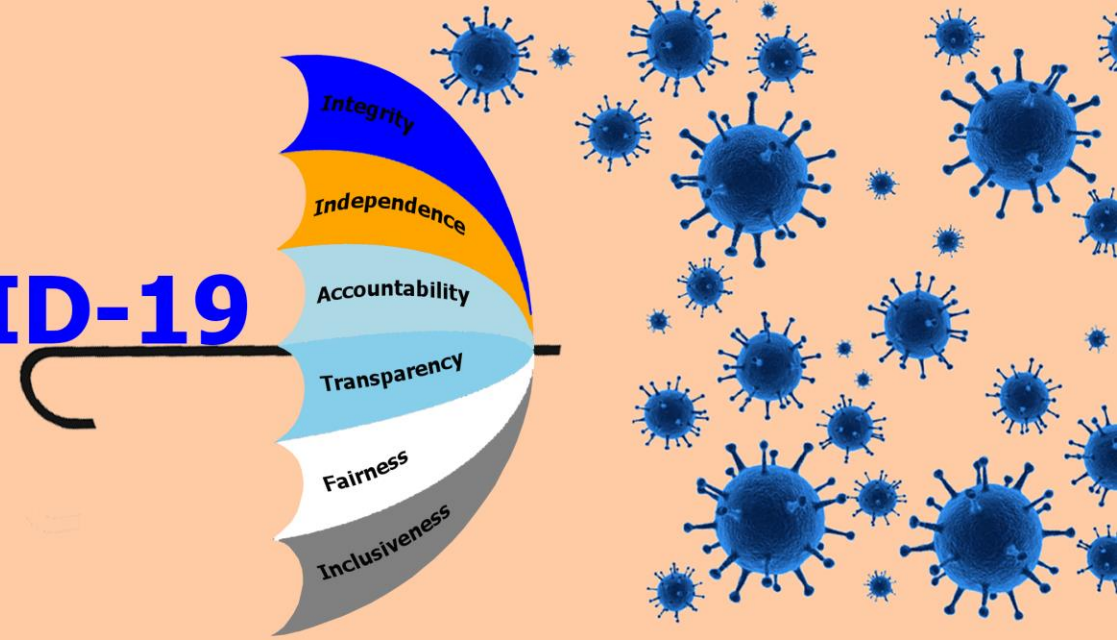


# ACC Against COVID-19



အစီအစဉ် (၁၁၃)

“COVID-19 ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်သဘောသဘာဝ ပြောင်းလဲလာမှုနှင့်  
သက်ရောက်မှုအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း”

တင်ပြသူ

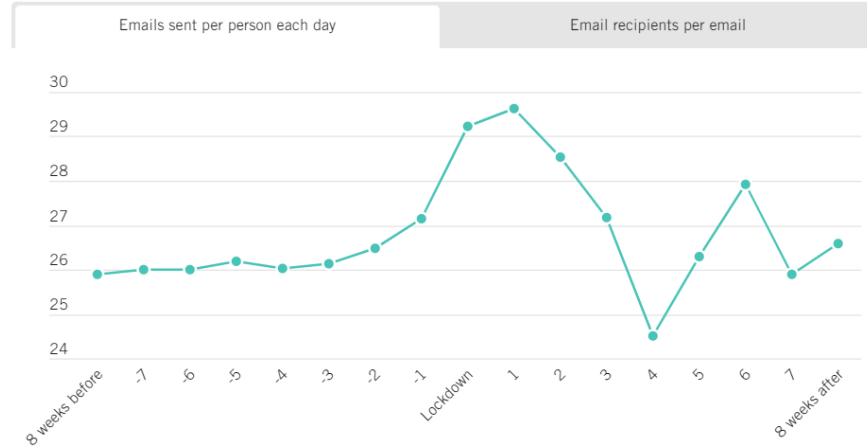
ဝေဖြိုးဦး၊ ကောင်းထက်ဝင်း(ACC Myanmar)

ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါသည် စီမံခန့်ခွဲသူများကို ယခင် နှင့်မတူဘဲ စိန်ခေါ်လျက်ရှိနေပါသည်။ COVID-19 ရောဂါက ကျွန်ုပ်တို့၏ နေ့စဉ်လူနေမှုဘဝများကို တစ်ဆင့်ထက် တစ်ဆင့် ရိုက်ခတ်လာပြီး အိမ်မှအလုပ်လုပ်ခြင်း စနစ်သည် ယခင်ထက်ပိုမိုများပြားသော အစည်းအဝေးများ၊ အီးမေးလ် များနှင့် အလုပ်လုပ်ချိန်များ ပိုမိုများပြားလာကြောင်းကို ဟားဗတ်စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်၏ လေ့လာချက်အရ သိရှိရ ပါသည်။



## More emails and more recipients

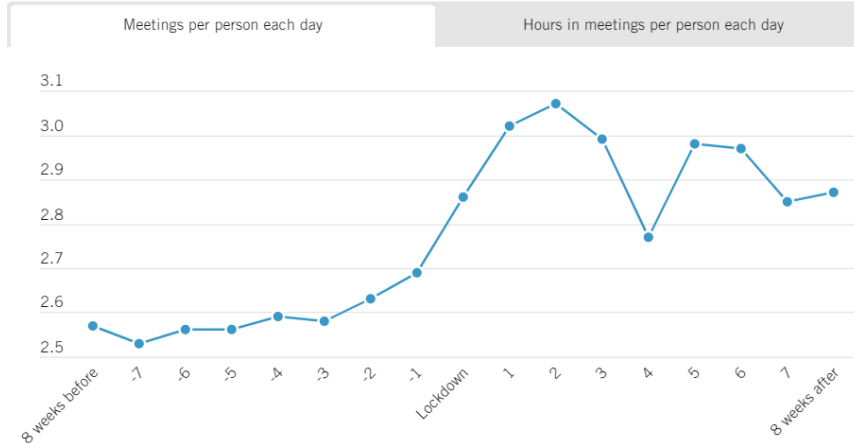
Employees started sending more emails each day as COVID-19 lockdowns started.



Source: "Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work"

## More meetings, but less face time

Employees started meeting more often, but for less time overall.



Source: "Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work"

(Harvard Business School-HBS) တာဗက် စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ COVID-19 ကာလအတွင်း ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ မြို့ကြီး (၁၆) မြို့မှ လူဦးရေ (၃.၁)သန်း၏ အီးမေးလ်နှင့် အစည်းအဝေးများကို ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ရောဂါကူးစက် ပျံ့နှံ့နေသော အစောပိုင်းရက်သတ္တပတ်များတွင် ပျမ်းမျှအလုပ်ချိန်သည် (၈.၂) ရာခိုင်နှုန်း (သို့မဟုတ်) (၄၈.၅) မိနစ် တိုးတက်လာကြောင်း သိရှိရပါသည်။

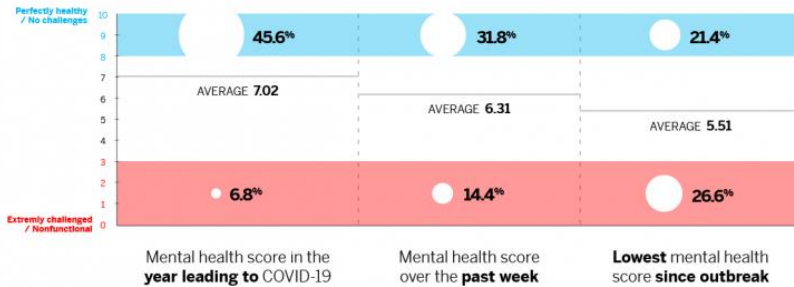
COVID -19 ကာလအတွင်း Virtual စနစ်ဖြင့် အပြန်  
အလှန်ဆက်သွယ်ခြင်းသည် ဒီဂျစ်တယ်ဆက်သွယ်ရေး  
စနစ်၏ လုပ်ငန်းပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု၊ အဝေး  
ရောက် လုပ်ငန်းခွင်စနစ်သစ်ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်မှု  
အတွက် ကြီးမားသည့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။  
လုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများအနေဖြင့် ယခင်က မကြုံဖူး  
သည့် အခက်အခဲအကျပ်အတည်းများကို နေ့စဉ်ကြုံတွေ့  
နေရပါသည်။





### Workers report lower mental health since the outbreak began

% of workers reporting their mental health on a 0-10 scale

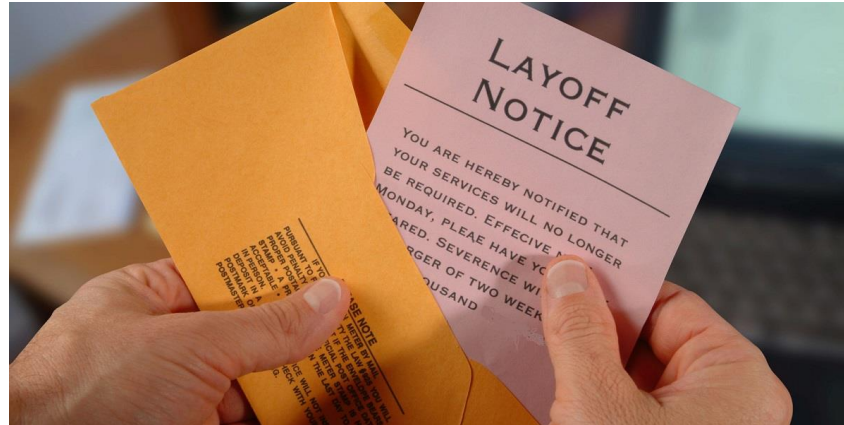


COVID-19 ကပ်ရောဂါသည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းကို ပျံ့နှံ့သွားခဲ့ပြီး (၆)လအကြာတွင် လူအများ၏ စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှု၊ စိတ်ရှုပ်ထွေးမှုနှင့် စိတ်ပျက် အားငယ်မှုများသည် သတင်းမီဒီယာများ နှင့် လူမှုကွန်ရက်များတွင် နေ့စဉ်ဖော်ပြခံခဲ့ရပြီး Mind Share Partners in Partnership with Qualtrics and SAP ၏ လေ့လာမှုတွင် (၄၂) ရာခိုင်နှုန်းသော တုံ့ပြန်ဖြေဆိုသူများက ကပ်ရောဂါစတင်ဖြစ်ပွားချိန်မှစ၍ စိတ်ကျန်းမာရေးအခြေအနေမှာ ကျဆင်းသွားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

လုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် လုပ်ငန်းခွင်၏  
အကျပ်အတည်းများဖြစ်သည့် ဝန်ထမ်းများ လျှော့ချခြင်း၊  
Remote Work အတွက် နည်းပညာဆိုင်ရာ အခက်အခဲများ၊  
ဈေးကွက်ထိခိုက်နစ်နာမှုများကိုကြုံတွေ့ရသဖြင့် သနားကရုဏာ  
ရှိသော၊ ကြင်နာမှုရှိသော စကားလုံးများ၊ အပြုအမူများဖြင့်  
ဆက်ဆံရန် မေ့လျော့သွားတတ်ကြပါသည်။



ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်မှ ရပ်နားခြင်းခံရနိုင်သည့် အခြေအနေများ မြင့်တက်လာနေခြင်းကြောင့် မိမိတို့၏ အလုပ်ဆုံးရှုံးမည်ကို စိုးရိမ်ပူပန်နေကြပါသည်။





COVID -19 ကာလအတွင်း အမှန်တကယ်အခြေခံကျပြီး၊ အင်မတန်အားကောင်းသည့် လူသားအဆန်ဆုံး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်မှာ “ကြင်နာခြင်း” ပင်ဖြစ်ကြောင်းကို Boris Groysberg and Susan Seligson တို့၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ သိရှိရပါသည်။



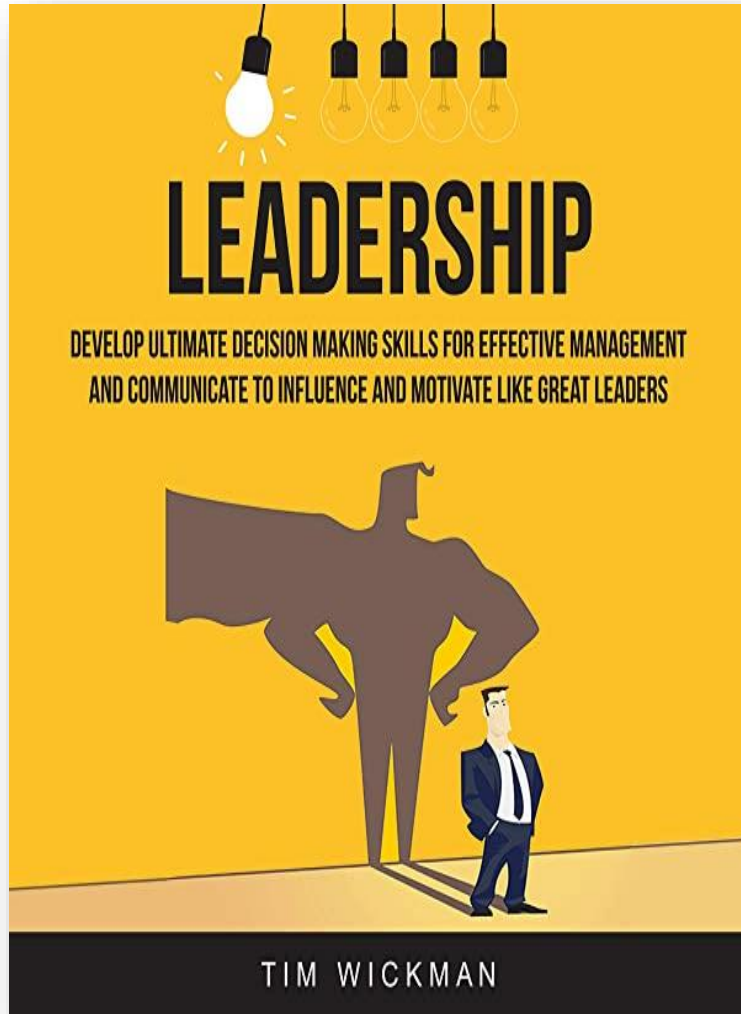


အလုပ်ခွင်တွင် လက်ရှိကြုံတွေ့နေရသော အခြေအနေအပေါ် စီမံခန့်ခွဲသူများအနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ လိမ္မာပါးနပ်စွာ ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းပေးရမည်ဆိုသည့် အချက်ကို သိရှိထားရန် လိုအပ်ပါသည်။



ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ကိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည် (အရည်အသွေး) အပေါ် အာရုံစိုက်သကဲ့သို့ ခက်ခဲ ကျပ်တည်းသည့် ကာလ များတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ သက်သာ ချောင်ချိရေးအတွက် စဉ်းစားပေးခြင်း၊ ကြင်ကြင်နာနာဆက်ဆံပေးခြင်း၊ ခွန်အား ပေးခြင်းတို့သည် အလုပ်ကြိုးစားသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် စိတ်ဓာတ်ခွန်အားများ တိုးပွားလာကြောင်းကို University of Wisconsin မှ Ritchie Davidson ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်မှ ကိုးကားဖော်ပြအပ်ပါသည်။





## Thoughts on Adaptive Leadership During the COVID-19 Pandemic

Edward L. Baker, MD, MPH; Robert Irwin, MA; and Gene Matthews, JD

COVID -19 ကပ်ရောဂါ ကာလအတွင်း တင်းမာလွန်းသည့်  
ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ပြုလုပ် ရမည့်အချိန်  
မဟုတ်ကြောင်း ကို Harvard Business Review မှ Kelly  
Greenwood နှင့် Natasha Krol တို့၏လေ့လာ  
တွေ့ရှိချက်အရ သိရှိရပါသည်။



ကပ်ရောဂါကာလအတွင်း ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်ရေး  
ကိုယ်တာ အခက်အခဲများအား စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှု  
ပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် အုပ်စုဖွဲ့နှစ်သိမ့် ဆွေးနွေး  
ခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဖိစီးမှုများ၊ စိုးရိမ်ပူပန်  
မှုများကို ဖြေလျော့ပေးရာရောက်ပြီး ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်  
အရည်အသွေးလည်း တိုးတက်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည်  
အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား အကျိုးကျေးဇူးများစွာ ရရှိ  
စေပါမည်။ ထို့ကြောင့် သနားကရုဏာနှင့် ကြင်နာမှုရှိရန်မှာ အရေး  
ကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေကြောင်း အထင်အရှား တွေ့မြင်  
နိုင်ပါသည်။







အချို့သောကုမ္ပဏီများသည် Work From Home ဆောင်ရွက်နေသည့် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများ ရင်ဆိုင်နေရသော အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ စစ်တမ်းကောက်ယူမှု ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ Work From Home ကာလအတွင်း တစ်ကိုယ်ရည်သမားများ၏ အလုပ်လုပ်ရသည့် စိတ်ဖိစီးမှု အခြေအနေနှင့် မိသားစုရှိသူ၊ ကလေးရှိသူတို့၏ စိတ်ဖိစီးမှု အခြေအနေတို့မှာ အလွန်ပင် ကွာခြားမှုရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် Work From Home ကာလအတွင်း Tea Break အချိန်၌ Virtual စနစ်ဖြင့် ဝန်ထမ်းများအား စကားစမြည်ပြောကြားပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ စိတ်ဖိစီးမှုကို လျော့ချပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း MIT Sloan Management Review ၏ တွေ့ရှိချက် ကို ကိုးကားဖော်ပြအပ်ပါသည်။



အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ကလေးငယ်များ  
ပြုစုစောင့်ရှောက်ရင်းဖြင့် အလုပ်လုပ်  
နေရသူများအတွက် ၎င်းတို့၏ ရုံးချိန်  
အတွင်း၌ပင် ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှု၊ အလုပ်  
လုပ်ရန် အခက်အခဲနှင့် ပြဿနာများကို  
အကင်းပါးပါး သိမြင်ထားသင့်ပါသည်။



ဝန်ထမ်းများ၏ စိုးရိမ် ပူပန်မှုများကို မျှဝေရန်  
(သို့မဟုတ်) စာနာထောက်ထားမှု လိုအပ်သည့်  
အခါ ကောင်းသည်/ဆိုးသည် မဆုံးဖြတ်ဘဲ  
သူတို့အတွက် အလုပ်ရှင်/ ခေါင်းဆောင်မှ  
အဆင်သင့်ရှိနေသည်ဆိုတာကို အသိပေးသင့်  
ကြောင်း ၎င်း၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်တွင် ဖော်ပြ  
ထားပါသည်။







COVID -19 ကာလအတွင်း အစိုးရကျောင်းများ ပိတ်ထားပြီး၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများလည်း ရပ်ဆိုင်းသွားသောကြောင့် ကျောင်းနေအရွယ် ကလေးရှိသည့် မိဘများသည် ကလေးများ အိပ်ပျော်သွားမှသာ အီးမေးလ်များကို ပြန်လည်ဖြေကြားကြရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ အခက်အခဲများကို အလုပ်ရှင်များ ကလည်း အသိအမှတ်ပြု နားလည်ပေးသင့်ကြောင်းကို တွေ့ရှိရပါသည်။

(Bryce Covert ရေးသားခဲ့သည့် ဆောင်းပါးကို ကိုးကားဖော်ပြထားပါသည်။)



ယခုလို အကျပ်အတည်းကာလမှာ ဝန်ထမ်းများအကြား လုပ်ဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည်နှင့် ပတ်သက်၍ ကွဲပြားခြားနားမှုများရှိခြင်းနှင့် ပုံမှန်အခြေအနေအတိုင်း ထိရောက်မှုရှိအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်မည်မဟုတ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် နားလည်မှုရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။





အချုပ်အားဖြင့်ဆိုသော် စာနာမှု၊ ကြင်နာမှု၊ တာဝန်ခံမှု၊  
တာဝန်ယူမှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတို့သည် ကောင်းမွန်သည့်  
ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပြီး  
ပျော့ပျောင်းသော စွမ်းရည်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်းနှင့် “သနား  
ကြင်နာမှုသည် ဘယ်သောအခါမျှ မဆုံးရှုံးသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု  
တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း” လေ့လာသိရှိရပါသည်။

(Henry David Thoreau ၏ အဆိုအမိန့်)

## Reference

- ❖ <https://hbswk.hbs.edu/item/you-re-right-you-are-working-longer-and-attending-more-meetings>
- ❖ <https://hbswk.hbs.edu/item/good-leadership-is-an-act-of-kindness>
- ❖ <https://sloanreview.mit.edu/article/how-to-help-employees-work-from-home-with-kids/>
- ❖ Photo Credit for Original Uploader

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်သည် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု ရှုထောင့်မှ အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အသိပညာပေးကဏ္ဍ၏ အထူး အစီအစဉ်အနေနှင့် “ACC Against COVID-19” ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ACC Facebook Page တွင် နယ်ပယ် အသီးသီးမှ ပညာရှင်များရေးသားထားသော ဆောင်းပါးများကို တင်ပြလျက် ရှိပါကြောင်းနှင့် ဆောင်းပါးပါ အကြောင်းအရာများသည် စာရေးသူများ၏ အဘော်များသာဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး ကော်မရှင်၏ ယူဆချက်များ၊ အဘော်များကို ကိုယ်စားပြုခြင်း မရှိပါကြောင်း ဖော်ပြအပ် ပါသည်။

A special program “ACC Against COVID-19” is arranged on ACC Facebook Page where articles of eminent persons from various fields are collected and posted as awareness in preventing corruption from the view of public integrity. The opinions in those articles are only of theirs alone and do not necessarily reflect the opinions of ACC Myanmar.