

နမူနာ မူဝါဒများ

သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ် အခြေအနေများ မူဝါဒဆိုင်ရာ ထွက်ဆိုချက်

သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများအား ကတိကဝတ်ပြုချက်

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်တစ်ခု၏ အဓိက ထောက်တိုင် လေးခု ဖြစ်သော အောက်ဖော်ပြပါတို့ကို လက်ကိုင်ထားရန် ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။

1. လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အခြေခံ မူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများအား လေးစားသမှုထားရှိခြင်း
2. အမျိုးသမီးများ နှင့် အမျိုးသားများအတွက် ထုတ်လုပ်အား ကောင်းမွန်သော အလုပ်ခန့်အပ်မှု နှင့် ပင်ပန်းဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း
3. လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များအား ထောက်ပံ့ပေးခြင်း
4. လူမှုရေးဆိုင်ရာ စကားဖြင့် အပြန်အလှန်ပြောဆိုညှိနှိုင်းမှုများအား မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း

သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်သည် လွတ်လပ်ခွင့်၊ တန်းတူညီမျှမှု၊ လုံခြုံရေး နှင့် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာအပေါ် အလေးထားမှု အစရှိသည်တို့အားဖြင့် လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းအပေါ် အခြေခံသည်ဖြစ်ရာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်ခွင် နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပတ်ဝန်းကျင်အတွင်း၊ ထို့ပြင် နောက်ဆုံးအနေနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ထောက်ပံ့မှု လုပ်ငန်းတွဲအတွင်း အဆိုပါသော အရာများကို အောင်မြင်ရယူနိုင်ရန် ဤမူဝါဒအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားဖို့ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။

ထို့ပြင် အလုပ်သမားအပေါ် အနိုင်ကျင့်မှု နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်မှုများကို ဖယ်ရှားရှင်းလင်းရန် တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရာဇဝန်အပ်ရေး မူဝါဒအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများအား ပံ့ပိုး ထောက်ပံ့ပေးရမည်ဖြစ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

ပြင်းထန်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ယှဉ်ပြိုင်မှုများသည် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများ နှင့် အလုပ်သမား စံသတ်မှတ်ချက်များကို အောက်သို့ နိမ့်ကျသွားစေရန် ဖိအားပေးနေသလို ရှိပြီး၊ ၎င်းရလဒ်အနေနှင့် ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း ပိုမိုအားနည်းသော၊ ထို့ပြင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း အားနည်းသော အထူးသဖြင့် ပိုမိုဆင်းရဲသော နိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရမှု အားနည်းသော လူသစ်ရာဇဝန်အပ်မှု နှင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စီမံဆောင်ရွက်ချက် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ရလဒ် ထွက်ပေါ်စေပါသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း တိုးမြှင့်မှုအတွက် အဓိကကျသော နှစ်ခြယ်အားထုတ်မှုရှိသည့် လုပ်သားများအား ရရှိစေနိုင်ရန်အတွက် ဤသို့နိမ့်ကျသော စံသတ်မှတ်ချက်များသည် ဖြေရှင်းမှုနည်းလမ်းမဟုတ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

ကံကောင်းစွာဖြင့်ပင် ထိုင်းနိုင်ငံသည် နိုင်ငံတော် အလုပ်သမား ဥပဒေများ နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ထို့ပြင် ILO အလုပ်သမား ပင်မ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ လိုက်နာရန် ပင်လယ်စာ လုပ်ငန်းများအတွက် ထောက်ပံ့ပေးထားသည့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများ နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ အစရှိသည်တို့ကို အင်အားဖြည့်တင်းရန် တိုးတက်လုပ်ဆောင်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ သို့ဖြစ်သောကြောင့် မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု နည်းဗျူဟာများ နှင့် ပစ်မှတ်ထားမှုများ၊ ထို့ပြင် နေ့စဉ် စီမံလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များတို့ကို သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ရင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဥပဒေများ နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း ဥပဒေများတို့သည် ထိုင်းနိုင်ငံသား နှင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ နှစ်မျိုးစလုံး အတွက် လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုရှိကြောင်း သေချာအောင် စီမံဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီ နှင့် ပင်လယ်စာလုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးအတွက် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပန်းတိုင်များအား မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ မက်လုံးများအား ဖန်တီးရာတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးမှု နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ စကားဖြင့် အပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းပြောဆိုမှုတို့သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ ရှုမြင်ပါသည်။

ပိုမိုရှေ့ပြေးသော လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများကိုသော်လည်းကောင်း၊ ပိုမိုအန္တရာယ်ကင်းသော လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် ပိုမိုလုံခြုံစိတ်ချရသော အလုပ်အကိုင်များကိုသော်လည်းကောင်း၊ ထို့ပြင် ပိုမိုထိရောက်အစွမ်းထက်မှုရှိသော လုပ်သားအင်အားအတွက် ဂျန်ဒါ တန်းတူညီမျှဖြစ်မှုကိုသော်လည်းကောင်း တည်ဆောက်သွားရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသွားဖို့ ကျွန်ုပ်တို့ ပြင်ဆင်လျက်ရှိပါသည်။

လုံးဝမည်မဟုတ်သည့် ဇရိုယာများ

အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများကို အပါအဝင် လူသားများ အားလုံးအနေနှင့် ၎င်းတို့အား အကာကွယ်ပေး၍ ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှု ပြုပေးသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုတွင် ၎င်းတို့၏ အစွမ်းရှိသမျှ အောင်မြင်စွမ်းဆောင်မှု ရရှိစေရန် နှင့် ၎င်းတို့ ဖူလုံပြည့်စုံမှုရှိကြောင်း သေချာစေရန် အစရှိသည်တို့ အတွက် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားသမှုပြုသည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများအပေါ် ကတိကဝတ်ပြုချက်၏ အရေးပါမှုအား ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီမှ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ သို့ဖြစ်သောကြောင့် လူကုန်ကူးမှု၊ အတင်းအကြပ် အလုပ်စေခိုင်းမှု၊ ဘုန်းဖြင့် ချည်နှောင်မှု၊ ကျွန်ုပ်တို့မှ ခိုင်းဖတ်ပြုမှု နှင့် ၎င်းတို့၏ဆန္ဒမပါဘဲ ဖိအားပေး လုပ်အား စေခိုင်းမှု၊ ကလေးလုပ်သားစေခိုင်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက် ပေးခြင်း အပါအဝင် ဂျန်ဒါ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာရေး၊ လိင်ခံယူစိတ်၊ မသန်စွမ်းမှုတို့အပေါ် အခြေခံကာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ လွတ်လပ်စွာ စုဝေးစည်းရုံးခွင့် နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့် များ၊ ထို့အတူ အလုပ်ရာဇဝန်များ နှင့် အလုပ်သမားများတို့၏ အသက်တာ၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေး နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာတို့ကို ထိပါးစေသည့် အလေ့အကျင့်များ မှန်သမျှ အစရှိသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ လူမဆန်သော ပြုမူဆောင်ရွက်မှု ပုံစံများ၊ တွေ့ ရှိရချက်များ၊ ညွှန်ပြမှုများ နှင့် သက်သေအထောက်အထားများ အားလုံးအပေါ် ဆန့်ကျင်ရန် ခိုင်မာသော ရပ်တည်ချက်မှ ကျွန်ုပ်တို့ ရပ်တည်ပါမည်။

အဆိုပါသော အပြုအမူများသည် ပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံး၊ အထူးသဖြင့် ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်းအားနည်းသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၊ အဓိကအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် အကြောင်းပေးခြင်း၊ လွတ်လပ်မှု ဆုံးရှုံးစေခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒမပါဘဲ ခိုင်းဖတ်ပြုခံရခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အသက်တာ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် ဖူလုံပြည့်စုံရေးများ၊ ထို့အတူ သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် နှင့် ပင်ပန်း ရရှိရန် အခွင့်အလမ်းများ နှင့်

အရည်အချင်းများတို့အား ယာယီ သို့မဟုတ် အခြေတမ်း အခြေတမ်း ထိခိုက် သို့မဟုတ် ဒဏ်ရာရစေသည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများအား ဖန်တီးခြင်း အစရှိသည်တို့အားဖြင့် ၎င်းတို့ကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်း အန္တရာယ် ဖြစ်စေသည်ကို သိရှိထားသည့်အညီ ၎င်းအပြုအမူများအား ညှိနှိုင်းပေးနိုင်ခြင်းမရှိသည့် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော တရားမဝင် အပြုအမူများအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ သတ်မှတ်မည် ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့အား ကျူးလွန်သူများအပေါ် အရေးယူဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

သက်ရောက်သက်ရောက်မှု နှင့် နယ်ပယ်ဝန်းကျင် အတိုင်းအတာ

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီ နှင့် အားလုံးသော ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများသည် အထက်ဖော်ပြပါ (ILO သဘောတူညီချက် ပင်မအချက် ၈ ရပ်အပေါ် အခြေခံထားသည့်) 160 နိုင်ငံတကာ ILO အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများ၏ ပင်မ အချက် ၄ ချက် တွင် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားသည့်၊ ထို့ပြင် အဆိုပါသော ပင်မ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ တစ်ခုစီအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ အခြားသော ကုမ္ပဏီ မူဝါဒများအတွင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများတို့ကို တစ်စုံတစ်ရာ ချိုးဖောက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၌ - တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း - ပါဝင်၊ အားပေးအားမြှောက်ပြု၊ ပံ့ပိုး သို့မဟုတ် အခွင့်ပြုမည် မဟုတ်ပေ။

တစ်ချိန်တည်းတွင်ပင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့မှု လုပ်ငန်းတွဲများအတွင်း အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ကြောင်း၊ အထူးသဖြင့် လူကုန်ကူးမှု၊ ကလေးလုပ်သား အသုံးပြုမှု၊ အတင်းအကြပ် ဖိအားပေးစေခိုင်းမှု၊ ဘွန်းဖြင့် ချည်နှောင်မှု၊ ကျွန်ုပ်တို့၊ ခိုင်းဖတ်ပြုမှု၊ ဆန္ဒမပါဘဲ ဖိအားပေး လုပ်သားစေခိုင်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် အမြတ်ထုတ်မှု အစရှိသည်တို့တွင် ပါဝင်ပတ်သက်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသော သို့မဟုတ် ယူဆရသော၊ သို့မဟုတ် တရားစွဲဆိုခြင်းခံရသော၊ ထို့ပြင် သံသယဖြစ်မှုထက် ကျော်လွန်၍ သက်သေအထောက်အထား ရရှိထားသော မည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများဖြင့်မဆို၊ အထူးသဖြင့် လူသစ်ရှာဖွေပေးသူများ နှင့် လူသစ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများတို့ဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရန် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ အထူးသဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် တရားမဝင် ပြုမူဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ကောင်း ပတ်သက်နေသော/ပါဝင်ပတ်သက်လျက်ရှိသော လူသစ်ရှာဖွေပေးသူများ အပါအဝင် အလုပ်သမား ထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှု ထောက်ပံ့သူများ၊ ပွဲစားများ၊ အေးဂျင့်များ၊ အစရှိသည်တို့ထံမှ ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများတို့ကို ကျွန်ုပ်တို့ ဝယ်ယူမည် မဟုတ်ပေ။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းတို့၏ အမြင်များအား ထုတ်ဖော်ဖွင့်ဟသည်။ သို့မဟုတ် အခြားသော အလုပ်သမားများဖြင့် ဆက်သွယ်သည့် အလုပ်သမားများအား အပြစ်ပေးသည့်အနေနှင့်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ အရေးယူသည့်အနေနှင့် သော်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် ဂျန်ဒါ၊ မျိုးနွယ်၊ ဘာသာရေး သို့မဟုတ် အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပြုသည့်အနေနှင့်သော်လည်းကောင်း အတင်းအကြပ်ဖိအားပေး လုပ်အားစေခိုင်းမှုများအား ပြုလုပ်မည်မဟုတ်ပေ။

အားလုံးသော ဌာနတွင်းပိုင်း ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများ - ပိုင်ရှင်များ၊ ရယ်ယာရှင်များ၊ မန်နေဂျာများ၊ နှင့် ဝန်ထမ်းများ - တို့သည် အလုပ်တွင်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နေထိုင်မှုဘဝများတွင်သော်လည်းကောင်း ဤမူဝါဒအား တစ်စုံတစ်ရာ ချိုးဖောက်ခြင်းများတွင် ပါဝင်ခြင်းမပြုရန် နှင့် ထောက်ပံ့အားပေးခြင်း မပြုရန် အချိန်နှင့်အမျှ တင်းကြပ်သော စံသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာဖို့ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။ အလားတူပင် အားလုံးသော ပြင်ပမှ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများ - အလုပ်သမား ထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ပွဲစားများ၊ အေးဂျင့်များ၊ အထူးသဖြင့် လူသစ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာ အဖွဲ့အစည်းများ - တို့အနေနှင့် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သည့် ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒ နှင့် အနေအထားတို့နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ဖို့ရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အားလုံးသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု နှင့် တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာ မြင့်မားသော စံသတ်မှတ်ချက်များအား ထိန်းသိမ်းမှုပြုရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။

ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မညီမျှမှုများအား လိုက်နာဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ဝတ္တရားများ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အမျိုးသမီးများ နှင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ အစရှိသည်တို့ကဲ့သော ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း အားနည်းသည့် အချို့ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ အုပ်စုများအား အသိမှတ်ပြုသည့်အနေနှင့်သာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ကုမ္ပဏီ၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့်အညီ၊ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်သော အတိုင်းအတာအတွင်း ၎င်းတို့အတွက် အထူး ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများကို ပေးအပ်၍ အရင်းအမြစ်များအား ထောက်ပံ့ပေးသွားရန် ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။ ထို့ပြင် သတိပြု သိရှိစေမှု၊ ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများအား တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်မှု၊ သိမှတ်လာစေမှု နှင့် လျှို့ဝှက် အစီရင်ခံတိုင်ကြားမှု၊ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု လမ်းကြောင်းများနှင့် ဖြေရှင်းမှု ရွေးချယ်စရာများအား ထောက်ပံ့ပေးမှု၊ ထို့အတူ အားလုံးသော ဤနည်းဗျူဟာများသည် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မညီမျှမှုများအား စနစ်တကျ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ရှိမရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု နှင့် အတည်ပြုဆောင်ရွက်မှု၊ ထို့ပြင် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် မူစည်းမျဉ်းများအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအား လွယ်ကူချောမွေ့စေမှု အစရှိသည့် မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များအားဖြင့် ဤမူဝါဒ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကို လမ်းပြဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် နေ့စွဲမှစတင်၍ ဤမူဝါဒသည် စတင်သက်ရောက်မှုရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း ကျေးဇူးပြုပြီး သိရှိထားပါ။

.....

()

စီမံခန့်ခွဲမှု ဒါရိုက်တာ

နေ့စွဲ - _____