



မြန်မာဒါရိုက်တာအင်စတီကျုအသင်း

ရန်ကုန်၊ မေလ ၆ ရက် ၂၀၂၀ ခုနှစ်

အကျပ်အတည်းကာလများအတွင်း ဘုတ်အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပုံ - ပါဝင်ပတ်သက်သည့် အခန်းကဏ္ဍများပြောင်းလဲလာခြင်း



မချယ်ရီ



အောင်မြတ်ခိုင်



ဘင်နီဒစ် ဘဲဘက်ဗ်

ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးလမ်းကြောင်း ပွင့်လင်းလာသည့်အချိန်မှ စတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေသည့် ကုမ္ပဏီများသည် လျင်မြန်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု တစ်ရပ်ကို အံ့မခန်း ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ခဲ့ကြရ ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့်အညီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုများ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုစီ၏ ရေးဆွဲချမှတ်ထားသော အစီအစဉ်ပေါ်၌ မှီတည် လျက်ရှိရာတွင် သဘာဝဘေး အန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေး မတည်ငြိမ်မှုများ ကဲ့သို့သော ပြင်ပ ပြဿနာများ ကြောင့် မကြာခဏ ဆိုသလိုပင် အတားအဆီးများဖြင့် ကြုံတွေ့နေကြ ရပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ခက်ခဲကျပ်တည်းသော အချိန်ကာလများတွင် ကောင်းမွန်ခိုင်မာသော ဦးဆောင်မှုသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု တိုးတက်အောင်မြင်စေရန်နှင့် ကာလကြာရှည် ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်ရန် အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော အကြောင်းအရင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုကို ပြုကြသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုများ၏ ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့သည် အကျပ်အတည်း ကာလအတွင်း မည်သည့် လမ်းကြောင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီကို လည်ပတ်စေမည် နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ကွန်ရက်များကို မည်သို့ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်မည်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိုက်ရိုက် ညွှန်ကြားပေး နိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဘုတ်အဖွဲ့ကို မည်သို့ ဖွဲ့စည်းထား ရမည်နှင့် တွန်းအားပေး ဆောင်ရွက် ရမည့်ကိစ္စများ၌ မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက် ရမည်ဆိုသည့် အချက်များကို အလေးထား သိရှိရန် လိုအပ်သည်။ ကြိုတင်အစီအမံပြုသတ်မှတ် ရေးဆွဲထားသော အကျပ်အတည်းကာလဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ်များ၊ အချိုးအစားညီညွတ်စွာ ဖွဲ့စည်းထားသော ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် လုံလောက်သော သတင်းအချက်အလက် ရရှိနိုင်ရေးဆိုင်ရာ မူဘောင်များသည်

ဘုတ်အဖွဲ့မှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမည့် အခန်းကဏ္ဍ

အကျပ်အတည်းကာလဟုဆိုရာတွင် မြင်သာအောင် ပြောဆိုရလျှင် အကျပ်အတည်းတစ်ခုဆိုသည်မှာ ရုံး၌ အဆင် မပြေသောနေ့တစ်နေ့ဟုဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပေ။ မိမိတို့ ကုမ္ပဏီ၏ ရပ်တည်မှုတန်ဖိုးနှင့် ဂုဏ်သတင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ တည်တံ့စေမှုများကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကဲ့သို့ အကြောင်းကိစ္စ သို့တည်းမဟုတ် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အလွှာအဆင့် တစ်ခုခုကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် အခြေအနေကို ဆိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် စတင်ဖွဲ့စည်း တည်ထောင်သည့်အချိန်မှ စတင်၍ မိမိတို့၏ တန်ဖိုးထားမှုများ နှင့် မည်သို့မည်ပုံပေါ်ပေါက်လာသည်တို့ကို အခြေတည်ပြီးလျှင် ကုမ္ပဏီ၏ ရည်မှန်းချက်များ၊ မူဝါဒ လမ်းစဉ်များ ချမှတ်ထားကြသည်။ ယင်းသည် ဘုတ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ဘုတ်အဖွဲ့ကော်မတီများ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ တုန့်ပြန်မှုကို အမြဲလိုအပ်နေမည် ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အခြေအနေများတွင် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ယခင်ကထက် ပိုမိုတာဝန်ယူ ပါဝင်ဆောင်ရွက် လာခြင်းများရှိလာနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် အကြောင်းကိစ္စများတွင် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု မရှိသော အခန်းကဏ္ဍများ တွင်လည်း ဝင်ရောက်လုပ်ဆောင်ကာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချခြင်းများ ရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့သော ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း နှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု မရှိသော အကြောင်းကိစ္စများကို ဆုံးဖြတ် ချက်ချချသည်များသည် မကြာခဏဆိုသလို ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ အတွက် စိန်ခေါ်မှု နှင့် မေးခွန်းထုတ်ခံရသည့် အခက်အခဲများ နှင့် တွေ့ကြုံကြရစေသည်။

မြန်မာဒါရိုက်တာများအင်စတီကျုမှ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရှိထားသော အဖွဲ့ဝင်များ၏ အတွေ့အကြုံများ မျှဝေ ပြောကြားခြင်းများအရ ယခုနှစ်အပိုင်းကာလများတွင် အကျပ်အတည်းများ ဖြစ်ပေါ်သည့် အရေအတွက်ကြိမ်နှုန်းနှင့် ပေါ်ပေါက် ဖြစ်ပေါ်လာနေမှု အရှိန်သည် တစ်နေ့ထက် တစ်နေ့ မြင့်တက် လျက်ရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စု

နှစ်တစ်ခုတည်းကပင် ဘဏ်လုပ်ငန်း အကျပ်အတည်းများ၊ နိုင်ငံရေးပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ၊ နာဂစ်ကဲ့သို့သော ဆိုင်က လုန်းမုန်တိုင်းများ နှင့် သဘာဝဘေးများ၊ ကုန်သွယ်ရေး မူဝါဒ အပြောင်းအလဲများ အစရှိသဖြင့်ကို ကျွန်ုပ်တို့ထံ သက်ရောက် မှုများ အလွန်များပြားလျက်ရှိပါသည်။ ပြန်လည် တုံ့ပြန်ရေးနှင့် ဒုပေဒဏ်ပေးခံနိုင်ရည်ရှိသည့် လုပ်ငန်းစု ထူထောင် ရာတွင် ကုမ္ပဏီအများစုသည် လက်ရှိတွင် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြ ရာတွင် အထူးသဖြင့် အဆင့်မြင့် အုပ်ချုပ်မှုရေးရာ ယဉ်ကျေးမှု၏ အားနည်းမှုများကြောင့် ဖြစ်ရသည်ဆိုသည်မှာ ပြောဖွယ်ရာ ပင်ရှိမည် မဟုတ်ပေ။ အလားတူ အကျပ်အတည်း အမျိုးအစားများသည် တည်ငြိမ်မှုမရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်အခြေ အနေကို တိုးမြှင့်စေခြင်း၊ အချိန်နှင့်အမျှ အရှိန်အဟုန် မြင့်လာသော ရာသီဥတုပြောင်းလဲခြင်း နှင့် အခြားသော ဆက်စပ် ပြဿနာများကို ဖြစ်ပေါ်လာစေသည့် အကြောင်း တရားများလည်း ဖြစ်ပွားလိမ့် မည်ဖြစ်သည်။ “ဤအကျပ် အတည်းမျိုးသည် ကျွန်ုပ်တို့ စီးပွားရေး အမျိုးအစားနှင့် သက် ဆိုင်မှုမရှိနိုင်ပါ သို့မဟုတ် ရပါတယ်” ဟု ရိုးရှင်းစွာ ဆက်လက် ၍ပြောဆိုရန်လည်း ဖြစ်နိုင်တော့မည် မဟုတ်ပါ။ အထက် ဖော်ပြပါ အခန်းကဏ္ဍများပေါ် အခြေခံ၍ COVID-19 ကာလ အတွင်း ပညာရှင်များနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များက ကုမ္ပဏီ၏ အမြင့်ပိုင်း၏ ခေါင်းဆောင်မှု နှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် များ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှုသည် ယခု အကျပ်အတည်းကာလ တွင်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမှု နှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် မည်သို့မည်ပုံ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြသည်၊ ဘုတ်အဖွဲ့သည် မည်သည့်အချိန်နှင့် မည်သို့ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မေးခွန်းထုတ် လာကြသည်။

ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ကော်ပိုရိတ် အုပ်ချုပ်မှုတွင်မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည်ကို အားလုံးအနေဖြင့် လက်ခံပြီးသားဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း များ၌ သင့်လျော်သည့် ပေါင်းစပ်အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့်

အလေ့အထဖွံ့ဖြိုးမှုတို့ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အရေးကြီးသောတာဝန်ရှိသည်။ ဥပဒေအရ ယုံမှတ်အပ်နှံထားသည့် တာဝန်ဝတ္တရား ကို ဆက်ခံရသည့် အတွက် ဒါရိုက်တာများ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးရှိ အစုရှယ်ယာရှင်များ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် အကျိုး သက်ဆိုင်သူ များအားလုံး၏ အကျိုးအတွက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ် ပေးရသည်။ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့သည် အစုရှယ်ယာရှင်များ၏ အကျိုး စီးပွားအတွက် ယုံမှတ်အပ်နှံခံရသူများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့တွင် ဥပဒေအရ ယုံမှတ်အပ်နှံထားသည့် တာဝန် ဝတ္တရားအရ ကြီးကြပ်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။ ကော်ပိုရိတ် ပေါင်းစပ် အုပ်ချုပ်မှု၏ အခြေခံသဘောတရားအရ ဥပဒေဖြင့် အတည်ပြု ယုံမှတ်အပ်နှံခြင်း၏ ကောင်းကျိုးမှာ အဖွဲ့အစည်း အတွင်း ခိုင်မာသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်ခြင်း ၊ ယုံကြည် စိတ်ချရခြင်း၊ သံသယကင်းခြင်းတို့ပင် ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ အခင်းအကျင်း အခြေအနေတစ်ရပ် မရှိပါက လုပ်ငန်းလည် ပတ်မှု ဆိုင်ရာ ဆုံးရှုံးမှုများနှင့် အခွင့်အရေးများ လွဲချော်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အခြေခံအုတ်မြစ် (၃) လွှာ ဖြစ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ ဘဏ္ဍာရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်တို့မှာ အောက်ဆုံးအဆင့်ကို ထိုးဆင်း သွားမည် ဖြစ်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ကော်ပိုရိတ် ပေါင်းစပ်အုပ်ချုပ်မှုနှင့် ဆက်လက်ရပ်တည် နိုင်မှုကို ကာကွယ်ပေးရန် မလွဲမသွေ တာဝန်ရှိပြီး ကျင့်ဝတ် မှန်ကန်အုပ်ချုပ်မှုကို မဖြစ်မနေကျင့်သုံးရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းအရွယ်အစားနှင့် ပြည်တွင်း၊ ဒေသဆိုင်ရာ၊ သို့မဟုတ် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အလေးထားမှုကို ထည့်သွင်း မစဉ်းစားဘဲ အကျပ်အတည်းများအား မည်သို့မည်ပုံ ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်ရမည်ကို အဖွဲ့အစည်းတိုင်း၏ ဘုတ်အဖွဲ့မှ အဓိက ထားဆောင်ရွက်ကြရ မည်ဖြစ်သည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကတည်းက အကျပ်အတည်းများ၏အကြိမ်အရေအတွက် နှင့် အရှိန်အဟုန်များ စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးပွားလာလျက်ရှိရာ အဘယ်ကြောင့် ဘုတ်အဖွဲ့များက ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရန်

ရုန်းကန်နေရဆဲဖြစ်နေရပါသနည်းဟု မေးခွန်း ထုတ်စရာရှိ လာပါသည်။



လုံလောက်သောသတင်းအချက်အလက်ထောက်ပံ့ပေးခြင်း

ဘုတ်အဖွဲ့သည် အခြေခံအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချရာတွင် ရရှိလာသော သတင်းအချက်အလက် အပေါ်တွင် အခြေတည်၍ သင့်တော်မှန်ကန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်သွားနိုင်မည်သာ ဖြစ်သည်။ သတင်းအချက်အလက် လုံလောက်စွာ မရရှိမှုသည် ယင်းကိစ္စအတွက် အဓိကစိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်သည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် နေ့စဉ် လုပ်ငန်းဆောင်တာအတွင်း အစီရင်ခံစာများနှင့် အချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ဆောင်ရွက်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ နေ့စဉ်လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့နှင့် အဆက်အသွယ်ရှိသောသူများဖြစ်သည့် စီအီးအိုများနှင့် မန်နေဂျာများသည် ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် ကောင်းမွန်ပြည့်စုံသည့် သတင်းအချက်အလက် ရရှိကြပြီး လက်ခံသူများအဖြစ် ထိုသတင်းအချက်အလက်များကို ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များထံ အချိန်မီပေးပို့ တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ ထိပ်တန်းစီမံခန့်ခွဲမှုသည် တိုင်းတာ၍ ရသော အဓိကစွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများအဖြစ် အစားထိုးလာမည့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုအဖြစ် ပေါ်ပေါက်လာပါသည်။ အထူး သဖြင့်မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီများစွာသည် နည်းပညာအခြေပြု ဒစ်ဂျစ်တယ် နည်းပညာများ ပါဝင်သုံးစွဲမှု မရှိ၊ အချက် အလက်များ သေသပ်ကျနစွာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း မတည်ရှိ သော စာရွက်စာတမ်းများ စုပြုံ၍သာ စုဆောင်းထားသော အချက်အလက်များနှင့် လုပ်ငန်းအရင်းအမြစ် စီမံကိန်း ရေးဆွဲရေး နည်းပညာဆော့(ဖ်)ဝဲ သို့မဟုတ် ဖောက်သည်များနှင့် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု ဒစ်ဂျစ်တယ် နည်းစနစ်များကဲ့သို့သော ဒစ်ဂျစ်တယ်အခြေခံ အဆောက်အအုံများ မပြည့်စုံမှုတို့အပေါ်တွင် အခြေတည် ဆောင်ရွက် လျက်ရှိနေသည်။ သို့ပါသောကြောင့် အဖွဲ့အတွင်း စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းမှ ထောက်ပံ့ပေးသော သတင်းအချက်အလက်များ၏ သေချာတိကျခိုင်မှာမှုသည် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ချရန်အတွက် လုံလောက်သော လွှမ်းမိုးသက်ရောက်မှု ရှိနေသည်။

ဒုတိယအချက်မှာ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ အနေဖြင့် မည်သည့် သတင်းအချက်အလက်သည် စပ်ဆက်သက်ဆိုင်ပြီး မည်သည့် အချက်သည် ဘေးအန္တရာယ်ကို ကြရောက်စေ မည်ကို ထောက်ပြပေးစေနိုင်ကြောင်းကို အကဲဖြတ် ဆုံးဖြတ် ပေးရန် ခက်ခဲသောအနေအထားတွင်ရှိသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် COVID-19 ရောဂါကူးစက်ပြန့်ပွားမှုကို ကမ္ဘာ့ ကျန်းမာရေးအဖွဲ့သို့ တရုတ်နိုင်ငံမှ ပထမဆုံးအကြိမ် အစီရင် ခံသောအခါ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်သည် အထူး သဖြင့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်မှု မရှိသော သို့မဟုတ် ကမ္ဘာနှင့်အဝန်းချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်မှု မရှိသော ကုမ္ပဏီများအပေါ် မည်သို့အကျိုး သက်ရောက်မည်ကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပေ။ ဘုတ်အဖွဲ့အများစုသည် ဘုတ်အဖွဲ့ပြင်ပမှရရှိသော အသိပညာဗဟုသုတအပေါ် အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ဆုံးဖြတ်ကြသည်။ ထိပ်တန်း အမှုဆောင်အရာရှိ အများစုသည် ဘုတ်အဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌ သို့မဟုတ် သဘောတူ ခွင့်ပြုပိုင်ခွင့်ရှိသော ဘုတ်အဖွဲ့ကော်မတီများကို စည်းရုံး၍ ကျန်ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် များကိုလည်း သဘောတူညီလာစေရန် ဆောင်ရွက်တတ် ကြပါသည်။ စီအီးအိုများသည် လည်းရှိထားသော အချက်အလက်များသာ တင်ပြပြီး ဘေးအန္တရာယ် လျော့ပါးစေရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်း အရာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိဘဲ တင်ပြခဲ့လေ့ရှိ ကြသည်။

တတိယအချက်အနေဖြင့် ဘုတ်အဖွဲ့သည် ပါဝင်ဆွေးနွေးမှု များမပြုလုပ်မီ ၎င်းတို့၏ သဘောတူညီမှုများကို ဆုံးဖြတ်လေ့ ရှိပြီး စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ရာတွင် အယူအဆ နည်းလမ်းဟောင်း များအပေါ်အခြေခံ၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကိစ္စများကိုပြုလုပ် ကြသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များနှင့်

သီးခြားကော်မတီဝင် များသည်လည်း ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် ပညာရှင်တစ်ဦးကဲ့သို့ လူတစ်ဦး တစ်ယောက် သို့မဟုတ် တစ်ခုတည်းသော အရင်းအမြစ် အယူအဆများအပေါ် အခြေခံ၍ အားကိုး အားထားပြုလေ့ရှိသည်။ အပြုသဘောဆောင်သည့် ယူဆချက် အရ ၎င်းတို့သည် မြင်သာသော ကြရောက်နိုင်သည့် ဘေး အန္တရာယ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်၍ စီမံခန့်ခွဲရေး အပိုင်းသည် အဆိုပါ ဘေးအန္တရာယ်များကို သိရှိနားလည်ပြီး ယင်းတို့ကို ထိန်းချုပ်ဆောင် ရွက်ခြင်းနှင့် ကောင်းစွာ စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်းတို့ဖြင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေး သွားမည်ကို ဘုတ်အဖွဲ့ထံ အခိုင်အမာ အာမခံ ထားသည်။ ထိုအကြောင်း ကိစ္စများကို ထောက်ရှုပြီး စီးပွားရေး သမားလည်းဖြစ် ဂျင်နရယ်မော်တာ၏ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် လည်းဖြစ်သည့် အဲဖရက် ဖရစ်ချက် စလုံး ပြောကြားခဲ့သည့် ဘုတ်အဖွဲ့တွင်း မှန်ကန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရန် သတိပေး စကားကို အမှတ်ရပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်တခုကို ဘုတ်အဖွဲ့တွင်းတွင် အားလုံးက သဘောတူကြပြီဆိုရင် ဒီဆုံးဖြတ်ချက်နဲ့ပတ်သက်ပြီး ဆက်လက်ဆွေးနွေးဖို့ကို နောက်လာမည့်အစည်းအဝေးအထိရွှေ့ဆိုင်း ထားစေလိုပါတယ်။ သို့မှသာလျှင် သဘောမတူညီတာလေးတွေ ထပ်တွေ့နိုင်ဖို့နဲ့ ဒီဆုံးဖြတ်ချက်ကို ထဲထဲဝင်ဝင် ပိုနားလည်စေဖို့ အချိန်ပိုရတာပေါ့။

- Alfred P. Sloan (1875 – 1966)



စွန့်စားမှုနှင့်အန္တရာယ် လျော့ချရေး အစီအမံတစ်ခုအဖြစ် ဘုတ်အဖွဲ့ကိုဖွဲ့စည်းခြင်း

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သူ သည် စွန့်စားမှုနှင့်ဘေးအန္တရာယ်များကို လျော့ပါးစေရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကိုကျော်လွှားနိုင်မည့်မူဝါဒများ ပါဝင်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုအား ကူညီထောက်ပံ့ပေးရာတွင် ထိန်းချုပ်ရန်နှင့် ဆောင်ရွက်ရန် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုသည် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ကြသည်။ ယင်းသည်မည်သို့သော သတင်းအချက်အလက်များကို လိုအပ်သည်၊ မည်ကဲ့သို့ဆက် လက်ဆောင်ရွက်မည် နှင့် မည်ကဲ့သို့ ဖြေရှင်းရမည်ကို လွှမ်းမိုး လျက်ရှိသည်။ ကောင်းမွန်မှုတစ်ခုသော ဘုတ်အဖွဲ့သည် ဘေး အန္တရာယ်များကို စောစီးစွာ ကြိုတင်သိရှိ ဖော်ထုတ်နိုင်ပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ အနာဂတ် သို့မဟုတ် ချက်ချင်းအနှောင့် အယှက်ပေးနိုင်သောအရာများကို တုံ့ပြန် ပြင်ဆင်ပေးသော မဟာဗျူဟာမြောက် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ပေးရပါ သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းမှုအတွက် အဓိက သတ်မှတ်ချက် များတွင် ဘုတ်အဖွဲ့အရွယ်အစား၊ သီးခြားလွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများပါဝင်မှု အရေအတွက်နှင့် အသက်အရွယ် ကွဲပြားမှု အစရှိသဖြင့် အရေးကြီးသော အပိုင်းများ ထည့်သွင်း ဖွဲ့စည်းသင့်သည်။

ဘုတ်အဖွဲ့အရွယ်အစား သတ်မှတ်ခြင်း

ဘုတ်အဖွဲ့တစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်မည်မျှ တာဝန်ထမ်း ဆောင်သင့်သည်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကွဲပြား ကြသော်လည်း ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ပင်တိုင်အနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင် ၇ ဦး မှ ၁၄ ဦး ကြားရှိခြင်းသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုအပေါ် သက်ရောက်မည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို လျော့ပါးစေနိုင်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် ပိုမိုများပြားခြင်းသည် ကုမ္ပဏီအား စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်သည့် စွမ်းရည်ပိုင်းကို တိုးမြှင့်စေပြီး ၎င်းတို့အား ပိုမိုထိရောက်စွာ တင်ပြနိုင်သော သတင်းအချက် အလက်များကို ပိုမိုနားလည်စေသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်ခန့်အပ်ခြင်းခံရသူ များလွန်းခြင်းသည် အများ၏ သဘောတူညီမှုကို ရရှိရန် ရံဖန်ရံခါတွင် ပိုမိုခက်ခဲ

သောကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရာတွင် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာ မှုဆိုင်ရာ အခက်အခဲများဖြစ်ပေါ်နိုင်စေသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံး အတိုင်းအတာအရ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ပျမ်းမျှ အရေအတွက် ၉ ဦး သည် နိုင်ငံအများအပြားနှင့် လွန်ခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း သိသာထင်ရှားစွာ တည်ငြိမ်လျက်ရှိသော ပျမ်းမျှအရေ အတွက်ပင် ဖြစ်သည်။

ပိုမိုကြီးမားသောဘုတ်အဖွဲ့ကို များသောအားဖြင့် ကြီးမားသော လုပ်ငန်းစုကြီးများနှင့် Wal-Mart သို့မဟုတ် General Electric (GE) ကဲ့သို့သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် သာတွေ့ရှိရသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၏ စံပြုအရေအတွက်မှာ ယခုတိုင် မပြီးနိုင်မည့် ဆွေးနွေးမှု ကိုလုပ်ရမည့် မေးခွန်းတစ်ခု ဖြစ်နေဆဲပင်ဖြစ်ပြီး ပြီးပြည့်စုံသော အဖြေမရှိသေးပေ။ မည်သို့ ပင်ဖြစ်စေ ပို၍အရေးကြီးသော အချက်မှာ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်အရေ အတွက်မည်မျှရှိရမည် မဟုတ်ဘဲ ဘုတ်အဖွဲ့ တွင်မည်သူတို့မှ တာဝန်ထမ်း ဆောင်ကြသည်ဆိုသည့် အချက် ပင်ဖြစ်သည်။

သီးခြားလွတ်လပ်သောဒါရိုက်တာများ ပါဝင်ခြင်း

အမေရိကန် စွမ်းအင်ကုမ္ပဏီ Enron Corporation သည် သီးခြားလွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများ ပါဝင်ဖွဲ့စည်း ခဲ့ခြင်းမရှိခြင်း နှင့် စီးပွားရေးစီမံမှု ရှေးရိုးစွဲလမ်းဟောင်း များကို ကြိမ်ဖန်များစွာအသုံးပြုခြင်းတို့ကြောင့် ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီ၏ စတော့ဈေးကွက်တွင် တန်ဖိုး ကျဆင်းခဲ့ကြ ရပါသည်။ ယင်းကိစ္စသည် ကော်ပိုရိတ်ဘုတ်အဖွဲ့ကို တုန်လှုပ် ချောက်ချား စေခဲ့ပြီး ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဖွဲ့စည်းမှု အသွင်သဏ္ဍာန် ကိုပြောင်းလဲစေခဲ့ပါသည်။ ယနေ့ခေတ်၌ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အများ နှင့်သက်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီများ နှင့် စာရင်းဝင် ကုမ္ပဏီများ သည်များသောအားဖြင့် သီးခြားလွတ်လပ်သောဒါရိုက်တာ များကို ပိုမိုပါဝင်စေရန် ဖိတ်ခေါ်ထားရှိလာကြပြီး ၎င်းတို့

အားလုံးနီးပါးကို (လွန်ခဲ့သောတစ်နှစ်ကျော်လောက် မှစ၍ အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် သုံးပုံတစ်ပုံခန့်မှသည်) ကုမ္ပဏီရေးရာ ကိစ္စများတွင် ဘုတ်အဖွဲ့မှ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရေး လုပ်ဆောင် ချက်အနေဖြင့်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရေးအတွက် ကူညီရန်အလို့ငှာ လမ်းပြပေးနိုင်သော ဒါရိုက်တာများ သို့မဟုတ် ရုံးထိုင်ဆောင် ရွက်နိုင်သူ များအဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

သီးခြားလွတ်လပ်သောဒါရိုက်တာများသည် ဘုတ် အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်ပါဝင်ထမ်းဆောင်ရမည့်သူဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်းလည်း မဖြစ်ရသလို၊ ကုမ္ပဏီနှင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှု ရှိသည့် ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပတ်သတ်မှု မရှိသော ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရမည် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် မတူညီသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ရောက်ရှိလာကြသူများ ဖြစ်ပြီး မတူညီသော ပြင်ပရှုထောင့် မှနေ၍ လုပ်ငန်း တာဝန်များကို ကူညီဆောင်ရွက် ပေးကြခြင်းဖြစ်သည်။ သီးခြားလွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများမှ မေးမြန်းသော ဆွေးနွေး တင်ပြချက်များသည် လုပ်ငန်းအတွင်း လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေ သူများအတွက် အသေးအဖွဲ့ဟု ထင်ရသော် လည်းဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များအကြား အခြေခံကျသော နားလည်မှု လွှဲမှားခြင်းများကို ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်သည်။ သီးခြားလွတ်လပ် သောဒါရိုက်တာ အများအပြား ခန့်ထားခြင်းသည် အခက်အခဲ လျော့ပါးရေးနှင့် အကျပ်အတည်းများ တားဆီးရေးအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည်။ သီးခြားလွတ်လပ်သော ဒါရိုက် တာများသည် အမျိုးမျိုးသော လုပ်ငန်းစုများတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်သကဲ့သို့ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဘုတ်အဖွဲ့ကို လက်ရှိ သို့မဟုတ် အနာဂတ်စိန်ခေါ်မှုများ အတွက် ဖန်တီးနိုင်စွမ်း ရှိသောအဖြေများဖြင့် ဖြေရှင်းရာတွင် အထောက်အကူပြု နိုင်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ အစုရှယ်ယာရှင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုသည် သီးခြားလွတ်လပ်သောဒါရိုက် တာများအား လုပ်ငန်းစုများအကြား အန္တရာယ်များကို စနစ် တကျကျော်လွှားနိုင်ရန်နှင့် အပြောင်းအလဲများအပေါ် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုကို ပေးနိုင်သည်။ သီးခြား လွတ်လပ်သောဒါရိုက်တာများ အရေအတွက်

တိုးပွားလာခြင်း သည် ဘုတ်အဖွဲ့သို့တင်ပြသော သတင်းအချက် အလက်များ ကိုအကဲဖြတ်ရန်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများမှ မက်ထရစ် စနစ်နှင့်နှိုင်းယှဉ်ရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကောင်းမွန် သော အကဲဖြတ်ရေး လက်နက်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုလာခြင်း ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် သီးခြားလွတ်လပ်သော ဒါရိုက်တာများ သည် ၎င်းတို့၏ သီးခြားလုပ်ငန်း နယ်ပယ်တစ်ခုစီတွင် ဦးဆောင်နေသော ကုမ္ပဏီများ တွင် ဂုဏ်သတင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စနှင့်ဆက်စပ် အန္တရာယ်များကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရဖူးသော အတွေ့ အကြုံများကြောင့် ကုမ္ပဏီအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ထိန်းကြောင်းခြင်း ဆက်စပ်ကိစ္စများ လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ပိုမိုလှုံ့ဆော်ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီ တစ်ခု၏ လစ်ဟာမှားယွင်းသော စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အုပ်ချုပ်မှု ညံ့ဖျင်းခြင်း တို့သည် ယင်းလုပ်ငန်းစု၏ ဂုဏ်သတင်းထိခိုက်စေသကဲ့သို့ ပြင်ပဒါရိုက်တာများ၏ လုပ်ဆောင်မှုအပေါ်တွင်လည်း အကျိုး သက်ရောက်လိမ့်မည် ဖြစ်သည်။

အသက်အရွယ်မျိုးစုံပါဝင်မှု


ဤသတ်မှတ်ချက်သည် အသက်အငယ်ဆုံးဘုတ် အဖွဲ့ဝင်နှင့် အသက်အကြီးဆုံး ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တို့အကြား အသက်ကွာခြားချက်ကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်ရန်အတွက် ကောင်းမွန်သည့်အတွေ့ အကြုံအချို့ လိုအပ်သည်။ လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနေသော မြန်မာ နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးအခြေအနေတွင် အသက်အရွယ်သည် ဉာဏ်ပညာ ကြွယ်ဝမှုအဖြစ် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရန်မဟုတ်ပေ။ စီးပွားရေးပုံစံများနှင့် ဖောက်သည်များ၏ အပြုအမူများသည် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲလာပြီး မျိုးဆက်သစ်များမှာ အများ အားဖြင့်ပြောင်းလဲ မှုများကိုလက်ခံရန်အတွက် အထူးစိတ်အား ထက်သန်ကြသူများ ဖြစ်သည်။ အချိုးညီသော ဘုတ်အဖွဲ့သည် အမျိုးမျိုးသော မျိုးဆက်များ ပါဝင်ပြီး၊ အကျပ်အတည်း ကာလ တွင် မျိုးဆက်ဟောင်းများ၏ အတွေ့အကြုံနှင့် အသိပညာကို

လူငယ်မျိုးဆက်သစ်များ၏ အတွေးအခေါ်များနှင့် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်အတူ ပေါင်းစပ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲရေး ကော်မတီသည် ဘေးအန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အတွေ့အကြုံရှိသောဘုတ် အဖွဲ့ဝင်များဖြင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော ဝန်ထမ်းအင်အား တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါကော်မတီ၏ အဓိကတာဝန်မှာ ကုမ္ပဏီ၏ ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုလက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို ကြီးကြပ်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် COVID-19 ကပ်ရောဂါ သို့မဟုတ် ဘဏ္ဍရေးအကျပ်အတည်းကဲ့သို့သော တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များကဲ့သို့ လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းနှင့် ပြင်ပရှိ ဘေးအန္တရာယ်များအပေါ် စနစ်တကျ ဆောင်ရွက်မှုများကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန် အတွက်လည်း ဖြစ်သည်။

အကျပ်အတည်းဖြစ်သည့်အခြေအနေပေါ်ပေါက်လာသည့်အခါ ကုမ္ပဏီ၏ ကောင်းကျိုးအတွက်တာဝန်ရှိသည့် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၊ အပြင် နှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီအတွက် အလေးဂရုပြု ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။ အဆိုပါကိစ္စတွင် ကုမ္ပဏီရှိ အဆင့်အားလုံးနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံ၍ နေ့စဉ်အစည်းအဝေးပုံစံဖြင့် ဖုန်းခေါ်ဆို ဆွေးနွေးမှုများ ပါဝင်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော ခေါ်ဆိုမှု များသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အတွက် ၎င်း၏ သက်တမ်းအတွင်း အရေးကြီးဆုံးဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်ရန် ဝင်ခွင့်ရလာနိုင်သည်။ စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်ရေး ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမှ လေ့လာစိစစ် ရာတွင်လွယ်ကူအဆင်ပြေစေမည့် အကူးအပြောင်းဖြစ်စေရန် နှင့် တက်ကြွစွာဆောင်ရွက်သည့် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် အကြံပေးခြင်းတာဝန်ကို ထိထိရောက်ရောက်လုပ်ဆောင် နိုင်ရန် မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းတွင်မဆို အကျပ်အတည်း စီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ်တစ်ခုရှိထားရန် လိုအပ်သည်။ ယင်း အစီအစဉ်သည် အကျပ်အတည်းကြောင့် ထိခိုက်မှုများစွာ မဖြစ်ပေါ်မီ ဖြေရှင်းရန်အဖြေရှိနေမည် ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများနှင့် အစုရှယ်ယာရှင်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် များကို နေရာချထားသည့်အခါတွင်



Lehman Brothers Holdings Inc. ၏ ဒေဝါလီခံခြင်းသည် သတင်းအချက်အလက်အပြောင်းအလဲ မအောင်မြင်ခြင်း၏ ထင်ရှားသော ဆိုးကျိုးသာကောဖြစ်သည်။ Lehman Brothers သည် အန္တရာယ်များသော အိမ်ခြံမြေပိုင်နံ့မှုတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည့် ဘဏ္ဍရေးဝန်ဆောင်မှု ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို အကြီးအကျယ်တန်ဖိုးလျှော့ချ၍ ကုမ္ပဏီသည် ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင်ဒေဝါလီခံခဲ့ရသည်။ ယှဉ်ပြိုင်သူများ၏ အစုရှယ်ယာရှင်များ၊ Securities and Exchange Commission နှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရှိ ရွေးချယ်ထားသော အစိုးရဌာနများပါဝင်သည့် လွှဲပြောင်း ဆက်ခံသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမဟာဗျူဟာရှိ မြင့်မားသောဩဇာအရှိန်အဝါဆိုင်ရာ အန္တရာယ်နှင့်ပတ်သတ်၍ အစုရှယ်ယာရှင်များက အချက်ပြခဲ့ကြသည်။ သို့သော်လည်း သက်ဆိုင်ရာအစုရှယ်ယာရှင်များတွင် Lehman Brothers Holdings Inc. ၏ ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့အဖြစ်ဖွဲ့စည်းရန် စနစ်တကျနည်းလမ်းလည်းမရှိခဲ့ပေ။

အကျပ်အတည်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံ ရှိမှုသည် အဓိကလိုအပ်ချက်တစ်ခု မဖြစ်နိုင် သော်လည်း ယင်းအခြေအနေများတွင် ကောင်းမွန်သော ဘုတ်အဖွဲ့များအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီ၌ အပြစ်အနာကင်းသော အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ပေးနိုင်ပြီး ဘုတ်အဖွဲ့မှ ဆောင်ရွက်သည့်ယှဉ်ပြိုင်မှုဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်ကို အမှန်တကယ် ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်စေနိုင်သည်။ ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု ကော်မတီ ဥက္ကဋ္ဌသည် ဘုတ်အဖွဲ့သို့ ပေးပို့သော အချက်

အလက်များ၏ ယုံကြည်စိတ်ချရမှု၊ အားထားရမှုနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေးခန်းသို့ အမှန်တကယ်ရောက်ရှိမှုတို့အတွက် သေချာစွာ ဆောင်ရွက် ရမည်။

ယင်းတွင် အစုရှယ်ယာရှင်များ ဆက်ဆံရေးကို ပြုစု ပျိုးထောင်ခြင်း၊ အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ အောင်မြင်မှုကို စိတ်ဝင်စားသောသူများနှင့် ဆက်ဆံရေး မြှင့်တင်ပေးခြင်း တို့ပါဝင်သည်။ ဆောင်ရွက်နေသည့် ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီသည် အရေးကြီးသော သတင်းအချက် အလက်များကို အတွင်းလူများမှ သော်လည်းကောင်း၊ ပြင်ပအရင်းအမြစ်မှ သော်လည်းကောင်း ဘုတ်အဖွဲ့အတွင်းသို့ ရောက်ရှိနိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။

အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် ဘေးအန္တရာယ် များစွာနှင့် ကြုံတွေ့နေရသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သည်။ လက်ရှိ ဖွင့်လှစ်လိုက်သည့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေး၏ လျင်မြန်စွာ တိုးတက်ပြောင်းလဲလာခြင်းကြောင့် စီးပွားရေးပုံစံများ နှင့် ဖောက်သည်များ၏ အပြုအမူများကို လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲ စေနိုင်သကဲ့သို့ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့် ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်း အပေါ်တွင် မှီခိုခြင်းတို့တွင်လည်း အပြောင်းအလဲများ ဖြစ် ပေါ်စေနိုင်သည်။ နိုင်ငံရေးမတည်ငြိမ်မှုနှင့် သဘာဝဘေး အန္တရာယ်များသည် သတိပေးခြင်းလုံးဝမရှိဘဲ ကုမ္ပဏီ၏ လည်ပတ်မှုကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေနိုင်သည့် နောက်ထပ် အန္တရာယ်များကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ကောင်းမွန်၍ မျှတမှုရှိသော ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် တက်ကြွစွာဆောင်ရွက်သော ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီများသည် ကုမ္ပဏီ များအနေဖြင့် အတားအဆီး အနှောင့်အယှက်များကို ရှောင်ရှား ရန် သို့မဟုတ် လျော့ချရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ပေး နိုင်သည့် အင်အားများ ဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြလျက်ရှိသည်။

Contact information



Ma Cherry Trivedi
macherry@myanmariod.com
+65 8139 3968



Aung Myat Khaing
aungmyatkhaing@myanmariod.com
+95 9 507 8651



Benedikt Bevec
benedikt.bevec@myanmariod.com
+95 9 79 513 9645

Myanmar Institute of Directors

facebook.com/MyanmarIoD
LinkedIn.com/company/myanmariod

✉ Room 408, Prime Hill Business Square
No. 60 Shwe Dagon Pagoda Road
Dagon Township
Yangon, Myanmar

✉ info@myanmariod.com
☎ +95 (1) 382710 (ext. 40801, 4, 5, 7)
☎ +95 (9) 400 1514 12, 400 1514 19
🌐 www.myanmariod.com