

## 2.5 Human Resource Development Policy

### လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်

Max Myanmar invests in the training and development of its employees in order to maintain and improve the quality of service delivery. Through our commitment to its principles we have acknowledged the importance of developing our peoples' skills to meet the long term organizational objectives of Max Myanmar and of doing this in ways that are consistent with our core values.

မက်စ်မြန်မာသည် ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးတိုးတက်လာစေရန် ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ကျွန်ုပ်တို့မက်စ်မြန်မာသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ရေရှည်ရည်မှန်းချက်နှင့် ကိုက်ညီစေရန် ကျွန်ုပ်တို့ဝန်ထမ်းများ၏ အရည်အချင်းများကို တိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အရေးပါပုံကို သိရှိပြီး အဓိက တန်ဖိုးထားသော ရည်မှန်းချက်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။

Effective employee development is essential if Max Myanmar is to meet the continuously changing and increasingly demanding needs and expectations of stakeholders fairly, equitably and efficiently. It can empower employees through lifelong learning and improved skills to meet the high standards and challenges.

အလျင်မပြတ်သော ပြောင်းလဲမှု၊ များပြားသော တောင်းဆိုချက် လိုအပ်မှုနှင့် အစုရှယ်ယာရှင်တို့၏ မျှတသော၊ သာတူညီမျှဖြစ်သော၊ ကျွမ်းကျင်သော မျှော်လင့်ချက်များအတွက် မက်စ်မြန်မာသည် ထိရောက်သော ဝန်ထမ်းတိုးတက်မှု ရှိရန် လိုအပ်သည်။ စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့လာခြင်းနှင့် အဆင့်အတန်းမြှင့်တင်မှု၊ စိန်ခေါ်မှုများအတွက် တိုးတက်သော လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုများအတွက် ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးသည်။

The strategic priorities of Max Myanmar include commitments to deliver better, more accountable services and to achieve Best Value through continuous improvement. This can only be realized with a competent, motivated and committed workforce.

မက်စ်မြန်မာ၏ ဦးစားပေးနည်းဗျူဟာတွင် ကတိပြုမှုများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ဖြန့်ဝေခြင်း၊ ပိုမိုတာဝန်ခံမှုခြင်း နှင့် အလျင်မပြတ်သော တိုးတက်မှုနှင့်အတူ အကောင်းဆုံးတန်ဖိုး ရရှိစေရန်ဖြစ်သည်။ အရည်အချင်း၊ လုံ့ဆော်မှုနှင့် ကတိပြုမှုရှိသော အလုပ်သမားအင်အားဖြင့်သာ ရရှိနိုင်သည်။

This policy aims to clarify people's entitlement to and responsibility towards training and development opportunities within their work and to make explicit all parties' roles and responsibilities in improving the organization's and individuals' performance.

ဤမူဝါဒသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် မိမိတို့၏ အလုပ်ခွင်အတွင်း သင်ကြားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာအခွင့်အလမ်းများအတွက် တာဝန်ယူမှုနှင့် ပါဝင်သူတို့၏နေရာအတွက် တိကျပြတ်သားသော လုပ်ဆောင်မှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် တစ်ဦးချင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ တိုးတက်လာစေရန် ရည်ရွယ်သည်။

This policy also sets a framework for directorates to review and publish departmental and/or team training plans which allocate resources for training and development appropriate to its needs and to those of its employees.

ဤမူဝါဒသည် ဌာနနှင့်ပတ်သက်သော (သို့) ဝန်ထမ်းများလိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီသော သင့်လျော်သည့် လေ့လာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများအတွက် အရင်းအမြစ်များကို ခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်သော အဖွဲ့အတွက် သင်ကြားရေး စီမံဆောင်ရွက်ချက်များအား အမှုဆောင်ဒါရိုက်တာများပြန်လည် သုံးသပ်တင်ပြနိုင်ရန် ဘောင်တစ်ခုဖြစ်သည်။

**Roles and Responsibilities in Employee Development**

**(ဝန်ထမ်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ရှိမှုများ)**

The Chief Executive, Directors of each business units, has a responsibility to:  
အလုပ်အမှုဆောင်များ၊ ဒါရိုက်တာများတွင် တာဝန်ရှိသည်။

- Set the strategic training priorities in accordance with the framework set out in this policy  
မူဝါဒတွင်ပါရှိသော ဘောင်နှင့်ကိုက်ညီသော ဦးစားပေး နည်းဗျူဟာများချမှတ်ရန်။
- Ensure that statutory training requirements (e.g. health and safety training and mandatory continuing professional development)  
ဥပဒေနှင့်အညီ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများအတွက် ကိုက်ညီသော လိုအပ်ချက်များရှိရန် (ဥပမာ- ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးနှင့်ပတ်သက်သောလေ့ကျင့်မှုနှင့်လိုအပ်သောအတတ်ပညာဆိုင်ရာစဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု)
- Promote performance management and development as a key process in the effective delivery of service objectives  
ထိရောက်သော ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အဓိကလုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် တိုးတက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်။
- Ensure that identified training and development priorities are delivered and implemented  
အသိအမှတ်ပြု လေ့ကျင့်ပေးမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ချက်များကို ဝေမျှခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန်။
- Provide leadership, advice and support in relation to corporate training standards and initiatives  
အဖွဲ့အစည်းနှင့်သက်ဆိုင်သော လေ့ကျင့်မှုဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်းနှင့် ပင်ကိုယ် အရည်အချင်းအတွက် ဦးဆောင်မှု၊ အကြံပေးမှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုများ ကူညီပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရန်။

**Top Management Teams have a responsibility to:**

**စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် တာဝန်ရှိမှုမှာ**

- Develop, implement and review training policies and procedures appropriate to their departments to underpin service delivery and development.  
ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ကူညီပံ့ပိုးရန်ဌာနများနှင့် သင့်လျော်သော ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် လေ့ကျင့်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို စတင်ရန်၊ အသုံးပြုရန်နှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်။

- Provide appropriate resources to deliver training plans  
လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုစနစ်များကို ချမှတ်ရန် သင့်လျော်သော အရင်းအမြစ်များအား ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရန်။
- Ensure that there are effective processes in place for the identification of individuals' training needs and ensure that agreed organization's training plans achieve their objectives  
တစ်ဦးချင်းအတွက် လေ့ကျင့်ပေးမှု လိုအပ်ချက်များ သိရှိစေရန်ပြီး ထိရောက်သော ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် အဖွဲ့အစည်း၏ လေ့ကျင့်မှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက်ရန်။
- Ensure equality of access to training and development opportunities for all staff to meet business requirements.  
ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် လိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီစေရန် လေ့ကျင့်ပေးမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းကောင်းများ ရရှိစေရန် တူညီစွာဆောင်ရွက်ရန်။
- Appoint an employee development group to oversee training within the department and monitor standards  
ဌာနများအတွင်းတွင် ဝန်ထမ်းများတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ ထားရှိစေရန်။

**Managers/Supervisors have a responsibility to:**

**မန်နေဂျာများနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများတွင် တာဝန်ရှိမှုမှာ**

- Carry out the Performance Management and Development Scheme for their employees  
ဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ဆောင်ချက်များ စီမံမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံချက်များလုပ်ဆောင်ရန်။
- Recognise and, where possible, use the full range of skills and experience that people bring in their individual right and their contribution to the goals of organization.  
တစ်ဦးတစ်ယောက်စီ၏ အခွင့်အရေးနှင့် ထိုသူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် ရည်မှန်းချက်များ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများကို အသိအမှတ်ပြုရန်။
- Consider requests for time off for training within the timescales.  
အချိန်အတိုင်းအတာအတွင်းတွင် လေ့ကျင့်ပေးမှုများအတွက် နားချိန်များ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးရန်။
- Encourage all people to take responsibility for learning new skills and acquiring knowledge  
အသိပညာဆည်းပူးမှုနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များအတွက် လေ့လာမှုများအတွက် တာဝန်ရှိကြောင်း တိုက်တွန်းရန်။
- Ensure people understand what their development activities should achieve for them and for the organization  
မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများကို နားလည်သိရှိစေရန်။
- Regularly assess the learning needs of people based upon organization and service objectives  
အဖွဲ့အစည်းနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ပေါ်မူတည်သော လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုများကို ပုံမှန်စစ်ဆေးရန်။
- Ensure that all new and job-changing people are provided with an appropriate induction programme.  
ဝန်ထမ်းသစ် (သို့) အလုပ်ပြောင်းလာသူများအား သင့်လျော်သော ဝင်ရောက်မှုဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ပံ့ပိုးမှုများသိရှိစေရန်။

- Provide a range of ways for people to develop their skills; these may include work based and off-the-job training, vocational and professional awards and continuous professional development necessary for the work they perform  
ကျွမ်းကျင်မှုများဖွံ့ဖြိုးစေရန် နည်းလမ်းများကို ပံ့ပိုးရန်၊ ၎င်းနည်းလမ်းများတွင် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သော၊ အလုပ်ပြင်ပသင်ကြားမှုများ၊ အသက်မွေးမှုနှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် လိုအပ်သော စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်မှုများအတွက် ပံ့ပိုးကူညီရန်။
- Ensure that there are effective systems for monitoring and evaluating the impact, outcomes and cost-effectiveness of employee development activity  
စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းများအတွက်သာမက ဝန်ထမ်းများတိုးတက်မှု ဆောင်ရွက်ချက်များ ရလဒ်များအတွက် ထိရောက်သော လုပ်ငန်းစဉ်များ ထားရှိရန်။

**Individual Employees have a responsibility to;**  
**ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းတွင်**

- Contribute to their own development in order to enhance job performance and maximize their potential, in line with occupational standards, where appropriate  
သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းအဆင့်အတွက် မိမိတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို တိုးမြှင့်ရန် မိမိကိုယ်ကို တိုးတက်စေရန် ထောက်ပံ့ရန်။
- Consider and identify their own training and development needs in the light of work and development priorities, in discussion with their manager/supervisor, and identify areas of their work for which they do not consider they have received sufficient training, and where their performance could be improved.  
မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အလုပ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ဦးစားပေးမှုများအတွက် လေ့ကျင့်မှုနှင့် တိုးတက်စေရန် လိုအပ်ချက်များကို သတ်မှတ်ထားရန်၊ မိမိတို့လုပ်ဆောင်ချက်များ တိုးတက်စေရန် လိုအပ်သော လေ့ကျင့်ပေးမှုများ မရရှိပါက မိမိတို့၏မန်နေဂျာ (သို့) စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း။
- Maintain the knowledge to support mandatory, post-qualifying professional qualifications, where necessary, for the job they perform.  
မိမိတို့ဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် လိုအပ်သော အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများ ထောက်ပံ့နိုင်သော အသိပညာများကို ထိန်းသိမ်းရန်။
- Contribute positively to all relevant training and development activities undertaken  
လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များကို အပြုသဘောဆောင် ထောက်ပံ့ရန်။
- Contribute to the development of others  
တခြားသူများ တိုးတက်စေရန်အတွက် ထောက်ပံ့ရန်။

**Human Resource Professionals have a responsibility to:**

**လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အတတ်ပညာရှင်များသည်**

- Formulate the organizational training plan based on strategic and service delivery requirements  
နည်းပညာနှင့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များအပေါ်မူတည်ကာ အဖွဲ့အစည်းအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အစီအစဉ်များ ချမှတ်ရန်။
- Develop training strategies to underpin the changing needs of departments  
ဌာနများ၏ လိုအပ်ချက်များအလိုက် လေ့ကျင့်မှုသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ရန်။
- Design/deliver/facilitate in-house training programmes, working to quality standards  
အရည်အသွေးပြည့်မီသော ရုံးတွင်း သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်အကောင်အထည်ဖော်ရန်။
- Implement corporate initiatives in accordance with standards/timescales determined by corporate human resources  
အဖွဲ့အစည်း၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် အဆင့်အတန်း အချိန်သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ရန်။
- Prepare specifications for external training providers  
ပြင်ပမှ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသူများအတွက် လိုအပ်ချက်များ ပြင်ဆင်ခြင်း။
- Research and provide higher/further educational opportunities to motivate and encourage career development, within budget provision  
ခန့်မှန်းခြေအသုံးစရိတ်အတွင်း အလုပ်အကိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်နှင့် တက်ကြွမှုရှိစေရန် အဆင့်မြင့်သော ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ သုတေသနပြုရန်နှင့် ပံ့ပိုးကူညီရန်။
- Effectively monitor and evaluate the investment made in employee development to assess achievements and improve business effectiveness  
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အောင်မြင်မှုနှင့် ထိရောက်စွာ တိုးတက်မှုအတွက် ဝန်ထမ်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိစေရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် စောင့်ကြည့်ရန်။

**Performance Management and Development**

**လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း**

Max Myanmar approach to managing performance is the Performance Management and Development Scheme. The performance management process will provide job holders with a clear understanding of their goals and how best to achieve them. Discussion will focus on previous achievement, on future business requirements, on the development of competencies and the support required.

မက်စ်မြန်မာသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုစီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းကို လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်သည် အလုပ်လုပ်သူများကို ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်ကို နားလည်ရန်နှင့် ဖြစ်မြောက်အောင် အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကူညီပံ့ပိုးသည်။ ပြီးစီးခဲ့သော လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တိုးတက်မှုများနှင့် လိုအပ်သော ထောက်ပံ့မှုများအပေါ်တွင် ဆွေးနွေးသည်။

Max Myanmar approach to developing individual's performance is part of this ongoing communication process between an employee and his/her immediate manager. Performance Management and Development Program is a mean of identifying the development needs of individuals based on the requirements of the job. The outcome of the review is an agreed development plan with clearly defined activities, success criteria and a timescale of implementation.

မက်စ်မြန်မာဝန်ထမ်းနှင့် ၎င်းတို့၏ မန်နေဂျာကြားဆက်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် တစ်ဦးချင်းစီ ဆောင်ရွက်ချက်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း စီမံမှုသည် အလုပ်၏ လိုအပ်ချက်အပေါ်မူတည်သော တစ်ဦးချင်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်။ ပြန်လည်သုံးသပ်မှု ရလဒ်သည် ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ဖော်ပြထားသော ဆောင်ရွက်မှုများ၊ အောင်မြင်မှုအတွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အချိန်အတိုင်းအတာနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်မှုဖြစ်သည်။

**Human Resource Development Considerations**

**လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားချက်များ။**

As part of an effective policy, Directors and top management are encouraged to consider and, where appropriate, provide the following learning opportunities as methods of enhancing the development of employees within their department.

ထိရောက်သောမူဝါဒအရ ဒါရိုက်တာနှင့် စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများသည် ဌာနအတွင်း ဝန်ထမ်းများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမြှင့်တင်ရန် အောက်ပါအခွင့်အလမ်းများကို သင့်လျော်စွာ ထောက်ပံ့ပေးရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် တိုက်တွန်းသည်။

**Action Learning Sets**

**လက်တွေ့လေ့လာသင်ကြားမှု**

- Working in small groups to identify work issues and problems, to prepare for taking action on these, and to review results for the learning that is emerging from tackling the problem.  
လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ပြင်ဆင်ရန်၊ ပြဿနာများကို အရေးယူလေ့လာခြင်းကာ ရလဒ်များကို ပြန်လည်လေ့လာရန် အဖွဲ့ငယ်များဖွဲ့ကာအလုပ်လုပ်ခြင်း ဆောင်ရွက်မှုဖြစ်သည်။
- Action Learning Sets deal with real, concrete, current practical work issues whilst at the same time achieving growth in the individual and the group.  
တစ်ဦးချင်းစီနှင့် အဖွဲ့လိုက် တိုးတက်မှုရှိစေရန်နှင့် မှန်ကန်သော ခိုင်လုံသော မျက်မှောက် လက်တွေ့ကျသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

**Coaching, Mentoring and Counseling (နည်းပြခြင်း၊ ညွှန်ပြခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း)**

- **Coaching:** continuous guidance and feedback based on what you do in your work.  
**နည်းပြခြင်း** - မိမိလုပ်ဆောင်မှုများအပေါ် အခြေခံပြီး စဉ်ဆက်မပြတ် လမ်းညွှန်ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ခြင်း။

- **Mentoring:** access to a person who acts as a sounding board and guide as part of a continuous process whilst you are e.g. problem solving, making difficult decisions, engaged in another development activity etc  
**ညွှန်ပြခြင်း** - လမ်းညွှန်နိုင်စွမ်းရှိသောသူအား ပြဿနာအခက်အခဲကြုံပါက တိုင်ပင်ခြင်း။
- **Counseling:** a more skilled intervention to achieve lasting attitude or behavior changes. May involve advice, guidance and support.  
**ဆွေးနွေးခြင်း** - ရေရှည်သဘောထား (သို့) အပြုအမူပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေရန် ပိုမိုကျွမ်းကျင်စွာ ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း။

**Continuous Professional Development (CPD)**

**(စဉ်ဆက်မပြတ် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း)**

- Learning and development specific to your professional area.  
 မိမိကျွမ်းကျင်ရာနယ်ပယ်ကို မူတည်ကာ လေ့လာမှုခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း။
- Attending meetings or networking groups associated with professional bodies and institutions.  
 အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အဓိကအပိုင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့များနှင့် အစည်းအဝေးများ တက်ရောက်ခြင်း။
- Attendance at external conferences and events.  
 ပြင်ပညီလာခံများနှင့် အခမ်းအနားများ တက်ရောက်ခြင်း။
- Reading professional journals/papers to broaden and deepen knowledge and awareness of current issues.  
 လက်ရှိ အကြောင်းအရာများကို သတိမူစေရန်နှင့် ပိုမို ကျယ်ပြန့်နက်နဲစွာ သိရှိလာစေရန် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ ဂျာနယ်များ (သို့) စာရွက်စာတမ်းများ ဖတ်ခြင်း။

**Development Centers (ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဆိုင်ရာ ဌာနများ)**

- Broadly similar to assessment centers, which are designed for use in recruitment and selection to measure candidates' competence across a set of key competencies associated with a particular job role. Development centers, however, lack the element of selection and competition between candidates.  
 သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်သော အဓိက အရည်အချင်းများကို လျှောက်ထားသူ၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်များကိုတိုင်းတာရန်နှင့် လူသစ်စုဆောင်းရန်အတွက် အသုံးပြုရန် အကဲဖြတ်သောဌာနများနှင့် ဆင်တူသည်။
- Development centers, then, are structured events which enable individuals and assessors to explore and measure competence in key areas of a job, with a view to defining areas of strength and areas for further development. A very powerful way of identifying strengths and development needs.

**External Training Courses (ပြင်ပလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုများ)**

- Participation in courses runs outside organization with particular objectives and outcomes providing development opportunities in a training environment away from the normal workplace. ပုံမှန်အလုပ်ခွင် ပြင်ပလေ့ကျင့်သင်ကြားပေး ပတ်ဝန်းကျင်တွင် တိုးတက်မှုနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ ပါဝင်သည့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်ခြင်း။
- Formal learning works through a structured syllabus; an important complement to learning by experience on the job. အတွေ့အကြုံမှ သင်ယူလေ့လာခြင်းပါဝင်သည့် သင်ရိုးပြင်ပလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုများ။

**Further and Higher Education (ထပ်ဆင့် အဆင့်မြင့် ပညာသင်ခြင်း)**

- Participating in courses that provide formal qualifications, or transferable academic credits တရားဝင် အသိအမှတ်ပြု ပညာရေးဆိုင်ရာမှတ်တမ်းများနှင့် ၎င်းသက်ဆိုင်သော သင်တန်းများတွင် ပါဝင်ခြင်း။
- As with external training courses, the value of an academic learning programme in its systematic exploration of a formal body of knowledge and practice. အသိပညာနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်များကို စနစ်တကျ လေ့လာမှုများပါဝင်သည့် သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ ပြင်ပသင်တန်းများ။

**Induction (လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်း)**

- Participating in induction programmes e.g. workplace, departmental and corporate induction programmes. လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်းများတွင် ပါဝင်ခြင်း ဥပမာ - လုပ်ငန်းခွင်၊ ဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်းများ။

**Internal Training Courses (လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း)**

- Participating in courses provided by organization with particular objectives and outcomes providing development in a training environment away from the normal workplace. ပုံမှန်လုပ်ငန်းခွင်မှအပ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်ပေါ်ရန် ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ရလဒ်များ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်ရည်ရွယ်သည့် လေ့ကျင့်မှုများတွင် ပါဝင်ခြင်း။

**Planned visits to other organizations**

**အခြားအဖွဲ့အစည်းများသို့ သွားရောက်လည်ပတ်လေ့လာခြင်း။**

- Visiting other organizations in order to meet specific learning and development objectives that have been previously identified. ယခင်က ရွေးချယ်ထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်များ ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် တိကျစွာ လေ့လာမှုများဆောင်ရွက်ရန် အခြားအဖွဲ့အစည်းများသို့ သွားရောက်လည်ပတ်လေ့လာခြင်း။



**Projects (စီမံကိန်းများ)**

- Involvement in projects with a specific view to developing individual knowledge and competence.  
 တစ်ဦးစီ၏ ဗဟုသုတနှင့် လုပ်ရည်ကို ရည်တိုးတက်မှုအတွက် တိကျသော လေ့လာမှုများ ပါဝင်သည့် စီမံကိန်းများ။

**Senior Management Development (အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု)**

- Participation in tier 1-3 management development programme  
 အဆင့် ၁ မှ ၃ ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် ပါဝင်ခြင်း။

**Shadowing (observation time with an individual)**

**နောက်ယောင်ခံလိုက်ခြင်း (တစ်ဦးချင်းစီ လေ့လာခြင်း)**

- Learning about others' roles responsibilities and competence and gaining insight into their work through observation of their day-to-day activities  
 တစ်နေ့တာ ဆောင်ရွက်ချက်များကို လေ့လာပြီး တခြားသူများ၏ တာဝန်ရှိခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို သုံးသပ်ခြင်း။

**Workplace Development (လုပ်ငန်းခွင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု)**

- On-the-job learning focused on the acquisition and development of specific skills and knowledge.  
 တိကျသော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်နှင့် တတ်မြောက်စေရန် ရည်ရွယ်ကာ လုပ်ငန်းခွင် လေ့လာသင်ကြားသည်။

**Workshops (လုပ်ငန်းခွင် ဆွေးနွေးပွဲများ)**

- Organized and attended by people who share a common task or job to explore current issues or common problems and develop a common approach to an aspect of work or share good practice. Includes team building and team development sessions.  
 လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကောင်းမွန်သော လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုများကို မျှဝေခြင်း၊ တိုးတက်စေရန်နှင့် ဖြစ်ပေါ်နေသော ပြဿနာများကို လေ့လာရန်အတွက် တာဝန်ရှိသူများက ဖွဲ့စည်းပြီး တက်ရောက်သည်။ အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အဖွဲ့များပါဝင်သည်။