



IDG Group DMCC

၁၄၀၅ JBC ၅၊ Cluster W, Jumeriah Lakes Towers၊ စာတိုက်အမှတ် ၅၀၇၈၄၊
ဒူဘိုင်း၊ UAE

တန်းတူကွဲပြားမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပါဝင်မှု (EDI) မူဝါဒ

ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၂၂

ဗားရှင်း ၂

ဗားရှင်းထိန်းချုပ်မှု

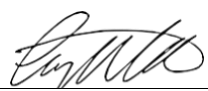

ဗားရှင်း	ထုတ်ဝေသည့်ရက်စွဲ	စာရေစသူ	ထုတ်ဝေရန်တာဝန်ရှိသူ
၁	ဩဂုတ် ၁၈	G WINTER	
၂	ဖေဖော်ဝါရီ ၂၂	J PLETT	

Table of Contents

IDG Group DMCC 1

တန်းတူကွဲပြားမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပါဝင်မှု (EDI) မူဝါဒ..... 1

တန်းတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပါဝင်မှု (EDI) မူဝါဒ..... 3

1. မူဝါဒရည်မှန်းချက်များ..... 3

2. EDI အပေါ် IDG ၏ ကတိကဝတ် 4

 2.1. အသုံးပြုနိုင်မှု 4

 2.2. IDG အတွက် စိန်ခေါ်မှု 4

3. မတူကွဲပြားမှုကို တန်ဖိုးထားခြင်း 5

 3.1. အသက်..... 5

 3.2. မသန်စွမ်းမှု 5

 3.3. လိင်..... 6

 3.4. လူမျိုးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု..... 6

4. ခွဲခြားဆက်ဆံမှု 7

5. လူသစ်ခေါ်ယူခြင်းနှင့်ရွေးချယ်ခြင်း 9

6. မသန်စွမ်းမှုများ..... 9

7. အချိန်ပိုင်းနှင့် ကာလသတ်မှတ်ထားသောအလုပ် 10

8. ဤမူဝါဒကို ချိုးဖောက်ခြင်းများ 10

9. တာဝန်ဝတ္တရားများ..... 10

10. တန်းတူညီမျှသောငွေပေးချေမှုမူဝါဒ 11

တန်းတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပါဝင်မှု (EDI) မူဝါဒ

တန်းတူညီမျှမှုသည် လူများကို မျှတစွာ၊ ဘက်လိုက်မှုကင်းစွာ ဆက်ဆံခြင်း နှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအကြား မတူကွဲပြားမှုကို အားပေး၊ တန်ဖိုးထားပြီး ဂုဏ်သိက္ခာ/ပါဝင်မှု မြှင့်တင်ပေးသည့် အခြေအနေများဖန်တီးပေးခြင်းဖြစ်သည်။

IDG သည် အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှမှုပေးအပ်သော၊ လူမျိုး၊ လိင်၊ ကိုယ်ဝန်နှင့်မီးဖွားမှု၊ အိမ်ထောင်ရေး သို့မဟုတ် မိတ်ဖက်အခြေအနေ၊ ကျား မ မတူညီစွာ ခွဲခြားခြင်း၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ဘာသာရေး သို့မဟုတ် ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုများ၊ အသက် သို့မဟုတ် လိင်တိမ်းညွတ်မှု တို့အပေါ် တရားနည်းလမ်းမကျသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှ ကင်းရှင်းသော လုပ်ငန်းခွင်တခု ဖန်တီးရေး ကတိကဝတ်ပြုသည်။ IDG သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံမျိုးစုံကို တက်တက်ကြွကြွ ဆန့်ကျင်ရန် နှင့် ဝန်ထမ်းများနှင့် client များအားလုံးကို လေးစားမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာတို့ဖြင့်ဆက်ဆံရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ပြီး ပါဝင်မှုရှိသော အဖွဲ့အစည်းယဉ်ကျေးမှုဖြစ်ပေါ်စေသည့် မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ သဘောထားများနှင့် အမှုအကျင့်များကို သေချာလုပ်ဆောင်ရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ မတူကွဲပြားသော ဝန်ထမ်းများကို ဆက်လက် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန် ကူညီပေးသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ မူဝါဒများ နှင့် အလေ့အကျင့်များကို သင့်လျော်သလို ပြောင်းလဲမှုများလုပ်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ clientများ၊ ဝယ်ယူသူများ နှင့် တင်သွင်းသူများကို EDI အပေါ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကတိကဝတ်နှင့်အညီ ၎င်းတို့ အကျိုးစီးပွားအတွက် ဂုဏ်သိက္ခာ၊လေးစားမှုတို့ ဖြင့် မျှတစွာဆက်ဆံပြီး ၎င်းတို့၏ လေးစားမှုနှင့် ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို ရယူမည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ EDI မူဝါဒသည် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေစံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤနယ်ပယ်တွင် တန်းတူညီမျှမှုဥပဒေများကို ၎င်း၏ စာနှင့် သဘောထားနှစ်ခုလုံးအား လိုက်နာခြင်းဖြင့် မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် တန်းတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှု၊ ပါဝင်မှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်သော တရားမျှတမှုမရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ရှောင်ရှားသည်။

1. မူဝါဒရည်မှန်းချက်များ

ကုမ္ပဏီအတွင်း တရားမျှတမှုမရှိသော သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့်အလေ့အကျင့်များ မရှိစေရေး သေချာစေရန် IDG လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား လမ်းညွှန်ချက်ပေးရန်။

ဥပဒေမဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံအားလုံးကို တားဆီး၊ လျှော့ချရန် နှင့်ရပ်တန့်ရန်။
ခန့်အပ်ခြင်း၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ လေ့ကျင့်ခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ ငွေပေးချေမှု၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ၊ အလုပ်အကိုင်မရှိမှု နှင့် ထုတ်ပယ်ခြင်းများသည် စွမ်းရည်၊

အရည်အချင်းများ၊ အတွေ့အကြုံ၊ ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တို့အပေါ် အခြေခံကြောင်း သေချာစေရန်၊ မူဝါဒနှင့် ၎င်းမှထွက်ပေါ်သည့် သဘောထားများ၊ အပြုအမူများ နှင့် အလေ့အကျင့်များသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ client များအား IDG အနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိပဲ တန်းတူညီမျှမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပါဝင်မှုတို့၏ အကောင်းဆုံး စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသည့် ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်ကြောင်း သရုပ်ပြသည်။

2. EDI အပေါ် IDG ၏ ကတိကဝတ်

IDG သည် အောက်ပါ EDI မျှော်မှန်းချက်များကို ကတိကဝတ်ပြုသည် -

- ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် မျှတပြီး အပြည့်အဝပါဝင်မှုရှိစေနိုင်ရေးအတွက် မတူကွဲပြားမှုများကို နားလည်ခြင်း၊ တန်ဖိုးထားခြင်းနှင့် အပြုသဘောဆောင်စွာလုပ်ဆောင်ခြင်း
- ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းစုဆောင်းမှု၊ ရွေးချယ်မှု၊ စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှု နှင့် အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် တရားမျှတမှုမရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရေး သေချာစေခြင်း
- တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များသေချာစေခြင်း၊ ဤတွင် တန်းတူညီမျှစစ်ဆေးခြင်း နှင့် မူဝါဒများနှင့်လုပ်ငန်းဆောင်တာများ၏ သက်ရောက်မှုများကို စစ်ဆေးခြင်း နှင့် မတူကွဲပြားမှုလက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ တိုးတက်စေခြင်းတို့ပါဝင်သည်
- ကျွန်ုပ်တို့လက်တွဲလုပ်ဆောင်သည့်သူများကို မျှတမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာ နှင့် လေးစားမှုတို့ဖြင့် ဆက်ဆံခြင်း
- မမျှတမှုနှင့် တရားမျှတမှုမရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် မညီမျှမှုများကိုဖြေရှင်းရန်၊ အတားအဆီးများဖယ်ရှားရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဆောင်ရွက်ခြင်း

ဝန်ထမ်းများအားလုံးအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများသည် ဤမူဝါဒနှင့်ကိုက်ညီကြောင်း သေချာစေရမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် client များ၊ ဝယ်ယူသူများ၊ မိတ်ဖက်များနှင့် တင်သွင်းသူများကို ဤမူဝါဒအကြောင်း သိရှိပြီး ၎င်းနှင့်အညီလုပ်ဆောင်ကြောင်း လိုအပ်သည်။

2.1. အသုံးချနိုင်မှု

မူဝါဒသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အကျိုးဝင်သော်လည်း နိုင်ငံမန်နေဂျာများအနေဖြင့် ဒေသတွင်းအခြေအနေများ ခွင့်ပြုသည့်အလျောက်စီမံခန့်ခွဲရမည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဥပဒေများ ပိုမိုဖွံ့ဖြိုးပြီး ကျယ်ပြန့်သည့် နေရာများတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ၎င်းတို့ကို ပြည့်မီနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ အပြုအမူများသည် တရားမျှတမှုမရှိပဲ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရန်မထိုက်တန်သည့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးကို ထောက်ပံ့သည့် ဤမူဝါဒနှင့် ကိုက်ညီကြောင်း သေချာစေရန် လိုအပ်သည်။

2.2. IDG အတွက် စိန်ခေါ်မှု

IDG သည် ကမ္ဘာ၏ အခက်ခဲဆုံး အစိတ်အပိုင်းအချို့တွင်လည်ပတ်နေပြီး EDI အပေါ်ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်များ နှင့် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ကိုင်သည့်နေရာရှိ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ဖြစ်စဉ်များ၊ မျှော်မှန်းချက်များ ကွာခြားနိုင်ကြောင်း သိရှိသည်။ ထို့အပြင်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ client များသည် အများအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ပေးအပ်သည့်



လူများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအပေါ် မြင့်မားစွာတိကျသည့် လိုအပ်ချက်များရှိသည်။ ၎င်းသည် ကျွန်ုပ်တို့စီးပွားရေး၏ အချို့နေရာများတွင် ထင်ရှားသော ဘက်လိုက်မှုဆီသို့ ဦးတည်စေသည်။ ဥပမာ ပြည်တွင်း နှင့် နိုင်ငံတကာတို့အတွက် အမျိုးသား အစောင့်များသာ လိုအပ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ရသည့် စစ်မှုထမ်းဟောင်း သို့မဟုတ် ရဲမှုထမ်းဟောင်း အတွေ့အကြုံရှိသည့် အစောင့်များလိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ ကတိကဝတ်သည် တည်ရှိနေပြီး ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် EDI နှင့် အကောင်းဆုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို အမြဲတမ်းတက်ကြွစွာကြိုးပမ်းသွားမည်ဖြစ်သည်။

3. မတူကွဲပြားမှုကို တန်ဖိုးထားခြင်း

မတူကွဲပြားခြင်းသည် အားလုံးအတွက် အပြုသဘောဆောင်ပြီး ပိုမိုအောင်မြင်စေသည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဖန်တီးရန် ပါဝင်မှုနှင့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အယူအဆတရပ်ဖြစ်သည်။ ၎င်းကို အဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်းထံ၊ ၎င်းနှင့်လုပ်ဆောင်သူများကို အကျိုးဖြစ်စေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် ထောက်ပံ့ထားသည်။ ၎င်းသည် လူသားများတွင် တူညီမှုများစွာရှိသော်လည်း (သီးသန့်မဟုတ်ပဲ) လိင်၊ အသက်၊ လူမျိုး၊ လိင်တိမ်းညွတ်မှု၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းရည်၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းရည်၊ ဘာသာတရား နှင့် ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ ပညာရေး၊ စီးပွားရေးအခြေအနေ၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ ဆက်ဆံရေးပုံစံနှင့် အလုပ်သို့အမြင်စသည့် ကဏ္ဍများတွင် ကွာခြားသည်ဟူသည့် အချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည်။ ၎င်းခြားနားချက်များကို နားလည်ခြင်း၊ တန်ဖိုးထားခြင်းနှင့် ထိရောက်စွာ စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် လူပုဂ္ဂိုလ်၊ အသင်းအဖွဲ့၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအဆင့်တို့တွင် အောင်မြင်မှုဆောင်ကျဉ်းပေးရန် ကူညီသည်။

3.1. အသက်

ကျွန်ုပ်တို့သည် မတူညီသော မျိုးဆက်များနှင့် အသက်များရှိသည့် ဝန်ထမ်းအင်အားရှိခြင်းသည် အပြုသဘောဆောင်သည်ဟု ယုံကြည်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ လူသစ်ခန့်အပ်ရေးမူဝါဒသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာတောင်းဆိုမှုများလိုအပ်သည့်အလုပ်နေရာများ (ဥပမာ - လက်နက်ကိုင် နိုင်ငံတကာအစောင့်များ) အတွက် ကန့်သတ်ချက်အချို့သက်ရောက်သည်။ ကန့်သတ်ချက်များသက်ရောက်မှုမရှိသည့်နေရာများတွင် ပုံသေအငြိမ်းစားယူသည့် အရွယ်မရှိပါ။ ဤအချက်သည် အသက်အရွယ်ကြီးမြင့်ခြင်းသည် အခွင့်အရေးလျော့ပါးခြင်းကို မဖြစ်စေကြောင်း သေချာစေပြီး အသက်အရွယ်မရွေး ဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ရန် ထောက်ပံ့ပေးသည်။ ဤအချက်သည် ပါဝင်မှု နှင့် အသက်အရွယ်မတူညီသူများနှင့်အတူလုပ်ကိုင်ခြင်းမှ ရရှိသည့် သင်ယူစရာများကို မြှင့်တင်ပေးသည်။

3.2. မသန်စွမ်းမှု

ကျွန်ုပ်တို့သည် မသန်စွမ်းသူများအပေါ် တရားမျှတမှုမရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖြေရှင်းရန် နှင့် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေးကို မြှင့်တင်ရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မသန်စွမ်းမှုအား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ သိမြင်နားလည်မှုဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဿနာများ နှင့် ကာလတာရှည်အပြောင်းအလဲရှိသည့်

ကျန်းမာရေး အခြေအနေများပါဝင်သည့် ကျယ်ပြန့်သော အယူအဆအဖြစ်သတ်မှတ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ တဦးချင်းချို့ယွင်းချက် သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်ချက်များကြောင့် မသန်စွမ်းရသည်မဟုတ်ပဲ လူမှုရေးသဘောထားများ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ သဘောထားပိုင်းဆိုင်ရာ အတားဆီးမှုများကြောင့် ဘေးဖယ်ခံရခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေး အပြည့်အဝမရရှိခြင်း ဖြစ်ပေါ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤပြဿနာကို ယင်းကဲ့သို့အတားအဆီးများအား သိမြင်မှုဖြင့် ဖော်ထုတ်၊ ဖယ်ရှားခြင်း၊ ဆီလျော်သော ပြောင်းလဲမှုများပြုလုပ်ခြင်း နှင့် မသန်စွမ်းမှု၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာပုံစံကိုမြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းရန် မျှော်မှန်းသည်။

3.3. လိင်

ကျွန်ုပ်တို့သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျား မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အတူတကွကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အာရုံစိုက်မှုသည် တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ရန် နှင့် ကမ္ဘာတဝှမ်း လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး အားနည်းချက်၊ အဆိုးမြင်မှုများ၊ ဖယ်ခွာခြင်း၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း နှင့် အကြမ်းဖက်မှု မကြာခဏကြုံတွေ့ရသည့် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးများဆိုင်ရာ တရားမျှတမှုမရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို အမြတ်ပြတ်ချေမှုန်းရန်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသားများနှင့် ယောက်ျားလေးများတွေ့ကြုံရသည့် မညီမျှမှုများကိုလည်း ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းပြီး ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်သည့် အလုပ်မှ အားနည်းချက်ရှိခြင်း၊ ဖယ်ထုတ်ခံခြင်းမရှိစေကြောင်းသေချာစေသည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း ရှာဖွေသည်။ လူသားများသည် ၎င်းတို့၏ လိင်ပြောင်းမှု၊ သို့မဟုတ် လိင်ပြောင်းသည်ဟု ထင်မြင်မှု တို့ကြောင့် သို့မဟုတ် လိင်ပြောင်းလဲသူ၊ လိင်တူဆက်ဆံသူ၊ သို့မဟုတ် ကျားမရေးရာပျော့ပျောင်းမှုပါဝင်သည့် အခြားသော ကျားမလက္ခဏာစွဲကိုင်ထားမှုတို့ကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို တူညီသော လေးစားမှုဖြင့် ဆက်ဆံရန် ကြိုးပမ်းသည်။

IDG သည် လက်ရှိအချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ ကျားမဖွဲ့စည်းမှုတွင် မလွဲမရှောင်သာသော ဘက်လိုက်မှုရှိပြီး ဝန်ထမ်းအင်အားစု အများစုသည် အမျိုးသားများဖြစ်သည်။ ဤအချက်သည် client များ နှင့် အခြေအနေများက ချမှတ်ထားသော လိုအပ်ချက်ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ စံနှုန်း သို့မဟုတ် အခြေခံအနေအထားဟု မမှတ်ယူသင့်ပါ။ ၎င်းကဲ့သို့ ပြင်ပ ကန့်သတ်ချက်များ မသက်ရောက်သည့်နေရာများတွင်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျားမတန်းတူဖြစ်ရေးကို ဆောင်ရွက်ပြီး ကျားမရေးရာအချက်အချာပူးပေါင်းခြင်း -မည်သည့် ကျားမ ဖြစ်တည်မှု၏ မည်သည့် ဝန်ထမ်းမဆိုအား စီးပွားရေး၏ အချက်အချာအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး အခွင့်အရေးတန်းတူပြုခြင်း- ကိုမြှင့်တင်သည်။

3.4. လူမျိုးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် သိလျက်နှင့် တမင်တကာ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းမျိုးချည်းမဟုတ်ပါ။ သိမ်မွေ့ပြီး သတိမထားမိသော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနည်းလမ်းများရှိသည်။ ၎င်းတို့သည် အုပ်စုတစု၏ စွမ်းဆောင်ရည်၊ ဝိသေသလက္ခဏာများနှင့် စိတ်ဝင်စားမှုများအပေါ် ယေဘုယျဆုတ်ချက်များနှင့် လိုအပ်ချက်များ၊ အခြေအနေများနှင့် သတ်မှတ်ချက်များအား ၎င်းတို့သည် သက်ဆိုင်ရာအုပ်စုများကို ကောင်းကျိုး သို့မဟုတ် ဆိုးကျိုး ပေးမှု ရှိ၊ မရှိ စဉ်းစားချက်မရှိပဲ ကျင့်သုံးခြင်းတို့မှ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည်

တရားမျှတမှုမရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ လိုအပ်ချက်၊ အခြေအနေများ သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ချက်များ ပုံစံအားလုံးကို ရှောင်ရှားရန်လိုအပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ဖယ်ထုတ်ခြင်း၊ စိတ်ဓာတ်ကျစေခြင်းဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့် သိမ်မွေ့သော အပြုအမူများကို သတိရှိရမည်ဖြစ်ပြီး မသိစိတ်မှ ဘက်လိုက်မှုအတွက် သတိရှိသင့်သည်။

3.5. ဘာသာ နှင့် ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု

ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝန်ထမ်းများ၊ IDG တွင်းနှင့်ပြင်ပ လက်တွဲဆောင်ရွက်နေသည့် ပြင်ပအဆက်အသွယ်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ဆောင်ရာ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ မှ ဆုပ်ကိုင်ထားသည့် ဘာသာတရားများ၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုများကို တန်ဖိုးထားလေးစားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လိုအပ်ချက်များနှင့် နှစ်သက်မှုများ ပြည့်မီစေရန် သေချာကြောင်း ကြိုးပမ်းသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆုတောင်းခြင်း၊ တရားထိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ငြိမ်သက်သော သုံးသပ်ခြင်းတို့အတွက် ယုံကြည်ခြင်း သို့မဟုတ် တိတ်ဆိတ်သောအခန်း သီးသန့်ပေးအပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အဆောက်အဦးများကို လိုက်လျော်ညီထွေစွာအသုံးပြု၍လိုအပ်သည်များ ပံ့ပိုးသည်။

တချို့သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ဘာသာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကွဲလွဲနိုင်သည့် အလုပ်လိုအပ်ချက်များရှိသည့်နေရာများတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် လိုအပ်ချက်များနှင့်ပြည့်မီနိုင်ရန် ၎င်းတို့နှင့် ခြားနားရန် သို့မဟုတ် လိုက်လံပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်ရန် လက်တွေ့ကျခြင်း ရှိ၊ မရှိ သေချာစွာ စဉ်းစားသည်။

3.6. လိင်တိမ်းညွတ်မှု

ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူများ၊ အမျိုးသားလိင်တူချစ်သူများ၊ အမျိုးသား၊အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူများနှင့် လိင်ကွဲချစ်သူများအား ပါဝင်ကြောင်း၊ တန်ဖိုးထားကြောင်း ခံစားရစေရေး ကူညီပေးရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့ဖြစ်တည်မှု၏ ကဏ္ဍများကို မျှဝေရာတွင် စိုးရိမ်ပူပန်စရာမလိုပဲ အလုပ်တွင် ၎င်းတို့ဖြစ်တည်မှုဖြင့် ကိုယ်တိုင်နေထိုင်နိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း ယုံကြည်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူ၊ အမျိုးသားလိင်တူချစ်သူ၊ အမျိုးသား၊အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူ ဝန်ထမ်းများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် နှောင့်ယှက်မှုများဖြေရှင်းခြင်း နှင့် ၎င်းတို့ပါဝင်မှုအတွက် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းတို့အတွက် ကတိကဝတ်ပြုသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်လုပ်ကိုင်သော နိုင်ငံအများအပြားရှိ ဥပဒေများ နှင့် ယဉ်ကျေးမှုများသည် အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူ၊ အမျိုးသားလိင်တူချစ်သူ၊ နှင့် အမျိုးသား၊အမျိုးသမီးလိင်တူချစ်သူများအပေါ် ထိခိုက်မှုရှိကြောင်း ကောင်းစွာသိရှိသည်။ ဤဖြစ်စဉ်သည် IDG အတွက် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအားလုံးနှင့် ဝယ်ယူသူအားလုံးအား ၎င်းတို့၏ လိင်ဖြစ်တည်မှုနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပဲ အထောက်အကူဖြစ်စေသော ပတ်ဝန်းကျင်ပေးအပ်ရန် ကြိုးပမ်းသည်။

4. ခွဲခြားဆက်ဆံမှု

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် သိလျက်နှင့် တမင်တကာ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းမျိုးချည်းမဟုတ်ပါ။ သိမ်မွေ့ပြီး

သတိမထားမိသော ခွဲခြားဆက်ခံခြင်းနည်းလမ်းများရှိသည်။ ၎င်းတို့သည် အုပ်စုတစ်စု၏ စွမ်းဆောင်ရည်၊ ဝိသေသလက္ခဏာများနှင့် စိတ်ဝင်စားမှုများအပေါ် ယေဘုယျဆုတ်ချက်များနှင့် လိုအပ်ချက်များ၊ အခြေအနေများနှင့် သတ်မှတ်ချက်များအား ၎င်းတို့သည် သက်ဆိုင်ရာအုပ်စုများကို ကောင်းကျိုး သို့မဟုတ် ဆိုးကျိုး ပေးမှု ရှိ၊ မရှိ စဉ်းစားချက်မရှိပဲ ကျင့်သုံးခြင်းတို့မှ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် တရားမျှတမှုမရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ လိုအပ်ချက်၊ အခြေအနေများ သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ချက်များ ပုံစံအားလုံးကို ရှောင်ရှားရန်လိုအပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ဖယ်ထုတ်ခြင်း၊ စိတ်ဓာတ်ကျစေခြင်း ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့် သိမ်မွေ့သော အပြုအမူများကို သတိရှိရမည်ဖြစ်ပြီး မသိစိတ်မှ ဘက်လိုက်မှုအတွက် သတိရှိသင့်သည်။

သင်သည် လက်ရှိ နှင့် ယခင်ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်လျှောက်ထားသူများ၊ clientများ၊ ဝယ်ယူသူများ၊ တင်သွင်းသူများ နှင့်လည်ပတ်သူများအပါအဝင် အခြားသူများအား ဥပဒေမဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း မပြုလုပ်ရပါ။ ဤအချက်သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ (ဝယ်ယူသူများ၊ တင်သွင်းသူများ သို့မဟုတ် အခြား အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အဆက်အသွယ်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ယူနီဖောင်းဝတ်ထားစဉ်အတွင်း) နှင့် အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ခရီးများ သို့မဟုတ် လူမှုရေးပွဲများကဲ့သို့ ပွဲအခမ်းအနားများတို့တွင် အကျိုးဝင်သည်။ အောက်ပါခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဤမူဝါဒအောက်တွင် တားမြစ်ထားပြီး တရားဥပဒေနှင့်မညီညွတ်ပါ -

တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း - တစ်စုံတစ်ဦးအား ကာကွယ်ထားသော ဝိသေသလက္ခဏာကြောင့် ကောင်းမွန်စွာဆက်ဆံခြင်း။ ဥပမာအားဖြင့်၊ အလုပ်လျှောက်ထားသူတစ်ဦးအား ၎င်းတို့၏ ဘာသာရေးအမြင်များကြောင့် သို့မဟုတ် အမျိုးသားချင်းလိင်တူချစ်သူဖြစ်နိုင်ချေရှိခြင်းကြောင့် ငြင်းပယ်ခြင်း။

သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း - လူတိုင်းနှင့်သက်ဆိုင်သော်လည်း ကာကွယ်ထားသော ဝိသေသလက္ခဏာရှိသူများအား ဆိုးရွားစွာထိခိုက်စေသည့် တရားမျှတမှုမရှိသည့် ပြဌာန်းချက်၊ စံနှုန်း သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်၊ ဥပမာအားဖြင့်၊ အလုပ်အား အချိန်ပိုင်း မဟုတ်ပဲ အချိန်ပြည့်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအား ဆိုးရွားစွာထိခိုက်စေနိုင်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသမီးများသည် အများအားဖြင့် အမျိုးသားများထက် ကလေး ပြုစုစောင့်ရှောက်ရမှုတာဝန် ပိုများသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ၎င်းကဲ့သို့သော လိုအပ်ချက်သည် တရားမျှတသည်ဟု မသတ်မှတ်နိုင်ပါက ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမြောက်သည်။

နှောင့်ယှက်ခြင်း - ဤအချက်တွင် ကာကွယ်ထားသော ဝိသေသလက္ခဏာနှင့်ဆက်စပ်၍ တစ်စုံတစ်ယောက်၏ ဂုဏ်သိက္ခာအား ပျက်ယွင်းစေသည့် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အတွက် ကြောက်လန့်ဖွယ်၊ ရန်လိုဖွယ်၊ ယုတ်ညံ့သော၊ အရှက်ရစေသော သို့မဟုတ် စော်ကားသည့်ပတ်ဝန်းကျင်ဖန်တီးသည့် ရည်ရွယ်ချက်သို့မဟုတ် အကျိုးဆက်ရှိသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် အခြား မလိုလားသောလုပ်ဆောင်မှုတို့ပါဝင်သည်။ နှောင့်ယှက်ခြင်းအား ကျွန်ုပ်တို့၏ နှောင့်ယှက်မှုနှင့်အနိုင်ကျင့်မှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတွင် ထပ်မံဖြေရှင်းထားသည်။

နှိပ်စက်ခြင်း - ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် နှောင့်ယှက်မှုတို့အကြောင်း တင်ပြထားသော တစ်စုံတစ်ယောက်သို့မဟုတ် တင်ပြရန် ထောက်ခံအားပေးသူတစ်ယောက်အား လက်တုံ့ပြန်ခြင်း

မသန်စွမ်းမှုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း - ဤအချက်တွင် မသန်စွမ်းမှုအကျိုးဆက်ကြောင့် တိုက်ရိုက် နှင့်သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ တရားမျှတမှုမရှိသည့် ကောင်းမွန်စွာမဆက်ဆံမှု နှင့် မသန်စွမ်းမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဆိုးကျိုးများကို လျော့ချရန် သင့်တော်သည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ဆောင်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

5. လူသစ်ခေါ်ယူခြင်းနှင့်ရွေးချယ်ခြင်း

က) အရည်အချင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ရှောင်ရှားသည့် လက်တွေ့ကျသော စံနှုန်းများဖြင့် လူသစ်ခေါ်ယူခြင်း၊ ရာထူးတိုးခြင်း နှင့် အလုပ်လျှော့ချခြင်းကဲ့သို့ အခြားရွေးချယ်ခြင်းလုပ်ဆောင်မှုများဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ဆန်ခါစစ်ခြင်းသည် ဖြစ်နိုင်လျှင် တဦးထက်ပို၍ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။

ခ) လစ်လပ်နေရာများကို ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ဈေးကွက်၏ မတူကွဲပြားသော နေရာများတွင် ကြော်ငြာသင့်သည်။ ကြော်ငြာများသည် ပုံသေပုံစံပြုခြင်း သို့မဟုတ် သီးခြားအုပ်စုတစ်ခုအား မလျှောက်ထားရန် တွန်းအားပေးနိုင်သည့် စကားလုံးသုံးစွဲပုံများကို ရှောင်ရှားသင့်သည်။

ဂ) အလုပ်လျှောက်ထားသူအား ကာကွယ်ထားသော ဝိသေသလက္ခဏာအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုရန် ရည်ရွယ်ချက်အား အကြံပြုနိုင်သည့် မေးခွန်းများကို မမေးမြန်းသင့်ပါ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ အလုပ်လျှောက်ထားသူများအား ၎င်းတို့သည် ကိုယ်ဝန် ရှိ၊ မရှိ သို့မဟုတ် ကလေးယူရန် အစီအစဉ် ရှိ၊ မရှိ မမေးမြန်းသင့်ပါ။

ဃ) အလုပ်လျှောက်ထားသူများကို ဥပဒေမှ ခွင့်ပြုထားသော အလွန်နည်းပါးသော အခြေအနေများတွင်မှ အပ အလုပ်ခန့်အပ်မှု မပြုလုပ်ခင် ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုအကြောင်း မမေးမြန်းသင့်ပါ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ လျှောက်ထားသူသည် အလုပ်၏ အစိတ်အပိုင်းတခု (မည်သည့် ပြောင်းလဲမှုမရှိမဆို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်) ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း စစ်ဆေးရန်၊ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုကြောင့် အင်တာဗျူးအတွက် ပြောင်းလဲမှုများ လိုအပ်မှု ရှိ၊ မရှိကြည့်ရှုရန်။ လိုအပ်သောနေရာများတွင်၊ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းများကို ကျေနပ်ဖွယ်ရာ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုအပေါ်မူတည်၍ ပေးအပ်နိုင်သည်။ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းများသည် တန်းတူညီမျှသောအခွင့်အရေးများစောင့်ကြည့်ခြင်းဖောင်တွင်ပါဝင်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့အား ရွေးချယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုမည်မဟုတ်ပါ။

6. မသန်စွမ်းမှုများ

သင်သည် မသန်စွမ်းပါက သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းဖြစ်လာပါက၊ မည်သည့် ပြောင်းလဲမှု သို့မဟုတ် အထောက်အပံ့များသည် သင့်လျော်နိုင်ကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့စဉ်းစားပေးနိုင်ရန် ကျွန်ုပ်တို့အား သင့်အခြေအနေကို ပြောကြားပေးရန် တိုက်တွန်းလိုသည်။



7. အချိန်ပိုင်းနှင့် ကာလသတ်မှတ်ထားသောအလုပ်

အချိန်ပိုင်းနှင့် ကာလသတ်မှတ်ထားသောဝန်ထမ်းများကို နှိုင်းယှဉ်နိုင်သည့် အချိန်ပြည့် သို့မဟုတ် အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများတန်းတူဆက်ဆံသင့်ပြီး ခြားနားသောဆက်ဆံမှုသည် တရားမျှတမှုကြောင်း မရှိလျှင် ၎င်းတို့သည် သတ်မှတ်ချက်များကို လျော့နည်းပြီးခံစားမှုမရှိသင့်ပါ(သင့်လျော်သော နှုန်းထားဖြင့်)။

8. ဤမူဝါဒကို ချိုးဖောက်ခြင်းများ

ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤမူဝါဒကို ချိုးဖောက်ခြင်းများအား တိကျသည့် လမ်းစဉ်ကျင့်သုံးပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ စည်းကမ်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အရေးယူမည်ဖြစ်သည်။ တမင်တကာခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ပြင်းထန်သော ဖြစ်စဉ်များသည် ဆိုးရွားသောလုပ်ဆောင်မှုဖြစ်စေနိုင်ပြီး ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည်အထိဖြစ်နိုင်သည်။ သင့်အနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ခံစားရသည်ဟု ယုံကြည်ပါက အဆိုပါကိစ္စရပ်ကို သင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူး သို့မဟုတ် လူ့အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနသို့ ကျွန်ုပ်တို့၏ မကျေနပ်ချက်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမှ တဆင့် တင်ပြနိုင်သည်။ တိုင်ကြားမှုများကို လျှို့ဝှက်စွာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပြီး အလျဉ်းသင့်သလို စုံစမ်းစစ်ဆေးမည်ဖြစ်သည်။ သင်သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တိုင်ကြားခြင်းအတွက် နှိပ်စက်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်ခံရခြင်း မဖြစ်ရပါ။ သို့သော်လည်း မှားယွင်းသော စွပ်စွဲချက်ကို တမင်တကာနှင့် မရိုးသားစွာလုပ်ဆောင်ခြင်းအား မလျော်ကန်သော အပြုအမူအဖြစ် သတ်မှတ်မည်ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအောက်တွင် အရေးယူမည်ဖြစ်သည်။

9. တာဝန်ဝတ္တရားများ

EDI မူဝါဒကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်းသည် ဝန်ထမ်းတိုင်းချင်းစီ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ အိမ်တွင်လုပ်ဆောင်သောသူများအပါအဝင် အချိန်ပြည့်၊ အချိန်ပိုင်း၊ အချိန်အကန့်အသတ်မရှိ၊ အချိန်ကန့်သတ်ချက် သို့မဟုတ် ယာယီစာချုပ်များ၊ လုပ်ဆောင်မှုအတွက် အချိန်အတိုင်းအတာမည်မျှရှိသည်ဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် မူဝါဒကို ကျင့်သုံးရေး အပြည့်အဝလုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မူဝါဒနှင့် ၎င်းလိုအပ်ချက်များနှင့် အကျွမ်းတဝင်ဖြစ်လာပြီး ၎င်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်းအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သက်ရောက်ခြင်းမရှိစေရန် သဘောထားများအားဝေဖန်ဆန်းစစ်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

ဤ EDI မူဝါဒ တည်ရှိခြင်းသီးသန့်ဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကာကွယ်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ယဉ်ကျေးမှုတန်ဖိုးများနှင့်အညီ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်သည် လူတိုင်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာကိုလေးစားပြီး၊ လူများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများအကြား ကွာခြားမှုများကို တန်ဖိုးထားရန် လူတိုင်းမှ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူဆောင် ကူညီပေးရန် မရှိမဖြစ် အရေးကြီးသည်။ ထို့အပြင်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီလျက် ကျွန်ုပ်တို့မျှဝေသောအရာများ၊ တူညီသောအရာများကို တည်ဆောက်ရန် ကြိုးပမ်းသင့်သည်။

ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို တရားမျှတမှုမရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် ပုံစံများ၊ ကို သိရှိရန်၊ ၎င်းတို့မှ ကာကွယ်ရန် နှင့် အခြားသူများအား မမှန်ကန်စွာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်စေရန် လွှမ်းမိုးနိုင်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို ရှောင်ရှားရန် ကူညီပေးမည်ဖြစ်သည်။ ဤသည်ကို အဆင့်တိုင်းရှိ IGN ၏ စီမံခန့်ခွဲသူများမှ တဆင့်



လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် IDG ၏ တန်ဖိုးများနှင့်အယူအဆများမူဝါဒကို နားလည်ရန် နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်သည်။

10. တန်းတူညီမျှသောငွေပေးချေမှုမူဝါဒ

IDG သည် အမျိုးသား နှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် တန်းတူညီမျှသော ငွေပေးချေမှုမူဝါဒကို ကတိကဝတ်ပြုသည်။ ဤအခြေအနေတွင် “ငွေပေးချေမှု” ၌ လစာပေးချေမှုသာမက ဘောနပ်စ်များ နှင့် အခါအားလျော်စွာ အလုပ်ခန့်အပ်မှုပက်ကေ့ချ်မှ ထောက်ပံ့သည့် အဆောက်အဦးရရှိနိုင်မှုတို့ကဲ့သို့ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု၏ အခြား အကျိုးကျေးဇူးများလည်းပါဝင်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့ ခန့်အပ်သော အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများသည် ငွေပေးချေမှု ကွာခြားချက်အတွက် တရားနည်းလမ်းကျသည့် လိင်ဖြစ်တည်ခြင်းနှင့် မသက်ဆိုင်သော သီးသန့်ရှင်းလင်းသည့် အကြောင်းပြချက်များမရှိပါက အများစုတူညီသော အလုပ် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းအတွက် တူညီသော တန်ဖိုးရှိသည့် အလုပ်ဆောင်ရွက်လျှင် တန်းတူညီမျှသော ငွေပေးချေမှု ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အချို့သော ကိစ္စရပ်များတွင် တူညီသော အလုပ်အကိုင်လုပ်ဆောင်သည့်လူများသည် လုပ်သက်၊ တိုးမြှင့်အမှတ်များ၊ အရည်အချင်းများနှင့် ၎င်းတို့ကဲ့သို့ အခြား အကြောင်းအရင်းများကြောင့် မတူညီသော လစာများ ရရှိနိုင်သည်။

သင်သည် သင့်ငွေပေးချေမှု၊ ၎င်းအတွက် သုံးသပ်ချက်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ မည်သည့် မေးခွန်း သို့မဟုတ် မကျေနပ်ချက်ကို မဆိုအား ဤမူဝါဒအောက်တွင် IDG ၏ မကျေနပ်ချက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမှ တဆင့် တင်ပြသင့်သည်။