

မာတိကာ

- စာရေးသူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း ၃
- HR နယ်ပယ်၌ မဟာဗျူဟာမြောက်ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း ၅
နှင့် မဟာဗျူဟာမြောက် HR နယ်ပယ်၌စဉ်းစားခြင်း
- ဝယ်ယူတိုင်တန်းခြင်း Customer Complaint ကို ၁၀
လမ်းစဉ် Mission နှင့်အညီစီမံခန့်ခွဲခြင်းမဟာဗျူဟာ
မြောက်ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း)
- ပေါ်တူဂီနိုင်ငံရာထူးခန့်ထားရေးပေါ်လစီ Recruitment ၁၅
Policy (Case Study) နှင့် ရှုထောင့်အထွေထွေ
- စာတွေ့(သီအိုရီ)ထက်တစ်ဆင့်မြင့်သောအရာ သို့မဟုတ် ၂၁
လက်တွေ့အဖြစ်အပျက်များကို လေ့လာခြင်း CASE STUDY
ဆိုသည်မှာ
- အလွန်နူးညံ့သော HR Management ဆိုသည်မှာ ၂၆
- ကုမ္ပဏီနှင့် လူသားအရင်းအမြစ်တို့အတွက် ၃၂
အာရုံခံကိရိယာ
- လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရပ်အကြောင်း ၃၉
တစ်စေ့တစ်စောင်း
- ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားများအား စိတ်ဖိစီးမှု ၄၄
ကင်းဝေးရန် ကုမ္ပဏီများက စီစဉ်ပေးသောဗျူဟာများ
- ကုမ္ပဏီနှင့် NGO တို့အတွက် ခေတ်မီဒဒသနတစ်ခု ၄၉
သို့မဟုတ် Quality & Accountability
- အဆင့်မြင့် စီမံခန့်ခွဲရေးဗျူဟာ ၅၅
- ပဋိပက္ခတို့၏ အကောင်းဆုံးဖြေရှင်းခြင်းဗျူဟာ ၆၀
- ကုမ္ပဏီ NGO များတွင် အကဲဆတ်သောကိစ္စ ၆၄
(SENSITIVE ISSUE) ဆိုသည်မှာ

- မန်နေဂျာအရာရှိတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ Duties & ၇၀
Responsibilities များသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရာ၌ သတိထား
ရမည့်အချက်များ
- ဝန်ထမ်းကောင်းများအား ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် ၇၅
လွှဲရွှမ်းအားအရင်းအမြစ်ဗျူဟာ
- ဈေးဆိုင်တို့တွင် အမြတ်အစွန်းရရှိခြင်း (PROFIT) ၈၀
နှင့် ဝယ်ယူကိုဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း (CUSTOMER
SERVICE) တို့မတူညီပုံ
- အထူးချွန်သောဝန်ထမ်းများကိုချီးမွမ်းခြင်းကအရေးပါပုံ ၈၅
(သို့မဟုတ်)မိန်းကလေးများဖြတ်လမ်းမလိုက်အောင်ကာကွယ်ခြင်း
- ကုမ္ပဏီတို့ကထားသောအနှစ်သာရတန်ဖိုး ကြီးကျယ် ၉၀
မြင့်မြတ်သောကုမ္ပဏီနှင့်ချမ်းသာသောကုမ္ပဏီဆိုင်ရာဒသနများ
- ဂျပန်နိုင်ငံ၏လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးဗျူဟာ ၉၅
အကြောင်းတစေ့တစောင်း
- ရာထူးတက်ခြင်း (Promotion) နှင့် ရာထူးတစ်ခု ၉၉
ဖွံ့ဖြိုးခြင်း (Position Development) တို့၏ အဓိပ္ပာယ်
ကွာခြားမှု
- ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများ သင်တန်းသားများ ဘတ်စ်ကား ၁၀၆
ကြပ်ခြင်းကို ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားသောဗျူဟာ
- ဆရာဝန်တို့၏ ခံစားချက်ဝေဒနာကုထုံး (သို့မဟုတ်) ၁၁၁
အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစိတ်ပညာ INDUSTRIAL &
ORGANIZATION PSYCHOLOGY
- ဝန်ထမ်းများသည် မိခင်ကုမ္ပဏီ၏ မိတ်ဆွေစစ်လား ၁၁၆
မိတ်ဆွေတုလား ခွဲခြမ်းသောနည်းဗျူဟာ