



▶ ပိုမိုကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေးမှတစ်ဆင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း - လုပ်ငန်းခွင်ကြီးကြပ်သူများအား သက်ဆိုင်ရာတာဝန်များထမ်းဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတွင် လုပ်ငန်းခွင်ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏အရေးပါမှုကို အသိအမှတ်ပြုလျက်၊ ILO-GIP စီမံကိန်းသည် ILO ၏ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးမှူးကျွမ်းကျင်သင်တန်း(SST)ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် မိတ်ဆက်ပေးခဲ့ပါသည်။ SST သင်တန်းများကို ပြည်တွင်းပညာရှင်များအား တဆင့်ပြန်လည်ဖြန့်ဝေပေးနိုင်ရန် ဆရာဖြစ်သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း၊ ရွေးချယ်ထားသောစက်ရုံများတွင် အစမ်းလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်သူအယောက် ၆၀၀ အားသင်တန်းပေးခြင်းတို့ဖြင့် ILO-GIP သည် စက်မှုလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် လိုအပ်သောအချက်အလက်၊ နည်းပညာ နှင့်သဘောထားတို့ကို ပြည်တွင်းကြီးကြပ်ရေးမှူးများထံသို့ ဆောင်ကြဉ်းပေးခဲ့ပါသည်။

အထည်ချုပ်စက်ရုံကြီးကြပ်ရေးမှူးများ- ထောင်ပေါင်းများစွာသော အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများကို တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်သူများဖြစ်သည်။ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများကို အဓိကဆက်သွယ်ပေးသူများလည်းဖြစ်သည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် သတ်မှတ်ထားသော အထည်အရေအတွက် ရရှိအောင် ထုတ်လုပ်နိုင်ရေးအတွက် ဖိအားများရှိသော်လည်း တာဝန်ရှိဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သော ခံယူချက်သဘောထား၊ အချက်အလက်၊ နည်းပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် မပြည့်စုံကြပါ။ များသောအားဖြင့် သာမန်အလုပ်သမားဘဝမှ ကြီးကြပ်ရေးမှူးအဖြစ် တစ်ရက်အတွင်း ရာထူးတိုးခံရသဖြင့် စက်ရုံကြီးများတွင်အဖြစ်များသော အောက်ခြေပြဿနာများကိုကာကွယ် ဖြေရှင်းခြင်းမလုပ်နိုင်ကြပါ။

ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်းတို့မှ ပူးပေါင်း၍ တွဲဖက်အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်သည်။ ယခုအစီအစဉ်သည် အပတ်အထည်ထုတ်လုပ်သော နိုင်ငံ ၉ နိုင်ငံတွင် အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိသည်။ အထည်အလိပ်လုပ်ငန်းအတွက် လိုအပ်သောစစ်ဆေးမှုများ၊သင်တန်းများ၊အကြံပြုချက်များကို ပို့ချလျက်ရှိသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအစီ အစဉ်သည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအတွက် သင်တန်းများကို စတင်ပို့ချခဲ့သည်။ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ရေးကိုအားပေးပြီး ကြီးကြပ်သူများအား ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏ ကဏ္ဍနှင့်လုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းပြုမူမှုများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အဆင်ပြေစွာဆက်သွယ်ခြင်းများ နှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်မှုတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း အစရှိသည်တို့ကို သင်ကြားပို့ချရန်ယခုအစီအစဉ်ကို ပုံဖော်ထားခြင်းဖြစ်ပါ သည်။ ယခုအစီအစဉ်သည် ကဏ္ဍ ၃ ခုကို တိုးတက်စေရန်ရည်ရွယ်ထားသည်။ ကဏ္ဍများမှာ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏ အရည်အချင်းနှင့် မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုတိုးတက်ရေး၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် အလုပ်သမားများကြားဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရေးနှင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တိုးတက်ရေး တို့ဖြစ်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့က ပေးသော သင်တန်းများထဲတွင် SST သင်တန်းဖြစ်သည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်သည် လူကြိုက်အများဆုံး သင်တန်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ILO-GIP က ပံ့ပိုးပေးသည့် SST သင်တန်းများတွင် အောက်ပါအကြောင်းအရာများ ပါဝင်ပါသည်။

- ▶ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများပါဝင်ရသော ကဏ္ဍနှင့်လုပ်ငန်းတာဝန်များ
- ▶ မတူညီသော ဦးဆောင်မှုပုံစံမျိုးစုံကိုနားလည်ခြင်း
- ▶ အချိန်ကိုအကျိုးရှိစွာအသုံးပြုတတ်ခြင်း
- ▶ ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ခြင်း
- ▶ အကျိုးရှိစွာလုပ်ငန်းတာဝန်များခွဲဝေခြင်း

ILO-GIP သည် Cambodia နှင့် Vietnam တွင်ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်သင်ကြားခဲ့သော သင်တန်းဆရာ နှစ်ဦး အကူအညီဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် သင်တန်းပို့ချခဲ့သည်။ ၂၀၁၉ မေလတွင် သင်တန်းဆရာ နှစ်ဦးသည် ပြည်တွင်းသင်တန်းနှစ်ခု [Capacity Building Initiative (CBI) and Brilliant Innovative Solutions (BIS)] မှ သင်တန်းပို့ချသူ ၁၃ ယောက်အား ဆရာဖြစ်သင်တန်းကို ၃ ရက်ကြာပို့ချခဲ့သည်။ SST သင်တန်းများဆက်လက်ပို့ချနိုင်ရန် ILO-GIP သည် ရန်ကုန်တွင်ဖွင့်လှစ်ထားသော အောင်မြင်မှုသင်တန်းကျောင်းနှင့်လည်း ဆရာဖြစ် သင်တန်းကို တွဲဖက်ပို့ချခဲ့သည်။[†] ယခုအခါ အောင်မြင်မှုသင်တန်းကျောင်းသည် ILO၏ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည့် SSTသင်တန်းကို ပို့ချရန် တာဝန်ယူထားပြီး ၎င်းတို့သင်ကြားပေးလျက်ရှိသော သင်တန်းများထဲမှ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုအနေဖြင့် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့နှင့် ကျွမ်းကျင်သော သင်တန်းဆရာ နှစ်ဦး၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် ဆရာ ၁၃ ယောက်သည် SST သင်တန်းကို ILO-GIP နှင့်ဆက်စပ်သော စက်ရုံများမှ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအား ၃ ရက်ကြာပို့ချသင်ကြားပေးခဲ့သည်။ ပို့ချနေချိန်အတွင်းမှာပင် ကောင်းမွန်သောရလဒ် များကိုတွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ယခုဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုသည် သင်တန်းဆင်းကြီးကြပ်ရေးမှူး ၈ ဦး၏ပြောကြားချက်များကို အခြေခံပြီးလုပ်ဆောင်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

“ဒီသင်တန်းမှာ အလုပ်သမားတွေနဲ့ ဘယ်လိုဆက်ဆံရမလဲဆိုတာသိခဲ့ရတယ်။ အစတုန်းက အလုပ်သမားတွေကို သတင်းအချက်အလက်တွေ ဝေမျှလို့ ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်ရမယ်ဆိုတာမသိခဲ့ဘူး။ သင်တန်းပြီးသွားတဲ့အချိန်မှာတော့ အလုပ်သမားတွေကို အလုပ်ကိုဘယ်လိုလုပ်ရမယ်၊ ဘာတွေလုပ်ရမယ်ဆိုတာ ပြောပြတာတိုသွားပြီ။ သင်တန်းမတတ်ခင်က အလုပ်သမားတွေ ကိုယ်ပြော သလိုလုပ်ပါမလားဆိုပြီးစိုးရိမ်ခဲ့ရတယ်။ အခုဆိုရင်တော့ ကိုယ့်ဘာသာကို ယုံကြည်မှုရှိသွားပြီ။”

[†] ဆရာဖြစ်သင်တန်းကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ဒုတိယအကြိမ်ဆောင်ရွက်ရန် ပြင်ဆင်ထားသော်လည်း Covid-19 ကပ်ရောဂါကြောင့် ဖျက်သိမ်းခဲ့ရသည်။



► ရရှိခဲ့သောအတွေးအမြင်များ

SST သင်တန်းမှာ ဗဟုသုတအသိအမြင်များရရှိခဲ့သည့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများက ယင်းသင်တန်းသည် အလုပ်သမားများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာသင်ကြားစီမံနိုင်မည့်နည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထောက်အကူပြုကြောင်း ပြောပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့်ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာစွမ်းရည်များနှင့် စိတ်ဝင်တစားနားထောင်ပေးသည့်နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုလျက် အလုပ်သမားများကို စိတ်ဓါတ် လုံ့လဆောင်ပေးမှု၏အရေးကြီးပုံကိုလည်း လေ့လာခဲ့ကြသည်။

"ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေးဆက်ဆံပြောဆိုတဲ့အချိန်ကစပြီးတော့ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရတာပိုပြီး အဆင်ပြေလာတယ်။ အလုပ်သမားတွေကို ရိုင်းရိုင်းစိုင်းစိုင်းပြောတုန်းက သူတို့နဲ့ဆက်ဆံရေးအဆင်မပြေဘူး။ ကိုယ်ပြောတဲ့အတိုင်းလည်းမလုပ်ကြဘူး။ တစ်ဖက်နဲ့တစ်ဖက်ကြားမှာ အပြန်အလှန်နားလည်မှုမရှိခဲ့ကြဘူး။"

သင်တန်းမှ ဦးဆောင်မှု သုံးမျိုးအကြောင်းကို နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့ရကြောင်း ကြီးကြပ်သူများကအခုလိုပြောပြခဲ့ပါတယ်။

လွှမ်းမိုးသောသူ၊ လွှမ်းမိုးသောကြီးကြပ်ရေးမှူးသည် အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာရှိပါက အချက်အလက်ကိုမကြည့်၊ အခြားသူများပြောဆိုသည်ကိုလည်း နားမထောင်ဘဲ၊ မိမိ၏ခံစားချက် ထင်မြင်ယူဆချက်တွေကသာ မှန်သည်ဟုယူဆပြီး မိမိသဘောအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိသည်။

တွေဝေသူ၊ တွေဝေသောကြီးကြပ်ရေးမှူးသည် အမှန်အတိုင်းပြောရန်ဝန်လေးတတ်ကြသည်။ အလုပ်သမားများက မိမိကိုမှန်းတီးမည်ကို စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့တတ်ပြီး မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုနည်းတတ်ကြသည်။

ကျွမ်းကျင်သူ၊ ကျွမ်းကျင်သောကြီးကြပ်ရေးမှူးသည် အလုပ်သမားများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကြားတွင် မျှတစွာရပ်တည်ပြီး အလုပ်သမားများ၏စကားကို အလေးပေးနားထောင်တတ်သည်။ အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာပေါ်ပေါက်ပါက အချက်အလက်ကိုကြည့်ပြီး ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ပီသစွာ ဘက်မလိုက်ဘဲဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည်။ မျှတသောကြီးကြပ်သူကို အလုပ်သမားများ မလေးစားဘဲနေမည်မဟုတ်ပါ။

"အစပိုင်းမှာတော့ ကိုယ့်ဘာသာကို ဦးဆောင်မှု သုံးမျိုးလုံးရှိခဲ့တယ်လို့ ထင်တယ်။ တစ်ခါတစ်လေလွှမ်းမိုးပြီး တစ်ခါတစ်လေတွေဝေတတ်တယ်။ ဒါပေမယ့်ကိုယ်လုပ်လိုက်တာ မှားလားမှန်လားမသိခဲ့ဘူး။ သင်တန်းပြီးတဲ့အချိန်မှာတော့ အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဘယ်နည်းလမ်းသုံးရမယ်ဆိုတာ သေချာသိခဲ့ရတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွမ်းကျင်တဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးတစ်ယောက်ဖြစ်အောင်ကြိုးစားနေပါတယ်။ သေချာတာက လွှမ်းမိုးပြီးတွေဝေတဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးတစ်ယောက်မဟုတ်တော့ပါဘူး။"



ပြောင်းလဲခဲ့သည့် ခံယူချက်သဘောထားများနှင့် အလေ့အကျင့်များ



ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် ဆရာဖြစ်သင်တန်းတက်ရောက်ပြီးနောက် ၎င်းတို့၏ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနှင့် ဦးဆောင်မှုပုံစံသည်လည်း ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ဘက်သို့ ပြောင်းလဲလာကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးတွင်လည်း ပိုမိုစိတ်ရည်လာသည်။ ၎င်းတို့၏ ဦးဆောင်မှုပုံစံနှင့် အလုပ်သမားများ၏ တုံ့ပြန်မှုများနှင့် စိုးရိမ်မှုများကို နားထောင်ခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံရေးသည်လည်း သိသာထင်ရှားစွာ တိုးတက်လာခဲ့သည်။

"Active listening game ကို သင်ရတဲ့အခါ နားထောင်ခြင်းရဲ့ အကျိုးကျေးဇူးကို သိလာတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာဆိုလည်း အလုပ်သမားတွေရဲ့ စကားတွေကို နားထောင်ဖို့ လိုအပ်တယ်ဆိုတာသိလာတယ်။ သူတို့မှာ လိုအပ်ချက်တွေ မိသားစုကိစ္စတွေရှိနေမယ်ဆိုတာ ဆင်ခြင်မိလာတယ်။ အခုနောက်ပိုင်းဆို မိသားစုကိစ္စတွေဆိုတောင် နားထောင်ပေးတယ်။ ဖြည့်တွေးပေးတတ်လာတယ်။ အရင်ကဆို အလုပ်သမားတွေရဲ့ ခံစားချက်တွေကို နားထောင်ပေးလေ့မရှိဘူး။ အိမ်ကကိစ္စကို အိမ်မှာပဲထားခဲ့လို့ ပြောလိုက်တယ်။ အခုကျ နားထောင်ပေးတော့ အလုပ်မှာလဲ ပိုအဆင်ပြေလာတယ်။ အရင်ကလို ကိုယ့်ကို ပမာမခန့် လုပ်တာတွေမရှိတော့ဘူး။ ဆက်ဆံရေးတွေ ပိုကောင်းလာတယ်။"

သင်တန်းတက်ရောက်ပြီးနောက် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံရေးတိုးတက်လာသည့်နှင့်အမျှ လုပ်ငန်းခွင်တွင် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ပိုမိုအဆင်ပြေချောမွေ့စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်လာသည်။ ယခုအခါ သင်တန်းမှ လေ့လာသင်ယူခဲ့ရသောအရာများကို စက်ရုံများတွင် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် အရည်အသွေးတိုးတက်စေရန်အလို့ငှာ အသုံးပြုနိုင်သည့် လက်တွေ့နည်းလမ်းများစွာအား တွေ့ရှိပြီးဖြစ်သည်။

"ကိုယ့်လိုင်းမှာ ပြဿနာ ဖြစ်ရင် ကိုယ့်တိုင်ဖြေရှင်းပေးတော့ ပိုအဆင်ပြေလာတယ်။ ပြဿနာနည်းလာတယ်။ အဲဒီနောက်မှာ ကိုယ့်အရည်အချင်းတွေကို အထက်အရာရှိတွေရော အောက်ကလူတွေရော သိပြီး ကျွန်မကို all super အဖြစ် တင်မြှောက်ကြတယ်။ သင်တန်းပြီးတဲ့နောက်မှာ အခွင့်အလမ်းတွေ ပိုရလာတယ်။"

ကြီးကြပ်ရေးမှူးအချို့မှ သင်တန်းရလဒ်အနေဖြင့် ၎င်းတို့စက်ရုံများတွင် အလုပ်ပျက်ကွက်နှုန်းနှင့် အလုပ်ထွက်နှုန်းများ လျော့နည်းသွားကြောင်း မှတ်ချက်ပေးကြသည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကုန်ကျမှု များနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ယဉ်ပြိုင်မှုများကို ထိန်းထားနိုင်ရန်နှင့် နိုင်ငံခြားဝယ်ယူသူများနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများကို ဆွဲဆောင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်ပျက်ကွက်နှုန်း နှင့်အလုပ်ထွက်နှုန်း လျော့နည်းမှုသည် အရေးပါသည်။

"အလုပ်မှာလည်း ကိုယ့်လက်အောက်ငယ်သားတွေဆို တော်တော်အဆင်ပြေလာတယ်။ အခုဆို အော်စရာမလို ပြောစရာမလိုတော့ဘူး။ သူတို့အသိစိတ်နဲ့သူတို့ လုပ်ကြတယ်။ အလုပ်သမားအဟောင်းတွေကိုလဲ ထိန်းနိုင်လာတယ်။ အလုပ်မထွက်အောင် ပြောနိုင်လာတယ်။ အလုပ်ပျက်ရက်တွေလည်း နည်းလာတယ်။ ဒါတွေက ကိုယ့်အနေနဲ့ သူတို့တွေအပေါ် နားလည်အောင် ကြိုးစားတဲ့ ရလဒ်တွေဖြစ်ပါတယ်။"

ခံယူချက်သဘောထားများနှင့် အလေ့အကျင့်များ ပိုမိုပြောင်းလဲလာခြင်း



အလုပ်သမားဟောင်းများကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ခြင်းဆိုသည်မှာ စက်ရုံတစ်ခုသည် ရေရှည်တွင် အဖိုးတန်သော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့်အတွေ့အကြုံများကို ဆပွားတိုးရန် အခွင့်အလမ်းရှိသည်ဟု ဆိုလိုသည်။ ၎င်းသည် စက်ရုံအတွက် ပြိုင်ဘက်ထက်သာလွန်ကောင်းမွန်သည့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း (competitive advantage) ကို ဖန်တီးပေးသည်။ အခြားသောကဏ္ဍများရှိ သင်တန်းသည် အလုပ်သမားဟောင်းများနှင့် သူမ၏ဆက်ဆံရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေပြီး ၎င်းသည် ထိုအလုပ်သမားများအတွက်ရော စက်ရုံအတွက်ပါ အပြုသဘောဆောင်သော ရလဒ်များကို ရစေကြောင်း ကြီးကြပ်ရေးမှူးတစ်ဦးမှ ရှင်းပြပြောဆိုခဲ့သည်။

“ကျွန်မလိုင်းမှာဆို လူဟောင်းတွေများတယ်။ ကလေးတွေရဲ့ အရည်အချင်းပေါ်မူတည်ပြီး grade တွေ တက်ပေးတယ်။ လစာများအောင် ကူညီပေးတယ်။ သူတို့တွေကို အားပေးတယ်။ ဒါမှသာ သူတို့တွေ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ပျော်ပီး စက်ရုံအတွက်ရော ကိုယ်တိုင်အတွက်ရော နှစ်ဖက်စလုံး အကျိုးရှိမှာ ဖြစ်ပါတယ်။”

သင်တန်းမှပို့ချသော အကြောင်းအရာများကို ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏ မိသားစုနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင်လည်း အသုံးပြုနိုင်သည်။

“အိမ်မှာဆိုလည်း ဆက်ဆံရေးတွေပြောင်းလဲလာတယ်။ အရင်ကဆို ကိုယ့်ခင်ပွန်းနဲ့ စကားပြောရင် အော်ပြောတယ်။ ကလေးတွေကိုလည်း စိတ်မရှည်ဘူး။ အလုပ်ကပြန်လာရင် ပင်ပန်းတော့ အော်မိတယ်။ အခုဆို ကိုယ်က ဆင်ခြင်ပြီး ပြောတယ်။ ပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်လာတယ်ဆိုရင်လည်း ခေါင်းအေးအေးနဲ့ ဖြေရှင်းတတ်လာတယ်။ မိသားစုက အေးချမ်းလာတယ်။”

စီမံကိန်း၏ အားသာချက်များ

- ▶ သင်တန်းတွင် မြန်မာဘာသာဖြင့် သင်ကြားပေးသည့်အတွက် အဆင်ပြေအကျိုးရှိသည်။
- ▶ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှ သင်တန်းခေါင်းစဉ်များသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ပြီး ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် လေ့လာသင်ယူခဲ့သောအရာများကို ၎င်းတို့စက်ရုံများတွင် အလွယ်တကူအသုံးပြုနိုင်သည်။
- ▶ သင်တန်းဆရာများသည် စိတ်ရှည်ပြီး ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများ နားမလည်သည့် အရာများကို ဥပမာများနှင့်တကွ ရှင်းပြသည်။
- ▶ သင်တန်းချိန်အတွင်း ခေါင်းစဉ်ကို အမျိုးမျိုးသော လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ကစားနည်းကောင်းများဖြင့် သင်ကြားပို့ချသည့်အတွက် သင်တန်းသည် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအတွက် စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းပြီး မှတ်မိလွယ်သည်။
- ▶ ကြီးကြပ်ရေးမှူးကျွမ်းကျင်သင်တန်း (SST) မှ ပေးသော အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်အား ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှ လွန်စွာတန်ဖိုးထားသည်။ ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ ၎င်းတို့အတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုကို တိုးမြှင့်ရန် နှင့် ထို့အတွက် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရရှိသည့် အခွင့်အရေးမျိုးသည် ရှိခဲ့လှသည်ဟု ဆိုပါသည်။

“ကျွန်မတို့အနေနဲ့က အပြင်မှာ management သင်တန်းတက်ဖို့ အချိန်မရှိဘူး။ အခုက စက်ရုံက လွှတ်လို့ တက်ခွင့်ရလို့ ကျေးဇူးလည်းတင်တယ်။ သင်တန်းကရလာတဲ့ certificate ကိုလည်း အရမ်းတန်ဖိုးထားတယ်။”

စီမံကိန်းတွင် ပြုပြင်ရန်လိုအပ်သော အချက်များ

- ▶ ပညာအရည်အချင်းအနည်းငယ်သာရှိခြင်းသည် သင်တန်းတက်ရောက်ရာတွင် အဟန့်အတားတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအချို့မှ မှတ်ချက်ချခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်ပြီး အတွေ့အကြုံရှိသော ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည်ပင် ပညာရပ်ဆိုင်ရာ စကားလုံးများ၊ အသုံးအနှုန်းများကို မြန်မာဘာသာဖြင့် ဖြစ်စေကာမူ နားလည်ရန် ခက်ခဲကြောင်း ရှင်းပြခဲ့သည်။
- ▶ တစ်ခါတစ်ရံတွင် သင်တန်းဆရာများက မေးခွန်းများမေးသည့်အခါ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အသုံးအနှုန်းများကို နားမလည်သည့်အတွက် မဖြေနိုင်ပါ။ သို့သော် ဆရာများ၏ စိတ်ထဲ၌ ၎င်းတို့အား သင်တန်းတွင် စိတ်မဝင်စားဟုအထင်ရှိပြီး မေးခွန်းများထပ်တလဲလဲမေးသည်။ ထိုအခါ သင်တန်းသားများအနေဖြင့် စိတ်ထိခိုက်ပြီး သိမ်ငယ်မိကြောင်း သိရသည်။
- ▶ သင်တန်းဆရာများအနေဖြင့် ပညာအရည်အချင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာကို သတိပြုပြီး အနာဂတ်သင်တန်းများတွင် လိမ္မော်ပါးနပ်စာ ချဉ်းကပ်သင့်ပါသည်။
- ▶ သင်တန်းသားအချို့အနေဖြင့် သင်တန်းမှ ရရှိထားသော ဗဟုသုတများကို အခြား ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် အလုပ်သမားများအား မြန်မာလိုသည့် ဆန္ဒရှိကြောင်းပြောကြားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့ရရှိထားသော အကြောင်းအရာများကို ပြန်လည်ဝေမျှရန် အခက်အခဲများရှိသည်။ အထူးသဖြင့် အထက်အရာရှိများက နိုင်ငံခြားသားများဖြစ်သည့်အခါ သင်တန်းပြုလုပ်ခွင့် တောင်းခံရာတွင် ဘာသာစကားအခက်အခဲရှိသည်။ အထက်လူကြီးများ ခွင့်ပြုသည့်အခါမှသာ မိမိရရှိထားသော ဗဟုသုတများကို မျှဝေနိုင်မည်ဖြစ်သည့်အတွက် ယခုတွင်မူ ပြန်လည်မမျှဝေနိုင်သေးကြောင်း သိရသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် သင်တန်းမှ ရရှိလာသော အကျိုးကျေးဇူးများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မမျှဝေရသေးပေ။

ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးမြှင့်ခြင်း

ဆရာဖြစ်သင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သော ကြီးကြပ်ရေးမှူးများတွင် အနာဂတ်အတွက် အိမ်မက်များရှိသည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်စိတ်ကျေနပ်စေရန်သာမက စက်ရုံများနှင့် အထည်ချုပ်ကုန်တစ်ခုလုံး အကျိုးရှိစေရန်အလို့ငှာ အလုပ်သမားများကို ကြီးကြပ်သည့်နည်းလမ်းများတွင် ပြောင်းလဲမှုများ အကောင်အထည်ဖော်လိုသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများဖြစ်သည့်အလျောက် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားများ ပိုမိုကောင်းလာစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လိုသည်။ မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများကိုလည်း နောင်တစ်ချိန်တွင်ခေါင်းဆောင်ကောင်းများဖြစ်လာစေရန် ပြုစု ပျိုးထောင်ပေးလိုသည်။

အထည်ချုပ်ကုန်ရှိ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများ

ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် ဆရာဖြစ်သင်တန်းတွင် ၎င်းတို့ လေ့လာသင်ယူခဲ့ရသော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများကို အခြားသော ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းတိုးတက်စေရန်အလို့ငှာ ဝေမျှကူညီလိုသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကို လူများစွာအတွက် အနာဂတ်တွင်အလုပ်ပေးနိုင်ပြီး အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအခွင့်အလမ်းများပေးနိုင်သည့် ခိုင်မာအသုံးဝင်သော ကျွမ်းကျင်မှုတစ်ခုအဖြစ် အခြားသောလူများမှ မြင်စေရန် တိုက်တွန်းအားပေးလိုကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

ပဟ်သုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို မျှဝေခြင်း

ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် ၎င်းတို့သင်ယူတတ်မြောက်ထားသည့်အရာများကို အခြားအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ နောက်လိုက်ကြီးကြပ်ရေးမှူးများကို မျှဝေပေးရန် စိတ်အားထက်သန်ကြသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပိုမိုများပြားသော လူစုလူဝေးဆီသို့ ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များကို ဖြန့်ဝေပေးနိုင်ရန်အလို့ငှာ အနာဂတ်တွင် အခြားသော “ဆရာဖြစ်သင်တန်း” များကိုလည်း လက်လှမ်းမှီနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်သည်။

“ကျွန်မဆို သင်တန်းတွေ တက်တယ်။ အဲဒါကြောင့် ကိုယ့်မှာ ယုံကြည်မှုတွေ ပိုတက်လာတယ်။ စက်ရုံဟောင်းတွေဆို ခေါက်ရိုးကျိုးနေတော့ ကိုယ်တတ်ထားတဲ့ system တွေကို ချပြလို့ အဆင်မပြေတော့ဘူး။ ဒါကြောင့် ကိုယ့်အရည်အချင်းတွေ တတ်ထားတဲ့ပညာတွေကို အသုံးပြုလို့ရအောင် စက်ရုံအသစ်ကို ရှာနေတယ်။ ရာထူးအတွက် ပင်မအတွက်ကြောင့် စက်ရုံအသစ်ရှာတာမဟုတ်ဘူး။ ကိုယ်တတ်ထားတဲ့ ပညာတွေကို ကိုယ့်လူတွေကို တတ်စေချင်တဲ့အတွက် စက်ရုံအသစ်မှာ ကိုယ်တိုင်တိုင် ဒီ system အသစ်ကို ချပြီး လုပ်ပေးမှာ ဖြစ်တယ်။ အခြားsupervisors တွေကလည်း ဒါမျိုးတွေ တတ်ချင်တယ်။ သင်ယူချင်တယ်ဆိုရင် ဘယ်နေရာမှာ တတ်လို့ရတယ်ဆိုတာကို ပြောပြပေးမယ်။ ကိုယ်တိုင်တိုင်လည်း တတ်နိုင်သမျှ ပေးပေးမယ်။”



EST. 1884

“မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများတိုးတက် ကောင်းမွန်စေခြင်း” ဆိုင်ရာ ILO-GIP စီမံကိန်း။ ILO-GIP စီမံကိန်းသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (labor relations)၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) နှင့် ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုတို့ကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချရန်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှုများအတွက် ရည်ရွယ်ပြီး ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ယခုစီမံကိန်းကို ဆွီဒင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အေဂျင်စီ (Sida) ၊ Marks and Spencer နှင့် H&Mတို့မှ ပံ့ပိုးပေးသည့် ရန်ပုံငွေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ စီမံကိန်းကို ၂၀၁၆ ဂျူလိုင်လမှ ၂၀၂၀ မေလအထိ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ သတင်းအချက်အလက်များ ထပ်မံသိရှိလိုပါက <http://bit.ly/ilo-gip> တွင် ပင်ရောက်လေ့လာနိုင်ပါသည်။