

# TRUSTWORTHY

by THE DeBoer FELLOWSHIP

## ယဉ်ကျေးမှုများရောစပ်ထားရာ ကော်ပိုရေးရှင်းများ

ယခင် Intel Japan ၏အကြီးအကဲလည်းဖြစ် ယခု ဂျပန် World Economic Forum ရဲ့ကိုယ်စားလှယ် ချုပ်တစ်ဦးလည်းဖြစ်တဲ့ Makiko Eda ကသူ့ရဲ့ Intel Japan ကိုဦးဆောင်ခဲ့စဉ်က မတူတဲ့ယဉ်ကျေးမှု တွေအကြားလှုပ်ရှားဖြတ်သန်းခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကို ပြန်လည်ဝေမျှထားပါတယ်။ မမျှော်လင့် ထားတဲ့ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုနှင့်တစ်ခုကြားပွတ်တိုက်မှုများနဲ့ သူ့ရဲ့ကိုယ်တွေ့အဖြစ်အပျက်များကို တင်ပြထားတာပါ။

ပိုပြီးသမားရိုးကျဆန်တဲ့ ဂျပန်လူမျိုးတို့ရဲ့ပုံစံနဲ့မတူဘဲ ပိုပြီးပွင့်လင်းတဲ့အမေရိကန်ပုံစံ ရုံးတွင်း ကျင့်ကြံ ပုံများကိုဝေမျှထားပါတယ်။ တစ်ဖက်တစ်ခြားတဲ့ ပြောဆိုဆက်သွယ်ပုံတွေကိုလည်း သူက သတိထားမိကြောင်းနဲ့ယဉ်ကျေးမှုနှစ်ခုအကြားမှာ အပြန်အလှန် ချိန်ဆရပုံတွေကို ပြောပြပါတယ်။ ဒေသခံမိတ်ဆွေတွေ ဖောက်သည်တွေနဲ့ဆက်ဆံပြောဆိုရတဲ့အခါမျိုးမှာတော့ သူ့ရဲ့ဆက်သွယ် ပြောဆိုကျင့်ကြံပုံတွေကို ဓလေ့ထုံးတမ်းတွေနဲ့အညီလိုက်နာဆောင်ရွက်ရကြောင်း ထိုင်တဲ့အခါ ဦးညွှတ်ဂါရဝပြုတဲ့အခါ ဂုဏ်ပုဒ်တွေတတ်ပြီးနာမည်တွေခေါ်တဲ့အခါ ပိုပြီးတင်းကြပ်တဲ့ရိုးရာ ပရိုတိုကောလ်တွေအတိုင်း လိုက်နာကျင့်ကြံရကြောင်း သူကရှင်းပြပါတယ်။



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

တော်တော်များများအချိန်တွေမှာတော့ သူဟာအခန်းထဲမှာရှိတဲ့တစ်ဦးတည်းသော အမျိုးသမီးဖြစ်နေတတ်တယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ အခြားဘယ်အမျိုးသမီးကိုမှလည်း သူ့အနေနဲ့စံနမူနာထားရာမရှိ ဖြစ်နေတတ်လို့ အမှားမကျူးလွန်မိအောင်သတိထားပြီး ပိုပြီးယဉ်ကျေးပြရတဲ့အချိန်တွေလဲရှိကြောင်းလည်းသူကပြောပါတယ်။ အဲဒီအခါမှာ သူ့ရဲ့ ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုပုံသဏ္ဍန်ကွာဟမှုက ပိုပြီးကြီးလာတာကိုတွေ့ရပါတယ်။ သို့သော် အချိန်ကြာလာတာနဲ့အမျှ သူဟာဒီလို တစ်ဖက်စီနဲ့ပြောဆိုဆက်သွယ်ပုံ ပြောင်းရတာကို ကျင့်သားရလာပြီး နှစ်သက်လာခဲ့ပါတယ်။ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့သားတွေနဲ့တွေ့တဲ့အခါ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြတ်ပြတ်သားသားပြောပြီး ဂျပန်လူမျိုးမိတ်ဆွေတွေနဲ့ ပြောဆို ဆက် သွယ်ရာမှာတော့ နက်နက်နဲနဲတွေ့ပြီး လေးနက်တဲ့ဆက်သွယ်မှုတွေကို တည်ဆောက် ရပါတယ်။

သူ့ရဲ့ရှာထူးအရ အာရှပစိဖိတ်ဒေသတစ်ခုလုံးနဲ့အလုပ်လုပ်ရတဲ့အခါမှာတော့ အခြားသော ဖွံ့ဖြိုးစတိုင်းပြည်တွေက စီးပွားရေးအရ တိုးတက်မှုကနေ လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်း အထင်ကရအပြောင်းအလဲတွေ ဖြစ်ပေါ်စေတာကိုတွေ့မြင်လာရပါတယ်။

အာရှ၊အာဖရိကနဲ့ လက်တင်အမေရိကန်ဒေသတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ သူ့ရဲ့သူတေသန တွေ့ရှိ ချက်အရဆိုရင်တော့ US အချေစိုက်ကုမ္ပဏီတွေမှာအလုပ်လုပ်ဖို့ဆုံးဖြတ်တဲ့သူတော်တော် များများဟာ အလုပ်ခွင်အတွင်းမှာ ရရှိမဲ့သင်တန်းအခွင့်အရေးနဲ့ အဆင့်တွေမများတဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု ပုံစံမျိုးကိုကြိုက်လို့ဖြစ်ကြောင်း ပြောပါတယ်။ ဝန်ထမ်းသစ်တွေဟာ သမားရိုးကျစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကိုမကြိုက်လို့ US အခြေစိုက်ကုမ္ပဏီတွေမှာ အလုပ်လာလုပ် သည့်တိုင် ဒေသခံနဲ့ နိုင်ငံတကာဝန်ထမ်းတွေအကြား မကြာခဏတင်းမာမှုတွေ ရှိတတ် ကြောင်း Makiko Eda ပြောပါတယ်။

အတော်များများကိုတော့ ပိုပြီးပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောဖို့ နိုင်ငံတစ်ကာ အဖွဲ့သားတွေနဲ့ ပိုမိုထိတွေ့ပြောဆိုဖို့ တိုက်တွန်းရတယ်လို့ သူကဆိုပါတယ်။

Intel ကုမ္ပဏီမှာတော့ constructive confrontation လို့ခေါ်တဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အချင်းချင်း အပြုသဘောဆောင်တဲ့ထိပ်တိုက်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုကို လုပ်ဖို့ တွန်းအား ပေးတဲ့ လေ့ကျင့်မှုတစ်ခု ရှိတယ်လို့လည်း Makiko Eda ပြောပါတယ်။ ဒါမျိုးက အထူးသဖြင့် အာရှတိုက်သားတွေအနေနဲ့ဆို ပိုခက်တတ်ပါတယ်။ သူပြောတာက ကျနော်တို့ဟာကိုယ့်ထက် ကြီးသူတွေရဲ့အယူအဆကိုစိန်ခေါ်တာတွေမလုပ်ဖို့ မလို အပ်ဘဲ ဆူဆူပူပူမလုပ်ဖို့ ငယ်ငယ်ကတည်းကကျောင်းပညာရေးစနစ်ထဲမှာ သင်ကြား တာကိုခံခဲ့ရသူတွေပါ။ သူက ဗီယက်နမ်ကခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့အပြုသဘော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင် ပြောဆိုဆွေးနွေးတတ်ဖို့ လေ့ကျင့်ခဲ့ရတဲ့ ဥပမာကိုညွှန်းပြီး ပြောပါ တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေ အနေနဲ့ မိမိသဘောထားကိုပြောဆိုဆွေးနွေးတာဟာ လုပ်သင့် လုပ်ထိုက်တဲ့ကိစ္စလို့ လက်ခံနားလည်ကြပေမဲ့ လက်တွေ့ကျင့်သုံးဖို့ကတော့ အလွန်ကို ခက်နေသေးကြောင်း သူတို့ရဲ့အထက်အရာရှိခေါင်းဆောင်ရဲ့အမြင်သဘောထားကို စိန်ခေါ်ဆွေးနွေးတာမျိုး မလုပ်ချင်ကြလို့ဖြစ်တယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ဒါကတော့ အာရှမှာ ရှိနေသူတွေအတွက် အမှန်တစ်ကယ်ဖြစ်နေကျကိစ္စပါ။

ကုမ္ပဏီပြင်ပမှာတော့ ပြောဆိုဆက်သွယ်တဲ့အခါ ဝန်ထမ်းတွေဟာ ဒေသရဲ့အခြေခံ စံနှုန်းတွေကိုလိုက်နာရမှာပါ။ တိုက်ရိုက်ဆွေးနွေးတာမျိုးတော့လုပ်လေ့မရှိကြတာ အမှန်ပါ။

Makiko Eda က ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ယဉ်ကျေးမှုအသိုင်းအဝိုင်းတော်တော်များများဟာ အမျိုးသမီးတွေ စီးပွားရေးထိပ်တန်းနေရာမှာရှိတာကို မြင်ရတာ နေသားမကျသေးကြောင်း ပြောပါတယ်။ ဂျပန်မှာရှိတဲ့အမျိုးသမီးအကြီးအကဲကိုဆက်သွယ်ရမဲ့အစား US က အမှုဆောင်အရာရှိကိုသာတိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်လေ့ရှိတဲ့ ဒေသခံ customer တစ်ဦးနဲ့ သူမရဲ့အတွေ့အကြုံကို ကိုးကားပြီးပြောပါတယ်။

ဒီကိစ္စမှာတော့ US ကအမှုဆောင်အရာရှိက ဂျပန်မှာရှိတဲ့အမျိုးသမီး ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ ကသာလျှင်တာဝန်ရှိလို့ သူ့နဲ့တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ဖို့ပြန်ပြောပါတယ်။ ဂျပန်မှာရှိတဲ့ ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲကို ပိုပြီးအားရှိစေတဲ့လုပ်ရပ်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ သို့သော် အမျိုးသမီးအမှုဆောင်အရာရှိအနေနဲ့ကတော့ သူ့ရဲ့ customer ကိုထုံးတမ်းစဉ်လာအရ မဆန့်ကျင်မိဖို့လည်းသတိထားရပါတယ်။

ဒီလိုစိန်ခေါ်မှုတွေရှိနေလင့်ကစား ဝန်ထမ်းတွေဟာသူတို့ရဲ့တန်ဖိုးထားမှုတွေနဲ့တူတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေမှာပဲ အလုပ်လုပ်လိုကြတယ်လို့ သူမရဲ့သူတေသနမှာရှာဖွေတွေ့ရှိပါတယ်။

မိမိကိုယ်မိမိ တိုးတက်အောင်လုပ်နိုင်ဖို့နဲ့သင်တန်းအခွင့်အရေးတွေရရှိဖို့အတွက် နိုင်ငံ တကာကုမ္ပဏီတွေကို ရွေးချယ်ကြတာလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

အဲဒီလိုနှစ်ဘက်မတူတဲ့ယဉ်ကျေးမှုနဲ့ခလေ့ထုံးစံတွေကြားမှာထိန်းညှိလုပ်ကိုင်တတ်သူတွေ ရှိနေလို့လည်း နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီကြီးတွေဟာ တက်သစ်စ ဈေးကွက်နိုင်ငံတွေမှာ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နိုင်တာဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်နေရပ်ဌာနေမှာပင် အလုပ်လုပ်လိုကြသည့် တိုင် နိုင်ငံတစ်ကမ္ဘာကုမ္ပဏီတွေမှာ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရလိုတဲ့ဆန္ဒ ရှိနေကြတာကိုတော့ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမြင်တွေ့နေရကြောင်း Makiko Eda ကဆိုပါတယ်။ ပင်မကုမ္ပဏီ နဲ့ အခြားနိုင်ငံတစ်ခုစီမှာရှိနေတဲ့ကုမ္ပဏီရဲ့လုပ်ငန်းခွင်ကဝန်ထမ်းတွေအကြား အဓိကကျတဲ့ ဆက်စပ်မှုတစ်ခုကတော့သူတို့ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာတူညီတဲ့ စံတန်ဖိုးထားမှုတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

မူရင်း TED Talk video ကိုကြည့်ရန် အောက်ပါလင်ခ်ကိုနှိပ်ပါ

[To watch the full video, click here.](#)