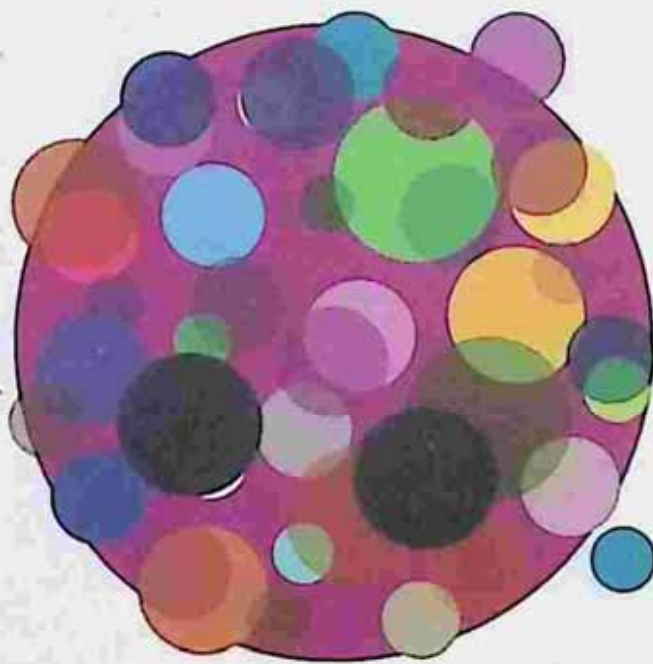


“အဖွဲ့အစည်းတွေကို အစစ်အမှန်အဖြစ်
ဘာတွေက ပြောင်းလဲစေတာလဲ”

“အဖွဲ့ထဲက လူတိုင်းလုပ်ခဲ့တဲ့
သေးငယ်တဲ့ ရွေးချယ်မှုတွေပဲပေါ့”



အတိုင်းအတာကို ကျော်လွန်၍

(သေးငယ်တဲ့အပြောင်းအလဲများရဲ့
ကြီးမားတဲ့ထိခိုက်ချက်)

ကောင်းသာ-မြန်မာပြန်

BEYOND MEASURE

Margaret Heffernan

ဒီစာအုပ်က CEO ကနေ

အိမ်စောင့်၊ ကျောင်းစောင့်၊ အထိန်းတော်အထိ၊

ပိုကောင်းတဲ့အလုပ်ကို လုပ်ချင်တဲ့သူတိုင်းကို

ဦးတည် ရည်ညွှန်းပါတယ်။

ဒီစာအုပ်က စကားပြောဆိုခြင်း၊ နားထောင်ခြင်း၊

စောဒကတက်ခြင်း၊ စဉ်းစားခြင်း၊ ကြည့်မြင်ခြင်းနည်းလမ်းတွေ

ဖြစ်တဲ့ ယဉ်ကျေးမှုကို တောင်းခံမောင်းနှင်နေတဲ့

နိစ္စအတွေးတွေနဲ့ အလေ့အထ သေးသေးလေးတွေ

စုပေါင်းနေတဲ့ အစုအပုံကို ကြည့်မြင် သုံးသပ်ထားတယ်။

ဒါတွေဟာ ဒေါ်လာမီလျံ ပြောက်ပြားစွာလည်း မဟုတ်ဘူး။

ပရိုဂရမ် နှစ်များစွာလည်း မဟုတ်ဘူး။

ဘယ်သူမဆို အချိန်မရွေး လှမ်းနိုင်တဲ့

ခြေလှမ်း အသေးလေးတွေ ဖြစ်သလို

ကြီးမားတဲ့ ပြောင်းလဲခြင်းအစကို မှတ်သားနေတဲ့

ခြေလှမ်း အသေးလေးတွေပဲ ဖြစ်တော့တယ်။



KGT0076

1,500.00 KS

ထုတ်ဝေသူ	• ဦးစန်းဦး(၀၀၅၃၈)၊
	• စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ၈၅၊ ၁၆၄ လမ်း၊ တာမွေ။
ပုံနှိပ်သူ	• ဒေါ်ဝင်းမာ(၀၀၄၁၂)၊ စိတ်ကူးချိုချို
	• ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း။
စာအုပ်ချုပ်	• ဦးမြင့်၊ ညီဝင်းမြင့်
မူပိုင်ခွင့်ကြိုက်၊ အုပ်စု၊ ၅၀၀၊ ၂၀၁၉၊ ငြိမ်းမေ	

ကောင်းသာ

အတိုင်းအတာကို ကျော်လွန်၍/ - ရန်ကုန်။
 စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ၂၀၁၉။
 စာမျက်နှာ ၁၁၇ မျက်နှာ၊
 ၁၃ စင်တီ x ၁၉ စင်တီ
 (၁) အတိုင်းအတာကို ကျော်လွန်၍

မာတိကာ

- စာရေးသူရဲ့အကြောင်း အကျဉ်းချုပ်	၇
- နိဒါန်း	၉
အခန်း (၁)	
ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ ပဋိပက္ခ	၁၉
အခန်း (၂)	
လူမှုရေးအရင်းအနှီး	၃၈
အခန်း (၃)	
စဉ်းစားခြင်းက ရုပ်ဝတ္ထုကျတယ်	၅၆
အခန်း (၄)	
အတားအဆီးများကို ချိုးဖျက်ခြင်း	၇၃

အခန်း (၅)

နေရာတိုင်းမှာ ခေါင်းဆောင်များရှိတယ် ၉၁

နောက်ဆက်တွဲ

ပိရောမိတရားတွေနဲ့ ဖြစ်တန်ရာရှိမှုများ ၁၁၄



‘အဖွဲ့အစည်းတွေကို အစစ်အမှန်အဖြစ်
ဘာတွေက ပြောင်းလဲစေတာလဲ”
“လူတိုင်းလုပ်ခဲ့တဲ့
သေးငယ်တဲ့ရွေးချယ်မှုတွေပဲပေါ့!”

TED စာအုပ်တိုက်ရဲ့ ဆောင်ပုဒ်

သေးငယ်တဲ့စာအုပ်လေးများက
ကြီးမားတဲ့ အယူအဆများကို ပြနေတယ်။

www.ted.com/books.

“အလုပ်ထဲမှာရှိနေတဲ့အရာတွေကို ကျွန်တော် ကြိုက်တယ်။
သင့်ဘာသာသင် ရှာတွေ့ဖို့ အခွင့်အလမ်းတွေ ရှိတယ်လေ။”
-ရျိုးဇော်ကွန်ရက်-

[CEO များနဲ့ မန်နေဂျာများအတွက် စွမ်းအားရှိတဲ့ ထုတ်
ပြန်ကြေညာချက်လိုပဲ၊ ဒီစာအုပ် 'Beyond Measure' က အဖွဲ့အစည်း
တွေက အံ့ဩဖွယ်ရာခြေလှမ်းအသေးလေးတွေနဲ့ ဧရာမအပြောင်းအလဲ
တွေကို လုပ်နိုင်ကြောင်း ဖွင့်ဟရှင်းလင်းထားပါတယ်]

အားကောင်းတဲ့ ကုမ္ပဏီယဉ်ကျေးမှုတွေ ဖန်တီးရေး ပညာ
ပါ ဒီလမ်းညွှန်ချက်မှာ၊ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင် 'မားဂရက်ဟက်ဖာနန်'
က စဉ်းစားခြင်း အမျိုးအစားသစ်တစ်မျိုးအတွက် ရေခဲမြေခဲတွေချ
ထားပေးတယ်။ အဖွဲ့အစည်းတွေဟာ လှည့်စားနိုင်ဖွယ်ရှိတဲ့ ပြောင်းလဲ
ခြင်း အသေးလေးတွေ လုပ်ခြင်းဖြင့် ငလျင်လှိုင်းလို ပြောင်းလဲမှုတွေ
ဖန်တီးနိုင်ကြပါတယ်။

ဒီစာအုပ်က ကမ္ဘာအနှံ့အဖွဲ့အစည်းတွေက ရင်ခုန်စရာ မှတ်
စုတွေ ရထားတယ်။ ဟက်ဖာနန်က ဘယ်အဖွဲ့အစည်းမဆို အံ့ဩ ဖွယ်
ပြောင်းလဲမှုအသေးတွေ လုပ်နိုင်ကြောင်း လူတိုင်းကို ခေါင်းဆောင်
ဖြစ်လာအောင် စွမ်းအားတင်ပေးနိုင်ကြောင်း၊ စစ်မှန်တက်ကြွတဲ့ နား
ထောင်ခြင်းအတွက် ချာနယ်တွေ ဘယ်လိုဖွင့်နိုင်ကြောင်း၊ အချိန်

နာရီတွေဖြတ်တောက်ပစ်ခြင်းရဲ့ အရေးပါပုံတွေ သင့်ရဲ့အလုပ်လုပ်တဲ့ ဦးနှောက်အတွက် ရုံးအလုပ်အနားပေးခြင်းရဲ့အရေးပါပုံတွေ၊ ပဋိပက္ခ ဖြစ်နေတဲ့ အလုပ်တွေက ဖန်တီးမှုရှိရှိ စဉ်းစားခြင်းရဲ့ မရှိမဖြစ်တဲ့ လက်စွဲကိရိယာဖြစ်ပုံတွေ၊ ကုမ္ပဏီတွေက ပိုများစွာထိရောက်အောင်၊ သူတို့နံရံတွေ ကျော်လွန်တဲ့အထိ တက်တက်ကြွကြွ ဘယ်လိုလုပ်ပြ နိုင်ကြောင်း၊ ရိုးရှင်းတဲ့လုပ်ရပ်တွေက အလုပ်သမားတွေကြားက လူမှု ရေး အရင်းအနှီးတွေကို အားကောင်းအောင် လုပ်နိုင်ပုံတွေကို ရှင်းပြ ထားပါတယ်။

လိုအပ်ရာပုံပြင်တွေနဲ့ သိုင်းဝိုင်းပြီး စာရင်းအင်းတွေနဲ့ ထောက် ကူရင်း ဟက်ဖာနန်က စာဖတ်သူကို ကမ္ဘာတစ်ခွင်လှည့်ပတ်ခေါ်သွား တယ်။ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်အနေနဲ့ သူမရဲ့လုပ်သက်နှစ်အတွေ့ အကြုံတွေက အဆီအနှစ်တွေ ဆွဲထုတ်ယူရင်း သူမနောက်ဆုံး အပြီး သတ် သက်သေပြသွားတာကတော့ ပြောင်းလဲချက်အသေးလေးတွေက အကြီးမားဆုံး ထာဝရအမြဲမြဲဆုံး ထိချက်ကိုလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာပါပဲ။



Pamela Merriam Esty
အတွက် ရည်ညွှန်းသည်။

mgyc.com

mgyc.com

စာရေးသူရဲ့အကြောင်း အကျဉ်းချုပ်



‘မားဂရက်ဟက်ဖာနန်’ က စီးပွားရေးသမား၊ အမှုဆောင်နဲ့ စာရေးဆရာမတစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်။ တက္ကဆပ်မှာ မွေးပြီး၊ ဟော်လန်မှာ ကြီးပြင်းလာခဲ့တယ်။ ကန်းဘရစ်ချ်တက္ကသိုလ်မှာ ပညာသင်ခဲ့တယ်။ သူမက BBC အတွက် လုပ်ကိုင်ပေးခဲ့ပြီး၊ ရုပ်သံနဲ့ ရေဒီယိုအစီအစဉ်တွေ ထုတ်လုပ်တယ်။ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေနဲ့ တက်ကြွတဲ့ မီဒီယာပေါင်းစုံ ထုတ်ကုန်တွေကို ‘ပီတာလင့်ချ်’၊ ‘တွမ်ပီတာစ်’၊ Standard & Poor’s, The Learning Company တို့နဲ့အတူ တိုးတက်ထုတ်လုပ်ခဲ့တယ်။ သူမဟာ ‘Information Corporation’, ‘Zine Zone Corporation’ နဲ့

'iCAST Corporation', တို့အတွက် အမှုဆောင်အရာရှိ ချုပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့တယ်။ သူမရဲ့စာအုပ် 'Willful Blidness' ကို 'the financial Times မဂ္ဂဇင်းက ၁၀ စုနှစ် အတွင်း အကောင်းဆုံးစီးပွားရေးစာအုပ်ဖြစ်ကြောင်း သတ်မှတ်ခဲ့တယ်။ မကြာသေးမီက ထွက်ခဲ့တဲ့ 'A Bigger Prize' က ၂၀၁၅ ခုမှာ 'Transmission Prize' ဆု ဆွတ်ခူးခဲ့တယ်။ သူမဘလော့ဂ်က 'Hluffington Post' နဲ့ 'Inc.com' ဖြစ်တယ်။



နိဒါန်း

အရေးပါချက်ကလွဲလို့ အလုပ်ထဲမှာ အရာရာကို ကျွန်ုပ်တို့ တိုင်းတာကြတယ်။ နံပါတ်တွေက သက်သောင့် သက်သာ ရှိလှတယ်။ ဝင်ငွေ၊ အသုံးစရိတ်၊ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း၊ ချိတ်ဆက်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းလဲလှယ်ခြင်း၊ ထိန်းချုပ်မှုရဲ့ ထင်ယောင်ဦးတဝါးတစ်ရပ် ဖန်တီးရတာတွေပဲပေါ့။ ဒါပေမဲ့ အောင်မြင်မှု သို့မဟုတ် ကျဆုံးမှုတွေနဲ့ ကျွန်ုပ်တို့ ရင်ဆိုင် ကြရတဲ့အခါ CEO ကနေ အိမ်တော်ထိန်းအထိ လားရာ တစ်ခုတည်းကိုပဲ ညွှန်ပြ လက်ညှိုးထိုးမိတာက 'ယဉ်ကျေးမှု' ကိုပါပဲ။ အတိုင်းအတာကိုကျော်လွန်တာ၊ တစ်ခါတရံ ဖော်ပြ နိုင်တာကို သိသိသာသာ ကျော်လွန်တာတွေကြောင့်၊ ယဉ် ကျေးမှုက ဖွဲ့စည်းမှုဘဝရဲ့ လျှို့ဝှက်အနှစ်ရည်ဖြစ်လာပြီး၊ ခြားနားချက်ကို လုပ်နိုင်တဲ့အရာကတော့ ဘယ်သူမှ ပါဝင် ပစ္စည်းဖြစ်မနေတာပါပဲ။

ဖွဲ့စည်းမှုယဉ်ကျေးမှုရဲ့ ဒွိဟဖြစ်ချက်က ကြီးမားတဲ့
 ခြားနားချက်ကို လုပ်နိုင်တာအပေါ် မူတည်နေတယ်။ ဒီကြီး
 မားတဲ့ ခြားနားမှုထဲမှာ လုပ်ရပ်အသေးတွေ၊ အလေ့အထနဲ့
 ရွေးချယ်မှုအသေးတွေ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားတယ်။ ဒီအပြုအမူ
 အစုအဝေးကြီးက နေရာတကာ အဖွဲ့အစည်းစနစ်တစ်ခုရဲ့
 ထိပ်ဆုံးကနေ အောက်ဆုံးအထိ ကုမ္ပဏီရဲ့ အတွင်းအပြင်
 ကနေ သူ့ဟာသူ ဖန်တီးတဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ယဉ်ကျေးမှုပါပဲ။
 ယင်းက ဝရုန်းသုန်းကားနိုင်တယ်လို့ တစ်ချိန်တည်းမှာ
 ဘယ်သူမဆို လုပ်သမျှအရာရာတိုင်းမှာ ထိခိုက်နေတော့
 တယ်။

ဒီအရာမှာ ကျိန်စာနဲ့ ကောင်းချီးပေးမှု နှစ်ခုစလုံး
 ပါနေတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် ကျိန်စာက ယဉ်
 ကျေးမှုရဲ့ သူ့ကိုယ်ပိုင် လွတ်လပ်တဲ့ ဆန္ဒထဲက ထွက်လာတဲ့
 အာရုံအပေါ် မူတည်လဲလျောင်းနေတယ်။ အတိုင်းအတာကို
 ကျော်လွန်နေရုံသာမက သူတို့ထိန်းချုပ်နိုင်မှုကိုတောင် ကျော်
 လွန်သွားတယ်။ ယဉ်ကျေးမှုကို တိုင်းတာဖို့တော့ ကျွန်ုပ်တို့
 မတတ်စွမ်းပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဒီယဉ်ကျေးမှုကို ဦးတည်နေတဲ့
 ပရိုဂရမ်တွေအတွက် ကျဆုံးမှုနှုန်းမြင့်လာတာကိုတော့
 တိုင်းတာနိုင်တယ်။ ဒါက ၇၀% ပတ်ဝန်းကျင်လောက်
 ရှိတယ်။ ဒါကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုဟာ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်
 ရခက်တယ်ဆိုတဲ့ အယူအဆက စီမံရခက်သလို အမိန့်ပေးဖို့
 လည်း မဖြစ်နိုင်ဘူး။

အဖွဲ့စည်းရေးရာ ယဉ်ကျေးမှုတွေက တစ်ပြေးညီ
 စနစ်မဟုတ်ကြောင်း အချက်မှာလည်း ကောင်းချီးပေးချက်

တွေ လဲလျောင်းနေတယ်။ ပြောင်းလဲခြင်းအသေးတွေ၊ နားထောင်တာ၊ မေးခွန်းမေးတာ၊ သတင်းတွေဝေမျှတာတွေဟာ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းစနစ်တွေရဲ့ ချိတ်ဆက်မှု၊ ထိုးထွင်းမှု အယူအဆအတိုင်းအတာကို ကျော်လွန်ပြောင်းလဲနေတယ်။ ဒီသေးငယ်တဲ့အရာတစ်ခုချင်းစီက တုန့်ပြန်ချက်တွေကို မောင်းနှင်သွားတာကြောင့် စနစ်တစ်ခုလုံးကို ဩဇာလွှမ်းသွားတယ်။

ဒီထိုးထွင်းသိမှုက ကြီးမားတဲ့ ယဉ်ကျေးမှုတွေဟာ လူတစ် ဦးချင်းစီက သေးငယ်တဲ့စွမ်းဆောင်ရည်တွေအပေါ် မှီပြီး ပြောင်းလဲနေတယ်ဆိုတဲ့ အချက်ပဲ။

၁၉၇၂ ခုက ဗြိတိသျှ ဥရောပ လေကြောင်းလိုင်းက လေယာဉ်တစ်စီးက မြေပြင်က စခွာတက်ပြီး ၃ မိနစ်ပဲကြာတယ်။ ချက်ချင်း ပျက်ကျလို့ ပါလာတဲ့ ခရီးသည်အားလုံး ၁၁၈ ယောက် သေဆုံးကြရတယ်။ ဘယ်ခေါင်းဆောင်မှု အပြောင်းအလဲကမှ ဒီကြေကွဲမှုကို ဖော်ပြနိုင်စွမ်းမရှိခဲ့ပါဘူး။ ဒီကြေကွဲဖွယ်ကပ်ဆိုးကို ခါးသီးစေတဲ့အချက်က ဒီပျက်ကျစေတဲ့ ပြဿနာမျိုးကို အရင်ကတည်းက သိခဲ့ပြီး၊ စိုးရိမ်စိတ်တွေ၊ မသိကျိုးကျွံလုပ်ခဲ့တာဟာ သေခြင်းတရားကို ကာကွယ်ပေးတာပါပဲ။ နောက်ပိုင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးတဲ့အခါ ခက်ထန်စွာ မေးခွန်းတွေ မရမက မေးရင်း၊ မပြောရဲမဆိုရဲ ကျဆုံးထိမ်ချန်ထားသမျှ ဝေဒနာသဲစွာပေါ်လာပြီး စိုးရိမ်စိတ်တွေဝေမျှ ခံစားရတယ်။ လူတွေ၊ လုပ်ငန်းဆောင်တာတွေကြားက သေးငယ်တဲ့အတားအဆီးတွေ အားလုံးက စက်မှုလောကတစ်ခုလုံးကို ခြိမ်းခြောက်နေတယ်။

ဒီကပ်ဘေးကြောင့် ပေါ်လာတာတွေကတော့ အတူတူ လုပ်ကိုင်ကြတဲ့ နည်းလမ်းတစ်ခုရယ်၊ ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်မိတာရယ်၊ အတူတူလုပ်ကိုင်၊ အယူအဆတွေ ဝေမျှကြတာရယ်၊ ဒါတွေဖြစ်ပြီး၊ ဒါတွေက မြို့ပြလေကြောင်း ညွှန်ကြားမှု ယဉ်ကျေးမှုကို ပြောင်းလဲလိုက်တယ်။ လျှို့ဝှက် ချက်ရှိတဲ့နေရာမှာ အခုတော့ ပွင့်လင်းမှုတွေ ဖြစ်လာတယ်။ အမှားအယွင်းတွေ ဖော်ထုတ်လိုက်တဲ့အခါ အခုအခါ သူတို့ သင်ခန်းစာယူစရာတွေအဖြစ် အသိအမှတ်ရတော့တယ်။

ဒီလုပ်ကိုင်ရေးနည်းလမ်းအသစ်ကို 'ကျိုးကြောင်း သင့်လျော်တဲ့ ယဉ်ကျေးမှု'လို့ ခေါ်တယ်။ ယင်းက သယ်ယူပို့ ဆောင်ရေးကို အလုံခြုံဆုံးအထိ ရောက်အောင် ပင်ကိုသိစိတ် အနည်းဆုံးပုံစံအဖြစ် အသွင်ပြောင်းလဲသွားပါတယ်။

ဒီနေ့ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့အလုပ်ခွင် ပတ်ဝန်းကျင်အားလုံး ကို ဖြတ်သန်းပြီး၊ 'ကျိုးကြောင်းသင့်လျော်တဲ့ ယဉ်ကျေးမှု' ကို ကျွန်ုပ်တို့လိုပါတယ်။ ထိခိုက်ကြေမှုမှုကို ကာကွယ်ရုံ သာမက တစ်ဦးချင်းဝန်ထမ်းတွေဆီက အကောင်းဆုံးအယူ အဆ၊ အကဲခတ်မှုတွေ၊ စိုးရိမ်ချက်တွေ သူတို့ ခေါင်းထဲက ဆွဲနုတ်ယူဖို့ပါပဲ။

ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့စိန်ခေါ်ချက်က ကြီးလွန်းပြီး၊ အချိန်က အရင်လို အားကြီးနေတယ်။ လူသားရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်တွေ က အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ သော့ခတ်သိမ်းထားတာ သိပ် များလွန်းနေတာမို့ အနည်းအကျဉ်းလောက်တော့ အလဟ သာ ပြုန်းတီးသွားပါစေတော့လို့ သဘောထားရတယ်။ 'ကျိုးကြောင်းသင့်လျော်တဲ့ ယဉ်ကျေးမှု'က စစ်မှန်မှု၊ စွမ်း

ဆောင်ရည်၊ တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ ထက်မြက်တဲ့ ပါးနပ်မှုတွေကို တီးခေါက်ကြည့်နေတယ်။ သူတို့ရတဲ့ဆုတွေက စိတ်ကူး ဉာဏ်ကောင်းခြင်းနဲ့ အမှန်ကို ပြောခြင်းတို့၊ အောင်ပွဲခံခြင်း တို့ပါပဲ။

အောင်မြင်မှုဆီသွားရာလမ်းတွေက အမှားအယွင်း တွေနဲ့ပါပဲ။ တစ်သဝေမတိမ်းလိုက်နာနေမယ့်အစား ဆန္ဒ အာသီသတွေကို အားပေးလို့၊ ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက် တာက ပိုအရေးပါနေတယ်။ ဘယ်ယဉ်ကျေးမှုရဲ့ အသည်း နှလုံးမှာမဆို ခေါင်းဆောင်မှုအယူအဆ တစ်ခုရှိရာမှာ ဈေး ကွက်တွေ၊ ရှယ်ယာဝင်တွေရဲ့ ဒုတိယခန့်မှန်းခြင်းကို မဟုတ် ဘဲ။ အခြားသူတွေရဲ့အကျိုးအတွက်၊ ကိုယ့်ဘာသာ ပြောဆို ရဲ့၊ စဉ်းစားရဲ့မှုတွေကို အားပေးအားမြှောက် ပြုတာပဲ ဖြစ်ပါ တယ်။

သတင်းတွေက ပွတ်သီးပွတ်သပ်လုပ်တာလောက် မဟုတ်ဘဲ၊ ရင်ထဲ အသည်းထဲ အနီးကပ်ဆုံး သိမ်းထားရမှာ ပါ။ ဘာကြောင့်ဆို သူတို့က စွမ်းအားတန်ခိုးတွေ ကိုယ်စား ပြုလို့ပါပဲ။ တကယ်လို့ ကျန်းမာတဲ့ အလုပ်ခွင်နေရာရဲ့ ညွှန်ပြ ချက်ရောဂါစစ်တမ်း ရှင်းရှင်းတစ်ခုရှိရင်၊ ဆက်စပ်ခြင်းရဲ့ အရည်အသွေးကို သင့်လျော်အောင် လုပ်နိုင်ပြီး၊ သူတို့ကို စရိုက်ဖော်တဲ့ အယူအဆ စီးဆင်းမှုကို သက်သာနှေးကွေး စေနိုင်မယ်။

"Ocean Spray" ရဲ့ CEO ဖြစ်သူ 'ရန်ဒီပါပါဒဲ လစ်' က ပြောတယ်။ 'လူတိုင်းမအောင်မြင်ရင်၊ အောင်မြင်တဲ့ လူရယ်လို့ မရှိပါဘူး။' ဒီစကားက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သက်

သေထူသလိုရှိတယ်။ ရှိလည်းရှိသင့်တယ်။ ဒါပေမဲ့ အမေရိကန်မှာရော ဗြိတိန်မှာပါ စီးပွားရေးလုပ်တဲ့အခါ ကမ္ဘာတစ်ခွင်ကုမ္ပဏီတွေမှာ ကျွန်မတွေ့ခဲ့ရတာက ငြိမ်ဝပ်တဲ့ ဒီဂရီတွေကြောင့် လူတွေဟာ ထော့နဲ့ထော့နဲ့ ဖြစ်နေကြတယ်။ အတူတူလုပ်ခဲ့တဲ့ CEO တွေဟာ သူတို့ရဲ့အလုပ်အင်အားစုတွေမှာ စွမ်းအင်တွေကင်းမဲ့လို့ စိတ်ပျက်လက်ပျက် ဖြစ်နေကြတယ်။ အလုပ်သမားဝန်ထမ်းတွေကို ကျွန်မ စကားပြောကြည့်တဲ့အခါ သူတို့မှာလည်း သူတို့ရဲ့စဉ်းစားခြင်းတွေကို ဆွဲနှစ်ဖိနေတဲ့ စည်းမျဉ်းတွေနဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကြောင့် စိတ်ပျက်လက်ပျက် ဖြစ်နေကြတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေကို သူတို့အရာရာကို သိပုံရနေပါလျက် သူတို့ရဲ့ ယုံကြည်မှုတွေက သူတို့ကို မရွေ့လျားနိုင်အောင် တုပ်ချည်ထားကြောင်း ကျွန်မက အကြံပေးတယ်။ သူတို့ရဲ့ နောက်လိုက်တွေက တိတ်ဆိတ်နေကြပေမဲ့ ပါဝင်ပြောချင်နေကြပုံပဲ။ နေရာတိုင်းမှာ လူတိုင်းက သူတို့ရဲ့ မြေတိုက် ရိက္ခာတိုက်ကို ညည်းတွားကြတယ်။

ကျွန်မ အင်တာဗျူးခဲ့တဲ့လူတွေက အယူအဆ ကြီးကြီးမားမား တစ်ခုထွက်လာမယောင်နဲ့ ဝေမျှရမှာ တွေဝေနေတဲ့ပုံမျိုး၊ အရူးဖြစ်မှာကို ကြောက်နေသလို၊ လိုင်းအပြင်ဘက်မှာ မဟာဗျူဟာ လွတ်ထွက်နေပြီး ရိုင်းစိုင်းလွန်း၊ တွန်းပို့လွန်းလို့ အရူးအမူးတွေ ဖြစ်နေကြတယ်။ ငြိမ်ဝပ်မှုနဲ့ တိတ်ဆိတ်မှုကြား ပရိယာယ်ကြွယ်ကြွယ် လိမ်ထွက်ပြီး၊ ပြဿနာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ တခြားလူတွေကို သတိမပေးနိုင်တဲ့ သူတို့ရဲ့ခံစားချက်တွေရဲ့ ဈေးနှုန်းကြောင့်သာ မဟုတ်

ဘဲ၊ သူတို့ စိန်မခေါ်နိုင်၊ အယူအဆအသစ်တွေ မစူးစမ်း
မရှာဖွေနိုင်တဲ့ ခံစားချက်လည်း ပါနေတယ်။ ဒီလိုနဲ့ တိတ်
ဆိတ်ခြင်း အခွင့်အလမ်းထဲ တီထွင်မှုတွေလည်း မှေးမှိန်
ပျောက်ကွယ်သွားတော့တယ်။

ကျွန်မလည်ပတ်ခဲ့တဲ့ နိုင်ငံတိုင်းမှာ ဒေသခံတွေက
စိန်ခေါ်ချက်တွေက သူတို့ရဲ့ထူးခြားချက်တွေပဲလို့ ဆိုကြ
တယ်။ ဟန်ဂေရီမှာ သမိုင်းက ထုတ်ပြောရမှာ ကြောက်တဲ့
အကြောက်တရားရဲ့အရေးပါမှုနဲ့ ကိုင်စွဲထားနေတယ်။ စင်
ကာပူမှာဆိုရင် မျက်နှာမပျက်ရအောင် အဖတ်ဆယ်လိုတဲ့
ဆန္ဒက ရှုပ်ထွေးလှတယ်။ လက်တင်အမေရိကမှာ ရာဇဝတ်
ကောင်က ဂုဏ်သိက္ခာရှိသူဖြစ်နေတယ်။ ဗြိတိသျှတွေက
ရိုးရာအစဉ်အလာ အရံထားတာကို အပြစ်တင်တယ်။
အမေရိကန်တွေက သူတို့ကိုယ်သူတို့ လိုက်နာသူတွေအဖြစ်
ဖော်ပြကြတယ်။ ဒီပဋိပက္ခဘာသာပြန်ချက်နဲ့ ကျေနပ်စေ
လိုတဲ့ ဆန္ဒက စကြဝဠာလုံးဆိုင်ရာပဲလို့ ကျွန်မ နိဂုံးချုပ်မိ
ပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့ စွမ်းအင်တွေနဲ့ သတ္တိတွေကို ကလိစာ
ဖယ်ထုတ်ပစ်လိုက်တာပါပဲ။

ကျွန်မ တစ်ဦးချင်းတွေကို ဒီပြုန်းတီးသွားရတဲ့
အခွင့်အလမ်းတွေအကြောင်း ပြောတဲ့အခါ၊ သူတို့က 'ယဉ်
ကျေးမှု' ဆိုတဲ့ တစ်ခုတည်းသော အရာအကြောင်းပဲ ပြန်ပြော
ကြတယ်။ ယဉ်ကျေးမှုက ရာဇဝတ်မှုဖြစ်ရာနေရာမှာ မရှိ
ကြောင်း အလီဘိုင်ပြသလို ဖြစ်လာနေတယ်။ တန်ဆာခံ
အသတ်ခံရမယ့် ယဇ်ပလ္လင်ထက်ရောက် ဆိတ်သူငယ်လေး
ပါပဲ။ အမှားတွေအတွက် လူတိုင်းအပြစ်ဖို့စရာပဲပေါ့။ ဒါကို

ဘယ်သူပြင်နိုင်မလဲ လူတိုင်းပါပဲ။ ဒါကြောင့် ဒီစာအုပ်က လူတိုင်း CEO ကနေ အိမ်စောင့်အထိန်းတော်အထိ ပို ကောင်းတဲ့ နေရာသွားလုပ်ချင်သူတိုင်းအတွက် ဦးတည်ထား တယ်။

ဒီစာအုပ်က စကားပြောခြင်း၊ နားထောင်ခြင်း၊ စောဒကတက်ခြင်း၊ စဉ်းစားခြင်း၊ ကြည့်မြင်ခြင်းနည်းလမ်း တွေဖြစ်တဲ့ ယဉ်ကျေးမှုကို တောင့်ခံမောင်းနှင်နေတဲ့ နိစ္စရူဝ အပွေးတွေနဲ့ အလေ့အထ သေးသေးလေးတွေ စုပေါင်းနေ တဲ့ အစုအပုံကို ကြည့်မြင်သုံးသပ်ထားတယ်။ ဒါတွေဟာ ဒေါ်လာမီလျံမြောက်မြားစွာလည်း မဟုတ်ဘူး။ ပရိဂရမ်နှစ် များစွာလည်း မဟုတ်ဘူး။ ဘယ်သူမဆို အချိန်မရွေး လုပ် နိုင်တဲ့ ခြေလှမ်းအသေးလေးတွေ ဖြစ်သလို၊ ကြီးမားတဲ့ ပြောင်းလဲခြင်းအစကို မှတ်သားနေတဲ့ ခြေလှမ်းအသေးလေး တွေပဲ ဖြစ်တော့တယ်။

ဒီစာအုပ်က ညတွင်းချင်း အသွင်ပြောင်းရေး အတွက် ရိုးရှင်းတဲ့ အမည်ပစ္စည်းတွေ မပေးဘူး။ ဒီအစား ဒီနေရာမှာ စဉ်းစားခြင်းနဲ့ ပတ်သက်တာမှန်သမျှ အများကြီး ပေးထားပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သင်ရပ်တန်ပြီး စဉ်းစားလိုက်တဲ့ အခါ ဘာတွေလုပ်နေမိမှန်းတွေ့လိမ့်မယ်။ တကယ်လို့ လွှတ် ထားလိုက်ရင် တောက်တိုမည်ရတွေကျော်ပြီး ဒုတိယ ခန့်မှန်းရေးနဲ့ပဲ ပြီးသွားမယ်။

ဒါကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်ရာကို ရှာတွေ့တဲ့ အခါမှာ ကျွန်ုပ်တို့ ဘယ်သူလဲ၊ ဘာလဲဆိုတာတွေကို ပြောဖို့ လိုတယ်။

ရပ်တန့်ပြီး စဉ်းစားလိုက်ရင် ကျွန်ုပ်တို့ ပြန်လည်
 တွေ့ရှိရမှာတွေက သတ္တိ၊ ပရိယာယ်ဉာဏ်စွမ်း၊ စွဲလမ်းချက်၊
 စိတ်ကူးဉာဏ်၊ နှစ်ခြိုက်အားရမှု၊ ရှာဖွေတွေ့ရှိမှု၊ မြတ်နိုး
 ခြင်းနဲ့ နှိုးဆွနိုင်တဲ့အလုပ်တွေပါပဲ။

အတိုချုပ်အားဖြင့် အလုပ်ထဲက အရေးပါတဲ့ ကိစ္စ
 တွေအားလုံးက 'အတိုင်းအတာထက်ကျော်လွန်'ပါတယ်။



mgyc.com

mgyc.com

အခန်း (၁) ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ ပဋိပက္ခ

အခန်းတစ်ခုအတွင်းမှာ ကမ္ဘာကျော်ဇိမ်ခံပစ္စည်းအမှတ်တံဆိပ် အတွက် အောင်မြင်တဲ့အမှုဆောင်တွေ ၂၁ ယောက် အတူတူ စုဝေးရောက် ရှိ စားပွဲဝိုင်းကြီးတစ်ခုမှာ ဆွေးနွေးနေတယ်လို့ စဉ်းစားကြည့်ပါ။ သူတို့ အားလုံး ကောင်းကောင်းဝတ်စားလို့၊ လစာလည်းကောင်းကြ အမှု အရာတွေလည်း စမတ်ကျကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒါကိုက သူတို့ရဲ့ ပြဿနာ ပါပဲ။ သူတို့အားလုံး သိပ်ပြည့်စုံပြည့်ဝကြပြီးသားမို့ သူတို့မှာ ဆက်စပ်မှု မရှိကြဘူး။ ဒါကြောင့်ပဲ မျက်နှာပြင်တွေပေါ်မှာ အရာအားလုံး ကြည့် လိုက်ရင် ခိုင်မာပုံပေါက်လို့ ဘာမှဖြစ်သွားပုံမတွေ့ရဘူး။ တိတ်ဆိတ် ခြင်းက ရွှေရောင်မဟုတ်ပါ။ ယင်းက ပဋိပက္ခကို ဖိသိပ်မျိုသိပ်ထား နေတယ်။

ဇိမ်ခံပစ္စည်းကုမ္ပဏီက ပုံမှန်မဟုတ်ပေမဲ့ ဒီမြင်ကွင်းနဲ့ ပတ်သက်

လို့ ဘာမျှမဟုတ်ပါ။ လူအများစု CEO ကနေ အိမ်စောင့်အထိ ပဋိပက္ခ
 ဆို ပွေဖက်မယ့်အစား ရှောင်ချင်ကြတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့ဟာ ကိုယ်ပိုင်စိတ်
 လှုပ်ရှားမှုတွေကို ကြောက်ကြပြီး၊ တခြားလူတွေရဲ့ ခံစားချက်တွေကို
 ပိုလို့တောင် ကြောက်ကြသေးတယ်။ ဒါကြောင့် စောဒကတက်ချက်
 ဆင်ခြေတွေ မပေါ်ရအောင် စိတ်ချစေဖို့ အလေ့အထတွေနဲ့ အမှုအရာ
 တွေကို တိုးလုပ်ကြတယ်။ စိတ်ပညာရှင်တွေက ဒါကို 'ဖုံးကွယ်ချက်'
 လို့ ခေါ်ကြတယ်။ တကယ်ဆိုလိုချက်က လုပ်ငန်းခွင်ကိုလာတဲ့အခါ
 ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့စွဲလမ်းမှု၊ တန်ဖိုး၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေရဲ့ ထူးခြားတဲ့
 ရှုထောင့်တွေက မသိသာ မထင်ရှားတော့ပါပဲ။ ရှောင်ကြဉ်ခြင်းထဲ စွမ်း
 အင်တွေ သိပ်များများကြီး အမြတ်တနိုးအပ်နှင်းရင်း ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ်
 ကျွန်ုပ်တို့အယူအဆတွေ ရှေ့တိုးရွေ့ဖို့ ကျဆုံးသွားရပြီး ကျွန်ုပ်တို့လည်း
 လှုပ်မရအောင် ညပ်နေ၊ သေနေရတော့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျိုးကြောင်း
 သင့်လျော်တဲ့ ယဉ်ကျေးမှုကတော့ အယူအဆနဲ့ ပဋိပက္ခတွေ သူတို့ကို
 အတူမြင်နိုင်၊ ရှာဖွေတူးဖော်နိုင်၊ လုံခြုံစွာ ရင်ဆိုင်ရချိန်မှာ ပေါ်ထွက်
 လာတာကို အထူးသဖြင့် ဦးတည်နေတယ်။

'စဆဲလား အက်ဂေါ်သီ' က တိတ်ဆိတ်ခြင်းရဲ့ သင်္ကေတတွေ
 ကို ပဋိပက္ခထဲမှာ တဒင်္ဂ ဖတ်ကြည့်နိုင်ပါတယ်။ ၃ ကြိမ်တိုင်တိုင်
 သူမက နိဘယ်နိုင်ငံတကာ ငြိမ်းချမ်းရေးဆုကြီးအတွက် အမည်စာရင်း
 ပါခဲ့တယ်။ သူမရဲ့ဘဝတစ်လျှောက်လုံး လက်နက်လုပ်တဲ့ လူတွေနဲ့
 ဒါကို ဘယ်တော့မှမသုံးချင်တာ စိတ်ချရတဲ့သူတွေကြားမှာ ထိရောက်
 တဲ့စကားပြောခန်းတွေ တိုးတက်လုပ်ခဲ့တယ်။ ဇိမ်ခံပစ္စည်း အမှတ်တံဆိပ်
 အမှုဆောင်တွေက သူမရဲ့သဘာဝအကျဆုံး မဲဆန္ဒရှင်တွေတော့ မဟုတ်
 ကြဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ကို ကမ်းလှမ်းဖို့ သူမမှာ တစ်ပုံကြီးရှိနေတယ်။
 သူမက ကျွန်မကို ဒီလိုပြောတယ်။

“ဒါက- မိနစ် ၂၀ စာ လေ့ကျင့်ခန်းလေး လုပ်ရုံပါပဲ။ သူ တို့နှစ်ယောက်တွဲလုပ်ကြရမယ်။ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် မျက်နှာ ချင်းဆိုင်မှာ ထိုင်ရင်း၊ ဘယ်သူမှ ကြားဖြတ်မနှောင့်ယှက်နိုင်မယ့် သက်သာရာနေရာတစ်ခုမှာ ရှိနေရမယ်။ ပထမလူက အချည်းနှီး အလဟဿမဖြစ်တဲ့ မေးခွန်းမျိုးနဲ့ စမေးရမယ်။ ‘သင်ဘယ်သူလဲ သိပါရစေ’တို့၊ ‘ဘဝမှာ သင်အလိုချင်ဆုံးက ဘာလဲ’တို့ပေါ့။ နောက်ထပ် ၅ မိနစ်မှာ ကျန်အဖော်က မေးခွန်းကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ ဂရုစိုက်ပြီး သူတို့ခန္ဓာကိုယ် အသည်းနှလုံး၊ ဦးနှောက်တွေ အားလုံးနဲ့ စဉ်းစားရင်း၊ တစ်ခုခုကို ခံစားရသမျှကို အစီရင်ခံနေရမယ်။ နှစ်ယောက်စလုံး ၅ မိနစ်ခန့် မျက်လုံးချင်းတေ့တေ့ဆိုင်ဆိုင် စိုက်ကြည့်နေရမယ်။ နား ထောင်ခြင်းက ထုတ်ပြောစရာမလို၊ မပြုံးမရယ်၊ မျက်မှောင်မကြုတ်၊ တုံ့ပြန်ချက်ကို ပဲ့ကိုင်ခွင့်တော့ ပြုသင့်တယ်၊ ဒီနောက် ဒီလိုနေပုံမျိုး အသားကျစွာ ထပ်လုပ်ပါ”

‘အက်ဝါသီ’ ပြောတာက ရိုးရှင်းပြီး အလကားမဖြစ်တဲ့ လေ့ ကျင့်ခန်းပါပဲ။ ယင်းက တောင်းဆိုထားတာက အာရုံစိုက်မှု၊ ပြင်းပြစွာ အာရုံကပ်ထားမှုနဲ့ ရိုးဖြောင့်မှုတို့ပါပဲ။ နေ့စဉ် မထင်မရှား ပြောသမျှ အမှတ်တမဲ့ ပြောတာတွေ ဖယ်ရှားပစ်ပြီး အပြန်အလှန် ဖလှယ်ခြင်းတွေ ပုံသေနည်းပြုရင်း၊ အသေးအဖွဲ့ပြောခြင်းမျိုးတွေ ဒုတိယခန့်မှန်းချက် မျိုးတွေ လမ်းမှာ ကြားဖြတ်ဝင်မလာစေရပါဘူး။ ယင်းအစား တစ်ဦးချင်း ဟာ အတွေ့အကြုံရှိနေရမယ်။ လုပ်ခွင်တစ်ရက်က သိပ်အဖိုးတန်နေ ရမယ်။ သူ သို့မဟုတ် သူမက ကိုယ်အမှန်တကယ် ယုံကြည်တာ ခံစား ရတာ၊ ကြားရတာတွေကိုသာ ပြောကြရမယ်။

ကျွန်မတို့ ပဋိပက္ခအသွင်ဖြေရှင်းချက်လို့ မခေါ်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ပဋိပက္ခအသွင်ပြောင်းလဲချက်လို့ ခေါ်ရမယ်။

[နဂါးတစ်ကောင်ရဲ့ ခြေထောက်အောက်မှာ အဖိုးတန် ကျောက်မျက်ရတနာတစ်ခု မြှုပ်နှံထားတာ အမြဲတမ်းရှိတယ်။ ပဋိပက္ခကနေ တစ်စုံတစ်ခုတော့ သင်ယူရတတ်ပါတယ်။]

ဒီတော့ ဘာတွေဖြစ်နေကြောင်း သင်အမည်တပ်နိုင်စွမ်းရှိရမယ်။ ပြီးရင် ဒါကို မပေါက်ကွဲစေတဲ့နည်းလမ်းနဲ့ ထုတ်ပြောရမယ်။

အခု ဒီအတွေ့အကြုံက သိပ်စွမ်းအားကောင်းလာပြီ။ အဖွဲ့အစည်းက ကျပ်ညပ်သွားလို့ လှုပ်မရတော့ရင် 'အက်ဝါသီ' ရဲ့ လုပ်ငန်းဆီ အသင်းက ပြန်လှည့်လိုက်ပါ။ သူတို့ရပ်တန့်၊ ထိုင်ချပြီး ပြန်ချိတ်ဆက်ပါ။ မေးခွန်းက တရွေ့ရွေ့တက်သွားနိုင်တယ်။ 'သင်ဘာကို ချစ်သလဲ'၊ 'သင်ဘာကိုကြောက်နေသလဲ'၊ 'သင့်ရဲ့အမြင့်မားဆုံး အာရုံနိုးဆွချက်က ဘာလဲ'။

ပါဝင်လေ့ကျင့်သူတစ်ယောက်က ပြန်ပြောပြတယ်။

“ဒီအာနိသင်က သိပ်အားကောင်းတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ စိုးရိမ်စိတ်တွေကို ဘက်စုံဖြန့်ကျက်စေပါတယ်။ အချင်းချင်း ဒိဋ္ဌပိုဆန်လာတယ်။ ၁၅ မိနစ်စာက ဆွေးနွေးပွဲ ၄ နာရီကြာ လုပ်တာလောက် ထိုက်တန်လှတယ်”

ကျိုးကြောင်းသင့် ယဉ်ကျေးမှုက အကောင်းဆုံးသော ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ လုပ်ဖို့ လိုအပ်တဲ့ ထိုးထွင်းသိမှု၊ ဆင်ခြင်ဉာဏ်၊ သတင်းအချက်တွေရဲ့ မျက်နှာပြင်ပေါ်မှာ ရည်ရွယ်ချက်တွေအဖြစ် ရှိနေပါတယ်။

ဒါက အုပ်စုဖွဲ့လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုတယ်။ အကောင်းဆုံးဖြစ်တဲ့ အသင်းအပင်းအလုပ်က ပိုကောင်းတဲ့အယူအဆတွေ ပေါ်ထွက်နိုင်တဲ့ တည်ဆောက်မှု ပဋိပက္ခအမျိုးအစားတွေကို နှိုးဆော်နိုင်ပါတယ်။ စည်းကမ်းချက်တွေ ပွတ်တိုက်ရင်းနဲ့ ကွဲပြားနေတဲ့ စိတ်နှလုံးတွေ တိုက်ခိုက်နိုင်တယ်။ လူများစွာက ပဋိပက္ခတွေကို ကြောက်ကြကြောင်း

မေးကြည့်မှ သိရတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေလည်း ဒီကိစ္စမလွယ်လှကြောင်း တွေ့ရတယ်။ CEO တွေထဲက ၄၂%လောက်ထိ ပဋိပက္ခ ဖြေရှင်းဖို့ ယုံကြည်ချက် အနည်းဆုံးခံစားရတဲ့ ဧရိယာတွေ ရှိနေကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြတယ်။ ‘စဆဲလာ အက်ဝါသီ’ က ဒါကြောင့်ပဲ ‘ပဋိပက္ခ အသွင်ပြောင်းလဲခြင်း’လို့ ခေါ်ရတာဖြစ်တယ်။ လူတကာ ပေါက်ဖွားလာ နိုင်တဲ့ အကောင်းမြင်လုပ်ငန်းစဉ်ပဲဖြစ်ပါတယ်။

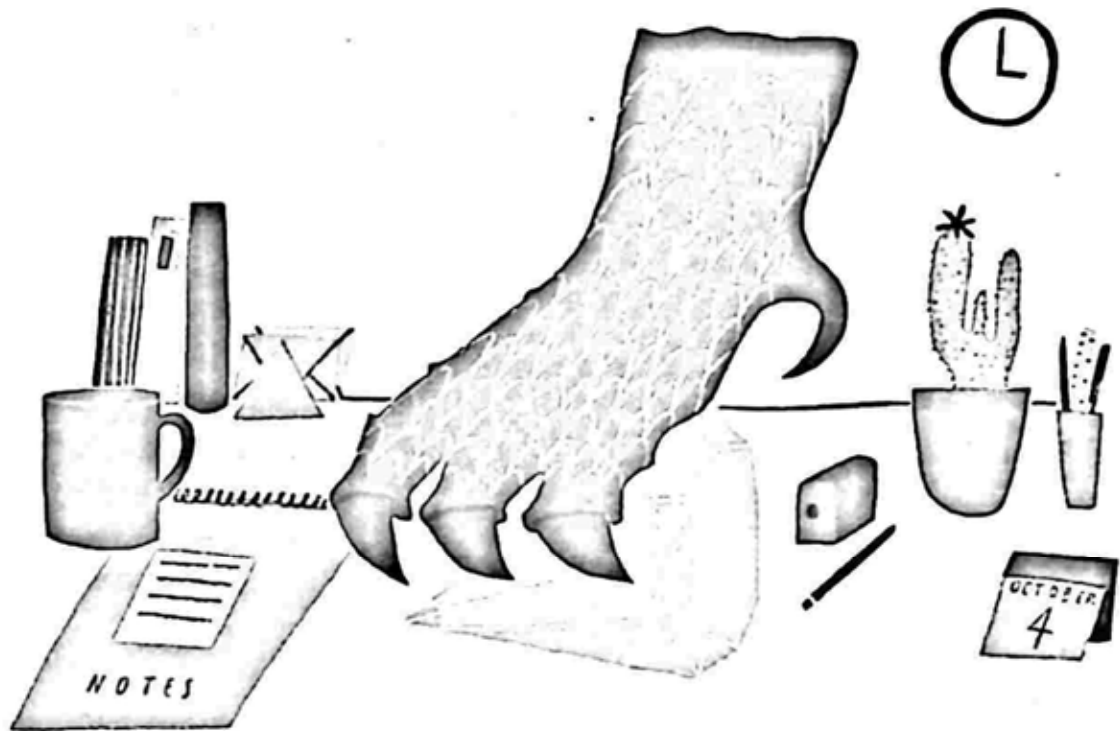
ခြားနားခြင်းက ခြားနားချက်တစ်ရပ်ကို လုပ်ပေးတယ်။

စစ်မှန်တဲ့ ဖန်တီးမှုရှိရှိ ပဋိပက္ခက ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး တွေ၊ နောက်ခံတရားတွေ၊ စဉ်းစားခြင်းစတိုင်တွေ၊ သဘောထားတွေ အားလုံးရဲ့ ရှုပ်ထွေးတဲ့ အလွှာတစ်ခု လိုအပ်တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒါဟာ ဘာကြောင့် ဖြစ်မလာရသလဲဆိုတဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့ အကြောင်းရင်းတွေ ရှိပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးက ဘက်လိုက်တတ်တဲ့ ပယောဂတွေ ရှိကြတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးနှောက်တွေက ပွဲတွေရှာရင်းနဲ့ သူ့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေ အများကြီးရအောင် အားထုတ်နိုင်တယ်။ အတိတ်က အတွေ့ အကြုံတွေနဲ့ အလားတူတာတွေ ကျွန်မတွေ့တဲ့အခါ ဖြတ်လမ်းတစ်ခုကို ယူပြီး အလားတူပဲဖြစ်လာမယ်လို့ ရာထားရင်း ယုံကြည်ပစ်မိတယ်။

သင်ခန်းစာအသစ် အခွန်ဆောင်ဖို့အတွက် ကျော်သွားတတ် တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဖမ်းမိတာတစ်ခုရှိတယ်။ ကျွန်မအတွက် ကိုယ်နဲ့ အရင်းနှီး အကျွမ်းဝင်ဆုံးက ဘာလဲဆိုတာပဲ။ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း ကိုယ့် မျက်နှာကိုယ် မှန်ထဲပြန်ကြည့်ပြီး တစ်နေကုန်ကြားခဲ့ရသမျှ အသံတွေ ပဲ ကြားနေရတယ်။ ဒါနဲ့ပဲ ကျွန်မရဲ့ဦးနှောက်က ပိုကြိုက်တာ ပိုခံစား ရတာတွေပဲ ပိုသက်သောင့်သက်သာစွာနဲ့ပဲ ယုံကြည်နေတော့တယ်။

ဒါကြောင့်ပဲ လူတွေဟာ ကိုယ့်ရဲ့ဘဝခရီးဖော်ကို ရှာတဲ့အခါ

'နဂါးတစ်ကောင်ရဲ့ ခြေထောက်အောက်မှာ အဖိုးတန်
 ကျောက်မျက်ရတနာတစ်ခု မြှုပ်နှံထားတာ၊ အမြဲတမ်းရှိတယ်။
 ပဋိပက္ခကနေ တစ်စုံတစ်ခုတော့ သင်ယူရတတ်ပါတယ်။'



အရပ်အမြင့် မတိမ်းမယိမ်း၊ ကိုယ်အလေးချိန်၊ နောက်ခံရာဝေင်၊ အိုင်ကျူ၊
 ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ လူမျိုးအတူတူကို ရွေးကြတာကို စာရင်းအင်းအရ
 သိရပါတယ်။ ဆန္ဒပြင်းပြတဲ့ တီဗီထုတ်လုပ်သူ၊ ကျွန်မလုပ်ခဲ့စဉ်က
 အသင်းအတွက် လူဖြည့်ဖို့ ငှားရမ်းတဲ့အခါ ကျွန်မလိုပဲ ဘွဲ့ရပညာတတ်
 ပြုပြင်ရေးအမြင်ရှိသူ ဥရောပဘာသာစကား များစွာတတ်ကျွမ်းသူ
 အမျိုးသမီးတစ်ယောက်ကို ငှားရမ်းမိတာပါပဲ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်
 မှန်ထဲပြန်မြင်နေရသလို ကိုယ်နဲ့အသွင်တူတာကို ရွေးချယ်မိတာပါပဲ။

အသင်းတွေမှာ ယောက်ျားမိန်းမ အစုံပါဝင်တဲ့ အသင်းတွေ
 က ပိုကောင်းပါတယ်။ သတင်းနက်ဝပ်မှာ အထိရောက်ဆုံးက လူတွေ

အဆင့်အတန်းအမျိုးမျိုး ကျယ်ပြန့်စွာပါဝင်ပြီး နောက်ခံရာဝင်တွေ ကျွမ်းဝင်မှုတွေ စုံလင်နေရမယ်။ ကုမ္ပဏီအများစုက သူတို့အမှုထမ်းရမယ့် ဈေးကွက်တွေကို ရောင်ပြန်ဟပ်ဖို့ ရှာကြရတယ်။ ဒါပေမဲ့ တကယ်လို့ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ ဘက်လိုက်အလုပ်တွေက ကျွန်ုပ်တို့ကို ဆန့်ကျင်လာရင် ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ ပဋိပက္ခမှီခိုရာ ကွဲပြားချက်တွေကို ဘယ်လိုသည်းခံ ဖန်တီးနိုင်မှာလဲ။

Ted Childs ကလေးတွေက ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာ သိတယ်။ လန်ဒန်က IBM ဌာနချုပ်မှာလုပ်တဲ့ ကွဲပြားချက်ညီလာခံတစ်ခုမှာ အဲဒီ Ted ကလေးမျိုး ပထမဆုံးအကြိမ် ကျွန်မတွေ့ခဲ့တယ်။ ဒီဖြစ်ရပ်ညီလာခံမျိုးက အမြဲတမ်း အမျိုးသမီးတွေပဲ ဦးဆောင်တတ်တယ်။ အာဖရိကအမေရိကန် ယောက်ျားတစ်ယောက်က ကျွန်မတို့ ကြားထဲ ဝင်ပါလာတာကို ကျွန်မ သိပ်အံ့ဩသွားရတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူစပြီး စကားပြောစဉ်မှာပဲ သူဘာကြောင့် ဒီရောက်နေရမှန်း ကျွန်မ နားလည်သွားတော့တယ်။

ထိုကလေးကြီး ယောက်ျားသားက ဘက်လိုက်မှုရဲ့အတွေ့အကြုံတွေကို ပြောပြတယ်။ တရွေ့ရွေ့ထိခိုက်ပျံ့နှံ့သွားစေမှု၊ မမြင်သာမှု၊ သူ့ဟာသူ မျက်ကန်းဖြစ်နေရတဲ့ နည်းလမ်းနဲ့ ပါရမီတွေအတွက် သိပ်ထူးခြားနေတယ်။ အောင်မြင်စွာဆွဲဆောင်မှုကောင်းလှတဲ့ စကတ်ကျကျ အမျိုးသမီးတွေ ထောင်ပေါင်းများစွာ သူမတို့ရဲ့ အသက်မွေးဘဝတစ်လျှောက် လိုက်နာခဲ့တဲ့ ပေါ်လစီတွေ အကောင်အထည်ဖော်ရတဲ့ IBM အတွင်းမှာ သူ့အနေနဲ့ အမြီးလေး တနဲ့နဲ့နဲ့တိုက်ပွဲတွေ ဝင်ခဲ့ရပုံအကြောင်း တွေ ပြောပြသွားခဲ့တယ်။

ကျွန်မ ကြားခဲ့ဖူးတာတွေထက် ပိုတဲ့ လိင် ကျား-မ သာတူညီမျှမှုဘာသာရပ်အကြောင်း ပြောနေစဉ်မှာ သူက အာဏာပိုင်မှုတွေ

ပိုကဲခဲ့တယ်။ နှစ်အတန်ကြာသွားမှ သူ့ကို ဘာကြောင့် ဒီလောက် များများ အားထုတ်ရယူနိုင်ခဲ့တာလဲလို့ ကျွန်မ ပြန်မေးမြန်းခဲ့တယ်။ သူ့အဖြေက 'သူဟာ မိန်းမတစ်ယောက်မဟုတ်လို့ပါပဲ' တဲ့လေ။

သူက ဆက်ပြောတယ် 'ကိုယ်နဲ့လုံးဝမတူတဲ့အုပ်စုတစ်စုထဲ ဝင်တိုက်ရတာ လုံးဝခြားနားတဲ့တိုက်ပွဲပါပဲ။ IBM မှာ ကွဲပြားတဲ့ အလုပ် ကိုရတော့ ကျွန်တော်က လူမည်းတွေအပေါ် အာရုံစူးစိုက်မှုနဲ့ ရှေ့ဆက် ဦးမဆောင်တော့ပါဘူး။ အမျိုးသမီးတွေ၊ လိင်တူသမား 'ဂေး'တွေနဲ့ မသန်စွမ်း ဒုက္ခိတတွေကိုပဲ အာရုံစိုက်ထားတော့တယ်။ ဒီအချက်က လူတွေ လက်နက်ဖျက်သိမ်းရေးအတွက် ကျွန်တော့်ရဲ့ ပစ်လွှတ်ချက်ပါပဲ။ ကျွန်တော်က ပညာတတ်ရိုးဖြောင့်သူပဲရယ်လို့ သူတို့ယုံကြည်သွားတော့ တယ်။'

ထိုညက လန်ဒန်မှာ သူရှင်းပြတာတွေကို ကျွန်မ သဘောကျလို့ မဆုံးဘူး။ ယောက်ျားတစ်ယောက် သူ့အတွက်မဟုတ်တဲ့ မငြင်းနိုင်တဲ့ အာဏာပိုင်မှုကို ပြသွားတာပါပဲ။ စစ်မှန်တဲ့ဖန်တီးမှုရှိရှိ အငြင်း ပွားမှုမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စိတ်ဝင်စားမှုက အမြဲတမ်းအားထားဖွယ် တစ်ခုပါပဲ။ အတ္တကင်းမှုကသာ တန်ခိုးစွမ်းအားပါပဲ။

ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ ပဋိပက္ခက အလေ့အကျင့်ယူရမယ်

သဟဇာတတွေ ဖြစ်လွန်းတော့လည်း ပဋိပက္ခတွေကြွယ်ဝ အောင် လုပ်ဖို့က မဖြစ်နိုင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် ကြောက်ရွံ့မှုလည်း ဒီလိုပဲ။

လူများစွာရဲ့ပညာရေး ကြီးပြင်းလာရာမှာ အဓိပ္ပာယ် ထွေပြား မှုနဲ့ ပူလောင်တဲ့ အငြင်းပွားမှုတွေရဲ့ မသေချာမှုတွေအတွက် မပြင်ဆင် ခဲ့ရဘူး။

'ဘရွတ်ဒီဒါလိုင်း' က ကျွန်မကိုပြောပြတယ်။ 'သင်စာမေးပွဲ

တွေ၊ တင်းနစ်ပွဲတွေ ပြင်ဆင်လာခဲ့တယ်။ ဒီလိုဆို အလုပ်ထဲမှာ ပေါ်လာ ဖို့ရှိလာတဲ့ ပဋိပက္ခနဲ့ အငြင်းပွားမှုမျိုးစုံကို ဘာကြောင့် မလေ့ကျင့်ခဲ့ ရတာလဲ’

‘ဒီဒါလိုင်း’ ကသတ္တိကောင်းတဲ့ခေါင်းဆောင်မှုတွေ ရှိတယ်လို့ သူမဆိုတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေနဲ့ လုပ်ကိုင်ခဲ့ရတယ်။ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အဆင့် အားလုံးရှိတစ်ဦးချင်းကို အလုပ်ထဲမှာ သူတို့ကြုံရတဲ့ပြဿနာ၊ အယူ အဆတွေကို ရှင်းလင်းတည်ငြိမ်စွာ ရင်ဆိုင်နိုင်အောင် သင်ကြားပေး ခဲ့တယ်။

‘ဒီဒါလိုင်း’ က ကျွန်မကိုပြောပြတယ်။

“အစီအစဉ်အတွဲတွေထဲက တစ်ခုကတော့ ဂူးဂဲ (Google) မှာ လုပ်ခဲ့တာတွေပါပဲ။ သူတို့ရဲ့တန်ဖိုးက ‘မကောင်းမှု’ ကို မလုပ်မိဖို့ ပါပဲ။ ခက်ခဲတဲ့အပိုင်းက လူတွေကို ကောင်းမွန်မှုတွေလုပ်ဖို့ ဘယ်လိုပါဝါ တင်ပေးနိုင်မှာလဲ ဆိုတာပဲ။ လူနည်းနည်းလေးက အလုပ်လုပ်နေရင်းနဲ့ ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာ သိလာကြတယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့မှာ သင်ယူ ဖို့နဲ့ လေ့ကျင့်ဖို့တွေ ရှိလာရတော့တယ်။”

၁၀ နှစ်လောက်က ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်တွေကို သတိ ထားမိလာပြီး၊ ဒါက လောင်မီးကျမယ့်ပြဿနာတွေ ဖြစ်လာနိုင်တာမို့ ဂူးဂဲက ‘ပြုပြင်ရေး’ အုပ်စုတစ်ခုကို တီထွင်ပြီး တစ်သီးပုဂ္ဂလကိုယ်ရေး ကိုယ်တာသတင်းတွေကို ကာကွယ်ရေးအတွက် စွဲစွဲလမ်းလမ်းလုပ်ကြ တယ်။

ကုမ္ပဏီတွေထဲက ပဋိပက္ခတွေက ရုပ်ဖျက်မှုတွေများတယ်။ တစ်ခါတရံမှာ ယဉ်ကျေးပျူငှာသလိုလိုနဲ့ ‘အက်ဝါသီ’ ပြောတဲ့ ဇိမ်ခံ ပစ္စည်းအမှတ်တံဆိပ်မှာ တွေ့ရတဲ့ အမျိုးအစားလိုပါပဲ။ တိတ်ဆိတ်မှုမှာ ပါဝင်နေပေမဲ့ လိုင်းထဲက ထွက်ရမှာကို ကြောက်ရွံ့တာကို ကိုယ်စားပြုနေ

ပြန်ပါတယ်။

ဒီအခြေအနေတွေအားလုံးက လူတွေကို အရေးပါတဲ့ပြဿနာတွေအပေါ်မှာ ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ ပဋိပက္ခတွေ အာရုံစိုက်ဖို့၊ ရိုးဖြောင့်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ သတ္တိတွေအော်ထုတ်နေပါတယ်။ 'မေရီဂျန်တိုင်း'ရဲ့ "Giving Voice to Valnes" စာအုပ်၊ 'ရော်ဂျာဖစ်ရှာ' နဲ့ 'ဝီလျံအူရိုင်း' တို့ရေးတဲ့ "Getting to Yes" စာအုပ်၊ 'ကယ်ရီပက်တာဆင်' ရဲ့ "Crucial Conversations" စာအုပ်တွေလိုပဲ လူတွေ ပွင့်လင်းဖို့ ဘယ်လောက်များများ လိုနေကြောင်းကို ဖော်ပြထားပါတယ်။

'ဒီဒါလိုင်း' ရဲ့အစီအစဉ်ထဲမှာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေသူ 'လုခ်' က တိုက်ခိုက်သူ CEO တစ်ဦးကို ဆန့်ကျင်ဖို့ပြင်တယ်။ ထို CEO က စာချုပ်တစ်ခု စေ့စပ်ဖို့ တစ်ခုတည်းသောလမ်းက ခြိမ်းခြောက်ပြီး အတင်းအဓမ္မ လက်မှတ်ထိုးခိုင်းဖို့ပဲလို့ ယုံကြည်နေသူ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီယုံကြည်မှုက လူတကာရဲ့မျက်နှာကို တိုက်ခိုက်နေ တယ်လို့ 'လုခ်'က ယူဆတယ်။ ဒါကြောင့် 'ဒီဒါလိုင်း'ရဲ့နည်းကို သူသုံးကြည့်တယ်။ ပဋိပက္ခနဲ့ပတ်သက်လို့၊ စဉ်းစားဖို့ အချိန်ယူတယ်။ အပေါင်းအသင်းတွေနဲ့ တိုင်ပင်ပြီး သူ့ချဉ်းကပ်ချက်ကို လေ့ကျင့်တယ်။

“ကိုယ်ယုံကြည်ရာနဲ့ ရင်ဆိုင်ပြုမူဖို့ အမှန်တကယ် ခံစားရတဲ့ဖိအားက လုပ်ရပ်ရဲ့မှန်ကန်တဲ့ လမ်းကြောင်းပါပဲ။ အရင်က ပဋိပက္ခကို ရှောင်ဖို့ထဲကို ကျွန်တော် အလိုအလျောက် ရွှေ့ပြောင်းမိခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ပဋိပက္ခအမျိုးအစားတွေကို လေ့ကျင့်ပြီးခဲ့တာမို့ ဒီအချိန်မှာ ကိုယ့်ယုံကြည်ချက်တွေအပေါ်မှာပဲ ပြုမူပြီး ကိုယ်အံဝင်တယ်လို့ မြင်တဲ့ ဖျန်ဖြေရေးလက်ကျန်တွေကို စိတ်ချထားမိတော့တယ်။ ကိုယ်တန်ဖိုးထားရာကို မျက်ခြေပြတ်သွားရမှာနဲ့စာရင်၊ တည်ထောင်သူဆီက ဖိအားတွေ ခံပြီး ကိုယ့်မြေပေါ် မားမားရပ်လို့ ကိုယ့်လမ်းနဲ့ကိုယ်လုပ်လို့ ပရိဂျက်အတွက်

ငွေကြေးပန်းတိုင်ကို ကျွန်တော် ကျော်လွန်အောင် လုပ်ရမယ်”

ပင်ပန်းလာလို့ လမ်းလွဲတဲ့အခါ နောက်ဆုံးရက်စွဲနဲ့ ပစ်မှတ် အပေါ် လေးလေးပင်ပင် အာရုံစိုက်ရလိမ့်မယ်။ ဒါပိုလို့တောင် ခက်နိုင် သေးတယ်။ ဒါပေမဲ့ ‘လုခဲ’ တွေရှိခဲ့တာက ဒီအခိုက်အတန့်ကို သူ့ အသိအမှတ်ပြုပြီးတဲ့နောက် တိတ်ဆိတ်မှုရဲ့သွေးဆောင်မှုကို ခံရင်း သူ့ရွေးချယ်မှုတွေအကြောင်း ရပ်တန့်စဉ်းစားကြည့်တာပါပဲ။ အကြံ ဉာဏ်တွေ၊ မဟာမိတ်တွေနဲ့ ဇာတ်တိုက်ပြီးနောက် သူ့ကိုယ်သူ ယုံကြည် မှုတွေပေးလို့၊ သူ့မြေပြင်ပေါ် မားမားရပ်တည်ပါတော့တယ်။

စောဒကကို တူးဖို့ ခုခံနေတဲ့သူတွေနဲ့ ကျွန်မစကားပြော ကြည့်တဲ့အခါတိုင်း အလားတူပုံပြင်ပဲ ကြားနေရတာက ‘ကျွန်တော် စဉ်း စားလို့ ရသလောက် စနစ်ထဲ ပို့ပေးနေတာချည်းပဲ။ ခုတော့ ဒါကို ထပ်လုပ်ရပြန်ပြီ’ ဆိုတာပဲ။ အလုပ်ကို ကြွယ်ဝစေမယ့် သင့်ရဲ့ အယူ အဆ၊ ယုံကြည်ချက်နဲ့ တန်ဖိုးတွေကို သူတို့က ကလိမ်ကလှည့် လုပ်တာ တွေပဲ မြင်လာရတယ်။ ဒါတွေကို စိတ်ဓာတ်ဖျက်ဆီးရေး ထိပ်တိုက်ရင် ဆိုင်မှုကနေ စစ်စစ်မှန်မှန် ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ ပဋိပက္ခတွေအဖြစ် ဘက်ပြောင်း နိုင်ပါတယ်။ အမှုဆောင်တစ်ယောက်က ခုလို ပြန်ဖြေပြခဲ့တယ်။

“ကျွန်တော့်ရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဘဝတစ်ခုလုံးကို လက် တွေ့ စမ်းသပ်ချက်တစ်ခုအဖြစ် စမြင်ကြည့်တယ်။ စိန်ခေါ်နေတဲ့ အခြေအနေတွေကို သိပ်ပြီးများများကြီးပဲ ကျွန်တော်ကြိုဆိုမိပါတယ်။ ဒါတွေကို လက်တွေ့ကျကျ ရှင်းထုတ်ပစ်တာဟာ ကျွန်တော့်ကိုယ်ပိုင် ကြီးပွားတိုးတက်ရေးအတွက်သာမကသေးဘဲ၊ ကျွန်တော့်အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ကျန်းမာရေးတစ်ခုလုံးနဲ့ တခြားသူတွေရဲ့ကြီးပွားတိုးတက်ရေးအတွက် လည်း ပါဝင်နေပါတယ်။”

အရာကျသော ခြားနားချက်များ

ဂျာမန်ဒဿနဆရာ 'ဟမ်နာအာရန်' က စဉ်းစားခြင်းဆိုတာ သင့်ဘာသာ စကားလက်ဆုံကျနေခြင်းပဲလို့ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ခဲ့ တယ်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွက်ဆိုရင်တော့ စဉ်းစားခြင်းက လုပ် ဖော်ကိုင်ဖက်များနဲ့ စကားလက်ဆုံကျခြင်းပါပဲ။ စစ်ဆေးတာ၊ ဆန့် တန်းတာ၊ စိန်ခေါ်နေတဲ့ လေ့လာအကဲခတ်တာတွေ၊ အယူအဆ၊ ကိန်း ဂဏန်းအချက်အလက်တွေ၊ အနက်ကောက်ယူတာတွေပါပဲ။ စကားပြော ဆိုခြင်း စိတ်ချလက်ချ ကြွယ်ဝစေဖို့ သတင်းအချက်တွေနဲ့ ကြီးမားတဲ့ မေးခွန်းကြီးတွေ လိုအပ်ပါတယ်။

သတင်းတွေဆိုတာက ခြားနားချင်ကြတယ်။ တကယ်လို့ အခန်းထဲ သင်တစ်ယောက်တည်း ရှိနေရင် ပြီးပါရက်ကနဲ့ တခြားလူ ၅ ယောက်ပါ အတူတူရှိနေရတာပဲ။ အုပ်စုတစ်စုအတွင်း အများ သဘော တူချက်ဆိုတာ အူလှိုက်သည်းလှိုက် အာရုံနှိုးဆွတာတော့ မဟုတ်ဘူး။ အခြားသူရဲ့ ဘက်လိုက်မှုနဲ့ ယုံကြည်ချက်တွေ တစ်ခုချင်း အတည်ပြု ရေးကို ရှာကြံနေမယ့်အစား အတွေ့အကြုံတွေ ကြွယ်ဝချဲ့ထွင်ဖို့ ဘာ ကြောင့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်တွေ ပုံပြင်တွေ ယူလာရတာပဲ။ ကြီးမားတဲ့ စဉ်းစားသူအစုစပ်သမားတွေ ပဲ့တင်သံ ခန်းမဆောင်သမား တွေ မဟုတ်ကြဘူး။ သူတို့က ကောင်းစွာထုပ်ပိုးထားတဲ့ စိတ်နှလုံးနဲ့ ဘက်စုံအမြင်သစ်တွေ၊ စိန်ခေါ်ချက်တွေ ယူဆောင်လာတယ်။

'ဟက်မိုင်ရာ' က C.I.A ဒါရိုက်တာနဲ့ အမျိုးသားစုံစမ်း ထောက်လှမ်းရေးကောင်စီရဲ့ ဒု-ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူရဲ့ အထူးလက်ထောက် အရာရှိအဖြစ် အမှုထမ်းနေစဉ် US ရဲ့အမျိုးသားထောက်လှမ်းရေး ခန့်မှန်းခြေတွေ ထုတ်လုပ်ဖို့ တာဝန်ကျတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူ လက်ရှိ ရထားတဲ့ ကိန်းဂဏန်းအချက်တွေအပေါ် သိပ်စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်

နေမိတယ်။ အဖွဲ့အစည်းအများစုမှာ သင့်ကို ပြောထားသမျှ အရာ အားလုံးက တည်ဆဲအယူအဆတွေကို အတည်ပြုပေးရုံသက်သက်ပဲ ဖြစ်နေတယ်။ စစ်အေးတိုက်ပွဲက အားကောင်းနေဆဲပဲ-တို့၊ USSR ဆိုဗီယက်ယူနီယံက ခါတိုင်းလို အားကောင်းနေဆဲပဲ- တို့ပါပဲ။ ကိန်းဂဏန်းသတင်းတွေနဲ့ အတည်မပြုနိုင်သေးတာမို့ 'မိုင်ရာ'မှာ စိတ်ရှုပ်ထွေးပြီး စိတ်မသက်မသာ ပိုဖြစ်လာရတယ်။ တကယ်လို့ တည်ဆဲဉာဏ်ပညာက မမှန်ကန်ဘူးဆိုရင်၊ စုံစမ်းထောက်လှမ်းရေး ဝန်ဆောင်မှုက ဘာမြင်ဖို့ မျှော်လင့်နိုင်ရမှာပဲ။

'မိုင်ရာ'ရဲ့ မေးခွန်းက အခရာကျတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းရဲ့ နှလုံးသားအတွင်းမှာ လဲလျောင်းသင့်တဲ့ စူးစမ်းရှာဖွေခြင်းကို ကြွယ်ဝချမ်းသာရေးကို လှုပ်ဖို့အတွက် ကျွန်မ ရင်ဆိုင်ရသမျှထဲ အကောင်းဆုံးတစ်ခုပါပဲ။ မိုင်ရာဟာ ဆိုဗီယက်ယူနီယံ ပြုလဲလေမလား ထင်ရတဲ့အချက်တွေကို စာရင်းတစ်ခု လုပ်ပြီး စပိုင်နက်ဝပ်ဆီ ပို့လိုက်တယ်။ ဒါက ကုန်ကျစရိတ်နည်းတဲ့ လက်တွေ့စမ်းသပ်ချက်ပါပဲ။ ဒီအထဲမှာ ဘာမှမတွေ့ရရင်တော့ တည်ဆဲဉာဏ်ပညာတွေပဲ ဆက်အုပ်ချုပ်နေမှာပါ။ ဒါပေမဲ့ ဒီကိန်းဂဏန်းအချက်တွေထဲမှာ သတင်းတစ်ခုဖြစ်တဲ့ အပတ်စဉ် ရထားတစ်စင်း ဆိုဗီယက်မှာ ပြန်ပေးဆွဲခံရတဲ့ကိစ္စမှာ ရထားထဲက အမဲသားငါးတွေ အားလုံးအခိုးခံရတာ တွေ့ရတယ်။ ဒီအမှုကို စစ်ဖို့ စစ်တပ်တွေအားလုံးကို ပြန်ရုပ်သိမ်းလိုက်ပြီး၊ ဒီမူခင်း အကြောင်း ဘယ်သူမှမပြောကြဖို့ ဖုံးဖိလိုက်ပါတယ်။ ဆိုဗီယက်ယူနီယံမှာ ငတ်မွတ်ခေါင်းပါးမှုဖြစ်နေတာ ကမ္ဘာကသိသွားမှာ စိုးလို့ပါပဲ။

“ကောင်းပြီ၊ ဒါက စီးပွားရေးတွေ ဟန်ကျနေကြောင့် အပေါ်ယံ သတင်းလွင့်မှုတွေကြားက ပေါ်လာတာပါ။ သင့်မှာ အသားငါးရိက္ခာတွေ ခိုးတာမရှိဘူး။ စစ်တပ်တွေ စေလွှတ်ရှင်းခိုင်းတာလည်း မရှိဘူး။”