

TRUSTWORTHY

by THE De Boer FELLOWSHIP

စဉ်ဆက်မပြတ်ပြောင်းလဲမှုတွေကြား ဦးဆောင်မှုပေးနိုင်တဲ့နည်းလမ်း (၅) သွယ်



ကိုဗစ် 19 ကြောင့် ကျနော်တို့ဘဝမှာ တစ်ခါမှမကြုံခဲ့ဖူးတဲ့အဖြစ်အပျက်တွေနဲ့မမျှော်လင့်ထားတာတွေကိုရင်ဆိုင်နေရတာပါ။

အဖွဲ့အစည်းတော်တော်များများဟာ ပြောင်းလဲမှုတွေနဲ့အကျွမ်းတဝင်ရှိနေပြီးသားဖြစ်သော်ငြားလည်း အခုတစ်ကြိမ်အပြောင်းအလဲကတော့ ကုမ္ပဏီနဲ့အဖွဲ့အစည်းတွေအတွက် အခြေခံကျတဲ့ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းတွေကိုလုပ်ဖို့လိုအပ်တဲ့အထိဖြစ်လာတာပါ။

မိမိကိုယ်မိမိပြုပြင်ပြောင်းလဲရာမှာ အပြုအဘောဆောင်တဲ့ စိတ်သဘောထားကိုထားတတ်ကျပေမဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးရဲ့ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို လုပ်ရတဲ့အခါမှာတော့ အနုတ်လက္ခဏာဆောင်တဲ့စိတ်ခံစားမှုကိုရရှိတတ်ကြပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းတွေအနေနဲ့အမြဲပြောင်းလဲမှုတွေပြုလုပ်နေရပေမယ့် လူတွေအနေနဲ့ကတော့ အဲဒီလိုပြောင်းလဲမှုတွေလုပ်ရတာကို ပင်ပန်းတယ်လို့ခံယူတတ်ကြလို့ပါပဲ။

ဒါဆို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွေဟာ လူတွေကိုဘာကြောင့်မောပန်းစေတတ်တာလဲ။

Jim Hemerling ပြောတာကတော့ လူ့သဘာဝအရအပြောင်အလဲတိုင်းကိုခုခံလိုတဲ့ သဘောရှိတယ်လို့ဆိုပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ပြင်ပကနေဖိအားပေးလို့လုပ်ရတယ်လို့ခံစားတဲ့အခါမျိုးမှာပါ။ ခေါင်းဆောင်တော်တော်များများဟာ တစ်ခုခုလုပ်ဖို့အတွက် နောက်ဆုံးအထိ အချိန်ယူစောင့်ဆိုင်းတတ်ကြလို့ အဖွဲ့အစည်းနဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို အကျပ်အတည်းရောက်ရတဲ့အထိဖြစ်စေတတ်ပါတယ်။ အရေးပေါ်အခြေအနေမျိုးတွေမှာနောက်ထပ်ဖြစ်လေ့ရှိတာကတော့ ခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ရေတိုရလဒ်ကိုသာအာရုံစူးစိုက်တာမျိုးပါ။ အဲဒီလိုလုပ်တဲ့အခါမှာတော့ အဖွဲ့အစည်းအနေနဲ့ အနာဂတ်မဲ့သလိုခံစားရတာမျိုးရှိလာတတ်ပါတယ်။ အားအင်ချိနဲ့သွားစေတာမျိုးမဟုတ်ပဲ အားအင်ပိုကောင်းလာစေတဲ့အပြောင်းအလဲတွေကိုဖန်တီးနိုင်ဖို့အတွက် Jim Hemerling က ကုမ္ပဏီနဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို အချက် ၅ ချက်အကြံပြုထားပါတယ်။ တစ်ချက်ချင်းစီကတော့

လူတွေအပေါ်မှာအခြေခံဦးစားပေး အာရုံစိုက်စဉ်းစားဖို့တိုက်တွန်းထားပါတယ်။

၁။ ရည်ရွယ်ချက်ထားရှိခြင်းဖြင့်အခြားသူများကိုအားကျစေပါ။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဖို့နဲ့ဝင်ငွေရရှိဖို့ကခေါင်းဆောင်တွေအတွက်စိတ်အားတက်စရာအကြောင်းတွေဖြစ်နိုင်သော်လည်း အဖွဲ့အစည်း ဒါမှမဟုတ်ကုမ္ပဏီတွင်းက လူအတော်များများအတွက်ကတော့ အားကျစရာဖြစ်ချင်မှဖြစ်မှာပါ။ အဖွဲ့အစည်းတွင်းမှာလုပ်စရာလိုအပ်တဲ့အပြောင်းအလဲတွေကို အဖွဲ့အစည်းရဲ့ရေရှည်ရည်မှန်းချက်တွေနဲ့ချိတ်ဆက်ထားနိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အပြောင်းအလဲကိုပိုပြီးနက်နဲတဲ့အဖွဲ့ရဲ့ရေရှည်ရည်မှန်းချက်တွေနဲ့ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နိုင်မှသာလျှင် မိမိဝန်ထမ်းတွေကိုစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအားပေးနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

၂။ ရဲရဲဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ပါ။ ကုမ္ပဏီအတော်များများမှာ အပြောင်းအလဲလို့ဆိုလိုက်တာနဲ့ လူအင်အားလျှော့ချတာ အလုပ်ဖြုတ်တာတွေနဲ့ဆက်စပ်ပြီးမြင်ကြပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းအနေနဲ့ လူအရေအတွက်လျှော့ချဖို့လိုအပ်တာဖြစ်နိုင်ပေမဲ့ ရည်ရွယ်ချက်အသစ်တွေချမှတ်ပြီး လုပ်ငန်းစဉ်အသစ်တွေတိုးချဲ့ဆောင်ရွက်တာကိုပိုပြီးလုပ်သင့်တဲ့အခါလည်းရှိနိုင်ပါတယ်။ အပြောင်းအလဲကိုအခွင့်ကောင်းယူပြီးကုမ္ပဏီရဲ့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုပုံသဏ္ဍန်တွေကိုပြောင်းလဲကာ ခေါင်းဆောင်ပြုစုပျိုးထောင်ရေးမှာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွေလုပ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။

၃။ လူတွေအောင်မြင်ဖို့လိုအပ်တာတွေကိုဖြည့်စွက်ပေးပါ။ ဘယ်လိုပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမျိုးမဆို မတူတဲ့အရည်အချင်း နည်းလမ်းနဲ့ တတ်ကျွမ်းမှုတွေလိုအပ်ပါတယ်။ ရှိထားသိထားပြီးနည်းလမ်းတွေ သင်တန်းတွေကိုမသိသေးတဲ့ဝန်ထမ်းတွေ ပိုပြီးအောင်မြင်နိုင်ဖို့

အတွက်မျှဝေပေးပါ။

၄။ စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့လာတတ်တဲ့ အလေ့အကျင့်ကိုတည်ဆောက်ပါ။ အပြောင်းအလဲတွေကိုရင်ဆိုင်ရာမှာ အဖွဲ့အစည်းတွေ အနေနဲ့သူတို့ရဲ့အဖွဲ့တွင်းမှာရှိတဲ့ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် တစ်ချို့ကိုပြုပြင်ပြောင်းလဲဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ Jim Hemerling ကတော့ ရှုထောင့်တစ်ခုတည်းကနေတစ်သမတ်တည်းထာပြီးစဉ်းစားတာမျိုးထက် အပြောင်းအလဲအားဖြင့် တိုးတက်မှုကိုရှာဖွေရယူရမယ်ဆိုတဲ့ ခံယူချက်မျိုးထားနိုင်ဖို့ လိုအပ်နေတာပါ။



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

၅။ အားလုံးကိုလွှမ်းခြုံတဲ့လမ်းညွှန်မှုပေးနိုင်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှုမျိုးဖြစ်စေပါ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့မျှော်မှန်းချက်ရှိပြီး လိုရာပန်းတိုင်ကိုအရောက်သွားနိုင်တဲ့ လမ်းကြောင်းလဲ ရှိထားရမှာပါ။ တိကျတဲ့ရလဒ်တွေရရှိဖို့အတွက် တာဝန်ယူတာဝန်ခံမှုကို တောင်းဆိုနိုင်ဖို့လဲ လိုပါတယ်။ ဒီလိုခေါင်းဆောင်မှုမျိုးပေးဖို့အတွက် လူကိုပဓာနထားစဉ်းစားရမှာပါ။ မိမိဝန်ထမ်းတွေက တုံ့ပြန်မှုတွေ အကြံပြုတာတွေလုပ်နိုင်ဖို့အတွက်အခွင့်အလမ်းတွေကိုလည်း ဖန်တီးပေးဖို့အရေးကြီးပါတယ်။

လူကိုအခြေခံထားစဉ်းစားရင်တော့ ပြောင်းလဲမှုတွေပြုလုပ်တာမှာ မောပန်းစရာမလိုပါဘူးလို့ Jim Hemerling နောက်ဆုံးစကားဆိုထားပါတယ်။

မူရင်း TED Talk videoclip ကို အောက်ပါလင့်ခ်မှာ ကြည့်ရှုနိုင်ပါတယ်။

[5 Ways to Lead in an Era of Constant Change, TED](#)