恒田企業
HANDA ENTERPRISE

CSR
REPORT

2019

恒田企業
HANDA ENTERPRISE

China Headquarters Contact Information :

Address: Handa Industrial Park, DongBeitang,
Xishan District, Wuxi, Jiangsu, China
လိပ်စာ - တရုတ်ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ ကျန်းစူးပြည်နယ် ဝူရှီးမြို့
ရှီးစန်းရပ်ကွက် တုံးပေထန် ဟန်ဒစက်မှုဇုန်
地址：江苏省无锡市锡山区东北塘恒田工业园
TEL :(0086) 0510-83776888
E-mail：handa@handa.com.cn

Handa (Yangon) Contact Information :

Address:Shwe Lin Ban Industrial Zone, Hlaing Thar Yar District,
Yangon Region, the Republic of the Union of Myanmar.
လိပ်စာ - ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး
လှိုင်သာယာမြို့နယ် ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန
地址：缅甸联邦共和国仰光省莱达雅区水灵班工业区
TEL :(0095) 01613934
E-mail：handa@handa.com.cn

၂၀၁၉ ခုနှစ်
နှစ်ပတ်လည်လူမှုတာဝန်သိမှုအစီရင်ခံစာ

ဟန်ဒါ (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ

ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်

1 NO POVERTY

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပပျောက်ရေး -
ကမ္ဘာ့ဒေသအသီးသီး၌ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို အဆုံးသတ်မည်။

2 ZERO HUNGER

ဆာလောင်မွတ်သိပ်မှုပပျောက်ရေး -
ဆာလောင်မွတ်သိပ်မှုအား အဆုံးသတ်၍ စားနပ်ရိက္ခာ အန္တရာယ်ကင်းရေး၊ အာဟာရဓာတ်ပြည့်ဝရေးနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်လယ်ယာ လုပ်ငန်း မြှင့်တင်ရေးအား အကောင်အထည်ဖော်မည်။

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

ကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေးနှင့် ချမ်းသာသုခ -
ကျန်းမာသောနေထိုင်မှုပုံစံနှင့် အသက်အရွယ် အပိုင်းအခြားအလိုက် ချမ်းသာသုခနှင့် ပြည့်စုံစေမည်။

4 QUALITY EDUCATION

အရည်အသွေးမြင့်ပညာရေး -
အားလုံးပါဝင်သော၊ တရားမျှတမှုရှိသော အရည်အသွေးမြင့် ပညာရေးရရှိစေ၍ ပြည်သူတစ်ရပ်လုံးအား တစ်သက်တာပညာသင်ယူနိုင်မည့်အခွင့်အရေး ပိုမိုရရှိစေမည်။

5 GENDER EQUALITY

ကျား/မတန်းတူညီမျှရေး -
ကျား/မတန်းတူညီမျှရေးအား အကောင်အထည်ဖော်၍ အမျိုးသမီး၊ မိန်းကလေးငယ်အားလုံးကို အခွင့်အရေးပေးအပ်မည်။

6 SCHOON WATER EN SANITAIR

သန့်ရှင်းသောသောက်သုံးရေနှင့် ကျန်းမာရေးအဆောက်အအုံများ -
လူသားအားလုံး အတွက် ရေနှင့် သန့်ရှင်းသောပတ်ဝန်းကျင် ထောက်ပံ့ပေး၍ ၎င်းတို့အား စဉ်ဆက်မပြတ် စီမံခန့်ခွဲမည်။

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

တန်ဖိုးသင့် သန့်စင်စွမ်းအင် - လူတိုင်းလူတိုင်း မိမိတတ်နိုင်သော၊ အားကိုးနိုင်သော၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖြစ်သော ခေတ်မီစွမ်းအင်များ ရရှိရမည်။

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

အမြင်တင့်တယ်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စီးပွားရေးတိုးတက်ခြင်း -
ရေရှည်တည်တံ့သော၊ အားလုံးပါဝင်သော၊ စဉ်ဆက်မပြတ်သော စီးပွားရေးတိုးတက်မှုအား မြှင့်တင်ပြီး ထုတ်လုပ်ရေး ပုံစံ အလုပ်အကိုင်အပြည့်အဝ ဖော်ဆောင်ပေး၍ လူတိုင်းအား အမြင်တင့်တယ်သော အလုပ်အကိုင် ရရှိစေမည်။

9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

စက်မှု၊ စွန့်ဦးတီထွင်ခြင်းနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံ -
အန္တရာယ်နည်းပါးသော အခြေခံ အဆောက်အအုံတည်ဆောက်၍ အားလုံးပါဝင်သော၊ စဉ်ဆက်မပြတ်သော စက်မှုလုပ်ငန်း အဖြစ် မြှင့်တင်ပေးကာ စွန့်ဦးတီထွင်ခြင်းအား အားပေးမည်။

10 REDUCED INEQUALITIES

ကွာဟချက်လျှော့ချခြင်း -
ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံအချင်းချင်းအကြား မညီမျှမှုများကို လျှော့ ချမည်။

11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

စဉ်ဆက်မပြတ်သောမြို့ပြနှင့် လူနေရပ်ကွက် -
အားလုံးပါဝင်သော၊ လုံခြုံသော၊ စွန့်စားမှု အန္တရာယ်နည်းပါးသော၊ စဉ်ဆက်မပြတ်သော မြို့ပြနှင့် လူနေရပ်ကွက်အား တည်ဆောက်မည်။

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

တာဝန်ယူမှုရှိသောဝယ်ယူစားသုံးမှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှု -
စဉ်ဆက်မပြတ် သောဝယ်ယူ စားသုံးမှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှုပုံစံအား အသုံးပြုမည်။

13 CLIMATE ACTION

ရာသီဥတုဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှု -
အရေးပေါ်လှုပ်ရှားမှု ဆောင်ရွက်၍ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲ ခြင်းနှင့် ၎င်းကြောင့်အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို

14 LIFE BELOW WATER

ရေအောက်သတ္တဝါ -
စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပင်လယ်သမုဒ္ဒရာနှင့် သမုဒ္ဒရာအရင်းအမြစ်အား ကာကွယ်၍ စဉ်ဆက်မပြတ်အသုံးချမည်။

15 LIFE ON LAND

ကုန်းနေသတ္တဝါ -
ကုန်းမြေဂေဟစနစ်အား ကာကွယ်၊ ပြန်လည်သိုလှောင်စေ၍ စဉ်ဆက် မပြတ်အသုံးချမှုအား တိုးမြှင့်ဖော်ဆောင်ခြင်း၊ သစ်တောစီမံခန့်ခွဲရေးအား စဉ်ဆက် မပြတ်ဖော်ဆောင်ခြင်း၊ ကန္တာရဖြစ်ခြင်းအား ကာကွယ်ကုသခြင်း၊ မြေယာပျက်စီးမှု အခြေအနေ အား ရပ်တန့်၍ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေခြင်း၊ ဇီဝမျိုးစိတ်မျိုးကွဲများ ဆုံးရှုံးမှုအား ထိန်းချုပ်ခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်မည်။

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

တရားမျှတမှု၊ အမှန်တရားနှင့် အင်အားတောင့်တင်းသောအဖွဲ့အစည်း -
စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက်အကျိုးရှိသည့် ငြိမ်းချမ်း၍ အားလုံးပါဝင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းအား ဖော်ဆောင်ပြီး လူတိုင်းအတွက် တရားစီရင်မှုဆိုင်ရာအခွင့်အရေးပေးအပ်ကာ အလွှာ အသီးသီး၌ ထိရောက်မှုရှိသော၊ တာဝန်ခံမှုရှိသော၊ အားလုံးပါဝင်သောအဖွဲ့အစည်းများ ထူထောင်မည်။

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

ရည်မှန်းချက်အကောင်အထည်ဖော်ရေးအား မြှင့်တင်ပေးသည့် မိတ်ဖက်ဆက်ဆံရေး -
အကောင်အထည်ဖော်မှုနည်းလမ်းများကို တိုးတက်ခိုင်မြဲစေပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးအတွက် တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်ဆက်ဆံရေးအား အားကောင်းလာစေမည်။

ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့ ဟန်ဒါ

ဟန်ဒါသည် ပင်လယ်ကြီးဖြစ်သည်။ ပင်လယ်ကြီးကသာလျှင် သဘောထားကြီးစွာဖြင့် မြစ်ချောင်းများစွာကို လက်ခံစီးဆင်းလျက်ရှိသည်။ ညစ်ညမ်းရန်လွယ်ကူပြီး ကြည်လင်သောရေ ကဲ့သို့လည်း သန့်ရှင်းစေပါသည်။ သို့ကြောင့်သာ တဝေါဝေါစီးဆင်းနေသော ယန်စီမြစ်၊ မြစ်ဝါမြစ်နှင့် မြစ်ချောင်းငယ်များက အလုအယက်လာရောက် ပေါင်းဆုံနေခြင်းဖြစ်ပြီး ကျယ်ပြောတုန့်ငှ်းမဲ့စွာ ဖြစ်တည်နေပါသည်။

ပင်လယ်ကြီးဆိုသည့် မိသားစုကြီးထဲသို့ ဝင်ရောက်လိုက်သည်နှင့် မိသားစုဝင်တိုင်းသည် နီးကပ်စွာ စုစည်းနေထိုင်ကြလေသည်။ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးမခွဲခြားဘဲ စည်းလုံးညီညွတ်သော အပေါင်းအစုဖြစ်လာပါသည်။ ပင်လယ်ကြီး၏ အမိန့်အတိုင်း တူညီသောရည်မှန်းချက်ဆီသို့ တစိုက်မတ်မတ်ခိုင်မာစွာ ချီတက်လျက်ရှိပြီး အခက်အခဲနှင့်ရင်ဆိုင်ရလျှင်လည်း လက်လျှော့ မည်မဟုတ်ပေ။ ထိုသို့ဖြင့် ပင်လယ်ကြီး၏ အလွယ်တကူဖျက်ဆီးပစ်နိုင်သောဆန်းကြယ်မှုဟူ၍ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပါသည်။

ပင်လယ်ကြီးသည် တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်ခြင်းမရှိဘဲ တစ်နှစ်ပြီးတစ်နှစ် အဆုံးမရှိ တိတ်တိတ်လေးအကျိုးသယ်ပိုးလျက်ရှိကြောင်း အများကဆိုလေ့ရှိသည်။ ၎င်း၏ "အရာခပ်သိမ်းကိုမွေးထုတ်ပေးပြီး မိမိအကျိုးမမျှော်ကိုးခြင်း" ကြောင့် ၎င်းကိုယ်တိုင်သည် လည်း ထာဝရတည်မြဲလျက်ရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့ဖြစ်တည်ခြင်းကြောင့်လည်း ပင်လယ်အတွင်းရှိ အရာခပ်သိမ်းအတွက် ရှင်သန်နိုင်မည့်ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အခြေအနေအား ဖန်တီးပေးလျက် ရှိသည်။

ဟန်ဒါသည် ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့ ဖြစ်ရမည်။ ဟန်ဒါသည် ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့ ကြီးမြတ်သောရည်မှန်းချက် ချမှတ်ထားခြင်းကြောင့် ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့ပင် သဘောထားကြီး သော နှလုံးသားရှိရမည်။ တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ ထူးချွန်သူများကို ဖိတ်ခေါ်ကြိုဆိုရမည်သာမက ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့ မိမိကိုယ်ကို သန့်စင်နိုင်စွမ်းလည်း ရှိရမည်ဖြစ်ကာ ၎င်းပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူသားတိုင်း၏ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအား မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရမည်။ ဟန်ဒါမှ ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသူများဖြစ်ရမည်။ လူညံ့လူဖျင်းမဖြစ်ရ။ အကြောင်းမှာ ဟန်ဒါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်အတွက် လူတော်လူချွန်များဖြင့် ထောက်ပံ့အာမခံပေးရန်လိုအပ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဟန်ဒါမှ ဝန်ထမ်းအားလုံးကို စုစည်းမှသာလျှင် ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့အင်အား ပေါ်ထွက်လာ မည်ဖြစ်သည်။ ထို့အတွက် မိမိတို့တစိုက်မတ်မတ်အဆိုပြုခဲ့သည့် "စွန့်ဦးတီထွင်ခြင်း၊ ရိုးသား ခြင်း၊ စည်းလုံးညီညွတ်ခြင်း၊ တာဝန်ယူမှုရှိခြင်း" ဟူသော ကုမ္ပဏီစိတ်ဓာတ်အား အရင်းပြုရ မည်။ စိတ်တူကိုယ်တူလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်၍ သူသူငါငါ ခွဲခြားမှု မရှိပါ။ အကျိုးဆောင်ခြင်း ကိုသာ ယုဉ်ပြိုင်ပြီး အဆင့်အတန်းမခွဲခြားပါ။ စဉ်းစားရ ခက်ခဲသော၊ မဖြစ်နိုင်သောအရာများကို မိမိတို့လက်ထဲတွင် လက်တွေ့အဖြစ်ပြောင်းလဲရမည်။ ထိုသို့ဖြင့် ဟန်ဒါ၏လှိုင်းလုံးကြီးသည် အတားအဆီးအားလုံးကို ကျော်လွှား၍ ရှေ့သို့အောင်မြင်စွာ ချီတက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မိမိတို့သည် ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့ပင် လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် လူသားတို့အတွက် အကျိုးသယ်ပိုး ရမည်။ ဟန်ဒါသည် ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့ ထာဝရတည်ရှိနေမည်ဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီမှ ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် ကုမ္ပဏီအတွက် ထိပ်တန်းအကျိုးအမြတ်များ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပြောင်မြောက်သောစွမ်းဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်သည့်အလျောက် ကြီးမားသောအကျိုးခံစားမှုများကိုလည်း ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ ဟန်ဒါသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးနှင့် တပေါင်း တစည်းတည်း တည်ရှိနေပါမည်။

ပင်လယ်ကြီးကဲ့သို့ ဟန်ဒါ

目 录

အစီရင်ခံစာအကျဉ်းချုပ် ---------- 1

CEO ၏အမှာစကား ---------- 2

ရည်မှန်းချက်ချမှတ်ခြင်း ---------- 3

တည်ငြိမ်စွာလုပ်ငန်းလည်ပတ်ခြင်း ---------- 5

၁.၁။ မိမိတို့အကြောင်း

၁.၂။ ကုမ္ပဏီစီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် လူမှုတာဝန်သိမှု

၁.၃။ စွန့်စားမှုအန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှု

၁.၄။ အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်ခြင်း

တာဝန်သိထောက်ပံ့မှုကွင်းဆက် ---------- 24

၂.၁။ ထောက်ပံ့သူစီမံခန့်ခွဲမှု

၂.၂။ အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှု

ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ---------- 29

၃.၁။ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းရေး

၃.၂။ စွမ်းအင်စီမံခန့်ခွဲမှု

ဝန်ထမ်း၏ အခွင့်အရေး ---------- 34

၄.၁။ လူအင်အားဖြည့်တင်းခန့်အပ်ခြင်း

၄.၂။ လုပ်အားခညှိနှိုင်းခြင်း

၄.၃။ ဝန်ထမ်းတိုးတက်ရေး

၄.၄။ အလုပ်အကိုင်အန္တရာယ်ကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု

၄.၅။ ဝန်ထမ်းအား အလေးထားခြင်း

လူ့အဖွဲ့အစည်းအား တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း ---------- 50

အနာဂတ်နှင့် မျှော်မှန်းချက် ---------- 52

နောက်ဆက်တွဲ ---------- 53

စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်ဆိုင်ရာ ဇယား

အစီရင်ခံစာအကျဉ်းချုပ

ဤအစီရင်ခံစာသည် နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာဖြစ်ပြီး ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု(မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ ၏ တတိယမြောက် လူမှုတာဝန်သိမှုအစီရင်ခံစာ ဖြစ်သည်။

အစီရင်ခံစာ၏ အဓိကအကြောင်းအရာ။ ။ ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု(မြန်မာ)ကုမ္ပဏီ

ရည်ညွှန်းချက် - ဤအစီရင်ခံစာအတွင်းပါ "ကုမ္ပဏီ" ၊ "မိမိတို့" စသည့်စကားလုံးများသည် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ ဖြစ်သည်၊

၎င်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကိန်းဂဏန်း အချက် အလက်များနှင့် လက်တွေ့ကိစ္စရပ်များသည်လည်း ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ နှင့်သာ

သက်ဆိုင်သည်။

အချိန်ကာလ - ၂၀၁၉ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှ ၂၀၁၉ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်နေ့ အတွင်းတွင် ယခင်ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်အချို့

ပါဝင်သည်။

အစီရင်ခံစာသက်တမ်းကာလ - ဤကုမ္ပဏီ၏ ယခင်နှစ် လူမှုတာဝန်သိမှုဆိုင်ရာ အချက် အလက်များကို နှစ်စဉ်ထုတ်ပြန်သည်။

ရေးသားပြုစုသည့်မူဝါဒ - အပြုသဘောဆောင်ခြင်း၊ စနစ်ကျခြင်း၊ ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာခြင်း။

အကြောင်းအရာအမျိုးအစား - ကုမ္ပဏီမှဆောင်ရွက်သည့် စီးပွားရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှု တာဝန်သိမှုအခြေအနေ။

အချက်အလက်အရင်းအမြစ် - အထူးရည်ညွှန်းချက်မှလွဲ၍ ဤအစီရင်ခံစာအတွင်းရှိ ကိန်း ဂဏန်း အချက်အလက်များနှင့် ကိစ္စရပ်များကို ဟန်ဒါ

လုပ်ငန်းစု(မြန်မာ)ကုမ္ပဏီမှ ရယူသည်။

အစီရင်ခံစာကိုးကားချက် - ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက် SDGs2030 ၊ တရုတ်နိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကောင်စီ၏

《တရုတ်နိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်း စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီရင်ခံစာအကျဉ်းချုပ် CSR-GATEs》၏ အညွှန်း ကိန်းစနစ်တို့ကို

ကိုးကားပြီး သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းရလဒ်အား တိုင်းတာအကဲဖြတ် ဖော်ပြထား ပါသည်။

အစီရင်ခံစာရေးသားပြုစုခြင်း - ဤအစီရင်ခံစာအား ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု၏ စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနမှ ရေးသားပြုစုပြီး ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုတာဝန်သိမှုဦးဆောင်အဖွဲ့မှ

စိစစ်ပြီး ကုမ္ပဏီဘုတ်အဖွဲ့ ဒါရိုက်တာ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ထုတ်ပြန်သည်။

အစီရင်ခံစာအားဖတ်ရှုရန် - ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တွင် ဒေါင်းလုတ်ဆွဲရန်။ www.handa.com.cn

ဥက္ကဋ္ဌမိန့်ခွန်း

၂၀၁၉ ခုနှစ်သည် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီမှာ ပိုမို တိုးတက်လာသော နှစ်တစ်နှစ် ဖြစ်သည်။ ဤတစ်နှစ်ထဲတွင် မိမိတို့သည် ဒုတိယမြောက် လူမှုတာဝန်သိမှု အစီရင်ခံစာကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက် (၁၇)ချက်နှင့် ပေါင်း စပ်ကာ သီအိုရီသစ်၊ အမြင်သစ်၊ နည်းလမ်းသစ်များဖြင့် လူမှုအဖွဲ့ အစည်းသို့ ဟန်ဒါလုပ် ငန်းစု၏ ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး သီအိုရီအား လူ့အဖွဲ့အစည်းထံ အလုံးစုံ တင်ပြခဲ့သည်။ ထို့သို့ဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးအား တွန်းအားပေး၍ အထွေထွေတန်ဖိုး အမြင့်ဆုံးသော ဆန္ဒ၊ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် လုပ်ငန်းရလဒ်များကို မျှော်မှန်းဖော်ဆောင်သည်။

တရုတ်-မြန်မာဝန်ထမ်းများ၏ အတူတကွ ကြိုးစားချက်နှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းရှိ နယ်ပယ် အသီးသီးတို့၏ အားပေးထောက်ခံမှုအောက်တွင် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ သည် ကောင်းမွန်သော အနေအထားဖြင့် အဆက်မပြတ်တိုးတက်လာသည်။ ၂၀၁၉ခုနှစ် အောက်တို ဘာလ၊ အမှတ်(၃) အထည်ချုပ်စက်ရုံ(မြန်မာ) အား တရားဝင် ဖွင့်လှစ်ကာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ခဲ့သည်၊ စက်ရုံ ဧရိယာမှာ (၁၆၀၀၀) စတုရန်းမီတာ ကျယ်ပြီး ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်း (၃၅)လိုင်းရှိကာ ဝန်ထမ်း ပေါင်း (၁၅၀၀)ဦး ရှိသည်။ နိုဝင်ဘာလတွင် (မြန်မာ) ယက်ကန်း စက်ရုံ ၊ ဆေးဆိုးပန်းရိုက် စက်ရုံ၏ အခြေခံ တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းများကိုလည်း စတင် ခဲ့သည်။ တချိန်တည်းတွင် အမှတ်(၄) အထည်ချုပ်စက်ရုံ (မြန်မာ)၏ အလုဆင် လုပ်ငန်းများ အခြေခံအားဖြင့် ပြီးစီးခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်း ခေါ်ယူခန့်အပ်ခြင်း အဆင့်သို့ ရောက်ရှိ ခဲ့သည်။ ၄င်းနှစ်အတွင်း အမှတ် (၂) အထည်ချုပ်စက်ရုံ (မြန်မာ) ၏ တိုးချဲ့တည်ဆောက်ရေး လုပ်ငန်း များ စတင်ခဲ့သည်၊ အလုပ်ရုံ ဧရိယာနှင့် ချုပ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းလိုင်း အရေအတွက်များ ထပ်တိုးမည်၊ ပြန်လည် တည်ဆောက်ပြီးစီးပါက ချုပ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းလိုင်းမှာ (၈၂) လိုင်းထိ ရှိလာပြီး ဝန်ထမ်းမှာ (၃၈၀၀)ဦး ရှိမည်၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို နောက်တဆင့် တိုးမြှင့်နိုင်ပြီး တိုးတက်မှုမှာ တနေ့တခြား မြင့်တက် လာမည်။

မိမိတို့သည် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် ဥပဒေကို လေးစားလိုက်နာပြီး ကုမ္ပဏီအား စည်းစနစ်ကျစွာ အုပ်ချုပ်ပြီး အန္တရာယ်ထိန်းချုပ်မှုအား ပိုမိုလုပ်ဆောင်မည်၊ ထောက်ပံ့သူ၏ လူမှုတာဝန်သိမှု စီမံခန့်ခွဲမှုအား ပိုမိုလုပ်ဆောင်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် အကျိုးစီးပွားကို အာမခံပေးနိုင်မည်၊ ပရဟိတလုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ကာ ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အကျိုးသက်ဆိုင်သူများ၏ တာဝန်ကို တာဝန်ခံမည်။ တချိန်တည်းတွင် မိမိတို့သည် မိမိ ကိုယ်ပိုင် တိုးတက်ရေးသီအိုရီနှင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်အား အပြန်အလှန် ပေါင်းစပ်ကာ လုပ်ဆောင်ချက် အမျိုးမျိုးဖြင့် ရည်မှန်းချက်(၁၇)ချက်ကို လက်တွေ့အကောင်ထည်ဖော်ပြီး ပေးဆပ်မည်။

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ၏ ကောင်းမွန်သော လူမှုတာဝန်သိမှု လက်တွေ့ လုပ် ဆောင်ချက်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်ရေးသီအိုရီတို့သည် ကုမ္ပဏီအား တိုးတက် စေပြီး ပိုမိုများပြားသောဖောက်သည်များ၏ ယုံကြည်အားထားမှုကို ရစေကာ ကုမ္ပဏီ၏ "ပျော့ပျောင်းသော ယှဉ်ပြိုင်အား" ဖြစ်လာသည်။

ယခုနှစ်တွင် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု(မြန်မာ)ကုမ္ပဏီ၏ တတိယမြောက် လူမှုတာဝန် သိမှု နှစ် ပတ်လည်အစီရင်ခံစာကို မိမိတို့ ရေးသားပြုစုခဲ့ပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းထံသို့ ထုတ်ပြန်ခဲ့ သည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပါဝင်သော ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် များနှင့် သတင်း အချက်အလက် များသည် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု(မြန်မာ)ကုမ္ပဏီ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဖြစ်စဉ်မှန်နှင့် ကိုက်ညီ ပြီး မှန်ကန်တိကျပါကြောင်း မိမိတို့ တည်ကြည်လေးနက်စွာ ကတိပြုပါသည်။ မိမိတို့သည်အကျိုးအမြတ် သက်ဆိုင်သူ အသီးသီး၏ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ဝေဖန်အကဲဖြတ်ခြင်းကို ခံယူလိုပြီး ဆက်တိုက် ကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင်သွားပါမည်။

၂၀၂၀နှစ်၊ ကျွန်တော်တို့သည် ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်း ချက်နှင့် လူမှုတာဝန်သိမှု ဦးတည်ချက်တို့ကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပြီး ၄င်းအား ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုရည်မှန်းချက်ထဲသို့ ပေါင်းစည်းကာ လုပ်ငန်းစု၏ လူမှုတာဝန်သိမှုကို ဆက်လက် လိုက်နာမည်၊ ထောက်ပံ့မှုကွင်းဆက်မိတ်ဖက် များအား စိမ်းလန်းစိုပြေစေရေး၊ ကာဗွန်လျှော့နည်းစေသည့် တိုးတက်ရေးလမ်းပေါ်သို့ အတူတူ လျှောက်လှမ်းရန် ဦးဆောင်လမ်းပြ အကောင်ထည်ဖော်ပြီး သက်ရောက် စေမည်၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်အား အတူတကွ တွန်းအားပေးအကောင်ထည်ဖော်မည်။

ရည်မှန်းချက်ချမှတ်ခြင်း

၂၀၂၀ခုနှစ် ရည်မှန်းချက်သတ်မှတ်ခြင်း

အဆင့်ဆင့်	ရည်မှန်းချက်	ကုလသမဂ္ဂဆက်လက်ဖွံ့ ဖြိုးတိုးတက်သည့် ရည်မှန်းချက်နှင့်သက်ဆိုင်သည့်
ကုမ္ပဏီ၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး	• ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတိုးချဲ့မည်၊ထုတ်ကုန်စွမ်းအားမြှင့်တင် မည်၊ ဝန်ထမ်းများအားပိုမိုခန့်အပ်မည်။ ▪ ရိုးရှင်းသော CMT ကုမ္ပဏီ မှ ကိုယ်တိုင် ထုတ်လုပ်လည်ပတ်သောပို့ကုန်/သွင်းကုန် ကုမ္ပဏီအဖြစ် တဖြေးဖြေး ပြောင်းလဲမည်။ ▪ အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှု အား တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်၍ ထုတ်လုပ်ရေး အဆင့်ဆင့် တိုင်း၏ အရည် အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုကို သေချာလုပ်ရ မည်။ ▪ ထုတ်လုပ်ရေးစွမ်းအားကို တိုးမြှင့်မည်၊ လက်ရာ ကို ကောင်းစေမည်၊ ပစ္စည်း ကုန်ကြမ်းများအား စီမံကိန်း ရေးဆွဲဝယ်ယူမည်။ ▪ ကုန်ကျစရိတ်ကို ထိန်းချုပ်ပြီး ထုတ်လုပ်ရေးတွင် ရှိသော အလေအလွင့်ဖြစ်မှု (၈)ချက် အခြေအနေအား လျှော့ချ မည်။ ▪ အော်တိုစက်ပစ္စည်းများဖြင့် အရည်အသွေး နှင့် စွမ်းရည် ကို မြှင့်တင်မည်။ ▪ ကုမ္ပဏီ၏ ယဉ်ကျေးမှု ကို ထုတ်ပြန်ကြေငြာပြီး ဝန်ထမ်း များ စည်းလုံးမှုကို ဖြစ်စေပြီး ဝန်ထမ်းများ ပျော်ရွှင်စွာ အလုပ်လုပ်နိုင်စေမည်။ ▪ လူမှုတာဝန်သိမှု အစီရင်ခံစာ ကို ထုတ်ပြန်ပြီး ပြင်ပသို့ ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုတာဝန်သိမှု စီမံခန့်ခွဲရေး အခြေအနေ များကို ထုတ်ပြန်မည်။	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
ဝန်ထမ်းများ၏ တိုးတက်မ	▪ ဝန်ထမ်းအားလုံးအား ကျွမ်း ကျင်မှုနှင့် ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေးမွမ်းမံသင်တန်းကို ပြု လုပ်ပေးပြီး ဝန်ထမ်းသစ်များ အား အလုပ်မဝင်မီ ဘက်စုံ သင် တန်းပေးမည်။ ▪ ဝန်ထမ်းများ၏ အလုံးစုံကိုယ် ရည်ကိုယ်သွေး မြှင့်တက်အား လုပ်ဆောင်ပြီး ကုမ္ပဏီတိုး တက်ရေး တွင် သင့်လျော်သောလူတော်များကိုမွေး ထုတ် မည်။ ▪ တရုတ်နိုင်ငံရှိ ရုံးချုပ်သို့ ဝန်ထမ်းများစေလွှတ်ပြီး ကဏ္ဍအသီးသီး၏ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲနည်းကို သင်ယူ စေမည်။ ▪ မြန်မာဘက်ရှိ စီမံခန့်ခွဲရေး ဌာနအား နောက်တဆင့် မွမ်းမံသင်တန်းပေးပြီး မန်နေဂျာ ရာထူးအ ထက်ရှိသော ဒေသခံရုံးဝန်ထမ်းများ၏ အချိုးအား ၅၀% အထက်တွင် အတတ် နိုင်ဆုံး ရှိအောင် လုပ်မည်။	4 QUALITY EDUCATION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်း ကာကွယ်ခြင်း	▪ စွမ်းအင်သက်ရောက်မှုကို ဆက်တိုက်မြှင့်တင်ပြီး သန့်ရှင်းသောစွမ်းအင်ကို အတတ်နိုင်ဆုံးအသုံးပြုခြင်း ဖြင့်ထုတ်လုပ်ရေးကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင်အားဆိုးကျိုးဖြစ်စေမှုကိုလျော့ချပေးမည်။ ▪ စွန့်ပစ်ပစ္စည်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းများကို ကောင်းစွာ ဆက်တိုက်လုပ်ဆောင်ပြီး ပတ်ဝန်း ကျင်အား ညစ်ညမ်းစေခြင်းနှင့်အန္တရာယ်ဖြစ်စေ ခြင်းကို လျော့ချပေးမည်။	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION
လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပရဟိတ လုပ်ငန်း	▪ ပရဟိတလုပ်ငန်းများကို တက်ကြွစွာပြုလုပ်ပါဝင်ရပြီး ဒေသခံများအားအကျိုးခံစား စေရမည်။ ▪ လုပ်ငန်းမှဖွဲ့စည်းပြုလုပ် သောလှုပ်ရှားမှုများကို တက်ကြွစွာပါဝင်ပြီးလုပ်ငန်း ပေါ်လစီနှင့် အဆိုကိုတုံ့ပြန် လုပ်ဆောင်သည်။	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

၂၀၁၉ခုနှစ် ရည်မှန်းချက် ပြီးမြောက်မှုအခြေအနေ

အဆင့်ဆင	ရည်မှန်းချက်	ပြီးမြောက်မှုအခြေအနေ	သက်ဆိုင်သည့်အပိုင်း
ကုမ္ပဏီ၏စီမံအုပ်ချုပ်ရေး	ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတိုးချဲ့ပြီးထုတ်ကုန်စွမ်းအားကို မြှင့်တင်မည်။	အမှတ်(၃)အထည် ချုပ်စက်ရုံမှာတရား ဝင်လည်ပတ်ခဲ့သည်၊အမှတ်(၄)အထည် ချုပ်စက်ရုံမှာတဘက်ကပြင်ဆင်မွမ်းမံနေ ပြီး တဘက်ကဝန်ထမ်းများခေါ်ယူနေသည်၊တွဲဖက်ထား သောယက်ကန်းစက်ရုံနှင့်ဆေးဆိုးပန်းရိုက် စက်ရုံမှာအခြေခံတည်ဆောက်ရေး ကာလတွင်ရှိနေသည်။	တည်ငြိမ်စွာလုပ်ငန်း လည်ပတ်ခြင်း
	ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်နှင့် လုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်အားပြည့်စုံစေမည်။	တရုတ်ပြည်တွင်းစက်ရုံများနှင့်တပြေးညီ လုပ်ဆောင်မည်၊ ထုတ်လုပ်ရေးကို ကောင်းအောင်လုပ် ပြီးသက်ဆိုင်ရာစနစ်နှင့်လုပ်ငန်းစဉ်ကိုစီမံခန့်ခွဲသည်။	
	ကုမ္ပဏီ၏ ယဉ်ကျေး မှုကို ထုတ်ပြန်ကြေ ညာပြီး ဝန်ထမ်းများ စည်းလုံးမှုကိုဖြစ်စေ ပြီး ဝန်ထမ်းများ ပျော်ရွှင်စွာအလုပ်လုပ်နိုင်စေမည်။	အားကစားပွဲစသည့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့်အားကစားလှုပ်ရှားပွဲများကိုပြုလုပ်ပြီး ဝန်ထမ်းများစည်းလုံးမှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းကိုတိုးမြှင့်သည်။	
	စံနှုန်းမီသောလုပ် ဆောင်ချက်အဆင့်ဆင့်ကိုထူထောင်ပြီး ဝန်ထမ်းများအပေါ် မွမ်းမံသင်တန်းနှင့် လမ်းညွှန်မှုပေးခြင်း ဖြင့် ၎င်းတို့မှ လုပ်ငန်း စဉ်သတ်မှတ်ချက်အ တိုင်းတင်းကြပ်စွာ လုပ်ဆောင်ရမည်။	ဝန်ထမ်းများအားမွမ်းမံသင်တန်းပေးခြင်းကိုပုံမှန်လုပ်ဆောင်သည် ၊ အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းသစ်များမှာသက်ဆိုင်ရာလုပ် ဆောင်ချက်လုပ်ငန်းစဉ်၏မွမ်းမံသင်တန်းကိုတတ်ရောက်ပြီးမှသာအလုပ်ထဲဝင်ရောက်နိုင်ပြီး လုပ် ဆောင်သည့်ရလဒ်များအား ကြပ်မတ်စစ်ဆေးခံသွားမည်။	
	ဘက်ပေါင်းစုံမှအရည် အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း၊ စွမ်းရည်မြှင့်တက်ခြင်းနှင့်ကုန်ကျစရိတ်ထိန်းချုပ်မည်။	သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်အား ချမှတ်ပြီး ပြည့်စုံအောင် လုပ် သည်၊သက်ဆိုင်ရာပြဿနာများအပေါ်စု ဆောင်းပြုစုပြီး ကောင်းအောင် လုပ် ဆောင်မည့်နည်းများကိုချမှတ်မည်၊လူဖြင့်တာဝန်ယူကောင်းမွန်အောင် လုပ်မည်။	
ဝန်ထမ်းများ၏ တိုးတက်မ	ဝန်ထမ်းအားလုံးအား ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်ယဉ်ကျေးမှုသင်တန်းကိုပြုလုပ် ပေးမည်။	နှစ်စဉ်မွမ်းမံသင်တန်း အစီအစဉ်အတိုင်းမွမ်းမံသင်တန်းအမျိုးမျိုး အား စုစုပေါင်း (၁၀၀) ကြိမ် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။	ဝန်ထမ်း၏ အခွင့်အရေး
	ဝန်ထမ်းများအားအားပေးချီးမြှင့်ခြင်းစနစ်ကိုလုပ်ဆောင်ပြီးဝန်ထမ်းများတိုးတက်မှုကို မြှင့်တင်မည်။	လစဉ်၊ နှစ်စဉ် ထူးချွန် ဝန်ထမ်းများနှင့်အဖွဲ့အားဂုဏ်ပြုဆုချီးမြှင့်သည်။	
	စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း များအားပြုစုပျိုးထောင်ရေးအစီအစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ပြီးမြန်မာဘက်ရှိစီမံခန့်ခွဲရေး ဝန်ထမ်းများကို တိုး ပွားစေမည်။	မြန်မာဘက်ရှိစီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်းများအားအများအပြားမွေးထုတ်ခဲ့သည်။၂၀၁၉ခုနှစ်အထိမြန်မာဘက်ရှိစီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်းများအားစုစုပေါင်း (၂၂၅) ဦးမွေးထုတ် ပေးခဲ့သည်။	
ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်း သိမ်းကာကွယ်ခြင်း	စွမ်းအင်သက်ရောက်မှုကိုမြှင့်တင်ပြီးထုတ်လုပ်ရေးမှပတ်ဝန်း ကျင်အားဆိုးကျိုးဖြစ်စေမှုကိုလျော့ချမည်။	စွမ်းအင်ချွေတာပြီးစွန့်ပစ်ပစ္စည်းပြန်လည်အသုံးပြုသည့်ပတ်ဝန်းကျင်ကာကွယ်ရေးဘွိုင်လာကို အသုံးပြုကာ ကျောက်မီးသွေး၏အသုံးပြုခြင်းနှင့်အန္တရာယ်ရှိပစ္စည်းများစွန့်ထုတ်ခြင်းကို လျော့ချ ပေး သည်။	ပတ်ဝန်းကျင်ထိန် းသိမ်းရေး
	စွန့်ပစ်ပစ္စည်းထုတ် လုပ်မှုကိုလျော့ချပြီး စည်းစနစ်ကျစွာအမှိုက်များရှင်း လင်းမည်။	သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်း လင်းခြင်းသတ်မှတ် ချက်အတိုင်းတင်း ကြပ်စွာလုပ်ဆောင်သည်၊၂၀၁၉ခုနှစ်တွင်၎င်းဘက်ရှိတိုင်စာကိုမရရှိခဲ့ပါ။	
လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပရဟိတလုပ်ငန်း	ထောက်ပံ့သူ၏လူမှုတာဝန်သိမှုစီမံခန့်ခွဲ ရေးအားတွန်းအား ပေးလုပ်ဆောင်မည်။	ထောက်ပံ့သူ၏လူမှုတာဝန်လုပ်ဆောင် ချက်အားထောက်ပံ့မှုကွင်းဆက်စီမံခန့်ခွဲမှုဘောင်ထဲသို့ထည့်သွင်းသည်	တာဝန်ပံ့ပိုးလင့်
	ဝန်ထမ်း၏လွတ်လပ်မှုကိုလေးစားပြီးဝန် ထမ်းများ၏အခွင့်အ ရေးကိုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရမည်	သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ဓလေ့ကိုလေးစားရမည်၊ဝန်ထမ်းများအားပွဲတော်အမျိုးမျိုးတွင် ပါဝင် ဆင်နွှဲရန်အားပေးရ မည်။လစဉ်ဝန်ထမ်းအစည်းအဝေးများပြုလုပ်ပြီးဝန်ထမ်းများ၏အကြံဉာဏ်ကို နား ထောင်ပြီးဌာနတွင်းစီမံခန့်ခွဲမှုကိုကောင်း အောင်လုပ်ရ မည်။	ဝန်ထမ်း၏ အခွင့်အရေး
	ဝန်ထမ်း၏ကျေနပ်မှုကို မြှင့်တင်မည်။	ဝန်ထမ်းများ၏ခံစား ခွင့်ကိုအလေးထားရ ပြီးဝန်ထမ်းများအား သေးကင်းကျန်းမာ သောအလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကိုပံ့ပိုးပေးရ မည်။	
	ပရဟိတလုပ်ငန်းများကိုတက်ကြွစွာပြုလုပ်ပါဝင်ရပြီးဒေသခံများအားအကျိုးခံစားစေရမည်။	ထိုနှစ်အတွင်းကုမ္ပဏီသည်ပေးအပ်လှူဒါန်းပွဲအမျိုးမျိုးကို ပြုလုပ်ခဲ့ပြီးရေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်နှင့် ဘုန်းကြီး ကျောင်းအတွက်ငွေနှင့်ပစ္စည်းများလှူဒါန်းခဲ့သည်။	လူ့အဖွဲ့အစည်းအား တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း

တည်မြဲမြဲစွာ
လုပ်ငန်းလည်ပတ်ခြင်း

၁.၁။ မိမိတို့အကြောင်း
၁.၁။ ကုမ္ပဏီစီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် လူမှုတာဝန်သိမှု
၁.၃။စွန့်စားမှုအန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှု
၁.၄။အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်ခြင်း

၁.၁။ မိမိတို့အကြောင်း

ကုမ္ပဏီအကြောင်းမိတ်ဆက်

ဟန်ဒါ (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစုမှ “One Belt and One Road” စီမံချက်အောက်တွင် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ တည်ထောင်ထားသော လက်အောက်ခံကုမ္ပဏီဖြစ်သည်။ ၄င်းတွင် ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊ ဟန်ပေါင် (မြန်မာ) အဝတ်အထည် ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊ ဟန်မောက် (မြန်မာ) အထည်ချုပ် ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊ ဟန်နော် (မြန်မာ) အထည်အလိပ် ကုမ္ပဏီလီမိတက်တို့ ပါဝင်သည်။

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစုကို ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ထူထောင်ခဲ့ပြီး ဟောင်ကောင် Wholly-owned Limited Liability Company ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် ချည်ထိုးပိတ်စ သုတေသနပြု ဖန်တီးခြင်း၊ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ဆေးဆိုးခြင်းနှင့် ရောင်းချခြင်းတို့အပြင် အဝတ်အထည် ဒီဇိုင်းဆွဲခြင်း၊ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ရောင်းချခြင်း တို့ကို ကျွမ်းကျင်စွာ ဆောင်ရွက်ပြီး လက်အောက်တွင် ကုမ္ပဏီခွဲများစွာ ပိုင်ဆိုင်သည်။ ပြည်တွင်းနှင့် အရှေ့တောင်အာရှတွင် ထုတ်လုပ်ရေး အခြေစိုက်စခန်းများစွာ ပိုင်ဆိုင်ပြီး ကုမ္ပဏီရုံးချုပ်သည် တရုတ်နိုင်ငံ ကျန်းစူး ပြည်နယ်ဝူရှီးမြို့တွင် တည်ရှိသည်။

ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ရန်ကုန်မြို့ လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်နှင့် ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်တွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံ (၄)ခုကို ဖွင့်လှစ်နိုင်ခဲ့ပြီး ၄င်းတို့နှင့် တွဲဖက်ထားသော ယက်ကန်းစက်ရုံနှင့် ဆေးဆိုးပန်းရိုက် စက်ရုံကိုလည်း ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ ၄င်းတွင် အမှတ်(၁) အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် ထုတ်လုပ် ရေးလိုင်း (၂၅) လိုင်း၊ ဝန်ထမ်း (၁၀၅၀) ဦးရှိသည်။ အမှတ်(၂) အထည်ချုပ် စက်ရုံတွင် ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်း (၈၂) လိုင်း၊ ဝန်ထမ်း (၃၈၀၀)ဦး ရှိပြီး ပန်းရိုက်စက်ရုံနှင့် ပန်းထိုးစက်ရုံပါ တွဲဖက်ထားသည်။ အမှတ် (၃) အထည်ချုပ် စက်ရုံတွင် ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်း (၃၅) လိုင်း၊ ဝန်ထမ်း (၁၅၀၀) ဦး ရှိသည်။ အမှတ် (၄) အထည် ချုပ် စက်ရုံတွင် ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်း (၄၈) လိုင်း၊ ဝန်ထမ်း (၂၀၀၀) ဦးရှိသည်။ ယက်ကန်းစက်ရုံနှင့် ဆေးဆိုးပန်းရိုက်စက်ရုံမှာ တည်ဆောက်ဆဲဖြစ်ပြီး ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် ဖွင့်လှစ် လည်ပတ် ရန် မျှော်မှန်းထားသည်။

ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ချည်ထိုးပိတ်စ နှင့် အဝတ်အထည်များကို ကျွမ်းကျင်စွာ ထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံဖြစ်သည်၊ သပ်ရပ်သန့်ရှင်းသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်၊ ခေတ်မီသော ထုတ်လုပ်ရေးစက်ပစ္စည်းများနှင့် ပြည့်စုံကောင်းမွန်သော စီမံအုပ်ချုပ်ရေး စနစ်တို့ ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် BSCI、SEDEX、OEKO-TEX、GRS စသည့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်း အသိ အမှတ်ပြုခြင်းကို ရရှိခဲ့သည်၊ ထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် “အရည်အသွေး မပြည့်မီသော ပစ္စည်း မပြုလုပ်ခြင်း၊ အရည်အသွေး မပြည့်မီသော ပစ္စည်းအား လက်မခံခြင်း၊ အရည် အသွေးမပြည့်မီသောပစ္စည်းအား နောက်တစ်ဆင့် လုပ်ငန်းစဉ်သို့ မဝင်ရောက်စေရေး” ဟူသော အရည်အသွေးမူဝါဒအား လက်ကိုင်စွဲထားရာ ဖောက်သည်များအား သာလွန်သည့် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကို ပေးပြီး ဖောက်သည် အများစုနှင့် ရေရှည် ယုံကြည်စွာ ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်မှုကို တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေချမည့် တရုတ်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည့်လုပ်ငန်းစုအနေဖြင့် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်း စု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် မူလရည်ရွယ်ချက်ကို မမေ့ပါ၊ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် ဆန်းသစ် တီထွင်ခြင်း၊ သိပ္ပံနည်းကျခြင်း၊ စိမ်းလန်းစိုပြေ ဖြစ်စေသည့် တိုးတက်ရေး လမ်းစဉ်ကို အမြဲလက်ကိုင် ထားသည်၊ တာဝန်သိမှုတာဝန်ခံမှုဖြင့် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်သည်၊ သတ်မှတ်ချိန် အတိုင်း လုပ်ငန်းစုနှင့် ဝန်ထမ်း၊ လုပ်ငန်းစုနှင့် ဒေသခံလူမှုအဖွဲ့အစည်းတို့နှင့် အပြန်အလှန် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေ သော စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်မှုကို အကောင်ထည် ဖော်ခဲ့သည်။

စက်ရုံဖွဲ့စည်းမှုပုံစံ

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ)ကုမ္ပဏီ

- ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီလီမိတက်
- ဟန်ပေါင် (မြန်မာ) အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီလီမိတက်
- ဟန်မောက် (မြန်မာ) အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီလီမိတက်
- ဟန်နော်(မြန်မာ)အထည်အလိပ်ကုမ္ပဏီလီမိတက်

ကုမ္ပဏီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသမိုင်းကြောင်း

2014.11
ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီလီမိတက်ကို မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်မြို့တွင် မှတ်ပုံတင်ထူထောင်ခဲ့သည်။

2015.02
အမှတ်(၁) ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) အထည်ချုပ်စက်ရုံအား တည်ဆောက်ပြီးစီးကာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ခဲ့သည်။

2016.02
အမှတ်(၂) ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) အထည်ချုပ်စက်ရုံအား တည်ဆောက်ပြီးစီးကာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ခဲ့သည်၊ ၄င်းနှင့်တွဲဖက်ထားသော ပန်းရိုက်၊ ပန်းထိုး စက်ခန်းကိုလည်း ဆက်တိုက်တည်ဆောက်ပြီးစီးခဲ့သည်။

2017.11
ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) သည် မြန်မာနိုင်ငံအခြေစိုက်တရုတ်ကုမ္ပဏီများအားကိုယ်စားပြု၍ ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ဖိုရမ်သို့ တက်ရောက်ခဲ့ပြီး နိုင်ငံတကာသို့ခြေလှမ်းခဲ့သည်။

2019.07
ဟန်ပေါင်(မြန်မာ) အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီလီမိတက်အား မှတ်ပုံတင်ထူထောင်ခဲ့ပြီး အောက်တိုဘာလတွင် တရားဝင်ဖွင့်လှစ်လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။

2019.10
ဟန်နော် (မြန်မာ) အထည်အလိပ်ကုမ္ပဏီလီမိတက် အား မှတ်ပုံတင်ထူထောင်ခဲ့ပြီး ယက်ကန်းစက်ရုံနှင့် ဆေးဆိုးပန်းရိုက်စက်ရုံကို ဆောက်လုပ်ရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့သည်။

2019.11
ဟန်မောက် (မြန်မာ) အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီလီမိတက်အား မှတ်ပုံတင်ထူထောင်ခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမှတ်(၄) အထည်ချုပ်စက်ရုံကို ဆောက်လုပ်ရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ထုတ်လုပ်ရေးအခြေစိုက်စခန်းအား မိတ်ဆက်ခြင်း

ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီလီမိတက

ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီလီမိတက်သည် မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်မြို့ လှိုင်သာယာ မြို့နယ် ရွှေလင်ပန်း စက်မှုဇုန်တွင် တည်ရှိပြီး ၄င်း၏ အမှတ်(၁) စက်ရုံသည် ကမ်းနားလမ်း အမှတ်-၂၈၈ တွင် တည်ရှိပြီး စက်ရုံ ဧရိယာမှာ (၁၁၀၀၀) စတုရန်းမီတာ ၊ ထုတ်လုပ် ရေးလိုင်း (၂၅)လိုင်း ၊ ဝန်ထမ်း (၁၀၅၀) ဦး ရှိသည်။ အမှတ်(၂) စက်ရုံသည် ဦးရွှေပင် လမ်းနှင့် ဦးမှူးလမ်းဆုံ အမှတ်-၁၃၊ ၁၄၊ ၁၅တွင် တည်ရှိပြီး စက်ရုံ ဧရိယာမှာ (၄၂၀၀၀) စတုရန်းမီတာ၊ ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်း (၈၂)လိုင်း၊ ဝန်ထမ်း (၃၈၀၀)ဦး ရှိကာ ပန်းရိုက်စက်ရုံနှင့် ပန်းထိုးစက်ရုံတို့နှင့် တွဲဖက်ထားသည်။

ဟန်ပေါင် (မြန်မာ) အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီလီမိတက

ဟန်ပေါင် (မြန်မာ) အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီလီမိတက်သည် ၂၀၁၉ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် တည်ထောင်ခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်မြို့ လှိုင်သာယာမြို့နယ် ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန် ဝက်မစွတ်ဝန်ထောက်လမ်း အမှတ်-၄၈၀ တွင် တည်ရှိပြီး စက်ရုံ ဧရိယာမှာ (၁၆၀၀၀) စတုရန်းမီတာ၊ ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်းမှာ (၃၅)လိုင်း၊ ဝန်ထမ်း (၁၅၀၀)ဦး ရှိသည်။

ဟန်မောက် (မြန်မာ) အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီလီမိတက်

ဟန်မောက် (မြန်မာ) အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီလီမိတက်သည် ၂၀၁၉ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် တည်ထောင်ခဲ့သည်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်မြို့ လှိုင်သာယာမြို့နယ် ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန် သန်လျင်လမ်း အမှတ်-၉၃တွင် တည်ရှိသည်၊ စက်ရုံ ဧရိယာမှာ (၂၅၀၀၀) စတုရန်း မီတာ၊ ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်း (၄၈)လိုင်း၊ ဝန်ထမ်း (၂၀၀၀)ဦး ရှိသည်။

ဟန်နော် (မြန်မာ) အထည်အလိပ် ကုမ္ပဏီလီမိတက်

ဟန်နော် (မြန်မာ) အထည်အလိပ် ကုမ္ပဏီလီမိတက်သည် ၂၀၁၉ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ တွင် တည်ထောင်ခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်မြို့ လှိုင်သာယာမြို့နယ် ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်တွင် တည်ရှိသည်၊ ၄င်းထဲတွင် ယက်ကန်းစက်ရုံသည် ဝက်မစွတ်ဝန်ထောက်လမ်း အမှတ်-၄၈၄ တွင် တည်ရှိသည်၊ စက်ရုံ ဧရိယာမှာ (၁၂၀၀၀) စတုရန်းမီတာ၊ ယက်ကန်းစင် (၁၂၀ မှ ၁၅၀) ထိ၊ နောက်ပိုင်းအချောကိုင်စက် (၄)လုံး၊ ဝန်ထမ်း (၁၀၀)ဦးရှိပြီး ၂၀၂၀ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် ဖွင့်လှစ်ရန် လျာထားသည်။ ဆေးဆိုးပန်းရိုက်စက်ရုံသည် ကမ်းနားလမ်း အမှတ်-၄၇၇ မှ ၄၄၈ တွင် တည်ရှိပြီး စက်ရုံ ဧရိယာမှာ (၁၂၀၀၀) စတုရန်းမီတာ၊ ဆေးဆိုးကန် (၂၁)လုံး၊ သေတ္တာ (၁၀)လုံး* ၆လုံး ပုံသွင်းစက်၊ နောက်ပိုင်းအချောကိုင်စက် (၂)လုံး၊ ဝန်ထမ်း (၃၀၀) ဦးရှိပြီး ၂၀၂၀ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် ဖွင့်လှစ်ရန် လျာထားသည်။

၁.၁.၁။ ကုမ္ပဏီ၏ ယဉ်ကျေးမှု

ကုမ္ပဏီ၏စိတ်ဓာတ်

စွန့်ဦးတီထွင်ခြင်း၊ ရိုးသားခြင်း၊ စည်းလုံးညီညွတ်ခြင်း၊ တာဝန်ယူမှု ရှိခြင်း

အရည်အသွေးမူဝါဒ ၃ ရပ်

အရည်အသွေးမပြည့်မီသောပစ္စည်း မပြုလုပ်ခြင်း၊ အရည် အသွေးမပြည့်မီသောပစ္စည်းအား လက်မခံခြင်း၊ အရည်အသွေးမပြည့်မီသော ပစ္စည်းအား နောက်တစ်ဆင့်လုပ်ငန်းစဉ်သို့မဝင်ရောက်စေရေး။

ကုမ္ပဏီ၏ သီအိုရီ

ကုမ္ပဏီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းသည် ကုန်ဝယ်သည့်သည်များ အား ပိုမိုကောင်းမွန် ပြည့်စုံသည့်ဝန်ဆောင်မှု ပေးအပ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဟန်ဒါဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းစဉ်

အစီအစဉ်ချမှတ်သည် > ဆောင်ရွက်သည်)> စစ်ဆေး သည် >မြှင့်တင်သည်

ကုမ္ပဏီ၏ ရည်မှန်းချက်

မြန်မာနိုင်ငံ၌ အကြီးမားဆုံးနှင့် အတောင့်တင်းဆုံး ချည်ထိုး အဝတ်အထည်စက်ရုံတစ်ခုဖြစ်လာရန်။

ဟန်ဒါ၏ ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် မူဝါဒ ၃ ရပ်

အပြစ်အနာအဆာကင်းစွာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပြီးပြည့်စုံစွာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို ပြီးပြည့်စုံ စေခြင်း။

၁.၁.၂။ စီးပွားရေးအညွှန်းကိန်း

ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ရေရှည်အကျိုးအမြတ်ကို အဓိကထားဖြီး မိမိ ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ရေးကို စဉ်ဆက်မပြတ်ကောင်းအောင်လုပ်ဆောင်ကာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို တိုးချဲ့သည်၊ ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်းများ ထပ်တိုးသည်၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား မြှင့်တင်သည်၊ အခွန်မဲ့ပေါ်လစီ၏ အားပေးမှုအောက်တွင် လွန်ခဲ့သော (၃)နှစ်အတွင်းတွင် ထုတ်လုပ် ရောင်းချမှုများ ဆက်တိုက်တိုးတက်လာပြီး ဖောက်သည်၊ ဝန်ထမ်းနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ အတွက် တန်ဖိုးရှိအောင် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖန်တီးပေးသည်။

- နှစ်ပတ်လည်အဓိကစီးပွားရေးအခြေမနေ

ယူနစ် - မြန်မာကျပ် (သောင်း)

စီမံကိန်း	၂၀၁၇ ခုနှစ်	၂၀၁၈ ခုနှစ်	၂၀၁၉ ခုနှစ	တိုးတက်နှုန်း
အချောထည်ပြုလုပ်ရောင်းချခြင်း	၁၆၄၃၄၈	၁၇၆၃၆၈၁.၉၂	၂၄၀၀၇၇၇	၃၆.၁၂%
စုစုပေါင်းအမြတ်	-၁၄၃၅၆	၁၂၁၈၆၀.၉၆	၁၇၈၁၂၄	၄၆.၁၇%
စုစုပေါင်းလုပ်အားခ	၆၃၇၀၃၂	၈၅၉၈၅၁.၂	၁၀၃၇၅၁၅	၂၀.၆၆%
တစ်ဦးချင်းပျမ်းမျှဝင်ငွေ	၂၀၆	၃၀၅	၃၅၉	၁၇.၇%

၁.၁.၃။ ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ကုန်ဝယ်ဒေသည့်သည်များ

ဤကုမ္ပဏီသည် ချည်ထိုးပိတ်စနှင့် အဝတ်အစားများကို အဓိက ထုတ်လုပ်သည်။ ထုတ်လုပ်သည့် အခါတွင် "အရည်အသွေးမပြည့်မီသောပစ္စည်း မပြုလုပ်ခြင်း၊ အရည် အသွေး မပြည့်မီသော ပစ္စည်းအား လက်မခံခြင်း၊ အရည်အသွေး မပြည့်မီသော ပစ္စည်းအား နောက်တစ်ဆင့် လုပ်ငန်းစဉ်သို့ မဝင်ရောက်စေရေး" ဟူသော အရည်အသွေး မူဝါဒအား လက်ကိုင်စွဲထားရာ ဖောက်သည်များအတွက် သာလွန်သော ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှု ကို ပေးသည်။

၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ၏ ပမာဏနှင့် ထုတ်ကုန်စွမ်းအား ကို ပိုမိုတောင့်တင်းလာသည်နှင့်အလျောက် ကုမ္ပဏီသည် MIZUNO ၊ MIZUNO ၊ Lide ၊ Honeys ၊ Fufang ၊ ADASTRIA ၊ Sankyo ၊ Mili ၊ TOYOSHIMA ၊ Fengtong ၊ SBP ၊ Teijin ၊ XueCheng ၊ CAB ၊ WILL စသည့် အဓိက ဖောက်သည်များနှင့် ကောင်းမွန်သော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအား ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ပြီး ဖောက်သည်များ၏ ကျေနပ်မှု ကိုလည်း မြင့်မားသောအဆင့်တစ်ခုထိ တောက်လျှောက် ထိန်းသိမ်းနိုင်ခဲ့သည်။

ထိုနှစ်အတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုသည့် ဖောက်သည်ကုန်သည်များစွာ ကုမ္ပဏီသို့ လာရောက်လေ့လာ၍ စီမံကိန်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် မိမိ၏ တောင့်တင်းခိုင်မာသော စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် Industry chain အားသာချက်တို့ကြောင့် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများစွာ၏ ယုံကြည်အားကိုးမှု ကို ရရှိ ခဲ့သည်။

၂၀၁၉ခုနှစ်တွင် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ဖောက်သည်နှင့် ပါတီစီ ၏ စက်ရုံစစ်ဆေးမှုကို (၁၀) ကြိမ် ခံယူခဲ့ကာ Disante ၊ Martha ၊ Yanghuatang ၊ Decathlon ၊Toshima ၊ Mizuno စသည့် ဖောက်သည်များမှ စက်ရုံစစ်ဆေးမှုလုပ်ခဲ့ပြီး SEDEX ၊ BSCI ၊ GRS စသည့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းအသိအမှတ်ပြုခြင်း ရခဲ့သည်။

▼ စစ်ဆေးခြင်းလက်တွေ့အစည်းအဝေး

▼ စစ်ဆေးခြင်းအစီရင်ခံစာ

ထိုနှစ်အတွင်း ကုမ္ပဏီသည် ဖောက်သည် များနှင့် နီးနီးကပ်ကပ် ကူးလူးဆက်ဆံခဲ့ပြီး ကုန်ဝယ်ဒေသည့်သည်များ၏ တောင်းဆိုချက်အား ကြိုးစားဖြည့်ဆည်း ပေး၍ အရည် အသွေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကိုအကြောင်းပြု၍ ဖောက်သည်များ၏ လေးစားမှုကို ကြိုးပမ်း ရယူသည်။ ထိုနည်းတူ ဖောက်သည်များ၏ အခွင့်အရေးနှင့် နစ်ဦးနစ်ဖက် အကျိုး အမြတ်အား ကာကွယ်ရန်အတွက် ဖောက်သည်များ အပေါ် လေးစားမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ သတင်းအချက်အလက်များကို ကာကွယ်ခြင်းတို့ကို များစွာ အလေးထားခဲ့သည်။

အဓိကပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် ကုန်ဝယ်ဒေသည့်သည်များ နှင့် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်

အခြားကုမ္ပဏီအတွက် အချောကိုင်ပေးကုန်ပစ္စည်း

၁.၂။ ကုမ္ပဏီ၏ သြဇာရှိမှုနှင့် လူမှုတာဝန်သိမှု

ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအား ပြီးပြည့်စုံစေခြင်းနှင့် လူမှုတာဝန်သိမှုလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းကို မြှင့်တင် ပေးသည့် အဓိက အချက်ဖြစ်ကြောင်း ကောင်းစွာသိရှိပါသည်။ ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူမှုတာဝန်တိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာကို လက်ကိုင်ထားကာ လူမှုတာဝန်လုပ်ဆောင်ခြင်းအား ကုမ္ပဏီ၏ ယေဘုယျ တိုးတက်ရေး အစီအစဉ်တွင် ထည့်သွင်းပြီး ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံး၏ လူမှုတာဝန်သိစိတ်ကို ကြိုးစားမြှင့်တင် သည်။ ထို့သို့ဖြင့် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီအား ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစုမှ တာဝန်ခံ၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသော ပင်လယ်ရပ်ခြားကုမ္ပဏီတစ်ခု ဖြစ်လာစေသည်။

၁.၂.၁။ ကုမ္ပဏီသမိုင်းမှတ်တမ်းများ

မတ်လတွင် ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်) ကုမ္ပဏီမှ GRS အသိအမှတ်ပြုစိစစ်ခြင်းကို လက်ခံခဲ့ သည်။ စိစစ်သူသည် ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှု၊ လူမှုတာဝန်သိစနစ်၊ ကဏ္ဍအသီး သီး၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအချက်အလက်စသည်တို့ကို သုံးသပ်စိစစ်ခဲ့သည်။ ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်)သည် စိစစ်သူ၏ အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ရရှိခဲ့ပြီး GRS အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို အောင်မြင်စွာ ရရှိခဲ့သည်။

မေလတွင် တရုတ်အထည်အလိပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းကောင်စီ ဒုဥက္ကဋ္ဌ၊ တရုတ် နိုင်ငံ တကာကုန်သွယ်မှုဖြစ်မြောက်ရေးကော်မတီ အထည်အလိပ်လုပ်ငန်းအဖွဲ့ခွဲ ဥက္ကဋ္ဌတို့မှ ဦးဆောင်သော လန်မေလေ့လာရေးအဖွဲ့သည် ကုမ္ပဏီသို့ လာရောက်လေ့လာပြီး ဖလှယ်ခဲ့ ကြသည်။ ကုမ္ပဏီခေါင်းဆောင်များသည်လည်း လေ့လာရေးအဖွဲ့အား လှိုက်လှဲစွာ ညွှေ့ခံကြို ဆိုခဲ့ပြီး ၄င်းတို့အား ပိတ်စဆက်စပ်ပစ္စည်းကို ဒေါင်၊ ပိတ်စညှပ်အလုပ်ရုံ၊ ချုပ်လုပ်ရေးအလုပ်ရုံ၊ အချောထည်ဂိုဒေါင်စသည့် ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် သိုလှောင်ရေးနေရာအသီးသီးကို လိုက်လံ ပြသခဲ့သည်။

ဇူလိုင်လတွင် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစုသည် ပြင်ပသို့ ဒုတိယမြောက် ပင်လယ်ရပ်ခြား ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုတာဝန်သိမှုအစီရင်ခံစာကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်၊ ၄င်းအစီရင်ခံစာသည် အင်္ဂလိပ် ၊ မြန်မာ ၊ တရုတ် ဘာသာ(၃)မျိုးဖြင့် ရေးသားထားပြီး ကုလသမဂ္ဂ၏ SDGs2030 စဉ်ဆက် မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်ကို ရည်ညွှန်းကိုးကားထားခြင်း၊ «တရုတ်နိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီရင်ခံစာ အကျဉ်းချုပ် CSR-GATEs»ကို မှီငြမ်းထားခြင်း၊ ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ၏ ပင်လယ်ရပ်ခြားတွင် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်စဉ် စီးပွားရေးတာဝန်၊ လူမှုတာဝန်၊ ပတ်ဝန်းကျင်တာဝန်စသည့် အဘက် ဘက်တွင် တတ်တအားလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် လုပ်ရပ်အပေါ် စနစ်ကျစွာ အပြုသဘောဖြင့် ဖော်ထုတ်ရေးသားထားသည်။

အောက်တိုဘာလတွင် ဟန်ပေါ် (မြန်မာ) အဝတ်အထည် ကုမ္ပဏီလီမိတက်၏ စက်ရုံဖွင့်ပွဲအား မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်မြို့ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်တွင် စည်းကားသိုက်မြိုက်စွာ ကျင်းပခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်တိုင်းအစိုးရခေါင်းဆောင်များနှင့် ကမ္ဘာ့ဒေသအသီးသီး မှ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များ၊ ညွှေ့သည်တော်မိတ်ဆွေများ ဤဖွင့်ပွဲသို့ တက်ရောက်ခဲ့ကြ သည်။

အောက်တိုဘာလ ၃၀ရက်နေ့မှ ၃၁ရက်နေ့အထိ၊ ဟန်ဒါ (ရန်ကုန်)သည် မြန်မာနိုင်ငံ ၏ အရေးပါသော အဝတ်အထည်ထုတ်လုပ်သူအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) နှင့် ECV တို့ အတူတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့် တတိယ အကြိမ်မြောက် မြန်မာနိုင်ငံ အထည်အလိပ် ဆိုင်ရာ ထိပ်သီးအစည်းအဝေးပွဲသို့ တက်ရောက်ရန် ဖိတ်ကြားခြင်း ခံရပြီး "အောက်တိုစက်ပစ္စည်းများနှင့် နည်းပညာအသုံးချခြင်း ကို ပိုမို လုပ်ဆောင်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ် စက်ရုံများ၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားနှင့် ထုတ်ကုန် ပစ္စည်းများ၏ အရည်အသွေးကို မြှင့်တင်မည်" ဆိုသည့်ခေါင်းစဉ်ဖြင့် အဓိက မိန့်ခွန်းပြော ကြားသူလည်း ဖြစ်သည်။

၁.၂.၂။ လူမှုတာဝန်သိမှုဖော်ဆောင်ခြင်း

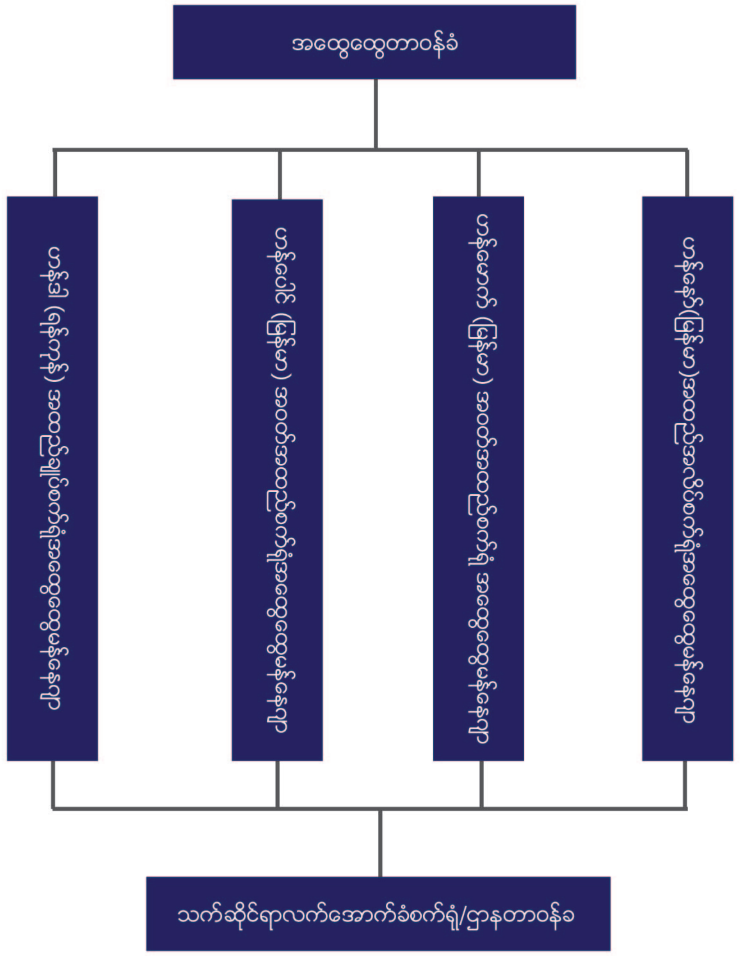
လူမှုတာဝန်သိမှု စီမံအုပ်ချုပ်ရေး

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်စဉ်အတွင်း CSC9000T ၏ တောင်းဆိုချက်အတိုင်း တင်းကြပ်စွာ လိုက်နာပြီး လူမှုတာဝန်သိမှုစနစ်ကို တည်ဆောက် သည်၊ ထို့ပြင် လူမှုတာဝန်သိမှုစီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်အား ပြည့်စုံကောင်းမွန်အောင် တက်ကြွစွာ လုပ်ကိုင်ပြီး ကုမ္ပဏီအား ပိုမိုများပြားသော လူမှုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နိုင်စေမည်၊ ထိုမှ တဆင့် စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်မှုအား အပြုသဘောလည်ပတ်စေမည်။

လူမှုတာဝန်သိမှုဖော်ဆောင်ခြင်းလုပ်ငန်းအား မြှင့်တင်ရေးအတွက် ကုမ္ပဏီသည် လူမှုတာဝန်သိမှု စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်နှင့် ဦးဆောင်အဖွဲ့အား ထူထောင်၍ ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ)ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးအကဲသည် ဦးဆောင် အဖွဲ့ ငယ်၏ တာဝန်ခံချုပ် အဖြစ် ပူးတွဲတာဝန်ယူပြီး လက်အောက်ခံ ကုမ္ပဏီ အသီးသီး၏ အထွေထွေမန်နေဂျာများသည် လူမှုတာဝန်သိမှုဖော်ဆောင်ရေးဆိုင် ဆုံးဖြတ်ချက် အစီအမံ များ၊ ရည်မှန်းချက်သတ်မှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်အား နောက်ယောင်ခံ စစ်ဆေးခြင်း၊ စောင့်ကြပ်လမ်းညွှန်ခြင်းနှင့် အမှားပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်း စသည့်လုပ်ငန်းတို့ကို အသေးစိတ် လုပ်ဆောင်သော တာဝန်ခံချုပ်များဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းစုရှိ စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန၏ လမ်းညွှန်မှု အောက်တွင် လူမှုတာဝန်သိမှု အစီရင်ခံစာပါ အကြောင်းအရာ များအား စုဆောင်းခြင်းနှင့် ရေးသားပြုစုခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်သည်။ ကုမ္ပဏီအသီးသီး၏ လက်အောက်ရှိ ဌာနများ သည် ကုမ္ပဏီ၏ အထွေထွေရည်မှန်းချက်ကို အခြေခံ၍ မိမိဌာန၏ လူမှုတာဝန်သိမှု ဖော်ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံနေရာချထားခြင်း၊ လုပ်ငန်းမြှင့်တင် ခြင်း၊ စစ်ဆေးခြင်း နှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့ကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သည်။ လူမှုတာဝန်သိမှု အစီရင်ခံစာအတွက် အချက်အလက်များစုဆောင်းခြင်းနှင့် ရေးသားပြုစုခြင်း တို့ကို ကူညီဆောင်ရွက်ရမည်။ ဌာနအသီးသီးသည် လူမှုတာဝန်သိမှု ဖော်ဆောင်ရေး ရည်မှန်း ချက်တာဝန်များကို အသေးစိတ်ဖော်ဆောင်၍ လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်သည့်ရလဒ် များအား တင်ပြပြီး လမ်းညွှန်မှု၊ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုတို့ကို ခံယူကာလုပ်ငန်းရလဒ်အား အဆက် မပြတ် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေသည်။

လူမှုတာဝန်စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်စဉ

လူမှုတာဝန်သိမှုစီမံခန့်ခွဲရေး လုပ်ဆောင်သည့်ကာလအတွင်း လူမှုတာဝန်သိမှု ဦး ဆောင်အဖွဲ့ငယ်သည် ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်သည်နိုင်ငံ တကာ ၏လူမှုတာဝန်သိမှု စံနှုန်း၊ နိုင်ငံနှင့် သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏ ဥပဒေ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း များနှင့် ကိုက်ညီကြောင်း အာမခံရမည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများကို လူမှု တာဝန်သိစိတ် ပျိုးထောင်ပေးကာ ကုမ္ပဏီ၏ နေ့စဉ်စီမံခန့်ခွဲရေး စနစ် အတွင်း လူမှုတာဝန် သိမှုအား ထည့်သွင်းထားသည်။ ကုမ္ပဏီအတွင်းပိုင်းတွင် အဖွဲ့အစည်း စနစ်နှင့် စည်းစနစ် တစ်စုံထူထောင်၍ ပြည့်စုံသော လူမှုတာဝန်သိမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက် များ ပါဝင်သော စနစ်ကို ကြိုးပမ်းထူထောင်သည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်း၊ ထောက်ပံ့သူ စသည့် အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူများထံ ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုတာဝန် သိမှု မူဝါဒအကြောင်း ဖြန့်ဝေပြီး ၎င်းတို့၏ လူမှုတာဝန်သိစိတ်နှင့် ပါဝင်လိုစိတ်အား လှုံ့ဆော် ပေးပြီး ၎င်းတို့အား လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တာဝန်ယူမှု ရှိစေပြီး အန္တရာယ်ကင်းစွာ ထုတ်လုပ်စေကာ အရည်အသွေးအာမခံချက် ရှိစေသည်။ အချိန်ဒေသမရွေး ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးအား အလေးထား၍ အဓိကကျသူအဖြစ် ကုမ္ပဏီနှင့်အတူ လူမှုတာဝန်သိမှု လုပ်ငန်းများကို ပါဝင် ဆောင်ရွက်စေသည်။



လူမှုတာဝန်သိမှု ဦးဆောင်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံ

ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုတာဝန်သိမှုစီမံအုပ်ချုပ်ရေးအား ပိုမိုပြည့်စုံရန်အတွက်၊ လူမှုတာဝန်ကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အလို့ငှာ တရုတ်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးလုပ်ငန်းစု ကောင်းမွန်သော လူမှု တာဝန်ပုံရိပ်ကို တည်ဆောက်ရန် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် လူမှုတာဝန် နှင့်ဆိုင်သော မွမ်းမံသင်တန်းကို တက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင်သည်။

လူမှုတာဝန်သိမှုမဟာဗျူဟာ

ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် လူမှုတာဝန်သိမှုသီအိုရီ၊ ရည်မှန်းချက်နှင့် ကုမ္ပဏီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသီအိုရီ၊ မဟာဗျူဟာရည်မှန်းချက်တို့ကို ပေါင်းစပ်၍ ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုတာဝန်သိမှုဆိုင်ရာရည်မှန်းချက်၊ ကုမ္ပဏီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်မှန်းချက်နှင့် ရေရှည် အကျိုးအမြတ်တို့ တပြေးညီဖြစ်စေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သည်။ ထို့ပြင် ဈေးကွက်တာဝန်၊ လူထုအခြေပြုတာဝန်၊ ပတ်ဝန်းကျင်တာဝန်တို့ကို နေ့စဉ်စီမံခန့်ခွဲမှုအတွင်း ထည့်သွင်းကာ တာဝန်နှင့် အကျိုးအမြတ် အကျိုးဖြစ်ထွန်းရေးကို အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရင်း ကုမ္ပဏီအပြုသဘောဆောင်စွာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် တွန်းအားပေး ဆောင်ရွက်သည်။

လူမှုတာဝန်သိမှုမဟာဗျူဟာဆိုင်ရာ အဓိကအကြောင်းအရာများ

တာဝန်များ	အဓိကအကြောင်းအရာများ
ဈေးကွက်တာဝန်	လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အခြေအနေ၊ ဈေးကွက်အခြေအနေ၊ ကုန်ဈေးနှုန်းနှင့် လုပ်အား ငွေအရင်းအနှီး စသဖြင့် အခြေအနေပေါင်းစုံအား အပြည့်အဝထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ နည်းပညာ၊ ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှု၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်ပုံစံနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ တာဝန်ယူမှုရှိစွာ တီထွင်ဆန်းသစ်ရမည်။
	သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏ ဥပဒေစည်းမျဉ်းများကို လေ့လာ၍ တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်စွာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရမည်။
	တရားမျှတစွာ ယှဉ်ပြိုင်၍ ဈေးကွက်လက်ဝါးကြီးအုပ်ခြင်း စသည့် မသမာသော ယှဉ်ပြိုင်မှုများကို လုံးဝကန့်ကွက်ပြီး လာဘ်ပေးလက်ယူခြင်းတို့ကို ကြိုတင်ကာကွယ်၊ ပြင်းပြင်းထန်ထန်အပြစ်ပေးရမည်။
	ထောက်ပံ့ပေးသူ ရွေးချယ်သည့် သတ်မှတ်ချက်အဖြစ် CSR Code of Conduct အားမှတ်ယူ၍ ထောက်ပံ့သူအား လိုအပ်ချက်ပြည့်မြောက်အောင် တိုက်တွန်းကူညီရမည်။
	ထောက်ပံ့ရေးကွင်းဆက်၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအား မြှင့်တင်၍ လူမှုတာဝန်သိမှု ရည်မှန်းချက်နှင့် စီးပွားရေးရည်မှန်းချက်အကြား မပြေလည်မှုကို လျှော့ချရမည်။
	အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုအား တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်၍ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ရေးစံနှုန်း နှင့်အညီ တိတိကျကျလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ကာ စက်ရုံမှထွက်ရှိလာသည့် ကုန်ပစ္စည်းများအပေါ် စစ်ဆေးခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပြီး ကုန်ပစ္စည်း စံနှုန်းပြည့်ရန်နှင့် ကုန်ဝယ်သည့်သည်များ ကျေနပ်မှုရရှိရန် အာမခံရင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်၏ အကျိုးအမြတ်ကို ကာကွယ်ပေးရမည်။
လူထုအခြေပြုတာဝန်	သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏ အလုပ်သမားဥပဒေကို လိုက်နာ၍ ဝန်ထမ်း၏ တရားဝင်အကျိုးစီးပွားကို အာမခံကာ ကလေးလုပ်သားခေါ်ယူခြင်း လုံးဝမပြုလုပ်ပါ။ ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒတွင် ကျား/မ၊ အသက်၊ ဘာသာရေး၊ လူမျိုးရေး၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ စသည်တို့အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိကြောင်း အတည်ပြုရမည်။
	ဝန်ထမ်း၏ အခွင့်အရေးအမျိုးမျိုးကို လေးစား၍ ဝန်ထမ်းအား အထင်သေးခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ညှင်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ မပြုရ။ ဝန်ထမ်း၏ လွတ်လပ်ခွင့်အား တရားမဝင်ကန့်သတ်ခြင်းမပြုရ။ တရားမဝင်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဝန်ထမ်းအား အတင်းအကြပ်အလုပ်စေခိုင်းခြင်းမပြုရ။ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အား လိုက်နာရမည်။
	တန်းတူညီမျှ၍ မိမိဆန္ဒနှင့်ညီညွတ်ခြင်း၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု သဘောတူညီချက်ရရှိခြင်း၊ ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်းတို့ကို အခြေခံ၍ လုပ်သားသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည်။ ဝန်ထမ်းမှ သဘောတူစာချုပ်နှင့် ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းအား လေးစားရမည်။
	ဝန်ထမ်းအတွက် အန္တရာယ်ကင်း၍ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှု ဖန်တီးပေးရမည်။ ငုပ်လျှိုးနေသော ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးမတော်တဆမှု၊ ထိခိုက်မှုနှင့် ရောဂါဖြစ်ပွားမှုများကို တားဆီးရမည်။
	ဝန်ထမ်း၏ တိုးတက်မှုကို အလေးထား၍ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေးသင်တန်းများပို့ချပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းအား တိုးတက်မှုရှိစေရန် ကူညီရမည်။ လူထုအခြေပြုခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းအား ကရုဏာထား၍ မြန်မာနိုင်ငံမှ စီမံခန့်ခွဲသူများကို တက်တက်ကြွကြွပျိုးထောင်ပေးပြီး ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်အစွမ်းအစပြနိုင်ရန် ပလက်ဖောင်းဖန်တီးပေးရမည်။
	ဝန်ထမ်း၏နေထိုင်မှုဘဝအား နေပျော်ဖွယ်ကောင်းစေမည်။ လှုပ်ရှားမှုအမျိုးမျိုးကို ပုံမှန်ကျင်းပ၍ ဝန်ထမ်းနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုအား ကရုဏာထားပြီး ဝန်ထမ်း၏ အခက်အခဲအား တက်တက်ကြွကြွ ကူညီဖြေရှင်းပေးရမည်။
	သက်ဆိုင်ရာလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် နေထိုင်သူများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးအား လေးစား၍ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဒေသခံလူထု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အထောက်အကူ ပြုသော စီမံကိန်းနှင့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ကာ ထောက်ခံအားပေးရမည်။

တာဝန်များ	အဓိကအကြောင်းအရာများ
လူထုအခြေပြုတာဝန်	ဝန်ထမ်းဆွေးနွေးပွဲကျင်းပခြင်း၊ အကြံပြုစာထည့်ရန်ပုံး ထားရှိခြင်း၊ ပုံမှန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအစည်းအဝေး ကျင်းပခြင်း စသည့် အတွင်းပိုင်းကူးလူး ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် အယူခံတင်ခြင်းယန္တရားများစွာအား ထူထောင်ရမည်။ ပိုင်ရှင်နှင့် လုပ်သား သို့မဟုတ် လုပ်သားအဖွဲ့အစည်းအကြား ဆက်ဆံရေးကို ကောင်းမွန်စွာ ကိုင်တွယ်၍ ဝန်ထမ်း၏ အခွင့်အရေးအား အာမခံချက်ပေးရမည်။
ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးတာဝန	သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေစည်းကမ်းများကို လိုက်နာ၍ လိုအပ်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာခွင့်ပြုချက်များနှင့် အရည်အသွေးအား ဥပဒေနှင့် အညီရယူ ကာကွယ်ပြီး ကုမ္ပဏီကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ထိခိုက်မှုအား အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည်။
	အတတ်ပညာနှင့် အစီအမံများအား ကောင်းမွန်စေ၍ အန္တရာယ်ရှိအရာဝတ္ထုများအား အသုံးပြုခြင်းနှင့် ထွက်ပေါ်လာခြင်းကို လျှော့ချရမည်။
	အမှိုက်ရှင်းလင်းရေးအား စနစ်ကျစွာ တိတိကျကျဆောင်ရွက်၍ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းနှင့် အမှိုက်များ ပြန်လည်သိမ်းဆည်းရေးကို ပုံမှန်ပြုလုပ်ပြီး အစိုးရသက်ဆိုင်ရာဌာနအား ပြန်လည်သိမ်းဆည်းသွားစေရမည်။

လူမှုတာဝန်သိမှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်

ကုမ္ပဏီ အန္တရာယ်ကင်းစွာ၊ ထိရောက်မြန်ဆန်မှုရှိစွာ၊ စိမ်းလန်းစိုပြေစွာနှင့် သဟဇာတ ဖြစ်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် အကျိုးအမြတ် သက်ဆိုင်သူအသီးသီး၏ မျှော်လင့်ချက်နှင့် လိုအပ်ချက်များကို ကုမ္ပဏီ၏ နေ့စဉ် စီမံခန့်ခွဲမှု နှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအသီးသီးသို့ ထည့်သွင်းကာ ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အား နိုင်ငံတကာ၏ လူမှုတာဝန်သိမှုစံနှုန်း၊ နိုင်ငံတော်၊ သက်ဆိုင် ရာ ဒေသ၏ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ကိုက်ညီရန် အာမခံ သည်။

ရိုးသား၍ ယုံကြည်မှုရှိစွာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်၍ လိမ်ညာခြင်း မပြုပါ။

အရည်အသွေးမကောင်းသည့်ကုန်ပစ္စည်းနှင့် အရည်အသွေးနိမ့်ကုန်ပစ္စည်းများကို ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ရောင်းချခြင်းမပြုပါ။ လိမ်ညာသည့်နည်းလမ်းဖြင့် မိမိ၏အကျိုးစီးပွားအား ရယူခြင်းမပြုပါ။

အကျိုးအမြတ်ခံစားရသူအုပ်စု - သုံးစွဲသူ၊ ကုန်ဝယ်သည့်သည်များ ၊ ဝန်ထမ်း

တရားမျှတစွာ ယှဉ်ပြိုင်၍ လက်ဝါးကြီးမအုပ်ပါ။

မိမိ၏အစွမ်းအစဖြင့် ဈေးကွက်အား ရယူမည်။ အပြုသဘောမဆောင်သော ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း မပြုပါ။ ဈေးကွက်ပုံမှန်အခြေအနေအား ထိန်းသိမ်းမည်။

အကျိုးအမြတ်ခံစားရသူအုပ်စု - နယ်ပယ်တူကုမ္ပဏီများ

အဂတိကင်းရှင်းစွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်၍ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်း မပြုပါ။

အဂတိလိုက်စားမှုအား ဆန့်ကျင်၍ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုပုံစံအား စနစ်ကျစေမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်းအား ငြင်းဆန်သည်။

အကျိုးအမြတ်ခံစားရသူအုပ်စု - ထောက်ပံ့သူ၊ ကုန်ဝယ်သည့်သည်များ၊ သုံးစွဲသူ

ဥပဒေစည်းကမ်းများကိုလိုက်နာ၍ မကောင်းသောစိတ်ဖြင့်စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက် ခြင်း မပြုပါ။

တရားဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မည်။ တရားဥပဒေ၏လိုအပ်ချက်အား အခွင့်ကောင်းမယူပါ။ ကုမ္ပဏီနှင့် နိုင်ငံသား၏ တာဝန်အသီးသီးအား ဥပဒေနှင့်အညီ ထမ်းဆောင်မည်။

အကျိုးအမြတ်ခံစားရသူအုပ်စု - အစိုးရ၊ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်၊ ဝန်ထမ်း၊ သုံးစွဲသူ

ကောင်းမွန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်၍ ပတ်ဝန်းကျင်အား ဖျက်ဆီးခြင်းမပြုပါ။

ကုမ္ပဏီ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင်ပျက်စီးခြင်း မဖြစ်စေရ။ စွန့်ပစ်ပစ္စည်း၊ စွန့်ပစ်ရေတို့ကို သေသေချာချာစနစ်တကျ စွန့်ပစ်မည်။

အကျိုးအမြတ်ခံစားရသူအုပ်စု - လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင်နေထိုင်သူ၊ အစိုးရ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း

မိမိတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်၍ တာဝန်အား မရှောင်ရှားပါ။

ဝန်ထမ်း၊ ကုန်ဝယ်သည့်သည်များ ၊ သုံးစွဲသူ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့ အပေါ် တာဝန်ယူမည်။

အကျိုးအမြတ်ခံစားရသူအုပ်စု - အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူအားလုံး

၁.၃။ စွန့်စားမှုအန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှု

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ပင်လယ်ရပ်ခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ရှုပ်ထွေးသော စွန့်စားမှုအန္တရာယ်အမျိုးမျိုးကို ကြုံတွေ့နေရသည်။ မိမိတို့သည် လုပ်ငန်း လည်ပတ်နေစဉ်အတွင်း အန္တရာယ်ထိန်းချုပ် ကာကွယ်ရေး စနစ်ကို အဆက်မပြတ် ပြည့်စုံအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှုစွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းလည် ပတ်နေစဉ်အတွင်း ကြုံတွေ့ရသော အန္တရာယ်မျိုးစုံအား လက်တွေ့ ကာကွယ် ရှောင်ရှား၍ ပင်လယ်ရပ်ခြားရှိ ပိုင်ဆိုင်မှုများ လုံခြုံရေးကို အာမခံသည်။

အဓိကအန္တရာယ်အမျိုးအစားနှင့် ထိန်းချုပ်မှုအစီအမံများ

နယ်ပယ	အန္တရာယ်	ထိန်းချုပ်မှုအစီအမံများ
လုပ်ငန်း လည်ပတ်ခြင်း	ဈေးကွက်အပြောင်းအလဲ	ဈေးကွက်အပြောင်းအလဲနှင့် အပတ်စဉ်အခြေအနေ အား ပုံမှန်လေ့လာသုံးသပ်၍ ထောက်ပံ့သူ၊ ကုန်ဝယ်ဧည့်သည်များ တို့နှင့် ရေရှည်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ထူထောင်သည်။
	အရည်အသွေးလုံခြုံရေးအန္တရာယ	စစ်ဆေးရေးစင်တာထူထောင်၍ ကုန်ပစ္စည်းစစ်ဆေး ခြင်းအား တိုးမြှင့်ဖော်ဆောင်ပြီး အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အား ပြီးပြည့်စုံစေသည်။
	လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး အန္တရာယ်	လစဉ်ပုံမှန် လုံခြုံရေးစစ်ဆေး၍ ဝန်ထမ်းများအား ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးပေးသည်။
	မီးဘေးလုံခြုံရေးအန္တရာယ်	မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးတာဝန်ခံထားရှိ၍ မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးအစီအမံများကို ပြီးပြည့်စုံစေကာ စက်ရုံအတွင်း ဆေးလိပ်သောက်ခြင်း တားမြစ်သည်။ မီးဘေးအန္တရာယ်လုံခြုံရေးသင်တန်း များနှင့် သရုပ်ပြမှုများအား ပုံမှန်ပြုလုပ်သည်။
	ဥပဒေဆိုင်ရာအန္တရာယ်	သက်ဆိုင်ရာဒေသတွင် ကျွမ်းကျင်ဥပဒေအကြံပေး ခန့်အပ်၍ ဥပဒေအား နည်းမလည်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာသော ရလဒ်ဆိုးများကို ကြိုတင်ကာကွယ်သည်။
	လူထုရေးရာအန္တရာယ်	လူထုအခြေပြု၍ စီမံခန့်ခွဲမှုမြှင့်တင်ကာ ခိုင်မာသော လုပ်သားသဘောတူစာချုပ်စနစ်ကို ထူထောင်သည်။ ဝန်ထမ်းများ ကူးလူးဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းကို ကောင်းမွန်ပြည့်စုံစေပြီး ဝန်ထမ်းအား အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်တို့ကို ပညာပေး သည်။
	အဂတိအန္တရာယ်	အပြစ်ပေးခြင်းစနစ်ကို ချမှတ်၍ ၎င်းစနစ်အား ပြီးပြည့်စုံစေသည်။
	ငွေရေးကြေးရေးအန္တရာယ်	ရုံးအတွင်းပိုင်း စာရင်းကိုင်ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ရုံး အတွင်းပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှုထိန်းချုပ်ခြင်းအား မြှင့်တင်၍ ငွေလဲလှယ်နှုန်းအန္တရာယ်အား စီမံခန့်ခွဲသည်။
ပတ်ဝန်းကျင	မူဝါဒပြောင်းလဲခြင်း	ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဗျူဟာအား ထိန်းညှိ၍ သက်ဆိုင်ရာဒေသအစိုးရနှင့် ညှိနှိုင်းသည်။
	စီးပွားရေးလှုပ်ခတ်မှု	မြန်မာနိုင်ငံ စီးပွားရေးတိုးတက်မှုအခြေအနေအား ဂရုပြု၍ ကုမ္ပဏီအပေါ်အကျိုးသက်ရောက်မှုအား ကြိုတင်ခန့်မှန်းကာ ကုမ္ပဏီရုံးချုပ်မှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဗျူဟာကို အချိန်မီထိန်းညှိပြုပြင်သည်။
	စစ်ပွဲ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း မတည် မငြိမ်ဖြစ်ခြင်း	ပင်လယ်ရပ်ခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအာမခံနှင့် ဝန်ထမ်း ခန္ဓာကိုယ်မတော်တဆမှုအာမခံ ထားရှိသည်။
	သဘာဝဘေးအန္တရာယ်	ဓနဥစ္စာမတော်တဆဆုံးရှုံးမှုအာမခံနှင့် ဝန်ထမ်း ခန္ဓာကိုယ်မတော်တဆမှုအာမခံ ထားရှိသည်။

ရုတ်တရက်ပေါ်ပေါက်လာသောကိစ္စရပ်အား အရေးပေါ်ဖြေရှင်းခြင်း

ရုတ်တရက်ပေါ်ပေါက်လာသောကိစ္စရပ်သည် ကုမ္ပဏီအပေါ် အတိုင်းအတာတစ်ခု အထိ အန္တရာယ် ဖြစ်စေသည်။ ရုတ်တရက်ပေါ်ပေါက်လာသောကိစ္စရပ်အား အချိန်မီ ရင်ဆိုင်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန်၊ နစ်နာမှုအနည်းဆုံးဖြစ်စေရန်နှင့် ဆိုးရွားသော နောက်ဆက်တွဲ ရလဒ်အား ရှောင်ရှားနိုင်ရန်အတွက် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ရုတ်တရက်ပေါ်ပေါက်လာသော ကိစ္စရပ်အား အရေးပေါ်ဖြေရှင်းခြင်းစနစ်ကို ချမှတ်၍ အန္တရာယ် ကျရောက်လာချိန်တွင် ပြာယာခတ်မနေရရန် ဆောင်ရွက်ထားသည်။

အမျိုးအစား	ဖြေရှင်းသည့်နည်းလမ်း
မီးဘေးမတော်တဆမှုအား ဖြေရှင်းခြင်း	၁။ မီးလောင်သည့်နေရာအား လျင်မြန်စွာ စစ်ဆေးကြည့်ရှု၍ စက်ခန်းလုံခြုံရေးအား သတိထားကြည့်ရှုမည်။ ထို့နောက် အုပ်ချုပ်ရေးဌာန နှင့် EHS ကော်မတီဝင်များအား မီးလောင်ရာနေရာသို့ လာရောက်ရန် ချက်ချင်းအကြောင်းကြားပြီး လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းမှ ၎င်း၏အလုပ်ခွင်နေရာအား ဆက်လက်စောင့်ရှောက်မည်။ ၂။ မီးတောက်တွေ့ရှိလျှင် မီးသတ်ဘူးဖြင့် မီးလောင်ရာအရင်းအမြစ်အား ချက်ချင်းငြိမ်းသတ်ပါ။ ၃။ မီးသတ်ဘူးဖြင့် မီးငြိမ်းရန်မတတ်နိုင်ပါက မီးသတ်ဌာန၏ အရေးပေါ် ဆက်သွယ်ရန်ဖုန်းနံပါတ်သို့ ဖုန်းဆက်အကြောင်းကြားပြီး ကုမ္ပဏီမှ တာဝန်ရှိမီးသတ်သမားနှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား ဖုန်း သို့မဟုတ် စကားပြောစက်ဖြင့် အကြောင်းကြား၍ အကူအညီတောင်းပါ။ ၄။ စက်ရုံတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းများအား (ဖုန်း သို့မဟုတ် စကားပြောစက်ဖြင့်) အကြောင်းကြားပါ၊ သို့မဟုတ် အခြားအရေးပါတာဝန်ခံများမှ ဝန်ထမ်းများ အား စုစည်း၍ မီးငြိမ်းသတ်ပါ။ ၅။ အခြေအနေဆိုးရွားပါက မီးသတ်ဌာနမှူးမှ ဦးဆောင်၍ ကုမ္ပဏီ၏ တန်ဖိုးကြီးပစ္စည်းများအား မြန်ဆန်စွာယူထုတ်မည်။ ၆။ စီမံခန့်ခွဲသူမှ ဝန်ထမ်းများအား အန္တရာယ်ကင်းသည့်နေရာသို့ ပြောင်းရွှေ့ လူစုခွဲရန် ညွှန်ကြားမည်။ ၇။ လာရောက်မီးငြိမ်းသတ်သည့် မီးသတ်သမားများအား ကူညီ ၈။ မီးငြိမ်းပြီးနောက် ရဲနှင့် အာမခံကုမ္ပဏီမှ လာရောက် ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အတွက် လူများနှင့် ပစ္စည်းများ ပျက်စီးမှုအခြေအနေအား စစ်ဆေးပြီး အခင်းနေရာအား ကောင်းမွန်စွာထားရှိရမည်။
ရန်ဖြစ်မှုအား ဖြေရှင်းခြင်း	၁။ ဝန်ထမ်းရန်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏စီမံခန့်ခွဲသူအား အကြမ်းဖက်ပါက အမြန်ဆုံးတားဆီးရပြီး ထိုရန်ဖြစ်သူအား ၎င်း၏ ဌာနတာဝန်ခံနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဌာနသို့ အပ်နှံဖြေရှင်းစေမည်။ အကယ်၍ ရန်ဖြစ်သူမှ တားဆီးသည်ကို နားမထောင်ပါက ကုမ္ပဏီရှိ အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းတားဆီးနိုင်သည်။ ၂။ ရန်ဖြစ်သည့်နေရာအား အခြားဝန်ထမ်းများက ဝိုင်းအုံကြည့်ရှုနေပါက ထိုသို့ဝိုင်းအုံကြည့်ရှုနေသူများမှ အားပေးခြင်း၊ လှုံ့ဆော်ခြင်း သို့မဟုတ် အခင်းအခြေအနေအား ရှုပ်ထွေးစေပါက ရန်ဖြစ်သူ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အား အခင်းနေရာမှ သင့်လျော်ရာနေရာသို့ ခေါ်ဆောင်သွား၍ ဖြေရှင်းရမည်။ ၃။ အခြေအနေဆိုးရွားပါက ရဲစခန်း၏ အရေးပေါ်ဆက်သွယ်ရန် ဖုန်းနံပါတ်သို့ ချက်ချင်းဖုန်းဆက်တိုင်ကြားရမည်။ ၄။ ပြဿနာဖြေရှင်းရာတွင် တရားမျှတမှုရှိရမည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်အား ဘက်လိုက်ခြင်း လုံးဝမပြုရ။ အသိတရားမပျောက်ဆုံးစေရ။
ဓားပြတိုက် အခိုးခံရမှုအား ဖြေရှင်းခြင်း	၁။ မသင်္ကာဖွယ်လူအားတွေ့ရှိပါက စီမံခန့်ခွဲသူအား အချိန်မီ အကြောင်းကြားပြီး စောင့်ကြည့်ရမည်။ ၂။ စက်ရုံတွင်းပစ္စည်း အခိုးခံရပါက စီမံခန့်ခွဲသူအား အချိန်မီ တင်ပြရမည်။ ၃။ အခိုးခံရသည့်နေရာအား ထိန်းသိမ်းပါ။ အထက်အရာရှိမှ ရဲတိုင်သင့်မသင့် ဆုံးဖြတ်မည်။ သက်ဆိုင်ရာဒေသရဲစခန်း၏ ထောက်လှမ်း စစ်ဆေးမှုအား အချိန်မရွေးကူညီရမည်။

အမျိုးအစား	ဖြေရှင်းသည့်နည်းလမ်း
လုပ်သားသပိတ်မှောက်မှုအား ဖြေရှင်းခြင်း	၁။ သက်ဆိုင်ရာဒေသရဲစခန်းနှင့် လုပ်သားရေးရာဌာနအား လူစေလွှတ်ဖြေရှင်းပေးရန် ချက်ချင်းဆက်သွယ်ပါ။ ၂။ စက်ရုံတွင်းဌာနအသီးသီးရှိ တာဝန်ခံမှ လူစေလွှတ်၍ ကူညီဖြေရှင်း ရမည်။ ၃။ သပိတ်မှောက်သူများနှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက်၊ အချင်းများခြင်း မဖြစ်စေရန် တားဆီးရမည်။ ၄။ အခြေအနေတစ်ခုလုံးအား ထိန်းချုပ်၍ အငြင်းပွားမှုအား ကြီးထွားမလာစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။ ၅။ လုပ်သားသပိတ်မှောက်မှုအား ငြိမ်းချမ်းစွာ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရမည်။
ကူးစက်ရောဂါအား အရေးပေါ်ဖြေရှင်းခြင်း	ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားသည့်အခါ အုပ်ချုပ်ရေးဌာနသည် ဒေသခံ ကျန်းမာရေးဌာနအား အချိန်မီဆက်သွယ်၍ ဗဟုသုတရယူကာ ဝန်ထမ်းအား ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအစီအမံ ပို့ချပေးရမည်။ သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး ဌာနအား ဝန်ထမ်းစေလွှတ်ပို့ချစေ၍ ဆေးဝါးများဝယ်ယူကာ ကူးစက်ခြင်း အား ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအစီအမံများ ဆောင်ရွက်ရမည်။
သဘာဝဘေးအန္တရာယ်အား အရေးပေါ်ဖြေရှင်းခြင်း	ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများနှင့် ဥစ္စာခနများ ဆုံးရှုံးမှုမှ ကာကွယ်ရန် သို့မဟုတ် လျော့နည်းစေရန်အတွက် အုပ်ချုပ်ရေးဌာနသည် ဒေသခံအုပ်ချုပ်ရေးဌာန အား ဆက်သွယ်၍ သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များရယူကာ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်အမျိုးအစားနှင့် အခြေအနေအလိုက် ကြိုတင် ကာကွယ်ရေးအစီအမံများ ဆောင်ရွက်ရမည်။ စက်ရုံအတွင်း ကာကွယ်ရေး ဝန်ထမ်းများ စီစဉ်ထားရှိ၍ လုံခြုံရေးအကာအကွယ်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက် ထားရမည်။

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ တရုတ်သံရုံး စီးပွားရေးနှင့် ကုန်သွယ်ရေးဌာန၏ လမ်းညွှန်မှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော မြန်မာနိုင်ငံ တရုတ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း အထည်ချုပ်အသင်းခွဲသို့ တရားဝင် ဝင်ရောက်ခဲ့ရာ ကုမ္ပဏီအား မြန်မာနိုင်ငံ၏ မူဝါဒများအကြောင်း သိရှိနားလည်စေရန်၊ အစိုးရဌာနများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်ရန်နှင့် ကုမ္ပဏီ ၏ ပြဿနာများအား ကူညီဖြေရှင်းနိုင်ရန် အထောက်အကူ ဖြစ်စေခဲ့သည်။

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် မိမိ၏ ဘေး အန္တရာယ်ဆိုင်ရာအသိအား မပြတ်မြှင့်တင်သည်။ ထို့ပြင် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစုသည် မြန်မာရှိ ကုမ္ပဏီ ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအခြေအနေအား စစ်ဆေးသုံးသပ်ခြင်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေး အပေါ် စောင့်ကြပ်ထိန်းချုပ်ခြင်းအား ပုံမှန်ဆောင်ရွက်သည်။ နိုင်ငံတော်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဒေသ၏ သတ်မှတ်ချက်များအား ချိုးဖောက်ခြင်းတွေ့ရှိပါက အချိန်မီ ပြင်ဆင်ဖြေရှင်းသည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသခံ လူမှုစီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး အခြေအနေအား လေ့လာ စောင့်ကြပ် သည်။

၁.၄။ အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်ခြင်း

အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူများ၏ အားပေးထောက်ခံခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ ရှင်သန် ရပ်တည်နိုင်ရန်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်အတွက် အရေးပါသောအခြေခံဖြစ်သည်။ အကျိုး အမြတ်သက်ဆိုင်သူများ၏ မျှော်လင့်ချက်နှင့် တောင်းဆိုချက်အား တိကျစွာ သိရှိခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုတာဝန်သိမှုလုပ်ငန်းအား မြှင့်တင်ရန် အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေသည်။ ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူအသီးသီးနှင့် ဆွေးနွေး ဖလှယ်သွားမည်။ အဓိက ဆွေးနွေးချိတ်ဆက်သည့်နည်းလမ်းများမှာ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း၊ ဆွေးနွေးဖလှယ်ပွဲ၊ အယူခံဝင်သည့်လမ်းကြောင်း အမျိုးမျိုး၊ ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်း၊ စစ်ဆေးလမ်းညွှန်ခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။

အကျိုးအမြတ် သက်ဆိုင်သူများ	အလေးထားသည့်အကြောင်းအရာ	ကူးလူးချိတ်ဆက်သည့် လမ်းကြောင်းနှင့် နည်းလမ်း
အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူ	ဝန်ထမ်း၏ အခြေခံအခွင့်အရေးအား ကာကွယ်ခြင်း အရေးပေါ်စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ခြင်း လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး သင်ကြားပို့ချခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း တိုးတက်စေရန် အားပေးချီးမြှောက်ခြင်း ဝန်ထမ်းအား ကရုဏာထားခြင်း၊ အပို ခံစားခွင့်ပေးခြင်း ဒီမိုကရေစီကျကျ စီမံခန့်ခွဲခြင်း	နံနက်ခင်းအစည်းအဝေးနှင့် ပုံမှန် အစည်း အဝေးများ ဝန်ထမ်းတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းလည်ပတ်ခြင်း အစည်းအဝေး အလုပ်သမားသမဂ္ဂအစည်းအဝေး အကြံပေးစာထည့်ပုံး အစုလိုက်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း မကြာခဏသင်တန်းပို့ချခြင်း
ကုန်ဝယ်ဒြေသည်များနှင့် သုံးစွဲသူ	100% စာချုပ်အား လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ကုန်ဝယ်ဒြေသည်များ ၏ကျေနပ်မှုနှုန်းအား မြှင့်တင်ခြင်း ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေး၊ အန္တရာယ် ကင်းရေးနှင့် အပ်နှံသည့်ကာလအား အာမခံခြင်း အန္တရာယ်ဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲခြင်း နိုင်ငံတကာစံနှုန်းအသိအမှတ်ပြုခြင်း ကုန်ဝယ်ဒြေသည်များ နှင့် သုံးစွဲသူ အား ကောင်းမွန်သော နောက်ဆက်တွဲဝန်ဆောင်မှု ပေးအပ်ခြင်း	ကျေနပ်မှုနှုန်းအား စစ်ဆေးခြင်း ဖုန်းဖြင့် အကြံပြုတုံ့ပြန်ခြင်း အီးမေးလ်၊ ဖက်စ် သတင်းအချက်အလက်ပလက်ဖောင်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း စက်ရုံအားစစ်ဆေးခြင်း ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်း
ထောက်ပံ့သူ	ထောက်ပံ့သူအရည်အသွေးအား စစ်ဆေးခြင်း အဂတိကင်းရှင်းစွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်၍ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်းအားငြင်းပယ်ခြင်း ဝယ်ယူထားသော လက်ကားကုန် ပစ္စည်းသည် အရည်အသွေးပြဿနာနှင့် အန္တရာယ်ကင်းရေးပြဿနာမရှိ တရားမျှတစွာ ယှဉ်ပြိုင်၍ အနိမ့်ဆုံး ဈေးနှုန်းဖြင့် အရည်အသွေးတူ ကုန် ပစ္စည်းအား ဝယ်ယူခြင်း စာချုပ်အငြင်းပွားမှုအား ကာကွယ်ခြင်း	သဘောတူစာချုပ်၊ စာချုပ် ထောက်ပံ့သူဆွေးနွေးပွဲ နည်းပညာဖလှယ်ပွဲ
ရှယ်ယာဝင်/ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ	လုပ်ငန်းလည်ပတ်ခြင်း အကျိုးရလဒ် ကုမ္ပဏီအား စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်ဗျူဟာနှင့် အနာဂတ်အစီအစဉ်	ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေပြဇယား ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ လာရောက်လေ့လာခြင်း

အကျိုးအမြတ် သက်ဆိုင်သူများ	အလေးထားသည့်အကြောင်းအရာ	ကူးလူးချိတ်ဆက်သည့် လမ်းကြောင်းနှင့် နည်းလမ်း
ဒေသခံလူ့အဖွဲ့အစည်း	ဒေသခံအလုပ်အကိုင်နှင့်စီးပွားတိုးတက်ရေး တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း သက်ဆိုင်ရာဒေသအား အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း မြှင့်တင်ပေးခြင်း နေထိုင်မှုဘဝအဆင့်အတန်းအားကောင်းမွန်စေခြင်း ပတ်ဝန်းကျင်ညစ်ညမ်းမှုအား စီမံခန့်ခွဲခြင်း ဒါနလှူဒန်း	လူ့အဖွဲ့အစည်းလှုပ်ရှားမှု ထုတ်ပြန်ချက် ဒါနလှူဒန်း
ပတ်ဝန်းကျင်	စွမ်းအင်ချွေတာ၍ စွန့်ထုတ်မှုလျှော့ချခြင်း ဂေဟစနစ်အား ထိန်းသိမ်းခြင်း	ဒေသခံပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဌာန၏ စံနှုန်းနှင့်ပြည့်မှီ၍ စစ်ဆေးလက်ခံခြင်း နေ့စဉ်စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း
မီဒီယာ	သတင်းအချက်အလက်ဖော်ပြခြင်း မီဒီယာနှင့်ကောင်းသောဆက်ဆံရေးထိန်းသိမ်း ထားခြင်း	သတင်းယူခြင်း မီဒီယာကိုဆက်လက်လက်ဦး ဆက်သွယ်ခြင်း
အစိုးရ	ဥပဒေစည်းကမ်းအား လိုက်နာခြင်း	အစည်းအဝေး ကြေညာချက် စစ်ဆေးလမ်းညွှန်ခြင်း
နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း/NGO	ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံ၏ လုပ်သားအခြေအနေ အား ကောင်းမွန်စေခြင်း လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ စည်းကမ်းများ နှင့်ကိုက်ညီခြင်း၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းတို့ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း	နိုင်ငံတကာစံနှုန်း၊ စာချုပ်နှင့် စံညွှန်း ချမှတ်ခြင်း
ဒေသခံလုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှ တာဝန်ခံအဖွဲ့အစည်း	လုပ်ငန်းနယ်ပယ်ဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှ လှုပ်ရှားမှုများ မြန်မာနိုင်ငံအဝတ်အထည်လုပ်ငန်း တာဝန်ယူမှုနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ခြင်း	လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အစည်းအဝေး လုပ်ငန်းခွင်တွင် လမ်းညွှန်ခြင်း နေ့စဉ်ကူးလူးချိတ်ဆက်ဖလှယ်ခြင်း

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ရေတိုအကျိုးအမြတ် အများဆုံးဖြစ်ရန် မဟုတ်ဘဲ ရေရှည်တန်ဖိုးအား အမြင့်ဆုံးသို့ ရောက်ရှိရန် ကြိုးပမ်းအကောင်အထည် ဖော်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရလဒ်ဖြင့် အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူအသီးသီးကို တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးပြီး ကုမ္ပဏီနှင့် အကျိုးအမြတ်သက်ဆိုင်သူများ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံး အကျိုးတူ ဖြစ်ထွန်းရေးကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်သည်။

တာဝန်သိထောက်ပံ့ရေးကွင်းဆက်

၂.၁။ ထောက်ပံ့သူစီမံခန့်ခွဲမှု
၂.၂။ အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှု

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ကုမ္ပဏီ၏ ထောက်ပံ့ရေးကွင်းဆက် စီမံခန့်ခွဲမှု စီမံကိန်းအား တက်ကြွစွာ ပြင်ဆင်၍ ထောက်ပံ့ရေးကွင်းဆက် စီမံခန့်ခွဲမှုစွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးကာ ကုမ္ပဏီ၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းအား ပိုမိုမြင့်မားလာစေသည်။

တချိန်တည်းတွင် မိမိတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်မြို့တွင် ထောင့်မှန်ကျတဆက် လိုက် ထောက်ပံ့ရေးကွင်းဆက်ကို တက်ကြွစွာ ထူထောင်သည်။ ရန်ကုန်မြို့တွင် ပိတ်လိပ် စက်ရုံ၊ စက်ချုပ်အလုပ်ရုံဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ထုပ်ပိုးရေးဆိုင်ရာ ဆက်စပ်ပစ္စည်း ပေးသော ဒေသခံ ထောက်ပံ့သူ မှတဆင့် ကုန်ကြမ်းအများစုကို သက်ဆိုင်ရာဒေသတွင် ဝယ်ယူမည်၊ ထိုမှ တဆင့် သက်ဆိုင်ရာဒေသရှိ လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု များကို နက်ရှိုင်းစေပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးကိုလည်း တိုးတက်စေမည်။

၂.၁။ ထောက်ပံ့သူစီမံခန့်ခွဲမှု

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ထောက်ပံ့သူနှင့် ပူးပေါင်းမှုပတ်သက်မှုကို အစဉ်အလေးထားသည်၊ ထောက်ပံ့သူအပေါ် စစ်ဆေးရေးစီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ်ကို ပိုမိုလုပ် ဆောင်သည်၊ ထောက်ပံ့သူအား စစ်ဆေးသည့် အရည်အသွေးကိုလည်း အလေးထား သည်။ ထောက်ပံ့သူအား ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် စိစစ်ခြင်းလုပ်ရာတွင် ထောက်ပံ့သူအပေါ် လူမှုတာဝန်လုပ်ဆောင်ခြင်းအား တိကျသော တောင်းဆိုချက်များ ပြောပြပြီး ကြပ်မတ်စစ် ဆေးစီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ရမည်။ ထောက်ပံ့သူ၏ လူမှုတာဝန်လုပ်ဆောင်ချက်အား ထောက်ပံ့သူ စီမံခန့်ခွဲရေးဘောင်ထဲသို့ ထည့်သွင်းပြီး ထောက်ပံ့သူ၏ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်း စောင့် ရှောက် ရေးလုပ်ငန်းများကို ဂရုပြုရမည်။ အရင်းအမြစ်များကို သင့်တင့်လျှောက်ပတ်စွာ အသုံးချခြင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင် ညစ်ညမ်းမှုကို လျှော့ချခြင်းတို့ကို အတူတူ တာဝန်ယူရမည်။ တချိန်တည်းတွင် ထောက်ပံ့သူမှ BSCI စသည့် စံနှုန်းကို နားလည်သိရှိပြီး ထိရောက်စွာ မှီငြမ်းလုပ်ဆောင်ရမည်၊ ၎င်းရှိ လိုအပ်ချက်များကို တဖြေးဖြေး ကောင်းမွန်အောင်လုပ် ဆောင်ပြီး ကုမ္ပဏီနှင့် အတူတူ ကြီးထွားလာရမည်။

ကုမ္ပဏီတွင် အဝယ်ဌာနမှ ထောက်ပံ့သူအား စီမံခန့်ခွဲသည်။ အဝယ်ဌာနသည် မိမိသိရှိရသော ထောက်ပံ့သူ၏ လူမှုတာဝန်သိမှုလုပ်ဆောင်ချက်အခြေအနေများ သို့မဟုတ် စာရွက်စာတမ်းအချက်အလက်များကို စိစစ်သည်။ လက်ခံရန်အခြေအနေ ရှိသည့် ကုမ္ပဏီအဖြစ် နေရာတွင်ပင် လက်တွေ့စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခြင်းခံရသည့် ကုမ္ပဏီသာလျှင် စံနှုန်းမီသောထောက်ပံ့သူ ဖြစ်လာမည်။

အဝယ်ဌာနသည် ထောက်ပံ့သူနှင့် ကန်ထရိုက်တာတို့၏ လူမှုတာဝန်သိမှုအမှုတွဲ များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိကာ ထောက်ပံ့သူနှင့် ကန်ထရိုက်တာတို့အပေါ် လေ့လာ အကဲဖြတ်သောရလဒ်နှင့် ကောင်းမွန်အောင်ပြုပြင်ရေးအစီအမံများဆိုင်ရာ သက်သေနှင့် မှတ်တမ်းများကို လက်ဝယ်ထားရှိသည်။ ထောက်ပံ့သူနှင့် ကန်ထရိုက်တာအားလုံးသည် ကုန်အမှာရရှိစဉ် သို့မဟုတ် စာချုပ်မချုပ်ဆိုမီ လူမှုတာဝန်သိမှုကတိပြုလွှာအား လက်မှတ်ရေးထိုး၍ သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏ အလုပ်သမားဥပဒေစည်းကမ်းများနှင့် လူမှုတာဝန်သိမှုစံနှုန်းများကို လိုက်နာပြီး ကုမ္ပဏီ၏တောင်းဆိုချက်အတိုင်း နေရာတွင်ပင် လက်တွေ့စစ်ဆေးမှုခံယူကြောင်း ကတိပြုရမည်။

ထောက်ပံ့သူအား ရွေးချယ်ရာတွင် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီမှ ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်မည့် ထောက်ပံ့သူနှင့် တဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာများအား အရည်အသွေး အကဲဖြတ် လေ့လာခြင်း၊ လူမှုတာဝန်သိမှုအကဲဖြတ်လေ့လာခြင်းနှင့် ပါတီ(ဘီ) မှ စိစစ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပြီး စံနှုန်းမပြည့်မီသူအား ယတိပြတ်ထုတ်ပယ်၍ ရွေးချယ်ခံရသော ထောက်ပံ့သူအား လျော်ကန်စွာ စီမံခန့်ခွဲသည်။ အဝယ်ဌာနသည် ထောက်ပံ့သူ၊ တဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာအား တစ်နှစ်လျှင် အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် မြေပြင်တွင် လက်တွေ့ စိစစ်၍ ထောက်ပံ့သူနှင့် တဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာ၏ လူမှုတာဝန်သိမှုလုပ်ဆောင်ချက် များနှင့် ကောင်းမွန်အောင်ပြုပြင်ရေးအစီအမံများကို အကဲဖြတ်လေ့လာပြီး မှတ်တမ်းတင် ထားရှိသည်။ မြေပြင်တွင် လက်တွေ့စစ်ဆေးနေစဉ်အတွင်း ထောက်ပံ့သူ သို့မဟုတ် တဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာမှ တမင်သက်သက် ကလေးလုပ်သား၊ ထောင်သား အသုံးပြုခြင်း၊ လုပ်သားအား အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း၊ အထင်အမြင်သေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အလုပ်သမား ဥပဒေ၊ BSCI စသည့်စံနှုန်းများဆိုင်ရာ ဥပဒေစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်သည်ကို တွေ့ရှိရပါက ဌာနအသီးသီးအား ၎င်းနှင့်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ချက်ချင်းရပ်တန့်ရန် တောင်းဆိုမည်။

ကန်ထရိုက်တာနှင့် ၎င်း၏ထောက်ပံ့သူတို့အကြား စီးပွားရေးဆက်ဆံရေးကို ကုမ္ပဏီမှ ပုံမှန်လေ့လာပြီး ၎င်း၏ထောက်ပံ့သူမှ စံနှုန်းအား ပြင်းထန်စွာချိုးဖောက်ခြင်းကို ကာကွယ်မည်။ ဥပမာ - ကလေးလုပ်သား၊ အချုပ်သား အသုံးပြုခြင်း၊ လုပ်သားအား အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း၊ အထင်အမြင်သေးခြင်း စသဖြင့်။ ကန်ထရိုက်တာအသစ်သည် ကုန်အမှာစာလက်မခံမီ လက်တွေ့စစ်ဆေးမှုအား သေချာပေါက်ခံယူရမည်။ လက်တွေ့စစ်ဆေးမှုရလဒ်အရ လက်ခံသင့်ကြောင်း သို့မဟုတ် လက်ခံရန်အခြေအနေပေးကြောင်း တွေ့ရှိရမှသာလျှင် ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းကန်ထရိုက်တာနှင့် လုပ်ငန်းသဘောဆက်ဆံရေး ထားရှိမည်။

ထောက်ပံ့သူမှ လက်တွေ့စစ်ဆေးမှုခံယူရန် ငြင်းပယ်ပါက ၎င်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်မဟုတ်ပါ။ BSCI စသည့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာ အသိ အမှတ်ပြုလက်မှတ်ရရှိထား သူများ၊ နိုင်ငံတကာမှ နာမည်ကြီး ဖောက်သည်များမှ အကဲဖြတ် လေ့လာ၍ လက်ခံထားသော၊ ဖောက်သည်များ သတ်မှတ်သော ထောက်ပံ့သူ တို့အား ကုမ္ပဏီမှ လူမှုတာဝန်သိမှုအခြေအနေ စစ်ဆေးခြင်းမပြုပါ။ သို့သော် သက်ဆိုင်ရာ သက်သေခံလက်မှတ် သို့မဟုတ် အကဲဖြတ်အစီရင်ခံစာတို့ကို စုဆောင်းသွားမည်။ သုံးနှစ်ဆက်တိုက် လက်တွေ့ စစ်ဆေးမှုခံယူရာတွင် မကောင်းသည့် မှတ်တမ်း မရှိခဲ့သူများ အပေါ် စစ်ဆေးသည့်ကာလအား သင့်လျော်စွာတိုးမြှင့်သွားမည်။

ထောက်ပံ့သူနှင့် ကန်ထရိုက်တာမှ ကုန်ပစ္စည်းအား ဂိုထောင်သွင်းခြင်းနှင့် ကုန်ပစ္စည်းဖြန့်ဝေရာတွင် ကုန်ပစ္စည်း၏ အမည်၊ အမျိုးအစား၊ အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်တို့အား တိတိကျကျထိန်းချုပ်ပြီး ကုန်အမှာစာအခြေအနေအပေါ် လိုက်လံစောင့်ကြည့်သူမှ မူလထုတ်လုပ်သည့်နိုင်ငံမှတ်တမ်း မှားယွင်းမှုမရှိကြောင်း အာမခံရမည်။ ကုန်ပစ္စည်း အရည်အသွေး၊ အရေအတွက်နှင့် အမှတ်အသားတို့ မှားယွင်းနေပါက ထောက်ပံ့သူ၊ ကန်ထရိုက်တာတို့နှင့် ချက်ချင်းညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရမည်။

၂.၂။ အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှု

ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးနှင့် အန္တရာယ်ကင်းရေးသည် ကုမ္ပဏီရပ်တည်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး၏ အခြေခံဖြစ်သည်။ ထို့အတွက်ကြောင့် မိမိတို့သည် ပြီးပြည့်စုံသော အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အား ထူထောင်၍ ကုန်ကြမ်းဝယ်ယူခြင်းမှ ကုန်ပစ္စည်းထွက်ရှိ လာသည်အထိ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံး၏ လုပ်ငန်းတိုင်းကို စနစ်ကျစွာ ထိန်းချုပ်၍ တိကျစွာဆောင်ရွက်သည်။ အရည်အသွေး၊ အန္တရာယ်ကင်းရေးစံနှုန်းများနှင့် မကိုက်ညီသော ကုန်ကြမ်းများကို လုံးဝအသုံးမပြုဘဲ စံနှုန်းမပြည့်မီသော ကုန်ပစ္စည်းများကိုလည်း လုံးဝထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိခြင်းမပြုပါ။

ကုမ္ပဏီအတွင်းပိုင်း၏ အရည်အသွေးစံနှုန်းအား တပြေးညီသတ်မှတ်ပြီး စနစ်ကျရန် အတွက် ကုမ္ပဏီ၏ လက်တွေ့အခြေအနေအား ပေါင်းစပ်၍ "အရည်အသွေး လက်စွဲစာအုပ်" အား ရေးဆွဲထုတ်ပြန်သည်။ အဆိုပါလက်စွဲစာအုပ်တွင် အဖွဲ့အစည်း၏ အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အား သတ်မှတ်ထားပြီး အရည်အသွေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်၊ ရည်မှန်းချက် တို့ကို သေသေချာချာဖော်ပြထားရာ ကုမ္ပဏီအား အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် လည်ပတ်မှုအခြေအနေကို အချိန်မီသိရှိစေပြီး စီမံခန့်ခွဲအကဲဖြတ်ရန်နှင့် အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အား ကောင်းမွန်လာစေသည့်အခြေခံလည်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါလက်စွဲစာအုပ် သည် အဖွဲ့အစည်းမှ အရည်အသွေးအား စီမံခန့်ခွဲသည့် စံညွှန်းနှင့် ဥပဒေစည်းကမ်းဖြစ်ပြီး ကုန်ဝယ်ဧည့်သည်များ နှင့် အသိသက်သေပြုအဖွဲ့အစည်းအတွက် ယုံကြည်မှုပေးအပ် သည့် အခြေခံလည်း ဖြစ်သည်။

အဝတ်အထည်ချုပ်လုပ်ခြင်း

စစ်ဆေးပြီး ကုန်ထုတ်ခြင်း

အရည်အသွေးလက်စွဲ၏ အချို့သော အကြောင်းအရာ

ကုန်ပစ္စည်းထွက်ရှိလာသည့်လုပ်ငန်းစဉ်အား ထိန်းချုပ်ခြင်း

ကုမ္ပဏီမှ ပေးအပ်သည့်ကုန်ပစ္စည်းသည် ကုန်ဝယ်ဧည့်သည်များ ၏ ကျေနပ်မှုများစွာ ရရှိပြီး ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ကိုက်ညီစေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ပစ္စည်း ထွက်ရှိလာခြင်း၊ ရောင်းချရန်ခွင့်ပြုခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းပေးအပ်ခြင်းတို့အပေါ် တိကျစွာ ထိန်းချုပ်ထားသည်။ ထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ကုမ္ပဏီသည် လက်မှု အတတ်ပညာပိုင်းအား တင်းကြပ်စွာစီမံခန့်ခွဲသည်။ စက်ခန်းသည် ထုတ်လုပ်ရန် အကြောင်းကြားစာနှင့် နည်းပညာဌာန၏ ကျွမ်းကျင်နည်းပညာရှင်များကို အကြောင်းပြု၍ နည်းပညာလွှဲပြောင်းခြင်းနှင့် လွှဲပြောင်းခြင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဆောက်ရွက်သည်။ စက်ခန်းအဖွဲ့တာဝန်ခံသည် နည်းပညာဌာနမှ ပေးအပ်သော နည်းပညာဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို စက်ခန်းအဖွဲ့၏ လက်တွေ့စီစဉ်ထားသည့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်နှင့် ပေါင်းစပ်၍ ၎င်းလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်ကို နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်ပေး၍ လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်တိုင်းသည် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိကို စစ်ဆေးသည်။ ပထမဆုံးထုပ်ပိုးထားသော ကုန်ပစ္စည်းအား နည်းပညာဌာနသို့ ပေးပို့၍ နမူနာအဖြစ် ထုပ်ပိုးစေပြီး စံနှုန်းနှင့်ကိုက်ညီပါက အသုတ်လိုက် ထုတ်လုပ်သည်။ လက်မှုအနုပညာ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့် မကိုက်ညီသည်ကို တွေ့ရှိပါက ချက်ချင်းပြင်ဆင်သည်။ စက်ခန်းသည် ထုတ်လုပ်နေစဉ်အတွင်း လက်မှုအနုပညာလုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အား တိကျစွာလိုက်နာဖော်ဆောင်၍ လက်မှုအနုပညာလုပ်ငန်းအမှာစာအတိုင်း ထုတ်လုပ် ရသည်။ လက်မှုအနုပညာအား ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်ပါက နည်းပညာဌာနမှ ကျွမ်းကျင်နည်း ပညာရှင်များက မူလလက်မှုအနုပညာအမှာစာကို အခြေခံ၍ ပြင်ဆင်၊ လက်မှတ်ရေး ထိုးအတည်ပြုပြီးမှသာ သက်ဆိုင်ရာဌာနက ပြင်ဆင်ထားသည့်အတိုင်း ဆက်လက် ဆောင်ရွက်သည်။ အရည်အသွေးလှည့်လည်စစ်ဆေးသူ (စက်ခန်းတာဝန်ခံ) သည် အဖွဲ့အသီးသီးမှ နည်းပညာသတ်မှတ်ချက်အတိုင်း လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်သည့် အခြေအနေကို လှည့်လည်စစ်ဆေး၍ တွေ့ရှိရသည့်အခြေအနေအတိုင်း မှတ်တမ်းတင်ပြီး အမှားပြင်ဆင်မှုများ ချက်ချက်ဆောင်ရွက်သည်။ အဖွဲ့မှစစ်ဆေးသူသည် တစ်ဝက်တစ်ပြတ်ပြီးစီးနေသော ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ထုတ်လုပ်ပြီးကုန်ပစ္စည်းတို့အား တစ်ခုချင်း ရေတွက်စစ်ဆေးသည်။ စံနှုန်းမမီသည့်ကုန်ပစ္စည်းအား ထင်ရှားစွာအမှတ်အသားပြု၍ မူလလုပ်ငန်းစဉ်သို့ ချက်ချင်းပြန်လည်ပို့ဆောင်၍ သေချာစွာ မှတ်တမ်းတင်သည်။

ဝယ်ယူသည့်ဖြစ်စဉ်နှင့် ထောက်ပံ့သူအား ထိန်းချုပ်ခြင်း

ဝယ်ယူခြင်းမပြုမီ ထောက်ပံ့သူ၏ စွမ်းဆောင်ရည်အား စစ်ဆေးရမည်။ (၁) စီမံကိန်းထောက်ပံ့ရေးဌာနမှ ပိတ်စထောက်ပံ့သူအား တာဝန်ယူ၍ ပြင်ပအကူအညီပေးရေး ဌာနမှ အကူပိတ်စ ထောက်ပံ့သူနှင့် ကန်ထရိုက်တာ၏ အရည်အသွေးအာမခံနိုင်စွမ်းအား တာဝန်ယူစစ်ဆေးသည်။ (၂) အရည်အသွေးအာမခံနိုင်စွမ်း စစ်ဆေးသည့်အကြောင်းအရာ - ကုမ္ပဏီ၏ယေဘုယျအခြေအနေ၊ ထောက်ပံ့သည့်အမျိုးအစား၊ အရည်အသွေးအခြေအနေ၊ စစ်ဆေးသည့်အရည်အသွေး စသည်တို့ဖြစ်ပြီး "ထောက်ပံ့သူအခြေအနေစစ်ဆေးခြင်းပြ ဇယား" အား ပေးအပ်ဖြည့်စွက်သည်။

စံနှုန်းပြည့်မီသော ထောက်ပံ့သူအား အကဲဖြတ်ရွေးချယ်ခြင်း - (၁) စီမံကိန်း ထောက်ပံ့ရေးဌာန၊ ပြင်ပအကူအညီပေးရေး ဌာန၊ ထုတ်လုပ်ရေးဌာနတို့မှ သက်ဆိုင်ရာ ဌာနအား ဦးဆောင်၍ ထောက်ပံ့သူ၏ စွမ်းဆောင်ရည်၊ လုပ်ငန်းရလဒ်တို့ကို အကဲဖြတ်ပြီး စံနှုန်းပြည့်မီသော ထောက်ပံ့သူစာရင်းအား အတည်ပြုကာ အထွေထွေမန်နေဂျာ သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲသူကိုယ်စားလှယ်ထံ တင်ပြခွင့်ပြုချက်ရယူသည်။ (၂) စီမံကိန်းထောက်ပံ့ရေးဌာန၊ ပြင်ပအကူအညီပေးရေး ဌာန၊ ထုတ်လုပ်ရေးဌာနတို့သည် စံနှုန်းပြည့်မီသော ထောက်ပံ့သူ၏ ကုန်ပစ္စည်းထောက်ပံ့သည့်မှတ်တမ်းအား ထိန်းသိမ်းထား၍ ကုန်ပစ္စည်း ထောက်ပံ့သည့် အရေအတွက်၊ အရည်အသွေး၊ ကုန်ပစ္စည်းအပ်နှံသည့်အချိန် စသည့် အခြေအနေတို့ကို မှတ်သားထားကာ စံနှုန်းပြည့်မီသော ထောက်ပံ့သူအဖြစ် ဆက်လက် ထားရှိရန် သို့မဟုတ် ဖျက်သိမ်းရန် သက်သေခံထားရှိသည်။ နှစ်ကြိမ်ဆက်တိုက် ကုန်ပစ္စည်းထောက်ပံ့သည့်အရည်အသွေး မကိုက်ညီခြင်းနှင့် ပြုပြင်မှုမရှိခြင်း ပေါ်ပေါက် ပါက ကုန်ပစ္စည်းထောက်ပံ့ခွင့်ကို ရပ်တန့်မည်။ (ဂိုဒေါင်၊ ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေး စစ်ဆေးခြင်းမှတ်တမ်းတို့ကို သက်သေခံအဖြစ် ထားရှိသည်။)

ဝယ်ယူသည့်ကုန်ပစ္စည်းအား စစ်ဆေးအတည်ပြုခြင်း - (၁) ဝယ်ယူသည့် ကုန်ပစ္စည်းအား ထောက်ပံ့သူ၏ ကုန်ပစ္စည်းထွက်ရှိရာအရင်းအမြစ်နေရာတွင် စစ်ဆေးအတည်ပြုရန် ကုမ္ပဏီမှ တောင်းဆိုပါက စစ်ဆေးသည့်နည်းလမ်းနှင့် ဝယ်ယူသည့်ကုန်ပစ္စည်းအား ထုတ်လုပ်ခွင့်ပြုသည့် နည်းလမ်းအား ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ တောင်းဆိုချက်အတွင်း သတ်မှတ်ရမည်။ (၂) ဤကုမ္ပဏီနှင့် ထောက်ပံ့သူ၏ ကုန်ပစ္စည်းထွက်ရှိရာအရင်းအမြစ်နေရာတွင် ထောက်ပံ့သူ၏ ကုန်ပစ္စည်းအား စစ်ဆေးအတည်ပြုရန် ကုန်ဝယ်ဧည့်သည်များ မှ တောင်းဆိုပါက ကုမ္ပဏီမှ စီစဉ်ပေးရမည်။ သို့သော် ကုန်ဝယ်ဧည့်သည်များ ၏ စစ်ဆေးအတည်ပြုချက်အား ထောက်ပံ့သူ၏ အရည်အသွေးကို ထိရောက်စွာထိန်းချုပ်သည့် သက်သေခံအဖြစ် မသတ်မှတ်နိုင်ပါ။ (၃) ကုန်ဝယ်ဧည့်သည်များ ၏ စစ်ဆေးအတည်ပြုခြင်းသည် လက်ခံနိုင်စွမ်းရှိသော ကုန်ပစ္စည်း အား ကုမ္ပဏီမှ ပေးအပ်ရန်တာဝန်ကို မဖယ်ရှားနိုင်ပါ။ ကုန်ဝယ်ဧည့်သည်များ မှ လက်ခံရန်ငြင်းပယ်ကိုလည်း မရှောင်လွှဲနိုင်ပါ။ (၄) ဝယ်ယူသည့်ကုန်ပစ္စည်း ကုမ္ပဏီသို့ ရောက်ရှိပြီးနောက် "ကုန်ပစ္စည်းအား စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် တိုင်းတာစစ်ဆေးထိန်းချုပ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်" ဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ စစ်ဆေးအတည်ပြုရမည်။ (၅) လိုအပ်ပါက ကန်ထရိုက်ပေးအချောထည်ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနမှ အထက်ပါ သတ်မှတ်ချက်များကို တာဝန်ယူဖော်ဆောင်၍ ထိန်းချုပ်ရမည်။

အရည်အသွေးလမ်းညွှန်ချက်

အရည်အသွေးမပြည့်မီသောပစ္စည်း မပြုလုပ်ခြင်း၊
အရည်အသွေးမပြည့်မီသောပစ္စည်းအား လက်မခံခြင်း၊
အရည်အသွေးမပြည့်မီသောပစ္စည်းအား နောက်တစ်ဆင့်လုပ်ငန်းစဉ်သို့ မဝင်ရောက်စေရေး

အရည်အသွေးရည်မှန်းချကအရည်အသွေးရည်မှန်းချက

(၁) ချည်စမရှိခြင်း ≤ 8%
(၂) အနာအဆာရှိနှုန်း ≤ 10%
(၃) စာချုပ်အရ ကုန်ပစ္စည်းပေးအပ်နှုန်း ≥ 98.50%
(၄) ကုန်ဝယ်ဧည့်သည်များ ကျေနပ်မှုနှုန်း ≥ 90 分

ထိုနှစ်အတွင်း ကုမ္ပဏီမှ အရည်အသွေးစစ်ဆေးသူများသည် လုပ်ငန်းသုံးသပ်ရေး အစည်းအဝေး ပုံမှန်ကျင်းပ၍ ပုံမှန်လုပ်ငန်းအဖြစ် သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်သည်။ လစဉ် စက်ခန်းအဖွဲ့အရည်အသွေးယှဉ်ပြိုင်အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ဂုဏ်ပြုခြင်း ဖော်ဆောင်၍ ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံတစ်ခုလုံးတွင် အရည်အသွေးအား အဓိကစီမံခန့်ခွဲသည့်အနေအထား ဖော်ဆောင် ကာ ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးနှင့်အန္တရာယ်ကင်းရေး စံနှုန်းမီစေပြီး အဆက်မပြတ် တိုးတက်စေသည်။

အစီရင်ခံစဉ်ကာလအတွင်း ကုမ္ပဏီ၌ ကုန်ပစ္စည်းအန္တရာယ်ရှိခြင်းကြောင့် ပစ္စည်း ပြန်အပ်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲသူမှ တိုင်ကြားခြင်းတို့ မပေါ်ပေါက်ခဲ့ဖူးပါ။

စက်ခန်းအဖွဲ့အရည်အသွေးယှဉ်ပြိုင်အကဲဖြတ်ခြင်း

ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး

၃.၁။ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းရေး

၃.၂။ စွမ်းအင်စီမံခန့်ခွဲမှု

ကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ထုတ်လုပ်ခြင်းကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် အကျိုးထိခိုက်မှု အား အနည်းဆုံးဖြစ်စေရန်အတွက် ၄င်းဒေသ၏ ဂေဟပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်း၍ မြန်မာနိုင်ငံ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ «ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဥပဒေ» ကို သေသေချာချာ လေ့လာလိုက်နာသည်။ ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဌာနနှင့် တိုးမြှင့်ချိတ်ဆက်၍ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ ကို အလေးထားဖော်ဆောင်ကာ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးအား ကုမ္ပဏီ ၏ လူမှုတာဝန် အား အရေးကြီးအကြောင်းအရာအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအား တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးရေးကို မိမိတို့၏တာဝန်အဖြစ် မှတ်ယူ၍ ဘက်စုံထိရောက်စွာ ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ စွမ်းအင်သုံးစွဲမှုအနည်းဆုံးဖြစ်ရေး၊ ကုန်ပစ္စည်းအရေအသွေး အကောင်းမွန် ဆုံးဖြစ်ရေးတို့အား ကုမ္ပဏီ၏ ရည်မှန်းချက်များ အဖြစ် ထားရှိသည်။

၃.၁။ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းရေး

ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်စဉ်အတွင်း ထွက်ပေါ်လာသော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းအားလုံးကို စနစ်တကျရှင်းလင်းရန်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ သက်ဆိုင်ရာဒေသ ဥပဒေ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ နှင့် ကိုက်ညီရန်၊ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးရည်မှန်းချက် ပြည့်မြောက်ရန်တို့အတွက် ကုမ္ပဏီသည် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို ချမှတ်၍ လက်တွေ့ထုတ်လုပ်သည့် အခြေအနေကို လိုက်ကာ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်ကို အဆက်မပြတ်ပြည့်စုံအောင်လုပ်ဆောင်ပြီး ပတ်ဝန်းကျင် ညစ်ညမ်းခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ရှိမှုကို လျှော့ချ ခဲ့သည်။

ကုမ္ပဏီသည် ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဌာန၏ တောင်းဆိုချက်နှင့်အညီ အမှိုက် ရှင်းလင်းရေးအား တင်းတင်းကြပ်ကြပ် စနစ်တကျဖြစ်စေ၍ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းနှင့် အမှိုက် ပြန်လည်သိမ်းဆည်းရေးအား ပုံမှန်ဆောင်ရွက်ကာ အစိုးရဌာနမှ တပြေးညီ ပြန်လည် သိမ်းဆည်း ရှင်းလင်းစေသည်။ တချိန်တည်းတွင် ပတ်ဝန်းကျင် စီမံလန်းစိုပြေရေး အဆိုပြု စာကို ရေးသားပြီး စွမ်းအင်ချွေတာကာ အရင်းအမြစ်များကို ပြန်လည် သိမ်းဆည်းမည်၊ ညစ်ညမ်းမှုကို လျှော့ချပေးမည်။

ပတ်ဝန်းကျင်စိမ်းလန်းစိုပြေရေးအစီအစဉ်

ကုမ္ပဏီသည် သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ ရုံးလုပ်ငန်း၊ ထုတ်လုပ်ရေး၊ ဝယ်ယူရေး၊ ရောင်းချရေး၊ ဂိုဒေါင်ထည့်သိုလှောင်ခြင်း စသည့် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းလည်ပတ်နေစဉ်အတွင်း ထွက်ရှိသည့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများအား အမျိုးအစားခွဲခြားရေးနှင့် ရှင်းလင်းရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များ ထားရှိသည်။

စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ

လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန

(၁) ဌာနအသီးသီးသည် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းအား သတ်မှတ်ချက်အတိုင်း အမျိုးအစားခွဲခြား စုဆောင်းခြင်း၊ ထားရှိခြင်းအား တာဝန်ယူရမည်။

(၂) အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ထမ်းရေးရာဌာနသည် ရှိရှိုးစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများအား နောက်ဆုံး ရှင်းလင်းရေးနှင့် အန္တရာယ်ရှိစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများအား ရှင်းလင်းခြင်းကို တာဝန်ယူရမည်။

စွန့်ပစ်ပစ္စည်းထွက်ရှိရာ အရင်းအမြစ်၊ အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်းဆိုင်ရာ အညွှန်း

ရိုးရိုးစွန့်ပစ်ပစ္စည်း - ရုံးလုပ်ငန်း၊ နေထိုင်မှုဘဝ၊ ထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းမှ ထွက်ရှိလာသော ပြန်လည်အသုံးချ၍မရသော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ။

ပြန်လည်သိမ်းဆည်းနိုင်သောစွန့်ပစ်ပစ္စည်း - ရုံးလုပ်ငန်း၊ ထုတ်လုပ်စီမံခန့်ခွဲသည့် ဖြစ်စဉ်အတွင်း ထွက်ရှိလာသော စက္ကူပစ္စည်း၊ သတ္တု၊ ပလတ်စတစ်စသည့် ပြန်လည်သိမ်းဆည်း၍ အသုံးပြုနိုင်သော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ။

အန္တရာယ်ရှိစွန့်ပစ်ပစ္စည်း - အဆိပ်ရှိသော၊ ဒုက္ခပေးသော၊ လောင်ကျွမ်းလွယ်သော၊ ပုပ်သိုးသော၊ ကူးစက်တတ်သော၊ ပြင်းထန်စွာညစ်ညမ်းစေသော၊ အန္တရာယ်ရှိသော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ။

စွန့်ပစ်ပစ္စည်း အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်းနှင့် စုဆောင်းခြင်း

(၁) ကုမ္ပဏီအတွင်း အထက်ပါအမျိုးအစားခွဲခြင်းအတိုင်း အမှိုက်ပုံးထားရှိ၍ တိကျသောသင်္ကေတအမှတ်အသားများ ပြုလုပ်ထားရမည်။

(၂) ထုတ်လုပ်ရေးစက်ခန်းအတွင်း စွန့်ပစ်ပစ္စည်း၏ ထုထည်၊ အရေအတွက်နှင့် လိုက်ဖက်ညီသော အမှိုက်ပုံးများ ထားရှိရမည်။

(၃) ကုမ္ပဏီမှ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် အမျိုးအစားခွဲခြားထားသည့်အတိုင်း စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို သတ်မှတ်အမှိုက်ပုံးအတွင်းသို့ စွန့်ပစ်ရမည်။

(၄) သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် အလုပ်ကျသန့်ရှင်းရေးသမားသည် အမှိုက်ပုံးအမျိုးအစားခွဲခြားထားသည့် သင်္ကေတအမှတ်အသားအတိုင်း အမှိုက်များကို ကုမ္ပဏီ၏ အမှိုက်များစုဝေးထားရှိရာနေရာသို့ တစုတစည်းတည်း ထားရှိရမည်။ အမှိုက်များကို အမှိုက်ပုံးအတွင်းသို့ သင်္ကေတအမှတ်အသားအတိုင်း စွန့်ပစ်ရမည်။

(၅) ပေါင်းစပ်စုစည်းထားသော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို ဖြစ်နိုင်ပါက ခွဲခြမ်းဖြုတ်ယူ၍ အမျိုးအစားခွဲခြားရမည်။

(၆) အန္တရာယ်ရှိစွန့်ပစ်ပစ္စည်းအချို့ (စွန့်ပစ်ဓာတ်ခဲ) ကို အဟောင်းနှင့်အသစ် လဲလှယ်ခြင်းနည်းလမ်းဖြင့် ချိတ်ဆက်ပေးသည့်ဌာနမှ တစုတစည်းတည်း စုဆောင်းရမည်။

(၇) စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ ရွှေ့ပြောင်းသယ်ဆောင်စဉ်အတွင်း စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ ပြန့်ကျဲခြင်း၊ ညစ်ညမ်းရေများ ယိုစိမ့်ခြင်း စသည့် ပြန့်ကျဲပြုတ်ကျခြင်း၊ ယိုစိမ့်ခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်ပွားပါက သန့်စင်အောင် အချိန်မီရှင်းလင်းပစ်ရမည်။

အမှိုက်ပုံမည့်နေရာအား စီမံခန့်ခွဲမှု

(၁) ကုမ္ပဏီရှိ ဌာနအသီးသီးသည် အလုပ်တက်သည့်နေ့တိုင်းတွင် အမှိုက်ရှင်းလင်းခြင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။

(၂) အမှိုက်များပုံမည့်နေရာတွင် ညစ်ညမ်းရေများ ပြင်ပသို့စီးသွားခြင်း၊ မိုးအကြီးအကျယ်ရွာစဉ် ညစ်ညမ်းရေများ ပြင်ပသို့ စီးသွားခြင်းတို့ မဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်ရေးအစီအမံများ ထားရှိရမည်။

(၃) စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများအား အမှိုက်ပုံးအတွင်းသို့ စွန့်ပစ်၍ အမှိုက်ပုံးအဖုံးအား ကောင်းမွန်စွာဖုံးအုပ်ထားရမည်။

(၄) အမှိုက်ပုံးအတွင်း စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ ပြည့်လျှံခြင်း၊ လျှံထွက်ခြင်းမှ ကာကွယ်ပါ။

(၅) မတော်တဆမီးလောင်ကျွမ်းမှုမှ ကာကွယ်ရန်အတွက် လောင်ကျွမ်းလွယ်သော အမှိုက်များ စွန့်ပစ်ရာနေရာ၏ မီတာ ၂၀ အကွာအဝေးအတွင်း မီးသတ်ပစ္စည်း ထားရှိရမည်။

စွန့်ပစ်ပစ္စည်းအား နောက်ဆုံးရှင်းလင်းခြင်း

(၁) ကုမ္ပဏီ၏ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို နောက်ဆုံးရှင်းလင်းရမည်။

(၂) စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများအား စွန့်ပစ်ပစ္စည်းပြန်လည်သိမ်းဆည်းရေးဌာနသို့ တာဝန် အပ်နှင်း၍ တရားဝင်ပြန်လည်သိမ်းဆည်းရမည်။

(က) အရင်းအမြစ်သုံးစွဲခြင်းအား လျှော့ချရေးရည်မှန်းချက်အား အကောင်အထည် ဖော်ရန်အတွက် စက္ကူကဲ့သို့ ပြန်လည်သိမ်းဆည်း အသုံးပြုနိုင်သော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို စွန့်ပစ်ပစ္စည်းပြန်လည်သိမ်းဆည်းရေးစခန်းမှ ပြန်လည်သိမ်းဆည်းရမည်။

(ခ) အန္တရာယ်ရှိစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဦးစီးဌာနမှ အသိအမှတ်ပြုသော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းရေးအဖွဲ့အစည်းအား တာဝန်အပ်နှင်း၍ ရှင်းလင်းရမည်။

(ဂ) ထောက်ပံ့သူမှ ပြန်လည်သိမ်းဆည်းနိုင်သော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို ကုမ္ပဏီ၏ ဝယ်ယူရေးဌာနမှ ထောက်ပံ့သူသို့ ဆက်သွယ်၍ ရှင်းလင်းရမည်။

(ဃ) အခြားစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဌာနမှ အမျိုးအစားခွဲ၍ ရှင်းလင်းရမည်။

(င) ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ထွက်ရှိလာသော စက်မှုညစ်ညမ်းရေများကို ကုမ္ပဏီ၏ ညစ်ညမ်းရေရှင်းလင်းရေးစက်ပစ္စည်းများဖြင့် စုဆောင်းပြန်လည်သိမ်းဆည်း၍ ရှင်းလင်းရမည်။ ရှင်းလင်းရေးကော်မတီမှ အရည်အချင်း ပြည့်ဝသော တတိယလူအား စေလွှတ်ကူညီစေမည်။ ညစ်ညမ်းရေရှင်းလင်းပြီးနောက် နိုင်ငံတော် သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ စက်မှုညစ်ညမ်းရေစွန့်ထုတ်ရေးစံနှုန်းနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုသို့စံနှုန်းနှင့်ကိုက်ညီပြီးနောက် စွန့်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီမှ ပြန်လည်သိမ်းဆည်းအသုံးပြုခြင်း ဆောင်ရွက်နိုင်မည်။

(၃) စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းသူ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အတည်ပြုရမည်။ ၎င်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို သိရှိနားလည်ပြီး လိုအပ်ပါက ၎င်း၏ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းသည့် ဖြစ်စဉ်အား လိုက်လံကြည့်ရှုရမည်။

(၄) စွန့်ပစ်ပစ္စည်းအမျိုးအစားခွဲခြားရှင်းလင်းသည့်အခြေအနေကို ပုံမှန်စစ်ဆေး၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်မကိုက်ညီကြောင်း တွေ့ရှိရပါက တာဝန်ယူထားသည့်ဌာနအား ပြုပြင်ရန် ချက်ချင်းတောင်းဆိုရမည်။

မှုမမှန်ရှင်းလင်းခြင်း

(၁) စွန့်ပစ်ပစ္စည်းထွက်ရှိနှုန်း လွန်စွာများပြားလာပါက သက်ဆိုင်သူအား လာရောက်သယ်ဆောင်သွားရန် ဆက်သွယ်ပါ။

(၂) စွန့်ပစ်ဓာတုပစ္စည်း ပြင်ပသို့ယိုစိမ့်ပါက ဒြပ်ဝတ္ထုအန္တရာယ်ကင်းရေး အချက်အလက်ဇယား (MSDS) တွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း ရှင်းလင်းပါ။

(၃) ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု မရှိစေရန် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ ပြန့်ကျဲခြင်း၊ လျှံထွက်ခြင်း တို့ဖြစ်ပွားပါက ချက်ချင်းရှင်းလင်းရမည်။

(၄) သတ်မှတ်ချက်နှင့် မကိုက်ညီသောကိစ္စရပ်များကို မပေါ်ပေါက်စေရန် ပုံမှန်စစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ပါ။ အမှားပြင်ဆင်၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအစီအမံဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း ပြင်ဆင်ရမည်။

အမှိုက်ပုံရန်နေရာ

စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းရေး

၃.၂။ စွမ်းအင်စီမံခန့်ခွဲမှု

ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်ရှိ (၁၃)ခုမြောက် ရည်မှန်း ချက်ဖြစ်သော ရာသီဥတုလှုပ်ရှားမှုကို တက်ကြွစွာ လှုံ့ဆော်နိုင်ရန် မိမိတို့သည် စွမ်းအင် အား သိပ္ပံနည်းကျစီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် အပြည့်အဝအသုံးချနိုင်ရန် အဆက်မပြတ်လုပ်ဆောင်ခဲ့ သည်။ ၂၀၁၉ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီ၏ ပမာဏအဆက်မပြတ်တိုးချဲ့သည့် အခြေခံပေါ်တွင် မိမိ တို့သည် စွမ်းအင်ကို ကြိုးစားပြီး ချွေတာသည်၊ စွမ်းအင်ကုန်ခမ်းမှုကို လျော့ချပေးသည်။ တချိန်တည်းတွင် လျှပ်စစ်အားပိုမိုသုံးရသော ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစုအနေဖြင့် ထုတ်လုပ် ရေးသုံးလျှပ်စစ်အား တည်ငြိမ်စေရန် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား အခြေခံ တည် ဆောက်ရေးမှာလည်း တဖြေးဖြေးပြည့်စုံလာသည်နှင့်အမျှ ကုမ္ပဏီ၏ လျှပ်စစ်သုံးစွဲမှုမှာ လည်း မိမိဘာသာ မီးစက်နှိုးအသုံးပြုနေရာမှ နိုင်ငံတော်၏ ဓာတ်အားလိုင်းကို ပြောင်းလဲ အသုံးပြုသည်။

နှစ်အလိုက်စွမ်းအင်သုံးစွဲမှုအခြေအနေ

စွမ်းအင်	၂၀၁၇ခုနှစ်	၂၀၁၈ခုနှစ်	၂၀၁၉ ခုနှစ	တိုးလာခြင်း/လျော့ကျခြင်း
ရေ (တန်)	၈၀၀၀၀	၁၀၆၆၄၀	၁၃၅၀၀၀	+၁၅.၇%
လျှပ်စစ် (ယူနစ်)	၂၀၀၀၀၀၀	၂၈၀၀၀၀၀	၅၅၀၀၀၀၀	+၉၁%
မီးသွေး (တန်)	၇၂၀	——	——	——

ပတ်ဝန်းကျင်ညစ်ညမ်းမှုကို လျော့ချရန် မိမိတို့သည် မူလရှိသော ကျောက်မီးသွေး ဘွိုင်လာအား ဇီဝအမှုန်နှင့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများပြန်လည်အသုံးပြုသည့် ဘွိုင်လာအဖြစ် ပြောင်းလဲလိုက်သည်။ ၄င်း ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းသည့် ဘွိုင်လာသည် မီးခိုးငွေ့အား ပြန်လည်ဖြေရှင်းပြီး မီးခိုးငွေ့လက်ကျန်အပူအား ထပ်မံအသုံးပြုခြင်းဖြင့် မီးခိုးထုတ်သည့် အပူချိန်ကို လျော့ချပေးသည်၊ ထိုသို့ဖြင့် ဘွိုင်လာအပူစွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်နိုင်သည့်အပြင် မီးခိုးငွေ့ရှိ အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့် ပစ္စည်းများ၏ စွန့်ထုတ်မှုကိုလည်း လျော့နည်းစေကာ ပတ်ဝန်းကျင်အား ထိန်းသိမ်းပေးခြင်းနှင့် စွမ်းအင်ကိုချွေတာပေးနိုင်သည်။

စွန့်ပစ်ပစ္စည်းပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းဘွိုင်လာ

ထိုနှစ်အတွင်း ကုမ္ပဏီသည် ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး လုပ်ငန်းတွင် ကောင်းမွန် သည့် ရလဒ်များ ရရှိခဲ့သည်။ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းရှင်းလင်းခြင်းသည် သတ်မှတ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီခြင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးတို့နှင့် ကိုက်ညီပြီး ပတ်ဝန်းကျင် ညစ်ညမ်းခြင်း ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်အငြင်းပွားမှု မရှိခဲ့ပါ၊ ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး ဆိုင်ရာ တိုင်ကြားခံရခြင်း နှင့် ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဌာန၏ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဒဏ်ရိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေ နှင့်သတ်မှတ်စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ခြင်းကြောင့် အရေးယူ ခံရခြင်းများ လည်းမရှိခဲ့ပါ။

ဝန်ထမ်း၏ အခွင့်အရေး

၄။ (က) ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း
၄.၂။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားချင်း ညှိနှိုင်းခြင်း
၄.၃။ ဝန်ထမ်းတိုးတက်ရေး
၄.၄။ အလုပ်အကိုင်အန္တရာယ်ကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု
၄.၅။ ဝန်ထမ်းအား ကရုဏာထားခြင်း

၄။ (က) ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း

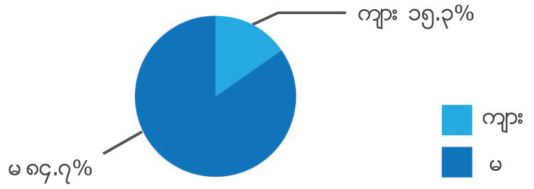
(၁) ဝန်ထမ်းအခြေအနေ

၂၀၁၉ခုနှစ်၌ ကုမ္ပဏီတွင် ဝန်ထမ်းပေါင်း ၃၉၂၂ယောက်ရှိပြီး အားလုံးမှာ အချိန်ပြည့် ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့အနက် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းမှာ ၅၉၉ဦး ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်း စုစုပေါင်း၏ ၁၅.၃%၊ အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းမှာ ၃၃၂၂ဦး ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်း စုစုပေါင်း၏ ၈၄.၇% ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်း အများစုမှာ မြန်မာနိုင်ငံမှ ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်း စုစုပေါင်း၏ ၉၈.၈% ရှိပြီး တရုတ်နိုင်ငံမှ ဝန်ထမ်းမှာ ၁.၂% ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် ရာထူးအားလုံးကို ခွဲခြားမှု မရှိဘဲ တန်းတူညီမျှ ဆက်ဆံသည်။ လူနေမှုဘဝတွင်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ ဝန်ထမ်းများကို ပိုမို ဂရုစိုက်ပြီး ၎င်းတို့၏ ရိုးရာဓလေ့ ထုံးတမ်းများနှင့် နေထိုင်မှုပုံစံများကို အပြည့်အဝ လေးစားမှုရှိသည်။

ကုမ္ပဏီတွင် အသက်အရွယ် မပြည့်သေးသောသူနှင့် ကလေးလုပ်သား မရှိပါ။

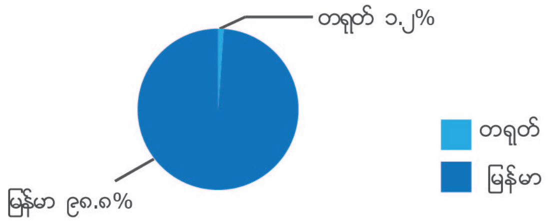
ဝန်ထမ်းကျား/မ နှိုင်းယှဉ်ချက

ကျား/မ	လူဦးရေ	ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်းအရေအတွက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ချက် (%)
ကျား	၅၉၉	၁၅.၃%
မ	၃၃၂၂	၈၄.၇%
စုစုပေါင်း	၃၉၂၂	၁၀၀%



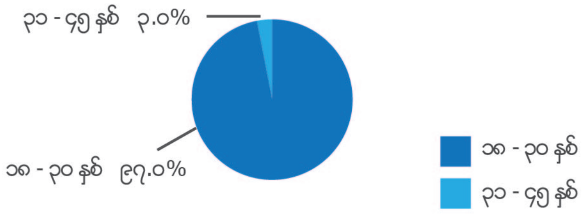
တရုတ်၊ မြန်မာဝန်ထမ်းအချိုးအစား

နိုင်ငံသား	လူဦးရေ	ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်းအရေအတွက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ချက် (%)
တရုတ်	၄၉	၁.၂%
မြန်မာ	၃၈၇၃	၉၈.၈%
စုစုပေါင်း	၃၉၂၂	၁၀၀%



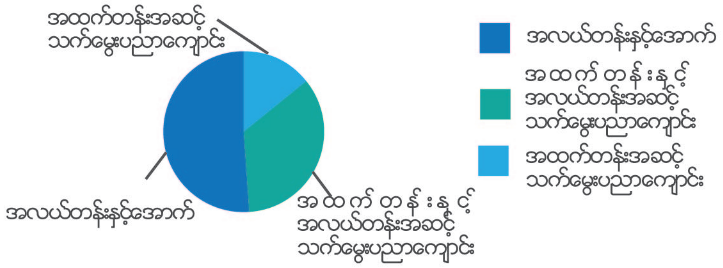
ဝန်ထမ်းအသက်အပိုင်းအခြားပြဇယား

အသက် အပိုင်းအခြား	လူဦးရေ	ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်းအရေအတွက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ချက် (%)
၁၈ - ၃၀ နှစ်	၃၈၀၄	၉၇.၀%
၃၁ - ၄၅ နှစ်	၁၁၈	၃.၀%
စုစုပေါင်း	၃၉၂၂	၁၀၀%



ဝန်ထမ်းပညာအရည်အချင်းပြဇယား

ပညာအရည်အချင်း	လူဦးရေ	ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်းအရေအတွက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ချက် (%)
အထက်တန်းအဆင့် သက်မွေးပညာကျောင်း	၄၇၀	၁၂.၀%
အထက်တန်းနှင့် အလယ်တန်းအဆင့် သက်မွေးပညာကျောင်း	၂၀၇၈	၅၃.၀%
အလယ်တန်းနှင့်အောက်	၁၃၇၄	၃၅.၀%
စုစုပေါင်း	၃၉၂၂	၁၀၀%



(၂) ဝန်ထမ်းအသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒ

ဝန်ထမ်းအသုံးပြုမှုမူဝါဒ

ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် တန်းတူညီမျှစွာ ဝန်ထမ်းအသုံးပြုခြင်း၊ တူညီသောအလုပ် အတွက် လုပ်အားခ အတူတူပေးရန် ဟူသော မူဝါဒကို လက်ကိုင်စွဲ၍ ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခြင်း၊ အသုံးပြုသည့်ကာလအတွင်း ကျား/မ၊ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ နိုင်ငံသား၊ အသက်၊ ဘာသာရေး ယုံကြည်မှုတို့ မတူညီသည့် ဝန်ထမ်းများ၏ တန်းတူညီမျှ ရေးကို ဖော်ဆောင်သည်။ ဝန်ထမ်းများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် အထင်အမြင် သေးခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကို တားမြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သား ခေါ်ယူခြင်းကို လုံးဝတားမြစ် သည်။ လက်ရှိအချိန်အထိ ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်း၏ နိုင်ငံသား၊ ကျား/မ၊ ဘာသာရေး ယုံကြည်မှုတို့ မတူခြင်းကြောင့် လုပ်အားခ ခံစားခွင့်၊ သင်တန်း ပေးခြင်း၊ ရာထူး တိုးခြင်း၊ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား စာချုပ် ဆက်လက် ချုပ်ဆိုခြင်းတို့တွင် အထင်မြင်သေးခံရ၍ တိုင်ကြားခြင်း မရှိခဲ့ဖူးပါ။ ဝန်ထမ်းများမှ နှောင့်ယှက်ခြင်း (လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်း အပါအဝင်) ၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် အပြစ်ပေးခြင်း၊ နှိပ်စက်ခြင်း၊ မလျော်ကန်သော အပြစ်ဒဏ်ပေး ခံရခြင်းတို့ကြောင့် တိုင်ကြားခြင်းလည်း မရှိခဲ့ပါ။

လုပ်သားစာချုပ်

ကုမ္ပဏီသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို တိတိကျကျလိုက်နာ၍ ၎င်းကိုအခြေခံပြီး မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေနှင့် ဆီလျော်သော ကုမ္ပဏီလုပ်သားအသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို ထူထောင်ခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းသည် တရားဝင်လုပ်ငန်းစဉ်အောင်မြင်၍ ကုမ္ပဏီသို့ အလုပ်ဝင်ရောက်ပြီးနောက် တန်းတူညီမျှ၍ မိမိဆန္ဒနှင့် ကိုက်ညီသည်ကိုအခြေခံကာ ကုမ္ပဏီနှင့် လုပ်သားအသုံးပြုခြင်းစာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုသည်။ ထိုသို့ စာချုပ်ချုပ်ဆိုနှုန်းမှာ ၁၀၀% ရှိသည်။ ထိုနှစ်အတွင်း လုပ်သားစာချုပ်ကို အခြေခံသည့် လုပ်သားအငြင်းပွားမှုနှင့် လုပ်သားသပိတ်မှောက်ခြင်း မရှိခဲ့ဖူးပါ။

အလုပ်ချိန်

ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအား အပတ်စဉ် အလုပ်တက်ရက် ၆ ရက်၊ တစ်နေ့လျှင် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီ သတ်မှတ်ထားရာ အလုပ်ချိန်သည် နိုင်ငံတော်နှင့် ဒေသ၏ သတ်မှတ်ချက်တို့နှင့်အညီ သတ်မှတ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများမှ ခွင့်ယူသည့်အခါ ကုမ္ပဏီသည် မည်သည့်အကြောင်းပြချက်နှင့်မှ ငြင်းပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်လွှဲချခြင်း မပြုလုပ်နိုင်ပါ။ ဝန်ထမ်း အားလုံးသည် ဥပဒေနှင့်အညီ အစိုးရ ရုံးပိတ်ရက်နှင့် တစ်နှစ်တာ အားလပ်ရက် စသည့်တို့ကို လစာရ ခွင့်ရက်ကာလ၊ ဆေးခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်နှင့် မင်္ဂလာ ဆောင်ခြင်းနှင့် နာရေးခွင့်တို့ကို ခံစားနိုင်သည်။

အလုပ်ကြောင့် လိုအပ်ပါက ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဆန္ဒရှိသည့် အခြေအနေတွင် သင့်လျော်စွာ အချိန်ပို ဆင်းခိုင်းနိုင်သည်။ သို့သော် တစ်ပတ်လျှင် အနည်းဆုံး တစ်ရက် အနားယူခွင့်ပေးပြီး နေ့စဉ် အချိန်ပိုဆင်းချိန်မှာ ၂ နာရီထက် မကျော်လွန်ရ၊ အပတ်စဉ် အလုပ်ချိန်မှာ နာရီ ၆၀ မကျော်လွန်ရပါ။ လစဉ်အချိန် ပိုဆင်းသည့်အချိန်မှာ နာရီ ၆၀ မကျော်ရပါ။ အကယ်၍ ကျော်လွန်ပါက ဝန်ထမ်း၏ သဘောတူညီချက် တောင်းခံရမည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်း၏ ကိုယ်စိတ်နှစ်ဖြာ ကျန်းမာရေး ကောင်းမွန်နေသည့် အခြေအနေ၌ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား ဦးစီးဌာနတွင် စုစုပေါင်း အလုပ်ချိန်အား လျှောက်ထား၍ ခွင့်ပြုချက် ရယူရမည်။ တစ်နှစ်တာ စုစုပေါင်း အချိန်ပိုဆင်းချိန်သည် ၄၃၂ နာရီထက် မကျော်လွန်ရပါ။ အချိန်ပိုဆင်းချိန် အားလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမား ဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဒေသအစိုးရ၏ တောင်းဆိုချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရမည်။

လက်ရှိအချိန်အထိ ကုမ္ပဏီသည် အတင်းအကြပ်အလုပ်စေခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအား အဓမ္မအချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ လုပ်သားဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ တိုင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် အရေးယူခြင်း မရှိခဲ့ပါ။

ကလေးလုပ်သား လုံးဝလက်မခံခြင်း

ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ကလေးလုပ်သားခေါ်ယူခြင်းအား တင်းကြပ်စွာ တားမြစ်ထားသည်။

အုပ်ချုပ်ရေးဌာနမှ ဝန်ထမ်းခေါ်ယူရာတွင် အသက်အမှန်အား အတည်ပြုခြင်းနှင့် ကိုယ်ရေးအချက်အလက်စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ကာ အခြားဌာန များမှ ယင်းလုပ်ငန်းအား ပါဝင်ကူညီသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူသည့်အခါ အသက် ၁၆ နှစ်မပြည့်သေးသော ကလေးလုပ်သားခေါ်ယူခြင်းကို တားမြစ်ပြီး လာရောက် အလုပ်လျှောက်ထားသော ဝန်ထမ်း၏အသက်အား သေချာစွာစစ်ဆေးကာ အသက် ၁၆ နှစ်ဆိုပါက လုံးဝခေါ်ယူခြင်း မပြုပါ။

အုပ်ချုပ်ရေးဌာနမှ ဝန်ထမ်းခေါ်ယူရာတွင် “လုပ်သားခေါ်ယူ အသုံးပြုခြင်း ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု သတ်မှတ်ချက်” ကို တိကျစွာကျင့်သုံးသည်။ နည်းလမ်းမျိုးစုံ အသုံးပြု၍ ဝန်ထမ်း၏ မွေးသက္ကရာဇ်အား စစ်ဆေးပြီး ကလေးလုပ်သား မှားယွင်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှု မဖြစ်ပွားစေရန် ဆောင်ရွက်သည်။ ထို့ပြင် အုပ်ချုပ်ရေးဌာနသည် အသက်မပြည့်သည့် လုပ်သား ရှိ၊ မရှိစစ်ဆေးခြင်းအား ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့်အပြင် မှတ်ပုံတင်နှင့် တိုက်၍စစ်ဆေးရမည်။ အသက်မပြည့်ဟု မသင်္ကာသည့် ဝန်ထမ်းအား ဘက်ပေါင်းစုံမှ စစ်ဆေးခြင်း ပြုလုပ်ရမည်။ နောက်ဆုံးတွင် ကုမ္ပဏီ၏ စည်းစနစ်အရ ကုမ္ပဏီအတွင်း ကလေးလုပ်သား တွေ့ရှိပါက သီးသန့် မှတ်တမ်းတင်၍ ၎င်းဝန်ထမ်းအား အလုပ်မှ ရပ်စဲပြီးနောက် ၎င်းဝန်ထမ်းအား ဆေးရုံသို့ ပို့ဆောင်၍ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးပေးရမည်။ မည်သည့်ဌာနမဆို ၎င်းကလေးလုပ်သားအား ချက်ချင်းအလုပ် ထုတ်ပစ်ခြင်း မပြုရ။ အကယ်၍ ၎င်းကလေးလုပ်သား၏ မိသားစုအခြေအနေ အခက်အခဲရှိပါက ကလေး လုပ်သား ထပ်မံ လုပ်ကိုင်ခြင်း မဖြစ်ပွားစေရန် ကုမ္ပဏီမှ ၎င်း၏ အိမ်ရှိ အရွယ်ရောက် နေသည့် အခြား မိသားစုဝင်အား အလုပ်အကိုင် သင်တန်း ပေးသည့်အခွင့်အရေးကို တတ်နိုင်သလောက် လုပ်ဆောင်ပေးရမည်။

အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း

အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်း ကိုယ်ဝန်ဆောင် ကာလအတွင်း မိမိတို့ကုမ္ပဏီသည် နိုင်ငံတော်မှ သတ်မှတ်ထားသော ပြင်းထန်သော ခွန်အားစိုက်ရသည့် ကာယအလုပ်များနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ကာလ တားမြစ်ထားသည့် ကာယအလုပ်များကို ခိုင်းစေမည် မဟုတ်ပါ။ ပုံမှန် အလုပ်လုပ်ရက်ထက် ကျော်လွန်သည့် ရှည်လျားသော အလုပ်ချိန်များ၊ အရင် လုပ်နေသော အလုပ်များကို လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း မရှိသည့် အချိန်၌ မိမိတို့သည် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ဌာန၏ ထောက်ခံချက်အရ အလုပ်ပမာဏကို လျှော့ချပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားအလုပ် အကိုင်များကို စီစဉ်ပေးမည်။ ကိုယ်ဝန် ၇လအထက် ရှိသော (ကိုယ်ဝန် ၇လအပါအဝင်) အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများသည် ညဘက် အလုပ်များနှင့် အချိန်ပိုဆင်းခြင်းတို့ကို မစီစဉ် ပေးပါ။ အလုပ်ချိန်အတွင်း သင့်လျော်သော အနားယူမှု ရှိအောင် စီစဉ်ပေးမည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ထားသော အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်ချိန်တွင် မမွေးဖွားမီ စစ်ဆေးခြင်းများကို အလုပ်အချိန်အဖြစ် သတ်မှတ်ပေးမည်။ တစ်နှစ်မပြည့်သေးသော ကလေးငယ်ရှိသည့် အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်ချိန် အတွင်း တစ်ဆိုင်းလျှင် နှစ်ကြိမ် နို့ချိုတိုက်ကျွေးသည့် အချိန် (လူမှ ဖန်တီးထားသော တိုက်ကျွေးခြင်း အချိန် အပါအဝင်)ကို တစ်ကြိမ်လျှင် မိနစ်၃၀ ခံယူခွင့်ရှိသည်။ အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်ချိန်အတွင်း တစ်ဆိုင်းလျှင် နို့ချိုတိုက်ကျွေးခြင်း နှစ်ကြိမ်ကို ပေါင်း၍ အသုံးပြု နိုင်သည်။ နို့ချိုတိုက်ကျွေးသည့် အချိန်နှင့် ကုမ္ပဏီအတွင်း နို့ချိုတိုက်ကျွေးရန် အတွက် အသွားအပြန် အချိန်များကို အလုပ်အချိန် အဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ မီးဖွားခွင့်ပြည့်ပြီး အလုပ်ပြန်စလုပ်သည့်အခါ မူလသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ပမာဏ အထိ လုပ်ဆောင် နိုင်ရန်အတွက် အချိန် တစ်ပတ်မှ နှစ်ပတ်အထိ ခွင့်ပြုထားသည်။

၄.၁.၃။ လုပ်အားခခံစားခွင့်

တရားဝင်ခြင်း၊ သိပ္ပံနည်းကျခြင်း၊ အားပေးခြင်းနှင့် တရားမျှတခြင်း ဟူသည့်မူဝါဒများကို အခြေခံ၍ ကုမ္ပဏီသည် စနစ်ကျသော လုပ်အားခစီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်နှင့် လုပ်ငန်းရလဒ်စစ်ဆေးခြင်းစံနှုန်းကို ရေးဆွဲကာ ဝန်ထမ်းအား လျော်ကန်သောလုပ်အားခ ပေးချေသည်။ ထို့ပြင် လစဉ် ၅ ရက်နေ့တွင် ဝန်ထမ်းအား လုပ်အားခအပြည့် အချိန်မှန်ပေးအပ်ကာ လုပ်အားခပေးရန်နှောင့်နှေးခြင်း မရှိခဲ့ဖူးပါ။

၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းများ၏ ပျမ်းမျှလစာမှာ မြန်မာငွေ ၃၁၀၀၀၀ကျပ် ဝန်းကျင်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနည်းဆုံး လုပ်အားခ စံနှုန်းမှာ တစ်လလျှင် မြန်မာငွေ ၁၄၀၀၀၀ကျပ် ဖြစ်ကာ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တို့၏ ပျမ်းမျှလစာမှာ မြန်မာငွေ ၂၇၀၀၀၀ကျပ် ဖြစ်သည်။ ယင်းကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လစဉ် ပျမ်းမျှဝင်ငွေမှာ ယင်းဒေသ၏ အနည်းဆုံး လုပ်အားခနှင့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တို့၏ လုပ်အားခ တို့ထက် မြင့်မားသည်။

ကုမ္ပဏီသည် လစဉ် ထူးချွန်သောဝန်ထမ်း၊ ထူးချွန်သောအဖွဲ့တို့အား အကဲဖြတ် ရွေးချယ်လေ့ရှိရာ အမြင့်ဆုံးဆုငွေမှာ မြန်မာငွေ ၅၀၀၀၀ကျပ် ဖြစ်သည်။ လုပ်သက် တစ်နှစ်နှင့် အထက်ရှိသော ဝန်ထမ်းဟောင်းအား ဝန်ထမ်းဟောင်းဆုအပြင် တစ်နှစ်လျှင် လစာရ ခွင့်ရက်ကာလ ၁၀ရက် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ထိုနည်းတူ ထုတ်လုပ်ရေး မြင့်မားသောဆု စသဖြင့် ဆုပေးသည့် နည်းလမ်းများ ထားရှိ၍ ဝန်ထမ်းများ၏ ဝင်ငွေအခြေအနေအား မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီထူထောင်စဉ် ကတည်းက ဝန်ထမ်း လုပ်အားခ စုစုပေါင်း ပမာဏသည် အဆက်မပြတ် တိုးတက်နေသည့် အနေအထားတွင် ရှိနေသည်။

၄.၁.၄။ ဝန်ထမ်းအကျိုးခံစားခွင့်

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်း အကျိုးခံစားခွင့်အား အမြဲ အလေးထား၍ ဝန်ထမ်းအတွက် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် တစ်ဆင့်ခံရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကူညီထောက်ပံ့မှုများ ပေးအပ်သည်။ ထိုသို့ဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ ဝန်ထမ်းများ၏ ကျေနပ်မှု ပိုမိုရရှိ စေပြီး ကုမ္ပဏီအပေါ် ပိုမို အသိအမှတ်ပြုလာစေသည်။

အာမခံပေးသွင်းခြင်း

ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် လူမှုရေးအာမခံ ပေးသွင်းထားသည်။

ပွဲတော်အခါရက်တွင် လက်ဆောင်များပေးအပ်၍ လှူပ်ရှားမှုအစီအစဉ်အမျိုးမျိုး ကျင်းပပေးခြင်း

အစီရင်ခံသည့်ကာလအတွင်း ကုမ္ပဏီသည် သင်္ကြန်ပွဲတော်၊ သတင်းကျွတ်မီးထွန်းပွဲတော်၊ လပြည့်နေ့ စသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရိုးရာပွဲတော်ရက်များတွင် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို ပွဲတော်လက်ဆောင် ပေးအပ်သည်။ နှစ်စဉ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ သင်္ကြန်ပွဲတော် (မြန်မာနှစ်သစ်ကူး) ကျရောက်သည့်ဧပြီလတွင် ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် ပျော်ပွဲရွှင်ပွဲ ကျင်းပပေးသည်။ နှစ်စဉ် တရုတ်နှစ်သစ်ကူးနွှေဦးပွဲတော်တွင်လည်း ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် လှူပ်ရှားမှုအစီအစဉ်အမျိုးမျိုး ကျင်းပပေးသည်။ ထို့ပြင် နှစ်စဉ် ယဉ်ကျေးမှုအစီအစဉ်အမျိုးမျိုး၊ လေ့လာရေးခရီးတို့ စီစဉ်ပေးကာ ဝန်ထမ်း၏ နေထိုင်မှုဘဝအား ပျော်ရွှင်မှုများ ပြည့်နှက်နေစေသည်။

ဘုရားစင်ထားရှိခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဗုဒ္ဓဘာသာထွန်းကားသည့်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ကာ နေရာအနှံ့တွင် ဘုန်းကြီးကျောင်းနှင့် စေတီပုထိုးများ တည်ရှိပြီး နတ်ကိုးကွယ်ခြင်း၊ ဘုရားဖူးခြင်းသည် မြန်မာလူမျိုးတို့၏ ဓလေ့တစ်ခုဖြစ်သည်။ မိမိတို့သည် ၎င်းတို့၏ ရိုးရာဓလေ့အား အပြည့်အဝနားလည်ပြီး ဝန်ထမ်းများ ဘုရားဝတ်ပြုနိုင်ရန်အတွက် စက်ရုံအတွင်း ဘုရားစင် ထားရှိသည်။

အခမဲ့လူနေဆောင်ပေးခြင်း

အလုပ်ချိန်အတွင်း ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် အခမဲ့အဆောင် ထောက်ပံ့ ပေးပြီး အဆောင်အခန်းတိုင်းတွင် အဲယားကွန်း၊ တီဗွီ၊ ရေသန့်စင်စက်၊ ရေပူရေအေး စက်ကိရိယာများနှင့် သန့်ရှင်းသော ရေချိုးခန်းအိမ်သာ စသည်တို့ တပ်ဆင်ထားရှိပြီး ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်စီတိုင်းအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသော နေထိုင်မှု ရရှိစေရန် လုပ်ဆောင် ထားပေးသည်။

၄.၂။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားချင်း ညှိနှိုင်းခြင်း

ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်လာခြင်းကို အထူး အလေးထားပြီး ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအလွှာနှင့် ဝန်ထမ်းတို့ ထိရောက်စွာ ညှိနှိုင်း နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှုဘဝအတွင်း ကြုံတွေ့ ရသော ပြဿနာများကို ကူညီဖြေရှင်းပေးပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ တွေးခေါ်ပုံကို သိရှိ အောင် လေ့လာသည်။ မလိုလားအပ်သော ပဋိပက္ခများကို ကြိုတင် ကာကွယ်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားချင်း ညှိနှိုင်းခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းနည်းစနစ်တို့ကိုပြီး ပြည့်စုံစွာ တည်ဆောက်ထားသည်။

၄.၂.၁။ ဝန်ထမ်းရေးရာညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ

မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်တွင်း၌ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မြင့်မားလာသည့်အလျောက် အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း မရှိမဖြစ် သော အစိတ်အပိုင်း တစ်ခု ဖြစ်လာသည်။ ကုမ္ပဏီနှင့် ဝန်ထမ်းအကြား ကောင်းမွန် သော ဆက်ဆံရေး တွန်းဆော်ပေးရန်အတွက် ကုမ္ပဏီနှင့် ဝန်ထမ်းအကြား အလုပ်သမား ဌားရမ်းခြင်း အချက်အလက်၊ လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတို့ကို စေ့စပ်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းတို့ကို လွယ်ကူစေရန် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် နည်းလမ်းများကို တရားဝင် ပြဌာန်းထားပြီး သတ်မှတ်ထားသော ကျွမ်းကျင်သူမှ တာဝန်ယူ၍ အလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားချက်များနှင့် ထုတ်ချေလွှာတင်ခြင်း တို့ကို စုဆောင်းခြင်း၊ ဖြေရှင်းခြင်းများကို ပြုလုပ်မည်။

အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် ရွေးကောက်ပွဲများကို တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ပြုလုပ်သည်။ ရွေးကောက် တင်မြှောက်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်များ ပြီးပြည့်စုံ မှုရှိရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများ အားလုံး၏ စိတ်ဆန္ဒကို အမှန်အကန် ကိုယ်စားပြုနိုင်ရန် မိမိတို့သည် ဌာနများ၏ ရာထူးအပေါ် အခြေခံ၍ ဝန်ထမ်းကိုယ်စားလှယ်များအတွက် ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများ ရွေးချယ်ပြီး ဒီမိုကရက်တစ်နည်းဖြင့် ဝန်ထမ်း ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ် သည်။ ဝန်ထမ်း ကိုယ်စားလှယ်များသည် ဝန်ထမ်းများ ကိုယ်တိုင် မဲပေး၍ ထွက်ပေါ်လာ ခြင်းဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု ဝန်ထမ်းမှ သတ်မှတ်ထားခြင်း မဟုတ်ပါ၊ ဆန္ဒမဲ အရေအတွက် အပေါ် မူတည်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်း အားလုံးတွင် မဲပေးခွင့်နှင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခွင့် ရှိပြီး ဝန်ထမ်း ကိုယ်စားလှယ်များ အားလုံးသည် မိမိဆန္ဒအလျောက် ဝန်ထမ်းများကို ဝန်ဆောင်မှု ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

၂၀၁၉ခုနှစ် မိမိတို့ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ထားသော ဝန်ထမ်းကိုယ်စားလှယ်မှာ ၁၂ ဦးဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ရွေးချယ်စဉ်

အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ရွေးချယ်စဉ်

အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်သည် ဝန်ထမ်းများ၏ ပတ်ဝန်းကျင် သန့်ရှင်းရေး၊ လူမှု ဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်၊ လုပ်ငန်း အခြေအနေများ စသည့် ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးမှ မည်သည့် ထင်မြင်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို စာဖြင့်ရေးသားခြင်း၊ အကြံပေးစာသေတ္တာထဲ ထည့်ခြင်း၊ မျက်နှာချင်းဆိုင် ညှိနှိုင်းခြင်း စသည့် နည်းလမ်းများကို အသုံးပြု၍ ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲသူများထံသို့ အစီရင်ခံ တင်ပြရမည်။ ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲ သူမှ ထင်မြင်ချက် သို့မဟုတ် အကြံပြုချက် တစ်ခုစီတိုင်းကို ထိရောက်စွာဖြင့် အကြောင်း ပြန်ပေးရမည့်အပြင် ဝန်ထမ်းများ၏ စာနှင့် တွေ့ဆုံခြင်းတို့ကို ကောင်းမွန်စွာ အတိအလင်း ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် လစဉ် ညှိနှိုင်းခြင်း အစည်းအဝေး တစ်ကြိမ် ကျင်းပသည်။

ဆွေးနွေးအစည်းအဝေး

ဆွေးနွေးအစည်းအဝေး

၄.၂.၂။ အတွင်းပိုင်းညှိနှိုင်းရေးစနစ

ဝန်ထမ်း၏ အကြံပြုချက်နှင့် တောင်းဆိုချက်အား ဦးစွာ၊ အချိန်မီစွာ သိရှိ၍ ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင်း၌ ညှိနှိုင်းရေးစနစ်များစွာ ထူထောင်သည်။

ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအလွှာသည် မြန်မာဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တို့နှင့် ဆွေးနွေးပွဲ ပုံမှန်ကျင်းပ၍ ဝန်ထမ်းများ၏ အကြံပြုချက်အား ဂရုတစိုက် နားထောင်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများတင်ပြသော အကြံပြုချက်များကို စိစစ်လေ့လာ၍ စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်အား ပြင်ဆင်သည်။ ထို့ပြင် ပြင်ဆင်လိုက်သည့် အခြေအနေအား အချိန်မီ လိုက်လံ စစ်ဆေး၍ ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်သမားကော်မတီအဖွဲ့ထံ တိုးတက်မှု အခြေအနေအား အကြောင်းကြားသည်။

ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းခွင်၊ စားသောက်ဆောင်တို့တွင် ဝန်ထမ်းအကြံပြုစာ ထည့်သည့်ပုံးများ ထားရှိသည်။ ဝန်ထမ်းအကြံပြုစာထည့်သည့်ပုံးအား အပတ်စဉ်ဖွင့်၍ ဝန်ထမ်းများ၏ အကြံပြုချက်အား ရယူကာ တရုတ်-မြန်မာ နှစ်ဖက်စီမံခန့်ခွဲသူများအား စုဝေး၍ အစည်းအဝေးပြုလုပ် ဆွေးနွေးပြီး ဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းအား ညှိနှိုင်းဖော်ဆောင် သည်။

နှီးနှောဖလှယ်ပ

အကြံပြုစာထည့်သည့်ပုံး

၄.၃။ ဝန်ထမ်းတိုးတက်ရေး

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် မြန်မာဝန်ထမ်း အများစုဖြင့် အဓိက ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ဝန်ထမ်း အများစု၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် နည်းပညာအဆင့် အတန်းသည် အနည်းငယ် နိမ့်ကျသဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ဘက်စုံ စွမ်းဆောင်ရည်အား မြှင့် တင်နိုင်ရန်နှင့် အလားအလာရှိသော မြန်မာဝန်ထမ်းများအား ပြုစုပျိုးထောင် မွေးထုတ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် မိမိတို့သည် တိုးတက်ရန် ဆန္ဒရှိသော ဝန်ထမ်းများအား ကောင်းမွန်သော တိုးတက်မှုစင်မြင့်ကို ဖန်တီးပေးသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ကျွမ်းကျင်သူများဖြင့် ဝန်ထမ်းသစ်များကို စွမ်းဆောင်ရည်သင်တန်းပို့ချပေး၍ ၎င်းတို့အား မိမိတို့ လုပ်ကိုင်ရမည့် လုပ်ငန်း အကြောင်းအရာနှင့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အား လျင်မြန်စွာ အသားကျစေသည်။

ဝန်ထမ်းများကို ပြုစုပျိုးထောင်ရာတွင် ကုမ္ပဏီသည် ရေရှည်ကို မျှော်ကိုး၍ ဝန်ထမ်း များ၏ ဘက်စုံစွမ်းရည် လေ့ကျင့်ရေးနှင့် တိုးတက်ရေးကို အလေးထားကာ ဝန်ထမ်း များအား ကူညီ၍ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် လိုစိတ်အား မြှင့်တင်ပေး၍ ကုမ္ပဏီနှင့် ဝန်ထမ်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အကျိုးတူဖြစ်ထွန်းရေးကို ဖန်တီးသည်။

မိမိတို့သည် ဝန်ထမ်းပညာရေး သင်တန်းများ ပို့ချပေး၍ ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်အကိုင် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အထွေထွေအရည်အသွေးအား မြှင့်တင်ပေးသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ လူတော်လူချွန်များအား ကြိုးပမ်းမွေးထုတ်ပေး၍ ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းရည်အား မြှင့်တင်ပေးသည်။ ထို့ပြင် အရည်အချင်းရှိသူကိုသာ ခန့်အပ်ခြင်း၊ အရည်အချင်းရှိသူ တိုးတက်ခြင်း ဟူသော ဝန်ထမ်း အသုံးပြုရေး သဘောတရားကို အခြေခံ၍ တိုးတက်လိုစိတ် ရှိသော မြန်မာဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့ထမ်းဆောင်နိုင်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှု အလုပ်နေရာသို့ ခန့်အပ်မြှောက်စားသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ချက်သည် ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ တရားမျှတ၍ အပြုသဘော ဆောင်သော ယှဉ်ပြိုင်မှု အနေအထားကို ဖန်တီးပေးခြင်း ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများ ကျန်းမာစွာ ရင့်ကျက်ကြီးပြင်း လာရန်အတွက် အားကိုးလောက်သော စနစ်အာမခံ ချက်နှင့် မှန်ကန်သောလားရာကို ညွှန်ပြထောက်ပံ့ပေးသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်အထိ မိမိတို့သည် ငယ်ရွယ်ပြီး အလားအလာရှိသော မြန်မာ စီမံခန့်ခွဲမှု ဝန်ထမ်း ၂၂၅ဦး ပြုစု ပျိုးထောင်ပေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့အနက် အချို့ဝန်ထမ်းများသည် ကုမ္ပဏီ၌ သင်တန်းနည်းပြ များ ဖြစ်လာခဲ့သည်။

မြန်မာအုပ်ချုပ်စီမံခန့်ခွဲသူအချို့

၂၀၁၉ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီသည် သင်ကြားမှုသင်တန်းအမျိုးမျိုးတို့ကို အကြိမ် ၁၀၀ကျော် ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်းများ အားလုံးသည် မတူညီသော အကြောင်းအရာများရှိသော သင်ကြားမှု သင်တန်းများ၊ သင်တန်း၏ သင်ခန်းစာ အကြောင်းအရာများမှာ ယင်းဒေသ၏ တရားဥပဒေ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ကုမ္ပဏီ၏ စနစ်များ၊ ကျွမ်းကျင်ဗဟုသုတ၊ အန္တရာယ်ကင်းစွာ ထုတ်လုပ်ရေး စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၈ခုနှစ် ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည့်သင်တန်းအချို့

သင်တန်း အမျိုးအစား	သင်တန်းစီမံကိန်း	သင်တန်းသား	သင်တန်းကာလ
အလုပ်သ မားဥပဒေ	စက်ရုံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း နှင့်အလုပ်သမားစာချုပ်	ဝန်ထမ်းသစ်	နေ့စဉ်
	လစာနှင့်အကျိုးခံစားခွင့်	ဝန်ထမ်းသစ်	နေ့စဉ်
	အလုပ်သမားဥပဒေသင် တန်းပေးခြင်း	ဝန်ထမ်းအားလုံး	ဩဂုတ်လ
ကျန်းမာရေး နှင့်ဘေး ကင်းလုံခြုံ ရေး	အန္တရာယ်မှထွက်ပြေးသည့် လေ့ကျင့်ခန်း	ဝန်ထမ်းအားလုံး	မေလ၊ ဩဂုတ်လ
	ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေး ကင်းလုံခြုံရေးသင်တန်း	ဝန်ထမ်းအားလုံး	ဧပြီလ၊စက်တင်ဘာလ
	ရှေ့ဦးသူနာပြုသင်တန်း	ဝန်ထမ်းအားလုံး	ဧပြီလ၊စက်တင်ဘာလ
	အန္တရာယ်ရှိပစ္စည်းအသုံးပြု သင်တန်း	သက်ဆိုင်ဝန်ထမ်း	မေလ၊ ဩဂုတ်လ
ပတ်ဝန်း ကျင်ထိန်းသိမ်းအ သိပညာ	စွန့်ပစ်ပစ္စည်းဖြေရှင်း သင်တန်း	ဝန်ထမ်းအားလုံး	အောက်တိုဘာလ
	ဓာတုပစ္စည်းအသုံးပြုမှု သင်တန်း	သက်ဆိုင်ဝန်ထမ်း	ဩဂုတ်လ
လူမှုတာဝန်	လူမှုတာဝန်ရည်ရွယ်ချက် သင်တန်း	ဝန်ထမ်းအားလုံး	မေလ ၊နိုဝင်ဘာလ
	BSCIစည်းကမ်းသင်တန်း	ဝန်ထမ်းအားလုံး	မေလ၊ ဒီဇင်ဘာလ
	အကျင့်ပျက်လာဒ်စားသတ် မှတ်ချက်သင်တန်း	သက်ဆိုင်ဝန်ထမ်း	အောက်တိုဘာလ
အလုပ်ကျွမ်းကျင်မှု	လုပ်ငန်းလုပ်စဉ်လိုက်လံ သည့်လုပ်စဉ်	မားကတ်တင်းဌာန/ စက်ရုံသက်ဆိုင်သူ	မတ်လ၊စက်တင်ဘာလ
	ဆေးဆိုးဇာထိုးလုပ်စဉ	ဝန်ထမ်းရေးရာဝန် ထမ်း၊ကတ်တင်ဌာ သက်ဆိုင်သူ	ဧပြီလ၊အောက်တိုဘာလ
	အထည်အလိပ်ကိုဒေါင်လုပ် စဉ်	အထည်အလိပ်ကို ဒေါင်ဝန်ထမ်းအား လုံး	ဇွန်လ၊ ဒီဇင်ဘာလ
	ခေါင်းဆောင်၏အလုပ်တာ ဝန်များ	ခေါင်းဆောင်အားလုံး (Super/Leader)	ဖေဖဝါရီလ၊မေလ၊ဩဂုတ် လ၊နိုဝင်ဘာလ
	ခေါင်းဆောင်လုပ်စဉ်	ခေါင်းဆောင်သစ်	လစဉ်
	ကတ်တင်ပညာ(Cutting) ၊စမ်းသပ်ပညာ အလုပ်တာဝန်လုပ်စဉ်	ဝန်ထမ်းသစ်	လစဉ်
	စက်ပြင်လုပ်စဉ်	စက်ပြင်အားလုံး	မေလ၊ ဩဂုတ်လ
	မီးပူတိုက်လုပ်စဉ်	ဝန်ထမ်းသစ်	လစဉ်
	ပါကင် ၊အချောထည်ကို ဒေါင်လုပ်စဉ	ဝန်ထမ်းသစ်	လစဉ်
	QCလုပ်စဉ်	ဝန်ထမ်းသစ်	လစဉ်

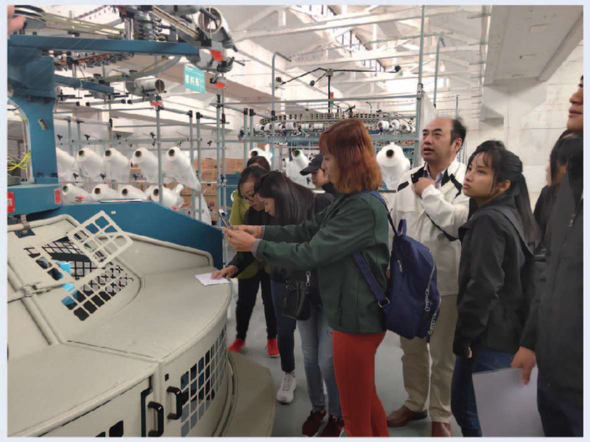
ဝန်ထမ်းများ၏ ယဉ်ကျေးမှု အဆင့်အတန်း မြင့်မားစေရန်နှင့် တရုတ်၊ မြန်မာ ဝန်ထမ်းအကြား ဘာသာစကား အခက်အခဲ လျော့နည်းလာစေရန်အတွက် ၂၀၁၈ခုနှစ်မှ စတင်ကာ မိမိတို့သည် ကျွမ်းကျင်သော တရုတ်ဆရာ ဌားရမ်းခေါ်ယူ၍ တရုတ်စာ သင်တန်း ဖွင့်လှစ်ပေးခဲ့သည်။ တစ်ပတ်လျှင် တရုတ်စာ အတန်းချိန် နှစ်ရက် စီစဉ်ပြီး သုံးလတစ်ကြိမ် စာဖြင့်၊ နှုတ်ဖြင့် စာမေးပွဲများ ကျင်းပမှုများ ပြုလုပ်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် စာမေးပွဲ အောင်မြင်ပြီးနောက် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဆုနှင့် လက်မှတ်များချီးမြှင့်ပေးသည်။

ဝန်ထမ်းများ တိုးတက်လာခြင်းကို အားပေးရန်အတွက် ကုမ္ပဏီသည် ထူးချွန်သော အကဲဖြတ်ရွေးချယ်သည့် လှုပ်ရှားမှုများ လုပ်ဆောင်ပေး၍ တိုးတက်မှုရှိရန် ကြိုးစား နေကြသည့် ထူးချွန်ဝန်ထမ်းများနှင့် ခေတ်မီအစုအဖွဲ့များကို အားပေး ပြုစုပျိုးထောင်သည်။

ဝန်ထမ်းများ သင်တန်း

၂၀၁၉ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ကုမ္ပဏီသည် မြန်မာ ထူးချွန်ဝန်ထမ်းများကို ဖွဲ့စည်း၍ တရုတ်နိုင်ငံရှိ ဂူရှီးရုံးချုပ်သို့ လေ့လာရေး စေလွှတ်ခဲ့သည်။ ယင်းအဖွဲ့သည် ရုံးချုပ်၏ ချည်ထိုး ထုတ်လုပ်ရေး စက်ရုံ၊ ဆေးဆိုးပန်းရိုက် စက်ရုံများနှင့် အဝတ်အထည် စက်ရုံများ သို့ သွားရောက် လေ့လာသင်ယူခဲ့သည်။ ထို့အတူ တရုတ်၊ မြန်မာ ဝန်ထမ်းဆွေးနွေးပွဲများ တက်ရောက်ပြီး စက်ရုံ စီမံခန့်ခွဲမှု စသည့် အခြား အတွေ့အကြုံများကို အချင်းချင်း အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များကို ဖြည့်စွက် ပြောကြားပြီး အတူတကွ တိုးတက်မှုရစေရန် ဖလှယ်ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။

လေ့လာ၊ ဆွေးနွေးဖလှယ်ခြင်း



၄.၄။ အလုပ်အကိုင်အန္တရာယ်ကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု

လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ်ကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်

ပင်လယ်ရပ်ခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံရာတွင် အလုပ်သမား အကာအကွယ်ပေးရေး လုပ်ငန်း အား မြင့်တင်၍ ဝန်ထမ်း အန္တရာယ်ကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအား ဖော်ဆောင်ပေးခြင်း သည် ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ် စီမံခန့်ခွဲနေစဉ်အတွင်း အရေးပါ သည့်အကြောင်းအရာ ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် "အန္တရာယ်ကင်းရေးသည် ပထမ၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းသည် အဓိက" ဟူသည့် လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ်ကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်ကို အခြေခံ၍ အန္တရာယ်ကင်းစွာ ထုတ်လုပ်ရေးဆိုသော ဥပဒေမှ သတ်မှတ်ထားသော တာဝန်ကို တိကျစွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်ကာ ခိုင်မာသော ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံး အန္တရာယ်ကင်းစွာ ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အား ကောင်းမွန်စွာ စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်ကို တည်ထောင်ပြီး အသေးစိတ် အစီအမံများနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ပြီးပြည့်စုံစေသည်။ ထို့သို့ဖြင့် အန္တရာယ်ကင်းသော တာဝန်၊ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ သင်တန်း ပေးခြင်းနှင့် အရေးပေါ် ကူညီကယ်ဆယ်ရေးတို့ကို ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက် နိုင်မည်။

လက်ရှိအချိန်အထိ ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ တွင် အန္တရာယ်ကင်းစွာ ထုတ်လုပ်ရေးဆိုင်ရာ မတော်တဆမှု ကြီးကြီးမားမား မဖြစ်ပွားခဲ့ဖူးပေ။

ပတ်ဝန်းကျင်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးကော်မတီ

ကုမ္ပဏီသည် ပတ်ဝန်းကျင်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်း၍ လုံခြုံရေး ဌာနမှူးအား ပတ်ဝန်းကျင်ကျန်းမာအန္တရာယ်ကင်းရေးဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ရေးအရာရှိအဖြစ် ခန့်အပ်ထားပြီး စီမံခန့်ခွဲသူကိုယ်စားလှယ်အား ကူညီစေကာ ပတ်ဝန်းကျင်ကျန်းမာ အန္တရာယ်ကင်းရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများကို ဘက်ပေါင်းစုံမှစီမံခန့်ခွဲ၍ သက်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို အကောင်အထည်ပေါ်လာစေသည်။

ပတ်ဝန်းကျင်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးကော်မတီသည် သုံးလတစ်ကြိမ် လုပ်ငန်း အစည်းအဝေးတစ်ကြိမ်ကျင်းပ၍ ယခင်လ၏ လုပ်ငန်းအသီးသီးကို သုံးသပ်တင်ပြသည်။ စစ်ဆေးစဉ်ကာလအတွင်း တွေ့ရှိရသော ငုပ်လျှိုးနေသော ကြီးမားသည့်အန္တရာယ်များကို အန္တရာယ်ကင်းရေးဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုဇယား၊ ငုပ်လျှိုးနေသောအန္တရာယ်ဆိုင်ရာ အကြောင်းကြားစာ၊ စစ်ဆေးမှုဇယား စသည်တို့အရ စစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာအဓိကအချက် များကို ကောင်းမွန်အောင်ပြင်ဆင်သည်။

၄.၄.၁။ မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ)ကုမ္ပဏီ သည် "အန္တရာယ်ကင်းရေးသည် ပထမ၊ ကြိုတင် ကာကွယ်ခြင်းသည် အဓိက" ဟူသည့် အန္တရာယ်ကင်းစွာ ထုတ်လုပ်ရေး လမ်းညွှန်ချက်ကို အခြေခံ၍ မီးဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုကို တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ကာ မီးဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်ရေး တာဝန်ကို အကောင်အထည် ဖော်ဆောင် ထားသည်။ သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် ဗဟုသုတ ဖြန့်ဝေရေးကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်၍ ဝန်ထမ်းများ၏ မီးဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်ရေး အသိစိတ်ကို ဘက်စုံမြှင့်တင်ပေးကာ ကုမ္ပဏီ၏ မီးဘေး အန္တရာယ် ကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းကို ထိရောက်စွာ ဖော်ဆောင်သည်။

မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးအစီအမံများ

- ထုတ်လုပ်ရေးစက်ခန်း၊ ဂိုဒေါင် လူသွားလမ်း၊ လုံခြုံရေးထွက်ပေါက်တို့တွင် အမှတ်အသားများ ပြုလုပ်ထားရမည်။ ထိုနေရာများတွင် ပိတ်ဆို့ထားခြင်း မပြုရ။
- ကုန်ကြမ်း၊ အချောထည်ပစ္စည်းနှင့် တစ်ဝက်တစ်ပြတ်ပစ္စည်းများ စုပုံရာတွင် လုပ်ငန်းနှင့် သွားလာရေးကို အနှောင့်အယှက်မဖြစ်စေရ။ လူသွားလမ်းအား ဖြောင့်ဖြူးနေစေရမည်။
- အထပ်တိုင်းတွင် ထွက်ပေါက်များစွာ ထားရှိရမည်။ အရေးပေါ်မတော်တဆမှု ဖြစ်ပွားစဉ်တွင် အသုံးပြုနိုင်ရန်အတွက် ထွက်ပေါက်တံခါးနှင့် လမ်းကြောင်းတို့၌ ရှင်းလင်းသော အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်အမှတ်အသားနှင့် မီးလုံးများတပ်ဆင်ထားကာ ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်ထားရမည်။
- အဓိကအရေးပေါ်ထွက်ပေါက်၊ အရံထွက်ပေါက်နှင့် ထွက်ပေါက်တံခါးတို့တွင် လူစုခွဲသည့်သရုပ်ပြပုံများ ကပ်ထား၍ ဝန်ထမ်းများအား အသိပညာပေးရမည်။
- လမ်းကြောင်း၊ ထွက်ပေါက်နေရာနှင့် အရေးပေါ်စက်ပစ္စည်းအားလုံးကို လွယ်ကူစွာ အသုံးပြုနိုင်ရန် ထားရှိရမည်။
- ထွက်ပေါက်တံခါးအားလုံးကို လိုသလိုတွန်းဖွင့်နိုင်ပြီး အပြင်သို့ တွန်းဖွင့်နိုင် ရမည်။
- စက်ရုံတွင်း အန္တရာယ်ရှိဇုန်အမှတ်အသားသင်္ကေတနှင့် အန္တရာယ်ကင်းဇုန် အမှတ်အသားသင်္ကေတတို့ ထားရှိရမည်။ အန္တရာယ်ကင်းဇုန်ကို မတော်တဆမှု ဖြစ်ပွားပြီးနောက် ဝန်ထမ်းများစုဝေးရာနေရာအဖြစ် အသုံးပြု၍ ဝန်ထမ်းများ၏ လုံခြုံရေးကို အာမခံချက်ရှိစေမည်။

မီးသတ်ဘူး

အရေးပေါ်ထွက်ပြေးစုဝေးရန် နေရာ

မီးဘေးအန္တရာယ် အချက်ပြ သတိပေးစဉ်၊ ရုတ်တရက် မတော်တဆမှု ဖြစ်ပွားစဉ်တွင် ဝန်ထမ်းများအား အချိန်မီ ထိရောက်စွာ လူစုခွဲနိုင်ရန်၊ အချိန်မီ မီးငြိမ်းသတ်နိုင်ရန်၊ ထိခိုက် သေဆုံးသူ အရေအတွက်နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ဥစ္စာပစ္စည်းများ ဆုံးရှုံးမှုကို အနည်းဆုံး ဖြစ်အောင် လျှော့ချနိုင်ရန်အတွက် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ)ကုမ္ပဏီသည် အရေးပေါ် လူစုခွဲသည့် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် မီးငြိမ်းသတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို ချမှတ်ထားသည်။ မီးဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ မတော်တဆမှု အရေးပေါ် ကယ်ဆယ်ရေး ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်း၍ အရေးပေါ် ကယ်ဆယ်ရေးအဖွဲ့၊ လူစုခွဲ အဖွဲ့၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုအဖွဲ့တို့ကို ဖွဲ့စည်းကာ လုံခြုံရေး ဌာနမှူးမှ အထွေထွေ ညွှန်ကြားရေးမှူးအဖြစ် ထမ်းဆောင်၍ ဝန်ထမ်းများ၏ လုံခြုံရေးကို အာမခံချက်ပေးထားသည်။

မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေး သရုပ်ပြလေ့ကျင့်ခြင်း

အရေးပေါ်ကိစ္စရပ်များ ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းကို မြှင့်တင်နိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီသည် နှစ်ဝက်တစ်ကြိမ် မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေး သရုပ်ပြလေ့ကျင့်ခြင်း ဆောင်ရွက်လေ့ ရှိသည်။ သရုပ်ပြလေ့ကျင့်ရာတွင် အရေးပေါ်လူစုခွဲခြင်း၊ မီးသတ်ဘူးနှင့် လေ့ကျင့်ခြင်း တို့ပါဝင်ကာ မီးသတ်ဌာနမှ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများကို ဖိတ်ခေါ်၍ မီးဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်ရေးသရုပ်ပြခြင်းနှင့် မီးသတ်ဘူးအသုံးပြုနည်းအား လမ်းညွှန်ပေးစေသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်မှစ၍ တစ်နှစ်လျှင်နှစ်ကြိမ် မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးသရုပ်ပြလေ့ကျင့်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ စနစ်တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။

အန္တရာယ်ကင်းစွာ ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ကုမ္ပဏီသည် အဘက်ဘက်မှ မီးသတ်ကိရိယာများကို အသစ်ဖြည့်ဆည်းခြင်း သို့မဟုတ် အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းတို့တွင် စက်ရုံအတွင်း၌ ရေဖျန်းထွက်သည့် စက်ကိရိယာများ ထပ်တိုး ထားခြင်း၊ မီးသတ်ရေပိုက်ခေါင်း အရေအတွက်များကို ထပ်ဖြည့်ထားခြင်း၊ အလိုအလျောက် ရေစုပ်ပန့်များ တပ်ဆင်ထားသည့်အပြင် အလိုအလျောက် ရဲစခန်း အရေးပေါ် သတင်း ပို့သည့် စနစ်တို့ကိုလည်း တပ်ဆင်ထားခြင်းတို့ ပြုလုပ်ထားသည်။

၂၀၁၉ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် ရန်ကုန်တိုင်း မီးသတ်ဦးစီးဌာန၊ အင်းစိန်ဌာနခွဲ၏ အမိက တာဝန်ခံနှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့တို့သည် ကုမ္ပဏီသို့ မီးဘေးထိန်းချုပ်မှု စစ်ဆေးလက်ခံခြင်း များ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ၎င်း၏အဖွဲ့သည် စက်ရုံတစ်ခုလုံး၏ မီးသတ်ပစ္စည်းကိရိယာများအပေါ် အသေးစိတ် စစ်ဆေးခြင်း၊ ရေပိုက်လိုင်းမှ ရေထွက်ရှိမှု အခြေအနေတို့ကို နားလည်အောင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ ရေပန်းရေဖျန်းထွက်မှု စမ်းသပ်ခြင်း၊ မီးခိုး စမ်းသပ်ခြင်း၊ အရေးပေါ် ခေါင်းလောင်း စမ်းသပ်ခြင်း စသည်တို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး မီးဘေးထိန်းချုပ်မှု စစ်ဆေးလက်ခံ ခြင်းများ အဆင်ပြေ အောင်မြင်ခဲ့သည်။

မီးဘေးထိန်းချုပ်မှု စစ်ဆေးလက်ခံခြင်း

မီးဘေးထိန်းချုပ်မှု စစ်ဆေးလက်ခံခြင်း

၄.၄.၂။ ဝန်ထမ်းအား ကျန်းမာစွာစီမံခန့်ခွဲမှု

ကုမ္ပဏီသည် "လူထုအခြေပြု" စီမံခန့်ခွဲမှုသီအိုရီကို လက်ကိုင်စွဲ၍ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းလည်ပတ်နေစဉ်အတွင်း ဝန်ထမ်း၏ကျန်းမာရေးကို အဓိကနေရာတွင် ထားရှိကာ ကျန်းမာရေးအသိပညာပေးခြင်းကို ပုံမှန်ပြုလုပ်ပေးသည်။ အထူးလုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ကိုင်သည့်ဝန်ထမ်းများအား ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးပေး၍ ဝန်ထမ်းများ၏ ကျန်းမာရေးအား အမြဲတမ်းဂရုပြုသည်။ ဝန်ထမ်းများ ရုတ်တရက် နေထိုင်မကောင်းခြင်းကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကုမ္ပဏီသည် စက်ခန်းတွင် ဆေးသေတ္တာထားရှိ၍ ဆေးပေးခန်း ဖွင့်လှစ်ထားသည်။ သက်ဆိုင်ရာအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရှိသော ကျွမ်းကျင်ဆရာဝန်နှင့် သူနာပြုအား ခန့်အပ်ထားရာ ဝန်ထမ်းနေထိုင်မကောင်းပါက ဆေးပေးခန်းသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးမှု ခံယူနိုင်သည်။

ဆေးပေးခန်း

ဆေးပေးခန်း

အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်အား ထိန်းသိမ်းရေး

ဝန်ထမ်း၏ ကျန်းမာရေးအား လက်တွေ့အာမခံချက်ပေးနိုင်ရန်နှင့် ကျန်းမာ၍ အန္တရာယ်ကင်းသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်အား ဖန်တီးပေးနိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီသည် အောက်ပါအစီအမံများကို ဆောင်ရွက်သည်။

▪ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကျန်းမာအန္တရာယ်ကင်းရေးကော်မတီသည် ကုမ္ပဏီ၏ ကျန်းမာရေး၊ အန္တရာယ်ကင်းရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဘက်ပေါင်းစုံစီမံခန့်ခွဲရေးကို တာဝန်ယူသည်။

▪ ရုံးခန်း၊ ထုတ်လုပ်ရေးစက်ခန်း စသည့်လုပ်ငန်းခွင်နေရာများတွင် အမြဲတမ်း သန့်ရှင်းသပ်ရပ်နေစေသည်။

▪ စက်ပစ္စည်းနှင့် အလုပ်စင် စသည့်စက်ပစ္စည်းများကို ဝန်ထမ်းများ အန္တရာယ်ကင်းစွာအသုံးပြုနိုင်ရန် ထားရှိရမည်။

▪ နေရာတိုင်းတွင် လေအေးပေးစက်၊ ပန်ကာ၊ လေစုပ်စက် စသည့်စက်ပစ္စည်းများ တပ်ဆင်ထားရှိ၍ ဝန်ထမ်းများအတွက် သက်တောင့်သက်သာရှိသောအပူချိန်နှင့် လေဝင်လေထွက်ကောင်းသောပတ်ဝန်းကျင် ဖန်တီးပေးရမည်။ သက်ဆိုင်ရာဌာနမှ အပူချိန်နှင့် စိုစွတ်နှုန်းတိုင်းကိရိယာ တင်ဆင်ထား၍ နေ့စဉ် အပူချိန်နှင့် စိုစွတ်နှုန်းကို မှတ်သားသည်။

▪ စက်ခန်းအတွင်း လေစုပ်စက် သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းလေစုပ်ထုတ်သည့်စက် တပ်ဆင်ထားရှိ၍ ထွက်ရှိလာသော ညစ်ညမ်းလေထု (ဖုန်မှုန့်၊ ရေမှုန်၊ ညစ်ညမ်းမီးခိုး စသဖြင့်) တို့ကို လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပျံ့နှံ့မသွားစေရန် အခန်းပြင်သို့ စုပ်ထုတ်သည်။

▪ လက်မှုဒီဇိုင်းဆွဲစဉ်အတွင်း အဆိပ်ရှိအန္တရာယ်ရှိသော လက်မှုနည်းပညာနှင့် ကုန်ကြမ်းများကို အတတ်နိုင်ဆုံးမသုံးစွဲပါ၊ သို့မဟုတ် လျှော့၍သုံးသည်။ အဆိပ်မရှိ၊ အန္တရာယ်မပေးသော ကုန်ကြမ်းအား အတတ်နိုင်ဆုံး သုံးစွဲသည်။

▪ အကာအကွယ်ပစ္စည်းတပ်ဆင်အသုံးပြုသင့်သောနေရာများတွင် သတ်မှတ်ချက် အတိုင်း အကာအကွယ်ပစ္စည်းတပ်ဆင်ရမည်။ အကာကွယ်ပစ္စည်းတပ်ဆင်ရန် အမှတ်အသား ကပ်၍သတိပေးရမည်။

▪ လက်မှု၊ လုပ်ငန်းအခြေအနေ၊ ကုန်ပစ္စည်းတို့ အပြောင်းအလဲဖြစ်ချိန်တွင် ပတ်ဝန်းကျင်သစ် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။ ထိုအခြေအနေပေါ်ပေါက်ပါက ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကျန်းမာအန္တရာယ်ကင်းရေးကော်မတီသည် ငုပ်လျှိုးနေသောအန္တရာယ်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အကဲဖြတ်ခြင်းပြုလုပ်၍ ကောင်းမွန်သော လုံခြုံထိန်းချုပ်ရေးအစီအမံများ စီစဉ်ဆောင်ရွက်မည်။

ဝန်ထမ်းမှ အကာအကွယ်ပစ္စည်း တပ်ဆင်ထားစဉ်

ဝန်ထမ်းမှ အကာအကွယ်ပစ္စည်း တပ်ဆင်ထားစဉ်

သောက်သုံးရေ၊ အစားအသောက် အန္တရာယ်ကင်းရေး

ကုမ္ပဏီရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ သောက်သုံးရေနှင့် နေ့စဉ်သုံးရေ ပြဿနာကို ကောင်းမွန်စေရေးအတွက် ကုမ္ပဏီတွင် အော်တိုရေသန့်စင်စက်ကို တပ်ဆင်ထားရှိသည်။ သန့်စင်ပြီးသော ရေအရည်အသွေးသည် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ ထုတ်ပြန်ထားသော သောက်သုံးရေစံနှုန်းထက် မြင့်မားသည်။ ရေသန့်စင်စက်ကို စားသောက်ဆောင်၊ အဆောင်နှင့် ထုတ်လုပ်ရေး စက်ခန်းတိုင်းတွင် ထားရှိ၍ ဝန်ထမ်းများအား အန္တရာယ် ကင်းသန့်ရှင်းသည့် သောက်သုံးရေ သောက်သုံးနိုင်စေသည်။ ၎င်းရေသန့်စင်စက်ကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်း၏ သောက်သုံးရေနှင့် နေ့စဉ်သုံးရေ အရည်အသွေးကို များစွာကောင်းမွန်လာစေခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်းများ၏ အစားအသောက် ကျန်းမာရေးကို ကောင်းမွန်စေရန် ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းတိုင်းအား ရေခွက်များ ဖြန့်ဝေပြီး ယင်းခွက်အပေါ်တွင် မိမိနာမည်များ ကပ်ထားရမည်၊ ၎င်းရေခွက်များ ထားရှိရန်အတွက် စင်ထားရှိပေးပြီး ဝန်ထမ်းများသည် အများသုံး သောက်ရေခွက်ဖြင့် သောက်သုံးသည့် အကျင့်ဆိုးများကို ပြောင်းလဲပစ်ပေးပြီး မိမိ၏ ရေခွက်ဖြင့် ရေသောက်သုံးသည့် အလေ့အထဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ ထို့အတူ ကုမ္ပဏီမှ ဝန်ထမ်းများအား ကျန်းမာရေးအတွက် ကောင်းမွန်သော အလေ့အထ ဖြစ်၍ ၎င်းတို့၏ ကျန်မားရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို သေချာစေရန်အတွက် ဝန်ထမ်းများကို အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး ဗဟုသုတ သင်တန်းများကို တက်ရောက်စေသည်။

ကုမ္ပဏီသည် သန့်ရှင်းသောစားသောက်ဆောင် ထားရှိပေးသည်။ စားသောက်ဆောင် မှဝန်ထမ်းများကို ကျန်းမာရေးဗဟုသုတဆိုင်ရာ ပညာပေးပို့ချထားရာ ၎င်းဝန်ထမ်းများသည် စံနှုန်းနှင့်လည်း ပြည့်မီသည်။ ကျန်းမာရေးအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရရှိထားပြီး ကူးစက်ရောဂါ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအတွက် နှစ်စဉ်ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုတစ်ကြိမ် ပြုလုပ်ပေးသည်။

၄၅။ ဝန်ထမ်းအား ကရုဏာထားခြင်း

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ)ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအပေါ် များစွာကရုဏာထားရှိကာ လှုပ်ရှားမှု အစီအစဉ်အမျိုးမျိုး ပုံမှန်ကျင်းပ၍ ဝန်ထမ်းများ၏ ဘာသာရေး ယုံကြည်မှုများကို လေးစားကာ ဝန်ထမ်းများအား ပိုမိုချမ်းမြေ့သာယာ စေသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီသည် ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား လှုပ်ရှားမှု အစီအစဉ် အမျိုးမျိုး ကျင်းပခြင်း၊ လေ့လာရေး ခရီးစဉ်များ စီစဉ်ပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများအပေါ် ဂရုစိုက်၍ ချစ်မြတ်နိုးသည်။

ဆန်းတင့်ဝေဆာလှသော ဝန်ထမ်းများ အားကစားပွဲ

ဝန်ထမ်းများ အကြား သံယောဇဉ် ကောင်းမွန်စေရန်နှင့် အသင်းအဖွဲ့ စည်းလုံးညီညွတ် မှု မြင့်တင်နိုင်ရန်အတွက် ဇန်နဝါရီလ ၄ရက်နေ့ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လွတ်လပ်ရေးနေ့တွင် ကုမ္ပဏီမှ တတိယအကြိမ် ဝန်ထမ်းများ အားကစားပွဲ ကျင်းပသည်။

အားကစားပွဲ အစီအစဉ်များတွင် မျက်လုံးပိတ် သံပုံးရိုက်ခြင်း၊ ဆန်ကောခေါင်းရွက် ခြင်း ပြိုင်ပွဲ၊ လက်ဆင့်ကမ်း အပြေးပြိုင်ပွဲ၊ ခြေထောက်သုံးချောင်းပူးတွဲ အပြေးပြိုင်ပွဲ၊ လွန်ဆွဲပွဲနှင့် ပူဖောင်းပေါ်ထိုင်သည့်ပြိုင်ပွဲတို့ ပါဝင်သည်။ ကုမ္ပဏီခေါင်းဆောင်များမှ ပြိုင်ပွဲ အမျိုးမျိုးရှိ ထိပ်ဆုံး၃ဦးအား ချီးကျူးခြင်းနှင့် ဆုပေးခြင်း ဂုဏ်ပြုခဲ့သည်။

တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ဆရာကန်တော့ပွဲ အခမ်းအနား ကျင်းပခြင်း

စက်တင်ဘာလသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ဆရာကန်တော့ပွဲ ကျင်းပချိန် ရောက်ရှိခါနီးတွင် ကုမ္ပဏီသည် ကြီးမားသော ဆရာကန်တော့ပွဲ အခမ်းအနားကို ကျင်းပခဲ့ သည်။ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများသည် ဆရာ၊ ခေါင်းဆောင်၊ သက်ကြီးဝါကြီးများကို ပွဲတော် ဆုတောင်းစကားများ ပြောကြားသည်နှင့်အတူ ခေါင်းဆောင်များမှလည်း အားပေးအား မြှောက်စကားများဖြင့် ဆုတောင်းပေးသည်။

ကြီးကျယ်ခမ်းနားသော သင်္ကြန် ပျော်ပွဲရွှင်ပွဲ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ သင်္ကြန်ပွဲတော် ရောက်ရှိခါနီးအချိန်တွင် ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများ အားလုံးနှင့် ကြီးကျယ်ခမ်းနားသော သင်္ကြန် ပျော်ပွဲရွှင်ပွဲကို ကျင်းပ၍ ယင်းနှစ်၏ ထူးချွန် သောဝန်ထမ်းနှင့် အသင်းအဖွဲ့ကို ဆုတံဆိပ်နှင့်ဆုကြေးများ ချီးမြှင့်ပေးပြီး ထူးချွန် ပြောင်မြောက်သော ဝန်ထမ်းများ ဖျော်ဖြေမှုနှင့် လူကို စိတ်လှုပ်ရှားစေသော ကံစမ်းမဲ နှိုက်ခြင်း အစီအစဉ်များကိုလည်း စီစဉ်ပေးခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်း မင်္ဂလာဆောင် တက်ရောက်ပြီး ဆုတောင်းစကားနှင့် လက်ဖွဲ့ပေးခြင်း

ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်း မင်္ဂလာဆောင်ပွဲ အခမ်းအနား ကျင်းပစဉ် ကုမ္ပဏီ ခေါင်းဆောင်မှ ၄င်းတို့အတွက် ဆုတောင်းစကားနှင့် လက်ဖွဲ့များ ပေးရမည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းအား တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း

မိဘမဲ့ဂေဟာကူညီလှူဒါန်းပံ့ပိုးပေးခြင်း

သက်ကြီးရွယ်အိုပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

ကုမ္ပဏီသည် သက်ဆိုင်ရာဒေသတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဖော်ဆောင်နေစဉ်ကာလအတွင်း ပရဟိတလှုပ်ရှားမှုများ တက်တက်ကြွကြွဆောင်ရွက်၍ ဝန်ထမ်းနှင့် ဒေသခံလူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အခက်အခဲများအား တက်ကြွစွာဖြေရှင်းပေးကာ ဝန်ထမ်းနှင့် ဒေသခံတို့၏ နေထိုင်မှုဘဝအဆင့်အတန်းကို ကောင်းမွန်လာအောင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် ရင်း ဒေသခံလူ့အဖွဲ့အစည်းအား တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးကာ ကောင်းမွန်သော ကုမ္ပဏီပုံရိပ်အား ဖော်ဆောင်သည်။

ပစ္စည်းများ လှူဒါန်းခြင်း

ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် နေ့စဉ်နှင့်အမျှ တိုးတက်ကြီးလွားလာသည်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ သက်ဆိုင်ရာ ဒေသအစိုးရ ဌာနများကို အကူအညီနှင့် အထောက်အပံ့ များပေးခြင်းလည်း မလွတ်ကင်းနိုင်ပါ။ သက်ဆိုင်ရာ ဒေသ အစိုးရဌာနအား ကျေးဇူးတင် ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီမှ မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန် လှိုင်သာယာ ရွှေလင်ပန်း စက်မှုဇုံ အစိုးရဌာသို့ အဲယားကွန်း ၁၃လုံး လှူဒါန်းသည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကုမ္ပဏီသည် လှိုင်သာယာ NLD ရုံးခန်း အဆောက်အဦး တည်ဆောက်ရန်အတွက် မြန်မာငွေ သိန်း၂၀၀ကျပ် လှူဒါန်းပြီး ရွှေလင်ပန်း စက်မှုဇုံ အတွက် မြန်မာငွေ ၁၀သိန်းကျပ်အား ဗိုလ်ချုပ်အောင်ဆန်း ရုပ်ထု တည်ဆောက် ရန်အတွက် လှူဒါန်းသည်။

တန်ဆောင်တိုင် မီးထွန်းပွဲတော် လှူဒါန်းခြင်း အခမ်းအနား

တစ်နှစ်လျှင် တစ်ကြိမ်ကျင်းပ လေ့ရှိသောမြန်မာနိုင်ငံ၏ တန်ဆောင်တိုင် မီးထွန်း ပွဲတော်ရောက်ရှိ ခါနီးအချိန်တွင် ကုမ္ပဏီမှ ဘုန်းကြီးကျောင်းများသို့ သွားရောက် လှူဒါန်း ခြင်း အခမ်းအနားကျင်းပခဲ့သည်။ ဘုန်းကြီးကျောင်းများအတွက် မြန်မာငွေကျပ် သိန်း ၈၀ ခန့် လှူဒါန်းပေးသည့်အပြင် သေသပ်လှပသော နေ့စဉ် အသုံးအဆောင် များကိုလည်း လှူဒါန်းခဲ့သည်။

အနာဂတ်နှင့် မျှော်မှန်းချက်

မြန်မာနိုင်ငံသည် “One Belt and One Road” လမ်းကြောင်းတွင် အရေးပါသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ပြီး မကြာသေးမီ နှစ်ပိုင်းတွင် များစွာသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစုများ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ဆွဲဆောင်ခဲ့သည်။ ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစောပိုင်း ကာလ ကတည်းက ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ခဲ့သော အထည်အလိပ် လုပ်ငန်းဖြစ်၍ မကြာသေးမီ နှစ်များအတွင်း ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် ဒေသခံများ၏ အသိအမှတ်ပြုမှု ကို ရရှိခဲ့ပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပမာဏသည်လည်း အဆက်မပြတ် တိုးချဲ့လျက် ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်လာသည့် ငါးနှစ်တာကာလအတွင်း မိမိတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံ သက်ဆိုင်ရာ ဒေသ၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် လူနေမှု အသိုင်းအဝိုင်း ပြုပြင် တိုးတက်လာစေရန်အတွက် မျှော်လင့်သည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်သူများသည် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစုကို နားလည်ပြီး ၎င်းနှင့် ဆက်ဆံရေးကို သွယ်တန်းပေးမည့် တံတား တစ်စင်း ဖြစ်မည်ဟုလည်း မျှော်လင့်ထားသည်။

၂၀၁၉ခုနှစ်သည် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကာလတွင် အရေးကြီးသော တစ်နှစ်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ကောင်းမွန်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အခြေခံ ၍ စက်ရုံအတိုင်းအတာပမာဏကို ထပ်မံတိုးချဲ့မှုကို အကောင်အထည် ဖော်နိုင် ခဲ့သည်။ ၂၀၂၀ခုနှစ်သည် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် ပိုမိုမြင့်မား သောအဆင့်သို့ ရောက်ရှိလာမည့် တစ်နှစ်ဖြစ်လိမ့်မည်။ မိမိတို့သည် ဆက်လက်၍ ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်ရွယ်ချက်များကို ထိန်းသိမ်းပြီး လုပ်ငန်းများ၏ စည်းကမ်းများနှင့် ကိုက်ညီသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု၊ ရုံးအတွင်းပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ဝန်ထမ်းအား ဂရုဏာထားခြင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး၊ ပရဟိတလုပ်ငန်းများ စသည့် အဘက်ဘက်တွင် လက်ရှိ ဆောင်ရွက်နေသော လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားပြီး နိုင်ငံတကာနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် လူမှု တာဝန် သိမှုတို့ကို စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည်။

တည်ငြိမ်ခိုင်မာသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုသည် ကုမ္ပဏီ၏ စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်ရမည့် တိုးတက်မှုနှင့် လူမှုတာဝန်သိမှုတို့၏ အခြေခံ အုတ်မြစ်ဖြစ်သည်။ နောင် အနာဂတ်ကာလ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် ဟန်ဒါလုပ်ငန်းစု (မြန်မာ) ကုမ္ပဏီသည် အဓိက စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများနှင့် ကိုက်ညီပြီး တင်းကြပ်စွာ လိုက်နာ၍ အန္တရာယ်များကို ကာကွယ်တားဆီးမှု မြှင့်တင်ပြီး လူသားအဓိကထားသည့် ရုံးအတွင်းပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းခွင် အလုပ်လုပ်မှု တိုးမြင့်၍ ဒေသခံ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို မြှင့်တင် လုပ်ဆောင်ပြီး ကျန်းမာသန်စွမ်းသော ကုမ္ပဏီ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို သေချာ စေရမည်။

ဝန်ထမ်းများသည် ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးမားဆုံးသော ကြွယ်ဝမှု ဖြစ်သည်။ မိမိတို့သည် ပုံမှန်ကဲ့သို့ ဝန်ထမ်းများအား ဂရုဏာထားခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ ထူးချွန်သော လူတော်များကို ပြုစုပျိုးထောင်းပေးရမည်။ ဝန်ထမ်းများ တိုးတက်ရေးအတွက် အမျိုးမျိုးသော သင်တန်းများ ပေးခြင်းကို အမြဲတစေ လုပ်ဆောင်ပေးပြီး မြန်မာနိုင်ငံ ထူးခွန်သော လူတော်များအတွက် သင်တန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲထားခြင်း တို့သည် မြန်မာဝန်ထမ်းများ ကုမ္ပဏီအတွင်း မြန်မြန်ဆန်ဆန်ဖြင့် အသားကျစေသည့်အပြင် လျင်မြန်စွာ တိုးတက်လာစေရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ မိမိတို့သည် ဝန်ထမ်းများအား ဂရုဏာထားခြင်းစနစ် တည်ဆောက်ထားပြီး ဝန်ထမ်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသည့် စနစ်ကို အဆက်မပြတ် တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်သည်။ မြန်မာဝန်ထမ်းများ၏ တောင်းဆိုမှုများကို စုဆောင်း၍ ၎င်းတို့၏ အတွေးအခေါ်များကို နားလည်ပြီး အချိန်မီ တုံ့ပြန်ပေးခြင်းဖြင့် မြန်မာဝန်ထမ်းများသည် ကုမ္ပဏီအပေါ် အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် ထဲထဲဝင်ဝင်အသားကျ ပေါင်းစပ်မှုတို့ကို ပိုမိုတိုးတက် လာစေသည်။

စိမ်းလန်းစိုပြေသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသည် မိမိတို့၏ အဓိက ဆောင်ပုဒ်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ကြီးထွားလာသည် နှင့်အမျှ မိမိတိုသည်လည်း ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေးစနစ်ကိုလည်း ဆက်လက်တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်၍ စွမ်းအင်ချွေတာ ထုတ်လုပ်မှုကို အဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်ပြီး စနစ်ကျစွာ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ ရှင်းလင်းသည်။ မိမိကိုယ်တိုင် တင်းတင်း ကြပ်ကြပ် တောင်းဆိုသည့်အပြင် ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး သဘောတရား များနှင့် အစိမ်းရောင်လှုပ်ရှားမှုများကိုလည်း သက်ဆိုင်ရာ အကျိုးရှိ သူများအား ဖြန့်ဝေ ပေးပြီး အတူတကွ သက်ဆိုင်ရာဒေသ ဂေဟစနစ်ကို ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းခြင်းသည် မိမိတို့၏ စွမ်းအားကို အဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရရှိရန် အကောင်အထည် ဖော်ဆောင် ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ထို့အတူ မိမိတို့သည် အမျိုးမျိုးသော ပရဟိတလုပ်ငန်းများကို တက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင် ပြီး လိုအပ်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် လူမှုရေး အသိုင်းအဝန်းအတွက် တတ်နိုင် သည့်ဘက်မှ ကူညီထောက်ပံ့ပေးမှုများ လုပ်ဆောင်သည်။

ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်ဆိုင်ရာ ဇယား

ကုလသမဂ္ဂ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်		လိုက်ဖက်ညီသောအပိုင်း
ရည်မှန်းချက် ၃	ကျန်းမာသောနေထိုင်မှုပုံစံနှင့် အသက်အရွယ်အပိုင်းအခြား အလိုက် ချမ်းသာသုခနှင့် ပြည့်စုံစေမည်။	၃.၁ ၊၄.၁၊ ၄.၄ ၊၄.၅
ရည်မှန်းချက် ၄	အားလုံးပါဝင်သော၊ တရားမျှတမှုရှိသော အရည်အသွေးမြင့် ပညာရေးရရှိစေ၍ ပြည်သူတစ်ရပ်လုံးအား တစ်သက်တာ ပညာသင်ယူနိုင်မည့်အခွင့်အရေး ပိုမိုရရှိစေမည်။	၄.၃ ၊၁.၂.၂
ရည်မှန်းချက် ၅	ကျား/မတန်းတူညီမျှရေးအား အကောင်အထည်ဖော်၍ အမျိုးသမီး၊ မိန်းကလေးငယ်အားလုံးကို အခွင့်အရေး ပေးအပ်မည်။	၄.၁
ရည်မှန်းချက် ၆	လူသားအားလုံး အတွက် ရေနှင့် သန့်ရှင်းသောပတ်ဝန်းကျင် ထောက်ပံ့ပေး၍ ၎င်းတို့အား စဉ်ဆက်မပြတ် စီမံခန့်ခွဲမည်။	၃.၁ ၊၄.၄.၂
ရည်မှန်းချက် ၇	လူတိုင်းလူတိုင်း မိမိတတ်နိုင်သော၊ အားကိုးနိုင်သော၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖြစ်သော ခေတ်မီစွမ်းအင်များ ရရှိရမည်။	၃.၂
ရည်မှန်းချက် ၈	ရေရှည်တည်တံ့သော၊ အားလုံးပါဝင်သော၊ စဉ်ဆက်မပြတ် သော စီးပွားရေးတိုးတက်မှုအား မြှင့်တင်ပြီး ထုတ်လုပ်ရေးပုံစံ အလုပ်အကိုင်အပြည့်အဝ ဖော်ဆောင်ပေး၍ လူတိုင်းအား အမြင်တင့်တယ်သောအလုပ်အကိုင် ရရှိစေမည်။	၁.၁.၂၊၄.၁၊၄.၂၊၄.၃၊၄.၄ ၊၄.၅
ရည်မှန်းချက် ၉	အန္တရာယ်နည်းပါးသော အခြေခံအဆောက်အအုံ တည်ဆောက်၍ အားလုံးပါဝင်သော၊ စဉ်ဆက်မပြတ်သော စက်မှုလုပ်ငန်းအဖြစ် မြှင့်တင်ပေးကာ စွန့်ဦးတီထွင်ခြင်းအား အားပေးမည်။	၄.၃ ၊၄.၄
ရည်မှန်းချက် ၁၂	စဉ်ဆက်မပြတ်သော စားသုံးမှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှုပုံစံအား အသုံးပြုမည်။	၁.၂.၂၊၁.၃၊၁.၄၊၂.၁၊၂.၂၊၃.၁၊၃.၂
ရည်မှန်းချက် ၁၃	အရေးပေါ်လုပ်ရှားမှု ဆောင်ရွက်၍ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲခြင်း နှင့် ၎င်းကြောင့်အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို တုံ့ပြန်ကာကွယ် မည်။	၃.၂
ရည်မှန်းချက် ၁၆	စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက်အကျိုးရှိသည့် ငြိမ်းချမ်း၍ အားလုံးပါဝင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းအား ဖော်ဆောင်ပြီး လူတိုင်းအတွက် တရားစီရင်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးပေးအပ်ကာ အလွှာအသီးသီး၌ ထိရောက်မှု ရှိသော၊ တာဝန်ခံမှုရှိသော၊ အားလုံးပါဝင်သောအဖွဲ့အစည်း များ ထူထောင်မည်။	၄.၁၊ ၄.၂
ရည်မှန်းချက် ၁၇	အကောင်အထည်ဖော်မှုနည်းလမ်းများကို တိုးတက်ခိုင်မြဲ စေပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် တစ်ကမ္ဘာ လုံးဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်ဆက်ဆံရေးအား အားကောင်းလာစေ မည်။	၁.၂.၂၊ ၂.၁၊ ၁.၄၂

စာဖတ်သူ၏ အကြံပြုတုံ့ပြန်ချက်ဇယား

ဤအစီရင်ခံစာကို အလေးထား သည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ "ဟန်ဒါ လုပ်ငန်းစု (မြန်မာ)ကုမ္ပဏီ၏ ၂၀၁၉ ခုနှစ် နှစ်ပတ်လည် လူမှုတာဝန်သိမှု အစီရင်ခံစာ" သည် မိမိတို့ ထုတ်ပြန်သည့် တတိယမြောက် လူမှုတာဝန်သိမှု အစီရင်ခံစာဖြစ်ပြီး ၂၀၁၉ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာအား သုံးသပ်လေ့လာ၍ တုံ့ပြန်ချက်များကို နားထောင်ကာ ရေးသားပြုစု ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ မိမိတို့ အစီရင်ခံစာ ရေးသားပြုစုသည့် အရည်အသွေးအား အဆက်မပြတ် မြှင့်တင်နိုင်ရန်၊ အနာဂတ်တွင် စာဖတ်သူနှင့် အကျိုးအမြတ် သက်ဆိုင်သူများအား ပိုမိုအဖိုးတန်သည့် သတင်းအချက်အလက် များကို ပေးအပ်နိုင်ရန်နှင့် ကုမ္ပဏီအား လူမှုတာဝန်သိမှု လုပ်ငန်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ တိုးမြှင့် လုပ်ဆောင်နိုင် ရန်အတွက် မိမိတို့အား အဖိုးတန် အကြံပြုချက်များ ပေးအပ်ပါရန် လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲ ဖိတ်ခေါ်အပ်ပါသည်။

(၁) ဤအစီရင်ခံစာတွင် မည်သည့်အပိုင်းရှိအကြောင်းအရာကို စိတ်အဝင်စားဆုံး ဖြစ်သနည်း။ အကြောင်းရင်းကို ဖော်ပြပါ။

(၂) ဤအစီရင်ခံစာအတွင်း မပါဝင်သည့် မည်သည့်အကြောင်းအရာကို နားလည်သိရှိ လိုသနည်း။

(၃) ဤအစီရင်ခံစာတွင် မည်သည့်လိုအပ်ချက်များ ရှိသနည်း။ (အကြောင်းအရာ၊ ရေးသားနေရာချထားပုံ၊ ပြင်ပသဏ္ဌာန် စသဖြင့်)

(၄) သင့်တွင် မည်သည့်ကောင်းသောအကြံပြုချက်များ ရှိသနည်း။

(၅) သင့်အား မည်သို့ဆက်သွယ်နိုင်သနည်း။

သင်၏ အားပေးမှုနှင့် တုံ့ပြန်မှုကို ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ အထက်ပါအကြောင်းအရာ များကို ဖုန်း သို့မဟုတ် အီးမေးလ်ဖြင့် နောက်ကျောမျက်နှာဖုံးရှိ ဆက်သွယ်ရမည့်လိပ်စာသို့ ပေးပို့နိုင်သည်။