

TRUSTWORTHY

by THE DeBoer FELLOWSHIP

ခေါင်းဆောင်မှုကိုဖွင့်ဆိုခြင်း -- ဘယ်အရာတွေကအဓိကကျသလဲ

ဒီတစ်ပတ်တော့ McKinsey & Company ကနေဖော်ပြထားတဲ့ “Decoding Leadership: What really matters” ဆောင်းပါးကို အတိုချုံးပြီးဆီလျော်အောင်ဘာသာပြန်ထားပါတယ်။ လက်တွေ့အဖွဲ့အစည်းများကိုဦးဆောင်ကြတဲ့အခါမှာအသုံးပြုနိုင်ကြဖို့မျှော်လင့်ပါတယ်။ *Trustworthy* by the DeBoer Fellowship အနေနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဆောင်းပါးတွေကို ယုံကြည်စိတ်ချရတဲ့ရင်းမြစ်တွေကနေ ထုတ်နုတ်ရွေးချယ်ပြီး အလျဉ်းသင့်သလိုပြန်လည်ဖော်ပြသွားဖို့ရည်ရွယ်ထားပါတယ်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်ကထုတ်ဝေခဲ့တဲ့ McKinsey & Company McKinsey ရဲ့သုတေသနတစ်ခုမှာ ရှာဖွေတွေ့ရှိတာကတော့ ကုမ္ပဏီတွေရဲ့ကျန်းမာကြံ့ခိုင်မှုဟာ ကောင်းမွန်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှုရှိခြင်း မရှိခြင်းအပေါ်မှာမူတည်တယ်ဆိုတဲ့အချက်ပါ။ မေးခွန်းထုတ်စရာရှိလာတာက ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတဲ့အခါမှာ ဘယ်လိုစိတ်နေစိတ်ထားနဲ့အမှုအကျင့်မျိုးရှိဖို့အားပေးသင့်သလဲ ဆိုတာပါပဲ။



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ အခြေအနေအချိန်အခါပေါ်မှာမူတည်နေတတ်လို့စံနှုန်းတစ်ခုထားပြီး အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုဖို့ မဖြစ်နိုင်တော့ဘူးလား။ စိတ်အားထက်သန်မှုအပြည့်နဲ့ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက် တတ်ခြင်းကိုအလေးပေးသင့်သလား။ ဒါမှမဟုတ်ရင် စံထားအတုယူလောက်သူတွေ၊ ဆုံးဖြတ် ချက်မြန်မြန်ဆန်ဆန်ချတတ်သူတွေကိုပြုစုပျိုးထောင်တာမျိုးမဟုတ်ဘဲ အပြောင်းအလဲတွေ ကြားမှာ မီးစင်ကြည့်ကတတ်သူတွေ မွေးထုတ်တာတွေကိုသာ ဦးစားပေးဆောင်ရွက်သင့် သလား ဆိုတာမေးစရာရှိလာပါတယ်။ အားလုံးသဘောတူနိုင်တဲ့အဖြေတစ်ခုရဖို့ မလွယ်သည့် အတွက်ကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့် တင်ရေးအစီအစဉ်တွေချတဲ့အခါမှာ ခေါင်းစဉ်တွေ အများ ကြီးကို ထည့်သွင်းသင်ကြားစေလေ့ရှိတတ်ပါတယ်။ အဲဒီလိုလုပ်တဲ့အခါကျတော့ ၄၀% သော ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲတွေကသာ ဒီအစီအစဉ်တွေရဲ့ရလဒ်အပေါ်မှာ ယုံကြည်အားထားမှုရှိကြတာ ကိုတွေ့ရမှာပါ။

၂၀၁၄ ခုနှစ်လောက်က ပြုစုခဲ့တဲ့သုတေသနစာတမ်းတစ်စောင်မှာ အောင်မြင်တဲ့ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ဖို့အတွက် ဘယ်လိုတတ်ကျွမ်းမှုတွေက အခရာကျသလဲဆိုတာကို အကြံပြုထားတာရှိ ပါတယ်။ ကျနော်တို့ရဲ့လက်တွေ့အလုပ်အတွေ့အကြုံပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာလေ့လာမှုတွေအပေါ် မှာအခြေခံပြီး ခေါင်းဆောင်မှုအတွက်လိုအပ်တဲ့ အရည်အသွေး စုစုပေါင်း အခု ၂၀ လောက်ရှိတဲ့ အထဲမှာမှ ၄ ခုကတော့ အောင်မြင်ပြီး အရည်အသွေးမြင့်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တိုင်းလိုလိုမှာရှိတာကို တွေ့ရပါတယ်။ ဒီခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းလေးမျိုး ရှိခြင်းမရှိခြင်းပေါ်မှာ အခြေခံပြီး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဟာ အားကောင်းတဲ့အဖွဲ့အစည်းလား ချည့်နဲ့တဲ့အဖွဲ့အစည်းလားဆိုတာကိုခွဲ ခြားသိမြင်နိုင်တယ်လို့လည်း ဆိုပါတယ်။

“အရည်အသွေးကောင်းတဲ့ခေါင်းဆောင်မှုလို့ပြောလိုက်သည်နှင့်တစ်ပြိုင်တည်း ကျနော် တို့ရဲ့ပြုမူကျင့်ကြံပုံတစ်ချို့နဲ့တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်နေတယ်ဆိုတာကိုသတိထားမိကြမှာပါ”

၁။ ပြဿနာများကိုထိရောက်စွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း — ဆုံးဖြတ်ချက်တွေမချခင် မှာ သတင်းအချက်အလက်စုံစုံလင်လင်ကိုရှာဖွေ၊ရယူသုံးသပ်ပြီးမှ ပြဿနာကိုဖြေရှင်း တာမျိုး လုပ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ခက်ခက်ခဲခဲရှိနိုင်ပေမယ့် မဟာဗျူဟာကျတဲ့ ဆုံးဖြတ် ချက်တွေချဖို့အတွက်တော့ သိပ်ကိုအရေးကြီးပြီး မဖြစ်မနေလုပ်ဖို့လိုပါတယ်။

၂။ ရလဒ်ကောင်းရရှိဖို့ ဦးတည်ပြီးလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကိုစတင်ခြင်း — ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုရာမှာ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေကိုချမှတ်ရုံနဲ့ မလုံလောက်ပါ။ အဆုံး သတ်ရလဒ်ကောင်းထွက်အောင် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော် နိုင်ဖို့လည်းလိုပါတယ်။ ရလဒ်ကောင်းရရှိအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေကတော့ထုတ်လုပ်နိုင်မှုစွမ်း အားနဲ့ ထိရောက်တဲ့လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ရှိခြင်းတို့ကို အသားပေးပြီး အမြင့်ဆုံးသောတန်ဖိုး ရရှိနိုင်သည့် အလုပ်များကိုဦးစားပေးလုပ်ကိုင်တာကို တွေ့ရမှာပါ။

၃။ မတူကွဲပြားသောအမြင်ရှုထောင့်များကိုလက်ခံစဉ်းစားနိုင်ခြင်း — အဖွဲ့အစည်း အပေါ်သက်ရောက်မှုရှိတဲ့ဖြစ်စဉ်တွေကိုလေ့လာသုံးသပ်တတ်တဲ့ မန်နေဂျာတွေမှာတော့ ဒီအရည်အချင်းကို သိသိသာသာတွေ့ရလေ့ရှိပါတယ်။ ဒီလိုခေါင်းဆောင်တွေဟာဆိုရင် ပတ်ဝန်းကျင်အပြောင်းအလဲတွေကိုအမြဲကြိုဆိုနေတတ်ပြီး အဓိကနဲ့သာမညကိုလည်းခွဲ တတ်ရုံသာမက အရေးကြီးမှုအပေါ်မှာ အလေးသာပေးတာကို ချိန်ဆလုပ်ကိုင်တတ်

ကြပါတယ်။ ဒီနေရာမှာအားကောင်းတဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဟာ နက်နက်နဲနဲ ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်စွာ လေ့လာသုံးသပ်ပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတတ်ကြလို့ မလိုလားအပ်တဲ့ဘက် လိုက်မှုတွေကိုလည်း ရှောင်ရှားနိုင်ကြတာကိုတွေ့ပါတယ်။

၄။ **အခြားသူများကိုကူညီပံ့ပိုးခြင်း** --- အများသူငါကိုပံ့ပိုးကူညီတတ်တဲ့ခေါင်းဆောင် တွေဟာ အခြားသူတွေရဲ့ခံစားချက်ကိုလည်းပိုပြီးနားလည်ပေးနိုင်စွမ်းရှိတာကို တွေ့ရ မှာပါ။ မိမိပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိတဲ့သူတွေအပေါ်မှာရိုးသားစွာစိတ်ဝင်စားမှုပြနိုင်တဲ့အတွက် သူတို့ရဲ့ယုံကြည်အားထားမှုကိုလည်းရရှိနိုင်သလို စိန်ခေါ်မှုတွေကိုကျော်လွှားနိုင်ဖို့လည်း အကူအညီပေးရာရောက်ပါတယ်။

အတွေ့အကြုံတွေအရပြောရရင် မတူညီတဲ့လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝတွေဟာ မတူတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံအမျိုးမျိုးကိုလိုအပ်နေမှာပါ။ သို့သော် ကျနော်တို့ယုံကြည်တာက တော့ ထိရောက်အောင်မြင်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှုတိုင်းမှာ အခြေခံအားဖြင့် တူညီတဲ့ပြုမူ ဆောင်ရွက်ပုံတွေရှိကြပါတယ်။ အထက်ပါအချက်လေးချက်ကိုအဓိကဦးစားပေး ဆောင်ရွက်မယ်ဆိုရင်တော့ မိမိအဖွဲ့ အစည်းအတွက် လိုအပ်တဲ့အနာဂတ်ခေါင်းဆောင် ကောင်းတွေကို မွေးထုတ်ပေးနိုင်ကြမှာပါ။



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

မူရင်းဆောင်းပါးကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် အောက်ပါလင့်ခ်မှာ ဖတ်ရှုနိုင်ပါတယ်။

[Decoding Leadership: What Really Matters](#) [McKinsey Quarterly, January 2005]