

TRUSTWORTHY

by THE DeBoer FELLOWSHIP

တစ်ယောက်တစ်နေရာစီ online ကနေအလုပ်လုပ်နေရသော်လည်း သင့်အဖွဲ့အစည်းအောင်မြင်တိုးတက်အောင် သင်ဦးဆောင်နိုင်ပါတယ်

လွန်ခဲ့တဲ့လအနည်းငယ်အတွင်းမှာ DeBoer Fellowship အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းအတော်များများဟာ အလုပ်လုပ်သူတွေကို တစ်နေရာတည်းမှာစုစည်းတာမျိုးမဟုတ်ပဲ နေရာခွဲပြီး online ကနေ အလုပ်လုပ်စေတဲ့ စနစ်မျိုး ကိုပိုပြီးကျင့်သုံးလာကြတာကိုတွေ့ရပါတယ်။ ဒီမှာ တွေ့ရတာတစ်ခုကတော့ တစ်ယောက်တစ်နေရာစီ မှာအလုပ်လုပ်နေရသည့်တိုင် ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုနဲ့ ထုတ်လုပ်နိုင်မှုစွမ်းအားတွေကို မလျော့ကျစေဘဲ လုပ်ငန်းတွေကို ဆက် လက်ဆောင်ရွက်နေနိုင် ကြတယ်ဆိုတာပါ။ သင့်ရဲ့အဖွဲ့အစည်းသည်လည်းပဲ အောက်ပါ အချက်များကို သတိနဲ့လိုက်နာကျင့်သုံးမယ်ဆိုရင် အင်တာနက်နဲ့ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်တဲ့ပတ်ဝန်းကျင်မှာ တိုးတက်အောင်မြင်မှုကိုရရှိနိုင်ပါတယ်။

- မိမိဝန်ထမ်းတွေရဲ့စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကြံ့ခိုင်မှုကိုဦးစားပေးခြင်း။
- အိမ်မှနေ၍အလုပ်လုပ်တဲ့အခါ ကိုယ့် ကိုယ်ကိုစည်းကမ်းနဲ့ ထိန်းညှိခြင်း။
- ဆက်သွယ်ဆက်ရွက်နိုင်တဲ့နည်းလမ်းသစ်များကိုဖန်တီး ခြင်း။
- တစ်နေရာစီမှာရှိနေကြတဲ့ဝန်ထမ်းများနဲ့ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နိုင်တဲ့ အစီအစဉ်သစ်တွေကို



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

ချမှတ်ခြင်း။

- မိမိအဖွဲ့အစည်းရဲ့အလုပ်အကိုင်အလေ့အထနဲ့ယဉ်ကျေးမှုကို စောင့်ထိန်းခြင်း။
- မန်နေဂျာလုပ်သူနဲ့ဝန်ထမ်းတွေအကြား အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုမှတစ်ဆင့်ခိုင်မာတဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကိုတည်ဆောက်ခြင်းတို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

၁။ လူ့စွမ်းအားရင်းမြစ်တွေနဲ့အလုပ်လုပ်ရတဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ဝန်ထမ်းတွေ ရဲ့စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေးကို ဦးစားပေးဂရုစိုက်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီကနေ့ကာလမှာ ကျနော်တို့ဟာ ငွေကြေးဆိုင်ရာ မလုံခြုံမှုတွေအပါအဝင် ပုံမှန်ဖြစ်နေကျမဟုတ်တဲ့ စိန်ခေါ်မှုအသစ်တွေကိုကြုံတွေ့နေရတာပါ။ Psychology Today မှာဒေါက်တာ ရှော်နာ စပရင်းဂါး (Dr Shauna H. Springer) ကတော့ ဒီလိုပြောပါတယ် — လူ့အတော်များ များဟာ သူတို့ရဲ့အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ချေတွေ ပြောင်းလဲသွားပြီလို့ခံစားနေကြရတာကြောင့် Maslow's Hierarchy of Needs မှာအခြေခံအကျဆုံးဖြစ်တဲ့ ဆက်လက်ရှင်သန် နိုင်ရေးဆိုတဲ့ ဘဝလုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်အတွက် စိတ်ပူလာကြတာတွေ့ရပါတယ်။

လူ့စွမ်းအားရင်းမြစ်ဆိုင်ရာပညာရှင်တွေက သတိပေးတာကတော့ တစ်ကမ္ဘာလုံးကကပ် ဘေးအကျပ်အတည်းနဲ့ရင်ဆိုင်နေရတဲ့အခါမှာ ဝန်ထမ်းတွေအတွက်လည်း အလုပ်တာဝန်ပိုင်းမှာ မမျှော်လင့်ထားတဲ့ ရုတ်တရက်အပြောင်းအလည်းအလဲတွေကိုရင်ဆိုင်ရပါတယ် ဒီလိုအချိန်မှာတော့ သူတို့ရဲ့စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေးကိုအထူးအရေးပေး ကြည့်ရှု စောင့်ရှောက်ရမှာပါ။

ရေချယ် ရာနိုဆာ (Rachel Ranosa) ဆိုတဲ့စာရေးဆရာမတစ်ဦးက အကြံပြုတာကတော့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ မိမိရဲ့ဝန်ထမ်းတွေထဲက အထူးသဖြင့် အထီးကျန်တယ်လို့ခံစားနေရ တတ်တဲ့သူတစ်ချို့ကို ဗီဒီယိုကောလ်တွေ လူမှုကွန်ရက်မီဒီယာတွေ ဖုန်းတွေကနေတစ်ဆင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်အားပေးမှုတွေကိုအချိန်ယူပြုလုပ်သင့်ပါတယ်။

၂။ ကိုယ်ပိုင်စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်းကိုကျင့်ကြံပြီး မိမိ၏နေအိမ်၌ပင် ထုတ်လုပ်နိုင်မှုစွမ်း အင်ကိုမြှင့်တင်ပါ။ အိမ်မှာနေပြီး online ပေါ်ကနေအလုပ်လုပ်တဲ့အခါမှာ ရလဒ်ကောင်းရရှိ ဖို့အတွက် တစ်ဦးအပေါ်တစ်ဦးယုံကြည်မှုနဲ့စည်းကမ်းရှိဖို့အထူးလိုအပ်ပါတယ်။ Inc. က ထုတ်တဲ့ မဂ္ဂဇင်းတစ်ခုထဲမှာ စာရေးသူ Marcel Schwantes က အချိန်ပြည့်အလုပ်လုပ်သူ ဝန်ထမ်းပေါင်းတစ်ထောင်ကျော်ကို စစ်တမ်းကောက်ယူပြီး ရရှိလာတဲ့ သုတေသနရဲ့ရလဒ်ကို ဖော်ပြထားပါတယ်။ သူကအောက်ပါအချက်တွေကိုအကြံပြုထားပါတယ်။

- ခေတ္တနားချိန်တွေကို သတ်သတ်မှတ်မှတ်ယူပါ။
- အလုပ်ချိန်ကိုလေးစားလိုက်နာနိုင်ဖို့အတွက် ရုံးချိန်နာရီကိုကြိုတင်သတ်မှတ်ပါ။
- ပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရမည့်အလုပ်များကိုစာရင်းပြုစုပါ။

၃။ ခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ online မှတစ်ဆင့်ဆက်သွယ်နိုင်သောနည်းလမ်းအသစ်များကို ဖော်ထုတ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အရည်အသွေးကောင်းတဲ့ခေါင်းဆောင်မှုတိုင်းအတွက် ဆက် သွယ်ရေးဟာအရေးပါတဲ့ကိစ္စတစ်ခုပါ။ အခက်အခဲအကျပ်အတည်းကာလ ဒါမှမဟုတ် အ ဝေးမှအလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေမျိုးမှာဆိုရင် ပိုပြီးအရေးကြီးတယ်လို့ဆိုနိုင်ပါတယ်။

Harvard Business Review ထဲမှာ Sean Gaber ပြောတာကတော့ လူချင်းတွေ့ဖို့ခက်တဲ့ အခြေအနေမျိုးမှာဆိုရင် ရှုပ်ထွေးတဲ့အိုင်ဒီယာတွေကို ပြောဆိုဆွေးနွေးဖို့က ခက်ပါတယ်။ မျက်နှာချင်းဆိုင်မတွေ့ရတဲ့အတွက် လူမှုရေးဆိုင်ရာအသေးစိတ်လုပ်ဖို့လိုအပ်တဲ့အရာတစ်ချို့မှာ လစ်ဟင်းသွားတတ်ပါတယ်။ အဲဒီလစ်ဟာမှုတွေကနေ တစ်ဦးအပေါ်တစ်ဦးနားလည်မှုတွေလွဲမှားစေနိုင်ပြီး ပဋိပက္ခတွေဖြစ်ပေါ်စေနိုင်တယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

ဒါတွေကိုရှောင်ရှားနိုင်ဖို့အတွက် သူ့အကြံပြုတာကတော့ ကုမ္ပဏီတွေအနေနဲ့ဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်တဲ့အခါ video conferencing ကိုသုံးမယ်ဆိုရင်တော့ ပိုပြီး သင့်တော်နိုင်တယ် ပါဝင်သူတွေရဲ့ ကိုယ်လက်အမှုအရာကနေ ပြောတဲ့ အကြောင်းကိစ္စတွေကိုလည်း သိသာမြင်သာရှိမှာဖြစ်သလို အသံနေအသံထားအားဖြင့် သူတို့ရဲ့ဆိုလိုရင်းကိုပိုပြီး နားလည်သဘောပေါက်နိုင်မှာဖြစ်ကြောင်းပြောထားပါတယ်။ သိပ်အရေးမကြီးလှတဲ့ကိစ္စမျိုးတွေအတွက်တော့ အီးမေးလ် ဒါမှမဟုတ် မက်စင်ဂျာကိုအသုံးပြုရန်သင့်တော်ကြောင်း အကြံပြုထားပါတယ်။ ပုံမှန် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၊ သတင်းပေးတင်ပြလာတာတွေကို အချိန်နဲ့ တစ်ပြေးညီ တုံ့ပြန်ခြင်း အရေးကြီးတဲ့အချိန်ကာလတွေမှာ ပါဝင်ရန် အဆင်သင့်ရှိနေခြင်း တို့ဟာလည်းပဲ ဝန်ထမ်းနဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ကိုယ်အပေါ်မှာထားတဲ့ ယုံကြည်မှုကို တိုးပွားစေပါတယ်လို့ Gaber ကထပ်ပြီးပြောပါတယ်။

၄။ အဝေးတစ်နေရာစီမှာအလုပ်လုပ်နေကြရတဲ့သူတွေအကြား ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရမယ့် ပုံစံနဲ့အစီအစဉ်တွေကို သတ်သတ်မှတ်မှတ်ထားရှိရမှာပါ။ သတိချပ်မိဖို့လိုတာတစ်ခုကတော့ နေ့လည်စာစားချိန်တွေမှာ ပြောဆိုတိုင်ပင်တာတို့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ရဲ့အလုပ်စားပွဲ

ကိုသွားပြီး အနည်းငယ်တိုင်ပင်ပြောဆိုတာတွေဟာ လိုအပ်တဲ့အမှားပြင်ဆင်မှု ထပ်မံရှင်းပြမှု တွေလုပ်ဖို့လိုတဲ့အခါမှာ အင်မတန်အသုံးတည့်ပါတယ်။ အဝေးတစ်နေရာစီကနေအလုပ်လုပ်ကြရတဲ့အချိန်မျိုးတွေမှာတော့ အဲဒီလိုအခွင့်အရေးတွေမရှိတော့တဲ့အတွက် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတွေအနေနဲ့ တာဝန်ပေးတာတို့ ညွှန်ကြားတာတို့လုပ်တဲ့အခါ ရှင်းလင်းတိကျ တွဲလုပ်ငန်းစဉ်တွေကို ရရှိလိုတဲ့ ရလဒ်နဲ့အရည်အသွေးကိုပါ ပြောပြတာ ရေးသားတာတွေလုပ်ဖို့ လိုပါတယ်။ အဲဒါတွေအားလုံးကိုလည်း online ကတစ်ဆင့် နေရာအသီးသီးကနေ အလွယ်တစ်ကူ ရယူနိုင်ဖို့လည်းလိုပါတယ်။



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

ကိုယ့်ရဲ့အဖွဲ့ဝင်တွေကို ရှင်းလင်းပြတ်သားတဲ့လမ်းညွှန်မှုတွေပေးတဲ့အခါမှာ ဘယ်အချိန် အစီရင်ခံရမယ် ဘာတွေပြီးအောင်လုပ်ဖို့လိုအပ်တယ် ဘယ်လိုဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးတွေကို တော့ဖြင့် လုပ်လို့ရတယ်ဆိုတာကိုပါ ထည့်ပြောသင့်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ခေါင်းဆောင် ကိုယ်၌ စံပြုကောင်းဖြစ်ဖို့လိုသလို သူ့ရဲ့လမ်းညွှန်မှုတွေအတိုင်း အသစ်သောပုံမှန်အခြေ အနေမှာ တစ်စိုက်မတ်မတ် ဆက်ပြီးအကောင်အထည်ဖော် ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

၅။ တစ်နေရာစီ online ကနေအလုပ်လုပ်နေရသည့်တိုင် မိမိအဖွဲ့အစည်းရဲ့ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာမှာထားရှိတဲ့ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုနဲ့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အစဉ်အလာကိုတော့ ထိန်းသိမ်းထားရမှာပါ။ ကိုယ်ရဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေအနေနဲ့လူ ချင်းတွေ့ဖို့မဖြစ်နိုင်သေးချိန်မှာ သူတို့ဟာလုပ်ရမယ့်အလုပ်အပေါ်မှာ အာရုံစိုက်ပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ဖို့အတွက် အစုအဖွဲ့ဝင်တွေကိုတော့မေ့လျော့နေတတ်ကြပါတယ်။ ဒီလိုပြုမှုကျင့်ကြံခြင်းဟာ ကိုယ့်လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်တွေအတွက် အဖွဲ့ရဲ့ရည်မှန်းချက်နဲ့ ကင်းကွာတဲ့ခံစားချက်ကိုရသွားစေတတ်ပါတယ်။

အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုအပေါ်မှာအခြေခံတဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နဲ့အားထားရမှုဟာ အစဉ် တစ်စိုက် ဆက်သွယ်ပြီးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တာကနေသာလျှင် ရနိုင်တာဖြစ်ပါတယ်။ စိတ်ခံစားချက်ကနေရနိုင်တဲ့အပြန်အလှန်ယုံကြည်အားထားမှုကတော့ အပြန်အလှန် ပြောဆိုဆက်ဆံမှုကနေပဲ ရနိုင်တယ်လို့ Gabers ကဆိုပါတယ်။ တစ်ချို့ခေါင်းဆောင် တွေအတွက်ကတော့ ဒါဟာအဆင်မပြေဘူးလို့ယူဆစရာအကြောင်းရှိပါတယ်။ သို့သော် တစ်နေရာစီ online ကနေအလုပ်လုပ်ရတဲ့အနေအထားမျိုးမှာတော့ မဖြစ်မနေသတိ

ထားရမယ့်ကိစ္စပါ။ မိမိရဲ့ဝန်ထမ်းတွေ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်တွေအနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းအတွက် မိမိရဲ့ဝန်ထမ်းတွေ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်တွေ အနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းအတွက် တန်ဖိုးရှိရှိပါဝင်နေ နိုင်တယ် ဆိုတဲ့ခံစားချက်ရှိနေဖို့ပါ။

Harvard Business Review ကတော့ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦးပုံမှန်ဆက်သွယ်ပြောဆိုတာကနေ ပိုပြီးကျစ်လစ်တဲ့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွေကိုတည်ဆောက်နိုင်သလို အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပိုကောင်းတဲ့စုပေါင်းစွမ်းဆောင်ရည်ကိုလည်းရနိုင်တယ်လို့ဆိုပါတယ်။

၆။ မန်နေဂျာတွေက ဝန်ထမ်းတွေကိုယုံကြည်ဖို့လိုသလို ဝန်ထမ်းတွေကလည်း မန်နေဂျာ တွေရဲ့ယုံကြည်အားထားမှုကိုတည်ဆောက်နိုင်ရမှာပါ။ Harvard စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်က ပါမောက္ခ Tseda Neeley ပြောတာကတော့ “အဝေးတစ်နေရာစီကနေပြီး အင်တာနက်ကို သုံးပြီးအလုပ်အတူတူလုပ်ကြတယ်ဆိုတာ လေ့လာသင်ယူပြီးမှရနိုင်တဲ့တတ်ကျွမ်းမှုတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတွေအနေနဲ့လိုအပ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ ဘာတွေဘယ်လိုလုပ် သင့်တယ်ဆိုတာကို လမ်းညွှန်မှုပေးနိုင်ဖို့တော့ လိုအပ်ပါလိမ့်မယ်”

မန်နေဂျာတွေအနေနဲ့သူတို့ရဲ့အစုအဖွဲ့ (Team) ကို ပေးတဲ့တာဝန်ကိုပြီးမြောက်အောင်ဆောင် ရွက်မယ်ဆိုတာကိုယုံကြည်နိုင်ဖို့ကတော့ အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ ပါမောက္ခ Neeley ကတော့ “ယုံကြည်မှုပေးပါ လိုအပ်တဲ့ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအထောက်အပံ့နဲ့ပံ့ပိုးမှုကို လည်းပေးပါ” လို့ပဲအဆုံးသတ်မှာအကြံပေးထားပါတယ်။ (မူရင်း ပေါ့ဒ်ကပ်စ် ကို [“Adjusting to Remote Work During the Coronavirus Crisis”](#) ကို နားဆင်ကြည့်ပါ။)

သူ့ရဲ့ပူးတွဲပါဆောင်းပါးထဲမှာတော့ ပါမောက္ခ Neeley က ကမ္ဘာကျော်စာရေးဆရာ Ernest Hemingway ပြောခဲ့တဲ့စကားတစ်ခွန်းကိုကိုးကားထားပါတယ် — လူတစ်ယောက်ကိုယုံကြည်လို့ ရမလား မရဘူးလားဆိုတာကိုသိနိုင်တဲ့အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကတော့ ယုံကြည်ကြည့်လိုက်ဖို့ပါပဲ။ ထိုနည်းတူစွာပဲ ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ တာဝန်ကို စည်းကမ်းတကျနဲ့ ကျေပြန်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ယုံကြည်အားထားမှုကို ရယူနိုင်ဖို့လိုအပ်ကြောင်းပါ။

ကိုဗစ် 19 ကပ်ဘေးကကျန်တို့ရဲ့ သမားရိုးကျ လုပ်ထုံးလုပ်ဟန်နဲ့ အစဉ်အလာတွေကို နှောက်ယှက်ဖျက်ဆီးသလိုဖြစ်နေတာကြောင့် ခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့က ဒီအပြောင်းအလဲတွေကို အဖွဲ့အစည်းအတွင်းလိုအပ်တဲ့ပြောင်းလဲမှု ပြင်ဆင်မှုတွေပြုလုပ်ပြီးရင်ဆိုင်သွားဖို့လိုပါတယ်။ တစ်နေရာတည်းမှာလူစုလူဝေးနဲ့တွေ့တာမျိုးမဟုတ်ပဲ တစ်နေရာစီမှာပဲနေပြီး internet ကိုအသုံးပြုပြီးလုပ်နိုင်သမျှအရာတွေအားလုံးကိုဆောင်ရွက်တာဟာ လာမည့်အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိတော့ ကျန်တို့ရဲ့ အသစ်သောပုံမှန်အခြေအနေ (the new normal) ဆိုတာမျိုး ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ သို့သော် တစ်နေရာစီမှာလူချင်းတွေ့ပြီးထိစပ်မှုမရှိပေမဲ့ အလုပ်အကိုင်နဲ့အပြုအမူအားဖြင့်တော့ ထိတွေ့ဆက်စပ်နိုင် အလုပ်ကိုတွင်ကြယ်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်ဆိုတာကို ဦးဆောင်ဦးရွက်မှုပေးနေသူများကလက်တွေ့အကောင်အထည်ပြုဖို့လိုအပ်နေတာပါ။

DeBoer Fellowship သည် မြန်မာ့အသိုင်းအဝိုင်းရှိ ကဏ္ဍပေါင်းစုံတွင် အပြောင်းအလဲများကို ဖော်ဆောင်လိုသော ခေါင်းဆောင်များ ပေါ်ပေါက်လာရေးအတွက် ပံ့ပိုးပေးလိုသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း ပြုလုပ်ကျင်းပနေသော သင်တန်းစဉ်နှင့် အခြားလူအများနှင့် ဆိုင်သော အစီအစဉ်များမှ တစ်ဆင့် DeBoer Fellowship သည် ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်၊ စာနာထောက်ထားတတ်ပြီး ကျင့်ဝတ်နှင့်ပြည်ဝသော ခေါင်းဆောင်များအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးကာ ကြီးပွားတိုးတက်သော မြန်မာပြည်ကြီး ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ရည်ရွယ်ကာ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ DeBoer Fellowship အကြောင်းပိုမိုသိရှိလိုပါက (သို့) သင်တန်းလျှောက်ထားခြင်းနှင့် ပက်သက်၍ သိလိုပါက www.deboerfellowship.org တွင် ဝင်ရောက်လေ့လာကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။