

**ဟာံက**

အပိုင်း ( ၄ ) လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း ၁၅  
နိဒါန်း

၄. ၁ အဖွဲ့အစည်း၏လိုအပ်ချက်နှင့် ဆိုက်ဆက်ခြင်း (Training Linked to Organizational Needs)

၄. ၂ HR မန်နေဂျာများနှင့်ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ

(က) Organizational Analysis

(ခ) Task Analysis

(ဂ) Person Analysis

(ဃ) Demographic Analysis

၄. ၃ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို ခံယူရန်အဆင့်သင့်ဖြစ်ခြင်း (Training Readiness)

၄. ၄ Training Program တစ်ခုစီစဉ်ခြင်း (Planning the Training Program)

၄. ၅ Training Program ၏ဦးတည်ချက်များ (Objectives of the Training Program)

၄. ၆ ဌာနတွင်းလား အပြင်ကခေါ်ပေးမှာလား (In-House or Contracted Out)

၄. ၇ TRAINING DESIGN

(က) Learner Readiness

(ခ) Ability to Learn

(ဂ) Motivation to Learn

(ဃ) Self-Efficacy

(ခ) Learning Style

(၁) Adult Learning

(၂) Behavior Modeling

(၃) Reinforcement and Immediate Confirmation

(ဂ) Transfer of Training

၄. ၈ TRAINING DELIVERY

(က) Internal Training

(၁) Informal Training

(၂) On the Job Training

(၃) Cross Training

(ခ) External Training

(၁) Outsourcing of Training

(၂) Government-Suported Job Training

(၃) Educational Assistance Programs

၄. ၉ CHOICE OF TRAINING METHODS

၄. ၁၀ TRAINING METHODS

(က) Classroom Instruction

(ခ) Audiovisual Training

(ဂ) Computer-Based Training

(ဃ) E-Learning: on-Line Training

(င) Distance Training/Learning

(စ) Simulations and Training

(ဆ) Virtual Reality

(ဇ) Blended Learning

(ဈ) E-Learning ဖော်ဆောင်ခြင်း

(ည) E-Learning ၏ကောင်းကျိုးသို့ပြန်များ

(ဋ) Business Games and Case Studies

(ဌ) Behavior Modeling

(ဍ) Experiential Programs

(ဎ) Team Training

(ဏ) Action Learning

၄. ၁၁ TRAINING EVALUATION

(က) တုံ့ပြန်မှု Reaction

(ခ) ရင်းနှီးမှုအပေါ်ပြန်ရမှု (Return on Investment)

(ဂ) Benchmarking

၄. ၁၂ TRAINING EVALUATION DESIGNS

(က) Post-Measure

(ခ) Pre/Post Measure

(ဂ) Pre-/Post-Measure with a Control Group

အပိုင်း ( ၅ ) Talent Management

နိဒါန်း

၅. ၁ TALENT MANAGEMENT ၏ သဘောသဘာဝ

(က) Talent Management Information System

(ခ) Scope of Talent Management

(၁) Targeting Jobs

(၂) Targeting High-Potential Individuals

၅. ၂ THE ELEMENTS OF TALENT MANAGEMENT

(က) The Resourcing Strategy

(ခ) Attraction and Retention Policies and Programs

(ဂ) Talent Audit

(ဃ) Role Design

(င) Talent Relationship Management

(စ) Performance Management

(ဆ) Learning & Development (သင်ယူမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု)

(ဇ) Management succession planning (စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးများအတွက် ဆက်ဆံသူရွေးချယ်ခြင်း)

(ဈ) Career Management

၅. ၃ TALENT MANAGEMENT မဟာဗျူဟာတစ်ခု ဖော်ထုတ်ခြင်း

(က) Talent Management ၏ ဦးတည်ချက်များ

(ခ) CIPD/Talent Management Checklist

(ဂ) လိုအပ်သောအရည်အသွေးများ

၅. ၄ MANAGEMENT SUCCESSION PLANNING

၅. ၅ CAREER MANAGEMENT

(က) Career Management ၏ အဓိပ္ပာယ်

(ခ) ရည်ရွယ်ချက်များ

(ဂ) Career stages

(ဃ) Career dynamics

(င) Career development Strategy

(စ) Career management activities

(ဆ) The process of career management

(၁) Career management policies

(၂) Talent audit

(၃) Performance and potential assessments

(၄) Career planning

(၅) Career progression

(၆) Self-managed career.

အပိုင်း ( ၆ ) Performance Appraisal

နိဒါန်း

၆. ၁ Performance Management နှင့်ပတ်သက်သောအရာများ

၆. ၂ Performance Management ၏ အဓိကဦးတည်ချက်များ

၆. ၃ Performance Management ၏ ပိသေသလက္ခဏာများ

၆. ၄ အခြေခံ Theory (၃) ခု

၆. ၅ The Performance Management Cycle

(က) Performance and development agreements

(ခ) စဉ်ဆက်မပြတ်အကဲဖြတ်ခြင်း Managing performance throught the year

(ဂ) လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်သုံးသပ်ခြင်း Reviewing performance

၆. ၆ Performance Appraisal

၆. ၇ Performance Appraisal ၏ ပိသေသလက္ခဏာများ

၆. ၈ Performance Appraisal များအကြား ကွဲပြားချက်များ

၆. ၉ Performance Appraisal ပြုလုပ်တိုင်းမှာ မပါမဖြစ်ပါကြရတဲ့အစိတ်အပိုင်းများ

၆. ၁၀ Goal Settings

(က) ရည်ရွယ်ချက်

(ခ) Goal Settings ပြုလုပ်ရာတွင် သတိပြုရမည့်အမှား (၆)ချက်

၆. ၁၀ Determining Key Job Responsibilities

(က) Key Results Areas and Key Performance Indicators (KRAs & KPI)

(ခ) Turning KRAs into Big Rocks

(ဂ) ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို ဘယ်လိုတိုင်းတာမလဲ (How do We Measure Successful Performance)

(ဃ) Big Rocks များနှင့် KPI များအသုံးပြုခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများ

၆. ၁၂ Competencies များ ဖော်ထုတ်အသုံးပြုခြင်း

(က) Types of Competencies

(၁) Core Competencies

(၂) Job Family Competencies

(၃) Job Specific Competencies

(ခ) How to Identify Competencies (Competencies တွေကို ဘယ်လို ဖော်ထုတ်မလဲ)

(ဂ) အကောင်းဆုံးလုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း

၆. ၁၃ Providing Day to Day Coaching

(က) ဘယ်အချိန်မှာ Coach စလုပ်ပေးရမလဲ (When to Coach)

(၁) Calendar-Driven Coaching session

(၂) Event Driven Reviews

(ခ) Coaching ဆိုတာဘာလဲ (What is Coaching)

(ဂ) Coaching အယူအဆအမှားများ

၆. ၁၄ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို အကဲဖြတ်ခြင်း (Evaluating the Quality of an Individual's Performance)

(က) Tracking Performance during the Year

(ခ) Assessment ပြုလုပ်ခြင်း (Making the Assessment)

(ဂ) Self Appraisal လုပ်ခိုင်းတာကောင်းသလား

(ဃ) An Alternative to Self-Appraisal

(င) Rating Errors (အမှတ်ပေးရာတွင် ကြံ့ရတတ်သောအမှားများ)

၆. ၁၆ Appraisal Form သုံးတော့မယ်ဆိုရင်

(က) ကျွန်ုပ်တို့ကသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်ပုံစံ (Performance Appraisal Form) အား နားလည်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း

(ခ) ဥပမာ၊ ငှက်နှင့် ငှက်အမှတ်ပေးစနစ်များအား အသုံးပြုခြင်း

(၁) ဥပမာအမှတ်ပေးစနစ်အား အသုံးပြုခြင်း

(၂) ဥပမာအမှတ်ပေးစနစ်အား အသုံးပြုခြင်း

(၃) ဥပမာအမှတ်ပေးစနစ်အား အသုံးပြုခြင်း

(ဂ) အလွန်ကောင်း (သို့မဟုတ်) အလွန်ညံ့အမှတ်ပေးတဲ့အခါ

(ဃ) အငြိမ်းသတ်အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးတဲ့အခါ - Distribution Guideline အသုံးပြုခြင်း

၆. ၁၇ Preparing for the Appraisal Discussion

(က) Calibration Session

(ခ) Appraisal Meeting လုပ်တော့မယ်ဆိုရင် (Preparing for the Appraisal Meeting)

(၁) အားလုံးအဆင်သင့်ဖြစ်ပါစေ (Get Everything Ready)

(၂) အလွန်တကြားဖြစ်အောင်မလုပ်ပါနဲ့

၆. ၁၈ Conducting the Appraisal Discussion (Appraisal Discussion တကယ်လုပ်ပြီဆိုရင်)

(က) The Focus of Meeting

(၁) အားသာချက်များကို အာရုံစိုက်ဆွေးနွေးခြင်း (Concentrating on Strengths)

(၂) Concentrating on Improvement Needs

(၃) အားသာချက် အားနည်းချက်များကို ပြန်လည်ညှိနှိုင်းခြင်း

(ခ) Performance Appraisal Discussion with Stars & Journeymen

(ဂ) Performance Appraisal Discussion with Lovable Loser, Failures and Prima Donna