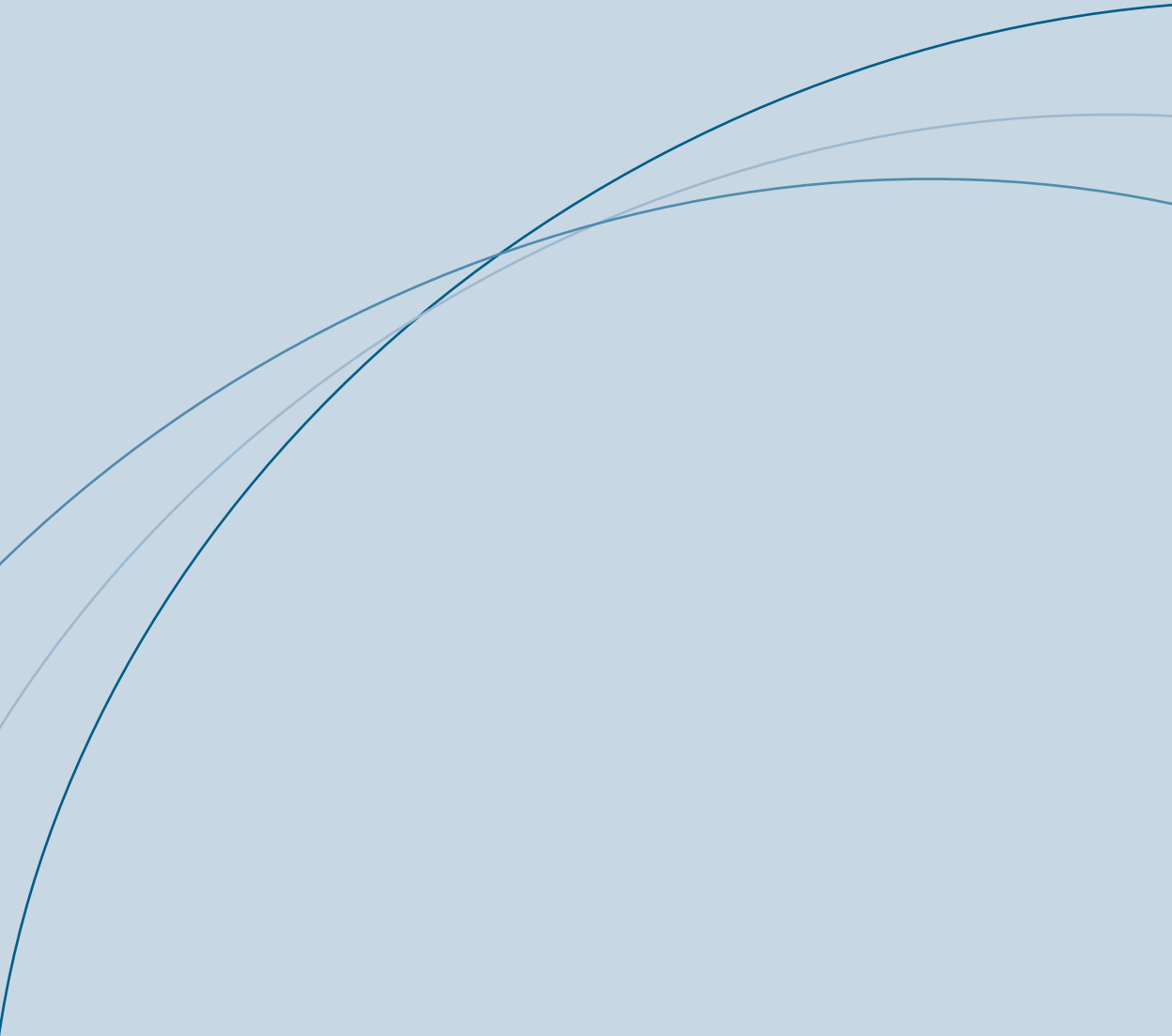




IFC မိသားစု
စီးပွားရေး လုပ်ငန်း
စီမံအုပ်ချုပ်မှု
လက်စွဲစာအုပ်

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း
စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်



တတိယအကြိမ်ထုတ်ဝေခြင်း - အယ်လ်ဘေးနီးယမ်း၊ အာရပ်၊ အဖေရီ၊ မြန်မာ၊ တရုတ်၊ အင်္ဂလိပ်၊ ပြင်သစ်၊
ဂျော်ဂျီယာ၊ ခမာ၊ မက်ဆီဒိုးနီးယမ်း၊ မွန်ဂိုလီးယား၊ မွန်တီနီဂရိုး၊ ပေါ်တူဂီ၊ ရုရှား၊ ဆားဘီးယမ်း၊ စပိန်၊ တူရကီ၊
အူရူဂွေ၊ ယူကရိန်း နှင့် ဗီယက်နမ် ဘာသာရပ်များဖြင့်လည်း ရရှိနိုင်သည်။

မူပိုင်ခွင့် © ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း
ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ - 2121 Pennsylvania Ave. NW, Washington, DC 20433
United States of America

ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စုအဖွဲ့ဝင်

ငြင်းဆိုချက်

IFC ၏ မိသားစု စီးပွားရေး စီမံ အုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်ကို IFC ၏ ဝန်ထမ်းများမှ ကြီးပမ်းအားထုတ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤစာအုပ်၌ ပါဝင်သော ဝေဖန်သုံးသပ်ချက်များ နှင့် ကောက်ချက်များသည် IFC သို့မဟုတ် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများက ကိုယ်စားပြုသော နိုင်ငံများ၏ အမြင်၊ အယူအဆ ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူခြင်း မရှိစေရပါ။ ဤလက်စွဲ စာအုပ်ပါ လမ်းညွှန်ချက်များသည် အများအကျိုးပြုစေခြင်း အလို့ငှာရည်ရွယ်၍ မွန်မြတ်သောစေတနာဖြင့် ယေဘုယျ လမ်းညွှန်ချက်များကို ပြုစုထားခြင်းမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် IFC နှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်သည် ဤစာအုပ်တွင် ပါသည့် အချက်အလက်များ၏ မှန်ကန်တိကျမှုကို အာမခံ မပေးနိုင်သလို ဤစာအုပ်အား အသုံးပြုခြင်းကြောင့် ရရှိလာနိုင်သည့် မည်သည့် အကျိုးဆက် အတွက်ကိုမျှ တာဝန် မခံယူနိုင်ပါ။

ဤစာအုပ်ပါ ဖော်ပြချက်များကို မူပိုင်ခွင့်ဖြင့်ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ တစ်အုပ်လုံး ဖြစ်စေ ၊ တစ်ပိုင်းတစ်စ ဖြစ်စေ မိတ္တူဖွားခြင်း သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် လက်ဆင့် ကမ်းခြင်း တို့သည် တည်ဆဲဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာအုပ်အား ပြန်လည်ဖြန့်ဖြူးခြင်းကို အားပေး တိုက်တွန်းလျက် ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို အသုံးပြုကြသူတို့ကို အသုံးပြုသူအား စီးပွားဖြစ်အသုံးချရန် မဟုတ်ဘဲ ကိုယ်ပိုင် အသုံးပြုရန် အတွက်ဆိုလျှင် ၎င်း၏ အစိတ်အပိုင်းများကို ကူးယူခွင့် ပြုပါသည်။ သို့သော် ပြန်လည် ရောင်းချမှု၊ ပြန်လည် ဖြန့်ချိမှု သို့မဟုတ် ၎င်းထဲမှနေပြီး ဆင့်ပွားယူသည့် လုပ်ငန်းများကို ဖန်တီးမှုကိုမူ လုံးဝ ခွင့်မပြုပါ။ အခြားသောနည်းလမ်းများဖြင့် ကူးယူအသုံးချ လိုသည့်အခါ IFC မှ စာဖြင့် ခွင့်ပြုချက် ရယူရန် လိုအပ်ပါသည်။

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

စကားချီး

IFC ၏ စီးပွားဆက်နွယ် ဆောင်ရွက်သူ မိသားစု စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းရှင် များကြုံတွေ့ရသည့် အခြေခံ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အခက်အခဲများကို သတ်မှတ် ဖော်ထုတ် ဖြေရှင်းရာတွင် IFC ၏ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု နှင့် အကြံဉာဏ်များ ပံ့ပိုးပေးနေသော ဝန်ထမ်းများအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်၍ IFC ၏ "မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်" ကို ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် IFC ၏ စီးပွားဆက်နွယ် ဆောင်ရွက်သူ မိသားစု စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းရှင်များ အတွက်လည်း ၎င်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှု အလေ့အကျင့်များ ခိုင်မာအားကောင်းလာစေရန် လမ်းညွှန် စာအုပ်အဖြစ် အထောက်အကူ ပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲ စာအုပ်သည် မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ/ မိသားစုကုမ္ပဏီများ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှု အရည်အသွေးကို အကဲဖြတ်ရန် IFC က ယခုလက်ရှိ အသုံးပြုနေသော စီမံအုပ် ချုပ်မှုနည်းစနစ်များကို ဖော်ပြထားသော စာအုပ်ဖြစ်ပါသည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွက် အကြွင်းမဲ့ ကိုးကားနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပြုထုတ်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ ကျွမ်းကျင်သော မိသားစုစီးပွားရေးအတိုင်ပင် ခံများ၊ ဥပဒေ နှင့် စာရင်းကိုင်ပညာကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များမှ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုစီအလိုက် အကြံဉာဏ်များကို အစားထိုးဖြည့်ဆည်းထားခြင်းလည်းမဟုတ်ပါ။ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ရပ်၏ မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်မှု နည်းစနစ်များကို လိုရင်းတိုရှင်း လက်တွေ့အသုံးချနိုင်စေရန် ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပြီး အကျပ်အတည်းဖြစ်နေသော အခြေအနေများတွင် ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများကို အဆိုပြု ဖော်ပြထားခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်ပါ အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အသေးစိတ် အကြောင်းအရာ များကို လေ့လာနိုင်ရန် စာမျက်နှာ အသီးသီး၏ အောက်ခြေပါ သီးခြားမှတ်စုများနှင့် လက်စွဲ စာအုပ်၏ အဆုံးတွင် ရည်ညွှန်း စာအုပ်စာတမ်းစာရင်းကို ဖော်ပြ ပေးထားပါသည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို IFC ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ နှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဌာနမှ လုပ်ငန်းများ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အရာရှိဖြစ်သူ Sanaa Abouzaid က ပြုစုခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သိရှိလိုသော မေးခွန်းများ နှင့် အကြံပြုချက်များ အတွက် အောက်ပါလိပ်စာ အတိုင်း ဆက်သွယ် မေးမြန်းပေးပို့နိုင်ပါသည်။

ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာမှာ-

Sanaa Abouzaid
Corporate Governance Unit
Environment, Social & Governance Department
IFC
2121 Pennsylvania Avenue, NW
Washington, DC 20433 U.S.A
Telephone: 202-458-1614
Email: sabouzaid@ifc.org

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤလက်စွဲစာအုပ် ပြုစုထုတ်ဝေနိုင်ရန် ပါဝင်ကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ကြသော ပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးကို အထူး ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း စာရေးသူမှ မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

ပါဝင်ကူညီပံ့ပိုးခဲ့ကြသူများမှာ (Natalya Arabova, First Freight Company (Russia); Ayman Eltarabishy, The George Washington University (United States); Leo Goldschmidt, Bank Degroof (Belgium); Darrin Hartzler, Davit Karapetyan, Sebastian Molineus, and Cecilia Rabassa, IFC/World Bank; Herbert Steinberg, Mesa Corporate Governance (Brazil); and John Ward, Kellogg School of Management (United States) တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာအုပ်ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ဖော်ပြပါ ကူညီပံ့ပိုးသူများသည် စာအုပ်ပါ ဖော်ပြချက်များပြုစုခြင်း အပြင် မူကြမ်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်၍ လိုအပ်သည်များကို လမ်းညွှန် ဖြည့်ဆည်း ပေးခဲ့ပါသည်။

Joe Achkar, SABIS (Lebanon) နှင့် Alfredo Carvajal Sinisterra, Carvajal Group (Colombia) တို့အားလည်း မိသားစု စီးပွားရေး စီမံအုပ်ချုပ်မှု အတွေ့အကြုံ ဓလေ့များကို ဤစာအုပ်တွင် ဝေမျှ ခံစားခွင့်ပြုသည့်အတွက် စာရေးသူမှ ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

လက်စွဲစာအုပ် ၏ ဘာသာပြန် စာမူများ ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပေးသည့်အတွက် Sandra Guerra, Better Governance (Brazil); Kiril Nejkov, Fabio Isay Saad, Enrique Sanchez-Armass, Anderson Caputo Silva, and Medhat Bassily နှင့် IFC/World Bank, တို့အားလည်း အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

စာအုပ် ဒီဇိုင်းထုတ်ခြင်း၊ ပုံနှိပ်ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း တို့တွင် ကိုယ်တိုင် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲ ပေးခဲ့သည့် Jewel Caguiat နှင့် Maya Polishchuk, IFC, တို့အားလည်း ဝမ်းမြောက်စွာဖြင့် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ဤလက်စွဲ စာအုပ် ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အစရှိခြင်း နှင့် ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်းတို့တွင် အဓိက ကဏ္ဍမှ ပါဝင်၍ အကောင်းဆုံး ဖြစ်အောင် ကူညီ ဆောင်ရွက် ပေးခဲ့သည့် Mike Lubrano, Cartica Capital (United States) ကို အထူး ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

Australian Aid နှင့် UK Aid တို့ကိုလည်း ပူးပေါင်း ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုအတွက် အထူးပင် ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် မြန်မာဘာသာပြန် ဤလက်စွဲစာအုပ်အား ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အဖက်ဖက်မှ ကူညီပေးသော ဒေါ်ခင်သီတာမော်၊ ဒေါ်ထွယ်ဆိုင်းရာ နှင့် IFC ရန်ကုန်ရုံး တို့ကိုလည်း အထူးပင် ကျေးဇူးတင်ရှိ ပါသည်။



IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

မာတိကာ

နိဒါန်း.....	11
၁။ မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် လက္ခဏာရပ်များ အားသာချက် နှင့် အားနည်းချက်များ.....	12
၂။ မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း ကြီးထွားလာပုံ အဆင့်ဆင့်	14
၂.၁။ စတင်တည်ထောင်သူ (များ) အဆင့်.....	14
၂.၂။ ညီအစ်ကို မောင်နှမအရင်းများ အစုစပ်လုပ်ငန်းအဆင့်	15
၂.၃။ ညီအစ်ကို မောင်နှမဝမ်းကွဲများ အစုစပ်လုပ်ငန်းအဆင့်.....	15
အခန်း (၁) လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် မိသားစုဝင် များ၏ ပါဝင်မှု အခန်းကဏ္ဍ	17
၁။ ပိုင်ရှင်များ (အစုရှင်များ)	17
၂။ မန်နေဂျာများ (အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှု)	18
၃။ ဒါရိုက်တာများ (ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့).....	18
၄။ မိသားစုဝင်များ (မိသားစု နှင့် အဖွဲ့အစုများ).....	18
အခန်း (၂) မိသားစုပိုင်လုပ်ငန်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု	21
၁။ မိသားစုလုပ်ငန်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်း	22
၂.၁။ မိသားစုဝင်များ အလုပ်ခန့်ထားရေး မူဝါဒများ	23
၂.၁။ မိသားစုဝင်များ၏ အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်မှု မူဝါဒများ.....	28
၂။ မိသားစု စီမံအုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့စည်းများ	28
၂.၁။ မိသားစုစုစည်းအစည်းအဝေး	29
၂.၂။ မိသားစုကောင်စီ	30
၂.၃။ မိသားစုရုံးခန်း	32
၂.၄။ အခြား မိသားစုအစု/အဖွဲ့များ	33
အခန်း (၃) မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့	37
၁။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့.....	38
၁.၁။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် နှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ.....	38
၁.၂။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းမှု	39
၁.၃။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အားသာချက် နှင့် အားနည်းချက်များ.....	39
၂။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့.....	40
၂.၁။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ	40
၂.၂။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းမှု	41
၂.၃။ ဒါရိုက်တာများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ	42
၃။ လွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများ.....	43
၃.၁။ လွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများ ၏ အရေးပါပုံ.....	43
၃.၂။ ဒါရိုက်တာ၏ လွတ်လပ်မှု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်.....	44

အခန်း (၄) မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့..... 46

၁။ မိသားစုဝင် နှင့် မိသားစုဝင်မဟုတ်သော မန်နေဂျာများ နှိုင်းယှဉ်ချက် 46

၂။ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် (CEO) နှင့် အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာဆက်ခံခြင်း 49

၂.၁။ အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာဆက်ခံခြင်းလုပ်ငန်း စနစ်တစ်ကျရှိစေရန် အရေးကြီးပုံ 50

၂.၂။ တရားဝင် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဆက်ခံခြင်း လုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့် 50

အခန်း (၅) မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ 52

၁။ အဘယ်ကြောင့် အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းသင့် အဘယ်ကြောင့် မပြောင်းသင့်? 52

၁.၁။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပြောင်းလဲခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများ 52

၁.၂။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲခြင်းကြောင့် အကျိုးမဲ့ခြင်းများ..... 53

၂။ အများပိုင်ကုမ္ပဏီ ဖြစ်စေရန် အများပြည်သူသို့ ဖိတ်ခေါ်ရန် ပြင်ဆင်ခြင်း 54

နိဂုံးချုပ် သုံးသပ်ချက် 56

ကိုးကားမှီငြမ်းပြုသည့် စာအုပ်စာတမ်းများ 57

နိဒါန်း

မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ကမ္ဘာ့ရေးအကျဆုံးနှင့် အလွှမ်းမိုးဆုံး စီးပွားရေးအဖွဲ့ အစည်းများ ဖြစ်ကြသည်။ များစွာသော တိုင်းပြည်များတွင် မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အားလုံး၏ ၇၀% ကျော်ရှိပြီး စီးပွားရေး တိုးတက်မှု နှင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးနိုင်မှု တို့တွင် အဓိက အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လျက်ရှိသည်။ ဥပမာ စပိန်နိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ ၇၅% ခန့်သည် မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးများ ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံတော်၏ ပျမ်းမျှ အသားတင် ထုတ်ကုန် (GNP- Gross National Product) ၏ ၆၅% နှုန်းကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။^၁ ထိုနည်းတူ တောင်အမေရိကဒေသ၌ မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတော်၏ ပျမ်းမျှ အသားတင် ထုတ်ကုန် (GNP- Gross National Product) ၏ ၆၀ % နှုန်းကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။^၂

မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း များဟုဆိုလျှင် အသေးစားနှင့် အလတ်စားကုမ္ပဏီများမှစ၍ လုပ်ငန်းမျိုးစုံ နှင့် နိုင်ငံပေါင်းစုံ၌ လုပ်ကိုင်နေသော ကြီးမားသော ကုမ္ပဏီကြီးများအထိ ပါဝင်ပါ သည်။ အီတလီ နိုင်ငံမှ Salvatore Ferragamo၊ Benetton နှင့် Fiat Group၊ ပြင်သစ်နိုင်ငံမှ L'Oreal၊ Carrefour Group၊ LVMH နှင့် Michelin၊ တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံမှ Samsung၊ Hyundai Motor နှင့် LG Group၊ ဂျပန်နိုင်ငံမှ BMW နှင့် Siemens ဂျပန် နိုင်ငံမှ Kikkoman နှင့် Ito-Yokado၊ အမေရိကန်နိုင်ငံမှ Ford Motors Co. နှင့် Wal-Mart Stores တို့သည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ထင်ရှားသော မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ ဖြစ်ကြပါသည်။

မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း အများစု သည် စတင်တည်ထောင်သူ အဆင့်မှနောက်ပိုင်း တွင် သက်တမ်းကာလ မရှည်ကြောင်းကို တွေ့ရခြင်းနှင့် ၉၅%သော မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် တတိယမျိုးဆက် ပိုင်ဆိုင်မှု အဆင့်သို့ ရောက်အောင် ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်ခြင်း မရှိခြင်းကို တွေ့ရှိရပါသည်။^၃ အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်မှာ ကြီးထွားလာသော လုပ်ငန်း နှင့် တိုးပွားလာသော မိသားစုအဖွဲ့ဝင် တို့အတွက် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် နှောင်းပိုင်းဆက်ခံ သော မျိုးဆက်၏ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားမှုများ မရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသည်ကို ရင်ဆိုင်နိုင်ရန် အလို့ငှာ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မှန်ကန်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ်များ ချမှတ်ခြင်း နှင့် ဤ အကြောင်းအရာများ နှင့် ပတ်သက်၍ ပညာပေးသင်ကြားပို့ချခြင်း အစီအစဉ်များကို အလျှင်မြန်ဆုံး စတင်ခြင်းအားဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ရင်ဆိုင်နေကြရသော တမူထူးခြားသော စီမံအုပ်ချုပ် မှုဆိုင်ရာ အခက်အခဲများကို အဓိကဖော်ပြထားပြီး အဆိုပါ အခက်အခဲများ လျော့ပါးနိုင်စေရန် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများနှင့် အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို အဆိုပြုထားခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်း၏ အလားအလာရှိမှုကို သေချာစေပါသည်။ ဤလက်စွဲ စာအုပ်သည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ လေ့လာနိုင်သော မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အလေ့အထများကို အဓိကထားသောကြောင့် နိုင်ငံတကာ၏ အမြင်သုံးသပ်ချက်များကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ် မှ အကြံပြုထားသော စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာစနစ်များ ကို အသုံးပြု သောနိုင်ငံ၏ အခြေအနေများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် မွမ်းမံပြင်ဆင်သုံးစွဲရန် လိုအပ်ပါသည်။

^၁ The Family Business Network, www.fbn-i.org/fbn/main.nsf/doclu/facts.
^၂ The Family Business Network, www.fbn-i.org/fbn/main.nsf/doclu/facts.
^၃ The Family Business Network, www.fbn-i.org/fbn/main.nsf/doclu/facts.

၁။ မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် လက္ခဏာရပ်များ - အားသာချက် နှင့် အားနည်းချက်များ

အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်၌ မိမိ၏ သားစဉ် မြေးဆက် အမွေဆက်ခံ နိုင်စေရန် ရည်ရွယ် ကာ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်သူ(များ) အပါအဝင်၊ တည်ထောင်သူမိသားစု၏ လက်ဝယ်တွင် မဲပေးပိုင်ခွင့် အများစုကို ဆက်လက်ထိန်းချုပ်ထားသော ကုမ္ပဏီ ကို မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ဟူ၍ ရည်ညွှန်း သုံးစွဲထားပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ် တစ်လျှောက်လုံးတွင် "မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း" ဟူသောဝေါဟာရကို 'မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း'၊ 'မိသားစု လုပ်ငန်းစု'၊ 'မိသားစု ကုမ္ပဏီ'၊ 'မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း'၊ 'မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီ'၊ 'မိသားစု ထိန်းချုပ်ထားသော ကုမ္ပဏီ' ဟူသော အမည်နာမ တို့ဖြင့် လဲလှယ်၍ အလျဉ်းသင့်သလို သုံးစွဲသွားပါမည်။

အားသာချက်များ။ လေ့လာမှုများအရ မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့နှင့်အလားတူပြိုင်ဖက်ဖြစ်သည့် မိသားစုပိုင် မဟုတ်သော ကုမ္ပဏီများ နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ရောင်းအား၊ အကျိုးအမြတ် နှင့် ကုမ္ပဏီ တိုးတက်မှု တို့၌ သာလွန် ကောင်းမွန်တိုးတက်လျှင်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။^၄ Newsweek စာစောင်အတွက် Thomson Financial မှ လေ့လာသုံးသပ်မှု တစ်ရပ်ဖြစ်သော ဥရောပ၌ရှိသော မိသားစုပိုင်ကုမ္ပဏီများနှင့် ပြိုင်ဖက်ကုမ္ပဏီများအား နှိုင်းယှဉ်ချက်အရ မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီများ သည် တစ်ဖက် ပြိုင်ဖက် မိသားစုပိုင် မဟုတ်သော ကုမ္ပဏီများထက် လေ့လာမှုပြုသည့် ညွှန်းကိန်း (၆)မျိုး စလုံးတွင် လန်ဒန်မြို့၏ FTSE မှ စ၍ မက်ဒရစ် မြို့၏ IBEX အထိ သာလွန် ကောင်းမွန်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ Thomson Financial လေ့လာမှု အဖွဲ့သည် မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီများ နှင့် ပြိုင်ဖက် မိသားစုပိုင် မဟုတ်သော ကုမ္ပဏီများ နှစ်မျိုးစလုံး အတွက် သီးခြား ညွှန်းကိန်းကို တီထွင်ကာ နိုင်ငံတစ်ခုစီအတွက် ၂၀၀၃-ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ အထိ (၁၀) နှစ်ကျော်ကြာ လေ့လာခဲ့ပါသည်။ ဂျာမနီနိုင်ငံတွင် မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီများ အတွက် ညွှန်းကိန်းသည် ၂၀၆% တိုးတက်၍ မိသားစုပိုင် မဟုတ်သော ကုမ္ပဏီများအတွက် ၄၇% မျှသာ တိုးတက်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ပြင်သစ်နိုင်ငံတွင် မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီများ အတွက် ၂၀၃% တိုးတက်၍ မိသားစုပိုင် မဟုတ်သော ကုမ္ပဏီများ အတွက် ၇၆% မျှသာ တိုးတက်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ အလားတူပင် ဆွီဇာလန် စပ်နစ် ဗြိတိသျှ နှင့် အီတလီ နိုင်ငံ တို့၌လည်း မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီများသည် ပြိုင်ဖက်ဖြစ်သည့် မိသားစုပိုင် မဟုတ်သော ကုမ္ပဏီများ နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် သာလွန်ကောင်းမွန် ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။^၅

ဤသို့ ပြိုင်ဖက်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အောင်မြင်မှု မြင့်မားစွာ ရရှိနိုင်ခြင်းသည် မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ မူလအခြေခံ စွမ်းအား၊ အားသာချက်တို့ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအားသာချက်များထဲမှ အချို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။^၆

- ကတိသစ္စာနှင့်ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု။ ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် မိသားစုပိုင် ဖြစ်သည့် အလျောက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ကြီးပွား တိုးတက်၍ နောင်လာနှောင်သားများ လက်ထဲသို့ အောင်မြင်စွာ အပ်နှံရန် စေတနာ ထား၍ အာရုံစိုက် လုပ်ကိုင်ကြသည်။ မိသားစုပိုင် အများစုက ကုမ္ပဏီ ကို ကိုယ်စားပြုသော ကြောင့် ပိုမိုအားစိုက်ထုတ်ကြသည့်အပြင် ရေရှည်အကျိုးကို ရှေ့ရှု၍ ရရှိလာသော အကျိုး အမြတ် တစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ပြန်လည် ရင်းနှီးမြုပ်နှံ ကြပါသည်။ IFC သည် မိမိတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်

^၄ ၁၉၉၁-ခုနှစ် Economic Journal ၏ Denis Leach and John Leahy တို့၏ "Ownership Structures, Control and the Performance of Large British Companies"

^၅ Newsweek စာစောင်၏ www.msnbc.msn.com/id/4660477/site/newsweek

^၆ Sir Adrian Cadbury ၏ Family Firms and Their Governance: Creating Tomorrow's Company from Today's (Egon Zehnder International မှ ၂၀၀၀-ခုနှစ် ထုတ်) နှင့် John Ward ၏ "The Family Business Advantage: Unconventional Strategy", Families in Business, ၂၀၀၂-ခုနှစ်ထုတ်

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတို့နှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ကုမ္ပဏီ၏ အဓိက အစုရှင်များ၏ ကတိသစ္စာနှင့် ကြီးပမ်းအားထုတ်မှုကို လွန်စွာပင် တန်ဖိုးထားပါသည်။

- အတတ်ပညာ အမွေဆက်ခံခြင်း။ ။မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့ စုဆောင်း ထားသော အသိပညာ၊ အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု တို့ကို သားစဉ်မြေးဆက် သို့ လက်ဆင့် ကမ်းနိုင်ရန် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ မိသားစုဝင်များသည် အလွန် ငယ်ရွယ်သည့် အရွယ်မှပင်စ၍ ၎င်းတို့၏ မိသားစုပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၌ အာရုံစူးစိုက် နှစ်မြုပ်ထား လေ့ရှိကြသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို စီမံအုပ်ချုပ်ရန် လိုအပ်သော အရာများကို ရရှိခြင်းသာမက သူတို့၏ကတိသစ္စာနှင့် ကြီးပမ်းအားထုတ်မှုများကိုပါ တိုးမြှင့်စေသည်။
- ယုံကြည်စိတ်ချရမှု နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ။ ။မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန် များ နှင့်/သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု များသည် မိမိ မိသားစု ၏ အမည်နာမ နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ တို့ တွဲဖက်လျက် ရှိသောကြောင့် ထုတ်ကုန်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးတက် ကောင်းမွန်အောင် အမြဲမပြတ်ကြိုးစား၍ မိမိ၏ စီးပွားဆက်နွယ် ဆောင်ရွက်သူများ (ဖောက်သည်များ၊ ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်း သူများ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း စသည်တို့) နှင့်လည်း ဆက်ဆံရေး ပြေပြစ် ကောင်းမွန်ရန် ကြိုးစားလေ့ရှိကြသည်။

အားနည်းချက်များ။ မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း နှင့်ပတ်သက်၍ အများစုထောက်ပြကြသည့် လက္ခဏာ တစ်ရပ်မှာ လုပ်ငန်း သက်တမ်း မရှည်ခြင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သုံးပုံနှစ်ပုံမှ လေးပုံသုံးပုံအထိသော မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် တည်ထောင်သူ မိသားစုအဆင့်မှာပင် ပြိုကွဲခြင်း သို့မဟုတ် လွှဲပြောင်း ရောင်းချပေးလိုက်ခြင်းတို့ ဖြစ်တတ်သည်။ ၅% မှ ၁၅% မျှသာ တည်ထောင်သူမိသားစု၏ တတိယ မျိုးဆက်အထိ တည်မြဲကြပါသည်။^၇

မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ မအောင်မြင်သည့် ရာခိုင်နှုန်း မြင့်မားခြင်းသည် များစွာသော အကြောင်းရင်းများကြောင့် ဖြစ်ရပါသည်။ အကြောင်းရင်းခံ အချို့မှာ အခြားသော ပျက်စီး သွားသည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနည်းတူ စီမံအုပ်ချုပ်မှု စနစ်ညံ့ဖျင်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းကြီးထွားလာ အောင်ထည့်ဝင်ရမည့် ငွေကြေးမပြည့်စုံခြင်း၊ ကုန်ကျစရိတ်များကို မှန်ကန်စွာ မထိန်းကွပ်နိုင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ သဘာဝ ကိုမှန်ကန်စွာ မထိန်းသိမ်းနိုင်ခြင်း နှင့် အခြား ကြီးမားသော အခြေအနေ အမျိုးမျိုးတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ နှင့်သာ သီးခြား သက်ဆိုင်သည့် အားနည်းချက် လက္ခဏာများလည်းရှိပါသည်။ ယင်းအားနည်းချက်များထဲမှ အချို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

- ခက်ခဲရှုပ်ထွေးခြင်း။ ။မိသားစုပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ စီမံအုပ်ချုပ်မှုသည် အခြား သော ပြိုင်ဖက် လုပ်ငန်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင်၊ မိသားစုဟူသော ကဏ္ဍတစ်ရပ် ပါလာသည့် အတွက် ပိုမိုခက်ခဲ ရှုပ်ထွေးပါသည်။ မိသားစုပြဿနာများ နှင့် စိတ်ခံစားမှုများ ရောထွေးပါလာ တတ်သော ကြောင့် လုပ်ငန်းကိုကိုင်တွယ်ရာ၌ ပိုမိုရှုပ်ထွေးစေသည်။ အခြားသောပြိုင်ဖက် လုပ်ငန်း များနှင့်မတူဘဲ မိသားစုဝင်များသည် လုပ်ငန်းတွင် ကိုယ်စီကိုယ်စီ တာဝန်ခွဲ၍ ယူတတ်ကြရာ တစ်ခါတစ်ရံ အကျိုးခံစားခွင့်များ ညီမျှမှုမရှိဖြစ်သွားတတ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ အခန်း(၁) တွင် ယင်းကိစ္စ ရပ်ကို အသေးစိတ် ဆွေးနွေး တင်ပြပါမည်

^၇ Fred Neubaer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

- ပုံစံတကျမရှိခြင်း။ မိသားစုအများစုမှာ သူတို့၏ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ကိုယ်တိုင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြသဖြင့် (အနည်းဆုံး ပထမ နှင့် ဒုတိယ မျိုးဆက်အထိ) စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အလေ့ အကျင့်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရှင်းလင်းစွာ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် အလေး မထားမိ တတ်ကြပေ။ ဤသို့ ဆောင်ရွက်နေခြင်းသည် လုပ်ငန်းကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ စွမ်းဆောင်ရည် မပြည့်ဝမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေပြီး လုပ်ငန်းရှေ့ဆက်ရန် ခက်ခဲသွားသည်အထိ စိတ်ဝမ်းကွဲပြားမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။
- စည်းစနစ် မရှိခြင်း။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအများစုသည် အဓိက ကျသော နည်းဗျူဟာများကို အလေးအနက်မထားကြပါ။ (CEO) အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် နှင့် အခြားစီမံ အုပ်ချုပ်ရေး အဓိကရာထူးများအတွက် ခန့်ထားခြင်း၊ လုပ်ငန်း ဆက်ခံနိုင်မည့် မျိုးဆက်သစ် စီမံကိန်းများ၊ မိသားစုဝင်များအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုစနစ်၊ ကျွမ်းကျင်သော ပြင်ပမှ စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်းများ ခန့်ထားခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ကိုတည်မြဲအောင် ဆွဲဆောင်စည်းရုံးထားခြင်း တို့ မရှိကြပါ။ ယင်းကဲ့သို့ အရေးပါသည့် နည်းဗျူဟာမြောက် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မသိကျိုးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ချမှတ်ရန် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာခြင်းတို့က မည်သည့်မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း ကိုမဆို ကျဆုံးစေနိုင်ပါသည်။

၂။ မိသားစုပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ကြီးထွားလာပုံ အဆင့်ဆင့်

မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ ရှင်သန်နေဆဲ ကာလအတွင်း ၎င်းလုပ်ငန်းများ၏ တိုးတက် ဖွံ့ဖြိုးလာပုံ အဆင့်ဆင့်ကို ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာ လေ့လာနိုင်စေရန် စံနမူနာပုံစံ အမျိုးမျိုး ဖော်ထုတ် ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် မိသားစုပိုင်လုပ်ငန်း၏ ဖြစ်စဉ်ကို အကျဉ်းချုပ်ထားသော အခြေခံအကျဆုံး စံနမူနာပုံစံ သုံးမျိုး ကို သုံးစွဲပါမည်။ ၎င်းနမူနာပုံစံများမှာ (၁) စတင်တည်ထောင်သူ (များ) အဆင့်၊ (၂) ညီအစ်ကို မောင်နှမ အရင်းများ အစုစပ် လုပ်ငန်း အဆင့် နှင့် (၃) ညီအစ်ကို မောင်နှမဝမ်းကွဲများ အစုစပ် လုပ်ငန်းအဆင့် ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။^၁ ဤစနစ်သည် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ အခြေခံအကျဆုံး အဆင့်သုံးဆင့်ကို ကောင်းစွာ ဝေဖန် သုံးသပ်နိုင်သည် ဆိုသော်လည်း မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတိုင်းသည် ဤအဆင့်များအတိုင်း ဖြစ်ကြလိမ့်မည်ဟု မဆိုလိုပါ။ ဥပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီအချို့သည် အစောပိုင်းကာလများကတည်းက ငွေကြေးခွဲသွား၍ သော်လည်းကောင်း၊ အခြား လုပ်ငန်းစု တစ်ခု၏ အသိမ်းခံလိုက် ရ၍ သော်လည်းကောင်း ပျောက်ကွယ်သွားနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည်။

မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ အများစု၏ ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်များမှာ အောက်ပါအဆင့်များအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

၂.၁ အဆင့် (၁) ။ စတင်တည်ထောင်သူ (များ) (ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းရှိသော ပိုင်ရှင်(များ))

ဤအဆင့်သည် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ မူလအစ ပထမအဆင့် ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို စတင်တည်ထောင်သူ (များ)က အပြည့်အဝပိုင်ဆိုင်ပြီး လုပ်ငန်း အရပ်ရပ်ကို ကိုယ်တိုင် စီမံအုပ်ချုပ်သော အဆင့် ဖြစ်ပါသည်။ စတင်တည်ထောင်သူအများစုသည် ပြင်ပမှ စီးပွားရေးအကြံပေးများ နှင့်/သို့မဟုတ်

^၁ John Ward ၏ Creating Effective Boards for Private Enterprises (Family Enterprise Publishers, 1991); နှင့် (Harvard University Press, 1997) ထုတ်ဝေသော Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion McCollom Hampton နှင့် Ivan Lansberg တို့၏ Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business စာတမ်း။

စီးပွားဖက် အချို့ထံမှ အကြံဉာဏ်များ ရယူတတ်ကြသော်လည်း အဓိကကျသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုမူ ၎င်းတို့ဘာသာ ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်လေ့ရှိပါသည်။ ဤအဆင့်တွင် ရိုးရှင်းသော စီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ်သာ ရှိပြီး၊ လုပ်ငန်းအောင်မြင်လိုမှုဆန္ဒ ပြင်းပြနေသောကြောင့် လုပ်ငန်းအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်လုပ်ကိုင်မှု အပြည့်အဝ ရရှိလေ့ ရှိကြပါသည်။ ခြံ့သုံးသုံးသပ်ရလျှင် ကုမ္ပဏီ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ထိန်းသိမ်းကွပ်ကဲမှုသည် စတင်တည်ထောင်သူ (များ) ၏လက်ထဲတွင်သာ ရှိသောကြောင့် နောင်လာမည့် အဆင့်နှစ်ဆင့်နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ဤအဆင့်သည် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အခက်အခဲအနည်းအကျဉ်းမျှသာ ရှိသေးသည်။ ဤအဆင့်တွင် အရေးအကြီးဆုံး အဓိကထား ဆောင်ရွက်ရမည့် အချက်မှာ လုပ်ငန်းကို မူလတည်ထောင် သူ(များ)ထံမှ နောက်ပိုင်း မျိုးဆက်များ အဆင့်ဆင့် ချောမွေ့စွာ လက်ဆင့်ကမ်း အမွေ ဆက်ခံ နိုင်စေရန် အတွက် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲထားရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းကို နောက်အဆင့်တစ်ဆင့်ထိ ဆက်လက်ရှင်သန်နိုင်စေရန် စတင်တည်ထောင်သူ (များ) အနေဖြင့် လက်ဆင့်ကမ်း အမွေ ဆက်ခံ နိုင်စေရန် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲထားရန် နှင့် နောင်ဆက်ခံနိုင်မည့် ခေါင်းဆောင်များကို မွေးထုတ်လေ့ကျင့် ပေးထားရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

၂.၂ အဆင့် (၂) ။ ။ ညီအစ်ကို မောင်နှမ အရင်းများ အစုစပ် လုပ်ငန်း

ဤအဆင့်သည် မူလ စတင်တည် ထောင်သူ (များ) မှ လုပ်ငန်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှု နှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုကို ၎င်းတို့၏ သားသမီးများသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း ပြုပြီးသော အဆင့်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီတွင် မိသားစုဝင်များ ပိုမိုပါဝင်လာပြီး ဖြစ်သည့်အလျောက် လုပ်ငန်းစတင်တည်ထောင်စဉ် ကနဦး ကာလကထက် စီမံအုပ်ချုပ်မှု ပုံစံ ပိုမိုများပြား ရှုပ်ထွေးလာပါသည်။ ညီအစ်ကို မောင်နှမသားချင်းများ အကျိုးတူ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကြံ့တွေ့ရသော စိန်ခေါ်မှု၊ အခက်အခဲအချို့မှာ မောင်နှမသားချင်းများ အချင်းချင်း နားလည်ညီညွတ်မှု ရှိရန်ထိန်းညှိခြင်း၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစဉ် များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပုံစံတကျဖြစ်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မိသားစုဝင်များ အကြား ထိရောက် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးကို ထူထောင်ခြင်း နှင့် အဓိက စီမံခန့်ခွဲမှု နေရာများ အတွက် ဆက်ခံသူ အစီအစဉ်များကို သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ထားခြင်း တို့ ဖြစ်ပါသည်။

၂.၃ အဆင့် (၃) ။ ။ ညီအစ်ကို မောင်နှမ ဝမ်းကွဲများ စုပေါင်းလုပ်ငန်း (ညီအစ်ကို မောင်နှမ ဝမ်းကွဲများ အကျိုးတူပူးပေါင်းခြင်း (သို့) မိသားစုမျိုးဆက်)

ဤအဆင့်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၌ ညီအစ်ကို မောင်နှမများ၏ သားသမီးများ၊ ဝမ်းကွဲများနှင့် ယောက္ခမ မျိုးဆက်များအပါအဝင် မိသားစုဝင်များသည် တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော် လည်းကောင်း ပိုမိုပါဝင်လာခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု တွင် ပိုမိုရှုပ်ထွေးစေပါသည်။ အဆိုပါ မိသားစုဝင်များသည် ခေတ်ကာလနှင့် အညီပြောင်းလဲလာသော အတွေး အခေါ် အယူအဆ မတူသည့် မျိုးဆက်သစ်များ နှင့် မတူကွဲပြားသော မိသားစု အသီးသီးမှ ဆင်းသက် လာသူများဖြစ်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီအား မည်သို့သောပုံစံဖြင့် ဆက်လက် လုပ်ဆောင်ရမည်၊ မည်သည့် နည်းဗျူဟာများကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရမည်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မတူညီသော အကြံဉာဏ်အမျိုးမျိုး ရှိလာနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အစောပိုင်းအဆင့်(၂)တွင် ညီအစ်ကို မောင်နှမ အရင်းခြာ အချင်းချင်း၌ ရှိခဲ့ဖူးသော မပြေလည်မှုများသည် ဝမ်းကွဲများ အဆင့်ထိပါ သယ်ဆောင်သွားနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ဤအဆင့်တွင် စီမံအုပ်ချုပ်မှု အခက်အခဲများ အများဆုံး ပါဝင်လာနိုင်ပါသည်။ ဤအဆင့်၌ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ရင်ဆိုင်ရ လေ့ရှိသည့် တူညီသော ပြဿနာများမှာ မိသားစုဝင်များ အလုပ် ခန့်အပ်ရေး၊ မိသားစု ဂုဏ်ယာ အစုပိုင်ဆိုင်ခွင့်များ၊ ဂုဏ်ယာများကို ငွေသားအဖြစ် ပြောင်းလဲနိုင်ခြင်း၊ အကျိုးအမြတ်ခွဲဝေမှု မူဝါဒ၊

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

မိသားစု ဝင်တစ်ဦးချင်း၏ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၌ ပါဝင်မှု အခန်းကဏ္ဍ၊ မိသားစုအတွင်း မပြေလည်မှု များဖြေရှင်းခြင်း နှင့် မိသားစု မျှော်မှန်းချက်များ နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ စသည် တို့ဖြစ်ပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားတွင် မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ၎င်းတို့ ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားလာသည့် ကာလအတွင်း ကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသော အဓိက စီမံအုပ်ချုပ်မှုပြဿနာများကို ဖော်ပြထားပါသည်။^၉

အဆင့်အသီးသီး၌ စိန်ခေါ်မှု နှင့် အခက်အခဲအမျိုးမျိုးပေါ်ထွက်လာနိုင်ပြီး အကယ်၍ မှန်ကန်မျှတစွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ခဲ့လျှင်

ပိုင်ဆိုင်မှုအဆင့်	ထင်ရှားသော အစုရှင် ပြဿနာများ
အဆင့် (၁) တည်ထောင်သူ (များ)	<ul style="list-style-type: none"> • ခေါင်းဆောင်မှု ပြောင်းလဲခြင်း • ဆက်ခံခြင်း • ပိုင်ဆိုင်မှု ဆက်ခံခြင်း အစီအစဉ်များ
အဆင့် (၂) ညီအစ်ကို မောင်နှမ အရင်းများ အစုစပ် လုပ်ငန်း	<ul style="list-style-type: none"> • ညီညွတ်မှုနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဖြင့်စုပေါင်း လုပ်ကိုင်မှု တို့ကို ထိန်းသိမ်းခြင်း • မိသားစု ပိုင်ဆိုင်မှုကို ထိန်းသိမ်းခြင်း • ဆက်ခံခြင်း
အဆင့် (၃) ညီအစ်ကို မောင်နှမ ဝမ်းကွဲများ အစုစပ် လုပ်ငန်း	<ul style="list-style-type: none"> • စုပေါင်းအရင်းအနှီးကိုခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်း၊ အကျိုးအမြတ် ခံစားခွင့်များ၊ အကြွေးနှင့်အမြတ် အခြေအနေများ • ရှယ်ယာပိုင်ဆိုင်မှု ဖျက်သိမ်းခြင်း • မိသားစုအတွင်းမပြေလည်မှုများဖြေရှင်းခြင်း • မိသားစုဝင်များ၏ပါဝင်မှု အခန်းကဏ္ဍ • မိသားစု မျှော်မှန်းချက်များ နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ • မိသားစုရေးရာနှင့်စီးပွားရေးရာ ဆက်စပ်မှုများ

မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ဆက်လက်တည်မြဲနိုင်ရန် သေချာစေသည်။ မိသားစုပိုင်ကုမ္ပဏီများစွာတို့သည် စတင်တည်ထောင်ကာစ အဆင့်တို့၌ အောင်မြင်မှု ရရှိကြပြီး ယင်းသို့ အောင်မြင်ရခြင်းမှာ စတင်တည်ထောင်သူ (များ)မှာ လုပ်ငန်းတွင် ဘက်ပေါင်းစုံမှ ပါဝင်ကာ ကြီးစွာသော အားစိုက်ထုတ်ခဲ့မှုကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ရေရှည်အတွက်မူ မှန်ကန်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှု နည်းစနစ်များ၊ ထိရောက်သော ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်းများ ချမှတ်ရန် လိုအပ်ပြီး မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်သည့် တစ်ဦးချင်းစီ၏ တာဝန်များနှင့် မျှော်မှန်းချက်များကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ထားရန် လိုပါသည်။

^၉ John Ward, *Creating Effective Boards for Private Enterprises* (Family Enterprise Publishers, 1991).

အခန်း (၁)

လုပ်ငန်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု တွင် မိသားစုဝင်များ၏ ပါဝင်မှု အခန်းကဏ္ဍ

မိသားစုပိုင်စီးပွားရေး မဟုတ်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် မည်သူမဆို ဝန်ထမ်း၊ မန်နေဂျာ၊ ပိုင်ရှင် ၊ ဒါရိုက်တာ (သို့မဟုတ်) တာဝန်ပူးတွဲယူခြင်းများ ရှိနိုင်ပါသည်။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုတွင်မူ တစ်ဦးချင်းသည် တာဝန်နှင့် ဝတ္တရား အမျိုးမျိုးတို့ကို တစ်ပြိုင်နက်တည်း ရယူနိုင်သည့် အတွက် ပိုမို ရှုပ်ထွေးပါသည်။ ထိုအမျိုးမျိုးသော တာဝန်ဝတ္တရားများသည် မတူကွဲပြားသော အကျိုးခံစားမှုအမျိုးမျိုးနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိပြီး ယင်းအခြေအနေက ပြိုင်ဘက်ဖြစ်သည့် မိသားစုပိုင် မဟုတ်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်း များနှင့် ရင်ဆိုင်ရာတွင် မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် စိန်ခေါ်မှု များတိုးပွားလာစေသည်။^{၁၀}

၁။ ပိုင်ရှင်များ (အစုရှင်များ)

မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အစုပိုင်ရှင်များသည် ပါဝင်သော အခန်းကဏ္ဍအမျိုးမျိုး နှင့် စိတ်ဆန္ဒကွဲပြားမှုတို့ကြောင့် တစ်ခါတစ်ရံ အယူအဆအငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ ရရှိသော အမြတ်ကို ခွဲဝေပေးမည့်အစား ပြန်လည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အစုရှင် အမျိုးမျိုးတို့ က မိမိပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသည့် ကဏ္ဍအလျောက် သဘောထား ကွဲပြားနိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်း၌ ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေသော ပိုင်ရှင် တစ်ဦးသည် ကုမ္ပဏီမှ လစာခံစားခွင့် ရရှိပြီးဖြစ်သည့် အလျောက် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကန့်ကွက်မည်မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင် နေခြင်း မရှိဘဲ အစုရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ရရှိသည့် အမြတ်ဝေစုကိုသာ အဓိကဝင်ငွေအဖြစ် အမှီပြုနေသော အစုရှင်တစ်ယောက်အတွက်မူ ယင်းကဲ့သို့ အမြင်ကွဲပြားမည်မဟုတ်ပါ။ ယင်းကဲ့သို့သော အစုပိုင်ရှင်အတွက်မူ အမြတ်ဝေစုများနှင့် အကြိမ်ရေများများ ရရှိနိုင်ခြင်းကိုသာ ပို၍ နှစ်သက်မည် ဖြစ်သည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးထွားလာ၍ အစုပိုင်ရှင်များသည် မတူညီသော အကျိုးခံစားခွင့်များဖြင့် ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်လာပါက ပိုမိုရှုပ်ထွေးလာလေ့ရှိပါသည်။ ပိုင်ရှင် တစ်ဦးအနေဖြင့် မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ၌ ပါဝင် ပတ်သက်သော ကဏ္ဍများမှာ -

- ပိုင်ရှင်မျှသာ
- ပိုင်ရှင် / မန်နေဂျာ
- ပိုင်ရှင် / မိသားစုဝင်
- ပိုင်ရှင် / မိသားစုဝင် / မန်နေဂျာ
- ပိုင်ရှင် / ဒါရိုက်တာ
- ပိုင်ရှင် / မိသားစုဝင် / ဒါရိုက်တာ
- ပိုင်ရှင် / မိသားစုဝင် / ဒါရိုက်တာ / မန်နေဂျာ ဟူ၍ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

^{၁၀} Fred Neubauer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

၂။ မန်နေဂျာများ (အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှု)

မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မှ မန်နေဂျာများသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၌ ပါဝင် ပတ်သက်သော ကဏ္ဍ မတူညီသည့်အလျောက် စိတ်ဆန္ဒဖြစ်ပေါ်မှုလည်း အမျိုးမျိုးကွဲပြားနိုင်ပါသည်။ ဤကဏ္ဍ၌ အများအားဖြင့် တွေ့ရှိနိုင်သော ပြဿနာမှာ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်မန်နေဂျာများနှင့် မိသားစု အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သော မန်နေဂျာများအကြား မညီမျှသော လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးပင် ဖြစ်ပါသည်။ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အများအပြားတွင် အကြီး တန်းစီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးနေရာများအားလုံး သို့မဟုတ် ယင်းရာထူးနေရာအချို့သည် မိသားစု ဝင်များ အတွက်သာ သီးခြားဖယ်ထားသကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။ ဤသည်က မိသားစုဝင်မဟုတ်သော မန်နေဂျာများအတွက် မည်မျှပင် အလုပ်ကြီးစားသည်ဖြစ်စေ ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေး တွင် ပါဝင်လိမ့်မည်မဟုတ်ဟု သိရှိလာကြသည့်အလျောက် ထိုမန်နေဂျာများ၏ ဝီရိယစိုက်ထုတ်ကြိုးစားမှု၌ အနှုတ်လက္ခဏာ သဘောဆောင်သွားစေနိုင်ပါသည်။ ယင်း၏ အကျိုးဆက်အဖြစ် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း အများအပြားသည် ကျွမ်းကျင်ထက်မြက်သည့် မိသားစုဝင်မဟုတ်သော မန်နေဂျာများကို လုပ်ငန်းတွင် ရေရှည်ဆွဲဆောင် ထိန်းသိမ်း ထားနိုင်စွမ်းမရှိခြင်းတို့ ဖြစ်လာသည်။ (မိသားစုဝင်နှင့် မိသားစုဝင် မဟုတ်သော ဝန်ထမ်း နှစ်မျိုးစလုံးအတွက်) ရှင်းလင်း၍ မျှတသော ဝန်ထမ်းရေးရာမူဝါဒ တစ်ရပ်ချမှတ်ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အကောင်းဆုံးဝန်ထမ်းများကို ကုမ္ပဏီ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အတွက် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစွာဖြင့် ကြိုးစားလုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် ရေရှည် ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဤသို့သော မူဝါဒထားရှိခြင်းသည် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း၌ မိသားစုဝင် မဟုတ်သည့်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည့် ဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းများအတွက် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ပေါ်မူတည်၍ မျှတသော အကျိုးခံစားခွင့်ကို ရရှိစေနိုင် မည်ဖြစ်သည်။

၃။ ဒါရိုက်တာများ (ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့)

ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း ကိစ္စ၌မူ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အများစုသည် မိသားစု ဝင်များကို သာ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်စေလိုပြီး အချို့လုပ်ငန်းအနည်းငယ်၌သာ လုံးဝ ယုံကြည်စိတ်ချ ရသော မိသားစုဝင် မဟုတ်သည့် မန်နေဂျာများကို လက်ခံကြလေ့ရှိကြသည်။ ဤအလေ့အကျင့်သည် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကို မိသားစုဝင်များကသာ ထိန်းချုပ်ထားနိုင်ရန် ယေဘုယျ သုံးလေ့သုံးထရှိသည့် နည်းလမ်း ဖြစ်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်အများစုကို မိသားစုအဖွဲ့ဝင် ဒါရိုက်တာများကသာ ချမှတ်ကြသည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော ဥပမာတွင် ပါဝင်သောအမြတ်ဝေစု ခွဲဝေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ငန်း၌ မန်နေဂျာများလည်း ဖြစ်ကြသော မိသားစုဒါရိုက်တာများသည် ရရှိလာသောအမြတ်ကို ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်း၌ ပြန်လည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းကို ကုမ္ပဏီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အလားအလာကောင်းဖြစ်သည့်အတွက် အား ပေးကြသည်မှာ သဘာဝကျပါသည်။ တစ်ဖက်မှ ကြည့်လျှင် လုပ်ငန်းခွင်၌ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိသော မိသားစု ဒါရိုက်တာများမူ ကုမ္ပဏီ၏ အမြတ်ဝေစုကို မိသားစု အစုရှင်များအား ခွဲဝေပေးရန် ဆုံးဖြတ်ကြမည် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ အမြင်ကွဲပြားမှုသည် ဘုတ်အဖွဲ့အတွင်း ကြီးမားသော ပဋိပက္ခများဖြစ်စေပြီး ကုမ္ပဏီ၏ ရှင်သန်ရပ်တည်မှုအတွက် အကျိုးယုတ်စေနိုင်ပါသည်။

၄။ မိသားစုဝင်များ (မိသားစု နှင့် အဖွဲ့အစုများ)

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း၊ မိသားစုဝင်များသည် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် မတူညီသော တာဝန်ယူမှုများ၊ ရပိုင်ခွင့်များ နှင့် မျှော်လင့်ချက်များ ရှိကြပါသည်။ ၎င်းအခြေအနေကြောင့် တစ်ခါတစ်ရံ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၏ဆက်လက်ရှင်သန်ရပ်တည်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော မိသားစုဝင်အချင်းချင်း

မသင့်မြတ်မှုများ၊ ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ မိသားစုဝင် အချင်းချင်းအကြား မပြေလည်မှုများ တိုးပွားစေနိုင်သော ကိစ္စတစ်ရပ်မှာ ကုမ္ပဏီနှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို မည်မျှအထိ လက်လှမ်းမီသိရှိနိုင်သည် ဟူသော အချက်ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင် နေသော မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွင်း ဖြစ်ပျက်နေသော ကိစ္စရပ်များကို အချိန်နှင့် တပြေးညီ သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းတွင် ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ ပါဝင် လုပ်ကိုင်ခြင်း မရှိသော မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့်မူ ယင်းကဲ့သို့ မသိရှိနိုင်သည့်အတွက် ပြဿနာများ ဖြစ်နိုင်ချေရှိပါသည်။^{၁၁} ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ ဦးတည်ချက်၊ ပန်းတိုင်၊ နည်းဗျူဟာ လုပ်ငန်းအခြေအနေ နှင့် စိန်ခေါ်မှု များကို မိသားစုအဖွဲ့ဝင် များအားလုံးက သိရှိနိုင်စေရန်အတွက် လိုအပ်သော ဆက်သွယ်ရေး နည်းလမ်းများ နှင့် အစီအစဉ်များကို မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ထူထောင်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှု အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်

ကော်ပိုရိတ်စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီများအား ထိန်းသိမ်းကွပ်ကဲရန်နှင့် လမ်းညွှန်ရန်အတွက် ဖွဲ့စည်း အုပ်ချုပ်ပုံစံများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ကော်ပိုရိတ်စီမံအုပ်ချုပ်မှုသည် စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၊ ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့၊ အစုရှယ်ယာအများစုပိုင်ဆိုင်သူများ၊ အစုရှယ်ယာအနည်းစု ပိုင်ဆိုင်သူများနှင့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ၏ ဆက်ဆံရေးနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိပါသည်။ ကောင်းမွန်သော စီမံ အုပ်ချုပ်မှုရှိခြင်းသည် ကုမ္ပဏီများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုးတက်စေခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ပြင်ပမှ ငွေလုံး ငွေရင်းမတည်ငွေများရရှိခြင်းကို တိုးပွားစေခြင်း ဖြင့်လည်းကောင်း ရေရှည်တည်တံ့သော စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ရရှိစေရန် ကူညီထောက်ပံ့ပေးပါသည်။^{၁၂}

ဤ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်သည် အချက် (၃) ချက်ကို အဓိကထားဖော်ပြပါသည်။

- ညွှန်ကြားခြင်းဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီ၏ နည်းဗျူဟာမြောက် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြစ်သည့် (၁) ကာလရှည် အတွက်ရည်ရွယ်သော နည်းဗျူဟာမြောက် ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ (၂) အကြီးစား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ (၃) အခြားလုပ်ငန်းစဉ် နှင့် ပေါင်းစည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်ကို သိမ်းယူခြင်း ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် (၄) ကုမ္ပဏီအားဆက်ခံခြင်းစီမံကိန်း၊ CEO စသည့် ကုမ္ပဏီ ၏ အရေးပါသော အကြီးတန်း မန်နေဂျာများ ခန့်အပ်ခြင်း စသည်တို့နှင့် ဆက်စပ်နေသော ဆုံးဖြတ်ချက်များအားလုံးကို ရည်ညွှန်းပါသည်။
- ထိန်းချုပ်မှု ဆိုသည်မှာ - စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ဆောင်ချက်များကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန်နှင့် ချမှတ်ထားသော နည်းဗျူဟာမြောက် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းရှိ မရှိ ကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန် အတွက် ဆောင်ရွက်သော လုပ်ဆောင်ချက်အားလုံးကို ရည်ညွှန်းပါသည်။
- လုပ်ငန်း၏ အဓိက စီမံအုပ်ချုပ်သော အဖွဲ့များအကြား ဆက်ဆံရေးဆိုသည်မှာ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များ၊ ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ နှင့် မန်နေဂျာများ အကြား အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေးကို ဆိုလိုပါသည်။ ကောင်းမွန်သော စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်၏ အရေးပါသော အချက်မှာ အဆိုပါ စီမံအုပ်ချုပ်သော အဖွဲ့အသီးသီး ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ တာဝန်၊ ရပိုင်ခွင့် နှင့် လုပ်ငန်းအတွက် မျှော်မှန်းချက်များကို ရှင်းလင်းတိကျစွာ ပြဌာန်းသတ်မှတ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ ဆက်လက်ဖော်ပြမည့် အပိုင်း (၃) ပိုင်းတွင် မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့များဖြစ်သည့် အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်/မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ၊ ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဒါရိုက်တာများနှင့် မန်နေဂျာများ၏ ပါဝင် ရမည့် အခန်း ကဏ္ဍ၊ ရပိုင်ခွင့် နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ ကို အဓိက ထားတင်ပြသွားပါမည်။

^{၁၁} Fred Neubauer e Alden G.Lank, The Family Business: its Governance for Sustainability (Routledge New York, 1998); Ivan Lansberg, Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families in Business (Harvard Business School Press, 1999).
^{၁၂} International Finance Corporation, <http://ifcln1.1.fc.org/ifcext/corporategovernance.nsf/Content/WhyCG>.

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

ဤအခန်းတွင် မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ တာဝန်ခံ ဆောင်ရွက်ရသည့် များစွာသော အခန်း ကဏ္ဍတို့မှ ပေါ်ထွက်လာမည့် မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံရသည့် အခက်အခဲပြဿနာ များကို ရှင်းလင်း ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ မည်သည့်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းမဆို ရင်ဆိုင် တွေ့ကြုံရမည့် ပြဿနာများ အပြင် မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် ဤပြဿနာများ တိုးလာသည့် အလျောက် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ အနေဖြင့် ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်ရန် ပိုမိုခက်ခဲစေပါသည်။ ဤသည် ကာလည်း မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ ကျဆုံးနှုန်း မြင့်မားခြင်း၏ အကြောင်းအရာများထဲမှ တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ဖွယ် ရှိပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုကို ဂရုပြုဆောင် ရွက်ခြင်းနှင့် ယင်းသို့ စီမံအုပ်ချုပ်နိုင်ရန် လိုအပ်သော နည်းစနစ်များထုထောင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားလာစေပါသည်။ အဆိုပါ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များကို ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ ဆက်လက် ဖော်ပြမည့် အခန်းများ၌ တင်ပြဆွေးနွေးထားပါသည်။

အခန်း (၂)

မိသားစုလုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု

မိသားစု အမြင်ရှုထောင့် ပါဝင်လာခြင်းသည် မိသားစု ကုမ္ပဏီများကို အခြားပြိုင်ဘက် လုပ်ငန်းများနှင့် သီးခြားကွဲပြားစေသော အကြောင်းအရင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းကို စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် မိသားစုဟူသော ကိစ္စသည် အရေးပါသော အခန်း ကဏ္ဍမှ ပါဝင်လာသည်။ မူလတည်ထောင်သူ (များ) အဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် တည်ထောင် သူ(များ)ကသာ ဆုံးဖြတ်ချက် အများစုကို ချမှတ်လေ့ရှိရာ မိသားစု၏အသံမှာ တစ်စုတစ်ပေါင်း တည်းသာ ဖြစ်နေဆဲဖြစ်ပြီး စီမံအုပ်ချုပ်မှု ပြဿနာဟူ၍ အနည်းအကျဉ်းမျှသာ ရှိနိုင်သည်။ အချိန်ကြာမြင့် လာသည်နှင့်အမျှ လုပ်ငန်းသည် နောက်ပိုင်းအဆင့်များသို့ ရောက်ရှိလာရာ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် မျိုးဆက်သစ်များ နှင့် အဖွဲ့ဝင်များ တိုးပွားလာပါသည်။ ယင်းအခြေအနေက လုပ်ငန်းကို မည်သို့ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည်၊ မည်သည့် နည်းဗျူဟာများ ချမှတ်ကျင့်သုံးသင့်သည် ဟူသော စိတ်ကူးစိတ်သန်းနှင့် သဘောထားများ ကွဲပြားခြားနား လာပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရှင်းလင်းတိကျသော မိသားစု စီမံအုပ်ချုပ်မှု ပုံစံကို ထူထောင်၍ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များအကြား စည်းကမ်းစနစ်တစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ဖြစ်လာနိုင်သော ပဋိပက္ခများကို ကာကွယ်နိုင် မည်ဖြစ်ကာ လုပ်ငန်းဆက်လက်ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကောင်းမွန်ထိရောက်သော မိသားစု စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖွဲ့စည်းပုံတွင် အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

- မိသားစု တန်ဖိုးများ၊ မျှော်မှန်းချက်၊ ကာလရှည် ရည်မှန်းချက်များကို မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များ အားလုံး သိရှိအောင် အသိပေးနှိုးဆော်ခြင်း။
- မိသားစု အဖွဲ့ဝင်(အထူးသဖြင့်ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ကိုယ်တိုင် ပါဝင်ခြင်း မရှိသော အဖွဲ့ဝင်) များကို အဓိကအရေးကြီးသော စီးပွားရေး အောင်မြင်မှုများ၊ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် နည်းဗျူဟာကျ ညွှန်ကြားမှုများကို အမြဲမပြတ် အသိပေးအကြောင်းကြား ထားခြင်း။
- မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ၏ ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ငန်းမှ ရလေ့ရှိသော ဝန်ထမ်းရေးရာ ခန့်ထားမှု၊ အမြတ်ဝေစု ခံစားခွင့်များ နှင့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များ ကို အကျိုးသက်ရောက် စေနိုင်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အသိပေးနှိုးဆော်ခြင်း။
- မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ၏ အတွေးအကြံများ၊ မျှော်မှန်းချက်များနှင့် အခက်အခဲများ ကို မျှဝေ တင်ပြနိုင်သော တရားဝင်ဆက်သွယ်ရေး နည်းလမ်းများ ထူထောင်ခြင်း။
- မိသားစုတစ်ခုလုံး အတူတကွ စုပေါင်း၍ လိုအပ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးပေးခြင်း။

ဤသို့သော စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖွဲ့စည်းပုံကို ထူထောင်ထားခြင်းဖြင့် မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များအတွင်း (အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းအတွင်းနှင့် အပြင်ရှိ အဖွဲ့ဝင်များအကြား) အပြန်အလှန် ယုံကြည်မှု ရရှိကာ မိသားစုအတွင်း စည်းလုံးမှုရှိစေပြီး အလားအလာကောင်းသော စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားလာ စေသည်။ မိသားစု စီးပွားရေး စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖွဲ့စည်းပုံ၏ အဓိက အစိတ်အပိုင်းများမှာ-

- မိသားစုလုပ်ငန်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်း။ မိသားစု၏ မျှော်မှန်းချက်၊ ရည်ရွယ်ချက်၊ တန်ဖိုးများ နှင့် မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအကြား ဆက်သွယ်မှု မူဝါဒများကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ် ဖော်ပြထားခြင်း ဖြစ်သည်။

- မိသားစု လုပ်ငန်းအစု/အဖွဲ့များ။ မိသားစုအစုအဝေး၊ မိသားစုကောင်စီ၊ အခြား မိသားစုကော်မတီများ စသည်ဖြင့် ပုံစံအမျိုးမျိုး၊ ရည်ရွယ်ချက်အမျိုးမျိုးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော အစုအဖွဲ့များ ဖြစ်သည်။

၁။ မိသားစုလုပ်ငန်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်း

အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်။ မိသားစုဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းဟုဆိုရာတွင် “မိသားစု အယူဝါဒ”၊ “မိသားစု ကျင့်ဝတ်” ၊ “မိသားစုစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ” ၊ “မိသားစုစည်းမျဉ်းများနှင့် တန်ဖိုးများ” ၊ “မိသားစု စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ” နှင့် “မိသားစု နည်းဗျူဟာကျစီမံကိန်း” တို့ကိုလည်း ရည်ညွှန်းပါသည်။ မိသားစု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်း ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်း၏ မျှော်မှန်းချက်၊ ရည်ရွယ်ချက် နှင့် အဓိကတန်ဖိုးထား သည့်အရာများ ရရှိအောင်မြင်စေခြင်း အလို့ငှာ မိသားစု၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးသည့် အခြေခံသဘောတရားများ ဖြစ်ပါသည်။^{၃၄} ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းသည် လုပ်ငန်း၏ အဓိက စီမံ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့များဖြစ်သည့် မိသားစုအဖွဲ့ဝင်/ အစုရှင်များ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့နှင့် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့များ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် အခွင့်အာဏာ ကိုလည်း ပြဌာန်းပေးသည်။ ထို့ပြင် မိသားစုဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်းသည် အဓိကစီမံအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့များ အချင်းချင်း ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု နှင့် မိသားစုဝင် များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု တွင် မည်သို့မည်ပုံ အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝစွာ ပါဝင်ရမည်ကို ပြဌာန်းသတ်မှတ်ပေးသည်။^{၃၅}

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် မိသားစုဝင်များ ဆက်လက် ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးလာသည့်အလျောက် မိသားစု ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းသည်လည်း ရှင်သန်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လျက်ရှိသည်။ သို့ဖြစ်ရာ စီးပွားရေး နှင့်/သို့မဟုတ် မိသားစုအတွင်း ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုများနှင့်အညီ ဖြစ်စေရန် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ စည်းမျဉ်းကို လည်း ပုံမှန် ပြင်ဆင်မွမ်းမံသွားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ပါဝင်သည့် အစိတ်အပိုင်းများ။ လုပ်ငန်းအရွယ်အစားပေါ်မူတည်၍လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်း၏ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုအခြေအနေပေါ် မူတည်၍လည်းကောင်း၊ မိသားစုဝင်များ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအတိုင်းအတာ ပေါ် မူတည်၍လည်းကောင်း၊ မိသားစု ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်း ၏ ပုံစံနှင့် ပါဝင်သည့် စည်းမျဉ်း များမှာ လုပ်ငန်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအတွက် မတူကွဲပြားပါသည်။ သို့သော် ယေဘုယျ မိသားစုစီးပွားရေး ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်း တစ်ခုတွင် ပါဝင်မြဲဖြစ်သည့် အင်္ဂါရပ်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-

- စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ တန်ဖိုးထားသည့်အချက်များ၊ မျှော်မှန်းချက် နှင့် ရည်ရွယ်ရာပန်းတိုင်
- မိသားစု အစုအဝေး၊ မိသားစု ကောင်စီ၊ ပညာရေးကော်မတီ၊ မိသားစုရုံးခန်း စသည်တို့ အပါအဝင် မိသားစု လုပ်ငန်းအစုအဖွဲ့များ
- ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ (နှင့် အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့ တည်ရှိခဲ့လျှင်)
- အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့
- မိသားစု၊ ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့ အကြားရှိ အခွင့်အာဏာ၊ တာဝန်နှင့် ဆက်ဆံရေး
- မိသားစုဝင်များအလုပ်ခန့်ထားရေး၊ အစုရှယ်ယာ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် အရိုက်အရာဆက်ခံခြင်း စသည့် အရေးကြီးသော မိသားစုလုပ်ငန်း အခက်အခဲများနှင့် သက်ဆိုင် သော မူဝါဒများ။

^{၃၄} ယင်းသဘောတရားများသည် အခြေခံမူစဉ် (လုပ်ငန်းစတင်တည်ထောင်သူ(များ)လက်ထက်မှစ၍) လုပ်ငန်းကြီးထွားလာသည် နှင့်အမျှ ပိုမိုအသေးစိတ်ပြီး တိကျသော သဘောတရားများအထိပါဝင်ပါသည်။
^{၃၅} Fred Neubauer & Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998); Daniela Montemero y John Ward, *The Family Constitution: Agreements to Secure and Perpetuate Your Family and Your Business* (Family Enterprise Publishers, 2005); Craig Aronoff, Joseph Astrachan, y John Ward, *Developing Family Business Policies: Your Guide to the Future* (Family Enterprise Publishers, 1998).

မိသားစု ကုမ္ပဏီ အများစုသည် စနစ်ကျသော ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများ မရှိကြသော်လည်း၊ လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်သော မိသားစုဝင်များနှင့် အခြားစီမံအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များ၏ရပိုင်ခွင့်များ၊ တာဝန်များနှင့် မျှော်မှန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ယေဘုယျ သတ်မှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းများ နှင့် ဓလေ့ထုံးထမ်းများ ကို ထားရှိကျင့်သုံးလေ့ရှိကြပါသည်။ မိသားစုလုပ်ငန်း ကြီးထွားလာသည့် နှင့်အမျှ မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ အားလုံး သိရှိလိုက်နာရမည့် စနစ်တကျ ရေးသားပြုစု အတည်ပြုထားသော ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်း ရှိရန် မှာ အရေးကြီးလာပါသည်။

၁.၁။ မိသားစုဝင်များ အလုပ်ခန့်ထားရေး မူဝါဒများ

မိသားစုလုပ်ငန်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများ၏ အလွန်အရေးပါသော နယ်ပယ်တစ်ခုမှာ မိသားစု ဝင်များအား အလုပ်ခန့်ထားရေး မူဝါဒများအား သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ အလုပ်ခန့်ထားရေး မူဝါဒကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ် ပြဌာန်းခြင်း မရှိသော မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ကုမ္ပဏီ အတွက် လိုအပ်သော ဝန်ထမ်းဦးရေထက် ပို၍ ခန့်ထားမိသော အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိကြသည် ကိုတွေ့ရှိရပါသည်။ အဆိုပါခန့်ထားသော ဝန်ထမ်းအချို့သည် လုပ်ငန်း၌ ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်နေရာ အတွက်ပင် သင့်တော်သူများ မဟုတ်ပေ။ အဆိုးဆုံးဖြစ်လာနိုင်သော ကိစ္စတစ်ရပ်မှာ မူလစီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် မညီညွှန်မှု မပတ်သက်၊ အကျိုးမပြုသော လုပ်ငန်းများကိုပင် မိမိ၏ မိသားစုဝင်များ ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ် ရရှိရေး အတွက် ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားလာတတ်ကြပါသည်။

ညီအစ်ကို မောင်နှမ အရင်းများ အစုစပ်လုပ်ငန်း အဆင့်တွင် လုပ်ငန်းတွင်ပါဝင်သော မိသားစုများသည် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ရေး မူဝါဒများကို ပုံစံတကျ ဖော်ထုတ်ပြုစုထားရပါမည်။ လုပ်ငန်းစု အတွင်း မိသားစုဝန်ထမ်း ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ် ချက်များ ချမှတ်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဆိုပါစည်းကမ်းချက်များတွင် လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်လာရန်၊ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် နှင့် ထွက်ခွာရန် စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များ ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားရမည်။ ယင်းမူဝါဒတွင် မိသားစု အဖွဲ့ဝင် ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြင်ပမှ မိသားစုမဟုတ်သော ဝန်ထမ်းများအား နှိုင်းယှဉ်၍ သဘောထားနှင့် ခံစားခွင့်များကို ဖော်ပြထားရမည်။

မိသားစု အလုပ်ခန့်ထားရေးမူဝါဒ များသည် မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခု နှင့် တစ်ခု မတူညီသည် လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတိုင်း အလုပ်သမား ခန့်ထားရေးနှင့် ပတ်သက်၍ လိုက်နာစေရမည်ဟူ၍ ပုံသေချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းများ ဟူ၍ မရှိပါ။ ဥပမာအားဖြင့် အချို့သော မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း များသည် မိသားစုဝင်များအား လုပ်ငန်း၌ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို တားမြစ် ထားပါသည်။ အခြားမိသားစုလုပ်ငန်းများသည် မိသားစုဝင်များကို လုပ်ငန်းတွင် အလုပ် ခန့်ထားကြသော်လည်း အနိမ့်ဆုံး ပညာရေးအရည်အချင်း၊ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ နှင့် အသက်အရွယ် စသည် တို့ကို ကန့်သတ်ထားခြင်းမျိုးလည်း ရှိပါသည်။ မိသားစု အလုပ်ခန့်ထားရေး မူဝါဒကို ရေးဆွဲရာ၌ (မိသားစုဝင်ဖြစ်စေ၊ အပြင်လူဖြစ်စေ) ကုမ္ပဏီအတွက် အကောင်းဆုံး အကျိုးပြုနိုင်သည့် အရည်အချင်းရှိ သူကို ဆွဲဆောင်ရန်နှင့် အားပေးလှုံ့ဆော်နိုင်မည့် စည်းမျဉ်းများ၊ အခြေအနေများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို အလေးထား၍ ထည့်သွင်းပြုစုပေးရမည်။ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်နှင့် ပြင်ပဝန်ထမ်းတို့ကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိသော ဝန်ထမ်းရေးရာ စည်းကမ်းများကို ချမှတ်ရန်မှာလည်း အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ဤသို့ စီမံထားခြင်းဖြင့် မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းမှ ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် မျှတသောလုပ်ငန်းခွင်တစ်ရပ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး တိုးတက်ရန် ကြိုးစားလိုစိတ် နှင့် အားထုတ်လိုစိတ်များ ပိုမိုရှိစေပါမည်။

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေး မူဝါဒကို ဖော်ထုတ်ရေးသားပြုစုပြီးနောက် မိသားစုဝင်များအကြား သဘောတူညီချက် ရရှိပြီးလျှင် အဆိုပါ ရေးသားပြုစုထားသော မူဝါဒများကို မိသားစု အဖွဲ့ဝင် အားလုံးသို့ ဖြန့်ဝေပေးရပါမည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် မိသားစုဝင်များအားလုံး ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးကိစ္စကို မှန်ကန်စွာ နားလည်သဘောပေါက်၍ မျှတသော မျှော်မှန်းချက်များထားရှိစေပါမည်။

လေ့လာမှု နမူနာဖြစ်ရပ် (၁) SABIS® ၏ မိသားစုဝင် အလုပ်ခန့်ထားရေးမူဝါဒ

SABIS® သည် ၁၉ ရာစုတွင် စတင်ဖွဲ့စည်းထောင်သော နိုင်ငံတကာ တက္ကသိုလ် အကြံ ပြင်ဆင်ရေး ပညာရေး စနစ် တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ SABIS® ကျောင်းကွန်ယက်မှ ကျောင်းများသည် Pre-K နှင့် K-12 (ပုံမှန် အတန်းပညာရေး) ကျောင်းသားများအတွက် တင်းကျပ်ပြီးထိန်းသော တက္ကသိုလ် အကြံပြုဆင်ရေးပညာကို သင်ကြားပေးပါသည်။ SABIS® ၏ တမူထူးခြားသော ပညာရေးစနစ်ဖြင့် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ နိုင်ငံပေါင်း ၁၄ နိုင်ငံရှိ ကျောင်းပေါင်း ၅၀ မှ ကျောင်းသား ၄၀,၀၀၀ ကို အောင်မြင်စွာ သင်ကြားပို့ချလျက် ရှိပါသည်။ SABIS® နှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင် ဝါရင့် ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များသည် ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင် ပုဂ္ဂလိက နှင့် ပြည်သူပိုင်ကျောင်းများသို့ ပညာရေးစီမံခန့်ခွဲမှု နည်းပညာ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ထားပါသည်။

SABIS® ကျောင်းကွန်ယက်၏ ပထဦးဆုံး ကျောင်းကို ၁၈၈၆ တွင် လက်ဘနွန် နိုင်ငံ၊ ဘော့စတန်မြို့၏ ဆင်ခြေခုံး ရပ်ကွက် တစ်နေရာ၌ စတင်တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ SABIS® ဟူသော အမည်နာမကို တည်ထောင်သူ အဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်ကြသော Sada နှင့် Bistany တို့၏ မိသားစု အမည်များ၏ ပထမဆုံးစာလုံးများကို အစွဲပြု၍ သုံးစွဲထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် မိသားစုဝင် ၂၅ ဦးရှိလာပြီး ၁၀ ဦးမှာ SABIS® တွင် ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။

လက်ဘနွန် နိုင်ငံ၊ အက်ဒမာ မြို့တွင် SABIS® ၏ အသစ်တည်ထောင်သော နိုင်ငံတကာကျောင်း အတွက် ၂၀၀၅ ခုနှစ် တွင် IFC မှ SABIS® တွင် ရင်းနှီးမြုပ်နှံခဲ့ပါသည်။ SIS-Admာ ကျောင်းသည် ကျောင်းသားပေါင်း ၁၇၀၀ ကို လက်ခံနိုင်သော မူလတန်း နှင့် အလယ်တန်း ကျောင်းသစ် တစ်ကျောင်း ဖြစ်လာခဲ့သည်။ SABIS® ၏ နိုင်ငံတကာဌာနချုပ်နှင့် အကောင်းဆုံးကျောင်း ဖြစ်လာရေးအတွက် အထောက်အပံ့သစ်များ ပံ့ပိုးနိုင်ရန် IFC မှ ဒေါ်လာ ၈ သန်း ရင်းနှီးမြုပ်နှံခဲ့ပါသည်။ IFC သည် SABIS® အတွက် ကောင်းမွန်သော မိသားစု စီးပွားရေး စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဆိုင်ရာ စွဲစည်းပုံကို ရေးဆွဲရန်လည်း အကြံဉာဏ်များ ဖြည့်ဆည်း ပေးခဲ့ပါသည်။

SABIS® ၏ မိသားစုဝင် အလုပ်ခန့်ထားရေး မူဝါဒ^{၁၅}

(က) ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးဒဿန

ဝန်ထမ်းခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက် အရပ်ရပ်သည် မိသားစု အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်း၏ အကျိုးထက် အဖွဲ့အစည်း အတွက် အကောင်းဆုံးအကျိုးအမြတ်ရရှိစေရန် ဦးတည်၍ ချမှတ်ခြင်း ဖြစ်စေရမည်။

- (၁) ကျွန်တော်တို့သည် SABIS® အတွက် မိသားစုဝင် ဖြစ်စေ ပြင်ပမှ ဖြစ်စေ အရည်အချင်းအရှိဆုံး ပုဂ္ဂိုလ် များကို ဆွဲဆောင်လိုပါသည်။
- (၂) SABIS® တွင် အလုပ်ရရှိရေးသည် မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များအတွက် မွေးရာပါ အခွင့်အရေးမဟုတ်သကဲ့သို့ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များကို အလုပ်ခန့်အပ်ပေးရမည်ဟူသော ဝတ္တရားလည်းမရှိပါ။
- (၃) မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များကို အလုပ်တွင် ခန့်အပ်ပြီးပါကလည်း အခြားသော မိသားစုဝင် မဟုတ်သည့် ဝန်ထမ်း များနှင့် တန်းတူ ဆက်ဆံစေရမည်။
- (၄) ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် မိသားစုဝင် ဖြစ်ရုံမျှ နှင့် အထက်တန်းမန်နေဂျာရာထူးများ သို့ တိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်း

^{၁၅} ၂၀၀၆-ခုနှစ် SABIS® မိသားစု အလုပ်ခန့်ထားရေး မူဝါဒမှ အကျဉ်းချုပ် ကောက်နုတ်ချက်များ

- ခံရမည် ဟူသော အာမခံချက်မရှိပါ။
- (၅) မိသားစုဝင် ဝန်ထမ်းများသည် ကျန်ဝန်ထမ်းများအတွက် စံနှုန်းနာ ဖြစ်လောက်သော လုပ်ငန်းတွင် စူးစိုက် အားထုတ်မှု၊ စွမ်းဆောင်မှု နှင့် ထိန်းသိမ်းမှု တို့ရှိရန် မျှော်လင့်ပါသည်။
- (၆) မိသားစု အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းတွင် ဝန်ဆောင်မှု အပြည့်အဝ မပေးနိုင်သော သူတို့ကို ဆက်လက် မထားနိုင်ပါ။

(ခ) လစ်လပ်သော ရာထူးနေရာ တည်ရှိခြင်း

လျှောက်ထားသူ မိသားစုအဖွဲ့ဝင်သည် အရည်အချင်းပြည့်မီပါက SABIS® တွင် ၎င်းအတွက် ရာထူး နေရာတစ်ခုရှိစေရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အကျိုးအတွက် အမှန်တကယ်လိုအပ်၍ ဘုတ်အဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်ခြင်း မှလွဲ၍ SABIS® တွင် မိသားစုဝင်တစ်ဦးအား အလုပ်ခန့်ထားနိုင်ရေးသက်သက်အတွက်သာ ရာထူးနေရာ အသစ် ဖန်တီးခြင်း မပြုရ။ ထို့အပြင် မိသားစုဝင် များအား ခန့်ထားနိုင်ရန် အတွက် မိသားစုဝင် မဟုတ်သော ဝန်ထမ်းများကို ဖယ်ရှားခြင်းမရှိစေရ။

(ဂ) အလုပ် ခန့်ထားရန် အရည်အချင်း လိုအပ်ချက်

(၁) လိုအပ်သောပညာအရည်အချင်း။

ကုမ္ပဏီ၏ မည်သည့်ရာထူး၌ မဆို ခန့်အပ်နိုင်စေရန် တက္ကသိုလ်တစ်ခုမှ ဘွဲ့ရ (SABIS® မှ အသိအမှတ်ပြုထားသော နာမည်ကောင်းရှိသော တက္ကသိုလ် တစ်ခုမှဘွဲ့ (သို့မဟုတ်) ထိုထက်မြင့်သောဘွဲ့) တစ်ဦးဖြစ်ရမည်။

(၂) ပြင်ပလုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ။

SABIS® ပြင်ပ၌ အောင်မြင်ခဲ့သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ (၃ နှစ် မှ ၅ နှစ် အတွင်း) ရှိစေလိုပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုသို့ ဖြစ်ရမည်ဟု တစ်ထစ်ချမဆိုလိုပါ။ ဘုတ်အဖွဲ့သည် အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ VP အဖွဲ့ (VP-OD) နှင့် ဥက္ကဋ္ဌ/ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် တို့၏ အကဲဖြတ်မှု နှင့် ထောက်ခံမှု တို့ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်ရပါမည်။

မိသားစုတွင်းမှ ပြင်ပ အတွေ့အကြုံမရှိသော ဝန်ထမ်းများသည် အခြေခံသင်တန်း ၆လ မှ ၁၂ လအထိ တက်ရောက်ရပါမည်။ အခြေခံသင်တန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- (က) SABIS® အကြောင်း သိရှိ နားလည်သဘောပေါက်ရန် မိတ်ဆက်ပေးခြင်း
- (ခ) ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင် စိတ်ဝင်စားသော ဘာသာရပ်/နယ်ပယ်ကို ဖော်ထုတ် အတည်ပြုရာတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေရန်
- (ဂ) ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းကို ကုမ္ပဏီမှ အကဲဖြတ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်

(၃) အသက်ကန့်သတ်ချက်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်ခန့်ထားရေး ဒဿနအရ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်ရှာ နေသော မိသားစုဝင်တို့၏ "ခိုလှုံရာအရပ်" ဟူ၍ မဖြစ်စေရပါ။ သို့ဖြစ်၍ SABIS® တွင် လျှောက်ထား လာသော အသက် ၄၀ ကျော် မိသားစုဝင်များကို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု နယ်ပယ်ကို လည်းကောင်း၊ အဘယ်ကြောင့် ယခင်က ဤအလုပ်သို့ လျှောက်ထားခြင်းမပြုသည့် အကြောင်းရင်းကို လည်းကောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်မချီမီ ဘုတ်အဖွဲ့က လေ့လာသုံးသပ်ပါမည်။

(ဃ) မိသားစုဝင် ဝန်ထမ်း ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ အသေးစိတ်များ

- ၁။ SABIS® သို့ အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုသော မိသားစုဝင်များသည် မိမိ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင် လိုကြောင်း ဥက္ကဋ္ဌ/အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ထံအသိပေးရပါမည်။ ထို့နောက် ပုံမှန်အလုပ်လျှောက်လွှာပုံစံကို ဖြည့်ရမည်။
- ၂။ ထို့နောက် မိသားစုဝင်များသည် ပုံမှန်ပြုလုပ်နေကြ လူတွေ့ပေးခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ရွေးချယ် ခန့်အပ်ခြင်း အဆင့်များကို အများနည်းတူ ဖြေဆိုရမည်။
- ၃။ မိသားစုဝင်တစ်ဦးကို ခန့်အပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်ခြင်းအတွက် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည်သာ အတည်ဖြစ်သည်။
- ၄။ မိသားစုဝင်တစ်ဦးကို အလုပ်ခန့်အပ်ပြီးလျှင် အခြားမိသားစုဝင်မဟုတ်သော ဝန်ထမ်းနှင့် တန်းတူ ဆက်ဆံ ခံရမည်။ မိသားစုဝင်ဝန်ထမ်းများကို မိသားစုဝင်မဟုတ်သော အခြားဝန်ထမ်းများ နည်းတူ သင်တန်းပေး ခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်းများရှိမည်။
- ၅။ မိသားစုဝင်ဝန်ထမ်းများအတွက် ပုံမှန် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်သုံးသပ်မှုများ (စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ) ရှိမည်ဖြစ်ကာ ၎င်းတို့၏ ရလဒ်များကိုပြန်လည်အသိပေးမည်ဖြစ်ပြီး၊ မည်သို့ တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင် သင့်သည်ကို လမ်းညွှန်မှုများရှိပါမည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး အဖွဲ့ (VP-OD) ကလည်း ဝန်ထမ်းများကို ကုမ္ပဏီ၏ ရှေ့လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် လျာထားရန်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင် ရည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လမ်းညွှန်မှုပေးရန်အတွက်လည်းကောင်း သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုများပြုလုပ်ပါမည်။
- ၆။ မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်စေခြင်းအလို့ငှာ SABIS® တွင် အမှုထမ်းလျက်ရှိသော မိသားစုအဖွဲ့ဝင် ဝန်ထမ်းတိုင်းအတွက် “ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံချက်” တစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲထားမည်။ ယင်းစီမံချက်တွင် သင်တန်းပေးခြင်း၊ ပညာဆက်လက်သင်ကြားခြင်း၊ လေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ အကြံဉာဏ် ပေးခြင်း၊ အထူးစီမံကိန်းများနှင့် အလုပ်တာဝန်များ သတ်မှတ်ခွဲဝေပေးခြင်း၊ အလှည့်ကျတာဝန်ပေးခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါမည်။
- ၇။ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို ကိုယ်တိုင် စီမံခန့်ခွဲနိုင်စေရန်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် မိသားစုဝင် ဝန်ထမ်းများအား နောင်လာမည့်နှစ်တွင် လုပ်ဆောင်မည့် မိမိတိုးတက်ရေးအတွက် ရည်မှန်းချက်များ အပါအဝင် တစ်နှစ်တာအတွင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သော မိမိ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် ကိုယ်တိုင်ပြန်လည် သုံးသပ်မှုများကို လည်း နှစ်စဉ်ပြုလုပ်စေပါမည်။
- ၈။ မိသားစုဝင်ဝန်ထမ်းများ၏ တိုးတက်ရေးနှင့် ရားထူးတိုးမြှင့်ရေး အတွက် ၎င်းတို့၏ အထက်အရာရှိ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့က ထောက်ခံတင်ပြ၍ ဘုတ်အဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်ပေးရမည်။
- ၉။ မိသားစုဝင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို အလုပ်မှ ဖယ်ရှားခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မိသားစုဝင်မဟုတ်သော အခြား ဝန်ထမ်းများ နည်းတူ အလုပ်၌ ဆက်လက်ညံ့ဖျင်းနေခြင်း၊ လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ အပြု အမူများ ပြုမူခြင်း စသည့် အကြောင်းရင်းများဖြင့် အလုပ်မှ ဖယ်ရှားနိုင်သည်။
- ၁၀။ အလုပ်မှ ဖယ်ရှားခြင်းခံရသော မိသားစုဝင်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ပြန်လည်ခန့်ထားရန် စဉ်းစားပေးခြင်းမပြုပါ။
- ၁၁။ SABIS® မှ မိမိသဘောဖြင့် အနားယူသွားသော မိသားစုဝင်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် SABIS® တွင် ပြန်လည် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုပါက ဘုတ်အဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်နိုင်သည်။ သို့သော် ယေဘုယျအားဖြင့် ယင်းကဲ့သို့ တစ်ကြိမ်သာ ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။

(င) နှစ်နာကြေး ပေးခြင်း

မိသားစုဝင်ဝန်ထမ်းများ၏ နှစ်နာကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည် ၎င်းတို့၏ ရာထူးအဆင့်၊ တာဝန်ခံယူမှုများ၊ အရည်အချင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် တို့အပေါ် အခြေခံပြီး အခြားရာထူးအဆင့်တူ အရည်အချင်းတူ မိသားစုဝင် မဟုတ်သည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် တန်းတူပင် ရှိစေရမည်။ ဤ နှစ်နာကြေး ထောက်ပံ့မှုနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည် ဝန်ထမ်းဖြစ်ရခြင်း အပေါ်တွင်သာပေးခြင်း ဖြစ်ပြီး ပိုင်ဆိုင်သော အရာရှယ်ယာများ အပေါ်တွင်ပေးခြင်းမဟုတ်ပါ။ ၎င်းတို့သည် အစုပိုင်ရှင်များအနေဖြင့်မူ ထည့်ဝင်ထားသည့် အရာရှယ်ယာပေါ်မူတည်၍ အမြတ်ဝေစုကို ခံစားခွင့်ရှိပါမည်။

(စ) အခြား မိသားစုဝင် ဝန်ထမ်း ခန့်ထားခြင်း မူဝါဒများ

၁။ ခင်ပွန်း/ဇနီးဘက်မှမိသားစုဝင် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း။

SABIS® သို့ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုသော မိသားစုအဖွဲ့ဝင် ဇနီး/ခင်ပွန်း တို့သည် ပုံမှန်ပြုလုပ်နေကြ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း နှင့် ရွေး ချယ်ခန့်အပ်ခြင်း တို့ကို အများနည်းတူ ဖြေဆိုရမည်။ ခန့်အပ်ခြင်း၊ ငြင်းပယ်ခြင်း အတွက် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သည်သာ အတည်ဖြစ်ပြီး ယင်းဆုံးဖြတ် ချက်အတွက်လည်း အခြားမိသားစုဝင်များအား မေးမြန်းခြင်း၊ လျှို့ဝှက်ပေးစေခြင်းများ မရှိရပါ။

၂။ ကိစ္စကြပ်ခြင်း နှင့် တော်စပ်မှုရှိကြောင်း သတင်းပို့ခြင်း

မိသားစုဝင်များကို အခြားမိသားစုဝင်များက ဖြစ်နိုင်သမျှ ကြီးကြပ်ခြင်းမပြုရပါ။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံ ရှောင်လွှဲမရ သော အခြေအနေ ဖြစ်တတ်ရာ၊ အထူးသဖြင့် အကြီးတန်း ခေါင်းဆောင် အဆင့်၌ ပို၍ အဖြစ် များတတ်ပြီး ယင်းသို့သော အခြေအနေတွင် ဘုတ်အဖွဲ့က အတည်ပြု ကြီးကြပ်ပေးရပါမည်။ ထို့ပြင် ဇနီး မောင်နှံ နှစ်ဦးစလုံး SABIS® တွင် လုပ်ကိုင်နေခဲ့လျှင် ဌာနတစ်ခုတည်းတွင် အတူမလုပ်ကိုင်စေရပါ။

၃။ ကာလတို အလုပ်သင် နှင့် နွေရာသီ ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း

SABIS® တွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန် ဆန္ဒရှိကြသော မိသားစုဝင် လူငယ်များကို အဖွဲ့အစည်းတွင် ကာလတို အလုပ်သင်အဖြစ် (ရက်သတ္တပတ် သို့မဟုတ် လ အနည်းငယ်) ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို အားပေးပါသည်။ အကယ်၍ နောင်တစ်ချိန်တွင် ကုမ္ပဏီ၌ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ရှိလာခဲ့လျှင်၊ ထိုသို့လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်ကို အကြောင်းပြု၍ "အခြေခံ အလုပ်ခွင်သင်တန်း" တက်ရောက်ခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့် ရရှိမည်မဟုတ်ပါ။

၄။ ပညာ ဆက်လက်သင်ယူခွင့်

ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒ စံနှုန်းများအရ (ဘွဲ့ရသည့်အထိ) ပညာဆက်လက်သင်ယူခြင်း နှင့် ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှု အတွက် (သင်တန်း၊ စာတမ်းဖတ်ပွဲများနှင့် အစည်းအဝေးပွဲများ) တက်ရောက်ခြင်းကို အားပေးထောက်ခံပါသည်။ ကုမ္ပဏီမှ ဝန်ထမ်းများကို ပေးသည့် ထောက်ပံ့ကြေးအပြင်၊ မိသားစုဝင် ဝန်ထမ်း တစ်ဦးသည် ပညာဆက်လက် သင်ကြားရန်အတွက် SABIS® မိသားစုကောင်စီမှ အပိုထောက်ပံ့ကြေး တောင်းခံလိုပါက ၎င်း မေတ္တာရပ်ခံချက်ကို ဥက္ကဋ္ဌ/အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် က မိသားစုကောင်စီသို့ ဆက်လက် တင်ပြရမည်။ မိသားစု ကောင်စီသည် လေ့လာ သုံးသပ်၍ သင့်မြတ်သလို ဆုံးဖြတ်ပေးရပါမည်။

၁.၂။ မိသားစုဝင်များ၏ အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်မှု မူဝါဒများ

အချို့သော မိသားစုများအတွက် မိသားစုလုပ်ငန်း စတင်ကတည်းက အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်မှု မူဝါဒ များကို ရှင်းလင်းစွာ ပြဋ္ဌာန်း သတ်မှတ်ထားရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဤသို့ ထားရှိခြင်းကြောင့် မိသားစု အတွင်း အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးကို အမှန်အတိုင်း သိရှိမှုရှိမှန်းနိုင်ရန် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည်။ ဥပမာ - ဇနီး/ခင်ပွန်းဘက်မှ မိသားစုဝင်များ နှင့် အခြား ဆက်စပ် မိသားစုဝင်များ သည် အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့် ရှိ/မရှိ ကိုသိရှိစေပါမည်။ ကောင်းမွန်သော အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်မှု မူဝါဒတွင် မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် အစုရှယ်ယာအစား ငွေသားအဖြစ် အလိုရှိပါက လွှဲပြောင်းရောင်းချနိုင်ရန် နည်းစနစ်များကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးလေ့ရှိပါသည်။ အစုရှယ်ယာ ပိုင်ရှင်များ အရေအတွက် တိုးလာသည်နှင့်အမျှ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်အများစု၏ ပိုင်ဆိုင်မှု ရာခိုင်နှုန်း ကျဆင်း လာမည်ဖြစ်ရာ (အကယ်၍ ကုမ္ပဏီက အမြတ်ဝေစု ခွဲဝေပေးလျှင်) အသီးသီး ရရှိသော အမြတ်ဝေစုလည်း လျော့နည်းသွား မည် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းက လစာခံစားခွင့် ရရှိနေသော မိသားစုဝင်များနှင့် အစုရှယ်ယာ အနည်းစုပိုင်ရှင်များ အကြား စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော အခြေအနေများ ဖန်တီးလာနိုင်ပါသည်။

အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များအတွက် ၎င်းတို့၏ အစုရှယ်ယာများကို ငွေသားအဖြစ်ပြောင်းလဲနိုင်သော ရွေးချယ်စရာ အခြေအနေတစ်ရပ် ဖန်တီးပေးနိုင်လျှင် ဖြစ်လာနိုင်သည့် ပဋိပက္ခများကို ရှောင်ရှားနိုင်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏ ရှင်သန် တည်တံ့မှုကိုလည်း အထောက်အကူပြုမည် ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သော မိသားစုလုပ်ငန်း တို့သည် အစုရှယ်ယာ ပြန်လည်ဝယ်ယူခြင်းရန်ပုံငွေ တည်ထောင်ထားလေ့ရှိရာ အစုရှင်က ငွေသားအဖြစ် ပြောင်းလဲလိုသော အစုရှယ်ယာများကို ကုမ္ပဏီက ပြန်လည်ဝယ်ယူထားနိုင်ပါသည်။ နှစ်စဉ် ရရှိလာသော အကျိုးအမြတ်မှ ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်ကို ထိုရန်ပုံငွေအတွက် ဖြည့်ဆည်းထားလေ့ရှိပါသည်။

၂။ မိသားစု စီမံအုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့အစည်းများ

မိသားစု စီမံအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အစည်းများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် မိသားစုဝင် များအကြား ဆက်ဆံရေး နှင့် ဟန်ချက်ညီမှုရှိအောင် ထောက်ပံ့ပေးသည်။ မိသားစုဝင်များကို ဖွဲ့စည်းပုံတစ်ခု သို့မဟုတ် ထို့ထက် ပို၍ စနစ်ကျသော ဖွဲ့စည်းပုံများအတွင်း ရှိစေခြင်းဖြင့် မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းအကြား ချိတ်ဆက်မှုလမ်းကြောင်းများ တိုးပွားစေပါသည်။ မိသားစုဝင်များအကြားတွင်လည်း ကွန်ယက်ချိတ်ဆက်၍ မိသားစု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော အမြင် အယူအဆများကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန် အခွင့်အလမ်းများရရှိစေပါသည်။ ဤသို့ စနစ်တကျ စီစဉ်ဖွဲ့စည်းထားသော လုပ်ဆောင်ချက် များကြောင့် မိသားစု ဝင်များအကြား နားလည်မှု တိုးလာစေပြီး သဘောတူညီမှုများလည်း ရရှိစေပါမည်။

ဖွဲ့စည်းလိုက်သော မိသားစုစီမံအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လုပ်ငန်းများကို မိသားစုဝင်များအား ရှင်းလင်းစွာ အသိပေး အကြောင်းကြားထားရပါမည်။ မိသားစုဝင်များ အနေဖြင့် လည်း အဆိုပါ ထူထောင်လိုက်သည့်အဖွဲ့ နှင့် မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား စီမံအုပ်ချုပ်သည့် အဖွဲ့များဖြစ်သည့် ဒါရိုက်တာ များဘုတ်အဖွဲ့၊ အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့ စသည်တို့၏ အခန်းကဏ္ဍတို့ကို ကွဲပြားစွာ နားလည် သဘောပေါက်ထားရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းသို့ ကွဲပြားစွာနားလည် သဘောပေါက် စေရန် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရေးသားပြုစုကာ မိသားစုဝင်များအားလုံးကို မျှဝေအသိပေးသင့်ပါသည်။

မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ရှိနိုင်သည့် မိသားစု စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းအချို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံး ဤသို့ ဖွဲ့စည်းရမည် ဟူ၍ ပုံသေ သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိပါ။ မည်သို့သော အဖွဲ့အစည်းမျိုးကို ဖွဲ့စည်းရမည်ဆိုသည်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အရွယ်အစား၊ မိသားစု၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအခြေအနေ၊ လက်ရှိမိသားစုအရေအတွက် နှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွင် မိသားစုဝင်များ ပါဝင်မှု အတိုင်းအတာပေါ် မူတည်ပါသည်။

၂.၁။ မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေး

အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း။ ။“မိသားစု စုံညီအဖွဲ့ အစည်းအဝေး” ဟုလည်းခေါ်ဆိုပါသည်။ မိသားစုစုံညီ အစည်းအဝေးဆိုသည်မှာ စီးပွားရေး နှင့် လူမှုရေးကိစ္စများ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရန် မိသားစုဝင်များအားလုံး တွေ့ဆုံသည့် တရားဝင် အစည်းအဝေး တစ်ခုကိုဆိုလိုပါသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကို စတင် ထူထောင်သူ (များ) လက်ထက်တွင် မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေး အစား အလွတ်တန်း မိသားစုတွေ့ဆုံပွဲမျိုးကို ပို၍လုပ်လေ့ရှိပါသည်။ ဤသို့ အလွတ်သဘော တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် တည်ထောင်သူ (များ) သည် မိသားစုတန်ဖိုးထားသည့်အရာများ၊ စီးပွားရေးအတွေးအမြင်သစ်များ ဖလှယ်နိုင်ပြီး အနာဂတ်တွင် မိသားစု စီးပွားရေး ကိုဦးဆောင်မည့် မျိုးဆက်သစ်ခေါင်းဆောင်များကိုလည်း ပြင်ဆင်မွေးထုတ် ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားလုပ်ငန်း ပိုမိုကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ (ညီအစ်ကိုသားချင်း နှင့် မောင်နှမဝမ်းကွဲ အဆင့် သို့ရောက်ရှိသောအခါ) တရားဝင် မိသားစုစုံညီ အစည်းအဝေးများ ကျင်းပရန် အရေး ကြီးလာပါသည်။

ရည်ရွယ်ချက်။ ။မိသားစုရေးရာနှင့် စီးပွားရေးကိစ္စ တို့၌ အများသဘောတူညီချက်များ ရရှိရန် မိသားစုဝင်များအား အတူတကွ စုစည်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေးများသည် မိသားစုဝင် အားလုံးကို မိသားစုရေးရာနှင့် စီးပွားရေးကိစ္စရပ်များ၏ အခြေအနေကို သိရှိနားလည် သဘောပေါက်စေပြီး လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက်လည်းကောင်း၊ အခြားမိသားစုရေးရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒသဘောထားကို တင်ပြ ဆွေးနွေးနိုင်သော အခွင့်အရေးကို ဖန်တီးပေးပါသည်။ မိသားစုစုံညီ အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် မိသားစုဝင်များအကြား သတင်းအချက်အလက် နှင့် အခြားသော အရင်း အမြစ်များ ရရှိမှု မညီမျှရာမှ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော သဘောထားကွဲလွဲသည့် ပြဿနာများကို ရှောင်ရှား နိုင်ပါမည်။ ကိစ္စရပ်များအား ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း အဖြေရှာကာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် မိသားစုစုံညီအစည်းအဝေး များကို ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်နှစ်လျှင် တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် နှစ်ကြိမ် ကျင်းပလေ့ ရှိပါသည်။ မိသားစုစုံညီ အစည်းအဝေးတွင် ညှိနှိုင်းအဖြေရှာလေ့ရှိသည့် ကိစ္စရပ်များမှာ -

- မိသားစု တန်ဖိုးများ နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ အပြောင်းအလဲ အပေါ် သဘောထားရယူ အတည်ပြုခြင်း
- မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ၏ ရပိုင်ခွင့် နှင့်တာဝန်များကို အသိပညာပေးခြင်း
- မိသားစုဝင် အလုပ် ခန့်ထားရေးနှင့် နှစ်နာကြေး မူဝါဒများ
- (ကောင်စီ ရှိခဲ့လျှင်) မိသားစုကောင်စီ အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်း
- အခြားမိသားစု ကော်မတီများ ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်း
- အခြား အရေးကြီးသော မိသားစုရေးရာ ကိစ္စများ

အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း။ ။ယေဘုယျ အားဖြင့် မိသားစုအဖွဲ့ဝင်တိုင်းသည် မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေး ၌ ပါဝင် တက်ရောက်ခွင့် ရှိပါသည်။ သို့သော် အချို့သော မိသားစုတို့သည် အသက်အရွယ် ကန့်သတ်ခြင်း၊ ဇနီး/ ခင်ပွန်းဘက်မှ ဆွေမျိုးများပါဝင်မှုကို ကန့်သတ်ခြင်း နှင့် မဲပေးပိုင်ခွင့်ကို ကန့်သတ်ခြင်း တို့ ထားရှိတတ်ပါသည်။ မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေးကို ဦးဆောင်စီစဉ်ခြင်း နှင့် သဘာပတိ တာဝန်ကို မိသားစုမှ အကြီးအကဲ သို့မဟုတ် အများလေးစားသော မိသားစုဝင် တစ်ဦးဦးက တာဝန်ယူလေ့ရှိပါသည်။ ကြီးမား သော မိသားစုများအတွက်မူ ဤတာဝန်ကို မိသားစု ကောင်စီက တာဝန်ယူလေ့ရှိပါသည်။

၂.၂။ မိသားစု ကောင်စီ

အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း။ ။“မိသားစု ကြီးကြပ်ရေးဘုတ်”၊ “အတွင်း ကောင်စီ” နှင့် “မိသားစုအလုပ် အမှုဆောင်ကော်မတီ” ဟူ၍လည်း ခေါ်ဆိုပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေးရာ ကိစ္စများကို အလေးအနက် ဝေဖန်သုံးသပ်ရန် မိသားစုစုံညီအစည်းအဝေးက ရွေးကောက်တင်မြှောက်လိုက်သော အလုပ် အမှုဆောင် အဖွဲ့ကို “မိသားစု ကောင်စီ” ဟူ၍ ခေါ်ဆိုပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကြီးထွားလာ၍ (ဥပမာ - မိသားစုဝင် ၃၀ ဦး ထက်များလာပါက) အရေးကြီးသော အဆင့်သို့ ရောက်ရှိလာလျှင် “မိသားစု ကောင်စီ” ကို ဖွဲ့စည်းလေ့ရှိပါသည်။ ဤကဲ့သို့ လူဦးရေများလွန်းသော အခြေအနေတွင် မိသားစုစုံညီအစည်းအဝေးမှ အကျိုးရှိသော ဆွေးနွေးမှုများနှင့် ထိရောက် မြန်ဆန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်နိုင်ရန် ပိုမို၍ ခက်ခဲလာသည်။ “မိသားစု ကောင်စီ” သည် စုံညီအစည်း အဝေးအား ကိုယ်စားပြုသည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာအဖွဲ့ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တွင် မိသားစုဝင်များ၏ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုရှိစေရန် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

ရည်ရွယ်ချက်။ မိသားစုကောင်စီများ၏ ပါဝင်ပုံ၊ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံတို့သည် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု မတူကြပါ။ သို့သော် ယေဘုယျအားဖြင့် မိသားစုကောင်စီ တစ်ရပ်၏ တာဝန်များမှာ -^{၁၆}

- မိသားစု၊ ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့ တို့အကြား အခြေခံချိတ်ဆက်လမ်းကြောင်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ အတွက် အမည်နာမများ အကြံပြု တင်သွင်း ဆွေးနွေးခြင်း
- မိသားစုမှ ချမှတ်ထားသော မျှော်မှန်းချက်၊ ရည်ရွယ်ချက် နှင့် တန်ဖိုးများအတွက် မူကြမ်းပြုစုရေးဆွဲခြင်း နှင့် ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်း
- မိသားစုဝင်များ အလုပ်ခန့်ထားရေး၊ နှစ်နာကြေးပေးခြင်းနှင့် အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်မှု ဆိုင်ရာ မူဝါဒများ အား မူကြမ်း ပြုစု ရေးဆွဲခြင်း နှင့် ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်း
- မိသားစုနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြား အရေးကြီးကိစ္စများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း။ ။အခြားသော ထိရောက်သည့် ကော်မတီများနည်းတူ မိသားစုကောင်စီများ သည် စီမံခန့်ခွဲရာတွင် နိုင်ငံရေးမရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင် (၅)ဦး မှ (၉)ဦး အထိသာထားသင့်ပါသည်။ အဆိုပါ အဖွဲ့ဝင်များကို ရွေးချယ်ရာတွင် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်း နှင့် ကောင်စီ၏တာဝန်များကိုအချိန်ပေး ဆောင် ရွက်နိုင်ခြင်းရှိမရှိ စသည်တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ မိသားစုစုံညီ အစည်းအဝေးတွင် ရွေးကောက် တင်မြှောက်ကြပါသည်။ အချို့သော မိသားစုများသည် အသက်၊ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ၊ ဇနီး/ခင်ပွန်း ဘက်မှ မိသားစုဝင်များမဟုတ်ခြင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ပါဝင်သော မိသားစုဝင်များ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူများ စသည်ဖြင့် အကန့်အသတ်များထား၍ ရွေးချယ်လိုသော ဆန္ဒရှိကြပါသည်။ မိသားစုအတွင်း တရားမျှတမှုရှိပြီး တန်းတူညီမျှ အခွင့်အလမ်းရှိသည် ဟူသော ခံစား ချက်မျိုး ဖြစ်ပေါ်စေရန် အတွက် မိသားစုကောင်စီ အဖွဲ့ဝင် သက်တမ်းကို ကန့်သတ်ထားခြင်းသည် သင့်မြတ်မှုတစ်ခုအလှေ့အကျင့်ကောင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

^{၁၆} Ivan Lansberg, *Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families in Business* (Harvard Business School Press, 1999); Fred Neubaue r Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

မိသားစုကောင်စီအတွက် သဘာပတိ တစ်ဦး ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး သဘာပတိကို မိသားစု စုံညီ အစည်းအဝေးက ခန့်အပ်ပါမည်။ သဘာပတိသည် ကောင်စီ၏ လုပ်ငန်းများကို ဦးဆောင်ကာ တာဝန်ခံ ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပြီး မိသားစုအတွက် အဓိက ဆက်သွယ်ရမည့် ပုဂ္ဂိုလ်လည်းဖြစ်ပါသည်။ ကောင်စီ၏ အတွင်းရေးမှူး တစ်ဦး ခန့်အပ်ထားပြီး အစည်းအဝေး မှတ်တမ်းများ ရေးသားပြုစုကာ မိသားစုဝင်များအား ယင်းမှတ်တမ်းများကို မျှဝေပေးခြင်းသည်လည်း အလေ့အကျင့်ကောင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း အတွင်းပေါ်ပေါက်လာသော ကိစ္စရပ်များနှင့် လိုအပ်ချက် အပေါ် မူတည်၍ ကောင်စီ အစည်းအဝေး များကို တစ်နှစ်အတွင်း (၂)ကြိမ် မှ (၆)ကြိမ်အထိ ကျင်းပ နိုင်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အစည်းအဝေးဆုံးဖြတ်ချက်များကို ကောင်စီအဖွဲ့ဝင်များ၏ မဲအများစုဖြင့် ဆုံးဖြတ်ကာ အတည်ပြုလေ့ ရှိပါသည်။

အောက်ပါ ဇယားတွင် မိသားစု အစည်းအဝေး၊ မိသားစုစုံညီအစည်းအဝေး နှင့် မိသားစုကောင်စီ တို့၏ အဓိက ကွာခြားချက်များကို နှိုင်းယှဉ် ပြသထားပါသည်။

	မိသားစု အစည်းအဝေး	မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေး	မိသားစု ကောင်စီ
အဆင့်	တည်ထောင်သူ(များ)	မွေးချင်း အစုစပ် /ဝမ်းကွဲ အစုစပ် လုပ်ငန်း	မွေးချင်း အစုစပ် /ဝမ်းကွဲ အစုစပ် လုပ်ငန်း
အခြေအနေ	အလွတ်တန်း	တရားဝင် ပုံစံတကျ	တရားဝင် ပုံစံတကျ
အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု	မိသားစုဝင် တိုင်း တက်ခွင့်ရှိ။ တည်ထောင်သူ(များ)က ထပ်တိုးအဖွဲ့ဝင် ဖြစ်မှုစံသတ်မှတ်ချက်များကို ချမှတ်နိုင်။	မိသားစုဝင်တိုင်း တက်ခွင့်ရှိ။ မိသားစု မှ ထပ်တိုးအဖွဲ့ဝင် ဖြစ်မှုစံသတ်မှတ် ချက်များ ကို ချမှတ်နိုင်။	မိသားစု စုံညီ အစည်းအဝေးမှ ရွေးချယ် လိုက်သော မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များ။ ရွေးချယ်သည့် စံသတ်မှတ်ချက်များကို မိသားစုက သတ်မှတ်။
အရွယ်အစား	စတင် တည်ထောင်သူ(များ) အဆင့်မြစ်သည့်အတွက် အရွယ် အစားသေးငယ်။ မိသားစုဝင် (၆)ဦး မှ (၁၂)ဦးထိ ဖြစ်လေ့ရှိ။	မိသားစု အရွယ် အစား နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်မှု စံသတ်မှတ်များ ပေါ်တွင် မူ တည်သည်။	အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု စံသတ်မှတ်များ ပေါ် တွင် မူ တည်သည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အဖွဲ့ဝင် (၅)ဦး မှ (၉)ဦး အထိရှိ။

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

(အဆက်)

	မိသားစု အစည်းအဝေး	မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေး	မိသားစု ကောင်စီ
အစည်းအဝေး အရေအတွက်	စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု အခြေအနေပေါ် မူတည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လျင်မြန်စွာ ကြီးထွားလာလျှင် တစ်ပတ် လျှင် တစ်ကြိမ် ပြုလုပ်နိုင်သည်။	တစ်နှစ်လျှင်(၁)ကြိမ်မှ(၂)ကြိမ်	တစ်နှစ်လျှင်(၂)ကြိမ်မှ(၆)ကြိမ်
အဓိက လုပ်ငန်းများ	<ul style="list-style-type: none"> • မိသားစုတန်ဖိုးများနှင့် မျှော်မှန်းချက်များ ချိတ်ဆက်ခြင်း • စီးပွားရေး အတွေးအမြင်သစ်များ ဆွေးနွေး ဖော်ထုတ်ခြင်း • အနာဂတ် စီးပွားရေး ခေါင်းဆောင်သစ်(များ)ဖော်ထုတ် ပြင်ဆင် ပေးခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> • အကြံဉာဏ်များ၊ သဘောမတူညီမှုများနှင့် မျှော်မှန်းချက်များအားချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း • မိသားစု ပင်မမူဝါဒများ နှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို အတည်ပြုခြင်း • မိသားစု အဖွဲ့ဝင် များကို စီးပွားရေးရာ ကိစ္စရပ်များတွင် အသိပညာ တိုးတက်စေခြင်း • မိသားစုကောင်စီ နှင့် အခြားကော်မတီများ အတွက် အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်ခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> • ပဋိပက္ခများဖြေရှင်းခြင်း • မိသားစု၏ အဓိက မူဝါဒများ နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပြုစုရေးဆွဲခြင်း • စီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်း • အသိပညာပေးခြင်း • ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့တို့အကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် မိသားစုနှင့် စီးပွားရေးအကြား တွင် ထိန်းညှိပေးခြင်း

၂.၃။ မိသားစုရုံး

အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း။ မိသားစုကောင်စီက စီမံကြီးကြပ်ပေးသည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု ဗဟို ဌာနကို မိသားစုရုံး ဟုခေါ်ပါသည်။ မိသားစုဝင်တို့ ကိုယ်ပိုင်အတွက် ဘဏ္ဍာရေး၊ ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ ငွေစာရင်း နှင့် အခြား အကြံဉာဏ်များ ရရှိရန် လိုအပ်သော စီးပွားရေး လုပ်ကိုင်သည့် ချမ်းသာ ကြီးမားသော မိသားစုများသည် မိသားစုရုံးခန်းတစ်ခု ဖွင့်ထားလေ့ ရှိပါသည်။

ရည်ရွယ်ချက်။ မိသားစုဝင် တစ်ဦးချင်းစီအတွက် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု အစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်း၊ အခွန်အခ များဆိုင်ရာ၊ အာမခံထားခြင်း၊ အိမ်ယာမြေ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ သက်မွေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဆွေးနွေး အကြံပေးခြင်း နှင့် တစ်ဦးချင်းစီ၏ သီးခြားကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြံဉာဏ်များပေးခြင်း။

အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း။ မိသားစုရုံး၏ အဖွဲ့ဝင်အချို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင် နေနိုင် သော်လည်း မိသားစုရုံးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ခြားနားသော သီးခြားလုပ်ငန်း တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဤရုံးတွင် အများအားဖြင့် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုဆိုင်ရာကိစ္စများ၊ အခွန်အခပေးဆောင်မှု၊ အာမခံ ထားခြင်း၊ ဘဏ္ဍာရေး အစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်း နှင့် မိသားစု အတွင်း အစုရှယ်ယာများ နှင့် အိမ်ယာစီမံကိန်းများကို ပေးကမ်းလွှဲပြောင်းခြင်း စသည့် ကိစ္စ အရပ်ရပ် တို့ကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရသည့် ထက်မြက် ကျွမ်းကျင် သော မန်နေဂျာများဖြင့် စည်ကားနေလေ့ ရှိပါသည်။^{၁၇}

၂.၄. အခြား မိသားစု အစု/အဖွဲ့များ

စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော မိသားစုများသည် ၎င်းတို့အတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် အခြားသော ကဏ္ဍများကို ခြုံငုံမိစေရန်အတွက်လည်း အစု/အဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းလေ့ရှိပါသည်။ ယင်းအစုအဖွဲ့များမှာ^{၁၈}

ပညာရေး ကော်မတီ။ ။ လုပ်ငန်း၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှု တာဝန်များထမ်းဆောင်ရာတွင် ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်စေရေးအတွက် မိသားစု၏ လူသားအရင်းအမြစ်နှင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင် ရည်ကို ထိန်းသိမ်းပံ့ပိုးပေးရန် ဤကော်မတီမှ တာဝန်ရှိပါသည်။ တစ်နည်း ဆိုရသော် ပညာရေးကော်မတီသည် မိသားစုဝင်များ၏ လူ့အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ကြိုတင်မျှော်မှန်းကာ ပညာရေးအစီအစဉ်များနှင့် လုပ်ငန်းများ ကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ - ကုမ္ပဏီ၏ ဘဏ္ဍာရေး စာရင်းရှင်းတမ်းများကို မိသားစုဝင်များမှ ဖတ်ရှု နားလည် သဘောပေါက်နိုင်စေရန် ငွေစာရင်းထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲများကို ဤကော်မတီက စီစဉ် ပြုလုပ် ပေးနိုင်သည်။

အစုရှယ်ယာများ ပြန်လည်ဝယ်ယူရေး ကော်မတီ။ ။ဤကော်မတီကို မိသားစု ကောင်စီ က ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲ ပါသည်။ မိသားစုဝင် အစုရှယ်ယာရှင်တစ်ဦးသည် အခြားကိစ္စတစ်စုံတရာအတွက် အသုံးပြုရန် ၎င်းပိုင်ဆိုင်သော အစုရှယ်ယာကို ငွေသား အဖြစ်ပြောင်းလဲလိုသောအခါ သင့်တင့်မျှတသော တန်ဖိုးပေး၍ ဝယ်ယူရန်အတွက် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ကို ထူထောင်ထားရှိပြီး ယင်းကို မိသားစုကောင်စီက စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ နှစ်စဉ်ရရှိသည့် အကျိုးအမြတ်၏ ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်ကို ယင်းရန်ပုံငွေ အတွက် ထည့်သွင်း လေ့ရှိပါသည်။

သက်မွေးလုပ်ငန်း စီမံကိန်း ကော်မတီ။ ။မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်လိုသော ဆန္ဒရှိသည့် မိသားစုဝင်များကို လက်ခံရန် မူဝါဒများကို ရေးဆွဲထူထောင် ကြီးကြပ်ပေးပါသည်။ ဤကော်မတီ သည် မိသားစုဝင်များ၏ သက်မွေးလုပ်ငန်း လမ်းကြောင်းကို လေ့လာခြင်း၊ သက်မွေးလုပ်ငန်း လမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်များပေးခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များ နှင့် မိသားစုကောင်စီ သို့ အသိပေးခြင်းကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ သက်မွေးလုပ်ငန်း စီမံကိန်း ကော်မတီ သည် မိသားစုလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်း မရှိသော မိသားစုဝင်များကို ၎င်းတို့၏ ပြင်ပ သက်မွေးလမ်းကြောင်း၌ လိုအပ်သော အကြံဉာဏ်များပေးခြင်းကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။

မိသားစု ပြန်လည်စုစည်းခြင်း နှင့် ပျော်ပွဲရွှင်ပွဲ ကော်မတီ။ ။ဤကော်မတီ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ၊ မိသားစု ဝင်များ ဆုံဆည်း၍ အပန်းဖြေရန်နှင့် ပျော်ပွဲရွှင်ပွဲများ ပြုလုပ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ကော်မတီသည် မိသားစု ပြန်လည်တွေ့ဆုံပွဲများကို နှစ်စဉ် ပြုလုပ်လေ့ရှိပါသည်။ ထိုသို့ ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် မိသားစုဝင်များ တွေ့ဆုံရန် အခွင့်အရေးရရှိစေပြီး မိသားစုဆွေမျိုးများအကြား ခင်မင်ရင်းနှီးမှုကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ပြီး အပြန်အလှန်နားလည်မှုရရှိစေသည်။

^{၁၇} Ivan Lansberg, *Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families in Business* (Harvard Business School Press, 1999).
^{၁၈} Ivan Lansberg, *Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families in Business* (Harvard Business School Press, 1999); Fred Neubauber c Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

လေ့လာမှု နမူနာဖြစ်ရပ် (၂)

Carvajal Group

မိသားစု ကျင့်ဝတ်များ - မာတိကာများ

Carvajal Group သည် လက်တင်အမေရိကနိုင်ငံမှ အခြေပြု၍ နိုင်ငံပေါင်း ၁၉ နိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်နေသော ကိုလန်ဘီယာမှ နိုင်ငံပေါင်းစုံပါဝင်သည့် ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီကြီးဖြစ်ပါသည်။ Carvajal Group သည် မတူညီသောနယ်ပယ် ၁၂ မျိုးတွင် လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင် လျက်ရှိရာ ၊ ၎င်းနယ်ပယ်များထဲမှ အကြီးဆုံးလုပ်ငန်းများမှာ - စတူညီထုတ်လုပ်ရေးနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ၊ ကျောင်းသုံး ရုံးသုံး အထောက်အကူပစ္စည်းများထုတ်လုပ်ရေး ၊ တယ်လီဖုန်း လမ်းညွှန်များ၊ ထုတ်ဝေခြင်းနှင့် တည်းဖြတ်ခြင်းနှင့် ပလက်စတစ် နှင့် စတူဖြင့် ထုတ်ပိုးခြင်း လုပ်ငန်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

Carvajal Group ကို La Imprenta Comercial အမည်ဖြင့် ပုံနှိပ် ကုမ္ပဏီ ကို တည်ထောင်ခဲ့သူ ဖြစ်သည့် Manuel Carvajal Valencia ဆိုသူမှ ၁၉၀၄ ခုနှစ်တွင် ကိုလန်ဘီယာ နိုင်ငံ၊ ကာလီမြို့တွင် စတင် တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကာလရွေ့လျားလာသည်နှင့်အမျှ ကုမ္ပဏီသည် အခြားလုပ်ငန်းများကိုပါ ချဲ့ထွင် လုပ်ကိုင်လာခဲ့ပြီး လက်တင် အမေရိကန် ဒေသ၏ လေးစားမှု အခံရဆုံး နိုင်ငံပေါင်းစုံပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းများ ထဲမှ တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။

၂၀၀၄ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၆ ခုနှစ်တို့၌ Carvajal Group ၏ ခေတ်မှီတိုးတက်ရေး နှင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း နှစ်ရပ်အတွက် IFC သည် ထောက်ပံ့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ Carvajal Group အတွက် IFC မှ လတ်တလော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသော လုပ်ငန်းမှာ သတင်းအချက်အလက်စနစ်ကို ခေတ်မှီတိုးတက်စေရန် ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင် ခြင်းလုပ်ငန်းဖြစ်ပါသည်။ IFC သည် Carvajal Group အတွက် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်များကိုလည်း ပံ့ပိုးကူညီပေးထားပါသည်။

Carvajal Group ၏ မိသားစု ကျင့်ဝတ်များ၏ မာတိကာများ^{၁၉}

(က) မိသားစုကျင့်ဝတ်များ၏ ရည်ရွယ်ချက်

- ၁။ Carvajal ကုမ္ပဏီ၏ ဖြောင့်မတ်မှု
- ၂။ Carvajal မိသားစု၏ ညီညွတ်မှု

(ခ) မိသားစုအစုအဖွဲ့များ

- ၁။ မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေး
 - (က) မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေး၏ ရည်ရွယ်ချက်
 - (ခ) မိသားစု စုံညီအစည်းအဝေး၏ လုပ်ငန်းများ
- ၂။ မိသားစုကောင်စီ
 - (က) မိသားစုကောင်စီ၏ ရည်ရွယ်ချက်
 - (ခ) မိသားစုကောင်စီ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ
 - (ဂ) မိသားစုကောင်စီ၏ လုပ်ငန်းများ
 - (ဃ) မိသားစုကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ
 - (င) မိသားစုကောင်စီ၏ အစည်းအဝေး ကျင်းပသည့်အကြိမ် အရေအတွက်

^{၁၉} Adapted and summarized from the 2002 version of the Family Protocol of The Carvajal Group.

- ၃။ ကုမ္ပဏီတွင်း လုပ်ကိုင်နေသော မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကောင်စီ
 - (က) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကောင်စီ၏ ရည်ရွယ်ချက်
 - (ခ) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကောင်စီ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ
 - (ဂ) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကောင်စီ၏ လုပ်ငန်းများ

(ဂ) Carvajal မိသားစု ဖေါင်အေးရှင်း (ဒါနုပြု အဖွဲ့)

- ၁။ မိသားစု ဖေါင်အေးရှင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်
- ၂။ မိသားစု ဖေါင်အေးရှင်း၏ ဘုတ်အဖွဲ့
- ၃။ မိသားစု ဖေါင်အေးရှင်း၏ ဥက္ကဋ္ဌ

(ဃ) ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ

- ၁။ အစုရှင်များအစည်းအဝေး
 - (က) အစုရှင်များ အစည်းအဝေး၏ ရည်ရွယ်ချက်
 - (ခ) အစုရှင်များအစည်းအဝေး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ
- ၂။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့
 - (က) ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ ရည်ရွယ်ချက်
 - (ခ) ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဖွဲ့စည်းပုံ
 - (ဂ) ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌ

(င) ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲရေး အဖွဲ့

- ၁။ ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် (CEO)
 - (က) ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် (CEO) ခန့်အပ်ခြင်း

(စ) အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်ခြင်း ဆိုင်ရာ မူဝါဒများ

- ၁။ အစုရှယ်ယာများ ရောင်းချခြင်း
 - (က) ဦးစွာ ငြင်းပယ် ပိုင်ခွင့်
 - (ခ) ရောင်းချမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ
- ၂။ အစုရှယ်ယာများ ယာယီ သိမ်းယူထားပိုင်ခွင့်
- ၃။ အစုရှယ်ယာများ ထုတ်ဝေခြင်း
- ၄။ သီးသန့် ရံပုံငွေ
 - (က) သီးသန့် ရံပုံငွေ ထားခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်
 - (ခ) သီးသန့် ရံပုံငွေ၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့
- ၅။ အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်အခြင်းပွားမှုများ
 - (က) အခြားကုမ္ပဏီများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု
 - (ခ) ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းဆက်သွယ်မှုများ
 - (ဂ) အခြားလုပ်ဆောင်ချက်များ

(အဆက်)

(ဆ) မိသားစုဝင်များအားအလုပ်ခန့်ထားခြင်း

- ၁။ အလုပ်ဝင်ခြင်း
- ၂။ တာဝန်များ
- ၃။ လုပ်ခလစာပေးခြင်း
- ၄။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အကဲဖြတ်ခြင်း
- ၅။ အနားယူခြင်း

(ဇ) လူမှုရေးအကျိုးခံစားခွင့် (မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များအတွက် ထောက်ပံ့ကြေး)

- ၁။ လူမှုရေးအကျိုးခံစားခွင့် ၏ ရည်ရွယ်ချက်
- ၂။ လူမှုရေးအကျိုးခံစားခွင့် ၏ အစိတ်အပိုင်းများ
- ၃။ လူမှုရေးအကျိုးခံစားခွင့် ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း

(ဈ) မိသားစု လှုပ်ရှားမှုများ

- ၁။ လူမှုရေးရာအစည်းအဝေးများ
- ၂။ သတင်းဖလှယ်သော အစည်းအဝေးများ
- ၃။ ဆက်သွယ်ရေး
- ၄။ ကုမ္ပဏီ၏သမိုင်း

(ည) အများပြည်သူနှင့်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု

(ဋ) မိသားစုကျင့်ဝတ်များ ကိုစောင့်ရှောက်ကြီးကြပ်သူ

- ၁။ စောင့်ရှောက်ကြီးကြပ်သူ၏ ရည်ရွယ်ချက်
- ၂။ စောင့်ရှောက်ကြီးကြပ်သူခန့်ထားခြင်း
- ၃။ စောင့်ရှောက်ကြီးကြပ်သူ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ

(ဌ) မိသားစုကောင်စီ၏အတွင်းရေးမှူး

- ၁။ မိသားစုကောင်စီ၏အတွင်းရေးမှူးထားခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်
- ၂။ မိသားစုကောင်စီ၏အတွင်းရေးမှူး ခန့်ထားခြင်း
- ၃။ မိသားစုကောင်စီ အတွင်းရေးမှူး ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ

(ဍ) အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာဖြေရှင်းဆုံးဖြတ်ချက်များ

(ဎ) မိသားစုကျင့်ဝတ်များကို အချိန်နှင့်တပြေးညီ ပြင်ဆင်သတ်မှတ်ခြင်း

(တ) အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းများ

အခန်း (၃)

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့

ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့သည် မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အပါအဝင် ကုမ္ပဏီအများစု၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဗဟိုအချက်အချာကျသော အဖွဲ့ ဖြစ်ပါသည်။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းမှု တို့မှာ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုနှင့် တစ်ခု မတူကွဲပြားပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ အရွယ်အစား၊ လုပ်ငန်းများမြှောင်မှု နှင့် ပိုင်ရှင်မိသားစုတို့၏ ရင့်ကျက်အသားကျမှု တို့အပေါ် အခြေခံ၍ သတ်မှတ်ကြပါသည်။

မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းအများစုသည် မူလအစတွင် ဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်များနှင့် အညီ ဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်၍ ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းလေ့ရှိပါသည်။ အမည်ခံဘုတ်အဖွဲ့ (paper board) ဟုဆိုနိုင်သော ယင်းအဖွဲ့သည် ဘဏ္ဍာရေး၊ အမြတ်ဝေစု ခွဲဝေရေး နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အတည်ပြုပေးကြပါသည်။ ယင်းဘုတ်အဖွဲ့များသည် (ဒေသ ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများပေါ်မူတည်၍) တစ်နှစ်လျှင် တစ်ကြိမ် (သို့မဟုတ်) နှစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံ စည်းဝေးကြ ပါသည်။ အစည်းအဝေးများမှာ အချိန်တိုအတွင်း မြန်ဆန်စွာ ပြီးလေ့ ရှိပါသည်။ ဤအဆင့်တွင် ဘုတ်အဖွဲ့ကို မိသားစုဝင်များ နှင့်သာ ဖွဲ့စည်းလေ့ရှိပြီး တစ်ခါတစ်ရံ မိသားစုမှ လုံးဝစိတ်ချယုံကြည်သော အကြီးတန်း မန်နေဂျာများကို ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ထည့်သွင်းလေ့ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် အများအားဖြင့်တွေ့ရလေ့ရှိသော အခြေအနေ တစ်ရပ်မှာ ကုမ္ပဏီ၏ ပိုင်ရှင်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်ရုံမက မန်နေဂျာများ အဖြစ်လည်း တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါသည်။ ဤသို့သောနည်းဖြင့် စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း ပုံစံသည် ကုမ္ပဏီအတွက် အနည်းငယ်မျှသော အကျိုးပြုမှုကိုသာဖြစ်စေပြီး၊ (ဘုတ်အဖွဲ့ မန်နေဂျာ နှင့် မိသားစုတို့) သီးခြား ခွဲ၍ရပ်တည်မည်ဆိုပါက ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးစီးပွားရေး အတွက် ပိုမို အကျိုးပြုနိုင်သော အခြေအနေ တွင်ရှိပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ ဘုတ်အဖွဲ့၊ မန်နေဂျာနှင့် မိသားစု တို့ အတူတူသာဖြစ်ခြင်း၏ အကျိုး ရလဒ်မှာ လုပ်ငန်းတာဝန်ယူမှုများ ရောထွေးလာ၍ အငြင်းပွားမှုများဖြစ်လာနိုင်သလို ကုမ္ပဏီအား စီမံကြီးကြပ် ရာတွင်လည်းကောင်း၊ နည်းဗျူဟာကျ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း အလွန် အားနည်း သွားနိုင်ပါသည်။

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပိုမိုကြီးထွားပြီး လုပ်ငန်းများ ရှုပ်ထွေးလာသည်နှင့်အမျှ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ပိုမို အရေးကြီးသည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ မဟာဗျူဟာလမ်းစဉ်များ ချမှတ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းများ ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက် နိုင်ခြင်းရှိ/မရှိ ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းတို့ကို အဓိကထားဆောင်ရွက်လာရသည်။ ဤတာဝန်များ ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း အလို့ငှာ ဘုတ်အဖွဲ့ သည် မကြာခင်ကတွေ့ဆုံရန် လိုအပ်ပြီး ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများကို စီမံခန့်ခွဲနေသည့်အဖွဲ့ကို စိန်ခေါ်နိုင်သည့် အရည်အချင်း၊ အတွေ့အကြုံနှင့် လွတ်လပ်မှုရှိရန် လိုအပ်လာပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ဤအဆင့်သို့ ရောက်ရှိလာသောအခါ ပိုမိုစနစ်တကျ ဖွဲ့စည်း၍ စူးစိုက်လုပ်ကိုင်လာကြပြီး ပြင်ပမှ လွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများ ခန့်အပ်လာကြပါသည်။

မိသားစုလုပ်ငန်းအများစုတွင် လုပ်ငန်းအတွက် အကောင်းဆုံးအကျိုးစီးပွားကို ဖြည့်စွမ်းပေးနိုင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့နှင့် အစုရှယ်ယာ ရှင်များ၏ ထိန်းချုပ်မှုမှ ကင်းလွတ်သည့် ပြည့်ဝသော အတွေ့အကြုံနှင့် စွမ်းရည်ရှိသည့် ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့အဆင့်သို့ မရောက်ရှိသေးမီ ဒါရိုက်တာများ၏ လိုအပ်သော အရည်အချင်း နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် အကြံပေး ဘုတ်အဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းလေ့ရှိပါသည်။ ယင်းသို့သော အခြေအနေတွင် လတ်တလော တွေ့ကြုံနေရသော လုပ်ငန်းပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် အကြံပေးဘုတ် အဖွဲ့သည် ကုမ္ပဏီ၏ ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့ အကြီးတန်းမန်နေဂျာများ နှင့်အတူတကွ အနီးကပ် အကြံပေးကူညီ လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။

၁။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့

၁.၁။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် နှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ

အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ အတွေ့အကြုံရင့်ကျက်ပြီး လူအများ၏ လေးစားခြင်းခံရသော အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်သည့်အပြင် ၎င်းအဖွဲ့ကို ၎င်းတို့လုပ်ငန်း၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့၌ မိသားစုဝင်များနှင့် အကြီးတန်းမန်နေဂျာများဖြင့်သာ ဖွဲ့စည်းထားနိုင်သော အခြေအနေရောက်ရှိမှုသာ ဖွဲ့စည်းလေ့ရှိပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော အခြေအနေတွင် ဘုတ်အဖွဲ့သည် ဈေးကွက်တင် ရောင်းချခြင်း၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ လူအရင်းအမြစ်များ ထိန်းကွပ်ခြင်း နှင့် နိုင်ငံတကာဈေးကွက်စသည့် နယ်ပယ်များတွင် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံ မရှိသော အခြေအနေမျိုး ရှိတတ်ပါသည်။ ထိုသို့သော အခြေအနေမျိုးတွင် မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အကြံပေးဘုတ် အဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းကြပါသည်။ ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းခြင်းအားဖြင့် ပြင်ပသို့ သတင်းပေးတိုင်ရန်လည်းမလိုအပ်၊ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်အာဏာလည်း လျော့မသွားစေဘဲ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့ကို ခန့်ထားအားကိုးကာ လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ရင်း ဘုတ်အဖွဲ့၏ အားနည်းချက်များကို ဖြည့်ဆည်းလေ့ရှိပါသည်။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်များ၏ စီးပွားရေးအဆက်အသွယ်များကလည်း မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်း အတွက် တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ အကျိုးပြုနိုင်ပါသည်။^{၂၀}

အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့ဟူသည်မှာ မိသားစုသာ လွှမ်းမိုးသောဘုတ်အဖွဲ့ နှင့် ပိုမိုလွတ်လပ်မှုရှိသည့် ဘုတ်အဖွဲ့ဟူသော ဘုတ်အဖွဲ့နှစ်မျိုးအကြားတွင် “ကြားချဖြန့်ဖြေသောစနစ်” ဟုလည်း မှတ်ယူနိုင်ပါသည်။ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အများစုသည် ပိုမိုလွတ်လပ်မှု ရှိသည့် ဘုတ်အဖွဲ့ရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြပါသော်လည်း မိမိတို့၏အတွင်းရေးကို ပြင်ပသို့ အသိမပေးလိုကြပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၌ ပြင်ပမှလူ ပါဝင်လာသည်ကိုလည်း မနှစ်သက် ကြပါ။ ယင်းသို့သော မိသားစုများသည် အကြံပေးဘုတ် အဖွဲ့ဟူ၍ ဖန်တီးကာ အတွေ့အကြုံများကိုပညာယူ၊ အကြံဉာဏ်များကို အသုံးပြုပြီး မိသားစုကသာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လွှမ်းမိုးသောဘုတ်အဖွဲ့ ဖြစ်စေလို ကြပါသည်။ အချိန်ကာလ ကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့၏ တန်ဖိုးကို နားလည် သဘောပေါက်လာကြသောအခါ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့မှ အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များကို ကုမ္ပဏီ၏ ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့တွင် ပါဝင်ရန် ဖိတ်ကြားလေ့ရှိကြပါသည်။

^{၂၀} Fred Neubauer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

၁.၂။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းမှု

လက်တွေ့ထိရောက်မှုအရှိဆုံး အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အရွယ်အစားမှာ အဖွဲ့ဝင် ၃-ဦး မှ ၇-ဦး အတွင်းထား၍ ဖွဲ့စည်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အရွယ်အစားကို သေးငယ်စွာ ထားရှိရခြင်းမှာ အဖွဲ့ဝင်များမှ ကျန်ရှိသော အဖွဲ့ဝင်များနှင့် သူတို့၏ စိတ်ကူးအကြံဉာဏ်များကို အချင်းချင်း အပြန်အလှန် ရှင်းလင်းပွင့်လင်းစွာ ဆက်သွယ်ဆွေးနွေးနိုင်၍ ထိရောက်မှုရှိစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် မိသားစု စီးပွားလုပ်ငန်း နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဈေးကွက်မှ သော်လည်းကောင်း၊ စက်မှုကဏ္ဍ၊ ဘဏ္ဍာရေး သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာဈေးကွက် မှသော်လည်းကောင်း ကျွမ်းကျင်သူများဖြစ်ကြပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအသစ်တိုးချဲ့ လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် နှင့် နိုင်ငံဒေသအသစ် တိုးချဲ့ခြင်းတို့၌လည်း အကြံပေး ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု တို့ဖြင့် အားဖြည့်ပေးပါသည်။ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ငန်းပမာဏ နှင့် လုပ်ငန်းများမြှောင်ရှုတ်ထွေးမှု အပေါ် မူတည်၍ အကြံပေး ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် တစ်နှစ်လျှင် (၃)ကြိမ် သို့မဟုတ် (၄) ကြိမ်ခန့် တွေ့လေ့ ရှိပါသည်။ မိသားစုစီးပွားလုပ်ငန်း၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် (CEO) နှင့် အကြီးတန်းမန်နေဂျာ အချို့ကလည်း အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့တွင် ပါဝင် ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် အခြေအနေ အတွက် အကြံပေး ပညာရှင်များနှင့် နီးကပ်စွာ ဆွေးနွေး အဖြေရှာနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

အကြံပေး ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၏ ရည်ရွယ်ချက်များ သေချာမှုရှိစေရန် အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့တွင် အောက် ဖော်ပြပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ မပါဝင်စေရပါ။^{၂၀}

- ကုမ္ပဏီမှ ပစ္စည်းဝယ်ယူနေသူများ နှင့် ကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်းရောင်းချနေသူများ
- မည်သည့် အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုကိုမျှ ဝေမျှမပေးနိုင်သော ပိုင်ရှင်တို့၏ မိတ်ဆွေများ
- ကုမ္ပဏီသို့ ဝန်ဆောင်မှုပေးလျက်ရှိသူများ (ဥပမာ - ဘဏ်ပိုင်ရှင်၊ ရှေ့နေများ၊ ပြင်ပ စာရင်းစစ် များ၊ အတိုင်ခံများ)။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်၊ ယင်းတို့ထံမှ အခြားနည်းဖြင့် အကြံဉာဏ်များ ရရှိပြီးဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီအတွက် အလုပ်လုပ်ကာ အခကြေးငွေခံစားနေသူများဖြစ်သည့် အလျောက် ၎င်းတို့၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လွတ်လပ်မှုသည် သံသယ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။
- ကုမ္ပဏီ၏ အကြံပေးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် အကျိုး၌ ပဋိပက္ခ ဖြစ်နိုင်သူ
- လက်ရှိ အလုပ်များလွန်း၍ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့အတွက် အချိန်ပေးကာ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင် နိုင်ရန် မသေချာ သောသူ

၁.၃။ အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အားသာချက် နှင့် အားနည်းချက်များ

အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားတွင် အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အားသာချက် နှင့် အားနည်းချက်များ ကို ဖော်ပြထားပါသည်။^{၂၂}

^{၂၀} Richard Narva y Beth Silver, "How to Create Effective Governance in a Family Controlled Enterprise", *NACD Directors Monthly*, August 2003.
^{၂၂} Fred Neubauer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့	
အားသာချက်များ	<ul style="list-style-type: none"> • အဖွဲ့ဝင်များ၌ တရားဝင် တာဝန်ခံရမှုမရှိပါ။ ယင်းက ကုမ္ပဏီ၏ ကုန်ကျစရိတ် သက်သာစေပြီး အဖွဲ့ဝင်များ ခန့်အပ်ရန် ပိုမိုလွယ်ကူစေပါသည်။ (အကြံပေး အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ခန့်အပ်ခြင်း ကဲ့သို့ စွန့်စားရမှုများ မရှိပါ။) • ကုမ္ပဏီအတွက် လက်ရှိဘုတ်အဖွဲ့နှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့တို့ ထံမှ မရရှိနိုင်သော အထူးကျွမ်းကျင်မှုအရည်အသွေးများ၊ နည်းပညာပိုင်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အသိပညာများ ရရှိမည်။ • ဘက်မလိုက်သော အကြံကောင်းများသာ ပေးလေ့ ရှိကြပါသည်။ • အဖွဲ့ဝင်များထံမှ မိတ်ဆွေသစ်များ ဆက်သွယ်ပေးနိုင်ဖွယ် ရှိသောကြောင့် ရောင်းအား ပိုမိုတိုးတက်လာခြင်း သို့မဟုတ် ငွေကြေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမည့်သူများ ရရှိလာခြင်း စသည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်ပါသည်။
အားနည်းချက်များ	<ul style="list-style-type: none"> • ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များပါဝင်သည့် အကြံပေးအဖွဲ့က ပေးအပ်သည့် အကြံဉာဏ်များကို ကုမ္ပဏီက စနစ်တကျ လိုက်နာမှုမရှိခြင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အကျိုးဆက်အဖြစ် အကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့ကို ကုမ္ပဏီ၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ ကဲ့သို့ အလေးအနက်မထား ကြခြင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ • အကြံပေးအဖွဲ့က စီမံအဖွဲ့ဝင်တို့ ထံမှ သတင်းအချက်အလက်များကို တောင်းဆိုပိုင်ခွင့် မရှိသောကြောင့် စီမံအဖွဲ့က မိမိတို့ကို အသိပေးသမျှ သတင်းအချက်အလက်များ ပေါ်၌သာ အခြေခံ သုံးသပ်၍ အကြံပေးခြင်း။ • စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းဗျူဟာများနှင့် စီမံအဖွဲ့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုတွင် အကြံပေးအဖွဲ့က အနည်းငယ်သာ လွှမ်းမိုးနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုံးဝမလွှမ်းမိုးနိုင်ခြင်း။ • အကြံပေးအဖွဲ့ဝင်များ၌ တရားဝင်တာဝန်ခံမှုမရှိခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီက ၎င်းတို့ ပေးအပ်သော အကြံများအပေါ် တာဝန်ခံနိုင်ရမည်ဟု ပြောဆိုရန် ခက်ခဲပါသည်။ • အကြံပေးအဖွဲ့ဝင် အချို့သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များလောက် အလေးအနက် မထားကြရာ ထိရောက်စွာ စီမံပိုင်ဆိုင်မှုပိုင်ပိုင်ခြင်းနှင့် လိုအပ်သည်များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းတို့ မရှိပေ။

၂။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့

၂.၁။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ

ထိရောက်သော ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ အဓိက လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကို မြှင့် မိစေသည့် နည်းဗျူဟာကို ပြုစုရေးဆွဲရန် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုစွမ်းဆောင်ရည်ကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်း။

သင့်လျော်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှုပုံစံစနစ်ရှိစေခြင်း၊ ခိုင်မာသောထိန်းကွပ်မှု ပတ်ဝန်းကျင်လုံလောက်သော သတင်းအချက်အလက် ကြေညာမှု နှင့် ရှယ်ယာအနည်းစု ပိုင်ရှင်များ၏ အကျိုးကို ကာကွယ်သော နည်းလမ်းများ သင့်မြတ်မှုတစ်ခု ပါဝင်စေရပါမည်။ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အရွယ်အစားနှင့် လုပ်ငန်းအတိမ်အနက်အပေါ် မူတည်၍ အဆိုပါ ကဏ္ဍအသီးသီး အတွက် အချိန်နှင့် အားထုတ်မှုကို ဘုတ်အဖွဲ့က သင့်တင့်မျှတစွာ ခွဲဝေအသုံးပြုပါမည်။ ဥပမာ - အစုရှယ်ယာရှင် လူနည်းစု ပိုင်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီ၊ ရိုးရှင်းလွယ်ကူသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ ထိရောက်သော အတွင်း ထိန်းကွပ်မှုစနစ်၊ ပိုင်ရှင်အများစု၏ လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်မှု စသည့် အခြေအနေများက ယင်းကုမ္ပဏီ၏ ဘုတ်အဖွဲ့ကို ရေရှည်စီမံကိန်းများနှင့် နည်းဗျူဟာများပေါ်တွင် ပိုမိုအလေးထား စေမည်ဖြစ်သည်။

မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီ တစ်ခု၏ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ကုမ္ပဏီ၏ ကျန်အဖွဲ့ များက လုပ်ဆောင်ပြီးသည်ကို ထပ်လုပ်ရန် မဟုတ်ပဲ လုပ်ငန်းအတွက် အကျိုးဖြစ်စေမည့် အခြားကဏ္ဍများကို လုပ်ဆောင်၍ ကုမ္ပဏီ၏ တန်ဖိုးကို မြှင့်တင် ပေးနိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ - ဘုတ်အဖွဲ့သည် လမ်းညွှန်မှုပေးသည် မှန်သော် လည်း စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၏ အခြေခံတာဝန် ဖြစ်သော နေ့စဉ်လုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှုများတွင် ဝင်ရောက် စွက်ဖက်မည်မဟုတ်ပါ။ ထို့ပြင် ဒါရိုက်တာများအနေဖြင့်လည်း မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ နှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို လေ့လာသုံးသပ်၍ စိန်ခေါ်နိုင်သော အရည်အချင်းနှင့် လွတ်လပ်မှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ နည်းဗျူဟာချမှတ်ခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်း အပြင် ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့၏ အဓိက တာဝန် အချို့မှာ^{၂၉}

- အကြီးတန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ ဆက်ခံခြင်းအတွက် ပြင်ဆင်ထားခြင်း
- ဘဏ္ဍာငွေရရှိနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များသေချာစေခြင်း
- လုံလောက်သော ကုမ္ပဏီတွင်း ထိန်းချုပ်မှုစနစ် နှင့် စွန့်စားရမှုများအား စီမံခန့်ခွဲသည့် စနစ်ရှိခြင်း
- ပိုင်ရှင်များနှင့် အခြားအကျိုးဆက်နွယ်သူများထံ သတင်းမှတ်တမ်း ပေးပို့ခြင်း

၂.၂။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းမှု

ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့၏ အရွယ်အစား နှင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းမှုသည် ကုမ္ပဏီ၏ အရွယ် အစားနှင့် လုပ်ငန်းများမြှောင်ရှင်ထွေးမှု အပေါ်မူတည်မည် ဖြစ်ပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေး အားလုံးအတွက် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ဒါရိုက်တာအရေအတွက် မည်မျှရှိရမည်ဟူ၍ ပုံသေနည်းတစ်ရပ် မရှိပါ။ အတွေ့အကြုံ ကောင်းများအရ နိုင်ငံခြား စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင် (၅)ဦး မှ (၉)ဦး အတွင်း ထားရှိသင့်ပါသည်။ ဒါရိုက်တာ အရေအတွက် နည်းလျှင် အချင်းချင်း ဆက်သွယ်နားလည်မှု၊ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အပြန်အလှန် နားထောင်ပေးမှု၊ ညှိနှိုင်းမှုပြုရန် ပိုမိုလွယ်ကူသောကြောင့် ထိရောက်မှုရှိပါသည်။ ထို့ပြင် လူအများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် လူနည်းစုသည် ဘုတ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေး ခေါ်ဆိုရန်လည်း လွယ်ကူပြီး အစည်းအဝေး အထမြောက်စေရန် တက်ရောက်သူ အရေအတွက် ပြည့်စုံရန် လည်း ပိုမိုလွယ်ကူပါမည်။

မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် ဒါရိုက်တာများကို ရွေးချယ်ရာ၌ နည်းဗျူဟာ နှင့်/ သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲမှု နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတို့တွင် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲနိုင်သည့် အရည်အချင်းရှိသူကိုသာ အထူးဂရုပြုရွေးချယ်ရပါမည်။ ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် ဒါရိုက်တာများကိုရွေးချယ်ရာ၌ လုပ်ငန်းကိုမည်မျှ

^{၂၉} Fred Neubauer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

အကျိုးပြုနိုင်မည်ကိုသာ အဓိကထားစဉ်းစားပြီး မိသားစုဝင် ဟုတ်/မဟုတ် ဆိုသော အချက်သည် အဓိကမကျပါ။ လက်တွေ့၌မူ မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် ဒါရိုက်တာများကို မိသားစုဝင်များနှင့်သာ ဖွဲ့စည်းလိုကြပါသည်။ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်တို့၏ ထိန်းချုပ်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့တို့မှ လွတ်ကင်းအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ရှိခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူး ကို အခန်း (၃) အပိုင်း(၃) တွင် ဆက်လက်ဖော်ပြ ထားပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါဇယား၌ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ဒါရိုက်တာများတွင် ရှိအပ်သောစံနှုန်းများကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

ကိုယ်ပိုင် အရည်အသွေး	လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်း
<ul style="list-style-type: none"> • ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ နှင့် တာဝန်ခံနိုင်မှု • စုပေါင်း လက်တွဲ လုပ်တတ်သော စွမ်းရည် • လူမှုဆက်ဆံရေး ပြေပြစ်ခြင်း • ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု စွမ်းရည် ပြည့်မီခြင်း • ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြားနိုင် စွမ်းရည် ထက်မြက်ခြင်း • သတ္တိရှိခြင်း၊ ကိုယ့်ကိုကိုယ် ယုံကြည်မှုရှိခြင်း၊ မှန်ကန်သော ကိစ္စရပ်များ အလိုငှာ ကျန်ဒါရိုက်တာ၊ မိသားစုအဖွဲ့ဝင် နှင့် အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲရေးတို့ကို စီမံခေါ်နိုင်သော အရည်အသွေး ရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> • လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ • မှန်ကန်သောစီးပွားရေးဆိုင်ရာပိုင်းခြားမှုစွမ်းရည် • ကုမ္ပဏီအတွက် လိုအပ်သော နယ်ပယ်များတွင် ကျွမ်းကျင်မှု- ယင်းတို့မှာ နည်းဗျူဟာ၊ ဈေးကွက်၊ ဥပဒေ၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ စာရင်းကိုင်၊ စွန့်စားရမှုအားစီမံ ခန့်ခွဲခြင်း၊ ကုမ္ပဏီတွင်းထိန်းကွပ်မှု၊ လူ့အရင်းအမြစ် များ နှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ် • ကုမ္ပဏီအတွက် အကျိုးပြုနိုင်မည့် လူပုဂ္ဂိုလ် နှင့် လုပ်ငန်း အဆက်အသွယ်များရှိခြင်း။

၂.၃။ ဒါရိုက်တာများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ

ကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များက ဒါရိုက်တာများကို ရွေးချယ်ထားခြင်း ဖြစ်ပြီး ယင်းသို့ ရွေးချယ်ထားခြင်းမှာ ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးအတွက် သတိစီရိယ ရှိစွာဖြင့် အားသွန်ခွန်စိုက် ဆောင်ရွက်လိမ့် မည်ဟူသော ယုံကြည်ချက်ထား၍ ရွေးချယ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အောက်ပါတို့သည် ဒါရိုက်တာများ၏ အဓိက တာဝန်များဖြစ်ပါသည်။^{၂၄}

သတိထားရန်တာဝန်။ ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်စုံတစ်ရာ ချရာတွင် ဒါရိုက်တာများသည် သက်ဆိုင်ဆက် နွယ်ရာ အကြောင်းခြင်းရာ နှင့် အချက်အလက် များကို သတိကြီးစွာဖြင့် ဆင်ခြင်သုံးသပ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီးမှ သာလျှင် ဆုံးဖြတ်ချက် ချရမည်။ သတိကြီးစွာထားရမည် ဟုဆိုရာ၌ အောက်ပါ အခြင်းအရာများမှာ အဓိက ကျပါသည်။

- ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှီ ရရှိလာသည့် အကြောင်းအရာ အချက်အလက်များကို တိတိကျကျ သဘောပေါက်အောင် လေ့လာ ရမည်။
- ကျွမ်းကျင်လိမ္မာ လုံ့လစီရိယ ရှိစွာဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည်။

^{၂၄} NACD, "The Board of Directors in a Family-Owned Business", *Director's Handbook Series*, 2004.

- စဉ်းစားချင့်ချိန်ထားသော အကြောင်းအရာ များအပေါ် အခြေခံသုံးသပ်ဝေဖန်၍ ဆုံးဖြတ်ရမည်။
- ဘုတ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေးများသို့ ပုံမှန်တက်ရောက်ရမည်။ ယင်းအစည်းအဝေးများအတွက် ပြင်ဆင်ထားပြီးဖြစ်ရမည်။ ဆွေးနွေးသင့်သော ကိစ္စရပ် အားလုံး ဝင်ရောက်ဆွေးနွေးရမည်။ (ဤကဏ္ဍကို "သတိပြုရန်တာဝန်" နှင့် "နာခံရန်တာဝန်" ဟူ၍လည်း ရည်ညွှန်းနိုင်ပါသည်။)

သစ္စာတည်ရှိန် တာဝန်။ ။ ဒါရိုက်တာများသည် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြားသော မည်သည့် အကျိုးစီးပွားထက်မဆို ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးကို ရှေ့တန်းတင်ခြင်းဖြင့် သစ္စာရှိကြောင်းပြရမည်။ ကုမ္ပဏီကိုယ်စား ချမှတ်သော မည်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မျှ ဒါရိုက်တာများ၏ ကိုယ်ကျိုးဖက်သည့် သဘော မပါဝင်စေရပါ။ သစ္စာတည်ခြင်း သစ္စာရှိခြင်းဟုဆိုရာ၌ ဒါရိုက်တာများသည် -

- မိမိ တို့၏ ကိုယ်ကျိုး သို့မဟုတ် အခြားသော အကျိုးစီးပွားထက် ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးကို ရှေ့တန်းတင်ခြင်း
- အကျိုးစီးပွားနှင့်သက်ဆိုင်သော ပဋိပက္ခများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့လျှင် ကျန် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဒါရိုက် တာများ ကို ချက်ချင်း သတင်းပေးရမည်။
- မိမိ၏အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခ ပါဝင်နေသော ကိစ္စရပ်များတွင် မဲပေးရာ၌ မဲမပေးပဲနေရမည်။

၃။ လွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများ

၃.၁။ လွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများ၏ အရေးပါပုံ

ကုမ္ပဏီ၏ အရွယ်အစား ကြီးမားလာကာ လုပ်ကိုင်ရသည့် လုပ်ငန်းမျိုး စုံလင်များပြား လာသည်နှင့် အမျှ လွတ်လပ် ခိုင်မာသော ဘုတ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းသည် ကုမ္ပဏီအများစု၏ လိမ္မာ ပါးနပ်သော လုပ်နည်းလုပ်ဟန် ဖြစ်ပေသည်။ တတိယမျိုးဆက် နှင့် နောက်မျိုးဆက်သစ်များ အဆင့်သို့ရောက်ရှိနေ သော အမေရိကန်နိုင်ငံမှ မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီပေါင်း (၈၀) ကိုလေ့လာရာ၌ လုပ်ငန်းအတွက် (မိသားစု ထိန်းချုပ်မှု ကင်းသော) ထိရောက် လွတ်လပ် ခိုင်မာသည့် ဘုတ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်း ထားရှိခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ ရှင်သန်မှု နှင့် အောင်မြင်မှု ရရှိခြင်း၏ အရေးကြီးဆုံးအချက် ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။^{၂၅}

သို့သော် လက်တွေ့တွင် မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အများစုတို့သည် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခွင့်ကို မိသားစုဝင် သို့မဟုတ် (တစ်ခါတစ်ရံ) မိသားစု၏ စိတ်အချရဆုံး မိသားစုဝင်မဟုတ်သည့် မန်နေဂျာ အတွက်များသာ သီးသန့်ဖယ်ချန် ထားလေ့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဤသည်က လုပ်ငန်းကို မိသားစု အထိန်းအကွပ်အောက်တွင် ထားရှိခြင်း အလို့ငှာ ယေဘုယျ သုံးနေကြ နည်းစနစ် တစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ပြင်ပမှ လွတ်လပ်သည့် ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် မပါဝင်ခြင်းက မိသားစုလုပ်ငန်းအတွက် ရသင့်ရ ထိုက်သည့် လိုအပ်သော အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများရရှိရန် ခက်ခဲသွားစေမည်ဖြစ်သည်။ ပြင်ပမှလွတ်လပ်သည့် ဒါရိုက်တာများ ပါဝင်ခြင်းသည် မိသားစုဝင်တို့၏ အတွေ့အခေါ်၊ အယူအဆများကို စိန်ခေါ်ခံရစေပြီး၊ ဘုတ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေးများတွင် စည်းကမ်းစနစ် ပို၍ရှိလာစေပါမည်။ ဤမျှမက ပြင်ပမှ လွတ်လပ်သည့် ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေးတွင် ပါဝင်လာခြင်းကြောင့် မိသားစုဝင်တို့၏

^{၂၅} John Ward, *Creating Effective Boards for Private Enterprises* (Family Enterprise Publishers, 1991).

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

တန်ဖိုးရှိသောအချိန် ကို မိသားစုကိစ္စများအပေါ် ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် ဖြန့်တီးမည့်အစား လုပ်ငန်း၏ နည်းဗျူဟာနှင့် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုအပေါ် ပိုမိုအာရုံစိုက်၍ ဆွေးနွေးဖြစ်စေပါသည်။ ပြင်ပမှလွတ်လပ်သည့် ဒါရိုက်တာများ ပါဝင်ခြင်းကြောင့် မိသားစုဝင် အချင်းချင်း အတွေးမတူ သဘောထား ကွဲလွဲသော ကိစ္စရပ်တို့၌လည်း ကြားခံအဖြစ် ဝင်ရောက် ဖြေရှင်းပေးရန် ပိုမိုလွယ်ကူပါသည်။

ပြင်ပမှ လွတ်လပ်သောဒါရိုက်တာများ ပါဝင်ခြင်းကြောင့် ရရှိသော အကျိုးရလဒ် အချို့မှာ -^၆

- နည်းဗျူဟာနှင့် ထိန်းချုပ်မှု အတွက် ပြင်ပမှ အမြင်သုံးသပ်ချက်များ ယူဆောင်လာခြင်း၊
- မိသားစု အတွင်းမှ ရရှိနိုင်ဖွယ်ရာ မရှိသော ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် အသိပညာ အသစ်များတိုးပွားခြင်း၊
- မိသားစုအတွင်း လွတ်လပ်၍ ဦးတည်ချက်ရှိသော အမြင်များ ရရှိခြင်း၊
- မိသားစု အဖွဲ့အလမ်းကင်းရှင်းစွာဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ခြင်း၊
- မိသားစု ၏ မတူညီသော အဖွဲ့ဝင်များအကြား ထိန်းညှိပေးသော ကြားခံအဖြစ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အချို့ကိစ္စများတွင် မိသားစုဝင်မန်နေဂျာများ အကြားတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော အယူအဆကွဲပြားမှု များကို ညှိနှိုင်းပေးခြင်းနှင့် အငြင်းအခန်ရှိပါက တရားနည်းလမ်းကျဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ခြင်း၊
- ၎င်းတို့၏ အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် အဆက်အသွယ် များကြောင့် အကျိုးဖြစ် ထွန်းခြင်း၊

၃.၂။ ဒါရိုက်တာ၏လွတ်လပ်မှု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

ဒါရိုက်တာ၏လွတ်လပ်မှုဆိုရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် ဈေးကွက် တစ်ခုနှင့် တစ်ခု အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုပုံမတူပါ။ သို့ရာတွင် အဓိကဆိုလိုရင်း အနှစ်သာရမှာ အတူတူ ပင်ဖြစ်၏။ ယေဘုယျ အခြေခံ သဘောတရားများအရ ဖော်ပြရလျှင် - လွတ်လပ်သောဒါရိုက်တာ ဟူသည်မှာ မန်နေဂျာအဖွဲ့ ထိန်းကွပ်သူ(မိသားစုဝင်)များ ၎င်း၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သည့် မည်သူနှင့်မဆို လွတ်လပ်စွာ ဆက်ဆံနိုင်သောသူ ဖြစ်ရမည်။ အောက်ပါဖော်ပြထားသော လွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများဆိုရာ အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်မှာ IFC မှ ဖွင့်ဆိုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

^၆ Fred Neubauer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

ရည်ညွှန်းပါ လွှဲလပ်သောဒါရိုက်တာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်^{၂၇}

“လွှဲလပ်သော ဒါရိုက်တာ” ဆိုသည်မှာ အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ် ကဲ့သို့သော ဒါရိုက်တာမျိုးကို ဆိုလိုပါသည်။

- ၁။ လွန်ခဲ့သော (၅)နှစ် အတွင်း ကုမ္ပဏီ (သို့) ဆက်နွယ်ရာ အဖွဲ့အစုများတို့၌ တာဝန် ထမ်းဆောင် ခဲ့ခြင်း မရှိဖူးသူ၊
- ၂။ ဤ ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ အကြံပေး သို့မဟုတ် အတိုင်ပင်ခံ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ ဆက်နွယ်ရာ အဖွဲ့အစုများတို့၌ ပါဝင်သူလည်းမဟုတ်၊ ဆက်နွယ်သောသူလည်းမဟုတ်သောသူ၊
- ၃။ ဤ ကုမ္ပဏီ၏ ထင်ရှားသော ဝယ်ယူ/ရောင်းသူ ကုမ္ပဏီ၏ ဆက်နွယ်သူလည်းမဟုတ် (သို့) ဆက်နွယ်ရာ အဖွဲ့အစုတို့၌ ပါဝင်သူလည်းမဟုတ်သောသူ၊
- ၄။ ဤ ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ ဆက်နွယ်ရာ အဖွဲ့အစုတို့၌ သို့မဟုတ် အကြီးတန်း စီမံအုပ်ချုပ်သူများအဖွဲ့နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဝန်ဆောင်မှု အတွက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်း တစ်စုံတစ်ရာ မရှိသူ၊
- ၅။ ဤ ကုမ္ပဏီထံမှ ထောက်ပံ့မှုများ ရရှိနေသော (အမြတ်အစွန်းမရှိ) လူမှုအကျိုးပြုအဖွဲ့နှင့် ယင်းတို့နှင့် ဆက်နွယ်ရာ အဖွဲ့အစုတို့နှင့် ဆက်နွယ်ခြင်း မရှိသူ၊
- ၆။ ဤ ကုမ္ပဏီမှ အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များက ဘုတ်အဖွဲ့ ဒါရိုက်တာအဖြစ် ပါဝင်နေသော အခြားသောကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ခန့်အပ်ခံထားခြင်း မရှိသူ၊
- ၇။ လွန်ခဲ့သော (၅)နှစ်အတွင်း ကုမ္ပဏီ၌ဖြစ်စေ၊ ဆက်နွယ်ရာ အဖွဲ့အစုအစည်းတို့၌ ဖြစ်စေ အမှုဆောင်အရာရှိ အဖြစ် ခန့်အပ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ခန့်အပ်ခံရခြင်း ရှိခဲ့ဖူးသော တိုက်ရိုက် မိသားစုဝင်တစ်ဦး မဟုတ်သောသူ၊
- ၈။ လွန်ခဲ့သော (၅)နှစ်အတွင်း ကုမ္ပဏီ၌ စာရင်းစစ်အရာရှိ အဖြစ် ခန့်အပ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ခန့်အပ်ခံရခြင်း ရှိခဲ့ဖူးသော (လက်ရှိ/နားပြီး)ပုဂ္ဂိုလ်နှင့်တကွ သူ၏သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့ အစုအစည်း တို့၌ ဆက်နွယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခန့်အပ်ခံခဲ့ရခြင်း မရှိခဲ့ဖူးသောသူ၊ (သို့မဟုတ်)
- ၉။ ကုမ္ပဏီကို ထိန်းချုပ်ထားသော သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်ထားပိုင်ခွင့်ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ် (သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ် အစုအဖွဲ့) နှင့်/သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီပေါ်တွင် ထိရောက်စွာ ထိန်းချုပ်ထားနိုင်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့) သို့မဟုတ် ယင်းအထက်ဖော်ပြပါတို့ ၏ ညီအစ်ကို၊ မောင်နှမ၊ မိဘ၊ ဘိုးဘွား၊ သား/သမီး၊ ဝမ်းကွဲ ညီအစ်ကို မောင်နှမ၊ အဒေါ်၊ ဦးလေး၊ တူ/တူမ၊ ဇနီး/ခင်ပွန်း၊ မုဆိုးဖို/မ၊ ဇနီးခင်ပွန်းဘက်မှမျိုးဆက်၊ အမွေ ဆက်ခံခွင့်ရှိသူ၊ တရားဥပဒေနှင့်အညီ ဆက်စပ်အမွေဆက်ခံခွင့်ရှိသူများ၊ (မည်သည့်ယုံကြည်မှုမဆို (သို့) ၎င်းကဲ့သို့သော တူညီသောအစီအစဉ်များ နှင့် သက်ဆိုင်သော မည်သူမဆို (သို့) ထိုနှစ်ခုစလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သောသူများမှာ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများဖြစ်သည်) သေတမ်းစာ အတည်ပြုသူ၊ ပစ္စည်းထိန်း၊ သို့မဟုတ် အထက်ဖော်ပြပါ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးက ကွယ်လွန်ခြင်း သို့မဟုတ် မစွမ်းဆောင်နိုင်တော့ခြင်းကြောင့် ၎င်းကိုယ်စား ဆောင်ရွက်သောသူ အစရှိသည်တို့ မဟုတ်သောသူ။

ယခုကိစ္စအလို့ငှာ အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုရာ၌ အခြားသောအဖွဲ့အစုတို့နှင့် “ဆက်နွယ်ဆက်စပ်” (affiliated) သောသူ ဟုဆိုရာ၌ - (၁) တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ်၍ သွယ်ဝိုက် ပိုင်ဆိုင်မှု အကျိုးခံစားခွင့် ရှိခြင်း၊ သို့မဟုတ် (၂) အဆိုပါ အဖွဲ့အစု၏ ခန့်အပ်ခြင်း ခံရသူတို့ကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ သက်ဆိုင်/ဆက်နွယ်ရာ အဖွဲ့အစု (Related Party) ဟုဆိုရာတွင် ကုမ္ပဏီနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိခြင်း၊ ၎င်း၏ ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်ရှိသော တစ်စုံတစ်ရာသော ပုဂ္ဂိုလ် (သို့) အရာဝတ္ထု၊ ပစ္စည်း၊ ကုမ္ပဏီမှ ထိန်းချုပ်ထားသော (သို့) ၎င်း၏ ယေဘုယျ ထိန်းကွပ်မှုအောက်တွင် တည်ရှိသော အဖွဲ့အစုကို ဆိုလိုပါသည်။

^{၂၇} International Finance Corporation, <http://www.ifc.org/ifcext/corporategovernance.nsf/Content/CGTools-FamilyFounderUnlisted>.

အခန်း (၄)

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေး အဖွဲ့

အကြီးတန်း မန်နေဂျာ(စီမံခန့်ခွဲရေး)အဖွဲ့သည် မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် မရှိမဖြစ်အရေးပါပြီး ၎င်းတို့၏ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော စီမံခန့်ခွဲမှုများသည် ကုမ္ပဏီ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် မိသားစု၏ အကျိုးစီးပွားအပေါ်တွင် များစွာ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့က ချမှတ်လိုက်သော ညွှန်ကြားချက်များကို အကြီးတန်း မန်နေဂျာ(စီမံခန့်ခွဲရေး)အဖွဲ့က အဓိက တာဝန်ယူ အကောင်အထည်ဖော်ရပြီး ကုမ္ပဏီ၏ နေ့စဉ် စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီ၌ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော မန်နေဂျာများအား ဦးဆောင်စေခြင်းသည် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်စေရန် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်ပါသည်။

၁။ မိသားစုဝင် နှင့် မိသားစုဝင်မဟုတ်သော မန်နေဂျာများ နှိုင်းယှဉ်ချက်

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ စတင်ဆောင်ရွက်သည့် ကနဦးကာလတွင် တည်ထောင် သူ(များ)ကသာ စီမံညွှန်ကြားလေ့ရှိပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံမှာ စနစ်တကျမရှိသေးဘဲ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်အာ ကာသည် တည်ထောင်သူ(များ)နှင့် ၎င်း၏ နီးစပ်သော ဆွေမျိုးများ၏ လက်တွင်သာရှိပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ စီမံခန့်ခွဲမှု ပုံစံသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ကာစ အစောပိုင်းကာလများတွင် ပြဿနာမရှိပါ။ ဤအဆင့်တွင် မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အောင်မြင်ရခြင်း၏ အဓိက အကြောင်းရင်းမှာ တည်ထောင်သူ(များ)၏ ဆန္ဒပြင်းပြမှုနှင့် ကြိုးစားအားထုတ်မှုတို့ ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီ ကြီးထွားလာသည့်နှင့်အမျှ လုပ်ငန်းများကလည်း ပိုမိုများပြားရှုပ်ထွေး လာမည်ဖြစ်ရာ အဆိုပါ များပြားရှုပ်ထွေးလှသည့် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စိန်ခေါ်မှုများဖြစ်လာသည့် နေ့စဉ်လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရန် စနစ်ကျသော စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုကင်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်၊ ကျွမ်းကျင်သော စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့တို့ လိုအပ်လာပါသည်။ သို့သော် မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းကို စနစ်ကျသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်လာအောင်ဆောင်ရွက်ရန် အလေးအနက်မထား သတိမမူဘဲ ရှိတတ်ကြပြီး အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲ မှုရာထူးများကို မိသားစုဝင်များအတွက်သာ သီးသန့်ဖယ်ချန်၍ ခန့်ထားလျက် ပင်ရှိပါသည်။ မိသားစုဝင် မန်နေဂျာအများစုသည် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်သော မန်နေဂျာများဖြစ်သော်လည်း ယင်းကဲ့သို့ အကြီးတန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းမရှိသူများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ မိသားစုဝင်မန်နေဂျာများအားလုံး ကျွမ်းကျင်သော မန်နေဂျာများ ဖြစ်နေသည့်တိုင်အောင် ပိုမိုရှုပ်ထွေးများပြားလာသော လုပ်ငန်း၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် ကျွမ်းကျင်မှု မရှိသေးသည်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အောင်မြင်သော မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ရေရှည်တွင် အချို့သော မိသားစုဝင်များသည် အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှု နေရာမှ နောက်ဆုတ်ပေးရမည်ဖြစ်ကာ ပိုမိုကျွမ်းကျင်သော ပြင်ပမှ ပညာရှင်များကို အစားထိုးခန့်ထားရ မည်ကို နားလည်သဘောပေါက်ကြပါသည်။

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေး အဖွဲ့

မိသားစုပိုင်ကုမ္ပဏီတစ်ခု သည် ကျွမ်းကျင်သော အကြီးတန်းမန်နေဂျာများ ရှိရန် ရှေးဦးစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ စတင်တည်ထောင်သူ (များ) အဆင့်ကတည်းကပင် စောနိုင်သမျှ စောအောင် ဆောင်ရွက်ထားနိုင်လျှင် ပိုမိုသင့်မြတ်ကောင်းမွန်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်၏ အချို့သော အဆင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- မိမိ ကုမ္ပဏီ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် အကြီးတန်းမန်နေဂျာ တစ်ဦးချင်းစီ၏ လက်ရှိ တာဝန်နှင့်ဝတ္တရား များကို (မိမိနှင့် အလားတူ ကုမ္ပဏီများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကာ) လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း။
- အကြီးတန်း မန်နေဂျာအားလုံး ၏ တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများကို တိကျရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ထားသော စနစ်ကျသော ဖွဲ့စည်းပုံ ဒီဇိုင်းကိုရေးဆွဲခြင်း။ ဖွဲ့စည်းပုံဒီဇိုင်း ကိုရေးဆွဲရာ တွင် ကုမ္ပဏီ၏ လက်ရှိနှင့် အနာဂတ်အတွက် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များကိုအခြေခံ၍ ရေးဆွဲ ရပါမည်။
- ဖွဲ့စည်းပုံအသစ်ကို အခြေပြုကာ လက်ရှိ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၏ အရည်အချင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုကို အကဲဖြတ်ရမည်။
- အကြီးတန်း မန်နေဂျာများကို ခန့်အပ်ခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် အစားထိုးခြင်း။
- ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အတည်ပြုခြင်းတို့တွင် လိုအပ်သလို ဗဟိုထိန်းချုပ်မှုကို လျော့ချခြင်း။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း အခွင့်အာဏာသည် မန်နေဂျာများ၏ တာဝန်/ဝတ္တရားများနှင့်သာ သက်ဆိုင်စေရမည်ဖြစ်ပြီး၊ မိသားစု အနှောင်အဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိစေရပါ။
- မိသားစုအဖွဲ့ဝင်အလုပ်ခန့်ထားမှု နှင့်ပတ်သက်သည့် ရှင်းလင်းသော မူဝါဒ များထားရှိပြီး မိသားစု ဝင်တိုင်းကို အသိပေးရမည်။ (ဤလက်ဆွဲစာအုပ်၏ အခန်း(၂) အပိုဒ် (၁.၁) တွင် မိသားစုအဖွဲ့ဝင် အလုပ်ခန့်ထားမှု မူဝါဒများတွင် အသေးစိတ် လေ့လာနိုင်ပါသည်။)
- နောင်အနာဂတ်ကာလ၌ အကြီးတန်းအရာရှိတာဝန်ကို လက်ခံရယူနိုင်စေရန် အတွက် ကျွမ်းကျင် သည့်ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသော အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲ ထားရန်။
- မန်နေဂျာများအားလုံး လုပ်ငန်းတွင် အားသွန်ခွန်စိုက် လုပ်ဆောင်စေရန် မိသားစု အနှောင်အဖွဲ့ အရမဟုတ်ပဲ ငိုတို့၏ လုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်ရည်ပေါ် မူတည်၍ ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးသော စနစ်များ ရေးဆွဲ ထားရန်။

အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားတွင် မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အခက်အခဲ အချို့ကို မိသားစုရေးရာနှင့် စီးပွားရေးမည်သည်ကို ဦးစားပေးစဉ်းစားသည်ကို မူတည်၍ စီမံခန့်ခွဲဖြေရှင်းပုံ ကို ဖော်ပြထားပါသည်။^{၂၀}

အကြောင်းအရာ	မိသားစုရေးရာဦးစားပေးကုမ္ပဏီ	စီးပွားရေးဦးစားပေးကုမ္ပဏီ
ဝန်ထမ်း ခန့်ထားခြင်း မူဝါဒ	မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ အားလုံး အတွက် တံခါးဖွင့် မူဝါဒ သုံးစွဲသည်။ ပြင်ပစီးပွားရေး တွင် အောင်မြင်မှု မရနိုင်သူတို့ အတွက် မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီက ခိုလှုံရာ ဒေသ ဖြစ်လာ တတ်သည်။	အရည်အချင်းရှိသော မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ သာလျှင် ကုမ္ပဏီသို့ အလုပ်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီသို့ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များ အလုပ် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီ ပြင်ပ အတွေ့အကြုံနှင့် ပညာရေး လိုအပ်ချက်များကို တိကျ ပြတ်သားစွာ သတ်မှတ် ထားလေ့ ရှိပါသည်။

^{၂၀} Mike Cohn, "Does your Company Put Family or Business First?", *The Business Journal of Phoenix*, January 2005.

IFC မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်

(အဆက်)

အကြောင်းအရာ	မိသားစုရေးရာဦးစားပေးကုမ္ပဏီ	စီးပွားရေးဦးစားပေးကုမ္ပဏီ
ထောက်ပံ့ကြေး ပေးခြင်း	လစာ တန်းတူ ရရှိကြသည်။ လုပ်ငန်း အတွက် ဝန်ဆောင်မှု ပေးနိုင်ခြင်း နှင့် အတွေ့အကြုံကို အရေးမထားဘဲ အားလုံး လစာ တန်းတူ ရရှိကြသည်။ အရည်အချင်း ရှိသော မိသားစုဝင်များသည် ၎င်းတို့လောက် အရည်အချင်းမရှိသော မောင်နှမအဖွဲ့များ နှင့် မောင်နှမ ဝမ်းကွဲများအတွက် (ငွေကြေး ထောက်ပံ့မှု၊ ခံစားခွင့် စသည်တို့အားဖြင့်) စောင့်ရှောက် ပေးရန် လိုအပ်သည် ဟု မှတ်ယူကြသည်။	ထောက်ပံ့မှုများကို လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင် ရည်နှင့် တာဝန်တို့အပေါ် မူတည်၍ ပေးလေ့ ရှိသည်။ ထောက်ပံ့မှုများကို မိသားစု လိုအပ်ချက် အပေါ် မဟုတ်ဘဲ ဈေးကွက် နှင့် လုပ်ငန်းပေါ် အခြေခံ၍ ပေးလေ့ရှိပါသည်။ တာဝန်ခံမှု နှင့် ပြန်လည် သတင်းပို့ခြင်း ကို တိကျစွာ နားလည် သဘောပေါက်ကာ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ကြ သည်။ ဝန်ဆောင် မှုကောင်းသလို အတွက် ခံစားခွင့်များ လည်း မြင့်မားသည်။ ဝန်ဆောင်မှု ညံ့ဖျင်းသူ ဖြစ်ပါက မိသားစုဝင်ဖြစ်လင့်ကစား အလုပ်မှ ဖယ်ရှားသည်။
ခေါင်းဆောင်မှု	လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရည် နှင့် အောင်မြင်မှုကို ဦးစားမပေးဘဲ ဝါရင့်သူကို သာ ဦးဆောင်စေ သည်။ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် သက်တမ်း ရှည်ခြင်း ကို ပြင်ပစီးပွားရေး၌ လုပ်ကိုင်၍ အောင်မြင်မှုထက် ပိုမိုတန်ဖိုး ထား တတ်ကြသည်။	ခေါင်းဆောင်မှုကို အလုပ်နှင့် သက်သေထု၍ ရရှိစေသည်။ မိသားစု၏ လုပ်ငန်း ဆောင်ပုဒ် မှာ မိသားစုဝင် ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ် သည်ဖြစ်စေ "အကောင်းဆုံး ထူးချွန်သူသည် သာ" စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကို ဦးဆောင် စေရမည်။ အချို့သော ကုမ္ပဏီများက အကြီးတန်း မန်နေဂျာများကို ကုမ္ပဏီ အတွင်း အောင်မြင်စွာ မွေးထုတ်နိုင် သော် လည်း မိသားစုဝင် မဟုတ်သည့် အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုအရာရှိ များကိုလည်း ဈေးကွက် အတွင်းမှ ခေါ်ယူ ခန့်ထားတတ်ကြပါသည်။
စီးပွားရေး အရင်း အမြစ်များအား ခွဲဝေ အသုံးပြုခြင်း	စီးပွားရေး အရင်းအမြစ် များကို မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စများ အတွက် သုံးလေ့ရှိသည်။ (အိမ်ယာ၊ ကား၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက် ဝယ်ယူထား သောပစ္စည်း၊ စသည်ဖြင့်)	စီးပွားရေး အရင်းအမြစ် များကို ဗျူဟာနည်း ကျ သုံးစွဲကြသည်။ လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ ပစ္စည်း နှင့် မိသားစုပိုင် ပစ္စည်းဥစ္စာများ ကို ရှင်းလင်းစွာ ခွဲခြားထားကြသည်။ ဘတ်ဂျက် နှင့် စီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်းက အရေးကြီးသည်။ အသားတင်အမြတ်ငွေများကို စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် ပြန်လည် ရင်းနှီးမြုပ်နှံခြင်း ပြုသည် သို့မဟုတ် အမြတ်ဝေစု အဖြစ် ခွဲဝေ ပေးသည်။
သင်တန်းပေးခြင်း	သင်တန်း အစီအစဉ် ဟူ၍ ပုံစံတစ်ကျ စီမံမှု မရှိပါ။ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များက အတွေ့ အကြုံကို ရင်း၍ သင်ယူကြမည် ဟု မျှော်လင့် ထားကြသည်။	အချိန်ကာလနှင့် တစ်ပြေးညီ သင်တန်း အစီအစဉ် ဟူ၍ ပုံစံတကျ စီမံထားရှိသည်။ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များကို လိုအပ်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းလုပ်ငန်းများကို သင်ကြား ပေးသည့် သင်တန်းများ စီစဉ်ထားရှိသည်။

၂။ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် (CEO) နှင့် အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆက်ခံခြင်း

အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် (CEO) နှင့် အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူး ဆက်ခံခြင်းသည် မိသားစုပိုင် အပါအဝင် ကုမ္ပဏီအများစုတို့က ရင်ဆိုင်ရသော အရေးအကြီးဆုံး အခက်အခဲ ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ် ရခြင်းက ထိပ်တန်းမန်နေဂျာများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဆောင်ရွက်မှု၊ တိုးတက်မှု နှင့် တည်တံ့ခိုင်မာမှု အတွက် တာဝန်ယူရသောသူတို့ ဖြစ်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ မိသားစုဝင်များ တိုးပွား လာသည့် နှင့်အမျှ မတူကွဲပြားသော မိသားစုအမျိုးမျိုးမှ အကြီးတန်းမန်နေဂျာ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့်သူများ ပိုမို ပေါ်ပေါက် လာမည်ဖြစ်ရာ မိသားစုကုမ္ပဏီများအတွက် ယင်းကိစ္စသည်ပို၍ပင် အရေးကြီး လာပါမည်။ မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီအများစု တို့သည် စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူး ဆက်ခံခြင်း အစီအစဉ် ကို နောက်ဆုံးအချိန်အထိ ချန်ထားလေ့ရှိ တတ်သည့် အတွက်ကြောင့် မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ပျက်စီးသည် အထိ ဘေးဥပဒ် ကြိုတတ်ပါသည်။ ညံ့ဖျင်းသော အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူး ဆက်ခံခြင်း အစီအစဉ်များသည် တတိယမျိုးဆက် မရောက်မီ လုပ်ငန်းများ ပြိုပျက် ရခြင်း၏ အဓိက အကြောင်းရင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်ဟုဆိုနိုင်ပါသည်။^{၂၉}

လက်စွဲစာအုပ်၏ ဤအခန်းတွင် ဖော်ပြထားသော အကြံပြုချက်များသည် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် (CEO) ဆက်ခံခြင်းကို စတင်နိုင်စေရေး အတွက် အဓိက လိုအပ်သော အခြေခံသဘောတရားများကို ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေး၏ အခြား အကြီးတန်း မန်နေဂျာများ ဆက်ခံခြင်းကို ထူထောင်နိုင်ရေး အတွက်လည်း ဤအကြံပြုချက် အများစုသည် အသုံးဝင်ပါမည်။

အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် (CEO) ဆက်ခံရေးကို ကြိုတင်စီစဉ်ရန် လိုအပ်ချက်ကို စီးပွားရေး လုပ်ကိုင် နေသော မိသားစုများက ဂရုမမူမိသောအကြောင်းရင်း မြောက်မြားစွာ ရှိနိုင်ပါသည်။ ယင်းအကြောင်းရင်း အချို့မှာ-^{၃၀}

- မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ အနက်မှ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်(CEO) အဖြစ် ဆက်ခံနိုင်မည့်သူ တစ်ဦး ထက်ပို၍ ရှိနေနိုင်ခြင်းကြောင့် မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ အကြား စိတ်ဝမ်းကွဲနိုင်ဖွယ်ရာ ရှိနိုင်သည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် ဆုံးဖြတ်ရန် ကြန့်ကြာတတ်ခြင်း။
- မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ အနက်မှ သို့မဟုတ် ပြင်ပမှ လက်ရှိ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်(CEO) ကို အစားထိုးရန် အရည်အချင်း ပြည့်မီသောသူ မရှိခြင်းကြောင့် ဆုံးဖြတ်ရန် ကြန့်ကြာတတ်ခြင်း။
- မိသားစု ခေါင်းဆောင် (လက်ရှိ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်) ကို ဆုံးရှုံးသွားရမည့် အကြောင်းကို မဆွေးနွေးလိုကြ သောကြောင့်၊ ယင်းကိစ္စကို ရှောင်ကြဉ်ကြခြင်း။
- လက်ရှိ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်(CEO)က အနားမယူလို၍ဖြစ်စေ၊ သူ/သူမ မရှိသော်လည်း ကုမ္ပဏီက ဆက်လက် ရပ်တည် နိုင်မည် ကို မယုံကြည်နိုင်သောကြောင့်ဖြစ်စေ၊ CEO ဆက်ခံခြင်း ကိစ္စကို ဆွေးနွေးရန် လက်မခံခြင်း။

^{၂၉} Fred Neubauer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).
^{၃၀} Ivan Lansberg, "The Succession Conspiracy", *Family Business Review*, June 1988; Fred Neubauer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

၂.၁။ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆက်ခံခြင်းလုပ်ငန်း စနစ်တစ်ကျ ရှိစေရန် အရေးကြီးပုံ

အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် (CEO) အပါအဝင်၊ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူး ဆက်ခံခြင်းသည် သင့်လျော်မှန်ကန်သော ရာထူးလွှဲပြောင်းခံယူခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်စေရန် အဆင့်ဆင့် ဆောင်ရွက်ရသော စနစ်တစ်ခုလည်း လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ပုံစံတစ်ကျ ဆက်ခံခြင်း စီမံကိန်း ရှိခြင်းသည် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းကို မျိုးဆက်တစ်ခုမှ နောက် မျိုးဆက်သစ်တစ်ခုသို့ လက်ဆင့်ကမ်းရာ၌ လုပ်ငန်းကို အရှိန်မပျက် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ ဤအစီအမံ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လွှဲပြောင်းပေးသွားသော အကြီးတန်း မန်နေဂျာများ အစား လိုအပ်သည့် အချိန် ကာလတိုင်း ၌ အရည်အသွေးနှင့် အရည်အချင်း ပြည့်ဝသည့် မန်နေဂျာအသစ် အစားထိုးနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိရောက်သော အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် (CEO) ဆက်ခံခြင်း အစီအစဉ်တစ်ရပ်သည် (မိသားစုအဖွဲ့ဝင် ဟုတ်/မဟုတ် ကို အဓိကမထား) အမှန် တကယ် အရည်အချင်း အပြည့်ဝဆုံးသူကိုသာ နောင်အနာဂတ်၏ CEO အဖြစ် ရွေးချယ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤမျှမက CEO အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ကို ရွေးချယ်ရာတွင် သက်ဆိုင်သူ မိသားစုဝင်များ အားလုံး၊ ဘုတ်အဖွဲ့၊ အရေးပါသော အကြီးတန်း မန်နေဂျာများအားလုံး နှင့်တကွ အခြားပြင်ပမှ သက်ဆိုင်သော အရေးကြီး ပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံး ပါဝင်စေရန် နှင့် ၎င်းတို့အားလုံးက အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် အသစ် ရွေးချယ်မှုကို သဘောတူလက်ခံကြောင်း သေချာ စေရမည်။

၂.၂။ တရားဝင် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဆက်ခံခြင်း လုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်

တရားဝင် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဆက်ခံခြင်း လုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်သည် မိသားစု၏ လုပ်ငန်းတွင် ကိုယ်တိုင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့်အတိုင်းအတာ၊ လုပ်ငန်းပမာဏ၊ လုပ်ငန်းရပ်ထွေး များပြားခြင်း နှင့် မိသားစု အတွင်းမှ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဆက်ခံနိုင်သော အရည် အချင်း ပြည့်မီသူ ရှိ/မရှိ တို့ပေါ် မူတည်၍ အမျိုးမျိုး ကွဲပြားခြားနားလေ့ ရှိပါသည်။ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် တရားဝင်အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ဆက်ခံခြင်း အစီအစဉ်ကို ကောင်းစွာ ကြိုတင် ပြင်ဆင်နိုင်စေရန် အလို့ငှာ အောက်ပါ လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။^{၃၀}

ဆောလျင်စွာ စတင်ခြင်း။ ။ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် အများစုက နောင်အနာဂတ် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဆက်ခံခြင်း လုပ်ငန်း အစီအစဉ်ကို အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် တစ်ဦး စတင်ခန့်အပ် ပြီးသည်နှင့်တပြိုင်နက်တည်း စတင်ရန် အကြံပြုကြပါသည်။ ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ထားခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွက် ရာထူးဆက်ခံရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသော အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အသစ်ကို သတိကြီးစွာ ရွေးချယ် နိုင်ပြီး လုပ်ငန်းများ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် သေချာစေမည်ဖြစ်သည်။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အသစ်ကို မိသားစု အတွင်းမှရွေးချယ်မည်ဆိုပါက ယင်းလုပ်ငန်းကို ဆောလျင်စွာ စတင်ဆောင်ရွက်ရန် ပို၍ပင် အရေးကြီးပါသည်။ မိသားစုအတွင်းမှ မျိုးဆက်သစ် လူငယ် တစ်ဦးဦးကို အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အသစ် အဖြစ်ရွေးချယ်လိုလျှင် ၎င်းကို ရွေးချယ် မွေးမြူ သင်ကြားရန် အချိန်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ပြင်ပမှအမှုဆောင် အရာရှိချုပ် အသစ်တစ်ယောက် ရွေးချယ်ခန့်အပ်သည်ထက် အချိန်များစွာ ပို၍ပေးရပါမည်။

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အများစုတွင် လက်ရှိတာဝန်ယူထားသော အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်က အနာဂတ်အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဆက်ခံခြင်း လုပ်ငန်းအစီအစဉ် အတွက် ကိုယ်တိုင် ဦးဆောင် လေ့ရှိပါသည်။ မူလအမှုဆောင် အရာရှိချုပ်က ယင်းကိစ္စကို ဆောလျင်စွာ ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိလျှင်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ဘုတ်အဖွဲ့က ယင်းဆက်ခံခြင်းအစီအစဉ်ကို ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းရမည်ဖြစ်သည်။

^{၃၀} Fred Neubauer e Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေး အဖွဲ့

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စနစ် ဖန်တီးခြင်း။ ။ထိရောက် အောင်မြင်သော ဆက်ခံမှု အစီအစဉ် ဆိုသည်မှာ ရွေးချယ်ခံရသောသူသည် မိသားစုဝင် ဟုတ်ခြင်း/မဟုတ်ခြင်းသည် အဓိက မဟုတ်ပဲ လုပ်ငန်း အတွက် အကောင်းဆုံးနှင့် အသင့်မြတ်ဆုံးသူ ဖြစ်ရန်သာ ပဓာန ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ အသစ်ခန့်ထားရန် ရည်မှန်းသော အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်သည် မိသားစုဝင်ထံမှ သို့မဟုတ် လက်ရှိဝန်ထမ်းထံမှ ဖြစ်ခဲ့လျှင်၊ ထိုအမှုဆောင် အရာရှိချုပ်လောင်း အတွက် သက်မွေးပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲကာ လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့သော စနစ်ထားရှိခြင်းအားဖြင့် ယင်းအမှုဆောင် အရာရှိချုပ်လောင်းများအတွက် လိုအပ်သော အတတ်ပညာ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု၊ ကုမ္ပဏီအတွင်း ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးကို အကဲဖြတ်ပေးခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ကာ အနာဂတ်၏ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်လောင်း၏ စွမ်းရည်ပြည့်ဝစေရန် အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သည်။

အချို့မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် မိသားစုဝင်ထံမှ သို့မဟုတ် လက်ရှိဝန်ထမ်း ထံမှ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် အဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် အရည်အချင်းပြည့်ဝသူ မရှိသည့်အခါ ပြင်ပမှ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ငှားရန် ဆုံးဖြတ်ရပါသည်။ ဤသို့သော အခြေအနေတွင် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ကော်မတီ တစ်ရပ် (ဥပမာ၊ အမည် အဆိုပြုရေး ကော်မတီ) က အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဆက်ခံရေး အစီအစဉ်ကို ဦးဆောင်၍ တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။ သင့်တော်သော အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်လောင်းရာထူး လျှောက်ထား သူများကို မရှာဖွေမီ ဦးစွာပထမ လိုအပ်သော ပညာ အရည်အချင်း၊ လုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံ စသည့် သတ်မှတ်ချက်များကို ဦးစွာ ချမှတ်ရပါမည်။ ထို့ပြင်၊ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုတို့သည် လျှောက်ထားသူဦးရေ အများအပြားရရှိနိုင်ရန် အတွက် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများကို ငှားရမ်း ဆောင်ရွက်ခြင်းကလည်း အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

အကြံဉာဏ်များရယူခြင်း။ ။ အထူးသဖြင့် ဆက်ခံမည့်သူများ ရွေးချယ် စစ်ထုတ်ယူရာတွင် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်သည် ပြင်ပမှ လွတ်လပ်သော ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ဒါရိုက်တာများထံမှ အကြံဉာဏ် တောင်းခံ ရယူသင့်ပါသည်။ အကယ်၍ ယင်းသို့မရှိခဲ့လျှင် မိသားစုဝင်မဟုတ်သော ယုံကြည်စိတ်ချ ရသော အကြီးတန်းမန်နေဂျာများကို တိုင်ပင်ရပါမည်။ အချို့သော မိသားစုများ၌ အထူးသဖြင့် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်ရာထူး လျှောက်ထားသူသည် မိသားစု အတွင်းမှဖြစ်ခဲ့လျှင် ရွေးချယ်ရေး အတွက်၊ မိသားစု ကောင်စီထံမှ သဘောထား တောင်းခံခြင်းသည်လည်း အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

အများသဘောဆန္ဒနှင့် ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်း။ ။ အနာဂတ် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ၏ အောင်မြင်မှုသည် သူ/သူမအပေါ် ကုမ္ပဏီ၏အဓိကသက်ဆိုင်သူတို့၏နှစ်သက်လက်ခံအားပေးမှုအပေါ် မူတည်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ရွေးချယ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့၊ မိသားစုဝင်မဟုတ်သော အကြီးတန်းမန်နေဂျာများ နှင့် မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များ စသော ကုမ္ပဏီ၏ အဓိက သက်ဆိုင်သူအားလုံး မဖြစ်မနေ ပါဝင်ရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လွှဲပြောင်းပေးရေး လုပ်ငန်းစဉ် ရှင်းလင်းစွာရှိစေခြင်း။ ။ မှန်ကန်သော ဆက်ခံမည့် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်သစ်ကို ရွေးချယ်ပြီးလျှင် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် အဟောင်းမှ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် အသစ်ထံသို့ ရှင်းလင်းသော လုပ်ငန်းလွှဲပြောင်းပေးခြင်း အစီအစဉ်ကို ပြုလုပ်ရပါမည်။ ယင်းအစီအစဉ်တွင် လွှဲပြောင်းပေးသည့် နေ့စွဲ နှင့် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် အဟောင်းမှ အနားယူပြီးနောက် ဆက်လက် ပါဝင်ပတ်သက်မှု ရှိစေမည့် အခြေအနေ ကိုပါ ထည့်သွင်း ဖော်ပြပေးထားရပါမည်။ (ဆက်ခံသူအား အကြံပေးခြင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း ၊ အခြားလုပ်ဆောင်ချက်များ၊ စသည်ဖြင့်)

အခန်း (၅)

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းသို့

၁။ အဘယ်ကြောင့် အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းသင့်? အဘယ်ကြောင့် မပြောင်းသင့်?

မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲကြရန် ဆန္ဒရှိ လာကြမည့် ကိစ္စသည် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထ ရှိသော မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့၏ သဘာဝပင်ဖြစ်ပါသည်။ ပြင်ပမှ ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ်များကို လက်လှမ်းနိုင်သော အခွင့်အလမ်းများ ရရှိလာစေရန် နှင့် အတွင်းမှ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်တို့က မိမိတို့၏ အစုရှယ်ယာများ ရောင်း၍ ငွေသားအဖြစ် ပြောင်းလဲလိုသောအခါ ဤသို့ အများပိုင် လုပ်ငန်းအဖြစ် ပြောင်းလဲရန် ဆန္ဒရှိကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲရန်မှာ အလွန်ရှုပ်ထွေးသော လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ဖွယ်ရာ ရှိသည့် အကောင်းအဆိုး၊ အကျိုးအမြတ် နှင့် အခက်အခဲ များစွာတို့ကို ဘုတ်အဖွဲ့၊ စီမံခန့်ခွဲရေး တာဝန် ရှိသူများ နှင့် ပြင်ပပညာရှင်များစွာတို့က အပြန်ပြန် အလှန်လှန် ဘက်ပေါင်းစုံမှ သုံးသပ် ပြီးမှသာ ဆုံးဖြတ်ရသည့် ကိစ္စမျိုးဖြစ်ပါသည်။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲခြင်းသည် အားသာချက်များရှိသကဲ့သို့ အားနည်းချက်များလည်းရှိပါသည်။

၁.၁။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပြောင်းလဲခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများ^၃

အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲခြင်းသည် မိသားစုစီးပွားရေး နှင့် ရှယ်ယာပိုင်ရှင်များကို အကျိုးကျေးဇူးများစွာ ပေးနိုင်ပြီး အောက်ဖော်ပြပါ ကိစ္စရပ်များလည်း ပါဝင်ပါသည် -

အစုရှယ်ယာများ၏ ဈေးကွက်အခြေအနေ တိုးတက်စေခြင်း။ မိသားစု အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင် တို့သည် မိမိတို့ပိုင် အစုရှယ်ယာများကို စတော့ရှယ်ယာဈေးကွက်တွင် ပေါက်ဈေးအတိုင်းရောင်းချနိုင်သော အခွင့်အလမ်းများရှိလာပါသည်။ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်တို့သည် မိမိတို့ပိုင်အစုရှယ်ယာများကို ဘဏ္ဍာရေး တွင် အာမခံထား၍ ချေးငွေရရှိနိုင်သော အခွင့်အရေး ရရှိလာပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာများ ရောင်းဝယ်မှု လွယ်ကူလာသဖြင့် ကုမ္ပဏီတွင် အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်မှုထက် မိမိတို့လက်ဝယ်ပိုင်ဆိုင်မှုကို ပိုမိုလိုလား သော အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပိုင်ဆိုင်မှုရှယ်ယာကို ငွေသားအဖြစ် အလွယ်တကူ ပြောင်းလဲရရှိနိုင်လာပြီး မိသားစုအခက်အခဲပြဿနာများကို လျော့နည်းစေပါသည်။

ကုမ္ပဏီ၏ ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေ တိုးတက်စေ ဖြခြင်း။ ဤသည်ကား ကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာများ ကို အများပြည်သူသို့ လွယ်ကူစွာရောင်းချခွင့် ရရှိလာခြင်း၏ တိုက်ရိုက်အကျိုးကျေးဇူးပင်ဖြစ်ပါ၏။ ဘဏ္ဍာရေး အခြေအနေခိုင်မာလာသည် နှင့်အမျှကုမ္ပဏီအတွက် ချေးငွေရရှိရန် ပိုမိုလွယ်ကူလာသည့် အပြင် ယင်းချေးငွေဆိုင်ရာ သက်တမ်းနှင့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို ညှိနှိုင်းရာ၌လည်း ပိုမိုလွယ်ကူလာ စေပါသည်။

^၃ Monica Wagen, "Perspectives on Going Public", Family Business, Spring 1996; Fred Neubauer e Alden G. Lank, The Family Business: its Governance for Sustainability (Routledge New York, 1998).

အစုရှယ်ယာများ၏ တန်ဖိုး မြင့်တက် လာနိုင်ခြင်း။ ။ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပြောင်းလဲ လိုက်သော မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီ အများစု၏ စတော့ရှယ်ယာများသည် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု ဘဏ်လုပ်ငန်းစုမှ ခန့်မှန်းသတ်မှတ်လိုက်သော တန်ဖိုးထက် ပိုမိုမြင့်တက်သွားတတ်သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ငွေရင်းနှီး မြုပ်နှံသူတို့က ကုမ္ပဏီ၏ စတော့ပေါ် ထိုသို့ဈေးပိုပေးလိုသောသဘောဆန္ဒသည် အများပိုင်ကုမ္ပဏီ ဖြစ်လာသည့် အလျောက် ယုံကြည်မှုတိုးလာခြင်း၊ အစုရှယ်ယာ ရောင်းဝယ်မှု လွယ်ကူလာခြင်း နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ရသုံးငွေစာရင်းရှင်းတမ်းများ ပိုမိုရှင်းလင်းမြင်သာစွာ ရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ဈေးကွက်အတွင်း ပိုမိုထင်ပေါ်လာခြင်း။ ။ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပြောင်းလဲ လိုက်သော မိသားစုပိုင် ကုမ္ပဏီ တစ်ရပ်သည် သိက္ခာမြင့်တက်လာသည့်အလျောက် ဈေးကွက်အတွင်း ထင်ပေါ်လာ ပါသည်။ ဈေးကွက်များသည် အများပိုင် ကုမ္ပဏီများကို ကျွမ်းကျင်စွာ စီမံခန့်ခွဲစေပြီး ပိုမိုပွင့်လင်း မြင်သာ လာစေသည် (စာရင်းစစ်ပြီး စာရင်းရှင်းတမ်းများ နှင့် အခါအားလျော်စွာ ထုတ်ဝေသော ဘဏ္ဍာရေး အခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းအခြေပြဇယားများအရ)။ ယင်း၏ အကျိုးရလဒ်အဖြစ် အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပြောင်းလဲလိုက်သော မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ဈေးကွက်အတွင်း ပိုမိုထင်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။

၁.၂။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပြောင်းလဲခြင်းကြောင့် အကျိုးမဲ့ခြင်းများ^{၃၃}

အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲခြင်းကြောင့် မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် အကျိုးမဲ့ခြင်း များလည်း ဖြစ်စေနိုင်ပြီး အဆိုပါ အားနည်းချက်အချို့မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည် -

ပုဂ္ဂလိက လျှို့ဝှက်မှု ဆုံးရှုံးခြင်း။ ။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပြောင်းလဲသည့် အတွက် ကိုယ်ပိုင် လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ခွင့် ဆုံးရှုံးခြင်းကို မိသားစုအများစုက မလိုလားဆုံး ဖြစ်ပါသည်။ အများပိုင် ဖြစ်လိုက်သည်နှင့်အမျှ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းသည် ယခင်က ပြင်ပသို့ထုတ်ပြုလေ့ မရှိသော အချက်အလက်များဖြစ်သည့် အသေးစိတ် ဘဏ္ဍာရေးရှင်းတမ်းများ၊ အခြားလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ မိသားစုဝင်များကို ပေးထားသော အထူးအခွင့်အရေးများ စသည်တို့ကို ပြင်ပသို့ ထုတ်ပြန်၍ မရတော့ပါ။

ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ဆုံးရှုံးခြင်း။ ။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ပြောင်းလဲ လိုက်သည်ဖြစ်ရာ ပြင်ပမှအစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်အသစ်များ ဝင်ရောက်လာခြင်း၏ အကျိုးဆက်ဖြစ်သည်။ မူလမိသားစု အဖွဲ့ဝင်တို့က အစုရှယ်ယာအများစုကို ထိန်းချုပ်ထားနိုင်သည့်တိုင်အောင် ရှယ်ယာ အနည်းစုပိုင် တို့၌လည်း အခွင့်အရေးများ ရှိသည်ဖြစ်ရာ မူလမိသားစုဝင်တို့က ယခင်နည်းတူ အနှောင်အဖွဲ့ ကင်းမဲ့စွာ လုပ်ဆောင်၍ မရတော့ပါ။

တာဝန်ခံရမှု တိုးလာခြင်း။ ။ အများပိုင် ကုမ္ပဏီများသည် ယင်းတို့၏ပြိုင်ဖက်(ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများ) ထက် တာဝန် ပို၍ကြီးပါသည်။ ဥပမာ - အများပိုင် ကုမ္ပဏီများသည် အစုရှင်ယာရှင် နှင့် ဈေးကွက်သို့ပေးသော သတင်းအချက်အလက်များ အားလုံးသည် တိကျမှန်ကန်မှုရှိကြောင်း သေချာရပါမည်။

လုပ်ငန်းသိမ်းပိုက် ခံနိုင်ဖွယ်ရာရှိခြင်း။ ။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲရာတွင် ပြင်ပမှအစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်အသစ်များအား အစုရှယ်ယာများကို တစ်စုံတစ်ခုသော ပမာဏအထိ ထုတ်ရောင်းမည်ဖြစ်ပြီး ပြိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် အခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံသူတို့က ယင်းရှယ်ယာ အများစုကို ဝယ်ယူ၍ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်ဖွယ် အခြေအနေ ရှိပါသည်။

အပို ကုန်ကျစရိတ်များ။ ။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲရန် ကနဦး ကုန်ကျစရိတ်မှာ အလွန်ကြီးမားနိုင်ပါသည်။ ထိုကနဦး ကုန်ကျစရိတ်တို့တွင် အာမခံကော်မရှင် ကြေး၊ စာရင်းစစ်ခ များ၊ ရှေ့နေစရိတ်များ နှင့် မှတ်ပုံတင်ကြေးများပါဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အများပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကုမ္ပဏီ ဖြစ်လာပြီးနောက်လည်း အပို ကုန်ကျစရိတ်များ ဖြစ်သော စာရင်း စစ်ခများ၊ အခါအားလျော်စွာ ထုတ်ဝေရသော ဘဏ္ဍာရေး အခြေပြ သတင်း

^{၃၃} Fred Neubauer e Alden G.Lank, The Family Business: its Governance for Sustainability (Routledge New York, 1998).

ထုတ်ပြန်ချက် စရိတ်များ နှင့် အများပိုင်စီးပွားလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများက ဥပဒေနှင့်အညီ လိုက်နာရန် လိုအပ်သော အခြားလုပ်ငန်း ကုန်ကျ စရိတ်များ လည်း ကုန်ကျခံရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၂။ အများပိုင် ကုမ္ပဏီဖြစ်စေရန် အများပြည်သူသို့ ဖိတ်ခေါ်ရန် ပြင်ဆင်ခြင်း

အများပိုင် စီးပွားလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီ ဖြစ်လာစေခြင်း ကိစ္စသည် နေ့ချင်းညချင်း လွယ်ကူစွာ ပြီးပြတ်သော အရာ မဟုတ်ပါ။ မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင် စီးပွားလုပ်ငန်း သို့ ပြောင်းလဲရန် ပထမဦးစွာ ဥပဒေ၊ နည်းပညာ၊ ဘဏ္ဍာရေး နှင့် ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များ ထံမှ အကြံဉာဏ်ကောင်းများ တောင်းခံရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယခုအခါ အများပြည်သူသို့ ဖိတ်ခေါ်မှု ကို အမှန်တကယ် ထုတ်ပြန်ခြင်း မပြုမီ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူအများစုတို့သည် ကုမ္ပဏီတွင် ကောင်းမွန်သော ကော်ပိုရိတ်စီမံအုပ်ချုပ်မှု အလေ့အထများ ကာလကြာရှည်စွာ ကျင့်သုံးခဲ့သည့် မှတ်တမ်းများကို တောင်းဆိုလာကြသည်။ အထူးသဖြင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ သူအများစုနှင့် ဈေးကွက်တို့ သည် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့၊ အစုရှင်များ၏ အခွင့်အရေး၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် သတင်း ထုတ်ဖော်မှုစသည့် နယ်ပယ်များတွင် ကောင်းမွန်သည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှု အလေ့အကျင့်များရှိခြင်းကို အလွန် တန်ဖိုး ထားကြပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် အများပိုင်စီးပွားလုပ်ငန်းအသွင်သို့ ပြောင်းလဲရန် အားထုတ် နေသည့် ကုမ္ပဏီ များအတွက် ဈေးကွက်တွင် အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော ဂုဏ်ပုဒ် ရရှိစေရန် အဓိကကျသော စီမံအုပ်ချုပ်မှု အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် အလားအလာရှိသူများနှင့် ဈေးကွက်ထံသို့ ကုမ္ပဏီ၏ လုံလောက်ပြည့်မီသော စီမံအုပ်ချုပ်မှု၏ ကောင်းမွန်သောမှတ်တမ်းများကို ပြသနိုင်ရန် အောက်ဖော်ပြထားသော အလေ့အထများကို အများပြည်သူသို့ (IPO=initial public offering)ဖိတ်ခေါ်ခြင်း မပြုမီ ရှေးနှစ်အချို့များကပင် စတင်ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်သည်။^{၃၄}

စီမံအုပ်ချုပ်မှု အရည်အသွေးများ	အကောင်းဆုံး အလေ့အထ နမူနာများ
<p>အစုရှင်တို့၏ အခွင့်အရေးများ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ချာတာ ပဋိညာဉ်၊ စည်းမျဉ်းများ နှင့် ကုမ္ပဏီ၏စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဥပဒေများ တွင်ရှယ်ယာအနည်းစုပိုင်ရှင်များ၏ အခွင့်အရေးများကို ရှင်းလင်းပြတ် သားစွာ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးထားသည်။ • အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များ၏ အစည်းအဝေး တိုင်းအတွက် ပြည့်စုံလုံ လောက်သော အကြောင်းကြားစာ နှင့် ဆွေးနွေးမည့် အကြောင်းအရာ အစီအစဉ် တို့ရှိရမည်။ • အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များအစည်းအဝေး၌ ပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့် နှင့် မဲပေးခွင့် အပြည့်အဝရှိစေရမည်။ (ဥပမာ၊ ဒါရိုက်တာများ ရွေးချယ်ရန် အတွက် တစ်မဲထက်ပို၍ မဲပေးခြင်း) • သတင်းဖွင့် ဖော်ပြရာ၌ သာတူညီမျှမှုရှိခြင်း။ (အစုရှင် သဘောတူညီ ချက်များ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ငြင်းခုံမှုများ၊ စသည်ဖြင့်) • အမျိုးအစားမတူသော အစုရှယ်ယာအသီးသီးနှင့် စပ်လျဉ်းသော အခွင့် အရေးများကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြရမည်။ - မဲပေးပိုင်ခွင့် နှင့် စီးပွားရေး ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး။ • ထိန်းကွပ်မှု အပြောင်းအလဲအတွက် တန်းတူ အခွင့်အရေးပေးခြင်း။ (ဥပမာ၊ တွဲဖက် မဲပေးပိုင်ခွင့်)

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ အများပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့

စီမံအုပ်ချုပ်မှု အရည်အသွေးများ	အကောင်းဆုံး အလေ့အထ နမူနာများ
ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့	<ul style="list-style-type: none"> • မှန်ကန် မျှတသော ဘက်စုံ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု (ဥပမာ၊ ဈေးကွက်၊ ဗျူဟာ၊ နိုင်ငံတကာ ဘဏ္ဍာရေး ဈေးကွက် နှင့် စာရင်းစစ် ကော်မတီ အတွေ့အကြုံ)။ • လွတ်လပ် ခိုင်မာသော စံယူချက် • သီးခြား သဘာပတိ နှင့် CEO အခန်းကဏ္ဍများ • ပုံမှန် လုပ်ငန်းဇယား နှင့် အစည်းအဝေးအစီအစဉ် • အရေးကြီးလုပ်ငန်း နယ်ပယ်များ အတွက် ကြီးကြပ်သုံးသပ်နိုင်သော ဘုတ်ကော်မတီများရှိခြင်း(စာရင်းစစ်၊ စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် အမည်တင် သွင်းခြင်း၊ နှင့် ငွေပေးချေခြင်း) • ဒါရိုက်တာများအတွက် ပညာရေးအစီအစဉ်များ အစပျိုးပေးခြင်း နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ပညာပေး အစီအစဉ်များ • ဒါရိုက်တာများ၏ အရည်အသွေးကို ပုံမှန် အကဲဖြတ်ခြင်း
ထင်သာမြင်သာရှိခြင်း နှင့် သတင်းထုတ်ဖော်ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> • စာရင်းအင်းများ၊ ဘဏ္ဍာရေး နှင့် ဘဏ္ဍာရေးမဟုတ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ပြင်ဆင် ဖော်ပြပေးခြင်း • နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့်အညီ အရည်အချင်း ပြည့်ဝသော စာရင်းစစ် များဖြင့် နှစ်စဉ် စာရင်းစစ်ဆေးခြင်း • ကုမ္ပဏီနှင့် အစုရှယ်ယာရှင်များအပေါ်တွင် တာဝန်ရှိသော ပြင်ပစာရင်းစစ် များက ကျွမ်းကျင်မှုရှိစွာ၊ သတိကြီးစွာဖြင့် စာရင်းစစ်ဆေးခြင်း • သတင်းဖြန့်ဝေရေး လမ်းကြောင်းများမှ သက်ဆိုင်သူများသို့ သတင်းဖြန့်ဝေရာ၌ အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ တူညီမျှတသော သက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ကုန်ကျစရိတ် သက်သာစွာ ရရှိနိုင်စေ ရမည်။

နိဂုံးချုပ် သုံးသပ်ချက်

မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံများစွာ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ကျောရိုးသဖွယ်အဓိက မောင်းနှင်ပေးသော အရာဖြစ်ပါသည်။ မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ သဘော သဘာဝအရ အခြားပြိုင်ဖက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများထက် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ပို၍ ရင်ဆိုင် ကြုံတွေ့ ရတတ် ပါသည်။ အချို့သော အခက်အခဲ စိန်ခေါ်မှုများသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း ကောင်းမွန်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှု စနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ်တွင် တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများ၊ အခွင့်အရေးများနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ အဓိက စီမံခန့်ခွဲရေး အဖွဲ့များအကြား ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားရပါမည်။

မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှု တာဝန်များကို ပိုင်ရှင်များ၊ ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့ နှင့် အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့တို့အကြား ခွဲဝေဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်ငန်း ရေရှည် တည်တံ့နိုင်စေမည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ်များဖြင့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိစေရန်အတွက်မူ မိသားစုဝင်များ အနေဖြင့် ပိုမို တာဝန်ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ မိသားစုဝင်တို့၏ တာဝန်မှာ ကုမ္ပဏီကို စီမံအုပ်ချုပ်ရန်အတွက် သာမကဘဲ မိသားစု၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းအကြား ဆက်သွယ်မှုအတွက်ပါ တာဝန် ရှိပါသည်။ ခိုင်မာသော မိသားစုစီမံအုပ်ချုပ်မှု စနစ်ကို စောနိုင်သမျှ စော၍ ကျင့်သုံးခြင်းသည် မိသားစုဝင် များအကြားတွင် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ဖွယ် ရှိသော စီးပွားရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဿနာများ၊ ပဋိပက္ခများကို ကြိုတင်ကာကွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် အထောက် အကူဖြစ်စေပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ မိသားစုဝင်များသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အပေါ်ပိုမို အာရုံစိုက်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ပြင် မိသားစုဝင်များသည် ကိုယ်ပိုင် စီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ် ရှိပြီးသည့်တိုင် အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့ နှင့် ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း တို့ကို ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ လွတ်လပ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုရှိ သည့် စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားသော ဒါရိုက်တာများဘုတ်အဖွဲ့သည် ကုမ္ပဏီအတွက် မှန်ကန်သော နည်းဗျူဟာ များချမှတ်၍ စီမံခန့်ခွဲမှုစွမ်းဆောင်ရည်ကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့အတူ ကောင်းစွာထိန်းသိမ်း ကွပ်ကဲထားသည့် ကျွမ်းကျင်သော စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရန် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါသည်။ ဒါရိုက်တာများ နှင့် အကြီးတန်း မန်နေဂျာများ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ရာ၌ မိသားစု တော်စပ်မှုအပေါ်တွင် အခြေမခံဘဲ ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ကိုသာ အဓိကထား၍ ရွေးချယ် ရပါမည်။

အချုပ်အားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသော မိသားစုများသည် အဆိုပါ အရေးကြီးသည့် အချက်များကို သတိမူ၍ လုံလောက်မှုတစ်ခုသော ကုမ္ပဏီစီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ်ကို အမြန်ဆုံး စတင်ချမှတ် ကျင့်သုံးကြရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ကုမ္ပဏီ ကြီးထွားလာကာ ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းများ ပိုမိုရှုပ်ထွေး လာသည်အထိ စောင့်ဆိုင်းနေပါက မိသားစုဝင်များအကြားတွင် ပဋိပက္ခ ပြဿနာများ ရှိနှင့်ပြီး ဖြစ်ကာ ၎င်းတို့ကို ဖြေရှင်းရန် အလွန်ခက်ခဲသွားစေပါသည်။ အချိန်နှင့် တပြေးညီ ဖြစ်သော ရှင်းလင်းသည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ်သည် မိသားစု နှင့် လုပ်ငန်းအပေါ်ထားရှိသည့် စိတ်ဝင်စားမှု နှင့် မိသားစု စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို ထိန်းသိမ်းရန်အတွက် ပိုမိုလွယ်ကူစေပါသည်။

ကိုးကား မှီငြမ်းပြုသည့် စာအုပ် စာတမ်းများ

Craig Aronoff, Joseph Astrachan, and John Ward, *Developing Family Business Policies: Your Guide to the Future* (Family Enterprise Publishers, 1998).

Denis Leach and John Leahy, "Ownership Structures, Control and the Performance of Large British Companies", *Economic Journal*, 1991.

Fred Neubauer and Alden G.Lank, *The Family Business: its Governance for Sustainability* (Routledge New York, 1998).

Daniela Montemerlo and John Ward, *The Family Constitution: Agreements to Secure and Perpetuate Your Family and Your Business* (Family Enterprise Publishers, 2005).

International Finance Corporation,
<http://www.ifc.org/corporategovernance>.

International Finance Corporation,
<http://ifcln1.ifc.org/ifcext/corporategovernance.nsf/Content/WhyCG>.

International Finance Corporation,
<http://www.ifc.org/ifcext/corporategovernance.nsf/Content/CGTools-FamilyFounderUnlisted>.

Ivan Lansberg, *Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families in Business* (Harvard Business School Press, 1999).

Ivan Lansberg, "The Succession Conspiracy", *Family Business Review*, June 1988.

John Ward, *Creating Effective Boards for Private Enterprises* (Family Enterprise Publishers, 1991).

John Ward, "The Family Business Advantage: Unconventional Strategy", *Families in Business*, 2002.

Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion McCollom Hampton, Ivan Lansberg, *Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business* (Harvard University Press, 1997).

Mike Cohn, "Does your Company Put Family or Business First?", *The Business Journal of Phoenix*, January 2005.

Monica Wagen, "Perspectives on Going Public", *Family Business*, Spring 1996.

NACD, "The Board of Directors in a Family-Owned Business", *Director's Handbook Series*, 2004.

Newsweek, www.msnbc.msn.com/id/4660477/site/newsweek.

Richard Narva and Beth Silver, "How to Create Effective Governance in a Family Controlled Enterprise", *NACD Directors Monthly*, August 2003.

Sir Adrian Cadbury, *Family Firms and Their Governance: Creating Tomorrow's Company from Today's* (Egon Zehnder International, 2000).

The Family Business Network, www.fbn-i.org/fbn/main.nsf/doclu/facts.

