
ခေတ်သစ်အစဉ်းအဝေးတွေ မတိုင်မီ ဖတ်ထားရမယ့် စဉ်းမျဉ်း ဂုဏ်ချက်



ကောင်းသာ

မြန်မာပြန်

READ THIS BEFORE OUR NEXT MEETING

AL PITTAMPALLI

“စေ့စပ်လိုက်လျောနေရတဲ့ အဆင့်စံနမူနာက မထိရောက်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ ဆေးဆရာ တစ်ယောက် ဆေးလွယ်အိတ်လို စွမ်းအားရှိ ဆေးဝါးတွေနဲ့ တိုလီမုတ်စ ပြည့်လျှံနေပေလိမ့်မယ်။ “အော်ပစ်တမ်ပါလီ” ရဲ့ စာအုပ်သစ်က အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ အစည်းအဝေးဆိုင်ရာ ရှင်းပြဖို့ ခက်တဲ့ ပြဿနာတွေ တွေ့ကြုံနေရခြင်းအတွက် ဖြေရှင်းချက် ဆေးဝါးတွေ ပေးပါတယ်”

“ဗာရှယ်ဂိုးစမစ်”

“တကယ်လို့ မဆုံးနိုင်တဲ့ အစည်းအဝေးတွေနဲ့ပဲ သင် သံသရာ ရှည်နေရင်၊ တကယ်လို့သင့်အဖွဲ့အစည်းဟာ သဘောတူချက်တွေ မရနိုင်ဘဲ ဝမ်းပျက်နေရရင်၊ တကယ်လို့ ဒီရာစုလုပ်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ခု သင် ရနိုင်ဖွယ် မမြင်ရရင် ဒီစာအုပ်ကို ဖတ်ပါ”

ရပ်ဆယ်ဘစ်ရှော့

"Huffington Post" သတင်းစာရဲ့ အထက်တန်း အယ်ဒီတာ။

“ခြောက်သွေ့ငြီးငွေ့စရာ အားကုန်ပြီး ခရီးမရောက် ထုံထုံထိုင်းထိုင်းနဲ့ အချိန်ကုန်မယ့်အစား ထူးခြားတဲ့ ဖော်ပြချက်တွေ ကောက်ယူရမယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ဆိုးဝါးညံ့ဖျင်းတဲ့ အစည်းအဝေးတွေက သင်နဲ့ သင့်အဖွဲ့အစည်းကို သတ်နေတယ်။ ဒီစာအုပ်က သင့်ဘဝကို ပြန်ရဖို့ သင့်ရဲ့ ခိုင်းတွေ၊ လေးမြားတွေ ဖြစ်လာလိမ့်မယ်။ အခု သင့်ရဲ့ အီးမေးတွေ ရှင်းဖို့ လိုနေပြီ”

မိုက်ကယ်ဆန်ဂေး စတန်နိုယာ

Do More Great Work ရဲ့ စာရေးဆရာ



KGT0080

1,000.00 KS

ထုတ်ဝေသူ - ဒေါ်အိတ်ရည်ထွန်း၊
 DUTY(လျှူတီ)စာပေ(၀၂၀၇၇)၊
 အမှတ်(၄၉၉)၊ ၆-လွှာ(က)၊ ဓမ္မာရုံလမ်း၊
 (၁၀) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်။
 ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်(၀၀၄၁၂)၊
 ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ မိုးကောင်း၊ ရန်ကင်း။

ပထမအကြိမ်၊ ဇူလိုင်လ ၅၀၀၊ ၂၀၁၉၊ ဒီဇင်ဘာလ

ခေတ်သစ်အစည်းအဝေးတွေမတိုင်မီ
 ဖတ်ထားရမယ့် စည်းမျဉ်းရှစ်ချက် / ကောင်းသာ၊ မြန်မာပြန်-
 ရန်ကုန်။
 The Essence၊ ပထမအကြိမ်၊ ၂၀၁၉။
 စာမျက်နှာ ၈၄ မျက်နှာ၊
 ၁၂.၈ စင်တီ x ၁၈.၅ စင်တီ

ကျွန်ုပ်တို့
ပိုလုပ်နိုင်ရေးအတွက်
နည်းလမ်း

mgyc.com

mgyc.com

မာတိကာ

■ အမှာစာ	က
■ ဒီစာအုပ်အညွှန်း	င
○ အသက်မွေးနေဖို့အတွက် သင် ဘာလုပ်မလဲ	၁
○ ကျွန်ုပ်တို့မှာ အစည်းအဝေးတွေက များလွန်းနေတယ်	၅
- ကျွန်ုပ်တို့မှာ ဆိုးဝါးလှတဲ့ အစည်းအဝေးတွေက များလွန်းနေတယ်	၅
○ ရိုးရာအစဉ်အလာ အစည်းအဝေးတွေက စေ့စပ် လိုက်လျောပေးရတဲ့ ယဉ်ကျေးမှု တုစ်ရပ်ကို ဖန်တီးတယ်	၁၁
- ရိုးရာအစဉ်အလာ အစည်းအဝေးတွေက အရေးပေါ် အလျင်လိုမှု ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အာရုံကို သတ်ပစ်တတ်တယ်	၁၁

- ခေတ်သစ်အစည်းအဝေးတွေရဲ့ စည်းမျဉ်းရှစ်ချက် ၂၇
- ၁။ ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးတွေက ဆုံးဖြတ်ချက်
တွေ မလုပ်ပေးဘူး။ ခေါင်းဆောင်တွေကပဲ
လုပ်ပေးတယ် ၃၀
- ၂။ ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးမှာ အခြေခံမူလ
လုပ်ဆောင်ချက် နှစ်ရပ် ရှိတယ်။ ပဋိပက္ခ
နဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ပါပဲ ၃၂
- ၃။ ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးက လျင်မြန်စွာ
ရွေ့နေပြီး အစီအစဉ်ပေါ်မှာ အဆုံးသတ်တယ် ၃၅
- ၄။ ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးက တက်ရောက်သူ
အရေအတွက်ကို ကန့်သတ်ထားတယ် ၃၇
- ၅။ ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးတွေက ပြင်ဆင်မထား
တာတွေဆိုရင် ပယ်ချပစ်တတ်တယ် ၃၉
- ၆။ ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးတွေက ဇောက်ချထား
တဲ့လုပ်ရပ်စီမံကိန်းတွေကို ထုတ်လုပ်တတ်တယ် ၄၂
- ၇။ ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးတွေက လမ်းညွှန်
အထောက်အကူ အလုပ်ခံဖို့ကို ငြင်းပယ်တယ်။
မှတ်တမ်းဖတ်ဖို့ကိုတော့ ဥပဒေအရ လိုအပ်လို့
မလုပ်မဖြစ် လုပ်ရတယ် ၄၃
- ၈။ ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးတွေက ဦးနှောက်
မုန်တိုင်းဆင်ပွဲ ယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ်နဲ့သာ
လက်တွဲ အလုပ်လုပ်တယ် ၄၄
- သင် ဆုံးဖြတ်ရတော့မယ် ၅၁
- ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးရဲ့ အဆင့်အတန်း ၅၇

- ခေတ်သစ်အစည်းအဝေးနဲ့ ပတ်သက်လို့ မကြာခဏ
မေးနေရမယ့် မေးခွန်းများ ၆၃
- နောက်ထပ် မေးခွန်းတွေတဲ့လား ၇၉
- အရှိန်အဟုန်ကို ပျောက်ဆုံးမခံပါနဲ့။
အခုကစလို့ "Modern Meeting Action Guide"
ခေတ်သစ် အစည်းအဝေး လုပ်ရပ်လမ်းညွှန်' ကို
download လုပ်လိုက်ပါ ၈၁

x x x

အမှာစာ

"Read this Before Our Next Meeting"

စာအုပ်ကို ကျွန်တော် စတင် ရေးခါစမှာ တကယ်လို့များ ဒီစာအုပ်ဖတ်တဲ့ လူတွေ ၅၀၀၀ လောက်ရရင်တော့ ဒါ အကြီးအကျယ် အောင်မြင်မှုပဲလို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြောမိတာ သတိရသေးတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ အောင်မြင်မှုကြောင့် ဝမ်းမြောက်အားရ ဖြစ်ရတာက စာအုပ်ထွက်လို့ ၄ နှစ်ပဲ ကြာတဲ့အခါမှာ တစ်ကမ္ဘာလုံးအနှံ့ အုပ်ရေပေါင်း တစ်သိန်းကျော် ရောင်းရပြီး (နိုင်ငံခြား ဘာသာစကား ငါးမျိုးထိ) ဘာသာပြန်ဆိုခြင်း ခံရတာပါပဲ။

ကမ္ဘာ့ရဲ့ အတောက်ပဆုံး အဖွဲ့အစည်းတွေ ဖြစ်ကြတဲ့ NASA, IBM, Abbott Labs, Hewlett Packard, American Electric Power, Hertz နဲ့ အခြား ကုမ္ပဏီတွေကို ဒီစာအုပ်ရဲ့ စည်းမျဉ်းတွေ အကောင်အထည်ဖော် နိုင်အောင် ကျွန်တော်က ကူညီပေးခွင့်ရခဲ့လို့ ဂုဏ်ယူလို့ မဆုံးနိုင်အောင် ဖြစ်ရတယ်။

“လူများစွာရဲ့ လက်ထဲမှာ သင့်ရဲ့ အယူအဆတွေ ကိုယ်စီကိုယ်င ရှိလာခြင်းက ဒီစာအုပ်ရဲ့ ထုတ်လုပ်လိုက်တဲ့ တုံ့ပြန် အကြံပေးချက်တွေရဲ့ အကောင်းဆုံး အရာတွေပါပဲ။ မရေမတွက်နိုင်တဲ့ အမှုဆောင်တွေ၊ မန်နေဂျာတွေ၊ လူ့ အရင်းအမြစ် ပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ ကျွန်တော့်ဆီ ရောက်လာပြီး အောင်မြင်တဲ့ ပုံပြင်တွေအကြောင်း ဝေမျှကြတယ်။ သူတို့ တစ်ဦးစီ လူတိုင်းကို ကျွန်တော် အသိအမှတ်ပြုမိပါရဲ့။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့်အတွက် ပိုတန်ဖိုးထားမိတာတွေကတော့ ဒီစာအုပ် ဖတ်ရတဲ့ ပရိသတ်တွေဆီက ရိုးသားတဲ့ ဝေဖန် ချက်တွေဖြစ်ပြီး ဒီစာအုပ်ထဲက အယူအဆ တချို့က သူတို့ အတွက် မလုံလောက်သလို အားမလိုအားမရ ဖြစ်မိတယ် လို့ ဆိုပါတယ်။ ကျွန်တော် ဒီဝေဖန်ချက်တွေကို ကျွန်တော် သိပ်အလေးအနက်ထားပါတယ်။ သူတို့ဆီက ကျွန်တော် များစွာ ပညာရခဲ့ပါရဲ့။ ထိုထိုးထွင်းသိရချက်တွေကို အခြေ ခံပြီး နောက်ဆုံး ဒီစာအုပ်ကို ခေတ်မီအောင် လုပ်ဖို့ အခွင့် အလမ်းတွေရလို့ ရင်ခုန်လှုပ်ရှားရတယ်။

မူလ ဒီစာအုပ်ရေးခဲ့တဲ့သူကို ဖတ်ခဲ့ရသူပရိသတ် ခဏချင်း သတိပြုမိနိုင်တာက ခေတ်သစ် အစည်းအဝေး စည်းမျဉ်း အဆင့်အတန်းကို အစက ၇ ချက်ပဲ ရေးခဲ့ရာက ယခု ၈ ချက်အထိ တိုးဖြည့်လိုက်ရတဲ့ အကြီးအကျယ် ပြောင်းလဲမှုကြီးကို ကျွန်တော် လုပ်ခဲ့တာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အဖွဲ့အစည်းတွေက အစည်းအဝေးတွေ ထပ်တလဲ လဲ လုပ်နေရတဲ့ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးတွေဒဏ်ခံနေရပြီး ဆုံးဖြတ် ချက်တွေ သွက်ချာပါဒ လိုက်နေရတာကြောင့် ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးတွေဟာ အမြဲတမ်းပဲ လုပ်ရပ်ဆီ မရောက်နိုင်

တဲ့ ညဉ့်ဆိုးတွေနဲ့ပဲ မတောင်းပန်ဘဲ တိုးနေရတယ်။ ဒါပေမဲ့ အသင်းတချို့ဆီက ကြားရတာက အဆင့်အတန်းထဲမှာ အမြန်နှုန်းက ဦးစားပေးချက် တစ်ရပ်လို သူတို့ ခံစားနေရပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ရပ်ကို အပြည့်အဝ ငြင်းခုံရင်း နှေးကွေးအောင် လုပ်ဖို့ သူတို့မှာ ဘယ်တော့မှ အခွင့် မရှိဘူးလို့ ခံစားရကြောင်း ဆိုပါတယ်။ မူလစည်းမျဉ်းတွေက အနှစ်မဲ့တာတွေ မဟုတ်ကြတာ ရှင်းပါတယ်။

ဒီပုံနှိပ်မှုအသစ်မှာ ကျွန်တော် ရှင်းရှင်းပြောထားသလို ဆုံးဖြတ်ချက်တိုင်းကိုတော့ ညီတူမျှတူ ဖန်တီးထားတာ မဟုတ်ပါဘူး။ လွန်ကဲတဲ့ ဆွေးနွေးမှုများခြင်းက အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ ကပ်ရောဂါလိုဖြစ်နေစဉ် တချို့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေက သေချာတဲ့ အုပ်စုတွေရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက်တွေ၊ ငြင်းခုံမှုတွေကို အာမခံလိုတဲ့ အစည်းအဝေးတွေ ဖြစ်နေတတ်တယ်။ ဒီပုံနှိပ်မှုအသစ်က ဘယ်အရာလဲလို့ သင့်ကို ပြသပြီး ခေတ်သစ် အစည်းအဝေး စိတ်ဓာတ်ဖြစ်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကျမှုနဲ့ ရှေ့တိုးတက်မှုတို့ကို စေ့စပ်လိုက်လျောခြင်းမရှိဘဲ ဒီကဏ္ဍတွေ ဘယ်လို ကြီးကြပ်သွားရမယ်ဆိုတာ သင့်ကို သင်ကြားပေးပါလိမ့်မယ်။ ဒီစိတ်ဓာတ်ကို စာအုပ် အမည်ခေါင်းစီးအောက်မှာ "How We can Get More Done" (ကျွန်ုပ်တို့ ပိုလုပ်နိုင်ရေး နည်းလမ်း) လို့ ခေါင်းစဉ်ခွဲလေး တပ်ထားတာနဲ့ ရုပ်လုံးဖော်ထားတယ်။

ဒီစာအုပ်ကို နောက်ဆုံးအကြိမ် ခေတ်မီအောင် လုပ်ထားတာလို့တော့ ကျွန်တော် ကတိမပေးနိုင်ပါဘူး။ ခါတိုင်းထက် ပိုမြန်မြန် တိုးတက်နေတဲ့ မျက်မှောက် ကမ္ဘာ

ကြီးထဲမှာ ဘယ်စာရေးဆရာက ကတိပေးနိုင်မှာတဲ့လဲ။ ဒါ
 ကြောင့်ပဲ ဒီစာအုပ်က အမြဲ ထာဝရ 'ရှင်သန်' နေမယ်လို့
 ကျွန်တော် တရားဝင် ကြေညာထားရတာပါပဲ။ တကယ်လို့
 သင်တို့မှာ ဒီစာအုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ တစ်ခုခု အကြံပေး
 စရာ၊ ဝေဖန်စရာ လေးလေးနက်နက် စိုးရိမ်ဖွယ် သတိပေး
 ချင်တာများရှိနေရင် တစ်ဆိတ် အီးမေးနဲ့ info @ modern
 meetingstandard.com ကို ပို့လိုက်ပါ။

ဒီစာအုပ်ကို ခေတ်နဲ့မီအောင်လုပ်ဖို့ ကျွန်တော်
 တကယ့်အချိန်တွေမရှိရင် online နဲ့ပဲ လုပ်ရလိမ့်မယ်။
 ဒါကြောင့် "modern meeting standard. com" ကို သင်
 လာလည်ပတ်ကြည့်သင့်တယ်လို့ ပြောရတာပါ။ ဒါမှ
 နောက်အကျဆုံး ခေတ်မီအောင် မပြတ်လုပ်နိုင်မှာ ဖြစ်
 တယ်။ ဒီအီးမေးလိပ်စာဆိုက်ပေါ်မှာ သင့်အဖွဲ့အစည်းရဲ့
 အမှန်တရား ယူဆချက်တွေဆီက ခေတ်သစ် အစည်း
 အဝေးတွေ၊ သင် လှည့်ပတ်ကူညီဖို့ အရင်းအမြစ်တွေနဲ့
 ပုံမှန်ဆောင်းပါးတွေ ပိုကောင်းအောင် ပြင်ဆင်ပေးသွားပါ
 မယ်။



ဒီစာအုပ်အညွှန်း

ရိုးရာအစဉ်အလာ အစည်းအဝေးတွေက လူအုပ်နဲ့ ချီပြီး
ကြားဖြတ်နှောင့်ယှက်မှုရဲ့ လက်နက်တစ်ခု ဖြစ်နေတယ်။

“ခေတ်သစ် အစည်းအဝေးတွေ သက်တော်ရာကျော် ရှည်
ပါစေ”

ပျမ်းမျှ အမေရိကန်ရဲ့ ရုံးတွေက အပတ်စဉ် အစည်းအဝေးတွေ
မှာ အလုပ်သမားတွေ ၁၁ နာရီလောက် အချိန်ပေး ထိုင်နေရတယ်။
ဒါလောက်ထိ ထိုင်ပေးနေရတဲ့ ကွန်ဖရင့် စားပွဲတွေက ကျွန်တော်တို့ကို
ထုတ်လုပ်မှုတွေ ပိုတိုးတက်လာအောင် လုပ်မပေးကြဘူး။ ပိုဆိုးလာ
အောင်ပဲ လုပ်နေကြတယ်။

ရိုးရာထုံးတမ်းစဉ်လာ အစည်းအဝေးတွေက ထိရောက်မှုကို
လျှော့ချပစ်တယ်။ အရေးပေါ် အလျင်လိုမှုတွေကို သတ်ဖြတ်ပစ်တယ်။
စေ့စပ်လိုက်လျောပေးရတာတွေပဲ မွေးမြူရင်း တင်းတိမ်ရောင့်ရဲနေရ
တယ်။

အားလုံးအနက် အဆိုးဆုံးက လုပ်ငန်းဆောင်တာတွေ အလုပ်
မဖြစ်တဲ့ အစည်းအဝေး ယဉ်ကျေးမှုက ကျွန်တော်တို့ ဘာကို အာရုံစိုက်

ရမလဲ၊ ဘယ်လို အာရုံစိုက်ရမယ်နဲ့ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ရမယ့် ဆုံး
ဖြတ်ချက်တွေကို ပြောင်းလဲစေတယ်။

ဒါပေမဲ့ ဒီမှာ ဖြေရှင်းချက် တစ်ခုက ရှိနေတယ်။ ပိုအကြိမ်
နည်းနည်း ထိုင်ရပြီး ပိုတိုတောင်းတာနဲ့အညီ ရည်ရွယ်ချက်တွေ ပိုရှိ
လာမယ့် အစည်းအဝေးတွေ ဖြစ်လာရေးပါပဲ။ ဒါကို “ခေတ်သစ်
အစည်းအဝေး အဆင့်အတန်း” လို့ ခေါ်တယ်။

ရိုးရှင်းပြီး ပြုပြင်ရေးကျတဲ့ စည်းမျဉ်းရှစ်ချက်ကို လိုက်နာခြင်း
ဖြင့် အသုံးမကျတဲ့ အစည်းအဝေး တစ်ခု ထပ်တက်နိုင်စရာ အကြောင်း
ဘာမှ မရှိတော့ပါဘူး။

"Read this before our next meeting" စာအုပ်က သင် (နဲ့
သင့်ဘော့စ်) လုပ်ဖို့ လိုအပ်တဲ့ လုပ်ရပ်ကို ဆင့်ခေါ်နေပါတယ်။



အသက်မွေးနေ့ဖို့အတွက်
သင် ဘာလုပ်မလဲ

အသက်မွေးမှုအတွက် ကျွန်တော် ဘာလုပ်သလဲလို့ တစ်ယောက်
 ယောက်က ကျွန်တော့်ကို မေးလာတယ်။ ဒါဖြေဖို့အတွက် ကျွန်တော်
 ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ခက်ခက်ခဲခဲ ဖိနှိပ်ခံထားရသလို ခံစားရတယ်။
 တကယ်လို့ ကျွန်တော့်အလုပ်ခေါင်းစဉ်ကို သူ သိချင်တယ်ဆိုရင်
 ဒါမှမဟုတ် ကျွန်တော် ဘယ်စက်ရုံမှာ လုပ်နေသလဲ သိချင်ရင် ကျွန်တော်
 လုပ်ရမှာ အားလုံးက ကျွန်တော့်ရဲ့ လုပ်ငန်းကတ်ပြား လိပ်စာမှာ ပြည့်
 စုံစွာ ထည့်ထားဖို့ပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ မေးသူက ရိုးသားပုံရသား။ နေ့ရက်
 အများစုမှာ ကျွန်တော် ဘာတွေ လုပ်နေမှန်း သိချင်ရုံသက်သက်ပဲ။
 ဒီတော့ ကျွန်တော်လည်း ရိုးသားရပေမှာပေါ့။ အစည်းအဝေးတွေ တက်
 တာနဲ့ ကျွန်တော့်ဘဝ အသက်မွေးနေတယ်လို့ ဖြေရုံပေါ့။ တော်တော်
 ဆိုးတဲ့ အစည်းအဝေးတွေလေ။

ဒီနေရာမှာ ကိုယ့်ဟာကိုယ် ဘယ်လို တွေ့ရမှန်း မသိဘူး။

သမားရိုးကျ မဲပြာပုဆိုး အစည်းအဝေးတွေ တစ်ခုပြီးတစ်ခု
 တက်ရတာက ကျွန်တော်တို့ အဖွဲ့အစည်းကို တိုက်စားပစ်နေတယ်။
 နေ့တိုင်းပဲ ဒါကို ဖြစ်ခွင့်ပေးတာကိုး။ ရှည်ကြာတဲ့ ငြီးငွေ့ဖွယ် ရှင်း

ဖတ်ထားရမယ့် စည်းမျဉ်းရှစ်ချက်

လင်းတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကင်းတဲ့ အစည်းအဝေးတွေနဲ့ပဲ အကျင့်ပါနေ
တော့ ပိုကောင်းတဲ့ ရွေးချယ်ချက်ရှိနိုင်တယ်ဆိုတဲ့ ကျွန်တော်တို့ စပ်စုမှု
က နောက်ကွယ်မှာ မှေးမှိန်ပျောက်ကွယ်သွားတော့တယ်။

သင် ခဏတာ နီးထလာရင် မငြင်းနိုင်တဲ့ အချက်နှစ်ချက်ကို
တော့ သင် နားလည်လိမ့်မယ်။

- ၁။ ကျွန်ုပ်တို့မှာ အစည်းအဝေးတွေက
များလွန်းနေတယ်။
- ၂။ ကျွန်ုပ်တို့မှာ ဆိုးဝါးလှတဲ့ အစည်းအဝေးတွေက
များလွန်းနေတယ်။

ကျွန်တော်တို့မှာ အစည်းအဝေးတွေ သိပ်များလွန်းနေတယ်လို့ အစည်းအဝေး ကျွမ်းကျင်သူတွေက နှစ်များစွာက ကျွန်တော်တို့ကို ပြောခဲ့ကြတယ်။ ဒီကျွမ်းကျင်သူတွေက အစည်းအဝေးရှိတယ်လို့ သတိ နှိုးဆော်ချက်လာတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့ အစည်းအဝေး မထိုင်သင့်ကြဘူးလို့ သတိပေးပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ မရပါဘူး။ တစ်နေ့ပြီး တစ်နေ့ အစည်း အဝေး အစီအစဉ်ရှိတယ်လို့ ပြောလာရင် တွေဝေနှောင့်နှေးခြင်း မရှိ၊ ဒီနေ့ပဲဖြစ်ဖြစ် မနက်ဖြန်ပဲဖြစ်ဖြစ် သွားတက်မိတာပါပဲ။ ဒါဟာ သမား ရိုးကျ ဘဝတွေရဲ့ ကြေကွဲစရာတွေပါပဲ။ အစည်းအဝေးခေါ်ခြင်းကနေ လူတိုင်း အကျိုးရှိကြမယ်လို့ ခံစားကြရတယ်။ ဒါပေမဲ့ အစည်းအဝေး တက်ရလို့ အကျိုးရှိသူက နည်းနည်းလေးပါပဲ။

ဆိုဝါးတဲ့အစည်းအဝေးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မပူမပင် မကြောင့် မကြ ကျွန်တော်တို့ နေလာကြတာ ကာလအတော်ကြာပြီ။ ခွဲစိတ်ခန်း တွေမှာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အစည်းအဝေးတွေကလိုပဲ ဂရုမစိုက် ကရော် ကမည်လုပ်နေရင် လူနာတွေ သေကုန်တော့မှာပါပဲ။ တကယ်လို့ စားသောက်ဆိုင် မီးဖိုဆောင်မှာ ကျွန်တော် အစည်းအဝေးတွေထဲ ထည့်

လိုက်သလို ဟင်းလျာစီမံကိန်း နည်းနည်းလေးပဲ ထည့်မိရင်တော့ ညစာ ဘယ်တော့မှ တည်ခင်းဖြစ်မှာ မဟုတ်တော့ပါဘူး။

ဒါပေမဲ့ ဒါနဲ့ပဲ အဆုံးသတ်သွားရင်တော့ ဒီကြေညာစာတမ်းကို ကျွန်တော် ရေးဖြစ်မှာ မဟုတ်တော့ဘူး။

ဟင့်အင်း၊ အစည်းအဝေးလုပ်နေတဲ့အခါ ခင်ဗျားနဲ့အတူ မဝေမျှ နိုင်ဘူး။ ဘာကြောင့်ဆို ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းမှာ ဖြုန်းတီး လေလွင့်သွားရတဲ့ အချိန်ပမာဏတွေ တောင်လို မောက်နေရတာထက် ပိုပြီး တုန်လှုပ်စရာကောင်းတာ တစ်ခုခုကို ကျွန်တော် သတိထားမိလာ လို့ပါပဲ။

အချိန်တွေ ဖြုန်းတီးတာထက် ပိုဆိုးတဲ့ အချက်ကတော့ အသုံး မကျတဲ့ အစည်းအဝေးတွေ ထိုင်တဲ့ ယဉ်ကျေးမှုက ကျွန်တော်တို့ကို ပြောင်းလဲစေလို့ပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အစည်းအဝေး ယဉ်ကျေးမှုက ကျွန်တော်တို့ ဘာကို အာရုံစိုက်ရမယ်၊ ဘယ်လို အာရုံစိုက်ရမယ် ဆို တာတွေကို ပြောင်းလဲပစ်လိုက်တဲ့အပြင် အရေးအကြီးဆုံးကတော့ ဘာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ လုပ်ရမှန်းမသိ ယောင်တိယောင်ဝါး ဖြစ်နေရတာ ပါပဲ။

မှန်ပါတယ်၊ အစည်းအဝေးတွေက အရေးပါပါတယ်။ ရိုးရှင်းတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ သိပ်များများ မလိုပါဘူး။ စက်မှုအဖွဲ့အစည်းတွေ မှာ မကြာမကြာတော့ လုပ်ရတယ်။ ပြောင်းလဲမှုတွေနဲ့ နပန်းမလုံးရတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေကျတော့ လုံးဝကို အရှင်းမလိုတော့ပါဘူး။

ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေနဲ့ ခေတ်သစ် အဖွဲ့ အစည်းတွေရဲ့ နေရာတိုင်းမှာ အစည်းအဝေးတွေက စေးပိုင်တဲ့ လှုပ် ရှားမှုတွေကို အရှိန်မြှင့်ပေးတဲ့ လီဗာတွေ ဖြစ်ကြတယ်။ အစည်းအဝေး ဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ ပြောင်းလဲမှုတွေ လုပ်တဲ့ နည်းလမ်းပါပဲ။ ပြောင်း

လဲမှုဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ တိုးတက်လာပုံကို ပြောတာပါ။

ကျွန်တော်တို့က ရှုပ်ထွေးလှတဲ့ ပြဿနာတွေ ပေါများတဲ့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ လုပ်နေကြတာပါ။ အစည်းအဝေးဆိုတာ လိုအပ်တဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ပြင်ဆင်ပေးဖို့ ဖန်တီးထားတဲ့ တီထွင်ချက်တွေပါပဲ။

အသိဉာဏ်ပါတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ စိတ်ချလက်ချလုပ်ဖို့ ကျွန်ုပ်တို့မှာ အစည်းအဝေးတွေ လိုအပ်ပါတယ်။ ရှုပ်ထွေးတဲ့ ပရိုဂျက်တွေကို ထိရောက်စွာ အပြန်အလှန် လုပ်ရပ်တွေ လုပ်ရာမှာ ကျွန်တော်တို့ အသင်းတွေ အတည်ပြုရမယ့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေလည်း ဒီထဲမှာပါနေတယ်။

သို့ပေမဲ့ အဆင့်အတန်းရှိတဲ့အစည်းအဝေးတွေကိုတော့ ကျွန်တော်တို့ မလိုအပ်ဘဲ သမားရိုးကျ အစည်းအဝေးတွေ၊ လက်တွေ့အားဖြင့် ကျွန်တော်တို့ရဲ့အဖွဲ့အစည်းတွေကို တက်တက်ကြွကြွနဲ့ ချည့်နဲ့စေမယ့် အစည်းအဝေးတွေပဲ လိုအပ်နေတယ်။

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အစည်းအဝေးတွေက တစ်စုံတစ်ရာထဲမှာ လုံးလုံးလျားလျား ပါဝင်ပတ်သက်နေတာပဲ ဖြစ်တယ်။ သမားရိုးကျ အစည်းအဝေးတွေရဲ့ သားကောင်ဘဝထဲ ကျရောက်နေရတယ်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ဖို့ နေနေသာသာ ဗျူရိုကရက်တစ် ဆင်ခြေတွေ ပေးပြီး ကုမ္ပဏီနိုင်ငံရေးတွေရဲ့ “ကဘူကီ” ကကွက်တွေ ချိုးနေကြတယ်။ အခု ကျွန်တော်တို့ဟာ ဒီလိုအစည်းအဝေးမျိုးကို မူးယစ်ဆေးစွဲသလို စွဲနေပြီး ကိုယ်လုပ်သင့်တဲ့ အလုပ်တွေကနေ ယိုစီးကျနေလေရဲ့။

ဒါပေမဲ့ ဒီစဉ်းစားပုံနည်းသစ်က အပြစ်ဖို့ခံဖို့တော့ မဟုတ်ဘူး။ ဒါက အခွင့်အလမ်း ပေါ်လာတဲ့အကြောင်း ဖြစ်ပါတယ်။ ရိုးရိုးနည်းဗျူဟာ တစ်ခုကို ပြောင်းခြင်းဖြင့် သမားရိုးကျ အစည်းအဝေးကို အထိ

ကျန် ပစ်ထား ဖျက်ဆီးခြင်းဖြင့် ကျွန်တော်တို့ ပရိဂျက်တွေ ဖွဲ့စည်းတဲ့ လမ်းကြောင်းတွေဖို့ ပြင်ဆင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချဖြစ်လို့ အလုပ်တွေ ပြီးစီးသွားလိမ့်မယ်။ အစည်းအဝေးကို ကျွန်တော်တို့ ပြန်လည် တီထွင် နိုင်လို့ ဖန်တီးမှု အလုပ်တွေ မရှိမဖြစ် ပြန်လှည့်ပြီး ကိုယ်ရွေးတဲ့အတိုင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် ဖြစ်လာလိမ့်မယ်။

ဒါပေမဲ့ ဒါကို ကျွန်တော်တို့ကပဲ ကျွန်တော်တို့သာလျှင် ရွေး ချယ်ရတော့မယ်။

အဓိပ္ပာယ်တွေ အနည်းငယ်မျှသာရှိတဲ့ ကမ္ဘာတစ်ခုမှာ ကျွန်တော် တို့ ဘာများကော လုပ်နိုင်မှာတဲ့လဲ။

အဓိပ္ပာယ်တွေ အနည်းငယ်ပဲရှိတဲ့ ကမ္ဘာထဲမှာ ကျွန်တော်တို့က ကိုယ့်ရဲ့ တကယ့်အလုပ်အတွက် အချိန်တွေ ပိုယူပြီး ကျွန်တော်တို့ အဖွဲ့အစည်း ရှေ့ကို တကယ် လည်ပတ်စေရေး အလုပ်တွေကို လုပ်ကြ ရမယ်။ ကျွန်တော်တို့ လုပ်တဲ့အလုပ်က ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ကုမ္ပဏီ၊ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ဖောက်သည်တွေ၊ ရှယ်ယာဝင်တွေနဲ့ ပရိဂရမ်မင်းတွေ၊ ဒီဇိုင်းတွေ၊ ရောင်းချမှု၊ ရေးသားမှုတွေ၊ အနုပညာတွေပါ ပြောင်းလဲသွား စေလိမ့်မယ်။

နောက်ဆုံးမှာ ကျွန်တော်တို့ဟာ အရေးကြီးတာတွေ လုပ်ဖို့ အချိန်တွေ ရလာလိမ့်မယ်။ အလျင်လိုတဲ့ အရေးပေါ် အလုပ်တွေ လုပ် နိုင်ရုံမက လုပ်ဖော် တစ်ယောက်ကို အကြံပေးတာ၊ ကျွန်တော်တို့ စက်ရုံ ထဲ လူတွေနဲ့ ချိတ်ဆက်တာ၊ ဒါမှမဟုတ် ဘုတ်အဖွဲ့ဆီ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ တင်ပြချက်တွေ ပေးပို့တဲ့အလေ့အကျင့်တွေပါ လုပ်နိုင်လာပါလိမ့်မယ်။

နေ့ဘက်မှာ ပရိဂျက်အသစ်တွေ ကနဦး လုပ်ရေးနဲ့ တီထွင်မှု တွေမှာ သုံးဖို့ အချိန်တွေ ပိုရနိုင်တယ်။

ဘယ်တော့မှ မသေဆုံးဘူး ထင်ရတဲ့ အဟောင်းအနွမ်းတွေ

ကြားထဲမှာ ရေနစ်နေမယ့် အစားပေါ့လေ။

အားလုံးအနက် အများစုက သမားရိုးကျအစည်းအဝေးတွေ ပျောက်ကွယ်သွားတဲ့ ကမ္ဘာကြီးတစ်ခုထဲနေပြီး ခက်ခဲတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် တွေ ကာကွယ်ရေးလုပ်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ အားပြုကြရတယ်။

ဒီသမားရိုးကျ အစည်းအဝေးတွေ ထွက်ခွာလွင့်သွားတဲ့အခါမှ သာ လွယ်ကူတဲ့ စေ့စပ်လိုက်လျောမှုတွေ၊ မှီငြမ်းပြုနိုင်စွမ်းတွေ ရှိလာ မယ်။

သင်တို့ထံ ဒီစာကို ရေးသားနေရတဲ့ မြင်ကွင်းကို ကျွန်တော် အမှုထမ်းနေရဖို့ ရှိနေတယ်။ ဒါက ကျွန်တော့်အတွက်သာ မဟုတ်သေး ဘူး။ ကျွန်တော်တို့အားလုံးရဲ့ အကျိုးအတွက်နဲ့ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံး အတွက်လည်း ဖြစ်တယ်။

အခု ကျွန်တော့်မှာ ဖြေရှင်းချက် တစ်ခု ရှိနေတယ်။ အဆိုပြုချင် တဲ့ စီမံကိန်း တစ်ခု ရှိနေတယ်။ အသက်ရှင် မွေးမြူရမယ့် အဆင့် အတန်း အသစ်တစ်ရပ် ရှိနေပြီ။

ဒါပေမဲ့ ပထမဦးစွာ ကျွန်တော်တို့ လက်ရှိ အစည်းအဝေး စနစ် ရဲ့ စိုးရိမ်ဖွယ်အကောင်းဆုံး အန္တရာယ်နှစ်ခုအကြောင်း ပြောပြရဦးမယ်။

- ၁။ ရိုးရာအစဉ်အလာ အစည်းအဝေးတွေက ဧဝံပီလိုက်
လျှောပေးရတဲ့ ယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ်ကို ဖန်တီးတယ်။
- ၂။ ရိုးရာအစဉ်အလာ အစည်းအဝေးတွေက အရေးပေါ်
အလျင်လိုမှု ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အာရုံကို သတ်ပစ်တတ်
တယ်။

၁။ ရိုးရာအစဉ်အလာ အစည်းအဝေးတွေက စေ့စပ် လိုက်လျောပေးရတဲ့ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးတယ်

ဒီစာကို ရေးနေစဉ်မှာ “ဝေါစထရီဂျာနယ်” မှ ဆောင်းပါး တစ်ပုဒ်ကို နှစ်များစွာက သတိရမိသေးတယ်။ "Yahoo!" မှာ အထက် တန်း VP လုပ်နေတဲ့ “ဘရက်ဂါလင်းဟောက်” က ရေးခဲ့တဲ့ ဆောင်း ပါးပါပဲ။ "Yahoo!" က အစည်းအဝေးတွေ ထိုင်ရလွန်းတဲ့ ယဉ်ကျေးမှု နဲ့ အားနည်းလာရတယ်။ ဆောင်းပါးရှင် “ဘရက်” က သူ့ရဲ့ ထိပ်တန်း ဝန်ထမ်းတွေကို အောက်ပါစာပိုဒ် ပါဝင်တဲ့ သတိပေးမှတ်တမ်း တစ်စောင် ရေးပို့ဖို့ သတ္တိတွေ ဆင့်ခေါ်လိုက်ရတယ်။

“ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ပြဿနာတွေနဲ့ စိန်ခေါ်ချက်တွေ ပွေ့ဖက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့ လုပ်ရပ်တွေကိုတော့ လုပ်ရလိမ့်မယ်။ ကျွန်တော် တို့ရဲ့ ရှယ်ယာဝင်တွေနဲ့ ဝေါစထရီဆီ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ကြော်ငြာသမား တွေ၊ အစုစပ်တွေ၊ ဝန်ထမ်းတွေ (လက်ရှိရော အနာဂတ်ပါ) နဲ့ သုံးစွဲ သူတွေဆီ ရှင်းလင်းအားကောင်း စွမ်းအားရှိ သတင်းလွှာ တစ်စောင် ပေးပို့ဖို့ အခွင့်အလမ်းကောင်း ကျွန်တော် ဖိတ်ကြားချက်နဲ့တကွ ပေး လိုက်တယ်။ ကျွန်တော်တို့ ပြဿနာတွေ နားလည်အသိအမှတ်ပြုဖို့

သင်္ကေတ တစ်ခုကို သူတို့ တောင်းပန်ခယနေရတယ်။ အခြေခံ ပြောင်းလဲခြင်းတစ်ခုအတွက် လမ်းကြောင်းတစ်ရပ်တော့ ကျွန်တော်တို့ ချထားရလိမ့်မယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ လက်ရှိ လမ်းကြောင်းနဲ့ အမြန်နှုန်းဟာ ကျွန်တော်တို့ကို ခရီးမတွင်စေဘူးလေ။ ခပ်တိုတို brand အထောက်အကူတွေကလည်း အလုပ်မဖြစ်ကြဘူး။”

သူ့သတိပေးချက် မှတ်တမ်းရဲ့ အမှန်တရားက ရှင်းလှတဲ့အပြင် ဒီသတင်းလွှာက စာနယ်ဇင်းတွေဆီ ရောက်သွားလို့ သိပ်တုန်လှုပ်သွားရသေးတယ်။ ယခု ကမ္ဘာကြီး တစ်ခုလုံးက Yahoo ဘာလုပ်မလဲလို့ စောင့်ကြည့်နေကြလေရဲ့။ ဒါပေမဲ့ ဘာဆုံးဖြတ်ချက်မှ လိုက်မလာဘူး။ တကယ် လုပ်ရပ်ရယ်လို့ ဘာမှ ကျမလာဘူး။ သူတို့ လိပ်ခဲတည်းလည်း ဖြစ်နေကြတယ်။ "Web 2.0" မွေးဖွားစကာလအတွင်း ဂူးဂဲနဲ့ တွစ်တာတို့သက်တမ်း၊ ဖေ့ဘွတ်နဲ့ ဂရုပ်ပွန်တို့ လက်စောင်းထက်နေခိုက် Yahoo ကုမ္ပဏီကတော့ အနိုင်မရနိုင်ဘဲ ဘာမှမလုပ်နိုင်တော့ပါဘူး။

ဒါဟာ Yahoo မှာ စမတ်ကျတဲ့လူတွေမရှိလို့မဟုတ်ဘူး။ သူတို့မှာ ဒီလို စမတ်ကျသူတွေ ရှိပြီးသား။ Yahoo မှာ အရင်းတွေ၊ နည်းစနစ်တွေနဲ့ ဈေးကွက်တွေ သုံးခုစလုံးရှိပြီး ဖြစ်တယ်။ ရာဟူး ကျဆုံးရခြင်းက ရိုးရှင်းပါတယ်။

ရာဟူးက ကျဆုံးပြီးသား အစည်းအဝေးကိုပဲ မှီငြမ်းပြုနေတဲ့ ယဉ်ကျေးမှုက အမှားပါပဲ။ ဒီအစည်းအဝေးတွေက လုပ်ရပ်ကို သတ်တယ်။ အားလုံးအနက် အဆိုးဆုံးက စေ့စပ်လိုက်လျောပေးတဲ့ ယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ် ဖန်တီးထားတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဝမ်းနည်းစရာ ကောင်းတာက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းကလည်း ဒီလားရာမှာပဲ လမ်းချော်ကျနေရတယ်။

ကျွန်တော်တို့ တစ်ဦးချင်းစီ ကစားပွဲပြောင်းတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးနဲ့ နှလုံးသားအပြေးပြိုင်ပွဲလုပ်ခဲ့တာ နောက်ဆုံး ဘယ်တုန်းကမှန်းတောင် မသိတော့ဘူး။

ကျွန်တော် သတိမရသလို ခင်ဗျားရော သတိရလို့လား။

အားကောင်းတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ကာကွယ်ဖို့ ကျွန်ုပ်တို့လုပ်တဲ့ တောင်းဆိုချက်တွေနဲ့တည်ဆောက်တဲ့အစည်းအဝေးတွေအစား ကျိုးပဲ့တဲ့ အစည်းအဝေးစနစ်ကို မှီငြမ်းတာက ကျွန်တော်တို့ကို တာဝန်တွေက သိပ်စောစောပဲ ဖြတ်ကျော်သွားစေတော့တာပါပဲ။

ကျွန်တော်တို့ရဲ့အဖွဲ့အစည်းက တီထွင်မှုအယူအဆတွေ အငမ်းမရ လိုအပ်နေတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ပြိုင်ဆိုင်မှုမြင့်မားလွန်းတဲ့ ဈေးကွက်နေရာအသစ်ထဲမှာ ဒီအယူအဆတွေက မရှိမဖြစ် အမျိုးအစားပါပဲ။

ဒါပေမဲ့ အယူအဆတွေချည်းသက်သက်က သူတို့ကိုယ်ပိုင် ဇောက်ချချက် သို့မဟုတ် ဇွဲလုံ့လ ဝီရိယကို ယူလာနိုင်တာ မဟုတ်မှန်း ကျွန်ုပ်တို့ မမေ့နိုင်ပါ။ ဒါကို လူသားကိုယ်တိုင် ယူလာရတာပဲ။

ပြောင်းလဲခြင်း ဆိုတာ ဘယ်တော့မှ လက်မောင်းဖွင့် ကြိုဆိုတာ မခံရတတ်ပါဘူး။ ကြီးမြတ်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေက အရဲစွန့်ရမှုနဲ့ အရဲစွန့်ရတာကို ကြောက်တဲ့သူတွေ ပါနေတတ်တယ်။

ကြီးမြတ်တဲ့ အယူအဆတွေအတွက် တိုက်ခိုက်ခံရတာ၊ ပိုဆိုးအောင် လုပ်ခံရတာနဲ့ လျစ်လျူရှုခံရတာတွေက သဘာဝပါပဲ။ ဆန့်ကျင်မှုမခံရဘဲနဲ့ ရှော့ရှော့ရှုရှု ဖြစ်လာတဲ့ ကြီးမားတဲ့ တီထွင်ချက် တစ်ခုတလေ စဉ်းစားလို့ မရနိုင်ဘူး။

ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ အယူအဆက ဒီ ကနဦးဆန့်ကျင်မှုတွေကြားက ရှင်သန်ကျန်ရစ်ဖို့ အခွင့်အလမ်းရလိုရင် တစ်ယောက်ကတော့ ချန်ပီယံ

အဖြစ် ရှေ့တိုးလှမ်းထွက်လို့ တာဝန်တွေယူ ဖမ်းဆုပ်ရင်း ဆန့်ကျင် နေတဲ့ မျက်နှာတွေကြားက ထိုးထွက်ရလိမ့်မယ်။

ဒါပေမဲ့ ကျွန်ုပ်တို့ ရိုးရာအစဉ်အလာ အစည်းအဝေးတွေက ကစားပွဲပြောင်းတဲ့ အယူအဆတွေကို သတ်ပစ်နေတယ်။ တော်လှန်ရေး ကျတဲ့ အယူအဆ တစ်ခု ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ အစည်းအဝေးထဲ ယူသွင်းလာရင် ဘယ်သူမှ ပိုင်ရှင် မလုပ်ရဲကြဘူး။ ဘေးက ရပ်ကြည့်သူတွေက ဒီ အကျိုးတရားကို ဝင်ယူသွားကြတာပဲပေါ့။

ရပ်ကြည့်သူတွေ ပြည့်နေတဲ့ လမ်းမပေါ်မှာ ရာဇဝတ် မှုခင်း အသေးစားတစ်ခု ကျူးလွန်နေတာကို သင် မျက်မြင်ပက်ပင်း တိုးတဲ့ အခါမှာ ဝင်စွက်ဖက် အရေးယူဖို့ သင် ဖိအားလေး နည်းနည်းတော့ ခံစားရမှာပဲ။ အားလုံးပြီးတဲ့နောက်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ လုံခြုံစိတ်ချရတဲ့ ကွန်ဖရင့်ခန်းထဲ ကျွန်ုပ်တို့ ထိုင်နေစဉ် ဒီတာဝန်ကို လူတိုင်း မျှဝေ ခံစားသင့်တယ်ဆိုတာကို လျာထားဖို့ရာခက်ခဲလှပါတယ်။ စားပွဲက တော့ ဝိုင်းနေပါရဲ့။ လူတိုင်းမှာ ခွင့်တူညီမျှ သင့်မြတ်တဲ့ အာရုံတစ်ခု ရှိရမယ်။ ကျွန်တော်တို့အားလုံး အတူတူပဲလို့ လျာထားနေရမယ်။

ဒါပေမဲ့ ဒီလိုတာဝန်ယူမှုတွေမှာ ရှုပ်ထွေးပွေလီလာလို့ တီထွင် ဖို့အတွက် ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ မျှော်လင့်ချက်တွေ ဖျက်ဆီးခံရတော့တယ်။

ကော်မတီက ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ခု မှီငြမ်းလိုက်တဲ့အခါ အယူ အဆကို ရေလောင်းပေးလို့ ထောင့်စွန်းတွေ ဖြတ်ချလိုက်တာ၊ ရလဒ်က လုံခြုံတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် (ဒါမှမဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက် မထွက်တာမျိုး) ဖြစ်လာပြီး ပိုကောင်းတဲ့ အနာဂတ်အတွက် မျှော်လင့်ချက်နည်းနည်းနဲ့ ပြောင်းလဲချက်နည်းနည်းပဲ ဖန်တီးနေတတ်တယ်။

“ဗြိတိသျှ အသံလွှင့် ကော်ပိုရေးရှင်း (B.B.C) ထဲမှာ ခြားနား တဲ့ ဘုတ်အဖွဲ့တွေက သုံးသပ်ချက်အတွက် အစည်းအဝေးတွေ ခြောက်

ကြိမ် သို့မဟုတ် ဒီထက် ပို၍ ခမ်းခမ်းနားနား ဝယ်ယူကျင်းပတတ် တယ်။

ဘီဘီစီရဲ့ ထိပ်တန်း အမှုဆောင် တစ်ယောက်က အောက်ပါ အတိုင်း (ကြေးနန်းစာထဲမှ “အားရ်မီးခန်း” ကိုးကားခဲ့တဲ့အတိုင်း) ဖြေ ခဲ့တယ်။

“အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြဿနာအချို့နဲ့ တာဝန်ပိုင်းအမျိုးမျိုး ကွဲပြားချက်တွေက လာသမျှ ပြဿနာတွေဟာ တစ်ဦးချင်းရဲ့ သဘာဝ ကို ပြောင်းပြန်လှန်ထားတဲ့ အရဲစွန့်မှုတွေပါပဲ။ ဘီဘီစီထဲမှာ ဆုံးဖြတ် ချက်တွေက လွတ်လပ်စွာ လုပ်တာတွေ ဟုတ်ပုံမရတာ ကျွန်တော် တွေ့ရတယ်။ လုပ်ဆောင်ချက် စီမံခန့်ခွဲမှုက သေ့ချက်နိမ့်နေတယ် ဆိုရင်တောင် တစ်ဦးချင်းတွေကလည်း အရေးပါပုံအရ လျော့နည်းနေ တာပါပဲ”

ဘီဘီစီလိုပဲ ကျွန်တော်တို့လည်း တစ္ဆေကို ကြောက်တတ်ကြ တာပဲ။ ဆုံးဖြတ်ချက်မှု တစ္ဆေသရဲပေါ့။ ရှေ့တိုးဖို့ အရေးပေါ် အလျင် လိုမှု တစ္ဆေသရဲလည်း ဖြစ်တယ်။



၂။ ရိုးရာအစဉ်အလာ အစည်းအဝေးတွေက အရေးပေါ် အလျင်လိုမှု ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အာရုံကို သတ်ပစ်တတ်တယ်

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုမှာ ကျွမ်းကျင်သူ “ဂျွန်ကော့ တာ” က ဟားဗတ်ပါမောက္ခကို ပြောသွားတာက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အခုရှေ့တိုးပြီး အောင်ပွဲခံဖို့ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ မလိုက်နာဘဲ မနေနိုင်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်အကြောင်းတွေပါပဲ။

ဘယ်အချိန်မှာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ မီးလင်းဖို့ ငြိမ်းသွားရသလဲ။ ဘယ်အချိန်မှာ ကျွန်တော်တို့ သိပ်သက်သောင့်သက်သာ ရှိသလဲ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အရေးပါတာတွေ ဇောက်ချလုပ်ဖို့ ကတိပေးရင်းနဲ့ အလုပ်ကို လာနေကျပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ အစည်းအဝေးတွေကြားက ပြတင်းပေါက်တိုတိုတွေထဲမှာ ဒီကတိတွေ ပြည့်ဝရေး မအောင်မမြင် ဖြစ်ခဲ့ရ တယ်။

ကျွန်ုပ်တို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ချထားတဲ့ ထောင်ချောက်တစ်ခုကို နားလည်လိုက်တဲ့အခါ အံ့ဩသွားရတယ်။ ပုံမှန်ကြားဖြတ် နေ့ရက်တွေ

မှာ၊ တကယ် အရေးပါတာအပေါ်မှာ စွမ်းရည်တွေ အာရုံစိုက်ထားရေး မှာ လူတွေသုံးတဲ့ မဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာတွေ အရေးပေါ်လုပ်ဖို့ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ အကောင်းဆုံး ဦးနှောက်တွေကို အတူတကွ စုစည်းထားရလိမ့်မယ်။ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ အကောင်းဆုံးတွေ ရှေ့လှမ်းတက်လို့ ကျွန်ုပ်တို့ကို အရေးကြီးတာလုပ်ဖို့ ဦးဆောင်စိန်ခေါ်နေမယ့်အစား ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ဒီဇိုင်းဆင်ပြီး ထာဝရ ရှင်သန်ရေးအတွက် အရေးပေါ် ရေချလောင်းဖို့ ကို ဖန်တီးရမယ်။

စီမံခန့်ခွဲရေး အတိုင်ပင်ခံကြီး “ပီတာဒရပ်ကာ” က ကျွန်တော်တို့ကို ပြောပြရာမှာ အစည်းအဝေးတွေက အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်ချက် အရ အဖွဲ့အစည်းတွေကို မထိရောက်စေမယ့် အငြင်းပွား စကားများနေတာ ရပ်တန့်ခွင့်ပြုခြင်းပဲလို့ ဆိုပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့က အလုပ်လုပ်ရင် လုပ်၊ နို့မဟုတ်ရင် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးနေရမယ်။ အဲဒီနှစ်မျိုးစလုံးကို တစ်ချိန်တည်းမှာ မလုပ်နိုင်ပါဘူး။

တကယ့်အလုပ်ဆိုတာ ကျွန်ုပ်တို့ကို ရှေ့တိုးရွေ့စေတယ်။ အားထုတ်မှုတွေ၊ ရုန်းကန်မှုတွေ၊ လုပ်ရပ်တွေ ပါဝင်တဲ့အလုပ်ပါပဲ။ အောင်မြင်ဖို့ ပိုနီးကပ်လာစေတဲ့ ထွက်ပေါက်ချက်တွေလည်း ဖြစ်တယ်။ တကယ်လို့ လုပ်ငန်းတာဝန်အဖွဲ့က စကားပြောလာရင် ကျွန်ုပ်တို့ကို အဆက်မပြတ် ပြောမှာက “အလုပ်ကိုပဲ ပြန်လုပ်တော့” ဟု သတိပေး။

ကျွန်တော်တို့ကြားထဲက ပါရမီအရှိဆုံး လူတွေဟာ အဖွဲ့အစည်းကို ကိစ္စတွေ လုပ်ပေးခြင်းဖြင့် အကောင်းဆုံး အမှုထမ်းရမယ် ဆိုတာ သိကြပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့ မေးမထားတဲ့ အံ့ဩဖွယ်ရာတွေ ကနဦးလုပ်ခြင်းနဲ့ ကျွန်ုပ်တို့ ပန်းတိုင်တွေဆီ တိုက်ရိုက်ဆောင်ယူသွားမယ့် အလုပ်တွေ ထုတ်လုပ်ခြင်းဖြင့် တန်ဖိုးတွေ ပေါင်းဖြည့်သွားရမယ်။

Web အသုံးချရေး ကုမ္ပဏီ Base Camp က “ဒေးဗစ်ဟိန်နာ မေရာဟန်စန်” က အစည်းအဝေးတွေက အဆိပ်သင့်စေတယ်လို့ ပြော သွားတယ်။ ဘာကြောင့်ဆို သူတို့က အလုပ်တွေကို အလုပ်အခိုက် အတန့်ပဲ လုပ်ရတဲ့ အတွဲတွေအဖြစ် ချိုးဖျက်လိုက်လို့ပါပဲ။ အလုပ်တွေ အဆက်မပြတ်တမ်း စီးဆင်းနေတဲ့ ရေအလျဉ်မျိုးအခြေအနေ ဆက် တိုက် အားထုတ်မှသာ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ အကောင်းဆုံးအလုပ်တွေ ပေါ်လာ ရတာပါ။ အာရုံစူးစိုက်မှု ကာလကြာမြင့်မှသာ ဒါကို လုပ်နိုင်ပါတယ်။ ကြားဖြတ်တာတွေ ခဏခဏ ဖြစ်လာတဲ့အခါ၊ စတဲ့အခါတိုင်း ဟိုအစ ကနေ ပြန်ပြန်လုပ်နေရတော့တယ်။

ပြန်ပြန်လုပ်ရတာတွေ ကျွန်တော် ငြီးငွေ့မောပန်းလှပြီ။

ထိရောက်တဲ့ စနစ်တွေက အကောင်းမြင် ဖြစ်ချင်တဲ့ ထွက်ပေါ် ချက်တွေကို ပတ်ပတ်လည် စုစည်းထားသင့်တယ်။ ကျွန်တော်တို့ ဖြစ် ရပ်တွေမှာဆို အလုပ်တွေပဲပေါ့။ ဒါပေမဲ့ အစည်းအဝေးတွေ အများ ကြီး ဆင့်ခေါ်နေတော့ ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်က အစည်းအဝေးတွေနဲ့ပဲ ပတ်ပတ်လည် စုစည်းထားသလို ဖြစ်နေရတာပေါ့။

တစ်ခါတစ်ရံ ကျွန်တော့်ကို အစည်းအဝေး တက်ရမယ်လို့ ခေါ် တယ်။ ဘာတွေများ အရေးပေါ်နေပါလိမ့်လို့ တွေးပြီး ကျွန်တော့်ရဲ့ တကယ့်အလုပ်ကို ခေါက်ထားလို့ သွားတက်ရတယ်။

CNN သတင်းလှည့် နားထောင်လိုက်တဲ့အခါတိုင်း “အရေး ပေါ် ကြားဖြတ်သတင်းခေါင်းစည်း” အဝါရောင်အလံတံခွန်ချည်းပဲ တွေ့နေရသလိုပဲပေါ့။

အစည်းအဝေးလည်းပြီးရော၊ တကယ့် အမှန်တရားကို နဖူး တွေ့ ဒူးတွေ့ ရင်ဆိုင်မိရတာက စစ်မှန်တဲ့ အရေးပေါ်ချက်ရယ်လို့ ဘာမှမရှိတာပါပဲ။ ကျွန်တော် အကြီးအကျယ် စိတ်ပျက်ရတယ်။ စိတ်

လည်း တအားဆိုးမိတော့တယ်။ သစ္စာဖောက်ခံရသလို ခံစားမိတယ်။

မှားယွင်းတဲ့ အရေးပေါ်မှုက အောက်ပါ ဖြစ်နေကျ အစည်းအဝေး ပုံစံ (၃) မျိုးမှာ ပဲ့တင်ရိုက်ခတ်နေပါတယ်။

၁။ ဇိမ်ခံအစည်းအဝေး

၂။ ပုံမှန်ထုံးစံအရ အစည်းအဝေး

၃။ လူမှုရေး အစည်းအဝေး

၁။ ဇိမ်ခံအစည်းအဝေး

အစည်းအဝေး ခေါ်ရတာက ထိထိရောက်ရောက် ခပ်မြန်မြန် ချရေးထားချင်တဲ့ အရာအားလုံးကို ဖမ်းဆုပ်ထားဖို့ ခက်လှတာကြောင့်ပဲ။ ဒါကို အစည်းအဝေးမှာ သက်သောင့်သက်သာဖြစ်အောင် မှတ်တမ်းတင်တာ သက်သက်ပါပဲ။ ဒီထက်ပိုပြီး ဘာတန်ဖိုးမှ ပေါင်းမဖြည့်နိုင်ကြပါဘူး။ တကယ် လက်တွေ့မှာ ပိုဆိုးလာတာက အချိန်ဖြုန်းတာတွေက တိုးလာပြီး နောက်ပိုင်းမှာ ကိုးကားဖို့ခက်တဲ့ စကားမပါ၊ ခြေဟန်လက်ဟန် မျက်နှာရိပ် မျက်နှာကဲ ဆက်သွယ်ချက်တွေပဲ မှီခိုအားထားနေရတော့တယ်။

၂။ ပုံမှန်ထုံးစံအရ အစည်းအဝေး

သူတို့ အလုပ်က အစည်းအဝေးတွေခေါ်ဖို့ပဲလို့ စဉ်းစားတတ်တဲ့ မန်နေဂျာတွေက ဆင့်ခေါ်တဲ့ အစည်းအဝေးမျိုး ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအစည်းအဝေးတွေက ထုတ်လုပ်ရေးနဲ့ ထိန်းချုပ်ရေး အသွင်အပြင်တွေ ပေးမပေးက အရေးမကြီးသလို၊ မန်နေဂျာတွေက သူတို့ စံနမူနာကို နူးနူးညံ့ညံ့ပြရာ ကျ မကျလည်း အကြောင်း မဟုတ်ပါဘူး။ သူတို့က အချိန်ဖြုန်းနေတာပါပဲ။ အဖွဲ့ဝင်တွေ အကြံဉာဏ်တွေ ဝေမျှကြတယ် ဆိုစေ

ဦး၊ အစီရင်ခံ ရလဒ်တွေက ကြားဖြတ် ကုန်ကျစရိတ်နဲ့ နှိုင်းယှဉ်ရင် ဖျော့တော့နေတယ်။

၃။ လူမှုရေးအစည်းအဝေး

ချိတ်ဆက်တဲ့ ရည်ရွယ်ချက်အတွက် စည်းဝေးတာပါ။ တစ်ခါ တစ်ရံ ဘာမှန်းမသိဘဲ တစ်ယောက်ယောက်က ခေါ်လို့ လာတက်ရ တာမျိုးပဲ။ ဒီအတွက် ကျွန်တော့်ကိုယ် ကျွန်တော် အပြစ်ရှိတယ်လို့ ခံစားရတယ်။ ကံဆိုးလှစွာ ဒီအစည်းအဝေးတွေက စက်ဝိုင်းလည်သလို မြန်မြန်လှည့်လို့ အချိန်နဲ့ အံဝင်အောင် ချဲ့ထွင်သွားတယ်။ သင် စကား စမြည်ပြောဖို့ အချိန်ကို နှေးချချင်ပေလိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ အခန်းထဲက လူတိုင်း ပန်းတိုင် အတူတူ မဟုတ်ကြပါ။



မှားယွင်းတဲ့ အရေးပေါ် အစည်းအဝေးတွေရဲ့ ထူးခြားနားမှုကို ကျွန်ုပ်တို့ တစ်ကြိမ် ဖွင့်ပြလိုက်တာနဲ့ အဖွဲ့အစည်းက လုပ်သမျှ အရာ ရာကို ကျွန်ုပ်တို့ စတင် အမေးထုတ်ရပါတော့တယ်။ တကယ်လို့ စီမံ ခန့်ခွဲမှုက ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းအပေါ် ဒီလိုစော်ကားလာချက် ကို ပုံမှန်ကျကျ သည်းခံနေရင် ဘာကြောင့် စိတ်အနှောင့်အယှက် အဖြစ်ခံမှာလဲ။

အစည်းအဝေးတွေက ဘောလုံးပွဲ တစ်ပွဲအတွင်း မဆုံးနိုင်တဲ့ စီးပွားရေးအရ အားလပ်ချိန်တွေ ပေးတာနဲ့ တူနေတာမျိုး လျော့နည်း နေရမယ်။ အရှိန်အဟုန် နှေးချရပ်ပစ်မယ် ဆိုရင်တောင် သိပ်အကြာ ကြီးတော့ မဖြစ်ရဘူး။ အောင်ပွဲရမယ့် ဝန်ဆောင်မှုအတွက်ပဲ ဖြစ်ရလိမ့် မယ်။ လျင်မြန်ပြီး စွမ်းရည်မြင့်မားတဲ့ အကူးအပြောင်းက လောင်စာ