

TRUSTWORTHY

by THE DeBoer FELLOWSHIP

အဝေးကနေအလုပ်လုပ်ရတဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို အကောင်းဆုံးတုံ့ပြန်မှုပေးနိုင်ဖို့အတွက်အကြံပြုချက် ၅ ချက်

COVID-19 ကပ်ဘေးကြုံတွေ့ရချိန်ကတည်းက ဘယ်လို လုပ်ငန်းခွင်မျိုးမှာပဲကြည့်ကြည့် အိမ်ကနေ တစ်ဆင့်အလုပ်လုပ်လာကြရတဲ့လူဦးရေဟာဘယ်အချိန်တုန်းကမှနဲ့မတူတဲ့နှုန်းထက်မြင့်တက်လာနေခဲ့တာကိုတွေ့ရမှာပါ။ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းခွင်တွေအနေနဲ့ဈေးကွက်ထဲမှာရှင်သန်နိုင်ဖို့အတွက်လိုအပ်တဲ့ပြောင်းလဲထိန်းညှိမှုတွေလုပ်ဖို့လိုလာပါတယ်။ ထိုနည်းတူစွာ လုပ်ငန်းရှင်နဲ့လုပ်ငန်းခွင်မန်နေဂျာ တွေကလည်း အသစ်သောသာမန်အခြေအနေနဲ့သဟဇာတဖြစ်မဲ့ အပြောင်းအလဲတွေကိုလုပ်ရမှာပါ။

ဒီတစ်ပတ်တော့ Forbes Magazine မှာဖော်ပြခဲ့ဘူးတဲ့ Chuck Ainsworth ရဲ့ “Five Tips for Providing Feedback to Remote Employees” ဆောင်းပါးကို အတိုချုံးဘာသာပြန်ပြီး ဖော်ပြလိုက်ပါတယ်။ မန်နေဂျာနဲ့အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ မိမိဝန်ထမ်းတွေရဲ့အလုပ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ တုံ့ပြန်သုံးသပ်ချက်တွေပေးရာမှာ မဖြစ်မနေလုပ်ဖို့လိုတဲ့ အချက် ၅ ချက်ကိုဖော်ပြထားတာဖြစ်ပါတယ်။



PHOTO | DeBoer Fellowship Archive

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာလုံခြုံမှုကိုပေးနိုင်ဖို့နဲ့ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်နိုင်ဖို့အတွက်လိုအပ်တဲ့ပံ့ပိုးမှုတွေကိုပေးရာမှာ Chuck Ainsworth က အောက်ပါအချက် ၅ ချက်ကို အကြံပြုပါတယ်။

၁။ လူသားဆန်တဲ့ဆက်သွယ်မှုကိုရယူပါ။ ဝန်ထမ်းတွေဟာအခုလိုအချိန်မှာ မြင့်မားတဲ့စိတ်ဖိစီးမှုတွေရှိနေတတ်ပါတယ်။ သင်ကိုယ်တိုင်စိန်ခေါ်မှုတွေနဲ့ကြုံတွေ့ရတဲ့အခါ သူတို့နဲ့ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြောဆိုပါ။ စာရေးသူအကြံပြုတာက ညွှန်ကြားချက်နဲ့တုံ့ပြန်မှုတွေပေးဖို့ကိုအဆောတလျှင်မလုပ်ပဲ သူတို့ရဲ့အခြေအနေကို စိတ်ဝင်တစားမေးကြည့်ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့နဲ့ အခြေခံကျပြီး လူသားဆန်တဲ့ ဆက်စပ်မှုကိုရယူနိုင်မယ်ဆိုရင်တော့ ခိုင်မာတဲ့ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်မှု၊ ပြဿနာ တစ်ခုရဲ့အဖြေကိုရှာခြင်းမှာကွန်မြူးတွေးခေါ် နိုင်မှု၊ ရေရှည်တည်တံ့တဲ့စွမ်းဆောင်ရည် အစရှိတာတွေကိုတည်ဆောက်ပေးနိုင်မှာပါလို့ ဆိုပါတယ်။

၂။ လက်ခံနိုင်လောက်တဲ့အနေအထားနဲ့အချိန်မီဖြစ်စေပါ။ အခြေအနေသစ်တစ်ခုထဲမှာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့အောင်မြင်မှုကိုအချိန်တိုအတွင်းသိသာစေနိုင်တဲ့ တုံ့ပြန်မှုမျိုးကိုပေးပါ။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဘယ်လိုအလုပ်မျိုးအမှုအကျင့်မျိုးနဲ့ ထပ်ခါတစ်လဲလဲ လုပ်စေချင်သလဲဆိုတာကိုအဓိကထားပြောရမှာပါ။

၃။ အသင့်တော်ဆုံးသောတုံ့ပြန်မှုကိုရွေးချယ်ပါ။ ဝန်ထမ်းတွေမောပန်းနွမ်းနယ်ပြီး စိတ်ဖိစီးမှုရှိနေတယ်ဆိုတာကိုသတိချပ်ဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ အလုပ်ခွင်မှာ အကောင်း

ဆုံးသောလုပ်ဆောင်မှုတွေဖြစ်အောင်ကြိုးစားရင်းအတော်များများက မိဘအလုပ်ရော ဆရာ/ဆရာမအလုပ်ကိုပါ တစ်ပြိုင်တည်းလုပ်နေရတာမျိုးဖြစ်နိုင်သလိုငွေကြေးအခက်အခဲ ဒါမှမဟုတ် မိသားစုတွင်းအခက်အခဲတွေနဲ့ရင်ဆိုင်နေရတဲ့အခြေအနေမျိုးလည်းရှိနိုင်ပါတယ်။ Ainsworth အကြံပြုတာက အားပေးတာနဲ့ဝေဖန်အကြံပြုတာကို 4:1 အချိုးလောက်လုပ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘယ်အချိန်မှာဘယ်လိုတုံ့ပြန်အကြံပြုတာမျိုးက အသင့်တော်ဆုံးလဲဆိုတာကို မိမိကိုမိမိမေးဖို့လိုတယ်လို့ဆိုပါတယ်။ မိမိပေးလိုတဲ့တုံ့ပြန်မှုတွေဟာ နောင် ၁၂ လအကြာမှာ သင့်တော်မှန်ကန်တဲ့တုံ့ပြန်မှုဖြစ်နေဦးမယ်ဆိုရင်တော့ ပေးပါ။ အဲဒီလိုမှမဟုတ်ဘူးဆိုရင်တော့ မပေးသင့်ဘူးလို့သူကပြောပါတယ်။

၄။ အခုပြောပြီး ခဏနေပျောက်သွားတတ်တဲ့တုံ့ပြန်မှုမျိုးကိုရှောင်ရှားသင့်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနဲ့မိမိရဲ့သဘောထားမှတ်ချက်ပေးတဲ့အခါမျိုးမှာ အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုမျိုးဖြစ်ဖို့လိုပါတယ်။ မိမိဝန်ထမ်းတွေ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို ဘယ်လိုအကူအညီပေးနိုင်မလဲ သူတို့အတွက်ဒီထက်ပိုပြီးရှင်းလင်းလွယ်ကူအောင် ဘာတွေ လုပ်ပေးလို့ရမလဲဆိုတာကိုမေးပါ။ ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ရဲ့အောင်မြင်မှုကို သင်စိတ်ဝင်စားတယ်ဆိုတာကို သတိပြုမိလာပါလိမ့်မယ်။

၅။ မျက်နှာချင်းဆိုင်ပြီးပြောဖို့လိုပါတယ်။ လိုအပ်တဲ့ရင်းနှီးမှုကို ရနိုင်ဖို့အတွက် မိမိဝန်ထမ်းတွေနဲ့ အခါအားလျော်စွာ videoconferencing လုပ်ဖို့ကိုလည်း Ainsworth ကအားပေးပါတယ်။ အဲဒီလိုလုပ် ခြင်းအားဖြင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု အရည်အသွေး ကိုလည်း မြှင့်တင်ရာရောက်တယ်လို့နောက်ဆုံးအကြံပြုထားပါတယ်။

မူရင်းဆောင်းပါးကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် အောက်ပါလင့်ခ်မှာ ဖတ်ရှုနိုင်ပါတယ်။
[“Five Tips for Providing Feedback To Remote Employees,” Forbes Magazine, May 12, 2020](#)