့်တော်တဲ့သူတွေအားလုံးဟာ အမျိုးမျိုးအစစ်ဆေးခံရပြီး ကုမ္ပဏီကြီး တွေမှာပဲ လစာကောင်းကောင်းဖြင့်လုပ်လိုကြပါတယ်။

Channel HR

ပြည်တွင်းမှာဆိုလည်း ကုမ္ပဏီသေးပေမဲ့ HR ကလည်းမရှိမဖြစ်ပါဝင်ပါတယ်။ ဥပမာအနေဖြင့်ပြောရမယ်ဆိုရင် ဆေးကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာဆိုရင် ဈေးကွက်ရှာဖွေပေးတဲ့သူ တွေနဲ့ မားကတ်တင်းမြှင့်တင်ပေးတဲ့သူတွေဟာ အဓိကကြပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဈေးကွက်ကို နားလည်တဲ့သူတွေကို လစာကောင်းကောင်းဖြင့်ခန့်ကြသလို လိုအပ်ရင် သင်တန်းပါပေးရပါ တယ်။ ပြိုင်ဖက်ကုမ္ပဏီတွေ ရှိနေတဲ့အတွက်ကြောင့် လုပ်ငန်းအတွက် တကယ်အသုံးဝင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို မက်လုံးတွေပေးပြီး ခေါ်မသွားဖို့ ကုမ္ပဏီမှ ထိန်းထားနိုင်ရပါမယ်။ ဒါမှ ဝန်ထမ်းရဲ့ Individual Goal ကိုထိန်းထားနိုင်ပြီး OG ကိုအကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ HRM နဲ့အတူ HRD (Human Resource Development) ကိုလည်း မေ့ထားလို့မရပြန်ဘူး။ OG ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ HRM က အထောက်အပံ့ပေးရသလို HRM ရဲ့အပိုင်းတစ်ပိုင်းဖြစ်တဲ့ HRD ကိုလည်းလုပ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ HRD ဆိုတာ ဝန်ထမ်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏

အရည်အသွေးအသိပညာနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်လာစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်ငန်းပင်ဖြစ်ပါတယ်။

လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အနာဂတ်တွင် ကြုံတွေ့ရမည့် အလုပ်အကိုင်များအတွက် HR ဌာနမှ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများကို အရည်အချင်းများဖြည့်ဆည်းပေးရသော နည်းစနစ်တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။

HRD မှာ အပိုင်း (၃)ပိုင်းရှိပါတယ်။

၁) Training & Development (T&D)

၂) Organization Development (OD)

၃) Career Development (CD) တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

T&D သည်သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်တာဝန်များအတွက် ဝန်ထမ်းများ၏ Knowledge, Skills နဲ့ Attitude များတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ရေတိုသင်တန်းများ အဖြစ် သင်ကြားပေးရခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ OD ကတော့ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဝန်ထမ်းများတွင် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထိထိရောက်ရောက် ထမ်းဆောင်လုပ်ကိုင်တက်စေရန် တွန်အားပေးသော အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ အတတ်ပညာတစ်ခုဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုများအတွက် ရာထူးမြင့်အပိုင်းများအတွက် အသုံးပြုပါတယ်။ နောက်ဆုံးတစ်ခုဖြစ်သော CD ဟာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်၏ ရည်မှန်းချက် Goals တွေ အောင်မြင်မှု Success တွေရရှိလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပြီး အဖွဲ့အစည်း (သို့) HR ဌာနမှ Career Planning နဲ့ Career Management တို့ကို ဖန်တီးဆောင်ရွက်ထားရန်လိုအပ်ပါတယ်။ HRD ကောင်းတစ်ခုဖြစ်ဖို့ အပေါ်က (၃)ချက်က တစ်ခုနဲ့တစ်ခုအချိတ်ဆက်မိနေဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ T&D နဲ့ပဲကျေနပ် နေလို့မရတော့ပါဘူး။ HRD ဟာ Change Agent တစ်ခုအနေနဲ့ရှိနေတာပါ။ Organization Goals ကိုသွားနေတာဖြစ်တဲ့အတွက် HRM ရဲ့ချိတ်ဆက်မှုတွေတစ်ခုချင်းဆီကအစ အလေး ထားရပါမယ်။

HR နဲ့ Oganization ကြားမှာ Learning Organization တစ်ခုဖန်တီးပေးထားမယ် ဆိုရင် အဆက်အသွယ်မပြတ်စေဘဲ တိုးတက်မှုတွေ

COPYRIGHT@CMH

ဆင့်ပွားတိုးတက်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။ OG နဲ့ HRM ချိတ်ဆက်ဖို့ ဒီနည်းလမ်းကအလွန်အရေးပါတယ်လို့ ယူဆရပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်း Goals တွေကို ဖန်းတီပေးဖို့ HRM ဟာအရေးကြီးတဲ့အပိုင်းမှာ ပါဝင်နေတာ သိသာစေပါတယ်။ HRM ဟာ Alignment တစ်ခုအနေနဲ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးကို ထောက်ခံပေး ထားပြီး အဲဒီရာထူးကြီးနေရာတွေမှာ ယူထားသူတွေဟာ တာဝန်ခံမှု တာဝန်ယူမှုတွေရှိရပါ မယ်။ Company Goals တွေကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့လိုအပ်ပြီး Higher Level Management Skill အပြင် Diplomatic Skills တွေလည်း ပိုင်နိုင်ထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ပြောင်းလဲလာတဲ့ အနာဂတ်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတွေမှာ မျက်ခြေမပြတ်ဘဲ သတင်း မီဒီယာကအစ အသေးမွှားကိစ္စလေးတွေအထိ သိသင့်သလောက်သိထားရပါမယ်။ OG ကိုရဖို့ OG ထဲကလူတွေ အကြောင်း ကောင်းကောင်းသိပြီး HRM က လာမယ့်ခေတ်သစ်စီးပွားရေး ပြိုင်ဆိုင်မှုတွေမှာ Good to Great အဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းလာနိုင်ပါစေလို့ မျှော်လင့်ရင်း နိဂုံးချုပ်ပါတယ်။

Channel HR Myanmar

****

COPYRIGHT@CMH

ကျွန်တော်သိသော Vocational Training ဆိုတာ

၂၀၁၇ မေလလယ်လောက်က ကုမ္ပဏီကပေးတဲ့ Train the Trainer Program ကို ကျွန်တော်တို့တက်နေစဉ် တတိယနေ့အစဉ်အစီမှာဆိုရင် ရန်ကုန်မြို့ထဲမှာရှိတဲ့ SMVTI ဆိုတဲ့ စင်ကာပူ-မြန်မာ ပေါင်းဖွင့်ထားတဲ့ Vocational Training သင်တန်းကျောင်းလေးတစ်ခုအား သွားရောက်လေ့လာခဲ့ပါတယ်။ ဒီကျောင်းမှာဆို ၁၀ တန်းအောင်ပြီး ဒါမှမဟုတ် အမှတ် အရမ်းမကောင်းလို့ တက္ကသိုလ်ဆက်မတက်ချင်သူတွေ ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာတစ်ခု အဖြစ် လေ့လာလိုတဲ့လူငယ်တွေ တက်ကြပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့တုန်းကဆိုရင် စာအုပ်ထဲက စာရရင် အတန်းအောင်တဲ့ပုံစံဖြင့် စာတွေ့သာများခဲ့ပါတယ်။ ဘွဲ့တစ်ခုသာကိုင်ထားတာပါ တကယ်တော့ဘာမှမတတ်ပါဘူး။ တက္ကသိုလ်တွေမှာ လက်တွေ့ခန်းတွေရှိပေမယ့် သေချာ အသုံးမချမိကြဘဲ အချိန်ပိုင်းလောက်သာ သင်ခဲ့ကြရပါတယ်။ လိုအပ်တဲ့ ထောက်ပံ့ရေး ပစ္စည်းတွေ မလုံလောက်လို့လဲဖြစ်ပါတယ်။

Channel HR

အခုပြောပြမဲ့ သင်တန်းကျောင်းဟာဆိုရင် လက်တွေ့ကို ၈၀% သီအိုရီကို ၂၀% လောက်ပဲသင်ပါတယ်။ လက်တွေ့လေ့ကျင့်မှုကိုအားပေးပြီး ကျောင်းသားတွေကို ကိုယ်တိုင် လုပ်စေပါတယ်။ သင်ကြားရေးပုံစံဟာလည်း တကယ့် လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ ကိုယ် တကယ်လုပ်နေသည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းခွင်ပုံစံငယ်တွေ၊ ထောက်ပံ့ရေးပစ္စည်းအပြည့်အစုံ၊ ယူနီဖောင်အပြည့်အစုံဖြင့် အလုပ်မဝင်ခင်မှာ အလုပ်သင်ပုံစံမျိုးဖြင့် သေချာသင်ကြားပေးပါ တယ်။ ဥပမာ - ဟိုတယ်အပိုင်းမှာ ကျွမ်းကျင်သူတစ်ယောက်အဖြစ် ရပ်တည်ချင်တဲ့သူဆိုရင် တကယ့် ဟိုတယ်အခန်းထဲမှာ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသည့်အလား စီမံပေးထားပါတယ်။ Sedona Hotel ရဲ့ Reception Desk မှာ တကယ့် receptionist တစ်ယောက်လို့ service ပေးနေသည့်အတိုင်းသင်ပေးတာမျိုး၊ City Mark ရဲ့ အရောင်းပိုင်းမှာ Customer service ပေးသည့်ပုံစံဖြင့် Customer ကိုရှင်းပြနေတာမျိုး၊ နောက်ထူးခြားတာက Professional Image ပါသင်ပေးတာပါ။ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေရင်

COPYRIGHT@CMH

ဘယ်လိုပြုံးရမယ်၊ တစ်ကိုယ်ရည်သန့်ရှင်း ရေး၊ ဝတ်စားဆင်ယင်မှု စတာတွေကိုပါ smart ကျကျသင်ပေးနေတာပါ တွေ့ခဲ့ရပါတယ်။ နောက်တွေ့ခဲ့ရတာက ဂဟေဆက်ပညာ၊ လျှပ်စစ်ဆာကစ်တပ်ဆင်ခြင်း၊ ကားအင်ဂျင်တပ် ဆင်ခြင်း၊ အဲယာကွန်းပြုပြင်ခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး စတာတွေ လေ့လာခဲ့ရပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ခေတ်မှာသာ ဒီလိုသင်တန်းကျောင်းတွေသာရှိခဲ့ရင် တက္ကသိုလ်တက်ဖြစ်မယ်မထင်ပါဘူး။ တက္ကသိုလ်မှာရင်းမဲ့ ၃-၄နှစ်ကို ကိုယ့်အတွက် တကယ်လုပ်ကိုင်စားသောက်လို့ရမယ့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာသင်ပေးတဲ့ ကျောင်းမှာပဲ မြှပ်နှံလိုက်ပါမယ်။ နောက်တစ်ခုက ဒီကျောင်းက ကျောင်းပြီးတော့မဲ့ လူငယ်အများစုအတွက် အလုပ်အကိုင်ဟာ ကြိုရှိနေပါတယ်။ ကိုယ့်ဝါသနာပါတဲ့ ပညာနဲ့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရမယ့်အပြင် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်း ပညာအဖြစ်ပါ ရပ်တည်ခွင့်ရစေပါတယ်။ ဒီလို Vocational ကျောင်းကို ထောက်ပံ့ပေးမဲ့အပြင်က လုပ်ငန်းကြီးတွေလည်းရှိနေပါတယ်။ ဒီကျောင်းက ကျောင်းပြီးထား သူဆိုရင် သူတို့အလုပ်မှာ ပြန်အသုံးချရုံပါပဲ။ ဥပမာ ကားကုမ္ဏီကြီးတစ်ခုကနေ ကျောင်းမှာ လက်တွေ့ လေ့ကျင့်တပ်ဆင်နိုင်ဖို့ ကားတွေထောက်ပံ့ပေးထားတာမျိုး အဲလိုမျိုးတွေလည်း တကယ်တွေ့ခဲ့ရပါတယ်။ လိုအပ်တဲ့ ပစ္စည်းတွေလည်း အလုံအလောက် ထောက်ပံ့ပေးထားပါ သေးတယ်။ ကျွမ်းကျင်ပြီးသား potential candidate တွေကို လုပ်ငန်းမှာ ပြန်ခန့်လို့ရသွားပါ တယ်။

ခုဆိုရင် NSSA (National Standard Skills Authority) ဆိုတဲ့အဖွဲ့က ဂျာမနီရဲ့ အကူအညီဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားတွေ ဖြစ်လာစေဖို့ သင်တန်းတွေပေးနေ ပါပြီ။ ဒီလက်မှတ်ရှိထားသူဟာ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံတွေမှာ အလုပ်သွားလုပ်ရင် လစာအနှိမ်မခံ ရဘဲ ကျွမ်းကျင်မှုကြေးအပြည့်ရစေမှာပါ။ လက်ရှိမှာတော့ အစပျိုးတုန်းဆိုတော့ အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်း ဘာသာရပ်ပေါင်းစုံတော့ မသင်နိုင်သေးပါဘူး။ လျှပ်စစ်၊ ဂေဟေဆက်ပညာ၊ ပိုက်ဆက်၊ အဲယာကွန်း၊ မော်တော်ယာဉ်ပြုပြင်ခြင်း စတာတွေသာ သင်ပေးနိုင်ပါသေးတယ်။ ဒါဟာလည်း

COPYRIGHT@CMH

Vocational training လို့ပြောလို့ရပါတယ်။ အသက်မွေးပညာရပ်ကို သေချာ သင်ပေးပြီး အကဲဖြတ်သူဟာလည်း လက်မှတ်ရှိထားဖို့လိုတယ်လို့သိရပါတယ်။ ခုဆို Labour Free Flow တွေလည်း ရှိလာပါပြီ နိုင်ငံခြားသား ဥပဒေကလည်း ပြင်ဆင်ရေးဆွဲတုန်းပါ။ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားတွေမရှိရင် ကိုယ့်နိုင်ငံသားမဟုတ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားတွေက နေရာယူလာတော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

Vocational Training ကျောင်းတွေ များများပေါ်လာဖို့ မျှော်လင့်မိပါတယ်။ ဒီလိုပေါ်ပေါက်လာဖို့ဆိုတာလည်း အထောက်အပံ့ကောင်းတွေ သင်ကြားမှုပုံစံကောင်းတွေ ရှိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ရန်ကုန် တစ်နေရာတည်းမှာ မဟုတ်ဘဲ တိုင်းဒေသကြီးအလိုက် ပေါ်ပေါက်လာရင်ပိုကောင်းပါတယ်။ ဒီကျောင်းတွေကနေတစ်ဆင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားရှားပါး မှုကို ဖြေလျော့နိုင်မယ်လို့ထင်ပါတယ်။

"ဆိုးသွမ်းတဲ့ကလေးတွေတောင် လူငယ်ပြုပြင်ရေး ကျောင်းမှာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်ရသေးတာပဲလေ အတန်းပညာရေးမကောင်းတဲ့ လူငယ်တွေအတွက်ရော လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းကဘာလို့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းကျောင်းတွေ ဖွင့်မပေးနိုင်ရမှာလဲ?"

Channel HR Myanmar

****

COPYRIGHT@CMH

အရှိန်အဝါ

လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာအမျိုးအဆွေတွေ ကိုနေရာသွင်းတာ သိပ်ဆိုးတယ်။ Recruitment Process တစ်ခုမှာ Candidate တွေကို ယှဉ်ပြိုင်ခွင့်ပေးရမယ်။ Job Post တစ်ခုတင်ပြီး ဆိုတာနဲ့ စတင်ရက်နဲ့ CV ပိတ်ရက်ဆိုပြီး ထည့်ပေးရပါတယ်။ ကန့်သတ်ထားတဲ့ အချိန် အတွင်း ကိုယ့်ကုမ္ပဏီမှာ အလုပ်လိုချင်တဲ့သူတွေအတွက် အချိန်တစ်ခုထိ စောင့်ရပါတယ်။ အဓိကတော့ CV များများရဖို့အတွက်ပါ။

Close Date နောက်မှာ စပြီးတော့ ရလာတဲ့ CV တွေထဲက ကိုယ်ကုမ္ပဏီနဲ့ ကိုက်ညီမဲ့ Candidate ကိုရွေးမှာဖြစ်ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီထဲမှာရှိတဲ့ ဌာနတစ်ခုဆီမှာလည်း သတ်မှတ်ထားတဲ့ ဝန်ထမ်းဦးရေရှိပါတယ်။ Level အဆင့်ဆင့်နဲ့ ရှိပြီး JD တွေသတ်မှတ်ထားပါတယ်။ ခန့်မဲ့ ဝန်ထမ်းရဲ့ လုပ်ဆောင်ရမဲ့ JD နဲ့ လစာအနေအထားကို သိထားရပါတယ်။ လုပ်ငန်းနဲ့ ကိုက်ညီမဲ့သူကို ထိုက်တန်တဲ့လစာနဲ့ ခေါ်ရပါမယ်။

Candidate က လိုချင်တဲ့လစာကတော့ အများကြီး လုပ်နိုင်တာက နည်းနည်းဆိုမသင့်တော်ပါဘူး။ အနည်းဆုံး လုပ်ငန်းနဲ့ ၇၀ % လောက်တော့ ကိုက်ညီနေဖို့လိုပါတယ်။ ကျန် ၃၀ % လောက်က လုပ်ငန်း သဘောသဘာဝတွေကို လမ်းညွှန်ပေးရင် ဖြစ်ပါတယ်။ Recruitment process (RP) မှာ စံသတ်မှတ်ထားတာတွေရှိပါတယ်။ တချို့လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ အဆင့်ကျော်ပြီးလုပ်တာတွေက Recruitment ကို ထိခိုက်စေပါတယ်။ ကိုယ့်ညီအစ်ကို မောင်နှမ၊ သူငယ်ချင်းတွေ အလုပ်မှာ အတင်းခန့်တာမျိုး၊ လုပ်ငန်းတဲ့ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ မတူဘဲ လုပ်ငန်းအတွေအကြုံရှိသယောင်နဲ့ ခေါ်ခန့်ထားတာမျိုးတွေ တွေ့ရပါတယ်။ တကယ်တော့ အလုပ်ဆိုတာ သူစိမ်းတွေနဲ့ပဲ လုပ်တာအကောင်းဆုံးပါ။ မျက်နှာနာစရာမလို တော့တဲ့အပြင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေရဲ့ အတင်းပြောတာလည်း မခံရတော့ဘူး။ ပြီးတော့ ခေါ်သွင်းထားတဲ့သူက ကိုယ့်အားကိုးနဲ့ လုပ်ချင်သလို မလုပ်ချင်သလိုဆိုရင် ကိုယ်ပဲ စိတ်ညစ် ရပါတယ်။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

Selection လုပ်ဖို့အတွက် သတ်မှတ်ထားတဲ့ စံနှုန်းတွေရှိပါတယ်။ CV Screening လုပ်ကတည်းက Candidate ရဲ့ အချက်အလက်တွေကို သေချာဖတ်ပြီး သင့်တော်လား? မသင့်တော်လား? တစ်ခါတည်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချရပါတယ်။ အထိက အချိန်ကုန်သက်သာစေဖို့ပါ။ ကိုက်ညီမဲ့ အနီးစပ်ဆုံးသောသူတွေက ရွေးထုတ်ပြီး အင်တာဗျူးခေါ်တွေ့၍ မေးမြန်းခြင်း၊ test တွေ စစ်ဆေးခြင်းတွေ ပြုလုပ်ရပါမယ်။ တစ်ခါတစ်လေကျရင် Selection ration က မညီမျှတတွေ ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ လိုချင်တာက ၅ ယောက်၊ လာလျှောက်တာက ၄ ယောက်ဆိုရင် ရွေးချယ်ဖို့အရမ်းခတ်သွားပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကိုယ့်ရဲ့ RP နဲ့ source ကိုသိဖို့လိုပါတယ်။

ရာထူးအနိမ့်တွေအတွက် ကိစ္စမရှိပေမဲ့ ရာထူးကြီးတွေအတွက် Selection ration ဟာအရေးကြီးပါတယ်။ နောက်ကိုယ့်လုပ်ငန်းအကြောင်းသိထားဖို့လိုပြီး ဘယ်လိုရာထူးတွေက ဘာတွေအဓိကလုပ်ရလဲ? အဲလိုရာထူးတွေကို အပြင်မှာရှိရဲ့လား? လေ့လာထားသင့်ပါတယ်။ အလွယ်တကူရှာခန့်လိုရတဲ့ ရာထူးမျိုးတွေအများကြီးရှိပါတယ်။ JD အများစုကလည်း ဆင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် Recruitment မှာ စိတ်ကြိုက်ရွေးလို့ရပါတယ်။ လာလျှောက်သူတွေ အားလုံးကို ပြိုင်ဆိုင်ခွင့်ပေးရပါမယ်။ အမျိုးရော သူစိမ်းရော လာလျှောက်ပါ သတ်မှတ်ထား တဲ့ စံနှုန်းတွေ မှီရင် ခန့်ပါမယ်။ အဓိကအတွင်းလူတွေက HR process ကို ကျော်မလုပ်ဖို့ပဲ လိုပါတယ်။ ကိုယ်အလုပ်ကိုယ်လုပ်နေကြတာပါ။ တာဝန်ယူမှု တာဝန်ခံမှုရှိပါစေ။ ကိုယ် အလုပ်ကို ထိခိုက်လာရင် ရဲရဲပြောပါ။ အားနာမှု အရှိန်အဝါကို လွန်ဆန်နိုင်ရပါမယ်။ Organization တိုးတက်ဖို့အတွက်သာ ရည်ရွယ်ပါတယ်။

ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီအများစုမှာဆိုရင် ပြောလေ့ရှိတာ Family Type နဲ့သွားနေတာဆိုပြီး ကြားဖူးကြမှာပါ။ မိသားစု ပုံစံဆိုတော့ ကြားရတာသာကောင်းတာပါ။ လုပ်ငန်းထဲမှာ အလုပ်ချိန်အပိုတွေရှိလာတယ်။ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာတွေနဲ့ရောနေတယ်။ လာချင်တဲ့အချိန် လာတယ်။ အမျိုးအဆွေတွေနဲ့ ဖွဲ့စည်းထားတယ်။ အဲအမျိုးအဆွေတွေကပဲ စည်းကမ်းဖောက်တယ်။ ဖရိုဖရဲနဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုပါ။ ဌာနတွေမှာလည်း အဲလိုအဖြစ်မျိုးတွေရှိပါတယ်။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

ကောက်ကောက်လေးထဲက ကွေးကွေးလေးရွေးကြရာဝယ်....

လုပ်ငန်းတွေမှာယနေ့ကြုံတွေ့နေရတဲ့ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ပြဿနာတွေက ဒုနဲ့ဒေးပါပဲ။ ရေကြည်ရာမြက်နုရာဆိုတဲ့ စကားအတိုင်း လူဆိုတာအကောင်းဆုံးတွေပဲ လိုချင် ကြတဲ့အတွက် အကောင်းဆုံးတွေရှိရာကိုပဲရှာကြပါတယ်။ ယှဉ်ပြိုင်မှုတွေများတဲ့ ခေတ်ကြီး ထဲမှာ အေးအေးလေးနဲ့ငြိမ့်ငြိမ့်လေးပဲလုပ်နေလို့ မရတော့ပါဘူး။ ခေတ်နဲ့အညီ လိုက်ပါ စီးမျောနိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့်လူငယ်တွေပါ နောင်လာမယ့် (၈)နှစ်အတွင်းမှာ ကမ္ဘာကြီးကို ထိန်းချုပ်မောင်းနှင်မယ့်လူတွေရဲ့ ၇၅%ဟာ Generation Y (1981-1999) တွေပါ။ အထူးသဖြင့် ကျွန်တော်တို့ လူငယ်တွေပေါ့။ လူငယ်လို့ပြောလိုက်တာနဲ့ လတ်ဆတ် နေဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

ယနေ့မှာ တဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲလာတဲ့ နိုင်ငံရေးအခြေအနေတွေကြောင့် စီးပွားရေးဟာလဲ လိုက်ပါပြောင်းလဲလာခဲ့ပါပြီ။ စက်မှုလုပ်ငန်းတွေ၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွေ၊ ပို့ကုန်သွင်းကုန်လုပ်ငန်းတွေ စသဖြင့်လုပ်ငန်းပေါင်းများစွာ ဖြစ်ထွန်းလာနေပြီဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် လုပ်ငန်းတိုင်းမှာ ထိန်းချုပ်မောင်းနှင်မယ့် လူစွမ်းအားရင်းအမြစ်ဟာလည်း အရေးကြီးလှပါတယ်။ လုပ်ငန်းတစ်ခု အောင်မြင်ခြင်း ကျရှုံးခြင်းဆိုတာ ထိုလုပ်ငန်းမှာ လုပ်ကိုင်ပေးနေကြသော ဝန်ထမ်းတိုင်းမှာ တာဝန်ရှိပါတယ်။ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ဝန်ထမ်းတွေ ကို လုပ်ငန်းတိုင်းကအမြဲလိုအပ်နေပါတယ်။

နိုင်ငံတကာလုပ်ငန်းတွေ ဝင်ရောက်နေရာယူလာပြီး လုပ်ငန်းတွေအတွက်လိုအပ်တဲ့ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ဝန်ထမ်းတွေကို ရှာဖွေခန့်ထားလိုကြပါတယ်။ သို့ရာတွင် ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံမှာ ဟိုယခင်ကဆို တံခါးပိတ်ဝါဒဖြင့်နေထိုင်ခဲ့ကြရပြီး ပညာရေး၊ ကျန်းမာ ရေး၊ စီးပွားရေး စသောအဖက်ဖက်မှာ အားနည်းစွာ ဖြတ်သန်းခဲ့ကြရပါတယ်။ တံခါးဖွင့်ဝါဒ လည်းရောက်ရော မြင်သမျှ ကြားသမျှ အရာရာတိုင်းဟာ အဆန်းအပြားဖြင့် ဘယ်ကစပြီး ဘာလုပ်ရမှန်းမသိ၊ နိုင်ငံတကာနှင့်ရင်ဘောင်တန်းနိုင်ဖို့ စပြီးလျှောက်လှမ်းနေပါပြီ။ လမ်း

COPYRIGHT@CMH

ကြောင်းတစ်ခုပေါ်သို့ အစိုးရကလည်း တဖြည်းဖြည်းနှင့်ဆွဲတင်နေကြပါပြီ။ အပြောင်းအလဲ ဒဏ်တော့ ခံနိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ထိုအထဲမှာ လူငယ်တွေကရှေ့ဆုံးက ပါဝင်နေပါတယ်။ ဦးဆောင်မယ့် ကျွန်တော်တို့လူငယ်တွေမှာ လိုအပ်နေတဲ့အရည်အချင်းတွေဟာ ဟိုယခင်ကနဲ့ ယခုတော်တော်လေး ကွာဟချက်တွေနဲ့ လိုအပ်ချက်တွေ ပြတ်တောက်ခဲ့ရပါတယ်။ ယခုမှ သာ ပညာရေး ဝေးသည်မရှိဘဲ လိုချင်တာအားလုံးဟာ လက်တစ်ကမ်းမှာသာရှိနေပြီး လိုချင် စိတ်လေးတစ်ခုသာ လိုအပ်ပါတယ်။

လုပ်ငန်းရှင်တွေဟာ များသောအားဖြင့် ၁၀၀ ဖိုးလောက် လုပ်ရမယ့်အလုပ်မှာ ၁၀၀ဖိုးတန်တဲ့သူကိုပဲ လိုချင်ကြပါတယ်။ အဲလိုလူကို ခန့်ချင်တာမှန်ပေမယ့် လက်တွေ့မှာ ၅၀ဖိုးလောက်တောင် မရကြတဲ့အတွက် ခေါင်းခဲနေကြပါတယ်။ လုပ်ငန်းအတွက်လိုအပ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီးသာလူကို လိုချင်ပေမယ့် စျေးကွက်ထဲမှာ ရှားပါးတဲ့အတွက်ကြောင့် လိုအပ် ချက်ကိုပဲ လျော့ပြီး Plan B အနေနဲ့ပဲ ရှာရပါတော့တယ်။ လုပ်သက် ၅နှစ်နေရာမှာ လုပ်သက် ၂ နှစ်လောက်လျှော့ရတာမျိုး၊ လုပ်ဖူးတယ်ဆိုရုံရပြီးဆိုတာမျိုး အမျိုးမျိုးလျှော့ပေါ့ပြီး ရှာရပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ နိုင်ငံတကာနဲ့ရင်ဘောင်မတန်းနိုင်ခဲ့သေးတဲ့အတွက် ဒီနိုင်ငံမှာ လုပ်ငန်းလုပ်မယ်ဆိုရင်တော့ ဒီနိုင်ငံရဲ့လိုအပ်ချက်တွေ ထည့်တွက်ဖို့တော့လိုအပ် ပါတယ်။ အရည်အတွက်များပေမယ့် အရည်အသွေးကတော့ အများကြီး လိုအပ်နေတာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းဆီမှာပါပဲ။

ကျွန်တော်ဌာနတစ်ခုအတွက် ကွန်ပျူတာစာရေးနှစ်ယောက် ရှာပေးတုန်းကဆိုရင် တောင်းထားတဲ့ဌာနက ကွန်ပျူတာ ကျွမ်းကျင်စွာသုံးတတ်ပြီး မြန်မာစာ အင်္ဂလိပ်စာ ကောင်း ကောင်းရိုက်တတ်ရမည် နောက်ပြီး Excel ဇယားနည်းနည်းဆွဲတတ်ရမည်။ ဒီရာထူးဆိုတာ ရှာရတာ အရမ်းလွယ်တာ ပေါပေါလောလောရနိုင်တဲ့ အနေအထားပါ။ ကွန်ပျူတာလေး တတ်ရုံနဲ့အလုပ်ရမှာ ကြိမ်းသေတာပဲ။ ကျွန်တော်မှာ CV တွေမှာအများကြီးရှိထားတဲ့အတွက် ရှာရတာ အရမ်းလွယ်ပါတယ်။ ဒါနဲ့ စိတ်ကြိုက်ရွေးတာပေါ့။ အဲမှာ ကွန်ပျူတာကျောင်းဆင်း နှစ်ယောက်တင်ထားတဲ့ CV သွားတွေ့တယ်။ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံတော့ မရှိသေးပေမယ့် ကွန်ပျူတာနဲ့

COPYRIGHT@CMH

ပြီးထားတာဆိုတော့ စိတ်ထဲမှာတော့ ယုံကြည်ထားပြီးသား သူတို့ကွန်ပျူတာ တော့ ကြိမ်သေရမှာပဲပေါ့။ ဒါနဲ့အင်တာဗျူးခေါ်လိုက်ပြီး လစာညှိတော့ အဆင်ပြေတယ်။ ဒါပေမယ့် ကျွန်တော် သူတို့ကို အလုပ်မခန့်လိုက်ပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ကွန်ပျူတာနဲ့ ကျောင်းပြီးထားသော်လည်း မြန်မာလက်ကွက်မပြောနဲ့ အင်္ဂလိပ်လိုတောင် ဖြောင့်အောင် မရိုက်နိုင်တဲ့အပြင် လက်ကွက်တောင် Chatting ထိုင်သလို လက်ညိုးနှစ်ချောင်းနဲ့ ရိုက်ပြနေတော့ ခဏပဲ ဗျူးပြီး ပြန်လွှတ်လိုက်ရပါတယ်။ အောင်လက်မှတ်တွေသေချာ စစ်တော့ အစစ်ပါပဲ။ ပညာရေးတော့ အပြစ်မတင်တော့ပါဘူး။ သူတို့ကိုယ်တိုင် သေချာ မလုပ်ခဲ့လို့ နေမှာပါလေဆိုပြီး ရိုးရိုးဘွဲ့ရ ကွန်ပျူတာသုံးတတ်တာလေးပဲထည့်ပေးလိုက်ရတော့တယ်။ ဒါကဥပမာပေးတစ်ခုပဲရှိပါသေးတယ်။ ရာထူးငယ်ကအစ ရာထူးကြီးအထိ ထိုကဲ့သို့သော ဖြစ်စဉ်တွေလည်း ကြုံရပါတယ်။

Skills gap ဖြစ်နေတဲ့အတွက် ကျွမ်းကျင်သူရှာရတာအရမ်းခက်ခဲလှပါတယ်။ လုပ်ငန်းအတွက်တကယ်ပဲ သတ်မှတ်ထားတဲ့အရည်အချင်းပြည့်ဝမှ လုပ်ငန်းအတွက်အဆင်ပြေတာမှန်ပါတယ်။ ပြန်သင်ပေးစရာမလိုတဲ့အပြင် သူဆီက အပြင်ကပါလာတဲ့ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံတွေပါအသုံးချခွင့်ရပါသေးတယ်။ တချို့ရာထူးတွေက အလွယ်တကူရှာလို့လွယ် ပေမယ့် တချို့ရာထူးတွေကတော့ စျေးကြီးကြီးပေးခေါ်ရင်တောင် ခေါ်လို့မရပါဘူး။ လက်ရှိလုပ်ငန်းတိုင်းမှာ အပြိုင်အဆိ်ုင်တွေဖြစ်နေကြတဲ့အတွက်တကယ့် Key player ကိုတော့ နည်းမျိုးစုံနဲ့ထိန်းထားကြပါတယ်။ တော်တဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို ထိ်န်းသိမ်းတဲ့စနစ်ဟာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာအရေးပါလှပါတယ်။ ဒီလိုမှမဟုတ်ရင် သမင်မွေးရင်းကျားစားရင်း ဖြစ်နေပါ လိမ့်မယ်။ တချို့ကုမ္ပဏီတွေမှာတော့ Retention plan ကိုထိထိရောက်ရောက်လုပ်ကြ ပါတယ်။ HR ကပဲဦးဆောင်ပြီး ကုမ္ပဏီရဲ့ Culture လည်းတည်ဆောက်ရင်း ထိန်းသင့်တဲ့သူ ကိုထိန်း ထုတ်သင့်တဲ့သူကိုထုတ်ပါတယ်။ ဒါဟာကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွက် သိပ်အရေးကြီးပါ တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေမြဲနေတာမှန်သော်လည်း ပျော်လို့မြဲနေတာလား? ဒါမှမဟုတ် သွားစရာ မရှိလို့မြဲနေတာလား? ဒါတွေကိုသိထားချင်အားဖြင့် ကိုယ့်ဝန်ထမ်းတွေကို ဘာတွေထပ်ဖြည့် ပေးလိုက်ရင်

COPYRIGHT@CMH

လုပ်ငန်းအတွင်းဘယ်နေရာမှာအကျိုးရှိသွားမလဲ? သူ့အတွက်ကောဘာအကျိုးတွေရှိလာမလဲ? ကိုယ်လုပ်ငန်းကိုပြန်လည်သုံးသပ်ကြည့်မိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

အလုပ်တစ်ခုအတွက် ရာထူးတစ်ခု ကြေငြာလိုက်တယ်ဆိုရင် လိုချင်တာက ၅ယောက်၊ လာလျှောက်တဲ့သူက လေးယောက်ဆိုပါတော့။ ဒါဆို ကျွန်တော်တို့ဘယ်လိုရွေးမလဲ? လျှောက်မယ့်သူမရှိတော့ရင်တော့ လေးယောက်လုံးခန့်ရုံပေါ့။ ဒါဆိုကျွန်တော်တို့ စိတ်ကြိုက်ရွေးခွင့် မရှိတော့ဘူးလေ။ လာလျှောက်တဲ့သူနည်းရခြင်းဟာ ဘာကြောင့်လဲ သုံးသပ်ဖို့လိုတယ်။ တချို့တွေက ကုမ္ပဏီ brand နဲ့ဆွဲဆောင်ခြင်း၊ လစာဖြင့်ဆွဲဆောင်ခြင်း၊ ကောင်းမွန်သောခံစားခွင့်တို့ဖြင့်ဆွဲဆောင်ခြင်း စသဖြင့် Value တစ်ခုတည်ဆောက်ထားကြပါတယ်။ ဒါမှလည်း ကုမ္ပဏီက ဝန်ထမ်းလောင်းတွေကို ဆွဲဆောင်ထားနိုင်ပြီး ရေရှည်ထိန်းထားနိုင်မှာပေါ့။ မဟုတ်လို့ကတော့ ခဏတာ မိုးခိုသူတွေသာဖြစ်ကြပါလိမ့်မယ်။ လက်ရှိမှာ ကျွန်တော်တို့လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေဟာ fitting the person to the job ကနေ fitting the job to the person ဖြစ်လာပြီး လူကောင်းသူကောင်းလို့ထင်ရတဲ့သူကို သင့်တော်ရာနေရာ မှာအရင်ခန့်ထားလိုက်ပြီး နောက်မှသင်ပေးရင် တစ်ဖြေးဖြေးတွန်းတင်သွားတာမျိုးလုပ်ရ မယ့်အခြေအနေပါ။ အရေးကြီးဆုံးက စိတ်နေသဘောထားကောင်းသူဖြစ်ဖို့ပါပဲ။ ဒါမှလိုချင် တဲ့သူကို သင်ပေးရတာလွယ်ကူစေပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကျိုးရှိလာစေမှာ ကောက်ကောက် လေးထဲကနေ ကွေးကွေးလေးရွေးကြတဲ့အခါ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုအပြင် မမြင်ရတဲ့အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို သုံးသပ်နိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

ဖောင်းပွနေပြီလား?

- အလုပ်အကိုင်တွေရှာဖွေကြတဲ့နေရာမှာ Join Agent တစ်ခုဖြစ်တဲ့ Job Fair ဟာ လည်းအရေးပါတဲ့နေရာတစ်ခုမှာပါဝင်ပါတယ်။ Job Fair ဟာ Recruitment Method တွေထဲက တစ်ခု အပါအဝင်ဖြစ်ပါတယ်။Job Fair ပွဲတွေ နှစ်စဉ်ကျင်းပလာရာ ခုဆို ၁၀ကြိမ်မြောက်တောင်ဖြစ်လာခဲ့ပြီ။ အဓိကရည်ရွယ်ချက်တော့ တစ်နေရာတည်းမှာ အလုပ်အတွက်ဝန်ထမ်းလိုအပ်နေသူတွေ အလုပ်လိုချင်နေသူတွေ တွေ့ဆုံကြပြီး CV တွေလက်ခံကြ၊ တစ်ခါတည်းအလုပ်ခန့်ကြတာတွေပါရှိကြပါတယ်။ အရင် Job Fair ပွဲတွေတုန်းကဆို ကိုယ့်ကုမ္ပဏီက ပါဝင်ဖြစ်တာများတယ်။ ခုနောက်ပိုင်း စိစစ်ပြီးမှပဲ ပါဝင်တော့တယ်။ Job Fair ပွဲတွေအပြင် အခြား အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးတဲ့ လုပ်ငန်း တွေကပါ Private Job Fair တွေပါလုပ်လာကြတယ်။ သူတို့ Service တွေသုံးထား ကြတဲ့ သက်ဆိုင်ရာ Client တွေကိုပါ ပါဝင်ဖို့ ဖိတ်ခေါ်ကြပြီး ကျင်းပလာတာတွေပါ ရှိလာကြပါတယ်။ ပြောချင်တာက Job Fair တွေများလာတာပါ။

- ကိုယ့်လုပ်ငန်းအတွက် လိုအပ်နေတဲ့ Candidate တွေကို Job Fair မှာ ရှာနိုင်သလို Recruitment Agency တွေမှာလည်းချိတ်ဆက်ရှာဖွေနိုင်ပါတယ်။ Job Fair မှာတော့ CV တွေများများရနိုင်ပေမဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ ဝန်ထမ်းရဖို့ဆိုတာ မသေချာပါဘူး။ Agency နဲ့ချိတ်ဆက်ရှာရင်တော့ အချိန်တိုတိုအတွင်းမှာ Candidate ကိုရနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကုန်ကျစရိတ်တစ်ခုရှိနေတယ်။ Agency ကပေးလိုက်တဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ (၁)နှစ်လောက် မြဲဖို့ မသေချာဘူး။ ခုနောက်ပိုင်း Agency တွေကလည်း များပြားလာတယ်။ လူငယ် တွေကလည်း လစာနောက်ပဲလိုက်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် အကူအပြောင်းတွေအရမ်း မြန်တယ်။ နောက်ပိုင်း HR ဌာနက ပဲ အကုန်အကျနည်းနည်းနဲ့ပဲ ပေးထားတဲ့ Budget အောက်မှာပဲ

Channel HR Myanmar

COPYRIGHT@CMH

ကိုယ်ဘာသာရှာရတဲ့အခြေနေတွေဖြစ်လာတယ်။ ဒါကြောင့် Job Fair တွေမှာ ဝင်ပါကြတယ်။ Job Fair တစ်ခုလုပ်ရင် လုပ်ငန်းအနေနဲ့ အရှုံး အမြတ်တစ်ခု တွက်ရပါတယ်။

၁) CV အရေအတွက် ဘယ်လောက်ရသလဲ?

၂) လုပ်ငန်းအတွက် သင့်တော်မယ့် CV ဘယ်လောက်ရှိသလဲ?

၃) ခန့်မယ်ဆိုရင် လစာဘယ်လောက်နဲ့ ခန့်မှာလဲ?

၄) ဘယ်ရာထူးတွေ အများဆုံးခန့်မှာလဲ?

၅) Job Fair ကာလအတွင်း ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ထောက်ပံ့စရိတ်နဲ့ အချိန်ပိုကြေး ဘယ်လောက်လဲ?

စတာတွေ ပြန်ပြီး သုံးသပ်ရပါမယ်။ Job Fair ကာလအတွင်း သုံးလိုက်တဲ့ ငှားရမ်းခတွေ၊ ကြော်ငြာစရိတ်တွေ၊ ဝန်ထမ်းအသုံးစရိတ်တွေကိုပါ ထည့်တွက်ရပါမယ်။ ကုန်ကျစရိတ်နဲ့ ကိုက်ညီမဲ့ ရာထူးကြီးကြီးတစ်ယောက် ခန့်ဖြစ်မယ်ဆိုရင် ဒီ Job Fair ကကျင်းပရတာ မြတ်ပါတယ်။

Channel HR

ဥပမာ - Job Fair ကုန်ကျစရိတ်က ၄ သိန်းဆိုရင် စသိန်းတန် Manager အဆင့် တစ်ယောက် လောက်ခန့်ဖြစ်ရင် မြတ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သက်တမ်းတစ်ခု ထည့်တွက်ရမယ်။ ဒီမန်နေဂျာက ဘယ်လောက် ကုမ္ပဏီမှာ မြဲမှာလဲ ဆိုတာ၊ Budget သက်တမ်းကကော ဘယ်လောက်လဲဆိုတာ ညှိယူရပါမယ်။Agency က ရှာမှာထက်စာရင် Job Fair ကနေ ရတဲ့ ဝန်ထမ်းက ပိုများများရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

- နောက်တစ်ခုအရေးကြီးတာ ကိုယ့်လုပ်ငန်းအခြေအနေ သိထားဖို့လိုပါတယ်။ ကိုယ့်ဆီ မှာ ရှိနေတဲ့ ရာထူးတွေကဘာတွေလဲ? လုပ်ငန်းအတွက် လိုအပ်နေတဲ့ Candidate တွေက ဘယ်လိုမျိုးလူတွေလဲ? ဥပမာ Telecom ကျွမ်းကျင်တဲ့သူတစ်ယောက်လိုချင် တာ Hardware Field ထဲမှာ လာရှာလို့မရပါဘူး။ သက်ဆိုင်ရာ နေရာတွေမှာသာ သွားရှာမှသာ ငွေကုန်၊

COPYRIGHT@CMH

အချိန်ကုန်သက်သာစေပါမယ်။ ကုမ္ပဏီအကြီးကြီးတွေက တော့ကြိုတင်စုဆောင်းတာတွေရှိပါတယ်။ Job Fair ပွဲတွေမှာ တွေ့လိုက်ရင် ဒီကုမ္ပဏီတွေချည်းပါပဲ။ တစ်ချို့လူငယ်တွေပြောကြတာက CV တွေသာ တင်ထားတာပါတစ်ခါမှာလည်း Interview ခေါ်တယ်မရှိဘူး။ နောက်ပိုင်း လူငယ်တွေဟာ အလုပ်ရဖို့ ဆိုတာလည်း မသေချာလို့ Job Fair ပွဲတွေကို အယုံအကြည်မရှိတော့ဘူး။

- ဒါကြောင့် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးတဲ့ Website တွေ Social Media တွေက တစ်ဆင့်အလုပ်လျှောက်ကြတော့တယ်။ Agency တွေမှာ CV ဖိုင်တွေ ပို့ထားကြတယ်။ Job Group တွေထဲမှာ ရှာကြတယ်။ နောက်တစ်ခုကလည်း Labour Markert က အေးနေပါတယ်။ မမော် (Top HR CEO) ပြောသလိုပဲ "ခုအချိန်မှာ ဘယ် Level ဘာဖြစ်ဖြစ် စိတ်လက်မာန်ပါ အလုပ်ထွက်ပြီးရင် အလုပ်သစ် ထပ်ရဖို့ တော်တော် ခက်တဲ့ အနေအထားမှာ ရှိနေသလို ကြိုက်စျေးတောင်းလို့ရတဲ့ခေတ် မဟုတ်တော့ ပါဘူး" လို့ ပညာရှင်တစ်ယောက်က ပြောထားတာပါ။ ကျွန်တော်ကတော့ ထောက်ခံ ပါတယ်။ Labour ပေါက်စျေးတွေကလည်း လုပ်ငန်းတိုင်းမှာ ပေးနေတာ မနိမ့် မမြင့်ပါပဲ။ Local Labour Market အကြောင်းသိထားတဲ့ Foreign တွေလည်း ဒီ ပေါက်စျေးအတိုင်း ဒီထက် နိမ့်ပြီးတော့တောင် ပေးလာပါတယ်။

- ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ ရတဲ့လစာနဲ့က ညီမျှနေဖို့လိုပါတယ်။ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိဘဲ လိုချင်တဲ့ လစာကတော့ အများကြီး လုပ်တတ်တာကတော့ နည်းနည်းဆိုရင် မကိုက်ညီပါဘူး။ ခု AEC ကလည်းရှိနေတော့ Labour Free Flow တွေရှိနေပါပြီ။ Visa သက်တမ်းတွေ ကလည်း ထပ်တိုးပေးထားပါတယ်။ ကိုယ့်လုပ်ရမဲ့နေရာမှာ ကျွမ်းကျင်မှုတွေမရှိရင် တော့ ရှိတဲ့သူတွေ လာလုပ်ပါလိမ့်မယ်။ အဲဒါ NRC ကိုင်ထားတဲ့သူတွေမဟုတ်ဘဲ PRC ကိုင်ထားတဲ့သူတွေ ဖြစ်ခဲ့ရင်တော့ အနိမ့်ဆုံးအလုပ်တွေပဲ လစာနည်းနည်းနဲ့

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

ကိုယ်တွေပဲ လုပ်နေရမှာပါပဲ။ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုမရှိရင်တော့ အလုပ်အကိုင် ရွေးချယ်ခွင့်တွေ နည်းပါးလာပါလိမ့်မယ်။

- လက်ရှိမြန်မာပြည် စီးပွားရေးဟာ အရမ်းမကောင်းနေတဲ့အတွက် လုပ်ငန်းတွေဟာ ငြိမ်နေပြီး အေးနေပါတယ်။ လုပ်ငန်းထဲမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကလည်း အေးနေပါတယ်။ တစ်ချို့ဆို ခဲတောင်ခဲနေပါတယ်။ ဆက်လက်သင်ယူမှုတွေ ရပ်တန့်နေကြပြီး လက်ရှိရှိနေတဲ့ နေရာလေးမှာ ငြိမ်နေကြတာပါ။ အခုရနေတဲ့ လစာနှုန်းထားနဲ့ နောင်အလုပ်တစ်ခုမှာရဖို့ မသေချာတော့ပါဘူး။ စျေးကွက်အခြေအနေတွေ ပြောင်းလဲ နေပါပြီ။ နေရာအားလုံး ဖောင်းပွနေပြီဆိုတာ အားလုံး သတိပြုစေချင်ပါတယ်။

****

ဇူလိုင် (၅) ရက်နေ့ အတန်းခွဲသစ် ပြန်စမည် . . Batch-23

COPYRIGHT@CMH

နိုင်ငံခြားပြန်လုပ်ငန်းတွေ့အကြုံရှိသူများ၏အရေးကြီးပုံ

- မြန်မာနိုင်ငံသည် အာဆီယံစီးပွားရေး အသိုက်အဝန်း (AEC) တွင်ပူးပေါင်းပါဝင်ထားသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သည့်အပြင် ဒေသတွင်းနိုင်ငံများနှင့် ပိုမိုပေါင်းစည်းနိုင်ရေးဆောင်ရွက်လျက်ရှိရာ ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းများအပေါ် စိန်ခေါ်မှုများလည်း တစ်ပါတည်း မြင့်တက်လာမည်ဖြစ်သည့်အတွက် စိုက်ပျိုးရေးကို အခြေခံသည့်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှ စက်မှုထွန်းကားသည့် နိုင်ငံအဖြစ်သို့ တက်လှမ်းလာတော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ မြန်မာနိုင်ငံရဲ့ GDP တိုးတက်မှုနှုန်းကို နှစ်စဉ် ၇% မှ ၉% သို့တိုးတက်ရန် ရည်မှန်း ထား၍ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည်ဆိုပါက လာမယ့် ၂၀၃၀ ပြည့်နှစ်တွင် တိုင်းပြည် ၏ စက်မှုဖွံ့ဖြိုးမှုမှာ တစ်နှစ်လျှင် ၅% မှ ၆% အကြားတိုးတက်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။ AEC ၏ အဓိကသော့ချက်မှာ AFTA (ASEAN Free Trade Area) ခေါ် လွတ်လပ်သော ကုန်သွယ်မှုဒေသ တစ်ခုအဖြစ် ၂၀၁၅ ခုနှစ်ကတည်းကစ၍ အကောင်အထည်ဖော် နေပြီး ဖြစ်ပါသည်။ AEC အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတွေဟာ အချက် (၄) ချက်ကို လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်သည့် သဘောတူညီချက်အား လက်မှတ်ထိုးထားကြပါသည်။ (၁) ကုန်စည်များ၊ (၂) ဝန်ဆောင်မှုများ၊ (၃) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု နှင့် (၄) ကျွမ်းကျင်လုပ်သား များ တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။
- လက်ရှိအခြေအနေအရ AFTA, AEC တွေနဲ့အတူပြောင်းလဲလာတဲ့ ဒီမိုကရက်တိုက်ဇေး ရှင်းအရွှေ့တစ်ခုဟာ နိုင်ငံတကာက မြန်မာနိုင်ငံကို စီးပွားရေးစျေးကွက်အရ မျက်စိ ကျလာပြီဖြစ်ပါတယ်။ အစိုးရသစ်လက်ထက် ဒေသအတွင်း စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် စေဖို့ ဥပဒေတွေပြင်ဆင်ခြင်း၊ အထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် တည်ဆောက်ပေးခြင်း၊ အခြေခံအဆောက်အအုံတွေအတွက် နိုင်ငံတကာရဲ့ အကူအညီတွေရယူခြင်းစတဲ့

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

နိုင်ငံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဖို့အတွက် အဖက်ဖက်မှ ကြိုးစားဆောင်ရွက်နေသည်များကို တွေ့မြင် နေရတယ်။

- နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (FDI) ဝင်ဖို့ဆိုရင် အခြေခံအားဖြင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမဲ့ သူတွေဟာ အဓိကအချက် (၅)ချက်ကို ကြည့်မှာဖြစ်ပါတယ်။ (၁) နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး တည်ငြိမ်မှု (Political & Stability) ၊ (၂) နိုင်ငံရဲ့ စီးပွားရေးအလားအလာကောင်းမှု (Economic Potential)၊ (၃) နိုင်ငံရဲ့ စီပွားရေးဇုံကြမှု (Geographic Location) ၊(၄) နိုင်ငံရဲ့ အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်သားအရင်းအမြစ် (Skill Labour)၊ (၅) နိုင်ငံရဲ့ အဓိကစီးပွားရေးအဆောက်အအုံ (Infrastructure) တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။
- FDI မှာရော AEC မှာရော နံပါတ် (၄) အချက်ဖြစ်တဲ့ Skill Labour ဆိုတာပါလာပြီ ဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ်နိုင်ငံထဲမှာ ရှိတဲ့ Labour တွေဟာ Skill Full ဖြစ်ရဲ့လားဆိုတာ ပြန်သုံးသပ်ရပါတော့မယ်။ ဟိုယခင်က နိုင်ငံအတွင်းမှာ နိုင်ငံရေးမတည်ငြိမ်မှုတွေ၊ စီးပွားရေးချွတ်ခြုံကျမှုတွေကြောင့် ကိုယ်နိုင်ငံအတွင်းက ပညာရှင်တွေ၊ ပညာတတ်တွေဟာ အလုပ်အကိုင်မဖန်တီးပေးနိုင်၍ ပြည်ပကို ထွက်ခွာသွားခဲ့ကြပါတယ်။ ယခု နိုင်ငံရေးအပြောင်းအလဲတွေကြောင့်သော်ငင်း၊ စီးပွားရေးအခြေအနေ ပြောင်းလဲမှု ကြောင့်သော်ငင်း ပြန်လည်ရောက်ရှိလာကြပြီဖြစ်ပါတယ်။ နိုင်ငံခြားပြန်သူတွေနဲ့ အတူ ပါလာတာကတော့ နိုင်ငံခြားလုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ချို့ တွေက ပညာရေးအတွက် တစ်ချို့တွေက အရင်းအနှီးရှာဖို့အတွက် နိုင်ငံခြားကိုထွက် သွားကြတာဖြစ်တယ်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံမှာရခဲ့တဲ့ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံဟာ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ နိုင်ငံအတွက်တော့ ဗဟုသုတ (သို့) သင်ခန်းစာအဖြစ် ပြန်လည်ယူသုံးလို့ရမယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားတဲ့ ဥပဒေတွေဟာ မတူကြလို့ပဲ။
- ဥပမာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ Asst HR Manager တစ်ယောက်ရှိတယ်ထားပါတော့။ ထိုမန်နေဂျာဟာ လုပ်သက်ရင့်ပြီး ကိုယ်နိုင်ငံအတွင်းက အလုပ်သမားဥပဒေတွေ ကောင်းကောင်းသိတယ်။ လုပ်ငန်းခွင် သဘာဝကို ကောင်းကောင်းနားလည်တယ်။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ မဖြစ်မနေ နိုင်ငံခြားအတွေ့အကြုံရှိတဲ့ HR Manager တစ်ယောက်ကို ခန့်လိုက်တယ်ဆိုပါစို့။ အဲဒီ HR Manager ဟာ ဘာသာစကားလည်းကျွမ်းကျင်ပြီး MBA လည်းပြီးထားတယ်။ ဒါပေမယ့် HR လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံတော့ ရှိမနေဘူးဆိုရင်တော့ ပြဿနာရှိပါတယ်။ လုပ်ငန်းတွေလိုအပ်ချက်အရ ခန့်တယ်ဆိုရင်တောင် Owner က သူနဲ့ကိုက်ညီတဲ့ ရာထူးမျိုးပေးရပါမယ်။ နိုင်ငံခြားမှာ MBA ပြီးထားရုံနဲ့တော့ HR Manager ဖြစ်မလာနိုင်ပါဘူး။ နောက်တစ်ခု က လစာကွာဟမှု ပြဿနာတွေရှိလာနိုင်ပါတယ်။ နိုင်ငံခြားပြန်အလုပ်အတွေ့ကြုံရှိတယ်သူတွေဟာ လစာကို လက်ရှိ Local ကစျေးကိုမကြည့်ဘဲ ဟိုအရင်နိုင်ငံခြားမှာ ရခဲ့တဲ့လစာထက်မနဲ့ တောင်းပါလိမ့်မယ်။ နိုင်ငံခြားပြန်တစ်ယောက်ကို ခန့်လိုက်ပြီး ဆိုရင်တော့ အနီးဆုံး ရာထူးတူတစ်ယောက်ကတော့ လစာကိစ္စနဲ့ Feeling တစ်ခု တော့အမြဲဝင်နေမှာပါ။ နောက်တော့ လုပ်ငန်းမှာ မပျော်တော့ဘဲ လုပ်သက်ရင့်ဝန် ထမ်းကပဲ ပြောင်းသွားလိမ့်မယ်။ တစ်ခါတစ်လေ Owner တွေရဲ့ Technic တစ်ခုလို့လဲ ဆိုလို့ရနိုင်တယ်။ လက်ရှိဝန်ထမ်းတွေအပေါ်မှာ သြဇာသက်ရောက်မှုမရှိတော့လို့ ကြားလူခံပြီး စီမံခန့်ခွဲခိုင်းတာလည်းဖြစ်နိုင်တယ်။

- ကျွန်တော်တို့ Local Company တွေရှိဝန်ထမ်းတွေဟာ အေးအေးလူလူနဲ့ အလုပ်လောဘမရှိဘဲ မလုပ်မရှုပ်မပြုတ်ဆိုတာမျိုး နေလေ့ရှိတယ်။ တကယ်လို့ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတွေ ဝင်လာပြီဆိုရင် Local ကုမ္ပဏီတွေနဲ့ ပြိုင်ရတော့မယ်။ အဲဒီအချိန်ကြရင် နိုင်ငံခြားသားတွေ၊ နိုင်ငံခြားပြန်တွေက Top Management၊ Business Development ပိုင်းစတဲ့ နေရာကြီးကြီးတွေမှာ သူတို့ယူထားပြီး ကျန် Middle Level ပိုင်းတွေလောက်သာ Local Employee တွေကိုသုံးမယ်ဆိုရင်တော့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ Labour Market ထဲမှာနစ်နာမှုတွေဖြစ်လာပါမယ်။

- နိုင်ငံခြားလုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိတာမှန်ပေမယ့် သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်ကမဟုတ်ရင် အဆင်မပြေပါဘူး။ နိုင်ငံခြားပြန်တစ်ယောက်ဟာ လုပ်ငန်းမှာ စိတ်အားတတ်ကြွတာ

COPYRIGHT@CMH

မှန်ပေမယ့် လုပ်နေတဲ့အလုပ်က ဦးတည်ရာလွဲနေရင် သူနဲ့အတူတွဲလုပ်ရတဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေဟာ နောက်ကလုပ်မလုပ်နိုင်ဘဲ ပြဿနာရှိနိုင်ပါတယ်။ နောက်တစ်ခုက ကိုယ်နဲ့အတူတွဲလုပ်ရမယ့်သူတွေနဲ့ သဟဇာတ ဖြစ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုလုံးရဲ့ သဘောသဘာဝများကိုလည်း သိရှိလာအောင် အချိန်တစ်ခုယူရပါမယ်။ နိုင်ငံခြားပြန်လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ ရှိသူတစ်ယောက်ဟာ ပညာတတ်တစ်ယောက်ဆိုရင်တော့ တစ်ကိုယ်ကောင်ဆန်မှုမရှိသင့်ပါဘူး။ ကိုယ်လက်အောက်က လူတစ်ဦးအောင်မြင်တာဟာ ကိုယ်ရဲ့အောင်မြင်မှုလို သဘောထားပြီး လက်တွဲသင်ယူပေးရပါမယ်။ ပညာမာန်မာနထားရင်တော့ လက်အောက်ဝန်ထမ်းတွေဟာ နောက်ကွယ်မှာ မကောင်းပြောကြပါလိမ့်မယ်။ ကိုယ်သိတဲ့ နိုင်ငံခြားပြန်အတွေ့အကြုံတွေ ပြန်လည်မျှ ဝေပေးရပါမယ်။ Top Management ပိုင်းမှာ ယူထားတဲ့သူဆိုရင်တော့ စီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်းရော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံပါ ကောင်းမွန်ရပါမယ်။

- နိုင်ငံခြားပြန်လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိတဲ့သူတွေခန့်တာ ကုမ္ပဏီအတွက် ကောင်းပေမယ့် လက်ရှိလူဟောင်းတွေကရော တော်တဲ့သူတွေဖြစ်မလာနိုင်ဘူးလား? နိုင်ငံခြားပြန်ခန့်တာဟာ နည်းနည်းခန့်ရင် မသိသာပေမယ့် လူဦးရေများလာရင်တော့ လူဟောင်းတွေ ကိုထိခိုက်လာနိုင်ပါတယ်။ နောက်ခံမိသားစုအခြေအနေတွေ မတူညီတဲ့အတွက် လစာဆိုတာလည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ အရေးကြီးပါတယ်။ လူဟောင်းတွေက ကိုယ်လုပ်ငန်းရဲ့ အကြောင်းကောင်းကောင်းသိကြပါတယ်။ သူတို့ကို Leanring & Devlopment တွေ စဉ်ဆက်မပြတ်ပေးနေမယ်၊ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတွေက လူတွေနဲ့ ပြိုင်နိုင်ဖို့ လိုအပ်တဲ့အရည်ချင်းတွေ ပြင်ဆင်ပေးထားမယ်ဆိုရင် နိုင်ငံခြား ပြန်ခန့်ဖို့ တောင်မလိုပါဘူး။ နိုင်ငံခြားပြန်ဆိုတာ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတွေမှာ ပိုလုပ်ကိုင် လိုကြပါတယ်။ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတွေ ကိုယ်နိုင်ငံထဲ ဘယ်နှစ်ခုဝင်လာလာ ကိုယ်နိုင်ငံ လုပ်ငန်းသဘောတရားတွေ နားမလည်ဘဲနဲ့ လုပ်ကိုင်လို့မရပါဘူး။ Local Employee ကလည်းအရေးကြီးပါတယ်။ ခုမြန်မာပြည်မှာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေတဲ့ နိုင်ငံခြား

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

ကုမ္ပဏီတွေမှာဆိုရင် Country Manager က နိုင်ငံခြားသား၊ Top Management ပိုင်းတွေမှာက နိုင်ငံခြားသား၊ နိုင်ငံခြားပြန်တွေ အများစုပဲ ရာထူးကြီးတွေမှာ နေရာယူထားကြပါတယ်။ ကျန် Middle Level ၊ Lower Level နဲ့ Operation ပိုင်းတွေလောက်သာ မြန်မာအလုပ်သမားတွေကို ခန့်ပါတယ်။ တစ်ချို့ရာထူးကြီးပိုင်းတွေဆိုရင် ဘာသာစကားကျွမ်းတာ တစ်ခုတည်းနဲ့ အဆက်အသွယ်ဖြင့်ခန့်ထားတာတွေရှိတယ်။ ဒီလိုဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ မြန်မာတိုင်းရင်းသား ဝန်ထမ်းတွေအတွက် ရာထူးကောင်း လစာကောင်းတွေရဖို့ ဘယ်လိုလုပ်ကြမလဲ? အခုက AFTA နဲ့အတူ Labour Free Flow တွေဖြစ်လာခြင်း၊ နိုင်ငံခြားသားတွေရဲ့ Work permit နဲ့ Visa သက်တမ်းတွေကလဲတိုးပေးလာခြင်း၊ စက်မှုလုပ်ငန်းတွေအတွက်လည်း အခွန်တွေလျော့ပေးထားခြင်းစတဲ့ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဖို့အတွက် အဖက်ဖက်က လုပ်ပေးနေပြီဖြစ်သည်။ နောက်ဆိုရင် အခြေခံလုပ်သားတွေရဲ့နေရာတွေမှာပါ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားတွေပါ ဝင်ရောက်နေရာယူလာနိုင်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဟာ အင်အားကြီး နှစ်နိုင်ငံကြားမှာ ရှိနေတယ်ဆိုတာ သတိပြုရပါမယ်။

- ဒီရက်အတွင်းမှာပဲ သမ္မတ အိုဘာမားနဲ့ လွှတ်တော်အဖွဲ့က မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် စီးပွားရေး ပိတ်ဆို့ထားမှုများကို ဖြေလျော့ပေးလိုက်ပြီဖြစ်သည်။ Sanction မိထားတဲ့ မြန်မာတိုင်းရင်းသားလုပ်ငန်းရှင်တွေလည်း လွတ်မြောက်သွားပါပြီ။ ဒါဆိုရင်တော့ FDI တွေ ဝင်လာတော့မယ်။ မြန်မာပြည်တွင်း ကုမ္ပဏီတွေအနေနဲ့ ပြိုင်ဆိုင်မှုတွေနဲ့ ရင်ဆိုင်ရတော့မယ်။ နိုင်ငံခြားလုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံရှိတဲ့သူတွေဟာလည်း ကိုယ့်နိုင်ငံကိုပြန်လာကြပြီး လုပ်ငန်းတွေလုပ်ကြတော့မယ်။ လက်ရှိ ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီတွေမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် ခြိမ်းခြောက်မှုတွေ စတင်ပါတော့မယ်။ ကိုယ့်ကို ကိုယ် တိုးတက်ပြီး ပြိုင်ဆိုင်နိုင်ဖို့အတွက် L&D တွေမလုပ်ရင် ဘာသာစကားတွေ မပြင်ဆင်ထားရင် ရာထူးကြီးတွေမှာ ထိုသူတွေကို ကျော်နိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။ ဒါကြောင့် Skills Full Labour တွေ ဖြစ်အောင်ကြိုးစားရင် Made in Myanmar ဆိုတဲ့ အမှတ်အသားတွေကို နိုင်ငံတစ်ကာမှာ ထိုးဖောက်နိုင်ပါစေလို့ ဆုတောင်းပေးရင်း နိဂုံးချုပ်ပါရစေ။

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

စွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်သည့်ပုံစံများ

လုပ်ငန်းတစ်ခုဟာ ရေရှည်အောင်မြင်ဖို့လိုသလို လုပ်ငန်းထဲမှာရှိတဲ့ဝန်ထမ်းတွေက လည်း လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှုအတွက် အရေးကြီးပါတယ်။ ဒါကြောင့် လုပ်ငန်းတော်တော် များများမှာ Employee's Performance Appraisal ကို ၆လတစ်ခါ၊ ၁နှစ်တစ်ခါလုပ်လေ့ရှိပြီ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို အကဲဖြတ်ကြပါတယ်။ ကျွန်တော်လက်ရှိလုပ် နေတဲ့ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာတော့ အပတ်စဉ် ဝန်ထမ်းတွေကို performance တိုင်တာပြီ ထောက်ပြလေ့ရှိပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ လုံးဝကိုအမှားမခံတဲ့ လုပ်ငန်းသဘော သဘာဝဖြစ်နေလို့ပါ။ အဓိကတော့ Customer Service ကိုအလေးထားတဲ့ လုပ်ငန်းဖြစ်ပြီး ပြိုင်ဆိုင်မှုပြင်းထန်တဲ့ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားထဲမှာပါနေလို့ဖြစ်ပါတယ်။

Channel HR

တစ်ပတ်မှာ ၃ရက်လောက်က ဝန်ထမ်းတွေကိုစုစည်းပြီး Assemble ပုံစံမျိုးဖြင့် မနက်တိုင် မန်နေဂျာကနေ ဝန်ထမ်းအားလုံး သတ်မှတ်ချိန်မှာမတက်မနေရတက်ရတယ်။ ပြီးတော့ သက်ဆိုင်ရာလူကြီးက ဒီတစ်ပတ်ရဲ့ လုပ်ငန်းအခြေအနေကို ဝန်ထမ်းအားလုံးကို ပြောပြရတယ်၊ ကျွန်တော်ကတော့ HR ကဏ္ဍကနေ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အားနည်းချက်၊ အားသာချက်တွေကို ထောက်ပြရပါတယ်။ နောက်ပြီး ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းတွေ ယိုးယွင်းနေတာကိုလည်း အလျင်အမြန်တားဆီးရပါတယ်။ ဒါကြောင့် အပတ်စဉ်မှာ ဝန်ထမ်းတွေကို လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်နဲ့ ပက်သက်လို့ အထက်လူကြီးတွေ ထောက်ပြပြောဆိုခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းသူဆိုရင် အသိမှတ်ပြုပေးခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်ညံ့နေသူဆိုရင် ဆင်ခြင်နိုင်ဖို့ထောက်ပြပြောဆိုရ၍ တွဲခေါ်ပါတယ်။

နောက်တစ်ခုက Probation ပြီးတော့မယ့်သူတွေကိုလည်း Performance appraisal လုပ်ပြီတော့မှ အမြဲဝန်ထမ်းခန့်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အစမ်းခန့်ကာလဟာ ထိုဝန်ထမ်းအတွက် သိပ်အရေးကြီးပါတယ်။ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းမှသာ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းဖြစ်လာမှာပါ။ ဒီနေရာ ကျွန်တော်တို့ ဝန်ထမ်းရဲ့ Performance ကိုတိုင်တာဖို့ အတွက် Appraisal Form တစ်ခုတော့ လိုအပ်ပါတယ်။ ယခုပြောပြမှာကတော့

COPYRIGHT@CMH

Performance feedback ပေးတဲ့အခါမှာ ဘယ်လို Appraisal ပုံစံတွေရှိလည်းဆိုတာကိုပြော ပြပေးသွားမှာဖြစ်ပါတယ်။ performance feedback ပေးဖို့အတွက် appraisal ပုံစံ (၄)မျိုးရှိပါတယ်။

(၁) Self Appraisal - မိမိကိုယ်ကိုအကဲဖြတ်ခြင်း

Channel HR Myanmar

အထက်လူကြီးနဲ့ တခြားသက်ဆိုင်သူတွေက ကိုယ့်ကို performance feedback မပေးခင်၊ ကိုယ်ဘာသာကိုယ် အရင်ဦးဆုံး Self-evaluation ကိုယ်တိုင်သုံးသပ်ရတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီပုံစံကတော့ တချို့ performance appraisal form တွေမှာတွေ့ဖူးပါလိမ့်မယ်။ Self Appraisal ရဲ့ကောင်းကျိုးတွေကတော့ ကိုယ့်ကို performance feedback ပေးမယ့် မန်နေဂျာအတွက်အချိန်သက်သာခြင်း၊ ကိုယ့်အကြောင်းကိုယ်ကောင်းကောင်းသိသွားလို့ အလုပ်အပေါ်မှာ တာဝန်ပိုယူလာခြင်း၊ ဘယ်အချက်တွေမှာ အားနည်းနေတာလည်းဆိုတာ မြင်သွားလို့ ကိုယ်တိုင်ပိုကောင်းအောင်း ကြိုးစားလာခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပါတယ်။

(၂) Upward appraisal - အပေါ်လူကိုအကဲဖြတ်ခြင်း

ဒီပုံစံကတော့ လက်ရှိမှာအများစုကျင့်သုံးနေတဲ့ပုံစံဖြစ်ပြီး UK မှာရှိတဲ့ BP လို၊ British Airways လို ဒိတ်ဒိတ်ကျဲ ကုမ္ပဏီကြီးတွေမှာ ကျင့်သုံးတဲ့ Appraisal ပုံစံဖြစ်ပါတယ်။ အဓိကတော့ လုပ်ဖော်ကိ်ုင်ဖက်တွေ၊ အဖွဲ့ဝင်တွေက ၄င်းတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ၊ မန်နေဂျာတွေကို ပြန်ပြီး performance feedback

ပေးရတာဖြစ်ပါတယ်။ Upward appraisal ကောင်းကျိုးတွေကတော့ ဝန်ထမ်းက ကိုယ့်မန်နေဂျာရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ုင်ပုံ၊ စီမံခန့်ခွဲမှု ကောင်း/ မကောင်းကို ထောက်ပြ၊ လေ့လာခွင့်ရခြင်း၊ ထိုမန်နေဂျာလက်အောက် မှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းများကအကဲဖြတ်ပေးသဖြင့် မန်နေဂျာကောင်းလား မန်နေဂျာဆိုးလား ဝေခွဲပြီး ပိုမိုအားကိုးလာခြင်း၊ ကြုံတွေ့နေရတာပြဿနာများကို ပြောခွင့်ရခြင်း၊ ဝန်ထမ်းတွေ က Upward appraisal ကောင်းမွန်မှုကြောင့် အထက်လူကြီးတွေနဲ့ စကားရဲရဲပြန်ပြောတတ် လာခြင်း စသည်တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

(၃) Customer Appraisal - စားသုံးသူကအကဲဖြတ်ခြင်း

တချို့စားသောက်ဆိုင်တွေမှာ တွေ့ဖူးလိမ့်မယ်၊ အစားသောက်နဲ့ Customer Service တွေအပေါ်မှာ ကျေနပ်မှုရှိ/မရှိနဲ့ လုပ်ငန်းက စားသုံးသူဆီကနေ Customer Feedback ပြန်တောင်းတာမျိုးဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်အချိန်မှာ သုံးလေ့ရှိလည်းဆိုရင် ကိုယ့်လုပ် ငန်းရဲ့ စားသုံးသူတွေကို ဝန်ထမ်းတွေက take care လုပ်ရဲ့လား၊ ဝန်ဆောင်မှုတွေကကော Customer တွေလိုချင်တဲ့ အရာတွေရောဖြစ်ရဲ့လား၊ လုပ်ငန်းအတွက်ကော ဘာပြန်ရသလဲ စသဖြင့်ပြန်လည်သုံးသပ်တဲ့နေရာမှာ သုံးကြပါတယ်။

Channel HR

(၄) 360 Degree Feedback - ပတ်လည်အကဲဖြတ်ခြင်း

ပုံမှန် Appraisal ပုံစံတွေနဲ့မတူ ကွဲထွက်နေပါတယ်။ ပုံမှန်ပုံစံတွေက အထက်အောက် အပြန်အလှန်သွားတဲ့ပုံစံဖြစ်ကြပြီး 360 ကတော့ CEO ကနေစပြီး အောက်ခြေ ဝန်ထမ်းအထိပါဝင် ပက်သက်ရတဲ့ပုံစံဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းရှင်, စားသုံးသူ, အောက်ခြေ ဝန်ထမ်း, လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် စသည်ဖြင့်အားလုံးပါဝင်ရပါတယ်။ performance feedback ပေးဖို့အတွက် အချက်အလက်များစွာလိုအပ်ပြီး မေးခွန်းပုံစံတွေ၊ စာရွက်စာတမ်းအချက်အလက်တွေနဲ့ အင်တာနက်ကနေဖြည့်ရတဲ့ ပုံစံတွေအထိ ပါဝင်ပါသေးတယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

ထိရောက်သော တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းအနုပညာ

ကျွန်တော်တို့နေ့စဉ်နဲ့အမျှ လုပ်ငန်းခွင်မှာ အကြောင်းအရာတစ်ခုမဟုတ် တစ်ခုတော့ တင်ပြဆွေးနွေးကြတာပဲ။ meeting တွေခဏခဏထိုင်ရ၊ အပြင်ထွက်ပြီး Client တွေကိုတွေ့ရ၊ အစိုးရ permit ကျဖို့လိုက်ဆွေးနွေးရနဲ့ စကားတွေအများကြီးပြောရပါတယ်။ ဒီလိုတစ်ယောက်တစ်ယောက် စကားပြောဆိုရတဲ့အခါမှာ တဖက်လူကို ကိုယ့်စကားကို နားလည်လက်ခံအောင် တင်ပြဆွေးနွေးနိုင်ရပါမယ်။ ထိရောက်သော တင်ပြဆွေးနွေးမှုဆိုတာ ပညာရပ်တစ်ခုအနေဖြင့်ရှိနေပြီ အနုပညာဆန်ပါတယ်။ လူတိုင်းက စကားပြောကောင်းတဲ့သူတွေ ဖြစ်ချင်ကြပါတယ်။

တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းဆိုတာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) meeting တစ်ခုမှာ အမျိုးမျိုးသော စကားပြောစွမ်းရည်တို့ဖြင့် communication လုပ်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းစွမ်းရည် (presentation skills) ဟာဆိုရင် ထိထိရောက်ရောက် ပြောဆိုနိုင်ဖို့အတွက် အောက်ပါအချက်တွေကို လိုက်နာရပါမယ်။

1. Plan (အစီအစဉ်ဆွဲခြင်း)
2. Prepare (ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း)
3. Practice (လေ့ကျင့်ခြင်း)
4. Present (တင်ပြခြင်း)

Planning (အစီအစဉ်ဆွဲခြင်း)

ပွဲတစ်ပွဲမှာ ကိုယ်က Speaker အနေဖြင့် ဆွေးနွေးတင်ပြရတော့မယ်ဆိုရင် ပွဲမတိုင်ခင် တစ်ပတ်လောက်အလိုမှာ အစီအစဉ်တွေဆွဲထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီပွဲမှာ လာပြီးနားထောင်ကြမယ်သူတွေက ဘယ်သူတွေလဲ? ဘာကြောင့်လာနားထောင်ကြတာလဲ? ဒီပွဲရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကဘာလဲ? ဘယ်နှစ်နာရီလောက် ဟောပြောပေးရမှာလဲ? ဘယ်နေရာမှာ ကျင်းပမှာလဲ? စသဖြင့် အစီအစဉ်ဆွဲရပါမယ်။ ကိုယ်ပြောမယ့်အကြောင်းအရာက လာနားထောင်တဲ့ audience အတွက်အကျိုးရှိတဲ့အကြောင်းအရာဖြစ်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

COPYRIGHT@CMH

Prepare (ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း)

အစီအစဉ်ဆွဲပြီးသွားရင်တော့ ကြိုတင်ပြဆင်မှုတွေလုပ်ရပါမယ်။ အဓိကတော့ ကိုယ်ပြောချင်တဲ့ အကြောင်းအရာကို သေချာစနစ်တကျပြင်ဆင်ရပါမယ်။ ပြင်ဆင်တဲ့ အခါမှာလည်း ပုံစံကျပြီးလိုအပ်ပါတယ်။ presentation slide တွေမှာ ရည်ရွယ်ချက်ပါခြင်း၊ အကြောင်းအရာကိုမိတ်ဆက်ခြင်း၊ အဓိကပြောလိုတဲ့ main content တွေကိုအကျယ်ချဲ့ပြောခြင်း၊ နောက်ဆုံးမှာ summary လုပ်ပြီးပြန်ပြောခြင်း နဲ့ audience တွေဆီက မေးခွန်းများပြန်လည်နားထောင် ဖြေကြားခြင်းတို့ဖြစ်ပါတယ်။

Channel HR Myanmar

နောက်ပြီး Slide တွေမှာ စာတွေအများကြီးထည့်တာမျိုးမလုပ်ဘဲ bullet points လေးတွေထည့်သုံးရပါမယ်။ ကိ်ုယ်ပြောချင်တဲ့အကြောင်းအရာဟာ short to the point ဖြစ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အဲဒီအပေါ်မှာမှ ကိုယ့်ကချဲ့ပြောရင်ပြောသလောက် ကျယ်လာပါလိမ့်မယ်။ လိုအပ်ရင် Visual aids များသုံးပါ။ ဥပမာ ရုပ်ပုံကားချပ်တွေ၊ Clipart တွေယူသုံးတာမျိုးပေါ့။ နောက်တစ်ခုအရေးကြီးတာက song system ပါ။ အခန်းအနေအထားနဲ့ လိုက်ဖက်တဲ့ song system ရှိရပါမယ်။ ကိုယ့်ရဲ့အသံကလည်း audience တွေကြားနိုင်လောက်တဲ့ အသံအနေထားရှိရမှာဖြစ်ပြီး ကြည်လင်ပြတ်သားဖို့ အထူးလိုအပ်ပါတယ်။

နောက်တစ်ခုကတော့ ဟောပြောတင်ပြသူရဲ့ သွင်ပြင် (appearance) ကလည်း အရေးကြီးပါတယ်။ ရုပ်ရည်အခံမရှိရင်တောင် ဝတ်စားဆင်ရင်မှုကတော့ ပွဲနဲ့လိုက်ဖက်တာမျိုးဖြစ်ရပါမယ်။ ဟောပြောတဲ့အခါမှာလည်း ကိုယ့် Style နဲ့ကိုယ် ဖြစ်ဖို့လည်း လိုအပ်ပါ

COPYRIGHT@CMH

သေးတယ်။ ဒါကြောင့် ပွဲတစ်ပွဲ မကျင်းပခင်မှာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုတွေလုပ် သွားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

Practice (လေ့ကျင့်ခြင်း)

မြန်မာစကားပုံတစ်ခုရှိတယ် "ပွဲမဝင်ခင်၊ အပြင်ကကျင်းပ"တဲ့။ ပွဲတစ်ပွဲအတွက် အစီအစဉ်လည်းသိပြီ ကြိုတင်ပြဆင်ရမယ့်အရာတွေလည်းသိပြီဆိုရင်တော့ လေ့ကျင့်ရပါမယ်။ လူတိုင်းက စကားပြောကောင်းတဲ့သူတွေဖြစ်ခြင်းကြတာပဲ။ စကားပြောကောင်းတဲ့သူတိုင်းကလည်း လေ့ကျင့်မှုမပါဘဲနဲ့ စကားပြောကောင်းတဲ့သူဖြစ်လာတာမဟုတ်ပါဘူး။ များများလေ့ကျင့်ရပါတယ်။ လိုအပ်ရင် မှန်ရှေ့မှာ တစ်ယောက်တည်း စကားပြောလေ့ကျင့်နေတာမျိုး၊ မိတ်ဆွေတစ်ယောက်အကူညီယူပြီး ထိုသူကို ပွဲမှာပြောပြမယ့်အကြောင်းအရာတွေ တင်ပြရင်အစမ်းလေ့ကျင့်နေတာမျိုးလုပ်ရပါမယ်။ ပွဲကြီးလေ ဖိအားများလေပါပဲ။ ကိုယ့်ရဲ့တင်ပြဆွေးနွေးမှုကို လာနားထောင်ကြတဲ့သူတွေဟာ အချိန်ပေါနေလို့မဟုတ်ပါဘူး။ ဒီပွဲကိုလာတက်လိုက်တာ တစ်ခုခုအကျိုးထူးမယ်ယုံကြည်ပြီးလာတက်ကြတာပါ။ ဒါကြောင့် ဟောပြောသူမှာ တာဝန်ကြီးပါတယ်။

Present (တင်ပြခြင်း)

အပေါ်ကအချက်တွေ သေချာလုပ်ခဲ့ပြီးရင်တော့ တကယ်ပွဲမှာ ဟောပြောတင်ပြရပါ တော့မယ်။ ပြောတဲ့အခါမှာ active ဖြစ်နေရမှာဖြစ်တယ်။ ပထမပိုင်း ၂ မိနစ်၊ ၃ မိနစ်အတွင်းမှာပဲ နားထောင်တဲ့ audience တွေရဲ့ စိတ်ဝင်စားမှုရအောင် ကြိုးစားရပါမယ်။ စိတ်ဝင်စားမှုရပြီးဆိုရင်တော့ ကိုယ် message ပေးချင်တဲ့အကြောင်းအရာကို ဥပမာလေး တွေ၊ အဆိုအမိန့်လေးတွေ၊ case လေးတွေထည့်ပြီးပြောပါ။ နောက်ပြီး နားထောင်သူ ပရိသတ်နဲ့ eye contact မပြတ်ပါစေနဲ့။ ပြုံးဖို့လည်း မမေ့ပါနဲ့။ message တစ်ခုပေးပြီတိုင်း ၃၀ စက္ကန့်လောက်နားပြီးမှာ ဆက်ပြောပါ။ နားထောင်နေတဲ့သူတွေရဲ့ အခြေအနေလည်း အကဲခတ်ပြီး စိတ်ဝင်စားမှုရှိမရှိလည်း လေ့လာနေပါ။ စိတ်ဝင်စားမှုမရှိတော့ရင် အိပ်ငိုက် လာခြင်း၊ စကားတွေများနေခြင်း၊ ဖုန်းသုံးနေခြင်း စသဖြင့်လုပ်လာပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလိုဖြစ်

COPYRIGHT@CMH

လာရင်တော့ ကိုယ့်ရဲ့ presentation ကိုပုံစံတစ်မျိုးပြန်ပြောင်းသင့်ရင်ပြန်ပြောင်းပြီး audience တွေပါလာအောင်ပြန်လုပ်ရပါမယ်။

ဒါကြောင့် ထိရောက်သော တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းဆိုတာ အနုပညာဆန်တဲ့လို့ တင်စား ထားခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

****

COPYRIGHT@CMH

Annual KPI Review

လုပ်ငန်းတွေမှာ ရည်မှန်းချက်(Company Goal)ရောက်ဖို့အတွက် လုပ်ငန်းရှင်တွေက စျေးကွက်ချဲ့ထွင် နိုင်ဖို့အစွမ်းကုန် ကြိုးစားရသလို လုပ်ငန်းထဲမှာရှိတဲ့ဝန်ထမ်းတွေကလည်း

အကောင်းဆုံးလုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ရှိထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းတစ်ခု အောင်မြင်နေရုံဖြင့် မပြီးသေးပါဘူး။ လုပ်ငန်းထဲမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကလည်း Performance တက်နေဖို့ အမြဲလိုအပ်ပါတယ်။ အောင်မြင်ဖို့ကလွယ်နိုင်ပေမယ့် အဲဒီအောင်မြင်မှုကို ဆက်ထိန်းထားဖို့က မလွယ်ကူပါဘူး။ ဒါကြောင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်တွေဟာ လုပ်ငန်းတွေမှာအမြဲတိုးတက်နေအောင် ပံ့ပိုးနေရမှာဖြစ်ပါတယ်။ Performance အတက်အကျကို တိုင်းတာဖို့ ဆိုတာ Key တွေလိုအပ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းအများစုမှာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့Performance ကို ၆ လ (သို့) ၁ နှစ်တစ်ခါ တိုင်းတာလေ့ရှိပါတယ်။

KPI အကြောင်းမပြောခင် Performance Management ကိုအရင်သိအောင်လုပ်ရပါမယ်။ Performance Management ဆိုသည်မှာ -

- အဖွဲ့အစည်းကြီး၏ ဦးတည်ချက်ပန်းတိုင်နှင့်ကိုက်ညီသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ အဓိကကျသည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများသတ်မှတ်ခြင်း၊
- သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို တိကျသောတာဝန်ယူမှုရှိစေခြင်း၊
- အထက်အရာရှိများမှ မိမိ၏ဝန်ထမ်းနေ့စဉ်လုပ်ဆောင်နေမှုများကို စောင့်ကြည့်ပံ့ပိုး ကူညီပေးခြင်း၊
- လိုအပ်နေသော အရည်အချင်းများဖော်ထုတ်ပြီး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း တို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

Performance Management နှင့် KPI ဆက်နွယ်မှု

PM သည်ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ကိုင်တွယ်စီမံရသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်မျိုးဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ကိုယ်တွယ်စီမံရာတွင် မေးစရာရှိသည်က မိမိ၏ဝန်ထမ်းသည်ဌင်းလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို မည်မျှကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်သည်

ကိုတိုင်းတာရန် အချက်အလက်၊ အထောက်အထားများ လိုအပ်လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ KPI ဆိုတာ မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ ရရှိစေရန် လိုအပ်သော အဓိက လုပ်ဆောင်ရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို သတ်မှတ်ခြင်းနှင့်တိုင်းတာနိုင်ရန် ကူညီပေးသော အထောက်အပံ့တစ်မျိုး ဖြစ်ပါသည်။

နမူနာအနေဖြင့် T&D Manager ကို Annual KPI တိုင်းတာတဲ့ပုံစံလေးအား ပုံတွင်ပြပေးထားပါတယ်။ တစ်နှစ်မှာတစ်ခါ တိုင်းတာတဲ့ပုံစံဖြစ်ပြီး ဒီ Form တစ်ခုတည်းမှာပဲ ရာထူးတိုး၊လစာတိုးပါ တစ်ခါတည်းချိတ်ထားပါတယ်။ T&D Manager ဖြစ်တဲ့ Jimmy Hein ကို Annual KPI တိုင်းတာပါမယ်။ ဘယ်အချက်တွေကိုမူတည်ပြီး တိုင်းတာလည်းဆိုရင် T&D Manager တစ်ယောက် အဓိကလုပ်ရတဲ့ Main JD တွေအပေါ်မှာတိုင်းတာပါတယ်။ တချို့က တော့ Key Result Area (KRA) သတ်မှတ်ကြတယ်လို့ဆိုကြပါတယ်။ ပုံမှာပြထား သည့်အတိုင်း Jimmy Hein ရဲ့ Main JD (၁၂)ချက်ရှိပါတယ်။

Channel HR Myanmar

Goal/KPI Description

1. Orientation and Induction
2. On Job Training on one month probation
3. Probation and Confirmation
4. Promotion staff Assessment
5. Promotion Exam
6. JD, SOP and KPI review
7. Performance appraisal
8. Performance Improvement Plan
9. Training
10. Training record

COPYRIGHT@CMH

11. Knowledge Sharing

12. Exit Interview

Annual KPI Review Form

Name: Jimmy Hein			Position Title:	T&D Manager	HR Grade: Manager	Employee Number: 99999
Business Unit:			Department :	HR		Joining Date: xx.xx.xx
Work location:			Line Manager :	Ms Rose		Review Period: From Date: To Date:
S/NO	Goal/KPI Description	Progress Report	Self Assessment			Line Manager Assessment
			Performance	Remarks for Rating		Performance / Remarks for
1	Orientation and Induction	on going	4	run regularly, but actual plan is 3 days orientaion, currently		
2	On Job Training on one month probation	on going	4	run regularly, need more understanding on OJD impact		
3	Probation and Confirmation	on going	4	run regularly, need to drew out more spectific procedure		
4	Promotion staff Assessement	plan	2	need to drew out more spectific procedure and staff career		
5	Promotion Exam	plan	2	need to discuss with BUH for promotion practice that have ot		
6	JD, SOP and KPI review	on going	3	All HRs cooperate to finish this task, Just still need to review for		
7	Performance appraisal	on going	3	need some more practice and understanding for PMS and KPI		
8	Performance Improvement Plan	plan	2	need timing with training, knowledge sharing and promotion		
9	Training	plan	3	still pending to renovate the training room and need training		
10	Training record	on going	3	need more communicate with Division Head and Manager for		
11	Knowledge Sharing	on going	3	need more communicate with Division Head and Manager for		
12	Exit Interview	on going	4	can collect the 80% data from exit staff		
Overall Performance Rating			3.1			

Performance Ranking Criteria

S/No	Performance Result	Performance Remarks
1	Poor	Did not show any progress (or shown minimal progress) with reference to expected outcome for this appraisal period
2	Below Satisfactory	Did not achieve expected outcomes for this appraisal period
3	Satisfactory	Achieved expected outcomes for this appraisal period
4	Above Satisfactory	Achieved little above than expected outcomes for this appraisal period
5	Excellent	Exceeded expected outcomes for this appraisal period

Performance summary

Line manager' assessment /comments

Strength:

Areas for Improvement:

Special Note (if Any):

Promotion Request		Reason for Promotion Request:
From Grade		
To Grade		
Requested	☐	
Promotion Request Result		
Approved ☐	Rejected ☐	

Channel HR Myanmar

Jimmy Hein ကိုဘယ်သူမှ မတိုင်းတာခင် ကိုယ်ဘာသာ Self Assessment လုပ်ရပါတယ်။ ဒီတော့သူကိုယ်တိုင် KPI -၁၂ချက်ကိုပြန်ပြီးအမှတ်ပေးရပါတယ်။ On going လား Plan လားဆိုပြီး မှတ်ချက်ပေးရသလို 5 point ပုံစံဖြင့်အမှတ်ပါပေးရပါတယ်။ Jimmy Hein ကိုနောက်ထပ် KPI တိုင်းတာပေးတာကတော့ သူရဲ့အထက်အရာရှိ Ms.Rose ကပြန်ပြီး အကဲဖြတ်ပေးရပါတယ်။ KPI ထိသလား၊မထိဘူးလားဆိုတာကို KPI တစ်ချက်စီအတွက် Poor လား Excellent လားဆိုတာကို တိုင်းတာပေးရပါတယ်။ ပြီးရင်တော့ Ms.Rose က Jimmy Hein ရဲ့အားသာချက်၊ အားနည်းချက်တွေကို မှတ်ချက်ရေးပေးပြီး KPI အမှတ်ကိုကြည့်ပြီး ရာထူးတိုးမှာလား လစာတိုးမှာလား ဆိုတာကိုဆုံဖြတ်ရပါတယ်။ Ms.Rose က ထို KPI အချက်အလက်တွေနဲ့

မှတ်ချက်တွေကို GM ဆီနောက်ထပ်တင်ပေးရ ပါသေးတယ်။ GM ကလည်း Jimmy Hein ရဲ့ Annual KPI Review ကိုစစ်ဆေးပေးပြီး Business Unit Head တွေနဲ့ညှိနှိုင်းက Jimmy Hein ရဲ့ KPI ဟာသတ်မှတ်ချက်ထိတဲ့ အတွက် ရာထူး (သို့) လစာတိုးပေးလိုက်ပါကြောင်း GM က လက်မှတ်ထိုးပေးလိုက်ပါတယ်။ ဒါဆိုရင်တော့ Jimmy Hein ရဲ့ KPIတိုင်းတာလိုက်တာပဲဖြစ်ပါတယ်။ Form မှာကြည့်လိုက် မယ်ဆိုရင် 3.1 ဆိုတာတွေ့လိမ့်မယ်။ Jimmy Hein ရဲ့ KPI - ၁၂ချက်မှာ အမှတ်တွေပေးခဲ့ တာရှိမယ်။ အဲဒီအမှတ်စုစုပေါင်းကို KPI တိုင်းတာ ၁၂ ချက်ရှိလို့ ၁၂နဲ့ ပြန်စားလိုက်ပါတယ်။ ဒါဆိုရင် Self Assessment လုပ်တဲ့အခါမှာ 2 (သို့) 3 ဆိုရင်တော့ Good or Excellent ဆိုပြီးသတ်မှတ်ချက်တော့ထားရပါသေးတယ်။ Jimmy Hein ကတော့ KPI ထိသွားပါပြီ။

****

Channel HR Myanmar

COPYRIGHT@CMH

Training Plan တစ်ခုမှာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်များ ...

Training Plan ကိုမပြောခင် Training and Development အကြောင်းလေးအရင် ပြောပါမယ်။ ကျွန်တော်တို့ HR အလုပ်မှာ HRM နဲ့ HRD ဆိုပြီးတော့ (၂)ပိုင်းရှိတယ်။ HRM အပိုင်းကတော့ နေ့စဉ် ဝန်ထမ်းရေးရာအလုပ်တွေဖြစ်ပြီး HRD ကတော့ လုပ်ငန်းရဲ့အောင်မြင်မှု၊ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ Skills တွေတိုးတက်မှုတို့နဲ့ တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်နေသောအပိုင်းဖြစ်ပါတယ်။ Strategic အပိုင်းလိုပြောလို့ရပြီး လုပ်ငန်းကြီးတွေမှာ ကျင့်သုံးတဲ့လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ပြိုင်ဆိုင်မှုတွေများတဲ့ခေတ်ကြီးထဲမှာ ကိုယ့်လုပ်ငန်းက စျေးကွက်မှာ ရေရှည် ရပ်တည်နိုင်ဖို့ဆိုတာ ဒီလုပ်ငန်းထဲမှာရှိတဲ့ လူတွေကော၊ နည်းပညာတွေကောက အမြဲတမ်း development ဖြစ်နေဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် HRD အပိုင်းကလည်း လုပ်ငန်းတစ်ခု အတွက် အရေးကြီးပါတယ်။

HRD ဆိုတာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာ၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနဲ့ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ ရှိရမယ့် Skills များတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာအောင် ကူညီထောက်ပံ့ပေးခြင်းပဲဖြစ်ပါ တယ်။ HRD Functions တွေကတော့ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်ပါတယ်။

1. Performance Appraisal
2. Training and Development
3. Career Planning and Development
4. Organization Change and Development
5. Succession Planning and Development
6. Involvement in Quality Circles ... etc

HRD function တွေကြည့်လိုက်မယ်ဆိုရင် Training and Development (T&D) အပိုင်းက HRD အောက်မှာပါဝင်နေပါတယ်။ T&D ဆိုတာအဖွဲ့အစည်းလိုက်သော်လည်း ကောင်း၊ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ တစ်ယောက်ချင်းဆီလိုက်သော်လည်းကောင်း လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင် ရည်မြင့်မားလာ

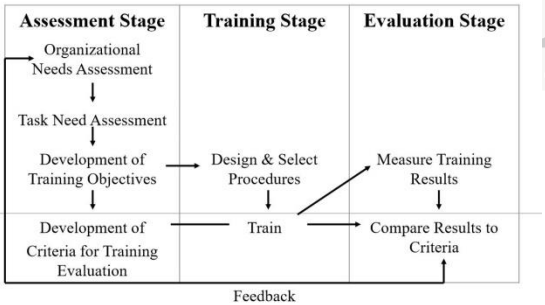
COPYRIGHT@CMH

စေဖို့အတွက် ကြားခံချိတ်ဆက်တည်ဆောက်ပေးရခြင်း၊ သင်ကြားပြသ ပေးရခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ "Transformation of an organization starts from transformation of it's people." လို့ဆိုပါတယ်။

T&D မလုပ်ခင်မှာ ကျွန်တော်တို့ TNA (Training Needs Analysis) အရင်လုပ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လုပ်ရသလဲဆိုရင် လုပ်ငန်းထဲမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အသိပညာတွေဟာ out of dated ဖြစ်သွားလို့ဖြစ်ပြီ အထူးသဖြင့် Technical ၊ Culture ၊ New System တွေအပြောင်းလဲရှိလာခြင်း၊ သူတို့ရဲ့ Career plan အရသော်လည်းကောင်း ဒီထက်လေ့လာရမယ့် ပညာရေးသင်ယူလေ့လာမှုတွေ ရှိလာခြင်းနဲ့ နောက်တစ်ခုက Employee Turnover မြင့်မလာအောင် ထိန်းဖို့အတွက် ဖြစ်ပါတယ်။

Training Process တစ်ခုမှာ Stage ၃ဆင့်ရှိနေပါတယ်။ Assessment Stage, Training Stage, Evaluation Stage တို့ဖြစ်ပါတယ်။ (ပုံတွင်လေ့လာပါ)

Model of the Training Process



Assessment Stage မှာဆိုရင်တော့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးကို ခြုံငုံပြီးသုံးသပ်ကြည့် ရမယ်။ တကယ်ပဲ Training ပေးဖို့လိုအပ်နေတာလား? အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးမှာ ရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းအားလုံး Training ပေးဖို့မလိုအပ်ဘဲ တချို့ဌာနတွေလောက်သာ Training ပေးဖို့လို တာလား? သုံးသပ်ကြည့်ရပါမယ်။

Needs Assessment လုပ်ကြည့်လိုက်လို့မယ်ဆိုရင်

- ဘယ်နေရာတွေက Training လိုအပ်နေတာလဲ?

- ဘယ်လို Training အမျိုးစားတွေ လိုအပ်နေတာလဲ?
- ဘယ်သူက Training ပေးမှာလဲ?
- Training အခြေအနေကကော ဘယ်လိုရှိသလဲ? စသဖြင့် သုံးသပ်ကြည့်ရပါမယ်။

တကယ်ပဲ Training လိုအပ်နေတာဆိုရင်တော့ Stage 2 ဖြစ်တဲ့ Training Stage ကိုသွားရပါတော့မယ်။ Training Design ဆွဲရပါမယ်။ Training Design မှာလည်း ထည့်စဉ်းစားရမယ့်အချက်တွေလည်း ရှိနေပြန်တယ်။ Training လိုအပ်နေတဲ့ဌာနအတွက် ကိုယ်ုက်ညီတဲ့ Training Objective ရှိရမယ်၊ Trainer ရွေးရမယ်။ တချို့လုပ်ငန်းတွေမှာက T&D Manager ဆိုပြီးသီးသန့်ခန့်ကြတယ်။ မရှိတဲ့လုပ်ငန်းတွေကတော့ အပြင်က Freelance Trainer တွေဌားပြီး ရုံးမှာ Training ယူကြပါတယ်။ ဥပမာ - Motivation နဲ့ပက်သက်ရင် စျေးကွက်မှာ နာမည်ကြီးနေတဲ့ Motivation Speaker တစ်ယောက်ကို ဌားရမ်းတာမျိုးပေါ့။ Trainer ကလည်း လုပ်ငန်းနဲ့ကိုက်ညီတဲ့ Lesson plans ချပြရပါမယ်။ မရှိသေးရင် ညှိနှိုင်းယူရမယ်။ ပြီးတော့ ဘယ်လို Training Methods နဲ့သင်ကြားပေးမှာလဲဆိုတာ မေးရမယ်။ လိုအပ်ရင် သင်ထောက်ကူ ပစည်းတွေပါ ကူညီထောက်ပံ့ပေးရပါမယ်။ ပြီရင် တော့ Training Schedule တစ်ခုဆွဲပြီး အကောင်ထည်ဖော်လို့ရပါပြီ။

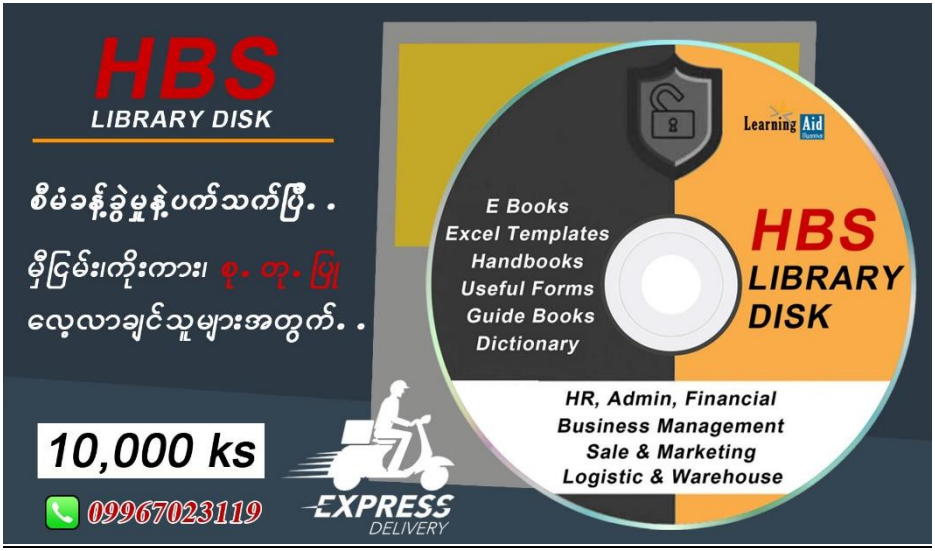
Training Schedule ဘာကြောင့် ဆွဲရလဲဆိုရင် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို တစ်နေရာတည်း၊ တစ်ချိန်တည်းမှာ Training ပေးဖို့မဖြစ်နိုင်ဘူး။ လုပ်ငန်းကို ရပ်ပြီးတော့ Training ပေးဖို့ဆိုတာ လုပ်ငန်းရှင်အတွက်လည်းအဆင်မပြေပါဘူး။ Training ပေးတယ်ဆိုတာ လုပ်ငန်းရှင်အတွက် Budget တစ်ခုရှိနေပါတယ်။ Training ဆိုတာ လိုအပ်နေတဲ့သူတွေ အတွက်သာ ဖြစ်သင့်ပြီး အထူးသဖြင့် ရောင်းအားကျနေခြင်း၊ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ်ပျောက်နေခြင်း၊ နည်းပညာတွေ ခေတ်မမှီခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းမှာ ပြိုင်ဆိုင်မှုအားနည်းနေခြင်း စသည့် အခြေအနေတွေမှာ Training ပေးသင့်ပါတယ်။

Training ပေးထားပြီရင်လည်း ဒီအတိုင်း ပစ်ထားလို့မရပါဘူး။ နောက်ဆုံးအဆင့် ဖြစ်တဲ့ Evaluation Stage ကိုလုပ်ရပါမယ်။ ငွေကြေးအရ ပြန်မရတော့ရင်တော့ Training

ပေးပြီးတဲ့အခါမှာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ Performance ကအရင်ကထက် ပိုမိုတိုးတက်လာရပါမယ်။ ဥပမာ - Customer complain ၁၀ ခုတက်လေ့ရှိတဲ့ အရောင်းဌာနမှာ Customer Service Training ပေးပြီတဲ့နောက် Complain ၃ ခုလောက်သာ တက်တော့တာမျိုးဆိုရင် Training ပေးရတာ အောင်မြင်တဲ့လို့ ပြောလို့ရပါတယ်။ ဒါကြောင့် Training တစ်ခုပေးတဲ့အခါမှာ အောင်မြင်လား၊ မအောင်မြင်ဘူးလားဆိုတာကိုတော့ Evaluation Stage မှာ စောင့်ကြည့်ရ ပါတယ်။ ဒီလောက်ဆိုရင်တော့ Training plan တစ်ခုဆွဲတော့မယ်ဆိုရင် ထည့်သွင်းစဉ်းစား ရမယ့် အချက်တစ်ချို့အား သိရှိနားလည်သွားမယ်လို့ ယူဆမိပါတယ်။

ချစ်မင်းဟိန်း (Channel HR)

****



Human Resource Management Practice

လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ HR ပညာရပ်ကိုအသုံးချပြီး ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ကောင်းမွန်တိုးတက်ဖို့နဲ့ လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ဖို့ ကောင်းကောင်းအသုံးချတတ်ဖို့ လိုအပ်ပါ တယ်။ HR ဌာနမှာရှိသော HR team ဟာ HRM ပညာရပ်ကို ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်မှသာ အခြား ဌာနများနလုပ်ငန်းအတွက် အကျိုးပြုနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ HR မှာနေ့စဉ်နဲ့အမျှ လက်တွေ့ ကျင့်သုံး လုပ်ကိုင်ရသော HR Process တွေရှိပါတယ်။ HR ရဲ့ practices တွေအကြောင်း မပြောခင် HR models အကြောင်းအရင်သိထားဖို့လိုမယ်ထင်ပါတယ်။ တကယ်တော့ HR Practices ဆိုတာက HRM ရဲ့ model တစ်ခုဖြစ်ပြီး အဆင့် (၅)ဆင့်နဲ့တည်ရှိနေပါတယ်။ Business တစ်ခုထူထောင်ပြီးသွားရင် ဝန်ထမ်းတွေဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြတော့မယ်။ ဒီအချိန်မှာ HRM ကိုစပြီး အကောင်းအထည်ဖော်တော့မယ်ဆိုရင် အောက်ပါ models (၅)ခုနဲ့ စတင်ပါတယ်။

Channel HR

(1) HR philosophy

HRM တစ်ခုအကောင်အထည်ဖော်ဖို့ အတွေးအခေါ်အယူအဆကနေစတင်ပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းမှာရှိတဲ့သူတွေကို ဘယ်လိုသဘောထားပြီး ဆက်ဆံမှာလဲ၊ business အောင်မြင် ဖို့ ထိုသူတို့ကော ဘယ်လိုနေရာမှာထားမှာလဲ၊ ဘယ်လို စီမံခန့်ခွဲမှာလဲဆိုပြီး စတင်ပြီးတွေး လာပါတော့တယ်။

(2) HR Policies

Business ရဲ့ Vission ကိုသေချာမြင်ပြီဆိုရင် Business issues နဲ့ အဖွဲ့အစည်း ထဲကလူတွေနဲ့ ချိတ်ဆက်မိဖို့လိုအပ်ပြီး လမ်းညွှန်မှုတွေ၊ မူဝါဒတွေချမှတ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ Strategic needs ပေါ်အခြေခံပြီး HR practices တွေကိုဖွံ့ဖြိုးလာဖို့ HR မူဝါဒတွေချမှတ်ရ ပါမယ်။ ဥပမာ - ဝန်ထမ်းအားလုံးနဲ့ဆိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒ၊ ခွင့်မူဝါဒ၊ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဆိုင်ရာမူဝါဒ စသဖြင့် မူဝါဒများစွာရှိရပါမယ်။

(3) HR Programmes

အပေါ်ကချမှတ်လိုက်တဲ့ HR Policies တွေကို အကောင်အထည်ဖော်ရမယ့် အပိုင်းဖြစ်ပါတယ်။ Business Strategy အရ အဖွဲ့အစည်းပြောင်းလဲ တိုးတက်လာစေဖို့ အတွက် HR ကပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတွေ လုပ်၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းအကောင်အထည်ဖော်ပေးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ စနစ်တကျ အစီအစဉ်တွေ HR ကရေးဆွဲပြီး လုပ်ငန်းနဲ့ချိတ်ဆက်၍ လုပ်ဆောင် ပေးရပါမယ်။

(4) HR Practices

HR policies နဲ့ HR Programmes ရှိနေပြီဆိုရင်တော့ အဲဒါတွေကို လက်တွေ့ တကယ်ဖြစ်လာအောင် အကောင်အထည်ဖော်ပေးရတဲ့အပိုင်းကတော့ HR Practices ပဲဖြစ်ပါတယ်။ HR မှာ လက်တွေ့ကျင့်သုံးရမယ့် အချက်တွေများစွာရှိနေပါတယ်။

(5) HR Process

Channel HR

နောက်ဆုံးအဆင့် HR Process ကတော့ HR Plan နဲ့ HR Policies တွေကို အသက်ဝင်အောင်လုပ်ပေးရတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ အခုလေ့လာခဲ့ရတာကတော့ The 5-P model of HRM ပဲဖြစ်ပါတယ်။ Schuler (1992) ဖော်ထုတ်ခဲ့သော သီအိုရီ တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။

HR ဌာနတစ်ခုရဲ့ HR Practices တွေထဲမှာ Resourcing, Learning & Development, Performance Management, Reward Management, Employee Relations နဲ့ Administration တို့ပါဝင်ပါတယ်။ HRM ကိုကောင်းကောင်းအသုံးချတတ်ဖို့ (Best practices) အတွက် အရေးကြီးဆုံးကတော့ Best user ပါပဲ။ HR ပညာရပ်ကို အသုံးချပြီး professional အဖြစ်ရပ်တည်နေကြသော HR တစ်ယောက်ရဲ့ အသိပညာ ဗဟုသုတနဲ့ လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်မှုတို့ဟာ အရေးကြီးဆုံးပါ။ HR practitioner လို့လည်း ခေါ်လို့ရပါတယ်။ ဒါအပြင် လက်ရှိလုပ်ငန်းတွေမှာ HR professional တစ်ယောက်ဟာ မိမိရဲ့ HR process တွေအပြင် လုပ်ငန်းရဲ့ Goal ကိုလည်းပြည့်မီစေဖို့ alignment လုပ်ပေးရပါ တယ်။ နောက်တစ်ခုက ဝန်ထမ်းနဲ့ လုပ်ငန်းကြားထဲမှာ HR Practices တွေကို

ထိထိမိမိ ကျင့်သုံးနိုင်မှသာလျှင် Employee Relations ကောင်းတစ်ခုကို တည်ဆောက်နိုင်မှာဖြစ်ပါ တယ်။

ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ performance တိုးတက်လာဖို့အတွက်လည်း HR Practices တွေထဲမှာ performance management ကိုထည့်သွင်းစဉ်စားရမယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ performance လို့ခေါ်တဲ့လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တိုးတက်ဖို့ ဆိုတာ လုပ်ငန်းရဲ့ရှေ့ဆက်လုပ်မယ့် လုပ်ငန်းစဉ်တွေကို ဝန်ထမ်းကသိဖို့လိုအပ်ခြင်း၊ Competency လို့ခေါ်တဲ့ Skills, Knowledge ရှိအောင်လုပ်ပေးခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ နည်းပညာအဆင့်အတန်းတွေ လည်းမြင့်မားလာတာကြောင့် လုပ်ငန်းထဲမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကိုလည်း အသိပညာ ဗဟုသုတနဲ့ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်တွေ လိုအပ်ရင်မျှဝေပေးဖို့လိုပါတယ်။ လုပ်ငန်းကြီးထွားလာနဲ့အမျှ နည်းပညာအကူအညီဖြင့် ဝန်ထမ်းတွေလည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဖို့လိုပါတယ်။

Digital ခေတ်မှာ လွယ်လင့်တကူ ယူသုံးလို့ရနေတဲ့ နည်းပညာတွေကို ကိုယ့်လုပ်ငန်းထဲမှာ အကျိုးရှိရှိ practices ပြန်လုပ်နိုင်မယ်ဆိုရင် လုပ်ငန်းရဲ့ဦးတည်ချက်ကို မြန်ဆန်လာစေပါမယ်။ HR professional တစ်ယောက်ဟာ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကို ခြုံငုံသုံးသပ်တတ်ဖို့လိုပြီး ဘယ်လိုနေရာမျိုးမှာ ဘာစနစ်မျိုး၊ ဘယ်လို နည်းပညာမျိုးသုံးလိုက်ရင် လုပ်ငန်းက နောင်အလားအလာမှာ ဘယ်အဆင့်ထိရောက်သွားနိုင်မှာ စသဖြင့် Advisory Role ကပါနေပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ Cloud based HRM Software တွေလည်းမသုံးတတ်ရင်တောင် လေ့လာထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ရာထူးကြီးပိုင်းရလာတဲ့အခါမှာ နေ့စဉ် HR Functions တွေလောက်နဲ့အချိန်ကုန်ခံနေဖို့မထိုက်တန်ပါဘူး။ HRM လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ချို့ကို Cloud based ပေါ်တင်ပြီး အလုပ်ကိုလုပ်နိုင်မယ်ဆိုရင် HR ရဲ့ အရေးကြီးတဲ့ Strategic အလုပ်တွေကို လျင်လျင်မြန်မြန်လုပ်လာနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ဒီလို HRM အခက်အခဲတွေကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်တဲ့ Better HR လို Digital HR platform software တွေရွေးသုံးချင်ဖြင့်လည်း HR professional တစ်ယောက်အနေဖြင့် မိတ်ဆွေကို Smart ကျလာပါစေလိမ့်မယ်။

Chit Min Hein (YHRP)

Channel HR

COPYRIGHT@CMH

Performance Assessment (5 Point System)

အလုပ်တစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို အလုပ်သင်ကာလပဲဖြစ်ဖြစ်၊ အစမ်းခန့် ကာလပဲဖြစ်ဖြစ်လုပ်ငန်းမှာ ဆက်လက် လက်တွဲလုပ်ကိုင်နိုဖို့အတွက် ထိုဝန်ထမ်းကို Performance Assessment လုပ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ Candidate တစ်ယောက်ကို အလုပ်ခန့် လိုက်ရင် ဝန်ထမ်းဖြစ်လာတော့မယ်။ အတည်ပြုဝန်ထမ်းမဖြစ်ခင်မှာ အလုပ်သင်ကာလ (၁)လထားနိုင်သလို အစမ်းခန့်ကာလ (၃)လထားနိုင်တယ်လို့ ဆိုထားပါတယ်။ အစမ်းခန့် ကာလမှာ ဝန်ထမ်းကို လုပ်ငန်းကလစာအပြည့်ပေးလေ့မရှိပါဘူး။ အစမ်းခန့်ကာလမှ ထိုဝန်ထမ်းကို Performance Assessment လုပ်ပြီးတော့မှ Performance တက်မှပဲ ဝန်ထမ်းနဲ့ညှိထားတဲ့ အတည်ပြုဝန်ထမ်းလစာကိုရရှိမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းကို Performance Assessment လုပ်ဖို့ နည်းလမ်းရှာရပါတော့မယ်။ Performance တိုင်းတာတဲ့ နည်းလမ်းတွေအများကြီးထဲမှာမှ ယခုပြောပြပေးမယ့် နည်းလမ်းကတော့ လူအသုံးများတဲ့ 5 point system အကြောင်းလေးပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဘာကြောင့် 5 point system လို့ပြောရသလဲ? ဆိုတော့ သက်ဆိုင်ရာ Job Description တစ်ခု (သို့) တိုင်းတာမယ့်အကြောင်းအရာတစ်ခုမှာ အများဆုံး အမှတ် (၅)မှတ် ထိသာပေးခွင့်ရှိလို့သာဖြစ်ပါတယ်။ အမှတ်ပေးပုံကတော့ 0-Point ကနေ 5-Point ထိရှိမယ်။

0-point ဆိုတာ Unsatisfactory (ဘာ performance မှမပြနိုင်တဲ့အဆင့်)

1-point ဆိုတာ Needs Improve (လိုအပ်ချက်တဲ့အများကြီးရှိသေးတဲ့အဆင့်)

2-point ဆိုတာ Fair (performance အသင့်အတင့်ရှိတဲ့အဆင့်)

3-point ဆိုတာ Good

4-point ဆိုတာ Very Good

5-point ဆိုတာ Outstanding

Channel HR

Points တွေရဲ့ အဓိပါယ်ကိုသိပြီဆိုရင် Performance Assessment လုပ်မယ့် အကြောင်းအရာတွေစီစဉ်ရပါမယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို Performance Assessment လုပ်ပြီဆိုရင် အနည်းဆုံး Assessment လုပ်ပေးမယ့်သူ ၂ ယောက်ကနေ ၄ ယောက်ထိပါဝင်ကြပါတယ်။ ဥပမာ Sale Man တစ်ယောက်ကို Performance Assessment လုပ်မယ်ဆိုရင် Sale Manager, HR Manager, လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တို့ကတိုင်းတာပေးရပါတယ်။ တချို့ Customer ကိုအလေးပေးရတဲ့လုပ်ငန်းတွေဆိုရင် Customer Assessment ပါတောင်းရပါ တယ်။ ဒါကြောင့်တိုင်းတာမယ့် အချက်တွေကတော့ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအပေါ်မူတည်ပြီး အနည်းအများရှိနိုင်ပါတယ်။ အများစုတိုင်းတာတဲ့အချက်တွေကတော့ -

လုပ်ငန်းက သတ်မှတ်ပေးထားတဲ့ SOP အတိုင်းလုပ်သလား?

- ✓ Customer Service ကောင်းသလား?
- ✓ အလုပ်ကိုလုပ်ချင်စိတ် အပြည့်ရှိရဲ့လား?
- ✓ Product Knowledge ရှိရဲ့လား?
- ✓ အဖွဲ့အစည်းနဲ့ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိသလား?
- ✓ လုပ်ငန်းခွင် ကျင့်ဝတ်လိုက်နာမှုရှိသလား?
- ✓ ကိုယ်တိုင်း စီမံခန့်ခွဲနိုင်စွမ်းရှိသလား?
- ✓ အလုပ်ချိန်မှန်ရဲ့လား? စသည်တို့အား တိုင်းတာလေ့ရှိကြပါတယ်။

Channel HR Myanmar

အပေါ်ကပေးခဲ့တဲ့အချက်တစ်ချက်ဆီအတွက် Point သတ်မှတ်ချက်ကတော့ သုညကနေ ငါးအထိ ရှိပါတယ်။ ဒါကြောင့် အချက်တစ်ချက်ဆီအတွက် သက်ဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာကို အကဲဖြတ်မယ့်သူတွေက အမှတ်ပေးရပါတယ်။ ဥပမာ Sale Man တစ်ယောက်ကို Performance Assessment လုပ်မယ့်အချက်က (၂၅)ချက်ရှိတယ်ဆိုပါစို့။ အချက် (၂၅)ချက်မှာ 5 point system ဖြင့်အမှတ်တွေပေးခဲ့ပြီး Total Score ထက်လာမယ်။ Total Score ရပြီးဆိုရင် Formula ထဲမှာထည့်သုံးရပါမယ်။ Formula is Total Scores X 100/No of Questions Answered X max score of each Q

ပဲဖြစ်ပါတယ်။ Total Score က 70 ရတယ်ဆိုရင် (70x100)/(25x5) အဖြေရှာလိုက်တဲ့အခါမှာ 56 မှတ်ရပါလိမ့်မယ်။ ရလာတဲ့ အမှတ် 56 မှတ်ကို Grading ထဲမှာပြန်ကြည့်ရပါမယ်။ Grading အမှတ် 30 အောက်ဆိုရင် တော့ ကျေနပ်မှုမရှိ၊ အမှတ် 30-50 ဆိုရင်တော့ အသင့်အတင့် ၊ 80 အထက်ဆိုရတော့ Excellent စသဖြင့် Performance ကောင်းမကောင်းတိုင်းတာပါတယ်။

အမှတ်ကိုကြည့်ပြီးတော့ အလုပ်ဆက်ခန့်/မခန့် ၊ ရာထူး-လစာ တိုး/မတိုး တို့အား ဆုံးဖြတ်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ တချို့ဌေကြေးတက်နိုင်တဲ့လုပ်ငန်းတွေမှာဆိုရင် Performance Management ဆော့ဝဲတွေသုံးကြ တာတွေ့ရပါတယ်။ လစဉ်မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင်တော့ ဝန်ထမ်းရဲ့ Performance ကိုမှန်ကန်တိကျစွာ တိုင်းတာနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ Performance Management စနစ်တကျ လုပ်နိုင်တဲ့လုပ်ငန်းတွေဟာ အောင်မြင်မှုတွေရကြပါတယ်။ Digital ခေတ်ကြီးမှာ ယှဉ်ပြိုင်မှုတွေများတာကြောင့် နည်းပညာအကူညီတွေလည်း ယူသင့်ရင်ယူရပါမယ်။ ဒါမှပဲ လုပ်ငန်းတွေဟာ Work Smart ဖြစ်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။

Chit Min Hein (Channel_HR)

Channel HR Myanmar

****

The End ...

Chit Min Hein
(Channel HR)

Trainer profile
Trainer : U Chit Min Hein
Education Background : Candidate MBA, Diploma in HR (UK),
Dip in IR, Dip in Computer Applications, B.Sc (I.C),
Certified Train The Trainer (Occupational Job Analysis),

Working Experience : HR Manager/Payroll & Recruitment. Specialist (above 6 Years) ,Freelance Trainer & HR Consultant, Content Writer, Author in HR Journal, Experience in Japan.

Channel HR Myanmar

CMH Training Center

CMH

YHRP

Sayar Chit Min Hein – Education Producsts

HBS
LIBRARY DISK

"လုပ်ငန်းခွင်အာသုံးချ CD Library"

ဘယ်သူတွေအတွက်လဲ?

- Management နဲ့ပက်သက်ပြီး ကျောင်းတက်နေသူတွေ..
- HR,Admin,Business Management,S&M မှာလုပ်နေသူတွေ..
- MBA, BBA, Marketing သမားတွေ ဖတ်သင့်သော .. ကိုးကားသင့်သော စာအုပ်များစွာပါရှိပါသည်..
- HR သမားတွေအတွက် Armstrong ရဲ့ စာအုပ်များစွာပါရှိပါသည်..

- လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသူတွေအတွက်.. အသင့်သုံးလို့ရသော Excel Templates များပါရှိပါသည်..

ကိုးကားစရာ Forms ပုံစံများ..

- HR Forms
- Admin Forms
- S&M Forms
- Business Forms
- Financial Forms စသဖြင့် စုစုပေါင်း 553ခု ပါရှိပါသေးတယ်..

Learning Aid Myanmar

Channel HR Myanmar

To Learn all HR Functions ...

(Theory, Techniques, Video Lessons, Practices, Datas)

Member Fee - 7,000 ks

COPYRIGHT@CMH

COPYRIGHT@CMH

Chit Min Hein

Channel HR Myanmar

Chit Min Hein Page Links

https://web.facebook.com/cmhtrainingcenter/

https://web.facebook.com/channelhrmyanmar/

https://web.facebook.com/youthhrpartnership/

Chit Min Hein (Channel HR)

Freelance HR Trainer & YHRP Founder

Ph : 09967023119

COPYRIGHT@CMH

သင်တန်းသား (၂၅၀) ကျော်အား
တစ်နှစ်အတွင်းမှာ သင်ကြားပြသပေးခဲ့သလို
အကြံဉာဏ်တောင်းသမျှလည်း
ကျွမ်းကျင်သည့် ဘက်မှ
ကူညီပေးခဲ့ပါတယ် ...

ချစ်မင်းဟိန်း