

Trustworthy

အနာဂတ်သစ်ဆီသို့လမ်းညွှန်

တစ်ကမ္ဘာလုံးက COVID-19 ကပ်ဘေးနဲ့နောက်ဆက်တွဲစီးပွားရေး အကျပ်အတည်းတွေနဲ့ ရင်ဆိုင်လာခဲ့ကြတာ အခုဆိုရင် သုံးလကနေရှစ်လအကြာရှိလာခဲ့ပါပြီ။ ဒီအကျပ်အတည်းဟာ အရှိန်အဟုန်အားဖြင့်ပြင်းထန်သလို ကျနော်တို့ရဲ့နေ့စဉ်အသက်တာအပေါ်ရေရှည်သက်ရောက်မှုလည်းအားကြီးပါတယ်။ အကျပ်အတည်းကိုရင်ဆိုင်ရာမှာ လျင်လျင်မြန်မြန်တုံ့ပြန်နိုင်မှုက အရေးကြီးတာမှန်ပေမဲ့ ကျနော်တို့အနေနဲ့ လက်ရှိအန္တရာယ်ကိုကျော်လွှားဖို့လိုသလို ဒီမုန်တိုင်းကြီးအပြီးမှာ ဘယ်လိုလူ့ဘောင်မျိုး တည်ဆောက်နေထိုင်ချင်သလဲဆိုတဲ့မေးခွန်း မေးဖို့လည်း လိုတယ်လို့ Financial Times က Yuval Noah Harari ကသတိပေးပါတယ်။

တစ်နည်းအားဖြင့်တော့ ကမ္ဘာကြီးဟာဘယ်လောက်အထိ အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်မှုရှိနေသလဲဆိုတာကို ဒီမိုင်းရပ်စ်ကဖော်ပြလိုက်တာပဲဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးက ဒီကပ်ဘေးရဲ့ကျန်းမာရေးစီးပွားရေးသက်ရောက်မှုကို ခံစားနေရတာပါ။ ဒီလိုပဲ ကျနော်တို့ဟာ တစ်ယောက်ဆီကနေတစ်ယောက် သင်ယူလေ့လာဖို့အခွင့်အရေးတွေလည်းပေါ်လာပါတယ်။ နိုင်ငံတွေဟာ တစ်နိုင်ငံနဲ့တစ်နိုင်ငံ သတင်းအချက်အလက်တွေအပြန်အလှန်ဖလှယ်တာမျိုးတွေကိုပိုပြီးလုပ်ဖို့လိုလာသလို အပြန်အလှန်အကြံဉာဏ်တောင်းခံတာတွေကိုလည်း မာနကိုဘေးချထားပြီး ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

လုပ်ဖို့သင့်တယ်လို့လည်း သူကအကြံပြုပါတယ်။

ကျနော်တို့အနေနဲ့လည်း မိမိတိုင်းပြည်တွင်း ဒေသတွင်းမှာ အပြန်အလှန်ဖလှယ်တာ သင်ယူလေ့လာတာတွေကိုလုပ်ဖို့ဝန်မလေးသင့်ပါ။ ကိုယ့်ရဲ့သာမန် အဝန်းအဝိုင်း ဘောင်ကိုကျော်ပြီး ပိုကျယ်ပြန့်တဲ့ ကွန်မြူနတီတစ်ခုလုံးကိုအကျိုးပြုနိုင်ဖို့ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ကြရမှာပါ။

MIT Sloan Management Review ထဲမှာ Erin J. McNulty က သူ့ရဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ဦးဖြစ်တဲ့ Linda Ginzel ကို ကိုးကားပြီးပြောတာက ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ဘယ်လောက်ပဲ အန္တရာယ်တွေ မသေချာမှုတွေရှိနေပါစေ လူတွေကိုပိုပြီး ကောင်းမွန် တဲ့အနာဂတ်တစ်ခုထဲရောက်နိုင်အောင်လမ်းညွှန်မှုပေးတာပဲဖြစ်တယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ အဲဒီလိုလုပ်တဲ့အခါမှာ အချက်သုံးချက်အပေါ် အခြေခံပြီး ကိုယ့်အဖွဲ့အစည်းနဲ့ လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်တွေရဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကိုရေရှည်မှာမြှင့်တင်သွားနိုင်ဖို့ အထောက်အကူ ပေးနိုင်ရမှာပါ။

သဟဇာတဖြစ်အောင်ပြုပြင်နိုင်စွမ်း — COVID-19 ကတော့တစ်နေ့ ပြီးဆုံးသွားမှာ သေချာပါတယ်။ ဒါပေသိအခြားသောအခက်အခဲနဲ့ အကျပ်အတည်းတွေထပ်ပြီး ပေါ်လာမှာလည်းကောင်းမလွဲပါ။ ကျနော်တို့ရဲ့အဖွဲ့အစည်းနဲ့လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုပုံစံတွေ ကို အစဉ်မပြတ် ပြောင်းလဲ နေတဲ့အခြေအနေသစ်နဲ့ကိုက်ညီအောင် ထိန်းညှိပြုပြင်နိုင်စွမ်းရှိဖို့က အဓိကပါ။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထဲမှာရှိပြီး သာမန်အခြေအနေမျိုးမှာ သိပ်ပြီးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တာ မရှိတဲ့သူတွေအချင်းချင်း အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်ဖို့လိုလာပါတယ်။

McNulty ပြောတာကတော့ တစ်ဖက်ကအတည်တကျနဲ့ ခိုင်ခိုင်မာမာရပ်တည်ရမည့် အပိုင်းနဲ့ပြုသာပြင်သာထားရမည့်အပိုင်းကိုခွဲပြီး ဦးတည်ရာကို လိုသလိုပြောင်းနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းရဲ့စံတန်ဖိုးထားမှုတွေအပေါ်မှာအရင်းတည်ပြီး စုပေါင်းအား ကိုရယူနိုင်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။

အဖွဲ့အစည်းရဲ့စံတန်ဖိုးထားမှုတွေဟာ ဦးဆောင်သူတွေအတွက်ရော ဝန်ထမ်းတွေအတွက်ပါ အခြေခံကျတဲ့အုတ်မြစ်တွေဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအခြေခံအုတ်မြစ်တွေကိုမပြောင်းလဲပဲ လိုအပ် သလိုသွားရမည့်လားရာကိုပြောင်းနိုင်ဖို့လိုတာပါ။

တောင့်ခံနိုင်မှုစွမ်းအား — လူအများသိပြီးဖြစ်တဲ့ အကျပ်အတည်းနှင့်အတူ အခွင့်အလမ်း တွေလည်းရှိနေတတ်တယ်ဆိုတဲ့အချက်ပါ။ အကျပ်အတည်းကြောင့် ပိုပြီးပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်တတ်လာတာမျိုးကိုလည်းတွေ့ရမှာပါ။ ဒီလိုအချိန်ကာလမျိုးမှာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ပံ့ပိုးကူညီခြင်းဖြင့် အပြန်အလှန်အားပေးတာမျိုး ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့်သာအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံး ရဲ့တောင့်ခံနိုင်မှုစွမ်းအားကိုရယူနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

Dr. Lucy English ကတော့ အလုပ်လုပ်သူတစ်ဝက်ကျော်ကတော့ အဆိုးဘက်ကိုတွေးပြီး စိုးရိမ်မှုပေါ်အခြေခံကာအလုပ်လုပ်တတ်ကြတာကိုတွေ့ရမှာဖြစ်ကြောင်း ပြောပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနဲ့ လက်တွေ့ကျတဲ့ဖြစ်တန်ချေတွေကိုပြောပြပြီး သူတို့တွေကို အပြုသဘောဆောင်တဲ့ဘက်ကိုတွဲခေါ်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။

ယုံကြည်မှု — ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို တစ်ဦးကိုတစ်ဦးယုံကြည်အားထားမှုအပေါ်မှာပဲ တည်ဆောက်နိုင်တယ်လို့ သုတေသနရှာဖွေတွေ့ရှိချက်တွေအရ McNulty ကပြောပါတယ်။ စိတ်ထဲမှာပဲတည်ဆောက်ယူလို့ရတဲ့အရာတစ်ခုမဟုတ်ပဲ အလုပ်နဲ့ပြောဆို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုတွေကနေတစ်ဆင့်တည်ဆောက်မှုဖြစ်နိုင်မှာပါ။ ရှင်းလင်းတိကျပြီး ရိုးသားတဲ့ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုတွေကိုတစ်စိုက်မတ်မတ် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ယုံကြည်မှုကိုတည်ဆောက်တာကသာ အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းပါ။

အခက်အခဲကာလမှာ ပြုလုပ်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်နဲ့လုပ်ရပ်တွေက ကျနော်တို့ရဲ့ ကုမ္ပဏီ ဒါမှမဟုတ်အဖွဲ့အစည်းဟာဘယ်လိုအဖွဲ့အစည်းအမျိုးအစားလဲဆိုတာကို ဖော်ပြနိုင်ပါတယ်။ ခုလိုခေါင်းဆောင်မှုအတွေ့အကြုံ တွေကနေပြီးရတဲ့ သင်ခန်းစာတွေဟာလည်းပဲ ကျနော်တို့ရဲ့အဖွဲ့အစည်းကို ပိုမိုကြံ့ခိုင်ပြီး အနာဂတ်အတွက် အဆင်သင့်ဖြစ်သော အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ်ရပ်တည်စေနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

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။



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive