

# အပေးနဲ့အယူ

ကောင်းသာ မြန်မာပြန်

ADAM GRANT

# GIVE & TAKE

မိမိတို့၏ အောင်မြင်မှုကို အခြားသူတွေက  
မောင်းနှင်ပေးလာစေရအောင် ကူညီခြင်း၏ အကြောင်းရင်းများ



# GIVE TAKE

“အပေးနဲ့အယူစာအုပ်ဟာ၊ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ် နေရာတွေမှာ၊ ဂန္ထဝင်မြောက်စာအုပ်ဖြစ်လာဖွယ်ရှိပြီး၊ သာမန်ထက် ထူးကဲတဲ့အကြောင်း အချက်သတင်းတွေနဲ့အတူ ဖတ်ကောင်းလှ ပါတယ်။ “ကျွန်တော်ရဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနဲ့ အသက်မွေးမှုဆက်ဆံရေး တွေမှာ ဒီစာအုပ်က နည်းလမ်းတွေ ပြောင်းပေးခဲ့တယ်။”

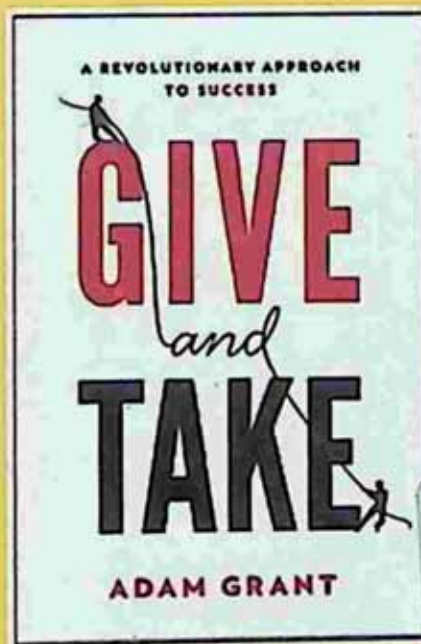
– “ဂျက်ဖ်အက်ရှ်ဘီ”

‘နာဆာ’ အကာသလွန်းပျံယာဉ်ရဲ့ ကွန်မင်ဒါဦးစီးချုပ်။

“အပေးနဲ့အယူစာအုပ်ဟာ ထူးချွန်တောက်ပြောင်ပြီး၊ အထောက် အထားပြည့်စုံစွာ မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင်ပြီး ‘ကောင်းတဲ့လူက နောက်ဆုံးမှပြီးရတယ်’ ဆိုတဲ့ အယူအဆမှားကြောင်းကို မောင်းတင်း ပေးတယ်။ စိတ်ကွန့်မြူးစေတဲ့သုတေသန၊ ချိတ်ဆက်ပေးတဲ့ စတိုင်၊ လက်တွေ့ကျကျ ဉာဏ်ပညာတွေနဲ့၊ ဒီထုတ်ပြန်ကြေညာချက်ဟာ အရာကိစ္စတွေကို ပြီးမြောက်သွားစေတယ်။”

– “ဒေးဗစ်အလန်”

‘Getting Things Done’ စာအုပ်ရဲ့ စာရေးဆရာ။



Today Book Store  
1900.00Ks.  
A02321  
mgjoe.com

အပေးနဲ့အယူ၊ ကောင်းသာ

အပြင်အဆင်-အပ်အက်စ်အို၊ စာမျက်နှာ ၁၅၀++ မျက်နှာ၊ ၁၃ စင်တီ x ၂၀ .၅ စင်တီ

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ(၀၀၅၃၈)၊ ၈၅၊ ၁၆၄လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကင်း။

ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်(၀၀၄၁၂)၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း။

၂၀၁၆၊ အောက်တိုဘာလ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀၊

ရောင်းစျေး ၁ ၈ ၀ ၀ ကျပ်

စိတ်ကူးချိုချိုစာအုပ်



အပေးနဲ့အယူ  
GIVE AND TAKE  
Adam Grant

ကောင်းသာ  
မြန်မာပြန်

ပထမအကြိမ်၊ ၂၀၁၆

mgyc.com

mgyc.com

mgyc.com

Why Helping Others  
Drives our Success  
**Give and TAKE**

Adam Grant

အပေးနဲ့အယူ  
ကောင်းသာ-မြန်မာပြန်

mgyc.com

mgyc.com

mgyc.com

# နယူးယော့ခ်တိုင်းမ်ရဲရောင်းအကောင်းဆုံးစာအုပ်

[ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့အောင်မြင်ရေးကို အခြားသူတွေ  
မောင်းနှင်လာစေရအောင် ကူညီရပုံအကြောင်းရင်း]

mgyc.com

mgyc.com

## “Give and Take” ကို ချီးကျူးခဲ့ကြသမျှ

“Give and Take” ဟာ ကျွန်ုပ်လက်ကချလို့မရနိုင်အောင် စိတ်ဝင်စား စရာကောင်းလှတဲ့စာအုပ်ဖြစ်တယ်။

- “ရိုင်ယန်ဆီးကရက်စ်”၊ American Idol အစီအစဉ်၊ ထုတ်လုပ်သူနဲ့ဧည့်ခံသူ။

“အပေးနဲ့အယူစာအုပ်ဟာ၊ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ် နေရာတွေမှာ၊ ဂန္ထဝင်မြောက်စာအုပ်ဖြစ်လာဖွယ်ရှိပြီး၊ သာမန်ထက် ထူးကဲတဲ့အကြောင်း အချက်သတင်းတွေနဲ့အတူ ဖတ်ကောင်းလှပါတယ်။ “ကျွန်တော်ရဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနဲ့ အသက်မွေးမှုဆက်ဆံရေး တွေမှာ ဒီစာအုပ်က နည်းလမ်းတွေ ပြောင်းပေးခဲ့တယ်။”

- “ဂျက်ဖ်အက်ရှ်တီ”၊ ‘နာဆာ’ အကာသလွန်းပျံယာဉ်ရဲ့ ကွန်မင်ဒါဦးစီးချုပ်။

“အပေးနဲ့အယူစာအုပ်ဟာ ထူးချွန်တောက်ပြောင်ပြီး၊ အထောက်အထားပြည့်စုံစွာ မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင်ပြီး ‘ကောင်းတဲ့လူက နောက်ဆုံးမှပြီးရတယ်’ ဆိုတဲ့ အယူအဆမှားကြောင်းကို မောင်းတင်းပေးတယ်။ စိတ်ကွန့်မြူးစေတဲ့သုတေသန၊ ချိတ်ဆက်ပေးတဲ့ စတိုင်၊ လက်တွေ့ကျကျ ဉာဏ်ပညာတွေနဲ့၊ ဒီထုတ်ပြန်ကြေညာချက်ဟာ အရာကိစ္စတွေကို ပြီးမြောက်သွားစေတယ်။”

- “ဒေးဗစ်အလန်”၊ ‘Getting Things Done’ စာအုပ်

“အပေးနဲ့အယူစာအုပ်က လေ့လာချက်တွေ ဘောင်းလန်နေအောင် ပါနေပြီး အံ့ဩဖွယ်ညွှန်ကြားပြသနေတယ်။ တွေးဆစရာတွေနဲ့ ကောင်းစွာသုတေသနပြုထားတယ်။ တစ်ခုခု အဓိပ္ပာယ်ပါနေတယ်။”

– “ဘရိုင်ယန်အားစတော့”၊ စီးပွားရေးအပတ်စဉ် ဂျာနယ် “Bloomberg”

“အပေးနဲ့အယူစာအုပ်က အောင်မြင်မှုလမ်းကို အမှတ်အသားတွေနဲ့ ‘သတ်မှတ်’ ပေးရာမှာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ၊ ဖောက်သယ်တွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့နည်းလမ်းသစ်တွေအားဖြင့်၊ အပြင်လုပ်ငန်းတိုးပွားရေး နည်းလမ်းသစ်အားဖြင့်လည်း မှတ်သားထားတယ်။”

– “Tony Hsieh”၊ Zappos-com ရဲ့ CEO  
'Delivering Happiness' ရဲ့စာရေးဆရာ။

“အပေးနဲ့အယူစာအုပ်က အများစုယုံကြည်လက်ခံထားကြတဲ့ “ပေးသူ” တွေရဲ့အားနည်းချက်နဲ့ “ယူသူ” တွေရဲ့အားကောင်းချက်က ညီမျှနေကြောင်းကို ပယ်ချပစ်ပါတယ်။ “ဂရန့်” က ဒီလူမှုရေးအကြံ အပြုအမူတွေကို အားပေးတာ၊ တယုတယပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးတာ သိပ်အရေးကြီးကြောင်း ကျွန်တော်တို့ကို ပြသပေးခဲ့တယ်။”

– “ဒန်အေးရီလေ”၊ “Predictably Irrational”  
ရဲ့စာရေးဆရာ။

“အပေးနဲ့အယူက အောင်မြင်ရေးကို ကျွန်တော်တို့ယူဆထားသမျှ တွေကို ပြောင်းလဲသွားစေတယ်။ ကံဆိုးတာက အမေရိကန်က တကယ်လို့ လူတိုင်း ကိုယ့်ရဲ့ကျဉ်းမြောင်းတဲ့ ကိုယ်ကျိုးကိုကြည့် ရေးပဲလုပ်ရင်၊ အားလုံးဟန်ကျမယ်ဆိုတဲ့ ကမ္ဘာ့အမြင်ကို လက်မြောက် အရှုံးပေးနေကြတာပဲ။ ‘ဂရန့်’ က ကျွန်တော်တို့ကို သုတေသနပုံပြင် တွေနဲ့ ပိုကောင်းတဲ့လမ်းကိုပြလိုက်ပါတယ်။”

– “လင်နီမင်ဒိုကာ” ‘McKinsey & Co.’ ရဲ့ ဒါရိုက်တာ



### "Give and Take" စာရေးဆရာအကြောင်း

“အဒမ်ဂရန့်” က “ဂှာတန်” ကျောင်းမှာအသက်အငယ်ဆုံးအချိန် ပြည့် ပါမောက္ခနဲ့တစ်ဦးချင်းမြင့်မားဆုံးနှုန်းပြည့်တဲ့ဆရာလည်း ဖြစ်တယ်။ သူ့ကိုတိုင်ပင်ရတဲ့၊ သူ့ဟောပြောချက်တွေနာယူကြတဲ့လူတွေဟာ။ Google၊ NFL၊ Goldman Sachs၊ Merck၊ Pixar၊ Facebook၊ the world Economic Forum၊ ကုလသမဂ္ဂ၊ အမေရိကန်စစ်တပ်နဲ့ ရေတပ်တို့မှာ ပါဝင်ကြသူတွေပါပဲ။ သူက 'business Week' အပတ်စဉ်စာစောင်ရဲ့ အကြိုက်နှစ်သက်ဆုံးပါမောက္ခတစ်ဦးအဖြစ် ဂုဏ်ပြုခံရပြီး၊ 'forty' အောက်က ကမ္ဘာ့ထိပ်ဆုံးစီးပွားရေးပါမောက္ခ ၄၀ ထဲ တစ်ယောက်အပါ အဝင် ဖြစ်တယ်။ “မယ်လ်ကွန်ဂလက်ဝဲ” ရဲ့ အကြိုက်ဆုံးလူမှုရေးသိပ္ပံစာရေး ဆရာတွေက တစ်ယောက်ဖြစ်တယ်။ သူဟာ “မီချီဂန်” တက္ကသိုလ်က အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စိတ်ပညာနဲ့ Ph.D. ဘွဲ့ရပြီး၊ “ဟားဗတ်” က B.A ဘွဲ့ရတယ်။ အရင်က တိတ်ခွေနဲ့အသံသွင်းတဲ့ကြော်ငြာ၊ ဒါရိုက်တာလုပ်ခဲ့ရ ပြီး၊ အိုလံပစ်စပရင်း ဘုတ်ဒိုင်ဗင်ထိုးသူ၊ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းမျက်လှည့် ဂမ္ဘီရမှော်ဆရာအစုံ လုပ်ခဲ့ဖူးတယ်။ [w.w.w.giveandtake.com](http://w.w.w.giveandtake.com) ကို ကြည့်ပါ။



ဤစာအုပ်ထဲက စည်းမျဉ်းများအတွက်၊ စံပြုမော်ဒယ်  
အခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်အဖြစ်နဲ့ သူ့ဘဝတစ်လျှောက်လုံး  
နေလာခဲ့သူ၊ ကျွန်တော့်ရဲ့သူငယ်ချင်းဖြစ်သူ-

"Jeff Zaslow"

အား အောက်မေ့သတိရ အမှတ်တရဖြင့်

### မာတိကာ

- ၁။ ကောင်းသောပြန်ရခြင်းများ။
  - \* သင်ရတာထက်အပေးများခြင်းရဲ့ ဆုလာဘ်နဲ့အန္တရာယ်များ။ ၁
- ၂။ ဥဒေါင်းငှက်နဲ့ပန်ဒါဝက်ဝံ။
  - \* ပေးသူ၊ ယူသူ နဲ့ချိန်ကိုက်သူများ၊ နက်ဝပ်ချိတ်ခြင်းကိုတည်ဆောက်ကြပုံ။ ၁၆
- ၃။ လှိုင်းဂယက်အာနိသင်။
  - \* စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းနဲ့ပေးခြင်း၊ ယူခြင်း၊ နာမည်ကောင်းတို့ရဲ့ဒိုင်းနမစ်အရှိန်အဟုန်။ ၃၄
- ၄။ မှတ်ကျောက်မှာစိန်ကိုရှာတွေ့ခြင်း။
  - \* အစွမ်းအစကိုအသိအမှတ်ပြုခြင်းရဲ့ အချက်အလက်များနဲ့စိတ်ကူးများ။ ၅၁
- ၅။ စွမ်းအားမဲ့ဆက်သွယ်ရေးရဲ့စွမ်းအား။
  - \* လူတွေကို ဣန္ဒြေရရ ဩဇာလွှမ်းမိုင်သူဖြစ်လာရေး။ ၆၆
- ၆။ မောင်းနှင်အားထိန်းသိမ်းရေးအနုပညာ။
  - \* ဘာကြောင့်၊ အခြားသူများမီးတောက်နေစဉ်၊ ပေးသူတချို့က မီးစာကုန်ခန်းနေရသလဲ။ ၈၃

၇။ လူမိုက်လူညံ့ဘဝသို့ပြောင်းသွားတတ်ခြင်း။

\* ဖိနပ်ချွတ်ခြေနင်းဖတ်အာနိသင်ကို ကျော်လွှားပုံ။

၉၉

၈။ ပိုက်ဆံမသုံးချင်သူရဲ့အရွှေ့အပြောင်း။

\* ဘာ့ကြောင့်၊ ဘောလုံးအသင်း၊ လက်ဗွေရာတစ်ခု၊

နာမည်တစ်လုံး က ကျွန်တော်တို့ကို၊

အခြားလားရာတစ်ဖက်ဆီကို မြင့်တင်ပေးနိုင်တာလဲ။

၁၁၇

၉။ လောင်းရိပ်များအောက်မှ ရုန်းထွက်ရေး။

၁၃၇

ထိပ်တိုက်တွေ့ရမယ့်လုပ်ရပ်များ။

၁၄၃



(၁)

ကောင်းသောပြန်ရခြင်းများ  
သင်ရတာထက် အပေးများခြင်းရဲ့ဆုလာဘ်နဲ့ အန္တရာယ်များ

---

“အပေးနဲ့အယူရဲ့စည်းမျဉ်းကတော့၊ တစ်ခုပေးပြီး ဆယ်ခုယူတဲ့၊  
သံတမန်ရေးရာပဲ ဖြစ်ပါတယ်”

မက် တွိုင်  
စာရေးဆရာနဲ့ဟာသဆရာ။

---

“ဆီဗီကွန်ဗဲလေး” အရပ်၊ နေသာတဲ့စနေနေ့ ညနေ၊ အမျိုးသမီး  
ဘောလုံးကွင်းထဲမှာ၊ ကိုယ့်သမီးဘောလုံးမယ်တို့ကို လာအားပေးကြသူ၊  
ဂုဏ်ယူဝင့်ကြွားတဲ့ ဖခင်ကြီးနှစ်ယောက်ရောက်နေကြလေရဲ့။ တစ်ယောက်  
က အရဲစွန့်ရတဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးတွေ အတွဲလိုက်လုပ်နေသူ၊  
“ဒန်နီရိုတ်ဒါ” ဖြစ်ပြီး၊ “နက်စ်ကိတ်”၊ “မော်တော်ရီလာ”၊ “အမေဇုံ”၊  
“အင်တင့်စ်” တွေနဲ့ အချိန်ကုန်နေရသူ ဖြစ်တယ်။ သူကအသက် ၃၀ နဲ့  
စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကြောင်းပဲ အမြဲထာဝရပြောနေတတ်ပြီး သူ့ကိုယ်သူ  
“အင်တာနက်ရဲ့အဘိုး အို” လို့ ခေါ်တတ်တယ်။

နောက်ဖခင်တစ်ဦးက အသက်မွေးမှုအတွက် ကုမ္ပဏီတွေမှာလိုက်  
ပြီး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနေသူ စီးပွားရေးသမား “ဒေးဗစ်ဟိုနစ်” ဖြစ်တယ်။ သူက  
ရာဇဝတ်မှုဗေဒနဲ့ မဟာဝိဇ္ဇာ၊ ဥပဒေဒီဂရီတစ်ခုရထားတယ်။ ငွေရင်းမြှုပ်နှံရေး

ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုရဲ့ အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက်ကို လက်ခံယူပြီး လုပ်နေတာ၊ နောက်လာမယ့် ၁၀ စုနှစ်အတွင်းဘယ်ရန်ပုံငွေထဲ ငွေရင်းထည့်ရင်ကောင်း မလဲလို့ ဆုံးဖြတ်နေရတယ်။

“ရိုတ်ဒါ” ကပွပေါက်နှစ်ခါတိတိတိုးခဲ့ဖူးတယ်။ ၁၉၉၉ မှာ သူ့ရဲ့ 'Accept.com' က “အမေ့” ကို ဒေါ်လာ ၁၇၅ မီလျံနဲ့ရလိုက်တယ်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်မှာ ဒုတိယအကြိမ်အဖြစ်၊ သူ့ရဲ့နောက်ကုမ္ပဏီ "Good Technology" က၊ "Motorola" ကို ဒေါ်လာ ၅၀၀ မီလျံနဲ့ ရလိုက်ပြန်တယ်။

‘ရိုတ်ဒါ’ ရဲ့သမိုင်းကို ကြားထားပြီးဖြစ်တဲ့ ‘ဟိုနစ်’ ကသူကနောက် တစ်ခါ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရမယ့်အလှည့်ကို သူရချင်လာတယ်။ ရဲဝံ့စွန့်စားတဲ့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးသမားဖြစ်သူ “ဟိုနစ်” က ရှေ့တစ်ပတ်အတွင်းမှာ ရင်းနှီး မှုလုပ်ငန်းအစီအစဉ်စာရွက်စာတမ်းတွေပေးပြီး သူ့ကုမ္ပဏီကြီးမှာ ငွေရင်းမြှုပ် နှံလိုကြောင်း ကမ်းလှမ်းလိုက်တယ်။

ဟိုနစ်ငွေရင်းမြှုပ်နှံရေးအတွက် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းက၊ ‘ရိုတ်ဒါ’ ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ နောက်ဆုံးရက်စွဲပေးလိုက်ဖို့ပဲ။ ဒါပေမဲ့ ‘ဟိုနစ်’ က ‘ရိုတ်ဒါ’ ကို နောက်ဆုံးရက်စွဲ သတ်မှတ် မပေးလိုက်ပါဘူး။ မပေးတဲ့အပြင် တခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလိုသူတွေလည်း ရှိသေးကြောင်းလက်ထောက်ချ ဖိတ်ခေါ်လိုက် တယ်။ စွန့်စားငွေရင်းမြှုပ်နှံသူဆိုတာ သူ့ရဲ့ရွေးချယ်ခွင့်တွေ အကဲဖြတ်ဖို့ အချိန်ယူဖို့လိုမယ်လို့ ယုံကြည်တယ်။ သင်မှန်ကန်တဲ့ဆုံးဖြတ် ချက်ချနိုင် အောင် အချိန်များများယူပါ” လို့ပြောတဲ့သဘောနဲ့နောက်ဆုံးရက် စွဲသတ်မှတ် မပေးတာပါ။

ရိုတ်ဒါက သူရလိုက်တဲ့ အခွင့်အရေးကို ကောင်းကောင်းသုံးဖြစ်ပါ တယ်။ နောက်ရက်သတ္တပတ်အနည်းငယ်လောက်၊ တခြားငွေရင်းမြှုပ်နှံသူ တွေနဲ့ တွေ့ဆုံအယူအဆတွေ စနည်းနာလိုက်တယ်။ “ဟိုနစ်” က ကိုးကား စရာမြှုပ်နှံသူပေါင်းလေးဆယ်လောက် ‘ရိုတ်ဒါ’ ကိုပေးတယ်။ ဒီစာရင်းက ၁၀ နှစ်အတွင်း ဒီနယ်ပယ်မှာ သူ့ချွေးမျက်ရည်တွေနဲ့ရင်းပြီး ရှာထားတာပါ။

ရက်သတ္တပတ်အနည်းငယ်ကြာတော့ ‘ဟိုနစ်’ ဆီ ‘ရိုတ်ဒါ’ က ဖုန်းဆက်ပါတော့တယ်။

“ကျွန်တော် စိတ်မကောင်းပါဘူးဗျာ။ ကျွန်တော်တခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံ

သူတစ်ယောက်နဲ့ စာချုပ်လက်မှတ်ထိုးဖြစ်လိုက်တယ်”

‘ဟိုနစ်’ ပေးတဲ့ လူ ၄၀ စာရင်းက သူ့အတွက် အကျိုးရှိသွားပါတယ်။ ‘ဟိုနစ်’ က ‘ရှိတ်ဒါ’ အတွက် ကြီးမားသော လူကောင်းကြီးဖြစ်ကြောင်းရှင်းနေပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူ့ကိုငြင်းလိုက်တဲ့ ရှေ့လျှောက်အားပေးကူညီပါ့မလား-စိန်ခေါ်လာမလားလို့ ‘ရှိတ်ဒါ’ က စိတ်ပူပန်မိတယ်။ ဟိုနစ်နဲ့ လူချင်းတွေ့တော့ ‘ရှိတ်ဒါ’ က ရှင်းပြတောင်းပန်ပါတယ်။

“ကျွန်တော့်နှလုံးသားက ခင်ဗျားနဲ့အတူ စခန်းသွားဖို့ပါ။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့်ဦးနှောက်က တခြားလူတွေကို ရွေးတယ်။ ကျွန်တော် နှလုံးသားရဲ့အလိုမလိုက်ဘဲ၊ ဦးနှောက်အလိုကိုသာ လိုက်မိတာခွင့်လွှတ်ပါ။

“ကောင်းတဲ့လူက နောက်ဆုံးမှပြီးရတယ်” ဆိုတဲ့ ခက်မာတဲ့နည်းကို ‘ဒေးဗစ်ဟိုနစ်’ တစ်ယောက် သင်ခန်းစာရသွားပါတယ်။



သမားရိုးကျဉာဏ်ပညာအရ၊ မြင့်မြင့်မားမားအောင်မြင်သူတွေ မှာ ဘုံဖြစ်တဲ့ အချက် ၃ ရပ်ရှိတယ်။ မောင်းနှင်ရေးအား အရည်အချင်းနဲ့ အခွင့်အလမ်းတို့ဖြစ်ကြတယ်။ သင်အောင်မြင်ချင်ရင်တော့၊ အလုပ်ကြိုးစားမှု၊ ပါရမီနဲ့ကံတရားတို့ ပေါင်းစပ်ထားဖို့လိုတယ်။ ‘ရှိတ်ဒါ’ နဲ့ ‘ဟိုနစ်’ တို့နှစ်ယောက်ကိစ္စမှာ စတုတ္ထအမည်လိုနေကြောင်းကို မီးမောင်းထိုးပြနေတယ်။ ဒီစတုတ္ထအချက်ဟာ အခရာကျပေမယ့် ခဏခဏ လျစ်လျူရှုခံနေရတယ်။

ကျွန်တော်တို့ဟာ အလုပ်ထဲမှာ သူများတွေနဲ့ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရတဲ့အခါတိုင်းမှာ ရွေးချယ်မှုတစ်ခုလုပ်ရတယ်။ ကျွန်တော်တို့တန်ဖိုးတွေများနိုင်သလောက်များများ တောင်းဆိုဖို့ကြိုးစားကြတယ်။ ဘာပြန်ရမလဲလို့စိုးရိမ်နေစရာမလိုဘဲ၊ တန်ဖိုးတွေပေါင်းရုံးဖို့ ကြိုးစားကြတယ်။

ပြီးခဲ့တဲ့ နှစ် ၃၀ အတွင်း၊ လေ့လာချက်အတွဲလိုက်လုပ်ခဲ့တဲ့အနက်၊ လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်တွေ တွေ့ရှိခဲ့တာက လူတွေဟာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး အပြန်အလှန်အကျိုးပြုရေး၊ ကူညီရိုင်းပင်းရေး ဦးစားပေးချက်မှာ “ပေးခြင်း” နဲ့ “ယူခြင်း” တို့ ရောထွေးလိုမှုတွေနဲ့ တရွေ့ရွေ့ပြောင်း

လဲလာတာ တွေ့ရတယ်။ ဒီကိစ္စမှာ အလုပ်ခွင်ထဲက အပြန်အလှန် ကူညီရိုင်းပင်းရေးရောင်စဉ်လှိုင်းရဲ့ တစ်ဖက်စွန်းနှစ်ရပ်မှာ လူ အမျိုးအစား နှစ်မျိုး ကို တွေ့ရတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ “ပေးသူ” နဲ့ “ယူသူ” တို့ပါပဲ။

“ယူသူ” က ပေးဆပ်ရတာထက် ကိုယ်ရယူရေးကို ကြိုက်ကြတယ်။ သူတို့ရဲ့စိတ်ဝင်စားမှု၊ အကျိုးစီးပွားတွေကို တခြားလူရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေရဲ့ ရှေ့မှာ တင်ကြတယ်။ ကမ္ဘာကြီးဟာ ခွေးခွေးချင်းကိုက်စားလောက်အောင် ပြိုင်ဆိုင်လှယူမှုကြီးမားလှတယ်လို့ “ယူသူ” တွေက ယုံကြည်ကြတယ်။ သူတို့ချင်းပဲ အောင်မြင်လိုကြတယ်။ တခြားလူတွေထက်သူတို့ပိုကောင်းဖို့ပဲ လိုနေကြတယ်။ ကိုယ့်ဟာကိုယ် ရာထူးတိုးပေး၊ ကိုယ်ကချည်းပဲ နာမည်ကောင်း လိုချင်ကြတယ်။ ဒေးဗစ်ဟိုနစ်ဟာ ရှိတ်ဒါကို နောက်ဆုံးရက်စွဲပေးမယ်၊ တခြားမြုပ်နှံသူ ၄၀ စာရင်းလည်းမပေးဘူးဆိုရင် “ယူသူ” ထဲပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒါတွေနဲ့ဆန့်ကျင်ဘက်လုပ်ခဲ့တဲ့အတွက်၊ “ယူသူ” ရဲ့ ဆန့်ကျင် ဘက် “ပေးသူ” ထဲမှာပါနေပါတယ်။ “ယူသူ” က ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အာရုံစိုက် တတ်သလို၊ “ပေးသူ” ကတော့၊ တခြားသူကိုပဲ အာရုံစိုက်တတ်ပါတယ်။ တခြားသူတွေ ကိုယ့်ဆီက ဘာတွေလိုအပ်မလဲဆိုတာကို ပိုဂရုစိုက်တတ်ကြ တယ်။ ပေးသူနဲ့ယူသူတွေဟာ တခြားလူတွေအပေါ် သူတို့ရဲ့သဘောထား မှာ ပြောင်းလဲနေကြတယ်။ သင်က ယူသူဖြစ်နေခဲ့ရင်၊ သင့်အတွက် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး တန်ဖိုးအလေးပိုက်နေပြီး သင့်အတွက် အကျိုးရှိတယ်ဆိုပါမှ မဟာဗျူဟာ ကျကျ ကူညီလိမ့်မယ်။ သင်က ပေးသူဖြစ်နေရင်တော့ တန်ဖိုးကုန်တာနဲ့ အကျိုး တရားတို့ခွဲခြမ်းစိပ်ဖြာချက်မှာ ခြားနားစွာ သုံးလိမ့်မယ်။ တကယ်လို့သင်ဟာ အလုပ်ထဲမှာ ပေးသူတစ်ယောက်ဖြစ်နေရင်၊ သင့်ဆီက အကျိုးအမြတ်ရသွား နိုင်တဲ့သူတွေနဲ့ ဆက်စပ်ပတ်သက်ရာမှာ သင်ရဲ့အချိန်စွမ်းအင်အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အယူအဆတွေကို သဘောထားကြီးကြီးနဲ့ ဝေမျှလိမ့်မယ်။ မာသာထရီဆာ၊ မဟတ္တမဂန္ဓိတို့လို့ပေါ့။ စွန့်လွှတ်အနစ်နာခံဖို့အတွက် ပေးသူတွေမှာ သာမန်ထက်ထူးကဲတဲ့၊ လုပ်ရပ်တွေ မလိုပါဘူး။ တခြားသူ တစ်ပါးအပေါ် စိတ်ဝင်တစားနဲ့ ပြုမူရေးအပေါ် အာရုံစိုက်ထားရုံပါပဲ။

လုပ်ငန်းနေရာတွေမှာ အပေးနဲ့အယူက ဝိုမိုရှုပ်ထွေးလာနေတယ်။

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအရ၊ ကျွန်တော်တို့အနည်းငယ်က ပေးသူ၊ ယူသူ တွေလို ရိုးရိုးကြီးပြုမှုကြပေမယ့်၊ တတိယပုံစံတစ်မျိုးပေါ်လာတာတွေ့ရ တယ်။ ကျွန်တော်တို့ဟာ “ချိန်ကိုက်သူ” တွေလည်းဖြစ်လာနေတယ်။ ပေး ခြင်းနဲ့ယူခြင်းအကြား ညီမျှတဲ့ချိန်ခွင်လျှာတူညီမှုကို ထိန်းထားသူတွေပါပဲ။ “ချိန်ကိုက်သူ” တွေဟာ သာတူညီမျှခြင်း (သင့်လျော်ခြင်း စည်းမျဉ်းအပေါ် မှာ ခုတ်မောင်းကြတယ်။

တကယ်လို့ အောင်မြင်ရေးလှေကားထစ်ရဲ့ အောက်ခြေနဲ့တင်ပြီး နေရ တဲ့သူတွေဟာ ပေးသူ၊ ယူသူနဲ့ ချိန်ကိုက်သူ၊ ဘယ်သူမျိုးဖြစ်မယ်လို့ သင့်ကို ခန့်မှန်းခိုင်းရင် သင်ဘယ်လိုဖြစ်မလဲ။

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအရ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦးရိုင်းပင်းထောက်ကူရေး စတိုင်သုံးမျိုးစလုံးမှာ သူတို့ကိုယ်ပိုင် အကျိုးတရားတွေနဲ့ ဆုံးရှုံးမှုတွေရှိကြ တယ်။ ဒါပေမဲ့ စတိုင်တစ်မျိုးကတော့ ကျန်နှစ်မျိုးထက်ပိုတန်ဖိုးကြီးမား နိုင်တာသက်သေရှိတယ်။ ဒေးဗစ်ဟိုနစ်ဇာတ်လမ်းကိုအခြေခံပြီး၊ ပေးသူက အဆိုးဆုံးသော ရလဒ်ကိုရယူနိုင်ဖို့ရှိတယ်လို့ သင်နိမိတ်ဖတ်နိုင်ပါတယ်။ သင်မှန်ပါတယ်။ သုတေသနတွေက ဖော်ပြတာက ပေးသူတွေက အောင်မြင် ရေး လှေကားထစ်ရဲ့ အောက်ခြေမှာပဲ နစ်နေတယ်လို့ဆိုပါတယ်။

ပေးသူတွေက အောင်မြင်ရေးရဲ့ လှေကားထစ်အောက်ခြေမှာ ကျနေရတယ်ဆိုရင် ဒီလှေကားထစ်ရဲ့ထိပ်ဆုံးမှာ ဘယ်သူတွေက ရောက်နေပါသလဲ။ ယူသူနဲ့ချိန်ကိုက်သူတွေများလား။ မဟုတ်ပါ။ ပေးသူတွေဖြစ်နေပြန်တာက အံ့ဩစရာပါပဲ။

အဆိုးဆုံး လုပ်ဆောင်သူတွေရော၊ အကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်သူတွေ ပါ၊ ပေးသူတွေပဲ ဖြစ်နေတယ်။ ရယူသူတွေနဲ့ချိန်ကိုက်သူတွေ နှစ်မျိုးစလုံး က အလယ်အလတ်တန်းမှာပဲ အခြေချနေဖွယ်ရှိနေတယ်။

ထိပ်ဆုံးလုပ်ဆောင်သူတွေ ပေးသူတွေပါ။ သူတို့က ယူသူနဲ့ချိန်ကိုက် သူတွေထက် နှစ်စဉ်ဝင်ငွေ ၅၀ ရာနှုန်းပိုရှာနိုင်ကြတယ်။ ပေးသူတွေက ချန်ပီယံတွေသာ ပိုဖြစ်လာနိုင်ပြီး မိုက်မဲသူတွေမဟုတ်ကြပါ။

\*

‘ရှိတ်ဒါ’ ဟာ ‘ဟိုနစ်’ ကိုချိတ်ဆက်ဖို့ နည်းလမ်းတစ်ခုရှာတွေ့ချင်တယ်။ ‘ဟိုနစ်’ ပါဝင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလာဖို့ဆိုရင်၊ ‘ရှိတ်ဒါ’ နဲ့ သူ့ရဲ့ဦးဆောင်မြှုပ်နှံထားသူဟာ၊ ကုမ္ပဏီကိုပိုရောင်းချရပြီး၊ သူတို့ရဲ့ပိုင်ရှင်ဖြစ်မှုတွေ ဖျော်ပစ် (လျှော့ပစ်) ရဖို့ ရှိတယ်။

‘ဟိုနစ်’ ကိုရဖို့ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ၊ ကုန်ကျခံဖို့ထိုက်တန်တယ်လို့ ‘ရှိတ်ဒါ’ က ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ ‘ဟိုနစ်’ ကို သူတို့ကုမ္ပဏီထံလာမြှုပ်နှံဖို့ ဖိတ်ခေါ်လိုက်တယ်။ ‘ဟိုနစ်’ ကလည်း ကမ်းလှမ်းချက်ကို လက်ခံလိုက်တဲ့အတွက် ‘ဟိုနစ်’ လည်း ကုမ္ပဏီရဲ့ပိုင်ဆိုင်မှုတချို့ရလိုက်ပါတယ်။ ‘ရှိတ်ဒါ’ က သူ့အပေါ် ‘ဟိုနစ်’ က ဦးတည်ချက်လားရာအသစ်တွေဆီတွန်းပို့ပေးနိုင်တဲ့ စွမ်းရည်ကို အထင်ကြီးမိတယ်။ “သူ့ရဲ့တခြားကောင်းကွက်ကို ကျွန်တော်တွေ့ရပြီ” လို့ဆိုတယ်။ ‘ဟိုနစ်’ ရဲ့အကြံဉာဏ်အရ ‘ရှိတ်ဒါ’ ကလုပ်ငန်းသစ်တစ်ခုပိုင်လိုက်ပါတယ်။ "PayNearMe" ဆိုတဲ့ ဘဏ်ငွေစာရင်းမရှိ၊ ခရက်ဒစ်ကတ်မရှိသေးတဲ့၊ အွန်လိုင်းရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်းကို ပိုင်သွားတာဖြစ်တယ်။ ပထမတစ်နှစ်ခွဲအတွင်း၊ "PayNearMe" ဟာ တစ်လကို ၃၀%ကျော်ကျော်ကြီးထွားလာတယ်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူအဖြစ်၊ ‘ဟိုနစ်’ လည်း ဒီကြီးထွားမှုရဲ့ဝေစုသေးသေးရလိုက်ပါတယ်။

တခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတွေက ‘ဟိုနစ်’ အကြောင်း မေးကြတော့ ‘ရှိတ်ဒါ’ ကရှင်းပြတယ်။ “သူက အလုပ်ကြိုးစားရာမှာ စူပါဖြစ်ရုံမက သတ္တိလည်း သိပ်ရှိတယ်။ သူက တစ်ချိန်တည်းမှာ စိန်ခေါ်တတ်၊ ထောက်ပံ့ကူညီပေးတတ်ပါတယ်။ တာဝန်ယူမှုမှာ အံ့မခန်းလောက်စရာရှိတာက ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတွေမှာရှိရမယ့်၊ အကောင်းဆုံးစရိုက်လက္ခဏာတစ်ခုပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

‘ရှိတ်ဒါ’ နဲ့ပေါင်းခြင်းအားဖြင့်၊ ‘ဟိုနစ်’ ဟာ အောင်နိုင်သူဖြစ်ရုံမက ‘ရှိတ်ဒါ’ လည်း အောင်နိုင်သူဖြစ်သွားတယ်။ ပေးသူတစ်ယောက်အဖြစ် လုပ်ရင်း၊ ‘ဟိုနစ်’ က သူ့အတွက် တန်ဖိုးတွေ အခွင့်အလမ်းအများဆုံး ဖန်တီးနိုင်ရုံမက၊ အခြားသူတွေရဲ့အကျိုးကိုလည်း ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ပါတယ်။

\*

“ဒေးဗစ်ဟိုနစ်” လိုပေးသူတွေရဲ့ အောင်မြင်မှုကို ကျွန်တော်တို့ လျှော့တွက်မိတယ်လို့ ပြောချင်တယ်။ အောင်မြင်မှုရဲ့ လှေကားထစ်ထိပ်ဆုံးကို ပေးသူတွေက ဘာကြောင့်ကြီးစိုးလွမ်းမိုးထားနိုင်ကြောင်းကို တွက်ချက်ဖို့၊ ပေးအပ်ခြင်းက၊ လူများစုထင်နေသလို အန္တရာယ်ပေးတာလျှော့နည်းလို့၊ စွမ်းအားတွေပိုနိုင်ကြောင်းကို ကျွန်တော်တို့ လေ့လာချက်တွေ ပုံပြင်တွေနဲ့ စစ်ဆေးပြရလိမ့်မယ်။

အောင်မြင်တဲ့ ပေးသူတွေက ပေးခြင်းနဲ့ ယူခြင်းတို့အကြား ခြားနားချက်ကြီးမားကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြတယ်။ ပေးသူ၊ ယူသူနဲ့ချိန်ကိုက်သူတွေအားလုံးလုပ်နိုင်နိုင်အောင်မြင်နိုင်ကြတာချည်းပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ တစ်စုံတစ်ရာ ထူးခြားတာကတော့ ပေးသူတွေ အောင်မြင်တဲ့အခါ ယင်းအရှိန်က ပျံ့နှံ့ဖြာကျတာက ရေတံခွန်လို မိုးပေါက်ကြီးတွေ သွန်ကျလာသလိုပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ တတိယဦးတည်ချက်က ဒါကိုပြောချင်တာပါပဲ။ ပေးသူတွေ အောင်မြင်တဲ့အခါ ဂယက်ထစေတဲ့ အာနိသင်ကို ဖန်တီးပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ ဘေးပတ်ဝန်းကျင်ကလူတွေကိုပါ အောင်မြင်မှုက ဂယက်ရိုက်ခတ်သွားတယ်။

အမေရိကန်သမ္မတဟောင်း “ဘောလ်က လင်တန်” က တစ်ခါက ရေးခဲ့ဖူးတယ်။

“နိုင်ငံရေးက အကျိုးအမြတ်ရရေးလုပ်ငန်း ဖြစ်တယ်။ သင့်မှာ ထောက်ခံမှုတို့၊ ပူပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးမှုတို့၊ ဆန္ဒမဲတို့က ထပ်ကာထပ်ကာ ရှိထားဖို့ လိုတယ်။

နိုင်ငံရေးလောကမှာ ပေးသူတို့ကဘာတွေများဖြစ်ကြမလဲ။ ဒါနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဖြစ်မှန်သာမက တစ်ခုရှည်ရှည်ဝေးဝေး ပြောဖို့ရှိတယ်။ “ဆင်ပဆန်” လို့ခေါ်တဲ့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ အမေရိကန်နိုင်ငံရေးလောက အလယ် ရုန်းကန်ခဲ့ရတဲ့ ရာဇဝင်ဇာတ်ကြောင်း ဖြစ်ပါတယ်။

သူ့ရဲ့ ပန်းတိုင်က “အီလီနွိုက်နယ်ရဲ့ ကလင်တန်” ဖြစ်ရေးပဲလို့ ပြောတယ်။ ဆီးနိတ်လွှတ်တော်မှာ ထိုင်ခုံတစ်နေရာရရေး မျှော်မှန်းတယ်။ “ဆင်ပဆန်” က ပထမဆုံးပြည်နယ်ဥပဒေပြုလွှတ်တော်မှာ စာရွေးခံဝင်ပြိုင်တော့၊ အသက် ၂၃ နှစ်ပဲရှိသေးတယ်။ အဲ့ဒီမှာရှုံးသွားတော့ စီးပွားရေး

လုပ်ငန်းဘက်လှည့်တယ်။ သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်နဲ့ ဆိုင်လေးတစ်ဆိုင် ဖွင့်တာ ကြွေးတင်လို့ရှိတဲ့ပစ္စည်းအသိမ်းခံရတယ်။

စီးပွားရေးမှာကျဆုံးလို့ အသက် ၂၅ နှစ်မှာ ဒုတိယအကြိမ်၊ ပြည်နယ် ဥပဒေပြုလွှတ်တော်မှာ ပြိုင်တယ်။ ဒုတိယရလို့ထိုင်ခုံတစ်နေရာရတယ်။ နောက် ၈ နှစ်အတွက်ဥပဒေပြုမှာအမှုထမ်းရင်း ဥပဒေဒီဂရီကို ဖြေတယ်။ နောက်ဆုံး အသက် ၄၅ နှစ်မှာ ဆီးနိတ်လွှတ်တော်မှာ ဝင်ပြိုင်အရွေးခံတယ်။

သူ့အတွက် အဓိက ပြိုင်ဘက်နှစ်ယောက်ကို ယှဉ်ရမယ်။ “ဂျိမ်းစ်ရှီးစ်” နဲ့ “လေးမန်းထရန်ဘူး” တို့ပါပဲ။ သူတို့နိုင်ငံတော်တရားရုံးချုပ်က လူတွေ ဖြစ်တယ်။ နောက်ခံတွေက “ဆင်ပဆန်” ထက်သာတယ်။ “ရှီးစ်” က “ကွန်ဂရက်အမတ်” ရဲ့တူတော်ပြီး “ထရန်ဘူး” က ထင်ရှားတဲ့ယေး တက္ကသိုလ် ပညာတတ်သမိုင်းဆရာကြီးရဲ့ မြေးတော်စပ်တယ်။

ယှဉ်ပြိုင်အရွေးခံပွဲမှာ “ဆင်ပဆန်” က အံ့ဩလောက်ဖွယ် ရှေ့ဆုံး က ပြေးနေတယ်။ ၄၄% ထောက်ခံခံရတယ်။ “ရှီးစ်” က ၄၁%နဲ့ နောက်က ကပ်လိုက်ပြီး၊ “ထရန်ဘူး” ကတော့ အလှမ်းကွာဝေးစွာ ၅%ပဲ ရတယ်။

ဒီတုန်းမှာ ပြိုင်ဘက်အသစ်တစ်ယောက်ပေါ်လာတယ်။ လက်ရှိပြည် နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး “ဂျိုဝဲမက်တီးဆန်” ဖြစ်တယ်။ “မက်တီးဆန်” က မြန်မြန်ကျော်တက်သွားပြီး ၄၄%နဲ့ ရှေ့ဆုံးကပြေးတယ်။ “ဆင်ပဆန်” က ၃၈% ဆီကျသွားတယ်။ “ထရန်ဘူး” က ၉%။ ဒါပေမဲ့ နာရီပိုင်း အကြာမှာ “ထရန်ဘူး” က ၅၁% ရပြီး နိုင်သွားပါတယ်။ “မက်တီးဆန်” က ၄၇% နဲ့ ကပ်ရုံးသွားခဲ့တယ်။ ဒီအလှည့်အပြောင်းကို “ဆင်ပဆန်” ကပဲ ဝင်ခြယ်လှယ်လိုက်တာဖြစ်တယ်။

“ဆင်ပဆန်” ရဲ့ မူလစိုးရိမ်ချက်က ကိုယ်တိုင်အရွေးခံနိုင်ရေး မဟုတ် ဘူး။ “မက်တီးဆန်” မနိုင်အောင် ကာကွယ်ဖို့သာ ဖြစ်တယ်။ “မက်တီးဆန်” မှာ မသင်္ကာဖွယ်ရာ ပြဿနာတစ်ခုခုရှိနေတယ်လို့ “ဆင်ပဆန်” က ယုံကြည် နေတယ်။ မကြာပါဘူး။ သူထင်တဲ့အတိုင်း တစ်နှစ်အကြာ “မက်တီးဆန်” ဟာ လိမ်လည်မှုနဲ့ တရားစွဲခြင်းခံလိုက်ရတယ်။

“ဆင်ပဆန်” က သူနဲ့ “ထရန်ဘူး” မှာ တူတာတွေရှိနေမှန်း သိတယ်။ “ဆင်ပဆန်” က လူမှုရေးစီးပွားရေး ပေါ်လစီတွေ အလေးထားတယ်။ နိုင်ငံ

တော်ရဲ့အနာဂတ်အတွက် အခရာလို့ ယုံကြည်လို့ပါပဲ။ ဒီနေရာမှာ “ထရန့်ဘူး” နဲ့ သူ့စည်းလုံးညီညွတ်ကြတယ်။ သူ့ကိုထောက်ခံသူတွေကို “ထရန့်ဘူး” ကို မဲပေးကြဖို့ သူက ပြောခဲ့တယ်။ ရာဇဝတ်မှုစီရင်တဲ့တရားရုံးတစ်ခုမှာ “ဆင်ပဆန်” ပြောခဲ့တဲ့စကားတစ်ခွန်းက သူ့ရဲ့ရပ်တည်ချက်ကို ပြလိုက်တာပါပဲ။

“ဒီလူက အပြစ်ရှိတဲ့လူ။ ခင်ဗျားက သူ့ကိုကာကွယ်တယ်။ ကျုပ်က မကာကွယ်နိုင်ဘူး။”

ဒီဆုံးဖြတ်ချက်ကြောင့် သူ့ကိုလေးစားကြပေမယ့် နိုင်ငံရေးသမားတွေ အနေနဲ့ သူ့ကိုအားမရတာတွေ ရှိတယ်။ သူကဆုံးဖြတ်ချက်ချခါနီးတဲ့အခါ- အခြားသူတွေအတွက် စိုးရိမ်ပူပန်မှုတွေနဲ့ တိမ်သလ္လာဖုံးတတ်လို့ပါပဲ။

နိုင်ငံရေးမှာ ပေးသူရဲ့စရိုက်မျိုးနဲ့ လုပ်ဆောင်တာဟာ “ဆင်ပဆန်” အတွက် အကျိုးယုတ်စေပါတယ်။ သူ့ကိုယ်သူပထမနေရာမှာထားဖို့ စိတ်မပါတာက ဆီးနိတ်ပြိုင်ပွဲမှာ နှစ်ခါရှုံးစေခဲ့ပါတယ်။

၂ နှစ်အကြာ၊ သူဆီးနိတ်ပြိုင်ပွဲနှစ်ခါ ရှုံးခဲ့ပြီးတဲ့နောက်၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် ရွေးချယ်တင်မြောက်ပွဲမှာ အနိုင်ရသွားပါတယ်။ ဝေဖန်သူ “ဂျပ်” ရဲ့အလိုအရ “ဆင်ပဆန်” ရဲ့ “သဘောထားကြီးမှု အပြုအမူ” က သူ့ကို နိုင်ငံတော်အမည်စာရင်းတင်မြောက်ပွဲမှာ အနိုင်ရသွားစေတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်စစ်စစ်တော့ “ဆင်ပဆန်” ဆိုတာ နောက်ကမ္ဘာကျော်ဂန္ထဝင် အမေရိကန်သမ္မတကြီးရဲ့ လျှို့ဝှက်ကလောင်နာမည်သာ ဖြစ်တယ်။

သူ့နာမည်အစစ်က “အေဗရာဟင်လင်ကွန်း” ပါပဲ။

၁၈၃၀ ခုတွေမှာ ‘လင်ကွန်း’ ဟာ “အီလီနွိုက်နယ်က” ဒီဝတ်ကလင် တန်အမည်နဲ့ ရုန်းကန်ခဲ့ရတယ်။ သူ့ရဲ့ပထမဆုံး ဆီးနိတ်ပြိုင်ပွဲမှာ “လေးမန်း ထရန့်ဘူး” ကို အနိုင်ရဖို့သူ့ကိုယ်တိုင် အရှုံးခံပြီး ကူညီခဲ့တယ်။ ကျေးကျွန် စနစ်ဖျက်သိမ်းရေးကိစ္စမှာ “ထရန့်ဘူး” က သဘောတူခဲ့လို့၊ သူ့နဲ့စည်းလုံး ညီညွတ်ခဲ့တာပါ။

‘လင်ကွန်း’ က ပိုကြီးမားတဲ့ ကောင်းကွက်အတွက်ပဲ ဦးစားပေးခဲ့နဘဲ နဲ့လုပ်ခဲ့တာပါ။ သူကသမိုင်း၊ နိုင်ငံရေးသိပ္ပံ၊ စိတ်ပညာရပ်တွေမှာ ကျွမ်းကျင်ပြီး၊ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းပေးသူအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းခံရတယ်။ “မသက် မသာ

ဖြစ်လာတဲ့အခါတိုင်းမှာ တခြားသူတွေကို ကူညီဖို့ကိစ္စတွေဘက်လှည့်လာ တတ်တာ လင်ကွန်းပါ” လို့ ကျွမ်းကျင်သူတွေ ရေးခဲ့ဖူးတယ်။

တကယ်လို့ နိုင်ငံရေးနယ်ကပေးသူတွေအတွက် စားကျက်မြေသာ ဖြစ်ရင်၊ ပေးသူတွေက ဘယ်လုပ်ငန်းမဆို အောင်မြင်နိုင်ပါတယ်။ “ဒေးဗစ် ဟိုနစ်” လိုပဲ “လင်ကွန်း” ဟာလည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စတေးခံအနစ်နာခံတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချပြီး၊ နောက်ဆုံး အပြီးသတ်မှာ ကိုယ့်အတွက် အကျိုးရှိရာရှိ ကြောင်းလုပ်သွားနိုင်တာပါပဲ။ ယုံကြည်မှုတွေ၊ ချစ်ကြည်မှုတွေ တည်ဆောက် ဖို့ပေးသူတွေမှာ အချိန်ယူဖို့လိုပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဆုံးသတ်ကျနာမည် ကျော်ကြားမှုနဲ့ ဆက်ဆံရေးတွေ တည်ဆောက်နိုင်ပြီး၊ သူတို့ရဲ့အောင်မြင်မှု ကို ကြွယ်ဝစေတာပါပဲ။ "Joie de Vivre" ဟိုတယ်တွေတည်ထောင်သူ။ စီးပွားရေးသမား “ချစ်ပဲကွန်လေး” ရှင်းပြတဲ့စကားလိုပဲပေါ့။ “ပေးသူတစ် ယောက်ဟာ ကိုက် ၁၀၀ တာကို ပြေးပွဲမှာတော့၊ မကောင်းနိုင်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ မာရသွန်ပြေးပွဲကျမှ၊ တန်ဖိုးရှိလာတတ်တယ်”

ဒီယနေ့ခေတ်ရဲ့ ဆက်သွယ်ရေးကမ္ဘာကြီးမှာ။ ဆက်ဆံရေးတွေနဲ့ နာမည်ကောင်းကျော်ကြားမှုတွေက ပိုပြီးမြင်သာလာတဲ့အတွက် ပေးသူတွေ မှာ သူတို့ရဲ့ခြေလှမ်းတွေကို ပိုမိုအရှိန်မြှင့်နိုင်ကြတယ်။

ယခင် "Dockers" ရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ခဲ့ပြီး၊ အခု တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူမှုရေးနဲ့ပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာတာဝန်ရှိသူ "Gap Inc" ရဲ့ပိုင်ရှင် “ဘော့ဘီ ဆေလ်တန်” က ပြောဖူးတယ်။ “သင့်မှာဘာမှရွေးချယ်စရာမရှိတော့ရင်၊ သင်ဟာ ပေးသူတစ်ယောက်ဖြစ်နိုင်ပြီး အောင်လည်းအောင်မြင်နိုင်တယ်။

သင်နေထိုင်နေတဲ့မျက်မှောက်ခေတ်ကြီးက လုပ်ငန်းတည်ဆောက်မှု မှာ ထုနဲ့ထည်နဲ့ပြောင်းနေတဲ့အတွက် ပေးသူတွေရဲ့အကျိုးအာနိသင်တွေ ပိုမိုချဲ့ထွင်နိုင်လာတယ်။ ယနေ့အမေရိကန်နဲ့ ဥရောပကုမ္ပဏီတွေရဲ့တစ်ဝက် ကျော်ကျော်ဟာ အလုပ်ပြီးမြောက်ရေးမှာ အသင်းအဖွဲ့တွေ ပုံမှန်သုံးလာကြ ပြီ။ ကားတွေအိမ်တွေဆောက်လုပ်ရေး၊ လေယာဉ်ပျံ၊ စစ်တိုက်ဖို့၊ သတင်း အစီရင်ခံရေး၊ စာရင်းစစ်ကုမ္ပဏီ၊ အတိုင်ပင်ခံဝန်ဆောင်မှုတွေအတွက် အသင်းတွေကို ကျွန်တော်တို့အားထား မှီခိုနေကြရတယ်။ အသင်းတွေဟာ ပေးသူတွေရဲ့ သတင်းအချက်တွေ၊ မကျော်ကြား လူမသိတဲ့ လုပ်ငန်းတာဝန်

စေတနာ့ဝန်ထမ်းတာတွေ၊ ကူညီထောက်ပံ့ပေးတာတွေအပေါ်မှာ မှီခိုနေကြရတယ်။

၁၉၈၀ ခုတွေမှာ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍက ကမ္ဘာ GDP ရဲ့တစ်ဝက်ရှိတယ်။ ၁၉၉၅ ခုရောက်တော့ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍက ကမ္ဘာ GDP ရဲ့ ၂ နီးပါး ရှိလာတယ်။ ယနေ့မှာတော့ ၈၀% ကျော်ရှိလာပြီ ဖြစ်တယ်။ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍပိုချဲ့ထွင်လာစဉ်၊ ပေးသူတွေအနေနဲ့ ဆက်ဆံရေးတွေ နာမည်ကောင်းထွက်မှုတွေ ပိုတည်ဆောက်လာနိုင်တယ်။

ဒါကြောင့်မို့ “ဒေးဗစ်ဟိုနစ်” လို့ လူက အောင်မြင်မှုနှုန်းထား ၈၉ ရာခိုင်နှုန်းရှိနေရတာဖြစ်တယ်။ သူစိမ်းစစ်စစ်တွေရဲ့ အီးမေးစာတွေကို ဟိုနစ်က ခုလို ဖြေခဲ့တယ်။ “စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ် ကျွန်တော့်မှာရှိသလား မရှိဘူးလား စဉ်းစားနေစရာကောင်း၊ လွတ်လပ်နိုင်တဲ့အခါမှာ အကူအညီပေးနိုင်သလောက်ပေးရတာကို ကျွန်တော် ပျော်ပါတယ်။

‘ဟိုနစ်’ ရဲ့အလိုအရ၊ အောင်မြင်တဲ့ငွေရင်းမြှုပ်နှံသူအရင်းရှင်တစ်ယောက်က “ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ပေးသူပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဘယ်လ်ဂျီယမ်ဆေးကျောင်းသားတွေကို လေ့လာချက်အရ၊ ပေးသူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ဆေးကျောင်းပထမနှစ်မှာ ရမှတ်တွေ အကြီးအကျယ်နိမ့်ကျခဲ့ကြောင်း တွေ့ခဲ့တယ်။ ပေးသူတွေက သူတို့အတွက် အကျိုးယုတ်ခဲ့တယ်။

ဆေးကျောင်း ဒုတိယနှစ်မှာ ပေးသူတွေဟာ ကွာဟချက်တွေလုပ်နိုင်လာတယ်။ လုပ်ဆောင်ချက်မှာ သူတို့အတန်းဖော်တွေထက် မသိမသာထိုးထွက်လာတယ်။ အတန်းကြီးလာလေလေ ပေးသူအရေအတွက် များများလာတဲ့နှုန်းဟာ ဆေးလိပ်သောက်သူအရေအတွက်၊ ကင်ဆာရောဂါပျံ့ပွားမှုနှုန်းထက်ပိုများကြောင်း တွေ့ရတယ်။ ဆေးကျောင်းနောက်ဆုံးနှစ် လုပ်ဆောင်ချက်တွေမှာ ပေးခြင်းရဲ့ အကျိုးအနိသင်က ဆေးလိပ်သောက်ခြင်း ပျံ့ပွားမှုနှုန်းထက်တောင် ပိုမိုအားကောင်းနေသေးတယ်။ အရက်သောက်သူများလာတဲ့ နှုန်းထက်လည်း ပိုကြီးမားလာတယ်။

မိဘတွေကို စားစရိတ်ကူညီရှာပေးဖို့အတွက် “ကက်ကိုးလ်” ဟာ အသက် ၁၅ နှစ်မှာ ဘားပန်းဝန်ဆောင်မှုအလုပ်နှစ်မျိုးလုပ်ခဲ့ရတယ်။ စတိုးဆိုင်လေးဆီအဝတ်အထည်တွေလိုက်ရောင်းတာနဲ့ စားသောက်ဆိုင်မှာ အစား

အသောက်တွေ လိုက်ချပေးရတဲ့စားပွဲထိုးအလုပ်တွေပါပဲ။ ကောလိပ်ကျောင်း တက်နေရင်းနဲ့ တစ်ဖက်တစ်လမ်းက လုပ်ရတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီကြားထဲ အတန်းဖော်တွေကို ကူညီစာပြပေးရတာနဲ့ အလုပ်များနေတာမို့ သူမ စာမေးပွဲ ကျပါတော့တယ်။ နောက်ဆုံးတော့ ကောလိပ်ကျောင်းက ထွက်လိုက်ရတယ်။

ပေးခြင်းကရေတိုမှာ အကျိုးယုတ်ပေမယ့် ရေရှည်မှာ ထုတ်လုပ်မှု ကျ၊ အကျိုးများပါတယ်။ အသက် ၃၂ နှစ်ရောက်တဲ့အခါ “ကိုးလ်” ဟာ ဖက်ရှင်အမှတ်တံဆိပ် (brand) အမည် "Cinnabon. Inc" ရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ် လာတယ်။ နောက် ၃ နှစ်အကြာ၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှာ သူမရဲ့ခေါင်းဆောင်မှု အောက်မှာ ဒီ brand က ဒေါ်လာ ၁ ဘီလီယံတန်လုပ်ငန်းဖြစ်လာတယ်။

“ကိုးလ်” ရဲ့ တက်လမ်းက အသက် ၁၉ နှစ်မှာ စတယ်။ ဩစတြေးလျ မှာရှိတဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ပထမဆုံးစားသောက်ဆိုင်သစ်စဖွင့်စဉ်ကပေါ့။ တခြားလူ တွေက သူမထက်ပညာပိုတတ်၊ အတွေ့အကြုံပိုများကြပေမယ့်၊ “ကိုးလ်” ကတော့ အလုပ်အားလုံးအောက်ခြေသိမ်း အကုန်လုပ်နေရတယ်။ “အချက် အပြုတ်ဆရာအလုပ်ထွက်သွားတဲ့အခါ ကျွန်မ မီးဖိုဆောင်ထဲဝင်ပြီး ကိုယ်တိုင်အချက်အပြုတ်တွေ လေ့လာသင်ယူလုပ်ကိုင်ရတယ်။ မန်နေဂျာ အလုပ်ထွက်သွားပြန်တော့လည်း “အလုပ်သမားတွေ စီမံခန့်ခွဲပုံတွေ လေ့လာ ရပြန်တယ်” လို့ “ကိုးလ်” ပြောပြတဲ့အတိုင်းပါပဲ။

အဲဒီကတည်းက သူမအတွေ့အကြုံတွေ ပညာတွေ မိုးပေါ်ထိထိုးတက် သွားခဲ့တာ ဩစတြေးလျကစခဲ့တဲ့ ဆိုင်တွေဟာ လက်တင်အမေရိက၊ အာဖရိက၊ အာရှအထိ ပြန့်ပွားသွားပြီး သူမဟာလည်း ကော်ပိုရိတ်ရဲ့ သင်တန်း ရေးရာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာတယ်။ ဆက်ဆံရေးကောင်း နာမည်ပါကျော်လာ ပြီး၊ ပေးသူတွေက သင်ယူမှုအကျိုးတရားတွေ ရကြောင်းပြလိုက်တာပါပဲ။ တခြားလူရဲ့ ပြဿနာတွေလိုက်ဖြေရှင်းပေးခြင်းက ကိုယ့်ကိုယ်ပိုင် ဗဟုသုတ ပညာတွေ တိုးပွားဖို့နဲ့ အတွေ့အကြုံကျွမ်းကျင်မှုတွေပါ ကြွယ်ဝလာစေပါတယ်။

လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ် ၃၀ ကျော်လောက်က စိတ်ပညာဆရာ “ရှယ်လွန်ရှ ဗတ်စ်” က ကမ္ဘာအနှံ့ယဉ်ကျေးမှုအမျိုးမျိုးက လူတွေနဲ့ပတ်သက်တဲ့စည်းမျဉ်း ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်မှုနဲ့ တန်ဖိုးတွေကို လေ့လာခဲ့တယ်။ သူ့ရဲ့လေ့လာချက် တစ်ခုက လူထောင်ပေါင်းများစွာ၊ တိုင်းပြည်အနှံ့အပြား ဩစတြေးလျ

ကစလို၊ ချီလီ၊ ဖင်လန်၊ ပြင်သစ်၊ ဂျာမနီ၊ အစ္စရေး၊ မလေးရှား၊ နယ်သာလန်၊ တောင်အာဖရိက၊ စပိန်၊ ဆွီဒင်နဲ့ အမေရိကန်တို့ပါ ကွင်းဆင်းနမူနာယူ မေးမြန်းခဲ့တယ်။ သူ့ကွင်းဆင်းလေ့လာချက်ကို ဘာသာပေါင်း တစ်ဒါဇင်ကျော်ပြန်ဆိုခဲ့ပြီး၊ တန်ဖိုးအမျိုးမျိုးရဲ့ အရေးပါမှုနှုန်းတွေ တွက်ချက်ခဲ့ထုတ်တယ်။ ဥပမာအဖြစ် အောက်ပါစာရင်း ၂ ခုကို ယှဉ်ကြည့်ပါ။

စာရင်း (၁)

- \* ဥစ္စာဓန၊ (ငွေကြေး၊ ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်ဆိုင်မှုများ)
- \* တန်ခိုးအာဏာ၊ (ကြီးစိုးလွှမ်းမိုးမှု၊ အခြားသူများ အားထိန်း ချုပ်ခြင်း)
- \* ပျော်မွေ့ဖွယ်ရာ၊ (ဘဝမှာ နေပျော်မှုများ)
- \* အောင်ပွဲရမှုများ (အခြားသူများထက်ပိုတော်ပိုကောင်းခြင်း)

စာရင်း (၂)

- \* အကူအညီပေးခြင်းများ (အခြားသူများကောင်းစွာ နေဖို့လုပ်ကိုင်ပေးခြင်း)
- \* တာဝန်ယူမှု (မှီခိုဖွယ်ဖြစ်ခြင်း)
- \* လူမှုရေးတရားမျှတမှု (အကျိုးယုတ်ရသူများကို ဂရုစိုက်ကြည့်ရှုခြင်း)
- \* ကရုဏာတရား (အခြားသူများရဲ့ လိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း)

စာရင်း (၁) က “ယူသူ” တွေရဲ့ တန်ဖိုးတွေပါပဲ။  
စာရင်း (၂) ကတော့ “ပေးသူ” တွေရဲ့ တန်ဖိုးတွေကို ပြတယ်။

နိုင်ငံပေါင်း ၁၂ ပြည်အနှံ့ကွင်းဆင်းစာရင်းကောက်ယူမေးမြန်းချက်အရ၊ လူအများစုက စာရင်း (၂) ပါ “ပေးခြင်း” ရဲ့ တန်ဖိုးတွေကိုသာ သူတို့ရဲ့ အရေးပါဆုံးတန်ဖိုးအဖြစ် ရွေးကြတယ်။ ကမ္ဘာတလွှားက နိုင်ငံပေါင်း ၇၀ ကျော်မှာလည်း၊ နိုင်ငံအများစုရဲ့ လူများစုက ပေးသူရဲ့ တန်ဖိုးတွေကသာ၊ သူတို့ဘဝရဲ့ နံပါတ်တစ်လမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းဖြစ်ကြောင်း ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်

ကြတယ်။ အမေရိကန်အပါအဝင်၊ ကမ္ဘာ့ယဉ်ကျေးမှုရဲ့အဓိက အများစုကြီးက ပေးခြင်းကိုသာ သူတို့ရဲ့အရေးကြီးဆုံးလမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းဖြစ်တယ်လို့ အတည်ပြုကြပါတယ်။

မိဘတွေအနေနဲ့ သူတို့ကလေးတွေ “ပေးအပ်ခြင်းသစ်ပင်” (The Giving Tree) စာအုပ်ဖတ်ကြတာဟာ ဝေမျှခြင်းနဲ့ ဂရုတစိုက် အလေးထားခြင်းတို့က ဘယ်လောက်အရေးကြီးကြောင်းကို အလေးအနက်ထားဖို့ပါပဲ။ အလုပ်ခွင်စက်ဝန်းတွေမှာ တန်ဖိုးအမျိုးမျိုးချမှတ်ကြတဲ့အနက်၊ ပေးအပ်ခြင်းက နေရာတကာမှာ အဓိကကျနေတယ်။ ကလေးတွေအတွက် ဒီစာအုပ်ရေးတဲ့ “Shel Silverstein” ကို ကျွန်တော်တို့ကျေးဇူးတင်မြတ်နိုး ချစ်ခင်ကြရပါလိမ့်မယ်။



“အပေးနဲ့အယူ” စာအုပ်ရဲ့အာရုံစိုက်မှုက ပေးခြင်းက စွမ်းအားလည်းကောင်းသလို အန္တရာယ်လည်း ကြီးတဲ့အချက်ဖြစ်တယ်။ ဒီစာအုပ်ရဲ့ပထမပိုင်းမှာ ပေးခြင်းရဲ့အောင်မြင်မှုစည်းမျဉ်းတွေကို ဖွင့်လှစ်ပြထားတယ်။ ပေးသူတွေ ဘာကြောင့် ဘယ်လိုပုံနဲ့ ထိပ်ဆုံးရောက်လာတယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းတွေကို ထွန်းလင်းပြထားတယ်။

အောင်မြင်တဲ့ပေးသူတွေမှာ အောက်ပါနယ်ပယ်ကွင်းပြင်ကြီး (domain) သော့ချက်လေးရပ်နဲ့ပတ်သက်လို့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေ ဆိုင်ရာ ထူးခြားတဲ့ချဉ်းကပ်ချက်တွေ ရှိကြတယ်လို့ ကျွန်တော် ရှင်းပြလိုပါတယ်။

အဲဒီသော့ချက်နယ်ပယ်ကွင်းပြင်ကြီး (domain) လေးရပ်က

- (၁) နက်ဝပ်ချိတ်ခြင်း။
- (၂) အတူတူစုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း။
- (၃) အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်း။
- (၄) သြဇာလွှမ်းမိုးခြင်းတို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

နက်ဝပ်ချိတ်ခြင်းကို နီးကပ်စွာကြည့်တဲ့အခါ အဆက်အသွယ်ဟောင်းတွေနဲ့ အားကောင်းကောင်း ချည်နှောင်ထားရင်းက အဆက်အသွယ်အသစ်

တွေ ဆက်စပ်ပတ်သက်မှု တိုးပွားရေးအတွက် လတ်ဆတ်တဲ့ချဉ်းကပ်ချက် အသစ်တွေကို မီးမောင်းထိုးပြနေတာတွေ့ရတယ်။

စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို စစ်ဆေးကြည့်တော့လည်း အတူတူလုပ် ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့တကွ ထုတ်လုပ်မှုကျကျ တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်ရင်း သူတို့ရဲ့ လေးစားမှုကို ရှာမှီးသွားတာ တွေ့ရတယ်။

တခြားလူတွေကို ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လိုအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်သလဲဆို တာ ရှာဖွေတူးဖော်ကြည့်လိုက်တဲ့အခါ အခြားသူတွေဆီက အကောင်းဆုံး ရလဒ်တွေ ထွက်လာစေဖို့။ ပါရမီတွေ တိုးပွားရေးနဲ့ စီရင်ဆုံးဖြတ်ရေးနည်း စနစ်တွေဘယ်လိုထိုးထွင်းသိမြင်လာကြောင်း သိရတယ်။

ဩဇာလွှမ်းမိုးခြင်းအကြောင်း ခွဲခြမ်းစိပ်ဖြာကြည့်လိုက်တော့ ကျွန်တော် တို့ရဲ့ အယူအဆတွေ စိတ်ဝင်စားမှုတွေကို တခြားလူတွေထောက်ခံယုံကြည် လာစေရေး စိတ်ဓာတ်တွေအားလုံးထဲမှာ စေ့စပ်ဆွေးနွေးရေး သွေးဆောင် ဆွဲခေါ်ရေး။ ရောင်းချရေးတင်ပြချက်တွေအတွက် မြင့်မြတ်တဲ့ မဟာဗျူဟာ တွေကို ထွန်းပြထားတာတွေ့ရတယ်။

အထက်ပါ သော့ချက်နယ်ပယ်ကွင်းပြင်ကြီးလေးရပ်ကို ဖြတ်သန်း သုံးသပ်ကြည့်တော့ အောင်မြင်တဲ့ပေးသူတွေဟာ ဘယ်လိုခြားနားစွာလုပ် တတ်ကြောင်း သူတို့ရဲ့ချဉ်းကပ်ချက်တွေကနေ၊ ယူသူနဲ့ချိန်ကိုက်သူတွေ ဘယ်လိုသင်ယူကြောင်းကို ကျွန်တော်တို့ တွေ့ရမယ်။

ဒီစာအုပ်သင်တို့ဖတ်ပြီးတဲ့အခါ အောင်မြင်မှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ သင်ရဲ့ အခြေခံလျာထားချက်တချို့ကို ပြန်စဉ်းစားမိနိုင်တယ်။ တကယ်လို့ သင်ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စတေးခံအနစ်နာခံပြီး ပေးအပ်သူတစ်ဦးဖြစ်နေခဲ့ရင် သင်ဟာ အောင်မြင်ရေးလှေကားအောက်ဆုံးကနေ ထိပ်ဆုံးကိုတက်လာဖို့ အတွက် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း ထိုးထွင်းသိမှု မြောက်မြားစွာရှာရလိမ့်မယ်။ သင် ကပေးသူရဲ့တန်ဖိုးတွေကို ယုံကြည်လက်ခံပေးမယ့်၊ အလုပ်ခွင်မှာ ချိန်ကိုက် သူလိုပြုမှုနေရတယ်ဆိုရင် သင့်ရဲ့တန်ဖိုးတွေ ဖော်ပြဖို့အခွင့်အလမ်းတွေ နေတွေကို သင်ကျေကျေနပ်နပ်ကြီးကို အံ့ဩနေနိုင်တယ်။ သင့်ကိုယ်ပိုင် အောင်မြင်ရေးကို စေ့စပ်ဖျန်ဖြေစရာမလိုဘဲ။ အခြားသူတွေကို ကူညီဖို့ အဓိပ္ပာယ်တွေ ရှာရမယ်။ ပထမအောင်မြင်အောင်အရင်လုပ်ပြီးမှ နောက်ပိုင်း

ကျမှ ပေးမယ်လို့ လုပ်မယ့်အစား ပထမဆုံးအရင်ပေးမယ်လို့ ဆုံးဖြတ်နိုင်  
မယ်ဆိုရင် နောက်ပိုင်း အောင်မြင်ဖို့လမ်းကြောင်းတွေ့မယ့်အရေးက ကျိန်းဆာ  
နေပါတယ်။ ။



(၂)

ဥဒေါင်းငှက်နဲ့ ပန်ဒါဝက်ဝံ

ပေးသူ၊ ယူသူနဲ့ ချိန်ကိုက်သူများ၊ နက်ဝပ်ချိတ်ခြင်းကို တည်ဆောက်ကြပုံ။

“လူတိုင်းအတွက် အများအကျိုးဆောင်မှု အလင်းရောင်ထဲမှာ ဖန်တီးမှုရှိရှိလျှောက်လှမ်းရမလား၊ ဒါမှမဟုတ်၊ အဖျက်သဘောပါတဲ့။ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်မှု အမှောင်ထုထဲမှာပဲ လျှောက်လှမ်းရမလား ဆုံးဖြတ် ရမယ်”

မာတင်လူသာကင်း၊ ဂျူနီယာ၊

လူ့အခွင့်အရေးခေါင်းဆောင်နဲ့ နိဘယ်လ်ငြိမ်းချမ်းရေးဆရာသူ

ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာတုန်းက အမေရိကန် “မစ်ဆူရီ” ယာတော မြို့ငယ်လေးမှာ လူငယ်လေးတစ်ယောက်ဟာ မိသားစုကို ကူညီဖို့ နာရီပေါင်း များစွာလုပ်ကိုင်ရင်း “မစ်ဆူရီ” ကောလိပ်တက်ခဲ့တယ်။ မဟာဝိဇ္ဇာဘွဲ့နဲ့ ဘောဂဗေဒမှာ ပါရဂူဘွဲ့ရတယ်။ အမေရိကန်ရေတပ်ထဲစာရင်းသွင်းပြီး၊ အမေရိကန်အစိုးရထဲမှာ အရေးကြီးတဲ့အခန်းကဏ္ဍတွေမှာ အမှုထမ်းခဲ့တယ်။ ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာနရဲ့ ဆုတံဆိပ်တွေရတယ်။ ဒီကစပြီး သူ့ကိုယ်ပိုင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုစတင်ထောင်တယ်။ ၁၅ နှစ်ကြာအောင် ကုမ္ပဏီရဲ့ဥက္ကဋ္ဌနဲ့

CEO ဖြစ်ခဲ့တယ်။ သူထွက်လာတော့ သူ့ကုမ္ပဏီဟာ ဒေါ်လာ ၁၁၀ ဘီလီယံတန်နေပြီ။ ဝန်ထမ်းပေါင်း ၂ သောင်းကျော်၊ နိုင်ငံပေါင်း ၄၀ ထိ ကျယ်ပြန့် နေပြီ။ ၅ နှစ်ဆက်တိုက် Fortune က သူ့ကုမ္ပဏီကို “အမေရိကရဲ့ အတီထွင်နိုင်ဆုံး ကုမ္ပဏီ” ဆုပေးတယ်။ သူ့ရဲ့အောင်မြင်မှုအကြောင်းမေး ကြတဲ့အခါ သူက “လေးစားမှုဆိုတဲ့ ရွှေရောင်ဥပဒေ လုံးဝပြီးပြည့်စုံတဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တန်ဖိုးထားမှုတွေနဲ့ ကျွန်တော် အသက်ရှင်နေထိုင်ခြင်းက ကျွန်တော်ရဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ကွပ်ကဲချက်ရဲ့ စကားဝှက်ပဲဆိုတာ လူတိုင်း သိကြပါတယ်။ သူက အလှူဒါနဖောင်ဒေးရှင်းတစ်ခုပါ ဒေါ်လာ ၂.၅ သန်းနဲ့ အဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၂၅၀ ကျော်ဖွဲ့ထားသေးတယ်။ သမ္မတဟောင်း “ဂျော့ချ် ဒဗလျူဘွတ်ရှ်” က သူ့ကို “လူကောင်း” ရယ်လို့ “သဘောထားကြီးသူ” လို့ သတ်မှတ်ထားတယ်။

သူ့နာမည်ကတော့ “ကင်းနက်လေး” ပါပဲ။

သူလုပ်တဲ့ "Enron" (စွမ်းအင်နဲ့ရေနံ) ကုမ္ပဏီဟာ လိမ်လည်မှုတွေနဲ့ နာမည်ပျက်လာပြီး ဒေဝါလီခံလိုက်ရတယ်။ မြတ်တယ်လို့အစီရင်ခံစာတွေ မှားယွင်းပြီး ကြွေးဒေါ်လာ ၁ ဘီလီယံကျော်ကိုလည်း ဖုံးကွယ်ထားသေးတယ်။ “လေး” ကိုယ်တိုင်လိမ်လည်မှုမှာ ပူးပေါင်းကြံစည်မှု ၆ မှု တရားစွဲခံရတယ်။

Enron ရဲ့ တရားမဝင်တဲ့လုပ်ရပ်တွေမှာ “လေး” အမှန်အတိုင်း ဘယ်လောက်သိတယ်ဆိုတာ အငြင်းပွားစရာရှိရဲ့။ “လေး” ဟာ အကဲခတ် သူတွေများစွာအတွက် ပေးသူနဲ့ တူသလိုလိုရှိပေမယ့်၊ တကယ်တော့ သူက ဟန်ဆောင်လိမ်လည်သူဖြစ်တယ်။ ယူသူဖြစ်ကြောင်း ဖုံးကွယ်ပြီး၊ ‘ပေးသူ’ လို့ ရုပ်ဖျက်ထားတာဖြစ်နေတယ်။ အတွင်းရေးမှူးတစ်ယောက်လုပ်ငန်း အတွက် လုပ်ငန်းအတွက် အမှုဆောင်တစ်ယောက်စီးဖို့ Enron လေယာဉ် တစ်စီးသွားတောင်းစဉ် ‘လေး’ မိသားစုတွေက လောလောဆယ် Enron လေယာဉ် ၃ စီးတောင်၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စအတွက် ချောဆွဲသွားမှန်း သိလိုက်ရတယ်။ ၁၉၉၇ နဲ့ ၁၉၉၈ ခုကြား၊ Enron ရဲ့ ကော်မရှင်ငွေဒေါ်လာ ၄.၅ သန်းက “လေး” ရဲ့ညီမပိုင်တဲ့ ခရီးသွား အေဂျင်စီဆီ ရောက်သွားတယ်။ Enron ဒေဝါလီခံလုဆဲဆဲမှာ Enron ရဲ့ စတော့ရှယ်ယာတွေ ဒေါ်လာသန်း ၇၀ ကို ‘လေး’ ဟာ ရောင်းစားပစ်ခဲ့တယ် လို့ စွဲချက်တွေအရ သိရတယ်။

“ကင်းလေး” ဟာ သူ့ကုမ္ပဏီရဲ့ ငွေကြေးအရင်းအမြစ်တွေကို သူ့ကိုယ်ပိုင်ဖြစ်အောင် လုပ်ရာမှာ အကျိုးအမြတ်ကြီးစွာ ထွက်ခဲ့တယ်။ ဒီလို တိုးပွားလာတဲ့ သူ့အောင်မြင်မှုဟာ ဖက်ရှင်ဟောင်းနည်းလမ်းတွေနဲ့ပါပဲ။ ဩဇာကြီးမားတဲ့ အဆက်အသွယ်တွေနဲ့ နက်ဝပ်ချိတ်ထားပြီး၊ သူတို့ကို သူ့ရဲ့ကိုယ်ကျိုးအတွက် တွန်းပေးတယ်။ အစကတည်းကိုက “လေး” က နက်ဝပ်ကိစ္စမှာ ဆရာကြီးဖြစ်နေတာပါ။ ကောလိပ်မှာ ဘောဂဗေဒပါမောက္ခ “ပင့်နေဝေါ့ကား” အထင်ကြီးအောင်နေပြနိုင်လို့ “ဝေါ့ကား” က “လေး” ကို ပင်တာဂွန်မှာ ဘောဂဗေဒသမားရဲ့ လုပ်ငန်းတာဝန်တွေရအောင် ကူညီခဲ့ တယ်။ နောက်တော့ ဒီရာထူးကနေ ‘နစ်ဆင်’ ရဲ့လက်ထက်မှာ အိမ်ဖြူတော် ရဲ့လက်ထောက်အကြီးအကဲဖြစ်လာတယ်။

၁၉၈၀ ခုတွေရဲ့အလယ်မှာ ‘လေး’ က Enron ရဲ့ခေါင်းဆောင်ဖြစ် လာတယ်။ “ဝေါ့ကား” ရဲ့အစ်ကို “ချားလ်စ်” က Enron ရဲ့ဘုတ်အဖွဲ့ထဲ ‘လေး’ က ထည့်လိုက်တယ်။ နောက် ၁၉၉၀ မှာ သမ္မတဝင်အရွေးခံတဲ့ “ဂျော့ဒဗလျူဘွတ်ရှ်” နဲ့ ‘လေး’ တို့စဆက်မိတယ်။ အဲဒီရွေးကောက်ပွဲမှာ “ဘေကလင်တန်” ကို ဘွတ်ရှ် ရှုံးသွားပေမယ့်၊ နောက်နှစ်ပေါင်းများစွာ အကြာ “ဂျော့ဒဗလျူဘွတ်ရှ်” အာဏာရလာတော့ ‘လေး’ က သူ့ဘွတ်ရှ် နဲ့ဆက်သွယ်ခဲ့တဲ့ အဆက်အသွယ်တွေကို စွမ်းအင်ဆိုင်ရာမှာ သုံးခဲ့တယ်။

မြောက်မြားစွာသော သုတေသနတွေအရ နက်ဝပ်သိပ်လုပ်တဲ့လူတွေ ဟာ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ချက် ပိုမြင့်မားပြီး၊ ပိုရာထူးလည်း အတက်မြန်လို့၊ ငွေကြေးလည်း ပိုရတတ်တာ တွေ့ရတယ်။ နက်ဝပ်လုပ်ငန်းက အပြန် အလှန်လုပ်ရပ်တွေ ဆက်ဆံရေးတွေအပေါ် အခြေခံတဲ့အတွက်၊ ဒါတွေက အောင်မြင်ရေးမှာ အပြန်အလှန်ကူညီရိုင်းပင်းရေးစတိုင်နဲ့ထိတွေ့ ပြီး နားလည်မှုစွမ်းအားတွေ စုစည်းပေးနိုင်တယ်။

နက်ဝပ်လောကမှာ မကောင်းတဲ့ အဆိုးမြင်လူတွေရှိနေနိုင်သေးတယ်။ ကိုယ့်နောက်ကျောကို ဓားနဲ့ထိုးမယ့်လူမျိုးတွေပေါ့။ အဆုံးသတ်ကျ သူတို့ လိုချင်တာတွေ ယူသွားတတ်ကြတယ်။ အခြားတစ်ဖက်မှာ ပေးသူတွေနဲ့ ချိန်ကိုက်သူတွေက နက်ဝပ်လုပ်ငန်းကို လူသစ်တွေ အယူအဆသစ်တွေနဲ့ ဆက်သွယ်တဲ့နည်းလမ်းအဖြစ် မြင်ကြတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အသက်

မွေးဝမ်းကျောင်းနဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝတွေမှာ လူများစွာတွေ့လာလို့ ခြားနား တဲ့အသိပညာနဲ့ အရင်းအမြစ်တွေရကြတယ်။ ဒီလူတွေနဲ့ အသိဉာဏ် အကြံ ဉာဏ် အကူအညီ မိတ်ဆက်ခြင်းတွေ ဖလှယ်နိုင်ကြတယ်။

"LinkedIn" ဒေတာဘေ့စ်တည်ထောင်သူ "Reid Hoffman" က ခုလို ရေးခဲ့တယ်။ "ထိုးထွင်းသိမြင်မှုတွေ တန်ပြန်လာပုံရပေမယ့် သင့်သဘော ထားမှာ ပိုပြီးအများအကျိုးဆောင်ချင်စိတ်ဝင်လာတယ်။ ဆက်ဆံရေးတွေက နေ ပိုပြီး အကျိုးအမြတ်ရလာတတ်ပါတယ်။"

ယူသူကပေးသူရဲ့ အဝတ်ဆင်လာတတ်ခြင်း

နက်ဝပ်လောကထဲ ယူသူတစ်ယောက်ရောက်လာတဲ့အခါ ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ် ကာကွယ်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ နက်ဝပ်တံခါးတွေ ပိတ်ထားရတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ယုံကြည်စိတ်ချရမှုနဲ့ အကူအညီတွေတော့ ဆက်လက်ကိုင်စွဲ ထားရတယ်။ ပိတ်ထားခံရတာကို ရှောင်တိမ်းဖို့၊ ယူသူများစွာဟာ ရုပ်ဖျက် ဟန်ဆောင်ကောင်းသူတွေဖြစ်လာပြီး၊ ပေးသူတွေ၊ ချိန်ကိုက်သူတွေအဖြစ် ဟန်ဆောင်ပြီး၊ ကျွန်တော်တို့နက်ဝပ်တွေထဲကို သဘောထားကြီးသယောင် ပြုမှုလို့ ခိုးဝင်လာတယ်။

'Enron' ရဲ့ အမှုထမ်းတစ်ယောက် တစ်ခါက ပြောဖူးတယ်။ "တကယ်လို့ သင် 'လေး' ကို အစည်းအဝေးလာတက်စေချင်တယ်ဆိုရင်၊ သင်တခြားအရေးပါသူတစ်ယောက်ကို ဖိတ်ခေါ်ထားဖို့လည်း လိုအပ်တယ်" ဒပ်ချ်တို့ရဲ့ ရိုးရာစကားတစ်ခွန်းက "နှစ်ဖက်ခွဲ" သဘောကို လှလှပပဖမ်းဆုပ် ထားနိုင်တယ်။ "အပေါ်မှာ နမ်းရှုံ့ပြ၊ အောက်မှာခြေထောက်ဆောင့်ကန်နင်း ထား" တဲ့။ ယူသူတွေဟာ သြဇာရှိတဲ့သူတို့အထက်က ပုဂ္ဂိုလ်တွေ သဘော ကျခံချင်လာရင်၊ ချစ်ခင်လေးစားဟန်ပြပြီး မြှောက်ပင့်ဖားတတ်ကြတယ်။

ယူသူတွေ အာဏာရလာတဲ့အခါ သူတို့အောက်ကနဲ့ ဆေးကလူတွေ အပေါ် ဂရုမစိုက်တော့ဘဲ၊ ကိုယ့်အကျိုးကိုယ်ဆောင်တဲ့ ပန်းတိုင်တွေနောက် ကိုပဲ လိုက်ပါနေတတ်ပြီး၊ ကိုယ့်တန်ဖိုးကိုပဲများနိုင်သလောက်များများတောင်း ဆိုတတ်တယ်။

နောက်ဆုံးမှာ လူများစုက ချိန်ကိုက်သူတွေဖြစ်ကြတဲ့အခါ သူတို့ရဲ့

ပင်မတန်ဖိုးတွေက သာတူညီမျှမှု၊ သင့်လျော်မှန်ကန်မှုနဲ့ အပြန်အလှန် ကူညီ ရိုင်းပင်းမှုတွေကို အလေးထားလာတယ်။ ဒီစည်းမျဉ်းတွေကို ယူသူတွေက ချိုးဖောက်လာတဲ့အခါမှာ ချိန်ကိုက်သူတွေဟာ တရားမျှတမှုကို မြင်ချင်လို့ သူတို့ရဲ့ နက်ဝပ်တွေကို မျက်လုံးဒေါက်ထောက် ကြည့်လာရတော့တယ်။

“ဝိန်းဘိတ်ကာ” “မင်ချီဂန်” တက္ကသိုလ်က လူမှုရေးဗေဒဆရာနဲ့ နက်ဝပ်ကျွမ်းကျင်သူက ခုလိုရှင်းပြတယ်။ “ကျွန်တော်တို့ နက်ဝပ်ကို တစ်ခုခု ရဖို့ချည်းပဲ ရည်ရွယ်နေရင်၊ ကျွန်တော်တို့အောင်မြင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ နက်ဝပ် ရဲ့အကျိုးတရားတွေဖြစ်တဲ့ အဓိပ္ပာယ်ရှိရှိလုပ်ရပ်တွေ၊ ဆက်ဆံရေးတွေ ရင်းနှီး မြှုပ်နှံလို့ရတဲ့အကျိုးတွေ နောက်လိုက်ပါနိုင်မှာမဟုတ်ဘူး။”

တိရစ္ဆာန်လောကမှာ အထီးတွေက သူတို့ရဲ့ မိတ်လိုက်ဖော်တွေရဲ့ အထင်ကြီးမှု သဘောကျမှုကိုရအောင် ကျားမာယာ လူပျိုလှည့်ရှိုးပြမှုတွေ အမျိုးမျိုးလုပ်တတ်တဲ့ သဘောစရိုက်ရှိကြတယ်။ ဥဒေါင်းငှက်တွေမှာ ဒေါင်း ဖိုတွေ လူပျိုလှည့်ရှိုးပြပုံက အခမ်းနားဆုံးပါပဲ။ ဒေါင်းကကပြီး တောင်ပံတွေ ဖြန့်ကားပြတာဟာ ခမ်းနားကြည့်ကောင်းတဲ့ လူပျိုလှည့်ရှိုးပြပွဲပါပဲ။

လေ့လာချက်တစ်ခုမှာ မဟာဗျူဟာ ပါမောက္ခ “အရီဂျစ်ချပ်တာဂျီ” နဲ့ “ဒေါ်နယ်ဟမ်းဘရစ်ဂျီ” တို့က ကွန်ပျူတာဆော့ဖ်ဝဲနဲ့ ဟတ်ဝဲကုမ္ပဏီ တွေရဲ့ CEO တစ်ရာကျော်ကို လေ့လာရာမှာ ကုမ္ပဏီတွေရဲ့ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာတွေ ဆယ်နှစ်ကျော်လောက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာကြည့်တယ်။ လူပျို လှည့်ရှိုးပြလူလုံးပြတဲ့ လက္ခဏာတွေ ရှာကြည့်တာပါ။

အောက်ပါ CEO ၂ ယောက်ရဲ့ ပုံတွေယှဉ်ကြည့်ပါ။ ဒေါင်းဆောင်မှု မျက်နှာတွေ အစဉ်ထာဝရပြောင်းနေတာ တွေ့လိမ့်မယ်။ ၂ ယောက်စလုံးက ဆင်းရဲခြင်းနဲ့စတင်ခဲ့ကြရတယ်။ နှစ်ဆင်လက်ထက်မှာ အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြပုံ ချင်းလည်းတူ၊ ကိုယ်ပိုင်ကုမ္ပဏီတည်ထောင်ခဲ့ပုံချင်းလည်းတူ၊ CEO ဖြစ်ပုံ ချင်းလည်းတူ၊ အလှူဒါနလုပ်ပုံချင်းလည်း တူကြတယ်။

ဘယ်ဘက်(ဝဲ) ပုံက အခန်း (၆) မှာ ပြည့်ပြည့်စုံစုံသိကြဖို့ရှိတဲ့သူ၊ ပေးသူ “ဂျီဟန်မင်းစိနီယာ” ဖြစ်တယ်။ ညာဘက် (ယာ) ပုံကတော့ “ကင်းလေး” ပါပဲ။

ကွန်ပျူတာ စက်မှုလောကမှာ CEO တွေကို လေ့လာကြည့်တော့

mgyoe.com

“ချုပ်တာဂျီ” နဲ့ “ဟန့်ဘရစ်ချ်” တို့က ယူသူတွေက ထိပ်ကိုရောက်အောင် ဘယ်လိုလူပျိုလှည့်လာကြပုံ သဲလွန်စတွေ များစွာတွေ့လာကြတယ်။ ယူသူ CEO တွေက သူတို့ကုမ္ပဏီတွေထဲမှာ တခြားအထက်တန်းအမှုဆောင်တွေ ထက် ငွေပိုရှာနိုင်တာ တွေ့ကြရတယ်။ ယူသူ CEO တစ်ယောက်သူ့အိမ် ကို ပုံမှန်လစာ၊ ဆုကြေးငွေတွေရဲ့သုံးဆတောင် သယ်သွားနိုင်တယ်။

ဝဲဘက် “ဟန့်မင်း” ပုံက ၂၀၀၆ ခုနှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာကပုံပါ။



သူ့ပုံကသေးသေး၊ စာတစ်မျက်နှာလုံးရဲ့ ၁၀%ပဲ ရှိတယ်။ ယာဘက် “ကင်းလေး” ပုံက Enron ရဲ့ ၁၉၉၇ နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာကဖြစ်ပြီး စာတစ်မျက်နှာလုံး အပြည့်ဖော်ပြထားတယ်။ ဓာတ်ပုံအကြီးကြီးသုံးခြင်းဟာ ရှင်းလင်းပီသတဲ့ သတင်းပို့ချက်သုံးရာမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အောင်ပွဲခံရေးပဲ ဖြစ်တယ်။

ဒါပေမယ့် CoO ဖြစ်တဲ့ “ဂျက်ခေးလင်း” ဝင်လာတော့ “လေး” နဲ့ “ခေးလင်း” တို့ရဲ့ ပုံတွေမျက်နှာပြည့်ချင်းအတူတူဖြစ်လာတယ်။ နတ်သမီး ပုံပြင်အဆုံးသတ်က “လေးအတွက်မဟုတ်တော့ဘူး။” “လေး” ချော ထောင် မကျခင်မှာ နှလုံးရောဂါနဲ့ သေဆုံးသွားပါတော့တယ်။

ယူသူတွေမှာနည်းလမ်း ၂ လမ်းတွေ့ရတယ်။ ပထမက ကျွန်တော်

တို့က နာမည်ကောင်းကျော်ကြားမှု သတင်းအချက်ရတဲ့အခါ လူတွေသူတို့ နက်ဝပ်ထဲအခြားလူတွေကို ဘယ်လိုဆက်ဆံကြောင်းတွေ့နိုင်တာဖြစ်တယ်။ ဒုတိယက ယူသူရဲ့လုပ်ရပ်တွေအကဲခတ်ဖို့ ကျွန်တော်တို့အခွင့်ရတဲ့အခါ လူပျိုလှည့်ခြင်းလက္ခဏာ၊ ကိုယ့်ဟာကိုယ်အောင်ပွဲခံနေတဲ့ ပုံရိပ်တွေကြောင့် ယူသူဖြစ်ကြောင်း သိရတာပါပဲ။

နက်ဝပ်လုပ်ငန်းက ပိုပြီးထွင်းဖောက်ကြည်လင်မြင်သာလာပြီး အခြား သူတွေရဲ့ နာမည်ကျော်မှု၊ လူပျိုလှည့်ခြင်းတို့ကို ရှုမြင်နိုင်တဲ့၊ ပြတင်းပေါက် အသစ်တွေလည်း ကျွန်တော်တို့ကိုပေးပါတယ်။

ထွင်းဖောက်ကြည်လင်မြင်သာတဲ့နက်ဝပ်

Enron ပြိုကွဲပြီးစလျှင်နည်းငယ်အတွင်း ၂၀၀၂ ခုနှစ်အတွင်းမှာ ကွန်ပျူတာသိပ္ပံသမား “ဂျိုနာသန်အီဗရာဟမ်” ဟာ "Friendster" ဆိုတဲ့ ကမ္ဘာ့ပထမဆုံး အွန်လိုင်းလူမှုရေးနက်ဝပ်ကို ဖန်တီးလိုက်တယ်။ "Friendster" က လူတွေကို သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း (Profile) ကို အွန်လိုင်း ကနေ ကမ္ဘာတစ်လွှားအဆက်အသွယ်တွေဆီ စာပို့စေရအောင်လုပ်တယ်။ နောက် ၂ နှစ်အကြာမှာ စီးပွားရေးစွန့်စားသူတွေက "LinkedIn"၊ "Myspace" နဲ့ "Facebook" တို့ကို ဆက်တိုက်တီထွင်လာကြတယ်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှာ တစ်ကမ္ဘာလုံးလူဦးရေက ၇ ဘီလီယံ (သန်းပေါင်း ၇၀၀၀) ရှိလာတယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ "Facebook" ကို တက်တက်ကြွကြွ သုံးစွဲနေ ကြသူပေါင်း ၁ ဘီလီယံနီးပါးရှိလာနေပြီ။ ဒါက ကမ္ဘာပေါ်ရှိလူတွေရဲ့ ၁၀% ကျော်ကျော် "Facebook" နဲ့ ဆက်နေကြတယ်ဆိုတာပဲ။ “လူမှုရေး နက်ဝပ်က အမြဲတမ်းရှိနေမှာပါ” လို့စိတ်ပညာရှင်တွေဖြစ်ကြသူ “ဘင်ဂျမင် ခရော့စီယာ”၊ “ဂရေဂရီဝက်စတာ” နဲ့ “ဟာလေးဒေလွန်” တို့က ရေးကြ တယ်။ “အင်တာနက်ဟာ သူတို့ရဲ့ အီလက်ထရွန်ပေါက်ကွဲမှုကြီးအတွက် ရေခဲမြေခဲတွေ မကြာသေးမီကပဲ ပြင်ဆင်ထားခဲ့တယ်။

ဆက်သွယ်ရေးနဲ့ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးတွေ ပိုမိုလွယ်ကူလာလို့၊ လူဦးရေတိုးပွားမှုနဲ့အတူ အရွယ်တော်ဖြစ်လာပြီး အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေ က ပိုပြီးပြန့်ကြဲသွားလို့၊ လူမသိသူမသိဖြစ်လာနေပါတယ်။ နာမည်ကျော်

ကြားမှုနဲ့ လူပျိုလှည့်ခြင်းတွေက မြင်သာမှုလျော့နည်းလာပါတယ်။ ဒါကြောင့် မို့လည်း “ကင်းလေး” က များစွာကို ဖုံးကွယ်နိုင်စွမ်းရှိခဲ့တာပဲပေါ့။

အခုလက်ရှိမှာတော့ ယူသူတွေအတွက် ပေးသူအဖြစ် ဟန်ဆောင် ရုပ်ဖျက်ဖို့ခက်လာတယ်။ သူတေသနသမားတွေ အကြံပေးတာက ရိုးရိုးလူ သာမန်တွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ "Facebook" ကိုယ်ရေးအကျဉ်းကို ကြည့် လိုက်ရုံနဲ့ ယူသူတွေကို ခွဲခြားသိနိုင်တယ်လို့ ဆိုတယ်။

ယူသူတွေက သူတို့စာပို့အကြောင်းကြားတဲ့ သတင်းအချက်အလက် ထဲမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်မြှင့်တင်မှုတွေ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်မြှုပ်နှံဂုဏ်ဖော်မှုတွေ၊ ကိုယ်သာအရေးပါကြောင်း ကြားဝါမှုတွေပါဝင်မှု နှုန်းများနေတာမို့ ယူသူ ဖြစ်ကြောင်း ဘူးပေါ်သလိုပေါ်ရတာ ဖြစ်ပါတယ်။

တောင်ပိုင်းတရုတ်က "Groupon" ရဲ့ ယခင်အကြီးအကဲ “ဟောင်း ဝပ်လီ” က ယူသူတွေကို ဖော်ထုတ်ဖမ်းဖို့၊ လူမှုရေးမီဒီယာကို သုံးလာတဲ့ လူတွေထဲက တစ်ယောက်ဖြစ်တယ်။ “လီ” က အရောင်းသမားတွေ ငှားရမ်း သုံးတဲ့အခါ အားကောင်းသူတော်တော်များများဟာ ဇက်ရဲလက်ရဲသမားတွေ ဖြစ်နေတာတွေ ရတယ်။ အင်တာဗျူးမေးမြန်းတဲ့အခါမှာလည်း တစ်နာရီ လောက်သုံးသပ်ကြည့်ရုံနဲ့ ယူသူဖြစ်နေကြောင်းပေါ်လွင်လာတယ်။ သူတင်ပြ တဲ့အကိုးအကားတွေက လူအထင်ကြီးအောင် ကိုယ့်ဟာကိုယ်ရွေးချယ်ထား ချက်တွေ ဖြစ်နေတယ်။

“လီ” က “သင်တစ်စုံတစ်ယောက်နာမည် ကျော်ကြားမှုကို အတော် လှလှပပချောင်းကြည့်ရုံအဆင့်နဲ့တောင် နားလည်နိုင်ပါတယ်” လို့ ရှင်းပြ ခဲ့တယ်။

သင့်ရဲ့နာမည်ကျော်မှုနဲ့ ဆက်ဆံရေးတွေကို ကမ္ဘာကသိသာမြင်သာ ဖြစ်လာရင်၊ ယူသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ အောင်မြင်အောင်တောင့်ခံနိုင်ဖို့က ပိုမိုခက်ခဲလာတတ်ပါတယ်။

‘ဆီလီကွန်မဲလေး’ မှာ နှုတ်နည်းတဲ့ ပန်ဒါဝက်ဝံနဲ့တူတဲ့ လူ တစ်ယောက်က ထွင်းဖောက်ကြည်လင်မြင်သာတဲ့ နက်ဝပ်ကိုအဆင့်ထပ် မြှင့်ပေးတယ်။ သူ့နာမည်က “အဒမ်ဖောရက်စ်ရစ်ဖ်ကင်း” ဖြစ်ပြီး။ ပရို ဂရမ်မင်းမှာ “မဟာပန်ဒါဝက်ဝံကြီး” လို့ခေါ်ကြတယ်။ သူ့ကိုယ်သူ ရှက်ရွံ့

တတ်၊ ကိုယ့်အာရုံနဲ့ကိုယ်နေတတ်တဲ့ ကွန်ပျူတာကြမ်းပိုး ပတ်ဝန်းကျင်နဲ့ ကင်းကွာလို့ သမုတ်တယ်။ သူသုံးတဲ့ ကွန်ပျူတာဘာသာစကားက ၂ မျိုး ရှိတယ်။ "Java Script" နဲ့ "Klingon" တို့ဖြစ်တယ်။ "ရစ်မ်ကင်း" ဟာ "Know Now" ဆိုတဲ့ ဆော့ဖ်ဝဲလ်ကို "Rohit Khare" နဲ့အတူ ပူးတွဲ တည်ထောင်ပြီး ၁၀ နှစ်အကြာ အောင်မြင်ခဲ့တဲ့အတွက် ရန်ပုံငွေဒေါ်လာသန်း ၅၀ ကျော်ရခဲ့တယ်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ် သူ့အသက် ၃၀ ကျော်မှာ အနားယူကြောင်း ကြေညာခဲ့တယ်။ သူဟာ ထွင်းဖောက်ကြည်လင်တဲ့ နက်ဝပ်လုပ်ငန်းကို ရှေ့နေလိုက်ထောက်ခံအားပေးသူပါပဲ။

ထွက်သွားသမျှ ပြန်ဝင်လာတယ်

"အဒမ်ရစ်မ်ကင်း" က သူ့ရဲ့နက်ဝပ်ကို ပေးသူအဖြစ်နဲ့ ခုတ်မောင်း ခဲ့တယ်။ "ကျွန်တော်ရဲ့ နက်ဝပ်က နည်းနည်းချင်းတိုးလာတာပါ။ နှစ်များစွာ ကျော်အောင်၊ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း အမှုအရာငယ်လေးတွေနဲ့ ကြင်နာမှုလုပ်ရပ် တွေနဲ့ပြခဲ့ပါတယ်" လို့ သူက ရှင်းပြခဲ့တယ်။ "ကျွန်တော်နဲ့ဆက်စပ်နေတဲ့ လူတွေရဲ့ဘဝတွေ ပိုကောင်းအောင် လုပ်ပေးချင်တဲ့ ဆန္ဒနဲ့ပါ"

၁၉၉၄ ခုနှစ်ကတည်းက သူဟာ အွန်လိုင်းအသိုင်းအဝိုင်းရဲ့ ကျယ်ဝန်း တဲ့ အတိုင်းအတာတစ်ခုလုံးကို စောင့်ကြပ်ပေးသူအဖြစ် ခေါင်းဆောင်ခဲ့ တယ်။ "တကယ်လို့၊ သင်ဟာ လူတွေ သန်းပေါင်း ၁၀ ကျော် သင့်ဆော့ဖ်ဝဲ ကို သုံးနေကြပြီဆိုရင်တော့ ကမ္ဘာကြီးကို တစ်ခုခုပြောင်းလဲပစ်တာမျိုး၊ တစ်ခုခု အဓိပ္ပာယ်ရှိတာမျိုးတွေ အမှန်တကယ်လုပ်သင့်ပါတယ်" လို့ သူက ပြောရာ မှာပဲ၊ "ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောရရင် လူတွေ အံ့ချင်းချင်း ကူညီရိုင်းပင်းနေကြ တာမျိုးပိုပြီး ကျွန်တော် မြင်ချင်ပါတယ်"

သူက "ရွိုက်ပတ်ခ်" နဲ့တွဲပြီးဖွင့်ခဲ့တဲ့ "Renkoo" ကိုတောင် ပိတ်ပစ် လိုက်ပြီး အချိန်ပြည့်ပေးသူအဖြစ် ပြောင်းပြီး ပိုကြီးတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေမှာ စီးပွား ရေးအရဲစွန့်သူတွေ အင်ဂျင်နီယာတွေကို ဆွဲသွင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်စေပြီး၊ အကုန်အကျများလှတဲ့ လမ်းညွှန်မှုလုပ်ငန်းကိုစတင်ပါတယ်။

"Fortune" ရှာဖွေနေတဲ့ အကောင်းဆုံးနက်ဝပ်သမားဆုကို "ရစ်မ် ကင်း" က ဆွတ်ခူးရသွားခဲ့တယ်။ သတင်းထောက်မ "ဂျက်ဆီကာ

ရှင်ဘိုလာ” က ခပ်ကျယ်ကျယ် ရယ်မောပြောရာမှာ “လူမှုရေးနက်ဝပ်ကို ကောင်းတဲ့ကိစ္စတွေမှာ သုံးပုံအကြောင်း ကျွန်မသုတေသနပြုတော့ ဒီလို ကောင်းမှုကိစ္စတွေနဲ့ နက်ဝပ်ကို သုံးစွဲသူအဖြစ် လူတွေက “အဒမ်” ကို ရွေးချယ်မဲပေးကြတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုရင်၊ သူ့ရဲ့နှလုံးသားကနေရာမှန်မှာ ရှိနေတာ သူတို့သိကြလို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်” လို့ဆိုတယ်။

“ရစ်မိကင်း” ရဲ့ "LinkedIn" စာမျက်နှာမှာ ရေးထားတဲ့သူ့ရဲ့ ဆောင်ပုဒ်ကတော့ “ကျွန်တော် ကမ္ဘာကြီးကို တိုးတက်စေချင်တယ်။ ဒီကိစ္စ လုပ်နေရင်းနဲ့ ကောင်းတဲ့ရန်တွေ ကျွန်တော် ရှုချင်လို့ပါ” တဲ့လေ။

“ရစ်မိကင်း” ရဲ့ နက်ဝပ်လုပ်ပုံစတိုင်က ပေးသူတွေ နက်ဝပ်ကို ဘယ်လိုချဉ်းကပ်လိုကြောင်းကို သာဓကတင်ဖို့နဲ့ ယူသူနဲ့ချိန်ကိုက်သူတွေက သူတို့အဆက်အသွယ်တွေရဲ့ တန်ဖိုးကို ဘယ်လိုနှုတ်ယူပြီး သူတို့လမ်း တည်ဆောက်ကြပုံတွေနဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်က ရပ်တည်ပြဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။

နက်ဝပ်ဆရာကြီး “ကိတ်ဖာရာဇီ” က "Never Eat Alone" မှာ အကျဉ်းချုပ်ရေးခဲ့တဲ့ “သင်လက်မခံမိမှာ အရင်ပေးအပ်တာက ပိုကောင်းပါ တယ်” ဆိုတာမျိုးပဲပေါ့။

အပြန်အလှန်ကူညီရိုင်းပင်းရေးရဲ့စွမ်းအားရှိ စံနမူနာမှာ ကျဆင်းနိုင် တဲ့ ဘက် ၂ ခုရှိတယ်။ ပထမ ကျနိုင်တဲ့ဘက်က လူတွေရဲ့လက်ခံယူခြင်း အဆုံးသတ်မှာ တစ်ဖက်ကပေးတာတွေက ပရိယာယ်မာယာနဲ့ လှည့်စားနေ ပါလားလို့ ခံစားမိလာတာပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒုတိယကျနိုင်တာက ချိန်ကိုက်ရသူတွေအတွက် ထိခိုက်နိုင်စရာရှိလာ တာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ချိန်ကိုက်သူတွေက ပေးသူတွေ၊ ယူသူတွေထက် ပိုငယ် ရွယ်သေးငယ်တဲ့ နက်ဝပ်တွေပဲ တည်ဆောက်ချင်ကြတယ်။ ချိန်ကိုက်သူ များစွာတို့က “မင်းငါ့အတွက် တစ်ခုခုလုပ်ပေးရင်၊ ငါလည်း မင်းအတွက် တစ်ခုခုလုပ်ပေးမယ်” ဆိုတဲ့ သဘောထားအပေါ် အခြေခံပြီး ခုတ်မောင်းကြ တယ်။

"LinkedIn" တည်ထောင်သူ “ရိတ်ဟော့ဖ်မန်း” က ခုလိုရေးခဲ့ဖူး တယ်။

“ဒီချိန်ကိုက်သူတွေဟာ သူတို့လက်တလော အကျိုးအမြတ်ရတာတွေ

က အခြားသူတွေရတဲ့ အကျိုးအမြတ်လောက်တော့ အနည်းဆုံးရှိရမယ်ဆိုတဲ့ အကန့်အသတ်ထားပြီးမှ ပတ်သက်ကြတာပါ”

ချိန်ကိုက်သူတွေက ပြန်ရဖို့မျှော်လင့်ချက်နဲ့ ပေးတဲ့အခါ သူတို့ကို ကူညီနိုင်မယ်လို့ ထင်တဲ့သူတွေကို ပေးမယ့်ကိစ္စတွေ သူတို့လမ်းညွှန်တယ်။

နောက်ဆုံးတော့ သင့်ကြိုက်တဲ့ အပြန်အလှန်ကူညီရိုင်းပင်းရေးဆီက သင်ဘာအကျိုးအမြတ်မှ မရရင်၊ ချိန်ကိုက်သူဖြစ်ရတဲ့ဘဝက ဘာတန်ဖိုး ရှိဦးမှာလဲ။

အိပ်ပျော်နေတဲ့ ဘီလူးကြီးကိုနှိုးခြင်း

၁၉၉၃ ခုနှစ်မှာ ကောလိပ်ကျောင်းသားဖြစ်တဲ့ “ဂရေဟမ်စပင်ဆာ” ဆိုသူဟာ သူငယ်ချင်း ၅ ယောက်နဲ့ပေါင်းပြီး၊ အင်တာနက်လုပ်ငန်းတစ်ခု စတင်ထောင်တယ်။ “စပင်ဆာ” က ရှက်တတ်ပြီး ကိုယ့်အာရုံနဲ့ကိုယ် တိတ်တဆိတ်နေတတ်သူဖြစ်တယ်။ မျက်မှန်အထူကြီးတပ်ထားရတဲ့ ကွန်ပျူတာ အင်ဂျင်နီယာဖြစ်ပြီး ရုပ်ပြကာတွန်း ကောမစ်စာအုပ်တွေ ဖတ်ရတာကို ကလေးဘဝကတည်းက စွဲလမ်းခဲ့တယ်။ ရုပ်ပြဇာတ်လိုက်စူပါမင်းက တရားမျှတမှုနဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းဖို့ သင်ကြားပေးခဲ့တယ်။ X-man က ဖိနှိပ်ခံလူတွေပေါ် သနားကြင်နာတတ်စေတယ်။ ပင့်ကူလူသားကတော့ မျှော်လင့်ချက်တွေ ပေးတယ်။ “စူပါဟီးရိုးတွေတောင် ကျောင်းနေစဉ်ဘဝက အတော်ခက်ခဲကျပ်တည်းခဲ့ကြမှာပဲ” လို့ သူက ကောက်ချက်ချခဲ့တယ်။

“စပင်ဆာ” နဲ့ သူငယ်ချင်းတွေ “ဝက်ပိုတယ်” “Excite” ကို ပူးတွဲတည်ထောင်ကြတော့ အင်တာနက်သူတို့ရဲ့ ရှာဖွေရေးအင်ဂျင်ဟာ လူကြိုက်များသထက်များလာပြီး၊ ၁၉၉၈ ခုနှစ်မှာ “Excite” ကို ဒေါ်လာ ၆.၇ ဘီလီယံနဲ့ ရောင်းလိုက်ရလို့ “စပင်ဆာ” ဟာ အကျယ်ပြန့်ဆုံးရှယ်ယာ ပိုင်ရှင်ဖြစ်လာပြီး နည်းပညာအရာရှိချုပ်ဖြစ်လာတယ်။ “Excite” ကို ရောင်းပြီးခါစ ၁၉၉၉ ခုမှာ “စပင်ဆာ” က “အဒမ်ရစ်ဖ်ကင်း” ဆီက လုပ်ငန်းတစ်ခုစတင်ဖို့ အကြံဉာဏ်တောင်းတဲ့ အီးမေးစာတစ်စောင်လက်ခံရရှိလာတယ်။ အဲဒီအချိန်က သူတို့နှစ်ဦးတစ်ခါမှ လူချင်းမဆုံဖူးကြသေးဘူး။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် “စပင်ဆာ” က လက်ခံတွေ့ဆုံလိုက်ပါတယ်။ “စပင်ဆာ”

ကပဲ “ရစ်ဖ်ကင်း” ကို စာချုပ်သမားအရင်းရှင်တစ်ယောက်နဲ့ စမိတ်ဆက်ဆံပေးပြီး “ရစ်ဖ်ကင်း” ရဲ့ကိစ္စအလုပ်ဖြစ်သွားစေပါတယ်။

ဒီမတိုင်မီ ၅ နှစ်၊ ၁၉၉၄ ခုနှစ်တုန်းက (စပင်ဆာကောလိပ်ကျောင်းသားဘဝက) “ရစ်ဖ်ကင်း” က ဂီတတီးဝိုင်းတစ်ခု “Green Day” ကို နာမည်ကျော်တီးဝိုင်းဂီတကြယ်ပွင့်ကြီးဖြစ်လာအောင် သူ့ရဲ့ကွန်ပျူတာစွမ်းရည်နဲ့ ဝါသနာရှင်ပရိသတ် ဝက်ဆိုဒ်ဖွင့်ကြေညာပေးခဲ့တယ်။ နာမည်ကြီးလာတဲ့ “Green Day” အဖွဲ့က ပေါ့ပီဂီတအဖွဲ့စစ်စစ်ဖြစ်လို့ သူ့ရဲ့ပရိသတ်တွေထဲ ကောလိပ်ကျောင်းသား “စပင်ဆာ” တို့လည်း ပါလာခဲ့တာပေါ့။ “စပင်ဆာ” က “ပန်းခဲရော့ခီဂီတအကြောင်း စိတ်ဝင်တစားသိချင်တာနဲ့ အရင်းအမြစ်အကြောင်း “ရစ်ဖ်ကင်း” ထံစာရေးမေးမြန်းခဲ့ဖူးသေးတယ်။ “ရစ်ဖ်ကင်း” က ဖြေကြားပေးခဲ့လို့ “ပန်းခဲရော့ခီ” ဂီတသမား “ဂရင်းမိုဟောက်” အကြောင်း “စပင်ဆာ” သိခဲ့ရတယ်။

“ရစ်ဖ်ကင်း” ရဲ့ တန်ဖိုးရှိတဲ့စကားတစ်ခွန်းက “ကျွန်တော်အားနည်းတဲ့ သံယောဇဉ်တွေရဲ့ အင်အားကို ယုံကြည်တယ်” ဆိုပဲ။ အားကောင်းပြီး သား သံယောဇဉ်တွေက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အရင်းနှီးဆုံး သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကြားမှာရှိပါတယ်။ ကိုယ်ယုံကြည်စိတ်ချရတဲ့ မိတ်ဆွေစစ်တွေပဲပေါ့။ အားနည်းတဲ့ သံယောဇဉ်တွေက သာမန်အသိတွေ၊ ရှောင်တခင်တွေ့ရတဲ့သူစိမ်းတွေကြားမှာပဲ ရှိတယ်။ အကူအညီအများဆုံးရတာဟာ အားကောင်းတဲ့ သံယောဇဉ်တွေဆီကပဲလို့ သိထားမှတ်ယူထားကြတယ်။ “စတန်းဖို့ခီ” တက္ကသိုလ်က လူမှုရေးဗေဒပညာရှင် “မတ်ဂရာနိုဗက်တာ” က နည်းပညာနယ်စီမံခန့်ခွဲရေးနယ်တွေထဲမကြာခင်ကမှ အလုပ်ပြောင်းခဲ့ရသူတွေကို ကွင်းဆင်းမေးမြန်းကြည့်တော့ ၁၇%နီးပါးက အလုပ်ကိစ္စအကြောင်းကို အားကောင်းတဲ့ သံယောဇဉ်တွေဆီကရတယ်လို့ ပြောတယ်။

အံ့ဩစရာကောင်းတာက ၂၈% က အလုပ်ကိစ္စအကြောင်းကို အားနည်းတဲ့ သံယောဇဉ်တွေဆီက ရတယ်လို့ဆိုတာပဲ။ အားကောင်းတဲ့ သံယောဇဉ်က စာချုပ်ပဋိညာဉ်ချုပ်တယ်။ အားနည်းတဲ့ သံယောဇဉ်တွေက တံတားထိုးပေးတတ်တယ်။ သူတို့က သတင်းအချက်အသစ်တွေ ရယူပေးတယ်။ “စပင်ဆာ” နဲ့ “ရစ်ဖ်ကင်း” တို့က အားကောင်းတဲ့ သံယောဇဉ်တွေ

ပါ။ ၅ နှစ်အကြာတစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက်မတွေ့ကြရဘဲ၊ အပြန်အလှန် ကူညီကြတာကိုး။

“ရစ်ဖ်ကင်း” လိုပေးသူမျိုးက ဒီသံယောဇဉ် ၂ မျိုးကြား ကွင်းဆက် ဟနေတာကို ရှာတွေ့ခဲ့တယ်။ ဒီကမ္ဘာ ၂ ခုစလုံးက အဆောင်းဆုံးတွေရနိုင် ခြေရှိတာတွေ့ခဲ့တယ်။ အားကောင်းတဲ့ သံယောဇဉ်ရဲ့ယုံကြည်ချက်က အားနည်း တဲ့ သံယောဇဉ်ရဲ့မြင့်မြတ်တဲ့ သတင်းတွေကြောင့် နှစ်ဆတိုးနိုင်ပါတယ်။

သော့ချက်ကပြန်ပြန်ပြီး ဆက်သွယ်ရေးပဲ ဖြစ်တယ်။ ရေရှည်မှာ ပေးသူက အောင်မြင်ရတဲ့အဓိကအကြောင်းရင်းက ဒါပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ (“စပင်ဆာ” နဲ့ “ရစ်ဖ်ကင်း” တို့ လိုပေါ့။)

“ရက်ဝုဒ်စီးတီး” ရဲ့ ၁၀၆ မိုင်က ဘားဆိုင်တစ်ဆိုင်မှာ “ရစ်ဖ်ကင်း” တစ်ယောက် “ဆန်ဖရန်စစ္စကို” ဘီလူးကြီးဂျာဆီဝတ်ပြီး၊ ဘီလူးမျက်နှာ ထားသုန်သုန်မှုန်မှုန်နဲ့ ဝင်လာတယ်။ နည်းပညာစီးပွားရေးသမားတွေအုံနဲ့ ကျင်းနဲ့ သူနားဝိုင်းလာကြတယ်။ သူတို့ပြောကြတဲ့ ဇာတ်လမ်းတွေ “ရစ်ဖ် ကင်း” က မညည်းမညူနားထောင်ပေးတယ်။

“ဘယ်နေရာမှာ ခင်ဗျားတို့အကူအညီလိုသလဲ” လို့တောင် မေးလိုက် သေးတယ်။ စီးပွားရေးသမားတစ်ယောက်က ပရိုဂရမ်မာတစ်ယောက်လိုချင် တယ်လို့ တောင်းတာနဲ့ သူကချက်ချင်းပဲ အဆက်အသွယ်တွေ ချိတ်ပေးပြီး၊ လူရွေးနိုင်အောင် စီစဉ်ပေးတယ်။ “ရစ်ဖ်ကင်း” က လူတိုင်းနဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ရေးစကား တွေ သီးသန့်ပြောဖို့ အချိန်တွေရှာပေးတယ်။ “စပင်ဆာ” က ကူညီဖို့ကို ၂ ခါပြန်စဉ်းစားမနေဘဲ လုပ်ခဲ့သလိုပဲပေါ့။ သူက ကုမ္ပဏီတွေအတွက် ပြဿနာဖြေရှင်းရေး၊ အဖွဲ့အစည်းစတည်ထောင်ရေးနဲ့ပတ်သက်ပြီး အဆက် အသွယ်တွေကို ချိတ်ဆက်ပေးသေးတယ်။

သူပေးဆပ်တဲ့အချိန်တိုင်းမှာ သူက အဆက်အသွယ်အသစ်တွေ ဖန်တီးပေးတတ်တယ်။ အိပ်ပျော်နေတဲ့ ဘီလူးကြီးကို နှိုးရတာအကျိုးများပါ။

အနာဂတ်မှာ တက်ကြွတိုးပွားနိုင်တဲ့ သံယောဇဉ် (သွေးအေးနေတဲ့ သံယောဇဉ်)

“အဒမ်ရစ်ဖ်ကင်း” မှာ အဆက်အသွယ်ပြတ်နေတဲ့ သံယောဇဉ်မျိုး ရှိတဲ့ သူတွေများတယ်။ လူချင်းအတွင်းသိ၊ အစင်းသိ၊ ယုံကြည်စိတ်ချထား

တဲ့ သူတွေဖြစ်ပေမယ့် ကိုယ့်အလုပ်နဲ့ကိုယ်ရှုပ်နေတာမို့၊ အဆက်အသွယ် ခေတ္တပြတ်နေတဲ့ သူတွေဖြစ်ကြတယ်။

စီမံခန့်ခွဲမှုပါမောက္ခတွေဖြစ်ကြတဲ့ “ဒယ်နီရယ်လဲဗင်း”၊ “ဂျိုးချ်ဝေါလတာ” နဲ့ “ကိတ်မူနီဂန်” တို့လုပ်ကြတဲ့လေ့လာချက်တစ်ခုမှာ အမှုဆောင် ၂၀၀ ကျော်ကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့တယ်။ အနည်းဆုံး ၃ နှစ်လောက် လူချင်း မတွေ့ဖြစ်ကြဘဲ ပြတ်တောက်နေတဲ့ သွေးအေးအေး သံယောဇဉ်တွေ ပြန်နိုးကြားတက်ကြွအောင်လုပ်ရေးဖြစ်ပါတယ်။ အမှုဆောင်တစ်ဦးစီက သူတို့ရဲ့ ယခင်မိတ်ဆွေဟောင်း ၂ ယောက်စီကို လက်ရှိလုပ်နေတဲ့ လုပ်ငန်းစီမံချက်နဲ့ ပတ်သက်လို့ အကြံဉာဏ်တွေ တောင်းခိုင်းတယ်။ ရတဲ့အကြံဉာဏ်တွေရဲ့ တန်ဖိုးတွက်ချက်ကြည့်တယ်။ အံ့ဩစရာကောင်းအောင် တွေ့ရှိရတာက အမှုဆောင်တွေ သွေးအေးတဲ့ သံယောဇဉ်တွေဆီက ရတဲ့အကြံဉာဏ်တွေက လက်ရှိသံယောဇဉ်တွေဆီက ရတဲ့အကြံဉာဏ်တွေ ထက်ပိုတန်ဖိုးရှိနေတာကို တွေ့ရတယ်။

ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ပြီးခဲ့တဲ့နှစ်တွေအတွင်း အဆက်အသွယ်ပြတ်နေစဉ် ဒီသွေးအေးတဲ့ သံယောဇဉ်တွေက အယူအဆစိတ်ကူးသစ်တွေ ဘက်စုံအမြင်သစ်တွေရလို့ ဖော်ပြပေးနိုင်လို့ပါပဲ။ လက်ရှိအဆက်အသွယ် မပြတ်တဲ့ သံယောဇဉ်တွေက အမှုဆောင်တွေ သိပြီးသားအယူအဆအမြင်တွေပဲ တင်ပြနိုင်ကြတယ်။ “လဲဗင်း” နဲ့ အပေါင်းပါတွဲက ရှင်းပြရာမှာ “သွေးအေးတဲ့ သံယောဇဉ်တွေ ပြန်လည်ဆက်သွယ်ခြင်းက ယခင်ရှိခဲ့တဲ့ “ယုံကြည်စိတ်ချရခြင်းခံစားချက်” ကိုပြန်ရလာလို့ပဲ” လို့ဆိုပါတယ်။ “တစ်ဖက်က ဘယ်လိုရည်ရွယ်ချက်ရှိကြောင်း ခန့်မှန်းနေစရာ မလိုတော့ဘူး။ နှစ်ပေါင်းများစွာရှိခဲ့ပြီးသား အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုတွေက ဒီကနေ့ စကားပြောရတာတွေ ချောချောမောမောဖြစ်စေတာပေါ့”

သွေးအေးသံယောဇဉ်တွေက ကျွန်တော်တို့ရဲ့နက်ဝပ်တွေမှာ တန်ဖိုးတွေ လျစ်လျူရှုခံထားရတယ်။ ဒီတန်ဖိုးတွေ သော့ဖွင့်ဖို့ကိစ္စမှာ ပေးသူတွေက ယူသူ၊ ချိန်ကိုက်သူတွေထက်၊ အစွန်းထွက်မှု ထူးခြားခဲ့တယ်။ ယူသူတွေအတွက်၊ ဒီသွေးအေးတဲ့ သံယောဇဉ်ဟောင်းတွေ ပြန်နိုးကြားတက်ကြွလာစေဖို့က စိန်ခေါ်ချက်တစ်ခု ဖြစ်နေတယ်။ တကယ်လို့ သွေးအေး

သံယောဇဉ်ဟောင်းက ယူသူအချင်းချင်း တူနေကြရင်၊ သံသယတွေ၊ မယုံ သင်္ကာမှုနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ကာကွယ်ရေးတွေ ဝင်လာမယ်။ သွေးအေး သံယောဇဉ်က ချိန်ကိုက်သူတွေ ဖြစ်နေရင်တော့ သူတို့ကပဲ ယူသူတွေကို ပြစ်ဒဏ်ပေးရေး ခုတ်မောင်းလိမ့်မယ်။

ချိန်ကိုက်သူတွေမှာတော့ ပြန်ဆက်သွယ်ဖို့အတွက် အချိန်များများ လွယ်လွယ်ကူကူ ရကြတယ်။ သူတို့က မျက်နှာသာပေးဖို့တောင်းဆိုတဲ့ အခါ၊ သူတို့ကလည်း ပြန်မျက်နှာသာ ပေးမှုတစ်ခုပြန်ပေးရဖို့ရှိကြောင်း ခံစားရတယ်။ ချိန်ကိုက်သူတွေများစွာအတွက် သွေးအေးသံယောဇဉ်တွေနဲ့ ယုံကြည်မှုရေလျှောင်တမံကြီး နက်ရှိုင်းစွာ တည်ဆောက်ထားတာမရှိပါဘူး။

လက်ရှိယနေ့မှာ “အဒမ်ရစ်ဖ်ကင်း” အနေနဲ့ နက်ဝပ်ကိစ္စမှာ လူသစ် တွေ အချိန်ဖြုန်းတာလျှော့နည်းလာတယ်။ အဲဒီအစား၊ သွေးအေးသံယောဇဉ် ဟောင်းတွေ အရေအတွက်တိုးလာရေးကိုပဲ အာရုံစိုက်နေတယ်။ သူ့ရဲ့သဘော ထားပြည့်ဝမှု။ အကြင်နာကရုဏာတရားတွေက တစ်ဖက်သားရဲ့ ယုံကြည်မှု ကို ရှာဖွေပေးနေတယ်။

၂၀၀၆ ခုမှာ “ရစ်ဖ်ကင်း” က ၁၀၆ မိုင်စုရပ် အစည်းအဝေးမှာ အပြော အဟောကောင်းသူတစ်ယောက် တက်ဟောပြောဖို့ လူလိုတာနဲ့ ရှာနေတယ်။

“အီဗန်ဝီလျံစ်” နဲ့ သူပြန်ဆက်မိတယ်။ “ဝီလျံစ်” က နာမည်သိပ် ကျော်နေပြီး၊ သူ့ရဲ့ "Twitter" ကိစ္စတွေနဲ့ အလွန်အကျွံအလုပ်များနေ ခိုက်ဖြစ်နေတယ်။ ဒါပေမဲ့ လာဟောမယ်လို့ သဘောတူလိုက်ပါတယ်။ “၅ နှစ်ကြာပြီးတာတောင်၊ ကျွန်တော်တို့အုပ်စုဆီစကားလာပြောဖို့ သူမမေ့ဘူး” လို့ “ရစ်ဖ်ကင်း” က အသိအမှတ်ပြုချီးကျူးပါတယ်။

ယူသူတွေကတော့ တွင်းနက်ကြီးတွေပါပဲ။ သူတို့ရဲ့ဘေးပတ်ပတ် လည်က လူတွေရဲ့စွမ်းအင်မှန်သမျှ စုပ်ယူနေတယ်။ ပေးသူတွေက နေရောင် တွေပါပဲ။ အဖွဲ့အစည်းပတ်လည်အလင်းရောင်တွေ ထိုးပေးတယ်။ ပေးသူ တွေက သူတို့အပေါင်းအသင်းတွေ စုပေါင်းလုပ်ဖို့အတွက် အခွင့်အလမ်း တွေ ဖန်တီးပေးတယ်။

“ရစ်ဖ်ကင်း” ယုံကြည်နေတဲ့အချက်က ကျွန်တော်တို့ဟာ နက်ဝပ်ကို လူတိုင်းအတွက် တန်ဖိုးတွေ ဖန်တီးဖို့ ယာဉ်အနေနဲ့ မြင်သင့်တယ်လို့ ဆိုပါ

တယ်။ ကိုယ့်အတွက် တောင်းဆိုနေတာ မရှိရဘူး။ နက်ဝပ်ကို ပေးသူက ချဉ်းကပ်ရာမှာ အပြန်အလှန်ကူညီရိုင်းပင်းရေးဆိုင်ရာရိုးရာစံနာမူနာတွေကို အမြစ်ကလွန်နိုင်တဲ့အမှုအရာမှာ ထုတ်လုပ်မှုမြင့်မြင့်မားမားပါဝင်နေရမယ် လို့ သူက ယုံကြည်နေတယ်။

၅ မိနစ်စာပဲ မျက်နှာသာပေးပါ

၂၀၁၂ ခုနှစ်မှာ "LinkedIn" ရဲ့အားဖြည့်ပါဝင်လာသူ "စတင်ဖန်" တစ်ယောက် သူမဘဝဩဇာအကြီးဆုံးပုဂ္ဂိုလ်ကြီး ၃ ဦးစာရင်းပေးပါလို့ အတောင်းခံရတော့၊ "အဒမ်ရစ်မိကင်း" ကို စာရင်းထဲထည့်ပေးလိုက်တယ်။ ပြီးခဲ့တဲ့ လတွေမှာ သူတို့ ၂ ယောက်တစ်ခါပဲ တွေ့ဖူးကြတာပါ။

"စတင်ဖန်" က သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်ရဲ့ သူငယ်ချင်းကတစ်ဆင့် "ရစ်မိကင်း" နဲ့တွေ့ဆုံပြီး၊ အလုပ်တစ်ခုရှာဖွေရေးအကူအညီတောင်းခဲ့တယ်။ သူက သူမကိုသတင်းလွှာတစ်စောင်ပေးလို့ အကြံပေးပြီး၊ အလုပ်ရဖို့လည်း ကူညီခဲ့တယ်။

ဒီကိစ္စအတွက် ကျေးဇူးတင်လွန်းတဲ့ "စတင်ဖန်" ဟာ ပြန်ကျေးဇူး ဆပ်ဖို့ အခွင့်ရလိုက်ပါတယ်။ ၁၀၆ မိုင် "ရစ်မိကင်း" ရဲ့ အပေါင်းအသင်း တွေ စုရပ်ကို သူမသွားလည်ပြီး၊ "ရစ်မိကင်း" ရဲ့အပေါင်းအသင်း စီးပွားရေး စွန့်စားသူတွေကို သူတို့ အယူအဆတွေအပေါ် တုံ့ပြန်သဘောထားဝေဖန် ပေးခဲ့ပါတယ်။

အပြန်အလှန် ကူညီရိုင်းပင်းရေး ရိုးရာကျောင်းတော်အိုကြီးက လူတွေ ကို ချိန်ကိုက်သူတွေလိုပဲ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦးကြား တန်ဖိုးတွေပေးလိုက် ယူလိုက် နဲ့ ကုန်သွယ်ဖလှယ်နေကြတယ်။ ကိုယ့်ကိုကူညီတဲ့ သူကိုပဲ ပြန်ကူညီတတ် တယ်။ အတုံ့အပြန်ရနိုင်စရာရှိတဲ့ သူတွေကိုပဲ ပေးတတ်ကူညီတတ်တယ်။

ဒီယနေ့အခါမှာတော့ "ရစ်မိကင်း" တို့လိုပေးသူမျိုးက အပြန်အလှန် ကူညီရိုင်းပင်းရေးရဲ့ စွမ်းအားပြည့်ပုံစံကို ပိုမိုတိုးပေးနိုင်လာတယ်။ တန်ဖိုး တွေ ကုန်သွယ်ဖလှယ်နေမယ့်အစား "ရစ်မိကင်း" က တန်ဖိုးတွေပေါင်း ဖြည့်ဖို့ ဦးတည်တယ်။ သူ့ရဲ့ပေးခြင်းမှာ ဥပဒေသရိုးရိုးလေးတစ်ခုပဲရှိလေရဲ့။

"၅ မိနစ်စာလေးပဲ ဦးစားပေးမျက်နှာသာပေးဖို့ပါပဲ။

“လူတစ်ဦးဦးအတွက် ၅ မိနစ်လောက် အချိန်ယူပြီးရင်တော့ သင်သူ အတွက် တစ်ခုခုလုပ်ပေးသင့်ပါတယ်” လို့ “ရစ်ဖ်ကင်း” က ပြောထားတယ်။

“ရစ်ဖ်ကင်း” က သူကူညီမယ့်လူဆီ အတုံ့အပြန်ဘာရလိမ့်မယ်လို့ မစဉ်းစားထားဘူး။ “ဟားဗတ်” က နိုင်ငံရေးသိပ္ပံဆရာ “ရော်ဘတ်ပူနမ့်” က “ကျွန်တော် သင့်ကို ဒီကိစ္စလုပ်ပေးရာမှာ သင့်ထံက အတုံ့အပြန်ဘာရ ဖို့မှမမျှော်လင့်ဘူး။ တခြားတစ်ယောက်ယောက်က လမ်းကြိုရင်း တစ်ခုခု တော့ ကျွန်တော့်အတွက် လုပ်ဖြစ်သွားမယ်လို့ပဲ ယုံကြည်ထားတယ်” လို့ ဆိုဖူးတယ်။

“ရစ်ဖ်ကင်း” က ပေးအပ်ခြင်းကို သုညရောက်တဲ့အထိ ဆုံးရှုံးမှုကနေ၊ နှစ်ဖက်လုံးအနိုင်တွေချည်းရအောင် အသွင်ပြောင်းခဲ့တယ်။

ပေးခြင်းက ကူးစက်တတ်တဲ့ သဘောရှိတယ်။ လေ့လာချက်တစ်ခု မှာ ကူးစက်မှု ကျွမ်းကျင်သူ “ဂျိမ်းစ်ဖောင်လာ” နဲ့ “နီကိုလပ်ခရစ်စတာကစ်” တို့က လူမှုရေးနက်ဝပ်လောကတစ်လျှောက်မှာ ပေးအပ်ခြင်းက လျင်မြန် ကျယ်ပြန့်စွာ ပျံ့နှံ့နေတယ်လို့ ပြောပါတယ်။

“စတန်းဖို့ဒ်” က ပါမောက္ခ “ဖရန့်ဖလင်း” က ‘ဘေးဧရိယာ’ က၊ တယ်လီကွန်မြူနီကေးရှင်း (ကြိုးမဲ့ကြေးနန်းဆက်သွယ်ရေး) လုပ်ငန်းကြီး တွေက အင်ဂျင်နီယာတွေကို မေးမြန်းလေ့လာရာမှာ သူတို့အချင်းချင်း အကူ အညီ ဘယ်လောက်များများ ပေးလို့ ဘယ်လောက်များများ ပြန်ရကြောင်း နှုန်းထားတွေ တွက်ခိုင်းတယ်။ ဒါမှသာ ဘယ်အင်ဂျင်နီယာက ပေးသူလဲ၊ ယူသူလဲ၊ ချိန်ကိုက်သူလဲဆိုတာ ခွဲခြားနိုင်လိမ့်မယ်။ အင်ဂျင်နီယာ တစ်ယောက်ချင်းစီအတွက် ကျန်အပေါင်းအသင်း ၁၀ ယောက်က သူ့အပေါ် ဘယ်လောက် လေးစားမှုရှိကြကြောင်းလည်း တွက်ချက်ခိုင်းတယ်။။

ယူသူတွေက အဆင့်အနိမ့်ဆုံးအဖြစ် အဖြေထွက်လာတယ်။ သူတို့က မျက်နှာသာပေးရေးတွေ တောင်းဆိုတဲ့တံတားတွေကို မီးရှို့ဖျက်ဆီးကြတယ်။ အပြန်အလှန်ကူညီတာတွေ လုံးဝမရှိသလောက်ပါပဲ။ အပေါင်းအသင်းတွေ က သူတို့ကို တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်သူတွေလို့ သတ်မှတ်ပြီး ပြီးဒဏ်ပေးတဲ့ သဘောလေးစားမှုတွေ ပျက်ကုန်ကြတယ်။ ပေးသူတွေ အဆင့်အမြင့်ဆုံးရ တယ်။ သဘောထားပြည့်ဝလို့ အများရဲ့လေးစားမှုကိုရတယ်။

ပေးခြင်းနဲ့ပတ်သက်ပြီး “ဖလင်း” က ဒေတာတွေ အခြေခံပြီး စစ်ကြည့်တော့ အင်ဂျင်နီယာတွေရဲ့ ပေးခြင်းနဲ့ ယူခြင်းတွေမှာ တစ်ခါတစ်ရံ မှသာ ပေးတတ်သူတွေက ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းထိုးကျတတ်တာတွေ့ရပြီး၊ ပေးခြင်းကို တစ်ဖက်သားတောင်းခံတိုင်း မပျက်မကွက် ကူညီပေးတတ်ပြီး၊ ပေးခြင်းကို ခဏခဏကြိမ်ဖန်များစွာ ပေးတတ်သူက ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း အမြင့်ဆုံးရောက်တာ တွေ့ရပါတယ်။

ထပ်ကာတလဲလဲပေးခြင်းအားဖြင့် အင်ဂျင်နီယာတွေဟာ ယုံကြည်မှုပို ဆောက်လုပ်နိုင်ပြီး သူတို့အလုပ်အုပ်စုတွေဆီက တန်ဖိုးရှိရှိအကူအညီတွေ ကို ပိုဆွဲဆောင်နိုင်လာတယ်။

ဒါတွေက “ရစ်ဖ်ကင်း” ရဲ့ ၅ မိနစ်စာမျက်နှာသာပေး တွေ့ဆုံမေး မြန်းမှုတွေ (ဘာလိုသလဲ၊ ဘာလုပ်ပေးရမလဲဆိုတာတွေ) ကြောင့်ပဲဆိုတာ အတိအကျပေါ်လွင်လာတယ်။

ဆက်သွယ်ရေးလောကကို ကျေးဇူးတင်ရမှာက ပေးသူတစ်ယောက် အနေနဲ့သူ့ရဲ့ ကျော်ကြားမှုနာမည်ကောင်းဟာ အသံရဲ့အလျင်ထက်ပိုမြန်မြန် ခရီးလှည့်နေတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့အကူအညီလိုလာတဲ့အခါ ပေးသူတွေ ဟာ သွေးအေးတဲ့သံယောဇဉ်တွေ ပြန်ဆက်သွယ်ပြီး တောင်းနိုင်တာပေါ့။

“ကိတ်ဖာရာဇီ” ရေးခဲ့ဖူးတယ်။

“အောင်မြင်ရေးသော့ချက်ကို စာလုံးတစ်လုံးတည်းနဲ့ပေါင်းချုပ်ပြော ရရင် ‘သဘောထားကြီးရက်ရောမှု’ ပါပဲ။ သင့်ရဲ့မဟာလုပ်ရပ်တွေက သဘောထားပြည့်ဝမှုနဲ့သာ စည်းမျဉ်းချထားရင်၊ သင်နဲ့တော်မယ့်ဆုလာဘ် တွေက တစ်ပါတည်း လိုက်လာမှာပါ”။ ။



(၃)

လှိုင်းဂယက်အာနိသင်

စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းနဲ့ပေးခြင်း၊ ယူခြင်းတို့ရဲ့ ဒိုင်းနမစ်အရှိန်အဟုန်

“စကြဝဠာကြီးတစ်ခုလုံးက အခြားအရာတွေနဲ့ ဖွဲ့စည်းထားပါလား ဆိုတဲ့ အသေးအဖွဲ့ ချွင်းချက်တစ်ခုနဲ့တည်ရှိနေကြောင်း သတိရဖို့ ကောင်း ပါတယ်”

ဂျန်အင်ဒရူးဟုမ်းစ်

ယခင် U.S ကိုယ်စားလှယ်နဲ့ ဆီးနိတ်အမတ်

သင်ဟာ “ဂျော့ချ်မေယာ” ရဲ့နာမည်ကို မသိရင်တောင် သူ့အလုပ်တွေ နဲ့တော့ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ပါလိမ့်မယ်။

“မေယာ” က ဟာဗတ်ကောလိပ်တက်ခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ရေခဲသေတ္တာ ရောင်းစားတာတွေ၊ ပြတင်းပေါက်ကို ဂစ်တာနဲ့ ရိုက်ခွဲခဲ့တာတွေကြောင့် ကျောင်းကထွက်ရမလိုတောင်ဖြစ်ခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ကောလိပ်မှာ နေစဉ် “Harvard Lampon” ဆိုတဲ့ကျော်ကြားတဲ့ ဟာသမဂ္ဂဇင်းမှာ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် အရွေးခံရတယ်။ ဒါပေမဲ့ ခပ်မြန်မြန်ပဲ အာဏာသိမ်းခံလိုက်ရတယ်။

သတင်းစာဆရာ “ဒေးဗစ်အိုဝင်” ပြောပုံအရ “မေယာ” က သူ့ တာဝန် မကျေမှုကြောင့် အတွင်းတိုက်ပွဲတွေဖြစ်ခဲ့တာကြောင့်လို့ သိရတယ်။

၁၉၇၈ ခုနှစ်မှာ တက္ကသိုလ်ကဘွဲ့ရပြီးနောက် ငွေရဖို့အသည်းအသန် ရှာရာမှာ ခွေးအပြေးပြိုင်ပွဲမှာ သွားလောင်းခဲ့သေးတယ်။ နောက်နှစ် ၃၀ အကြာမှာတော့ “မေယာ” ဟာ ပျော်ပွဲရွှင်ပွဲ (ရှိုးပြလုပ်ငန်း) တွေမှာ အအောင် မြင်ဆုံးဖြစ်လာတယ်။ ဒေါ်လာ ၅၂၇ သန်းကျော်ဝင်တဲ့ ရုပ်ရှင်ကားတစ်ကား မှာ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ပေးသူဖြစ်လာတယ်။ အေမီထူးချွန်ဆုပေါင်း ၇ ဆု ဆွတ်ခူးသွားပြီး အင်္ဂလိပ်စာအဘိဓာန်မှာ စကားလုံးမြောက်မြားစွာ တီထွင် နိုင်ခဲ့တယ်။ တီဗွီလောကမှာ သူ့အခန်းကဏ္ဍကခမ်းနားခဲ့ပါတယ်။

၁၉၈၁ ခုမှာ သူငယ်ချင်း ၂ ယောက်ရဲ့ ထောက်ခံချက်နဲ့ NBC ရှိုး ပြပွဲအသစ် "Late Night with David Letterman" အတွက် “မေယာ” က သူ့ရေးသားချက် နမူနာပို့လိုက်တယ်။ "Letterman" နဲ့ တွဲလုပ်လို့ ၂ နှစ်ကြာတဲ့အခါ “မေယာ” ဟာ "The New Show" ကို “လိုနီမာရှယ်” နဲ့တွဲလုပ်ပြီး၊ နောက်တော့ "Saturday Night Live" နဲ့ ပေါင်းလိုက်တယ်။ ၁၉၈၇ မှာ "Letterman" အတွက် ရုပ်ရှင်ဇာတ်ညွှန်းတစ်ပုဒ်ရေးပေးခဲ့ပေ မယ့် အဆုံးသတ်ကျတော့ စင်ပေါ်မှာပဲ ချောင်ထိုးခံရတယ်။

"Letterman" ကို မေယာအတွက် ထောက်ခံချက်ပေးခဲ့ကြသူ၊ သူငယ်ချင်း ၂ ယောက်က မေယာကို “အမေရိကန်မှာ အရယ်ရဆုံးလူရွှင် တော်” လို့ သမုတ်ခဲ့တယ်။ “မေယာ” ဟာ၊ အမေရိကန်မှာ အရှည်လျား ဆုံးကာတွန်းအစီအစဉ် "The Simpsons" မှာ ဟာသပိုင်းဆိုင်ရာအတွက် အများကြီး ဆရာလုပ်ခွင့်ရခဲ့ပါတယ်။

"The Simpsons" က အေမီဆုပေါင်း ၂၇ ဆု ဆွတ်ခူးခဲ့တဲ့အနက် “မေယာ” တစ်ယောက်တည်းက ၆ ဆုရခဲ့တယ်။ ကာတွန်းဇာတ်မြူးကားတွေ လည်း အသွင်ပြောင်းလာတယ်။ “မေယာ” က ရာသီ ၁၆ ရာသီလောက်၊ ဇာတ်ညွှန်းရေးသူ၊ အမှုဆောင်ထုတ်လုပ်သူအဖြစ် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း မှာ အဓိက ဖြစ်ခဲ့တယ်။

ဟာသစာရေးဆရာ “မိုက်ဆက်စ်” က ပြောခဲ့တယ်။ “မေယာ” က ရိုက်ကွင်းနောက်ကွယ်က ပါရမီရှင်တွေရဲ့ ပါရမီရှင်တွေကြားမှာ ဇာတ်ညွှန်းရေး

သူဝန်ထမ်းအဖြစ် ကျယ်ပြန့်စွာ သဘောထားခြင်း ခံရပါတယ်။ “အကောင်းဆုံး ဟာသ အရွန်းဖောက်တဲ့ လိုင်းမှာ အကောင်းဆုံး တာဝန်ရှိသူပါပဲ”

"Multipliers" မှာ အမှုဆောင်လုပ်ခဲ့သူ “လစ်ဇိုက်မင်း” က ပါရမီ ရှင်နဲ့ ပါရမီရှင်လုပ်သူရဲ့ ကြားခြားနားချက်ကို ခွဲပြခဲ့တယ်။ ပါရမီရှင်သက် သက်က ယူသူဆန်တယ်။ သူတို့ရဲ့ အကျိုးစီးပွားကိုပဲ မြှင့်တင်တယ်။ အခြား သူတွေဆီက အသိပညာ၊ စွမ်းအင်၊ တတ်စွမ်းနိုင်မှုတွေ ယူတယ်။ ပါရမီရှင် လုပ်သူတွေက ပေးသူဆန်တယ်။ အခြားသူတွေရဲ့တတ်စွမ်းနိုင်မှုတွေ၊ စမတ် ကျမှုတွေချဲ့ထွင်ပေးဖို့ သူတို့ရဲ့အသိပညာတွေ သုံးကြတယ်။

ဒီအခန်းမှာ ကျွန်တော်ရဲ့ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်က အုပ်စုလိုက် အောင်မြင်မှုမှာ ပေးသူတွေနဲ့ ယူသူတွေကြားမှာ အကျိုးထိရောက်မှုချင်း ဘယ်လိုကွာခြားသလဲဆိုတာ တူးဖော်ကြည့်ဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။

စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းနဲ့ ဖန်တီးမှုစရိုက်လက္ခဏာ

"The Simpsons" မှာ ကာလကြာကြာရေးခဲ့သူ “ကယ်ရီလင်းအို မိုင်း” က “မေယာ” ဟာ ကမ္ဘာလောကကို ခြားနားတဲ့ အမြင်နဲ့ကြည့်သူဖြစ် တယ်လို့ ပြောခဲ့တယ်။

လူတွေမှာ ဖန်တီးမှုတွေ ဘယ်လောက်ထိမြင့်မားတယ်ဆိုတာ ဖော် ထုတ်ဖို့လျှို့ဝှက်ချက်သောဖွင့်ရေးစမ်းသပ်ချက်တွေ စတင်ခဲ့တာ ၁၉၅၈ ခုနှစ် ကတည်းကပါ။ စတင်စမ်းသပ်သူက “ဒေါ်နယ်မက်ကင်နွန်” ဖြစ်ပါတယ်။ သူက အနုပညာနယ်၊ သိပ္ပံနယ်နဲ့ စီးပွားရေးနယ်တွေမှာ ဖန်တီးမှုစရိုက်၊ မြင့်တဲ့စရိုက်တွေ ခွဲခြားချင်တဲ့အတွက်၊ ဒီနယ် ၃ နယ်မှာ လုပ်ကိုင်နေကြတဲ့ လူတွေထဲက ဗိသုကာပညာရှင်လူတန်းစားအလွှာအုပ်စုကို လေ့လာတယ်။ လွတ်လပ်တဲ့ ဗိသုကာပညာရှင် ၅ ယောက်ကို “မက်ကင်နွန်” နဲ့အပေါင်းပါ တွေ အမေရိကန်မှာ ဖန်တီးမှုအထက်မြက်ဆုံး ဗိသုကာ ၄၀ စာရင်းပြုစုပေးဖို့ တောင်းခံတယ်။ သူတို့ ၅ ယောက်က ပထမကနဦး ဗိသုကာ ၂၀၀ ခန့် စာရင်းပြုစုပြီးခါမှ စာရင်းထပ်နေလို့၊ နောက်ဆုံးဆန်ခါတင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်း အားအကောင်းဆုံး ဗိသုကာ ၈၆ စာရင်းကို လုပ်ပေးလိုက်ပါတယ်။

ဗိသုကာအုပ်စုတစ်စုက ခမ်းခမ်းနားနား အသွင်လက္ခဏာတစ်ရပ်

ပေါ်လာတယ်။ “တာဝန်ယူတတ်မှု၊ ရိုးသားဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ မှီခိုအားထားရမှု” တွေပြပြီး၊ “ကောင်းမြတ်တဲ့စရိုက်” နဲ့ “အခြားသူတွေအတွက် အလေးထားစာနာ” တဲ့ လက္ခဏာတွေ ပြလာတယ်။ ကမ္ဘာ့စည်းမျဉ်းအရ ဒီအထက်ပါအုပ်စုက ဖန်တီးမှုထက်မြက်တဲ့ ဗိသုကာတွေပဲ ဖြစ်ရမှာပေါ့။ တကယ်တမ်းကျ မဟုတ်ပါဘူး။ ရိုးရိုးသာမန်ဗိသုကာတွေသာ ဖြစ်နေကြတယ်။

ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ ဗိသုကာတွေက “ပိုဇော်ရဲ လက်ရဲနိုင်ပြီး၊ အတ္တဗဟိုပြုနေကြ” တာကို “မက်ကင်နွန်” က တွေ့ရှိခဲ့တယ်။ ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ သိပ္ပံပညာရှင်တွေ နယ်မှာလည်း အဲဒီဖန်တီးမှုကောင်းတဲ့ သိပ္ပံပညာရှင်တွေက “တင်စီးမှု၊ ရန်လိုမှု၊ စိတ္တဇရေးသေ့ဖည်မှု” တွေရှိနေတာတွေ့ရတော့တယ်။

ဖန်တီးမှုရဲ့လျှို့ဝှက်ချက်က ယူသူဖြစ်ကြောင်း ကောက်ချက်ချရတော့မလိုပါပဲ။

သိပ်အလျင်စလိုကောက်ချက်ချတော့ မချလိုက်ပါနဲ့။ “မေယာ” ရဲ့ နမူနာကို ပြန်စစ်ကြည့်ရအောင်။ ယူသူတွေ လက်ညှိုးထိုးမလွဲများလှတဲ့ ဟောလီဝုဒ်လောကမှာ “မေယာ” တစ်ယောက် အချိန်ကုန်ခံလုပ်ခဲ့တာတွေက “ပေးသူရဲ့စတိုင်” မျိုးပဲ တွေ့ကြရပါတယ်။

ကျွန်တော် “မေယာ” ကိုတွေ့တုန်း မေးကြည့်တော့ သူက ခုလိုဖြေခဲ့တယ်။ “ကျွန်တော် လူတွေရယ်မောတာတွေ့ရတော့၊ ဖျော်ဖြေရတာကို ချစ်တယ်။ သူတို့ကို ပျော်အောင်လုပ်ရတာကို ချစ်တယ်။ ကမ္ဘာလောကကြီးကို ပိုကောင်းအောင် ကြိုးစားလုပ်ပေးချင်ပါတယ်” တဲ့။

“မေယာ” က သူ့ရဲ့ဟာသပါရမီနေရာစွမ်းကို လူမှုရေးနဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာတာဝန်တွေမြှင့်တင်ရာမှာသုံးတယ်။ ၁၉၉၂ ခုနှစ် စောစောပိုင်း “Simpsons” မှာ “မေယာ” ရေးခဲ့တဲ့ “မစ္စတာ လီဆာဝါရှင်တန်ကို သွားတယ်” သီချင်းက ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး မီဒီယာဆုဆန်ခါတင်ရခဲ့တယ်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်မှာ သူပူးတွဲရေးခဲ့တဲ့ “Earth to America” ဟာလည်း၊ TBS သီးသန့်ဆုမှာ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနဲ့ ဆက်နွယ်နေတဲ့၊ ကမ္ဘာကြီးပူပြင်းလာမှုကို အထူးသတိထားကြရေး လှုံ့ဆော်ရေးယာဉ်အဖြစ် ဟာသကို အသုံးချထားကြောင်း ဆိုထားတယ်။

သူ့ဟာ သူရေးသားထုတ်ဝေလိုက်တဲ့ “Army Man” ဆိုတဲ့ ဟာသ

မဂ္ဂဇင်းက စစ်တပ်တွေရဲ့လုပ်ပုံကို သရော်ထားတယ်။ ဟာသဆရာ “အီးရစ်စပစ်ဇနာဂဲ” ကို မေယာ ဖွင့်ပြောရာမှာ “သင့်ကိုရယ်အောင်လုပ်နိုင်တာ ဝါဒဖြန့်မှုကလွဲလို့ တခြားဘာမှမရှိကြောင်း သိလာရအောင် ကြိုးစားတာပါ” လို့ ဆိုတယ်။

စာရေးသူစုရပ်အခန်းမှာ မေယာက ပေးသူဖြစ်ကြောင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တည်ဆောက်ယူပါတယ်။ Simpsons ဇာတ်ညွှန်းဆရာနဲ့ အမိဆု ၅ ထပ်ကွမ်းရထားသူ “တင်မ်လွန်း” က ကျွန်တော့်ကို “မေယာက ကျွန်တော်သိသမျှလူတွေထဲမှာ နာမည်ကျော်ကြားဆုံးပဲ။ တခြားသူတွေပေးဖို့ ကူညီဖို့ရာ၊ အံ့မခန်းလောက်စရာ သဘောထားပြည့်ဝရက်ရောသူ ဖြစ်ပါတယ်။

“ဂျော့ချ်မေယာ” ရဲ့အောင်မြင်မှုတွေက ပေးသူအဖြစ် ယူသူတွေလိုပါရမိပါထက်မြက်သူဖြစ်နိုင်တယ်ဆိုတာကို မီးမောင်ထိုးပြနေတယ်။ စုပေါင်းလုပ်တတ်တဲ့သူအလေ့အထကို လေ့လာခြင်းဖြင့်၊ ပေးသူတွေက သူတို့အောင်မြင်မှုနဲ့ ဆားကလူတွေပါ အောင်မြင်အောင်၊ စုပေါင်းလုပ်တဲ့ နည်းလမ်းတွေနဲ့လုပ်ကြကြောင်း ကျွန်တော်တို့ကောင်းကောင်း အသိအမှတ်ပြုနိုင်ကြပါတယ်။

တစ်ကိုယ်တော်ပျံသန်းခြင်း

၂၀ ရာစုမှာ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းအကောင်းဆုံးလူအဖြစ် တံဆိပ်ခတ်လိုရတာ “ဖရန့်လွိုက်ဝရိုက်” ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ၁၉၉၁ ခုနှစ်မှာ “အမေရိကန် ဗိသုကာများ အင်စတီကျူ” က သူ့ကို အမေရိကန်ရဲ့အမြဲထာဝရအကြီးမြတ်ဆုံး ဗိသုကာ ကြီးဖြစ်တယ်လို့ သတ်မှတ်တယ်။ သူ့ရဲ့သာမန်ထက်ထူးကဲတဲ့ ထုတ်လုပ်မှု အသက်မွေးမှုအနက် “ပစ်စဘတ်” အနီးက "Fallingwater house" လုပ်ရာက “ဂူဂင်ဟိန်း” ပြတိုက်မှာထားတဲ့အထိ ဂန္ထဝင်မြောက် ဖြစ်ခဲ့တယ်။

သူ့အသက်မွေးမှုဘဝတစ်လျှောက် ဆယ်စုနှစ် ၇ စုကြာခဲ့တဲ့အတွင်း ဒီဇိုင်းလက်ရာပေါင်း ၁၄၀ ကျော်၊ ဆောက်လုပ်ချက်လက်ရာပေါင်း ၇၀ ကျော် ရှိခဲ့တယ်။ ၂၀ ရာစုရဲ့ ပထမတစ်စိတ် (၁၉၂၄ ခုကစ) မှာ သူ့ဘဝမှာ ၉ နှစ်တိတိ ထိုးကျခဲ့တယ်။ ၁၉၂၄ ခုကနေ ၁၉၃၃ ခုထိ၊ သူပရိဂျက် ၂ ခု

ပဲ လုပ်နိုင်ခဲ့တယ်။ အဲဒီ ၉ နှစ်အတွင်း သူ့ရဲ့ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းဟာ ခါတိုင်း ထက် ၃၅ ဆလျော့ကျခဲ့တယ်။

တကယ်တော့ လွှဲကံရိုက်ရဲ့ အဲဒီ ၉ နှစ်တာကျဆင်းချိန်ဟာ ပါရမီရှင် ပီသစွာ ဘာလုပ်လုပ်တစ်ကိုယ်တော်တည်း ဆရာစားချန်၊ ပညာ လျှိုလုပ်ခဲ့တဲ့အချိန်ပါပဲ။

ဒီလိုလွတ်လွတ်လပ်လပ် တစ်ကိုယ်တော်လုပ်နေရာက အပြန်အလှန် ပညာဖလှယ်မှီခိုပြီး၊ ပါရမီပါပါ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ဖန်တီးရမယ့်အချိန် ရောက်လို့လာပါတယ်။ သူ့ရဲ့ဇနီးသည် “အိုဂျီဗန်နာ” ရဲ့ အကြံပေးချက်အရ တပည့်တပန်း အလုပ်သင်လူငယ်တွေ စမွေးပြီး သူ့လုပ်ရာတွေ စုပေါင်းလုပ် ဖို့ ပညာသင်အလုပ်သင်တွေ စခန့်ထားလိုက်တယ်။

၁၉၃၂ ခုနှစ်မှာ ပညာသင်အလုပ်သင်တွေ စရောက်လာပြီး သူ့ထုတ် လုပ်မှုတိုးတက်လာခဲ့တယ်။ သူမဆိုင်းမတွ ချက်ချင်းဆိုသလို "Falling-water" အိမ်ဂေဟာကို စဖန်တီးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအလုပ်သင်တပည့် တွေရဲ့ စုပေါင်းကူညီမှုနဲ့ပေါ့။ ဒီလက်ရာက ခေတ်သစ်ဗိသုကာသမိုင်းမှာ အကြီးမား ဆုံး ဂန္ထဝင်လက်ရာအဖြစ် စိုက်ထူခဲ့တယ်။

“လွှဲကံ” ရဲ့ဇာတ်ကြောင်းက တစ်ဦးချင်းအောင်မြင်အောင်လုပ်ရာမှာ သဘာဝအရ တစ်ကိုယ်တော်ဖန်တီးကြတဲ့ သဘောထားကနေ စုပေါင်းလုပ် ဆောင်မှုဆီ ဘယ်လိုကူးပြောင်းခဲ့ပုံသာကေပါပဲ။

တကယ်လို့သာ “လွှဲကံ” ဟာ ယူသူ အစားပေးသူပိုဖြစ်ခဲ့ရင်၊ သူ့ဘဝ ထိုးကျခဲ့တဲ့ ၉ နှစ်တာကျဆင်းမှုကြီးကို ရှောင်နိုင်ခဲ့မှာပဲလို့ “ဂျော့ချ်မေယာ” က ထင်မိတော့တယ်။

ငါမင်းကို မုန်းချင်လှပါဘိ

“မေယာ” က သူ့လုပ်ဆောင်ချက်တွေက တစ်ဦးချင်းလွတ်လပ်ရေး မဟုတ်ဘဲ အပြန်အလှန်အမှီပြုရေးပဲဖြစ်ရမယ်လို့ သိထားတယ်။ လူတွေ ကိုရယ်အောင်လုပ်နိုင်တဲ့ သူ့ရဲ့အရည်အချင်းဟာ အပေါင်းအသင်း ဟာသ စာရေးဆရာတွေနဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရဲ့ အစိတ်အပိုင်းသာ ဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးခဲ့တဲ့ Lampoon ပွဲတွေမှာ ဒီလိုတွဲလုပ်နိုင်မယ့်လူတွေရှာရာမှာ "Army

Man" မှာ လူတွေလာလုပ်ကြဖို့ ဖိတ်ခေါ်တယ်။ "မေယာ" က ကျွန်တော့်ကို ပြောတယ်။ "ပူးပေါင်းစုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းက အင်မတန်လှပတဲ့ ကိစ္စပါ။ အထူးသဖြင့် ဟာသကိစ္စတွေမှာ ဖြစ်ပါတယ်" တဲ့။

အမေရိကန်တွေက တစ်ဦးချင်းလွတ်လပ်မှုကို အားကောင်းခြင်းရဲ့ သင်္ကေတ၊ အပြန်အလှန်မှီခိုခြင်းကိုတော့၊ အားနည်းခြင်းရဲ့ လက္ခဏာလို့ ရှုမြင်ကြတယ်။ အထူးသဖြင့် ယူသူတွေရဲ့ အမှန်တရားဖြစ်နေတယ်။ သူတို့ကို သူတို့အထက်တန်းကျသူတွေလို့ မြင်ပြီး၊ တခြားလူတွေနဲ့ သီးခြားခွဲထားတယ်။

ပေးသူတွေက အပြန်အလှန်အမှီပြုခြင်းကို အားနည်းချက်လို့ သတ်မှတ်ကြခြင်းကို ပယ်ချပါတယ်။ ပေးသူတွေက အပြန်အလှန်အမှီပြုခြင်းကို အားကောင်းမှုရဲ့အရင်းအမြစ်လို့ သဘောထားပြီး၊ ပိုကြီးမားတဲ့ကောင်းမှုအတွက် လူမြောက်မြားစွာရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို ဧကန်ပေးတဲ့ နည်းလမ်းလို့ သတ်မှတ်ထားတယ်။ "မေယာ" ရဲ့ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ချက်မှန်သမျှမှာ ဒီအပြန်အလှန်အမှီပြုရေးက လေးနက်စွာ ဩဇာလွှမ်းမိုးနေပါတယ်။

"ဂျိမ်းစ်ဘွန်း" ကားရဲ့လူကြမ်းဗီလိန်း "ဘရက်စလင်" ရဲ့စရိုက်အမှုအရာတွေ "မေယာ" တို့အဖွဲ့ ပူးတွဲပုံကြမ်းဖော်ကြစဉ်က၊ "ရွှေလက်ချောင်း" "ဂိုးဖင်ဂါး" လုပ်တဲ့ "ဘရက်စလင်" အတွက် ဒီဇိုင်းမျိုးစုံဆွဲပေးရမှာ "ဂျိမ်းစ်ဘွန်း" နဲ့ သတ်ကြပုတ်ကြရာခံတပ်ကြီးလည်း ပါတဲ့အပြင်၊ "ဂျိမ်းစ်ဘွန်း" စီးပြီး အစွမ်းအမျိုးမျိုးပြခဲ့တဲ့ "Austin Powers" ကား ပုံစံကနောက် ၁၀ နှစ်ထိအောင် ဈေးကွက်မှာလူကြိုက်များခဲ့တယ်။

လေ့လာချက်တွေအရသိရတာကတော့ အရောင်းပုဂ္ဂိုလ်အသင်းတွေ၊ စက္ကူစက်ရုံလုပ်သားတွေကနေ စားသောက်ဆိုင်တွေအထိ၊ ပေးသူအုပ်စုအဖွဲ့ဝင်တွေက သူတို့အုပ်စုရဲ့ထုတ်ကုန်နဲ့ ဝန်ဆောင်မှုတွေရဲ့ အရေအတွက်နဲ့ အရည်အသွေးတွေကို ပိုမြင့်မားစေတာ တွေ့ရတယ်။

"မေယာ" ရဲ့လုပ်ရပ်တွေထဲမှာ ခြေလျင်တောင်တက်လောကမှာ "စူးစမ်းရှာဖွေရေးအပြုအမူ" လို့ခေါ်ကြတဲ့ ဓလေ့စရိုက်လည်း ပါနေပါတယ်။ ဒီဝေါဟာရကိုတော့ "National Out door Leadership School (NOLS)" က တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် တီထွင်သုံးပါတယ်။ ဒီကျောင်းတော်က