



The Business Innovation Facility (BIF) is a five-year (2014–2019) DFID-funded market systems development programme that aims to improve the lives of the poor in Myanmar, Malawi and Nigeria. www.bifprogramme.org



မြန်မာ့ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများ အကျိုးအမြတ်နှင့် အမြတ်အစွန်းတိုးတက်လာမှု

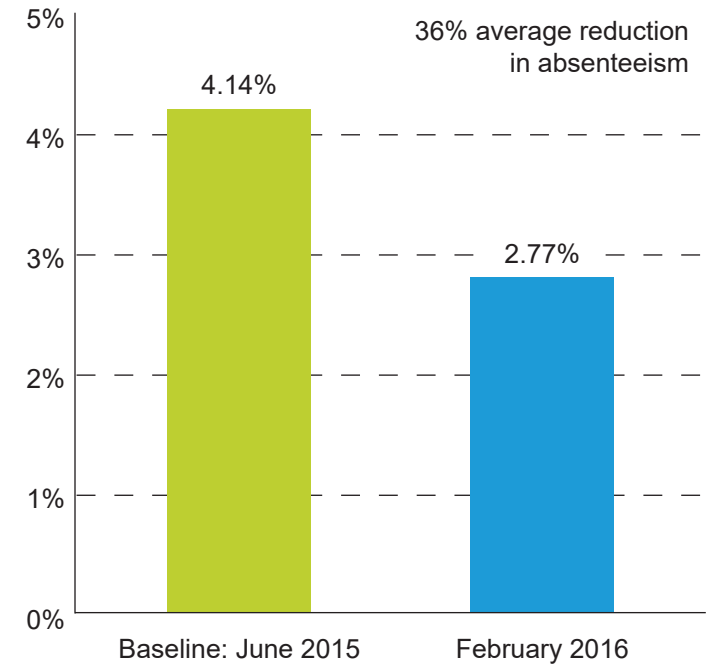
လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုနှင့် တိုင်ပင်နှီးနှောဖလှယ်မှုများ

၂၀၁၅ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်အတွင်း BIF က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၅ ခုကို လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR) နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုနှင့် တိုင်ပင်နှီးနှောဖလှယ်မှုများ ပေးအပ်ခဲ့သည်။ ယခုစာတမ်းက သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုပေးအပ်ခြင်း၊ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုကို မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပုံနှင့် အောင်မြင်ရရှိခဲ့သည့် အပေါင်းလက္ခဏာပြသော သက်ရောက်မှုများအပြင် သင်ယူတတ်မြောက်ခဲ့ကြသော သင်ခန်းစာများအတွက် အခြေခံအကြောင်းရင်းများကို ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတို့က ၎င်းတို့၏ စက်ရုံအတွင်း အလားတူ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနေကြသည့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများအတွက် အထူးအသုံးဝင်စေမည်ဖြစ်သည်။

BIF က အထည်ချုပ်စက်ရုံအခန်းကဏ္ဍတွင် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား အဆင့်တိုးမြှင့်ခြင်းကို ဆက်လက် ထောက်ပံ့ကူညီပေးနေပြီး လက်တလောတွင် အခြားအထည်ချုပ်စက်ရုံ ၆ ခုကို ထပ်မံလေ့ကျင့်ပေးလျက်ရှိသည်။ ဤဒုတိယမြောက် စက်ရုံအဖွဲ့ကို အဓိကစွမ်းဆောင်ရည်ပြညွှန်းကိန်း (KPIs) ၏ ဆင့်ကဲတိုးတက်ပြောင်းလဲမှုဖြင့် သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုရရှိထားသည့် စက်ရုံများနှင့် လေ့ကျင့်မှုမရရှိထားသည့် စက်ရုံများကြား လေ့ကျင့်ပေးမှု၏ သက်ရောက်မှုကို နှိုင်းယှဉ်ရန်အတွက် စံအဖွဲ့အဖြစ် အသုံးပြုခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ဤစာတမ်းကို ၂၀၁၇ ခုနှစ် အကုန်တွင် ထပ်မံထုတ်ပြန်ရန် အစီအစဉ်ရေးဆွဲသတ်မှတ်ထားသည်။

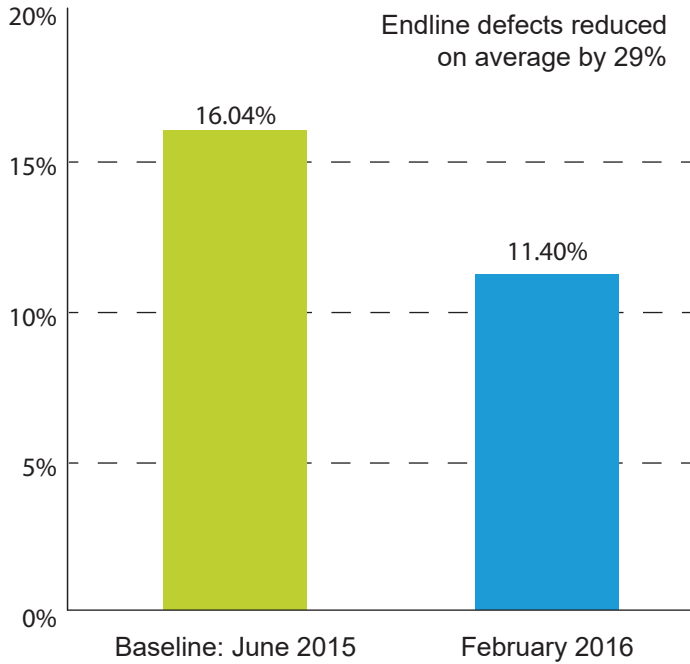
လေ့ကျင့်ပေးမှုက ဘယ်လိုသက်ရောက်မှု ရှိခဲ့ပါသလဲ

စုဆောင်းရရှိထားသမျှ အချက်အလက်များအရ စက်ရုံများသည် လေ့ကျင့်ပေးမှု၏ ရလဒ်အဖြစ် တိုးတက်မှုအများအပြားကို မြင်တွေ့နေရသည်။ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုတွင် ပါဝင်ခဲ့သော စက်ရုံများက လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်တို့၏ အဓိကစွမ်းဆောင်ရည်ပြညွှန်းကိန်းအားလုံး သို့မဟုတ် အချို့တွင် အပေါင်းလက္ခဏာပြသည့် ပြောင်းလဲမှုများ ရရှိထိန်းသိမ်းနိုင်ခဲ့ကြပြီး အောက်ပါ ဦးတည်ချက်များ ပေါ်ထွက်လာခဲ့သည် -



An impressive 36% average reduction in absenteeism among workers followed training in management and HR.

- တည်ငြိမ်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ပိုမိုမြင့်မားသည့် လုပ်သားအင်အားစု စက်ရုံများသည် သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှု၏ ရလဒ်တစ်ခုအဖြစ် လုပ်သားပျက်ကွက်မှု သိသိသာသာ လျော့ကျခြင်းကို



Training resulted in a 29% average reduction in defect rates. Workers now spend less time to remedy defects. Factories are able to produce more, and reduce overtime hours.

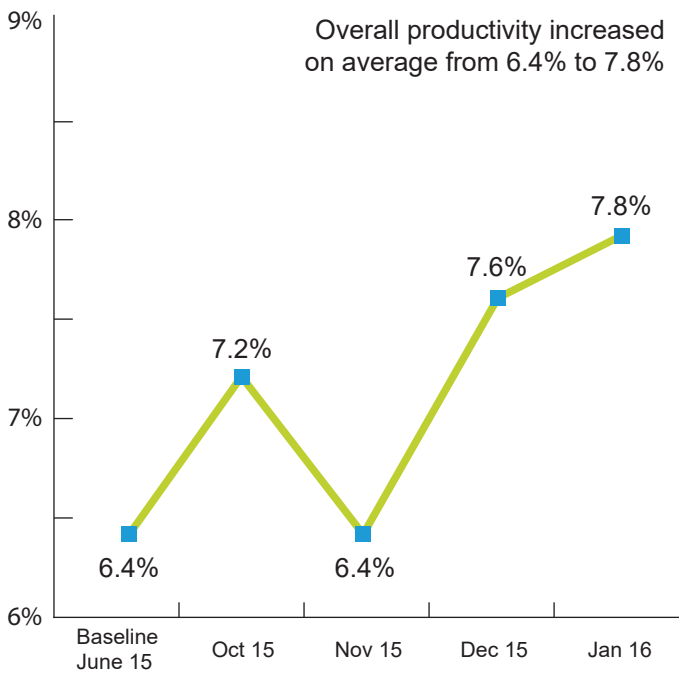
“အထည်တစ်ထည် ကိုဘယ်လိုစစ်ဆေးရမယ်ဆိုတဲ့ နည်းလမ်းကောင်းတွေကို သိလာတဲ့အတွက် အခုကျမ အမှားတွေအများကြီးလျော့ချလာနိုင်ခဲ့တယ်... အဲဒီနည်းလမ်းက ဖြစ်နိုင်မယ်လို့ အစကအားလုံးမထင်ခဲ့ကျဘူးလေ... အခုအခြား အလုပ်သမားတွေလဲ ကျမလို့ဖြစ်လာချင် ကြပြီလေ...”
အလုပ်သမား

ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ယင်းသို့ လုပ်သားပျက်ကွက်မှု ၃၆% ပျမ်းမျှလျော့ကျမှုက ပိုမို တည်ငြိမ်သော လုပ်သားအင်အားစုတစ်ခုကို ပေးစွမ်းသဖြင့် စက်ရုံများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်း ကိစ္စများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ စီမံနိုင်စေကာ ကုန်ထုတ် သတ်မှတ်ရက်ကို မှီစေပြီး အကျိုးအမြတ်ဖြစ်ထွန်းမှုကို တိုးမြှင့်စေသည်ဟူသော အဓိပ္ပါယ်ပင်ဖြစ်သည်။

- ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေသည့် ကောင်းမွန်ခိုင်မာသော မှတ်တမ်းတင်စောင့်ကြည့်မှု စက်ရုံအားလုံးက ကွန်ပျူတာအသုံးပြု အချက်အလက်ကောက်ယူစုဆောင်းခြင်းကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ယင်းက စက်ရုံဝန်ထမ်းများ၏ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်မှုနည်းပညာ အသုံးချစွမ်းရည်ကို တိုးတက်စေရုံသာမက ပိုမိုကောင်းမွန်စနစ်ကျသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် စဉ်းစားတွေးခေါ် စေရန်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်ကို ပိုမိုတိုးမြှင့်စေမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်နိုင်စေရန် အားပေးခဲ့သည်။

“အခုကျမ အခြားငှာနေတွေက ဝန်ထမ်းတွေကို ကိုယ့်ရဲ့ ဖောက်သည်မိတ်ဆွေ တစ်ယောက်လိုဆက်ဆံရမယ်ဆိုတာ သဘောပေါက်သွားပြီ... သူတို့ရဲ့ မြောကြားချက်တွေ အကြံပေးတာတွေကို နားထောင်ပြီးတော့... ပြဿနာတွေကို မြန်မြန်ဖြေရှင်းလာပြီး ရန်ဖြစ်တာတွေလည်း လျော့သွားပြီ...”
စူပါ

- အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည့် ရည်အသွေးမြှင့်ဆုကြေးများ စက်ရုံမန်နေဂျာများက သိုလှောင်သိမ်းဆည်းမှုအဆင့်မှ အပြီးသတ်အချောထည်ထုတ်လုပ်သည့် အဆင့်အထိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခုလုံး၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှု စနစ်များအား မိတ်ဆက်ပေးခြင်းသည် အရေးပါကြောင်းကို သင်ယူတတ်မြောက်ခဲ့ကြသည်။ သင်တန်းပေး လေ့ကျင့်မှုအတွင်း စက်ရုံများသည် မှန်ကန်သောအချက်အလက်များကို မည်သို့ ကောက်ယူရန် နှင့် ယင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုပြီး ကုန်ထုတ်လှိုင်းများတွင် အပျက်အစီးများ လျော့ချနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် သင်ယူတတ်မြောက်ခဲ့ကြသည်။ ပြန်လည်ပြင်ဆင်မှုများက ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းရှိ မည်သည့်အဆင့်ကိုမဆို ပြီးမြောက်စေရန်

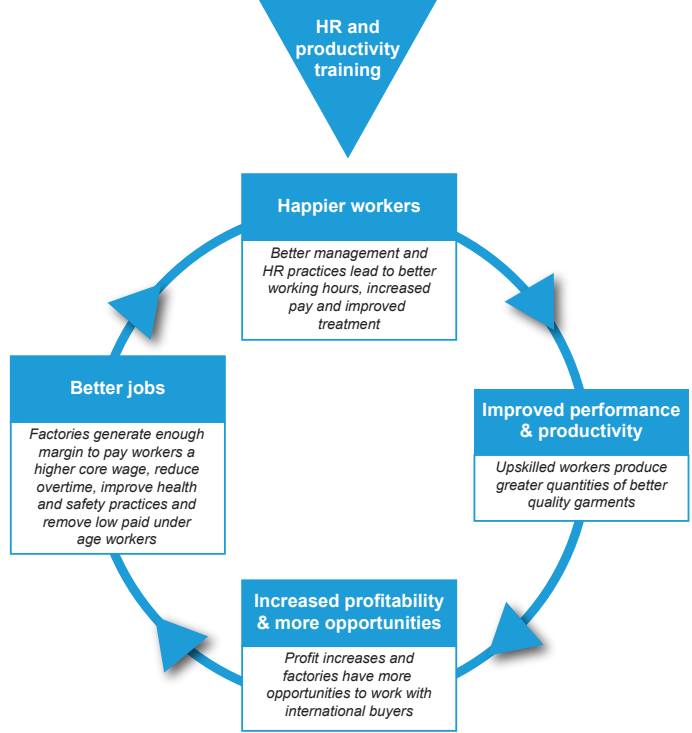


A 23% average increase in productivity, leading to increased profitability, allowed factories to partially compensate for minimum wage hikes.

“အခု ကျမ ပြဿနာဖြစ်စေတဲ့ အကြောင်းအရင်းကိုသိသွားပြီ... မနေ့က ကျမ အလုပ်သမားတစ်ဦးကိုဆူလိုက်တာ သူငိုသွားတယ်...ကျမ အေးအေးဆေးဆေးနဲ့ သူ့ကို ဘယ်လိုစက်ချုပ်ရမလဲဆိုတာကို ရှင်းပြပေးလိုက်နိုင်တယ်...”
လှိုင်းစူပါ

ကြာမြင့်ချိန်ကို သုံးဆတိုးမြှင့်သွားစေနိုင်သဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်မှုများအတွက် အသုံးပြုရသည့်အချိန်ကို လျော့ချနိုင်ရန် အရည်အသွေးဆုကြေးများကို မည်ကဲ့သို့ မိတ်ဆက်ပေးရမည်ကို စက်ရုံများအား သင်ကြားပေးခဲ့သည်။ (ဥပမာ - ချုပ်ရိုးတစ်ခု မှားယွင်းသွားပါက ပြန်ဖြည့်ကာ အသစ်ပြန်ချုပ်ရန် အချိန်သုံးဆပိုမိုကြာမြင့်သွားနိုင်သည်) လေ့ကျင့်ပေးထားသည့် စက်ရုံများက အနည်းဆုံးလုပ်အားခ ထွက်ပေါ်လာချိန်တွင်ပင် အဆိုပါဆုကြေးများကို ဆက်လက်ထားရှိနိုင်ခဲ့ကြပြီး BIF ၏ စံအဖွဲ့အတွင်းရှိ လေ့ကျင့်ပေးမထားသော စက်ရုံများမှာမူ ယင်းကဲ့သို့ ဆုကြေးများ အသုံးပြုမှုကို သိသိသာသာလျော့ချခဲ့ကြသည်။

- **ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်တိုးတက်စေသည့်ခေတ် နှိုထုတ်လုပ်ရေးနည်းလမ်းများ** စက်ရုံများက ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းများအား စိစစ်လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် ကြိုတင်ထိန်းချုပ် ပြောင်းလဲတိုးမြှင့်ခြင်းတို့ကို စတင်ပြုလုပ်လာခဲ့ကြသည်။ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုအတွင်း လုပ်ငန်းနှောင့်နှေး ကြန့်ကြာမှုများကို မည်ကဲ့သို့ ရှာဖွေဖြေရှင်းရမည်၊ လုပ်သားများ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ထိန်းညှိခြင်းနိယာမနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုတို့အား မည်ကဲ့သို့ တွက်ချက်ရမည်၊ အစရှိသည့် ကုန်ထုတ်စွမ်းရည် တိုးမြှင့်မှုအတွက် အသုံးဝင်သည်များကို စက်ရုံမန်နေဂျာများအား သင်ကြားပေးခဲ့သည်။ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း ပမာဏအကြောင်း လေ့လာသင်ယူခြင်းကလည်း ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအတွက် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့များကို ပိုမိုအကျိုးဖြစ်ထွန်းစွာ လက်တွေ့ကျကျတာဝန်ပေးတတ်စေရန် အကူအညီဖြစ်စေခဲ့ပြီး ရလဒ်အဖြစ် ထုတ်လုပ်မှုတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ကွဲပြားခြားနားသည့် အထည်ဒီဇိုင်းများအတွက် ကုန်ထုတ်လိုင်းများ ကြား အလျှင်အမြန်တာဝန်လွှဲပြောင်းပေးမှုကို ပိုမိုအဆင်ပြေ ရောမွေ့စေခြင်းများ ဖြစ်စေခဲ့သည်။ အဆိုပါ သင်ကြားပေးမှုများနှင့် နည်းလမ်းများက စက်ရုံများအတွက် သိသာကြီးမားသည့် ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်တိုးမြှင့်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ကာ ကွဲပြားခြားနားသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုပမာဏနှင့် အထည်ဒီဇိုင်းအမျိုးမျိုးတို့ကို အမြဲတမ်းပြောင်းလဲလိုအပ်နေပြီး လျှင်မြန်သည့်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို ပိုမိုတောင်းဆိုလာနေသည့် အပြောင်းအလဲမြန်သော ဓေ တ်မီဖက်ရှင်ဈေးကွက်တစ်ခုအတွင်း အဆိုပါစက်ရုံများကို ပြိုင်ဆိုင်မှုအင်အားပိုမိုကြီးမားလာစေရန် အထောက်အကူဖြစ်စေခဲ့သည်။



- **လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိပြီး ပျော်ရွှင်သည့်အဖွဲ့များ**
လေ့ကျင့်ပေးထားသည့် စက်ရုံများရှိ အလုပ်သမားများက လိုအပ်လျှင် အချိန်ပိုဆင်းရန် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ဆန္ဒမရှိပဲ အချိန်ပိုဆင်းရန် ဖိအားပေးခံနေရသည်ဟု ခံစားရပါက ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် ပို၍လိုလံလာလားရှိကြသည်။ ဤအချက်ကို အလုပ်သမားများ ပိုမိုပျော်ရွှင်ပြီး ကုန်ထုတ် စွမ်းရည်ပိုမိုမြင့်မားစေနိုင်သည့် ရလဒ်တစ်ခုဖြစ်စေရန် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူထားပါသည်။ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းကလည်း စက်ရုံမန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများကြား အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှု တိုးတက်လာပြီး ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့၏အလုပ်ကို ပိုမိုဂုဏ်ယူလာပုံရကြောင်း အစဉ်တစိုက် အစီရင်ခံတင်ပြခဲ့သည်။
- **အခက်အခဲကြုံရချိန်များတွင် အခြေအနေတည်ငြိမ်အောင် ထိန်းသိမ်းခြင်း** စက်ရုံအားလုံးက အစိုးရမှ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် အနည်းဆုံးလုပ်အားခ သိသိသာသာ တိုးမြှင့်လာခဲ့ခြင်းကို ခံနိုင်ရည်ရှိခဲ့ကြပြီး BIF ၏ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှု မရရှိသေးသည့် စံအဖွဲ့ထက် အခြေအနေများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခဲ့သည်။
- **အရေးကြီးကိစ္စရပ်များတွင် သဘောထားပြောင်းလဲခြင်း**
သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုက ကလေးအလုပ်သမား၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နှောင့်ယှက်မှု (ဥပမာ -

"ဒီသင်တန်း လိုင်းထဲမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စိတ်ဓါတ်ကိုပြောင်းလဲပေးလိုက်တယ်...အခုကျမ အလုပ်သမားတွေကို ဂရုစိုက်ဖို့ အရေးကြီးပုံတာ ကျမရဲ့ အလုပ်တစ်ခုလို့ သဘောပေါက်လာတယ်..."
လိုင်းစူပါ

အော်ဟစ်ငေါက်ငမ်းခြင်း)၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်ပုံစံ အစရှိသည့် အရေးပါသည့် အကြောင်းအရာများအပေါ် ယခင်ရှိခဲ့သည့် မူဝါဒအဆိုးမြင် လက်ခံနားလည်သဘောပေါက်ထားမှုများကို ပြောင်းလဲစေနိုင်ခဲ့သည်။

အကယ်၍ ကျွန်ုပ်၏ အော်ဟစ်ငေါက်ခြင်း အပြုအမူကို ပြောင်းလဲပြီး ဝန်ထမ်းများအတွက် အချိန်ပေး၍လုပ်ငန်းပိုမိုကောင်းမွန်ရန် ပြသပေးပါက ကျွန်ုပ်အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အဖြေကို ရရှိနိုင်မည်။

ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ

သင်ယူရရှိခဲ့သည့် သင်ခန်းစာများ - စက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများ ထည့်သွင်းစဉ်းစား လုပ်ဆောင်ရမည့် အချက်များ

ကျွန်ုပ်တို့က BIF ၏ အတွေ့အကြုံအပေါ် အခြေခံကာ အလားတူသင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုမျိုး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေသည့် မည်သည့်စက်ရုံပိုင်ရှင်နှင့် မန်နေဂျာများမဆို အောက်ပါအဓိကအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အကြံပြုပါသည်။

အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းမှာ လုပ်ကိုင်နေတဲ့ ကျွန်တော်သူငယ်ချင်းတွေကို ဒီသင်တန်းအကြောင်း ကျွန်တော်ပြောပြချင်ပါတယ်။ အရင်တုန်းက ကျွန်တော်တို့ဟာ ငွေအမြောက်အများရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု တိုးတက်လိမ့်မယ်ဆိုပြီး ပြောဖူးကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီသင်တန်းဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အတွေ့အခေါ်တွေကို ပြောင်းလဲခဲ့ပါတယ်။ ဒီသင်တန်းက ကျွန်တော်တို့ကို အသင်းအဖွဲ့ ဆိုတာ ဘာလဲ ပြသနိုင်ခဲ့ပြီး ရှိနေတာတွေကနေ ပိုပြီးရရှိလာနိုင်အောင် ပြသပေးခဲ့ပါတယ်။

စက်ရုံပိုင်ရှင်

- သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုအောင်မြင်ရန် သင့်ထောက်ခံအားပေးမှုနှင့် တာဝန်ယူစူးစိုက်မှုပြုပုံစံကို မူချလိုအပ်ပါသည်။ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မည့် သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုအားလုံး အတွက် သဘောတူခွင့်ပြုပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး သို့မဟုတ်ပါက စက်ရုံသည် ဖြစ်နိုင်သမျှအကျိုးအမြတ် အားလုံးကို တွေ့ကြုံခံစားရမည် မဟုတ်ပေ။
- လှုပ်ရှားမှုများသို့ သင်၏ တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်မှုက ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ တတ်ကျွမ်းမှုအသစ်များကို အသုံးပြုစေရန်နှင့် ယင်းတို့ကို စက်ရုံအလုပ်ထုံးတမ်း၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ်သို့ ထည့်သွင်းမြှုပ်နှံရန် တိုက်တွန်းအားပေးရာတွင် အရေးကြီးသည်။
- သင်မည်သို့စတင်ခဲ့ရသည်ကို နားလည်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ သင်ယူလေ့လာနိုင်စွမ်းကိုလည်း အရှိအတိုင်း နားလည်လက်ခံပေးပါ။ ဤအချက်က သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုကို မည်ရွေ့ မည်မျှ မြန်မြန် ဆန်ဆန် အကောင်အထည်ဖော် ပြီးစီးဆောင်ရွက် နိုင်မည်ဆိုခြင်းအပေါ် ကြီးမားသည့် သက်ရောက်မှု ရှိလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

- သင်တန်းချိန်အားလုံးကို တသမတ်တည်း တက်ရောက်မည့် ဝန်ထမ်းကို ရွေးချယ်ရန် မူချလိုအပ်ပါသည်။ သင့်တွင် သင်တန်းတက်ရောက်ရန် စေလွှတ်မည့် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဝန်ထမ်း အလုံအလောက်ရှိစေရန် နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့မရှိချိန်တွင် လစ်ဟာမှုကို ဖြည့်စွက်မည့် နည်းလမ်းများ ရှိနေရန် သေချာပါစေ။ သင်ကြားပေးသည့် နည်းစနစ်များကို အကောင်အထည်ဖော်မည့် ဝန်ထမ်းများ၏ တာဝန်ယူစူးစိုက်မှုပြုပုံစံမှာ လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်နေရသည့် အလုပ်ပမာဏအပေါ် မူတည်သည်။
- သင်တန်းတက်ရောက်မည့်သူများကို သင်ယူမှုအတွေ့အကြုံသစ်အတွက် ပြင်ဆင်ပေးပါ။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ မကြာသေးမီ သမိုင်းကြောင်းအတွင်း ပညာရေးသည် အထက်-အောက်၊ ဆရာ-တပည့် ဆက်ဆံရေးတစ်ခု ဖြစ်နေခဲ့ကာ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှု အလွန်နည်းပါးပြီး ညွှန်ကြားပြသသူကို ငြင်းဆန်ရန် သို့မဟုတ် မေးခွန်းထုတ်ရန် အခွင့်အရေးအနည်းငယ်သာရှိသည်။ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား အစီအစဉ်အတွက် အသုံးပြုသည့် နည်းလမ်းများမှာ အပြန်အလှန် တုန့်ပြန်မှု အလွန်များပြားပြီး ယထာဘူတကျကျ သုံးသပ်ဝေဖန်မှု၊ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပြဿနာဖြေရှင်းမှုများကို အားပေးသည်။ BIF ၏ အတွေ့အကြုံအရ သင်ကြားမှုတွင် ပါဝင်သူများသည် အသားကျမြန်ပြီး ဤချဉ်းကပ်ပုံကို နှစ်သက်ကြသည်။
- သင့်စနစ်အချို့ အများအပြားပြောင်းလဲရန် လိုအပ်လာနိုင်သဖြင့် ပြင်ဆင်ထားပါ။
- ရေရှည်တွင် ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်အချက်အလက် ကောက်ယူခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာခြင်း ၏ တန်ဖိုးကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်မှာ အရေးကြီးသည်။ ယင်းအချက်ကို စက်ရုံအများစုက ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ခြင်းမရှိပါ။ စက်ရုံအများစုတွင် တက်ရောက်/ပျက်ကွက် စာရင်းကောက်ယူခြင်း၊ လစာတွက်ချက်ခြင်းနှင့် (ကုန်ပစ္စည်းတင်ပို့ရမည့် နောက်ဆုံးသတ်မှတ်ရက် မှီရန် အာရုံစိုက်ကာ) တစ်နေ့တာ သို့မဟုတ် သီတင်းတစ်ပါတ်တာအလိုက် ထုတ်လုပ်နိုင်သည့်ပမာဏကို ရေတွက်ခြင်းတို့ကို တာဝန်ယူထားသည့် ဝန်ထမ်းများရှိသော်လည်း

ပိုရှည်ကြာသော ကာလတစ်ခုအတွက် အချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်းဖြင့် ပိုမိုအကျိုးရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

- ဝန်ထမ်းများထံမှ ၎င်းတို့အလုပ်၏ ရလဒ်ကို တိုင်းတာနိုင်သည့် ခိုင်မာသောအချက်အလက်များ သင့်ထံသို့ တင်ပြရန် သေချာပါစေ။ သို့မှသာ သင့်အနေဖြင့် နည်းစနစ်အသစ်များသည် သင့်စက်ရုံ၏ အကျိုးအမြတ်ဖြစ်ထွန်းမှုနှင့် ကုန်ထုတ်နိုင်စွမ်းတို့အား မည်ကဲ့သို့ တိုးမြှင့်လာစေသည်ကို ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ တိုက်ရိုက်မြင်တွေ့နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

BIF က ဘာကြောင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်နဲ့ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဆိုင်ရာ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှု ကို ပေးအပ်ခဲ့ပါသလဲ

အကျိုးအမြတ်ဖြစ်ထွန်းမှု၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေးတို့ကြား စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ်နေမှုအပေါ် ဆွေးနွေးတင်ပြချက်တစ်ခု ဖော်ထုတ်တင်ပြရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် BIF က အထည်ချုပ်စက်ရုံများကို လူ့အရင်းအမြစ်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ထောက်ပံ့ကူညီမှု ပေးအပ်ခဲ့သည်။

BIF ၏ သုတေသနက အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းသည် ကုမ္ပဏီစွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုးတက်စေသည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်များမှ ရရှိသော အကျိုးကျေးဇူးများ၏ သက်သေသာဓကနှင့် ဥပမာများ ကင်းမဲ့နေကြောင်း သက်သေပြလျက်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ယေဘုယျအားဖြင့် စက်ရုံများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ တိုးတက်မှုအပေါ် အာရုံစိုက်လိုခြင်း မရှိပေ။

ထို့အပြင် ဆန်းသစ်ပြောင်းလဲသည့် စီမံခန့်ခွဲမှု အရည်အချင်းများနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား နိမ့်ကျမှုက စက်ရုံများကို ဈေးကွက်အတွင်းရှိ ပိုမိုကြီးမားသည့် ဥရောပ/အမေရိက ဝယ်လက်များနှင့် တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ တားဆီးလျက်ရှိသည်။

အဆိုပါအားနည်းချက်များက BIF အတွက် လူ့အရင်းအမြစ်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားသင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုကို ဖန်တီးပို့ဆောင်ပေးခဲ့ရသည့် အရင်းခံအကြောင်းဖြစ်သည်။ အခြေခံ စံမှတ်တစ်ခု တည်ဆောက်ရန်နှင့် သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုကို ဖန်တီးထုတ်ဖော်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် အချက်အလက်ကောက်ယူစုဆောင်းမှုနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှုကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်

ဇန်နဝါရီလမှ ဩဂုတ်လအတွင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုသည် အထည်ချုပ်စက်ရုံအများစု ရင်ဆိုင်နေရသည့် အောက်ပါစိန်ခေါ်မှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ရည်ရွယ်ထားခြင်းဖြစ်သည် -

- ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု နိမ့်ကျခြင်း
- အလုပ်သမား ပျက်ကွက်/အလုပ်ထွက် အလွန်များခြင်း
- အရည်အသွေးပြဿနာများ
- အကျိုးအမြတ်ဖြစ်ထွန်းမှု နည်းပါးခြင်း
- အသက်မပြည့်သော အလုပ်သမားများ
- ကျွမ်းကျင်လုပ်သား ရှားပါးခြင်း
- စည်းကမ်းဥပဒေ လေးစားလိုက်နာမှု ပြဿနာများ

သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုက ဘယ်သူတွေကို ပစ်မှတ်ထားခဲ့ပါသလဲ

သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုသည် အောက်ပါ စက်ရုံအဖွဲ့ဝင်များအတွက် ရည်ရွယ်ခဲ့ပါသည် -

- ထုတ်လုပ်မှုမန်နေဂျာ
- အရည်အသွေးမန်နေဂျာ
- စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာအင်ဂျင်နီယာ
- စက်ချုပ်လိုင်းကြီးကြပ်ရေးမှူး
- လူ့အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာ
- လူမှုဖူလုံရေးအရာရှိ
- ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေး မန်နေဂျာ

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုတွင် ပါဝင်ခဲ့သော စက်ရုံများ -

စက်ရုံ	အလုပ်သမားများ	ပိုင်ရှင်	အဓိက ဖောက်သည်များ	ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ထုတ်ကုန်
က	၃၅၀	အကျိုးတူပူးပေါင်း နယ်သာလန်နှင့် မြန်မာပိုင်ရှင်များ ၊ တရုတ်နိုင်ငံတွင် ရှိရှိ	ဂျာမန်တံဆိပ်များ	အများအားဖြင့် ညှပ်၊ ချုပ်၊ ထုတ်ပိုး (CMP) ပိတ်ချည်ထည် ရုပ်အင်္ကျီ၊ ဘောင်းဘီတို့နှင့် ဘလောက်စ်အင်္ကျီများ
ခ	၂၁၇	မြန်မာပိုင်	ဥရောပ	၁၀၀% CMP - ဘောင်းဘီရှည်များ၊ ရံဖန်ရံခါ စကတ်များ
ဂ	၂၄၈	မြန်မာပိုင်	ကိုရီးယားနှင့် ဂျပန် တံဆိပ်များ	၁၀၀% CMP - အထည်များနှင့် ဂျင်းထည်များ
ဃ	၁၇၅	မြန်မာပိုင်	ဂျာမန်၊ ဂျပန်နှင့် ကိုရီးယားတံဆိပ်များ	၁၀၀% CMP - သိုးမွေးချည်ထည် ဘောင်းဘီ၊ အထည်နှင့် ပိုလိုရှပ်အင်္ကျီများ
င	၆၃၂	မြန်မာပိုင်	ကိုရီးယားနှင့် ဂျပန် တံဆိပ်များ	၁၀၀% CMP - အများအားဖြင့် ပိတ်ချည်ထည် အပေါ်ရိုအင်္ကျီများ

ဝန်ထမ်းများက ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဩဂုတ်လမှ ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လအထိ အဖွဲ့လိုက်သင်ကြားမှု စုစုပေါင်း ၂၁ ရက်ကို တက်ရောက်ခဲ့ကြပြီး အချက်အလက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှုအတွက် တစ်ရက်ထပ်တိုးပါဝင်ခဲ့သည်။ စက်ရုံများရှိ

စက်ချုပ်လှိုင်းသစ်များသို့ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှု မိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို ကူညီထောက်ပံ့ရန်နှင့် သင်ယူမှုကို စစ်ဆေးရန်အတွက် စက်ရုံတိုင်းသို့ သင်တန်းပြီး ၁၂ ရက်ကြာ သီးသန့်သွားရောက်လည်ပတ်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ လေ့ကျင့်ပေးမှုကို BIF ၏ သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်ရေး မိတ်ဖက်များဖြစ်သည့် Impactt Limited နှင့် Rajesh Bheda Consulting (RBC) တို့က စက်ရုံများတွင်ပင် ပြုလုပ်ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုမှာ ဘာတွေပါဝင်ခဲ့သလဲ

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် လေ့ကျင့်ရေးသင်ခန်းစာများက စီးပွားရေးအမြင်တစ်ခု ထူထောင်ခြင်း၊ ရှင်းလင်းသည့် အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်ယူမှုများ တည်ဆောက်ခြင်း၊ ထောက်ပံ့ရေးကွန်ရက်များ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးစနစ်များနှင့် နည်းလမ်းတကျဖြစ်ကာ အသုံးပြုရလွယ်ကူသည့် အပြန်အလှည့်ဆက်သွယ်မှုများ/ တုန့်ပြန်မှုစနစ်များကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်း အစရှိသည်တို့ ပါဝင်သည့် အဓိကအကြောင်းရာအချို့ပေါ်တွင် ဗဟိုပြုခဲ့သည်။ လူ့အရင်းအမြစ် လေ့ကျင့်ရေးက စက်ရုံများ၏ ရာထူးတိုးခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို နည်းလမ်းတကျဖြစ်စေရန်နှင့် အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လစာ၊ ဆုကြေးများကြား ရှင်းလင်းသည့် ဆက်သွယ်မှုများ တည်ဆောက်ရန်လည်း အကူအညီဖြစ်စေခဲ့သည်။ ထို့အပြင် လူ့အရင်းအမြစ် လေ့ကျင့်ရေးသင်ခန်းစာများက အလုပ်သမားသစ်ကို လုပ်ငန်းခွင်သို့ မိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ ခွင့်နှင့် အကြောင်းမဲ့ မကြာခဏပျက်ကွက်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နေရာတကျရှိစေခြင်းနှင့် စက်ရုံများအတွင်းရှိ အသက်မပြည့်သေးသည့် အလုပ်သမားများ၏ ဖြစ်စဉ်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့၏ အရေးပါပုံများကိုလည်း အကျယ်တဝင့် ရှင်းပြခဲ့သည်။

ကုန်ထုတ်စွမ်းအားလေ့ကျင့်ရေးသင်ခန်းစာများက အော်ပရေတာများကို ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းနှင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းများကို လျော့ချခြင်းဖြင့် အရည်အသွေးတိုးတက်စေခြင်းတို့အပေါ် ဗဟိုပြုခဲ့သည်။ လေ့ကျင့်မှုတွင် ပါဝင်ခဲ့သူများကလည်း အဓိကစွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ (KPIs) ကို အကျိုးရှိရှိ ကောက်ယူစုကောင်းကာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာနိုင်ရန်၊

ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်မှုများကို တွက်ချက်နိုင်ရန်နှင့် ရလဒ်အဖြစ်ထွက်ပေါ်လာသည့် ဘဏ္ဍာရေးအကျိုးအမြတ်များကို နားလည်နိုင်ရန် စက်ရုံများအတွင်း လိုအပ်သည့် အရည်အချင်းများကို တိုးမြှင့်သွားရန် ရည်ရွယ်ခဲ့ကြသည်။

အချက်အလက်၏ တန်ဖိုး

လေ့ကျင့်ပေးမှုတွင် (အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု၊ ညှပ်ထည်နှင့် ပိုထည်အချိုး၊ အရည်အသွေးစစ်ဆေးမှု မှတ်တမ်းများ၊ အသားတင်လစာ၊ အချိန်ပိုအပါအဝင် အလုပ်လုပ်ချိန်များ၊ အကြောင်းမဲ့ မကြာခဏပျက်ကွက်ခြင်း၊ အလုပ်ထွက်/ဝင် နှုန်း၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်ချိန် အစရှိသည်) အဓိက စံစနစ်များ၏ တိုးတက်မှုကို မှတ်တမ်းတင်ထားရန်အတွက် ဝန်ထမ်းများ၏ Excel tracker အသုံးပြုသည့် ကျွမ်းကျင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် အရေးကြီးဆုံးအနေဖြင့် ဤအချက်အလက်အတွင်း ဦးတည်ချက်များကို မည်ကဲ့သို့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်ရမည်တို့ ပါဝင်ခဲ့သည်။ စက်ရုံများက ၎င်းတို့၏ တိုးတက်မှုကို လစဉ်အလိုက် အဆိုပါအချက်အလက် ကောက်ယူမှတ်တမ်းတင်မှုများမှတစ်ဆင့် BIF သို့ တင်ပြခဲ့ပြီး BIF က သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်မှုအပြီး သွားရောက်လည်ပတ်မှုများတွင် အချက်အလက်များကို အတည်ပြုခဲ့သည်။ ယင်းက BIF ကို စက်ရုံများ၏ တိုးတက်မှုအား အမြင့် မားဆုံးဖြစ်စေရန် ၎င်းတို့နှင့် အထူးသင့်လျော်ကိုက်ညီမှုရှိသည့် ထောက်ပံ့ကူညီမှုအပြင် ထပ်မံ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက်ပါ ပေးအပ်နိုင်စေခဲ့သည်။

ယင်းက ဝန်ထမ်းများကို စက်ရုံစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ နားလည်မှုတစ်ခု ဖြစ်ထွန်းလာနိုင်စေခဲ့ခြင်း၊ ထပ်မံတိုးတက်မှုများရှိသည့် ဖရီယာများကို ခွဲခြားသိရှိနိုင်စေခြင်းနှင့် နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေးနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် အကျိုးအမြတ်ဖြစ်ထွန်းမှု တိုးမြှင့်ခြင်းတို့ကြား စီးပွားရေးအရဆက်သွယ်မှုကို ထူထောင်နိုင်စေခဲ့သည်။

အသေးစိတ်သိရှိလိုပါက
Sebastien Moineau
BIF Country Manager
+95 (0) 997 622 4141
sebastien@moineau.co.uk

www.bifprogramme.org

This document is an output from a project funded by the UK Department for International Development (DFID). However, the views expressed and information contained in it are not necessarily those of or endorsed by DFID who can accept no responsibility for such views or information or for any reliance placed on them. This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. The information contained in this publication should not be acted upon without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, no organisation or person involved in producing this document accepts or assumes any liability, responsibility or duty of care for any consequences of anyone acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

