ပညာရှင်ဂုရုကြီးတို့၏ လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အတွေးအခေါ်နှင့် သောင်ရှက်ချက်များ

GURU ON PEOPLE MANAGEMENT

SULTAN KERMALLY

ကြည်သာထွန်း
မြန်မာပြန်

လူတို့ကို စိမ်ခန့်ခွဲခြင်းသည် အလွန်ခက်ခဲ
အလွန်အကျိုးများပြီး အလွန်အရေးကြီးသည့်
ပညာရပ်ဖြစ်သည်။
ဤစာအုပ်တွင် ကမ္ဘာကျော် တွေးခေါ်ပညာရှင်ကြီးများ၏
လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနယ်ပယ်၌ အတွေးအခေါ်များနှင့်
ပါဝင်ဆောင်ရွက်ချက်များကို တွေ့မြင်ရမည် ဖြစ်သည်။
'ဂုရု' တစ်ယောက်စီအတွက် ကိုယ်ရေးအကျဉ်းနှင့်
သူတို့၏ အတွေးများ၊ ယင်းအတွေးများ၏ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုတို့ကို
အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြထားသည်။ တစ်ယောက်ချင်းစီ၏
အားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်များကိုလည်း
ဆုလတန်ကာမယ်လိုက သရုပ်ခွဲပြထားသည်။
တစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက်အကြား အတွေးအခေါ်
လွှမ်းမိုးမှု ရှိပုံကိုလည်း သုံးသပ်ပြထားသည်။
အခန်း တစ်ခန်းချင်းစီ၏ အဆုံးတွင် ရရှိသည့်
သင်ခန်းစာများကို အနှစ်ချုပ် ဖော်ပြထားသည်။

ktt0011
1800.00 Ks

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ၈၅၊ ၁၆၄လမ်း တာမွေ။
ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း ရန်ကင်း။
အပြင်အဆင် - အမ်အက်စ်အို
၂၀၁၅ ဒွန်လ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀
ရောင်းဈေး ၁ ၈ ၀ ၀ ကျပ်

ပညာရှင်ဂုရုကြီးတို့၏လူတို့ကိုစိမ်ခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာအတွေးအခေါ်နှင့်ဆောင်ရွက်ချက်များ
ကြည်သာထွန်း - ရန်ကုန်၊
စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ပထမအကြိမ်၊ ၂၀၁၅၊
စာမျက်နှာ ၁၅၂ မျက်နှာ၊ ၁၃ စင်တီ× ၂၀.၅ စင်တီ
(၁) ပညာရှင်ဂုရုကြီးတို့၏လူတို့ကိုစိမ်ခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာအတွေးအခေါ်နှင့်ဆောင်ရွက်ချက်များ

စီတ်ကူးချီချီစာအုပ်

ပညာရှင်ဂုရုကြီးတို့၏ လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အတွေးအခေါ်နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များ

GURUS ON PEOPLE MANAGEMENT

Sultan Kermally

ကြည်သာထွန်း

မြန်မာပြန်

ဝေဝေမာ ကြိုမ်

မာတိကာ

စာရေးသူအကြောင်း

ဆူလတန်ကာမယ်လီသည် စီးပွားရေး၊ လူမှုဗေဒနှင့် ဥပဒေပညာရပ်တို့တွင် ဘွဲ့များရရှိထားသူဖြစ်သည်။ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စာရင်းကိုင် ဒီပလိုမာ၊ ဈေးကွက်နှင့် ပညာပေးဒီပလိုမာများကိုလည်း ရရှိထားသည်။ သင်ကြားမှု အထောက်အကူပြုသူတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ စာရေးဆရာ တစ်ယောက်လည်းဖြစ်သည်။ စီးပွားရေး မဟာဗျူဟာချမှတ်မှု၊ လူတို့ကိုစီမံ ခန့်ခွဲခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အသိပညာစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ် ရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စသည့်နယ်ပယ်များတွင် သင်တန်းများ ဒီဇိုင်းဆွဲပြီး ပို့ချနေသူဖြစ်သည်။ ဗြိတိန်၊ နယ်သာလန်၊ ဘယ်လ်ဂျီယံ၊ ပြင်သစ်၊ သြစတြီးယား၊ အရှေ့အလယ်ပိုင်း၊ ဟောင်ကောင်နှင့်တာဂျီကစ္စတန်တို့တွင် သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပို့ချခဲ့သည်။

စကော့တလန်တွင် ပညာရေးဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့်ရာထူးများကို နှစ်ပေါင်းများစွာ ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ဘရပ်ဆဲလ်ရှိ ဥရောပ စီမံခန့်ခွဲမှု ဗဟိုဌာန၊ လန်ဒန်စီးပွားရေးကျောင်းနှင့် စီးပွားရေးပညာရှင် များအဖွဲ့တို့တွင် အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေးတာဝန်များ ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အဝေးသင် ပညာရေးအပါအဝင် စီမံခန့်ခွဲမှုပညာပေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နယ်ပယ်များတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာ ပါဝင်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ အိုးပင်တက္ကသိုလ် စီးပွားရေးကျောင်းနှင့် ဒူရမ်တက္ကသိုလ် စီးပွားရေး

ကျောင်းတို့တွင် မဟာဗျူဟာ၊ လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲမှု၊ အသိပညာစီမံခန့်ခွဲမှု၊ မဟာဗျူဟာမြောက် ဈေးကွက်ပညာနှင့် နိုင်ငံတကာ စီပွားရေးဆိုင်ရာ အမ်ဘီအေမော်ဂျူးများကို ပို့ချခဲ့သည်။

အခန်း(၁)
လူတို့ကို စိမ်ခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

"ကိုယ်ဘာဖြစ်နိုင်သလဲဆိုသည်ကို သိမြင်ဖို့ ကိုယ်ဘာလဲဆိုသည်မှ စတင်ပါ"
အမည်မသိ

ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအပ်နှင်းခြင်း၊ အပြန်အလှန် အမှီသဟဲပြုသောအဖွဲ့များ၊ အောက်ခြေအထိဆင်းခြင်း၊ ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်း၊ သင်ယူနေသောအဖွဲ့အစည်းများ၊ အသိပညာ လုပ်သားများဆိုသည့် စကားလုံးများသည် ကျယ်ကျယ်လောင်လောင် ပေါ်ထွက်နေကြသည်။ ထိုစကားလုံးများနှင့် ရင်းနှီးပါသလား။ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုမရှိဟုဆိုလျှင် ထိုစကားလုံးများသည့် စာဖတ်သူ၏ဘဝနှင့် လူတို့အပေါ် စီမံခန့်ခွဲသည့် နည်းလမ်းတို့ကို ပြောင်းလဲပေးနေသည့် စကားလုံးများဖြစ်ပါသည်။

မန်နေဂျာတို့သည် လူအများကို စီမံခန့်ခွဲကြရမည်။ စာရေးသူ ပြောလိုသည်မှာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများတွင် လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်နေသည်ဆိုသော အချက်ဖြစ်သည်။

ယင်းမှာ အခက်ခဲဆုံးအလုပ်ဖြစ်သလို အကျိုးအရှိဆုံး အလုပ်လည်းဖြစ်သည်။ လူတို့ကိုစိမ်ခန့်ခွဲခြင်းသည် အရေးကြီးသလောက် မန်နေဂျာအများစုသည် ၎င်းတို့ထံတွင် ထိုအရည်အချင်းမျိုး အပြည့်အဝမရှိကြသည့် အချက်ကို လက်မခံလိုကြ။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအချို့ကိုယ်ကပင် မန်နေဂျာအားလုံးကို စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့ကျင့်ပေးရန်လိုအပ်ပြီး မန်နေဂျာများ၏ လူတို့အပေါ်စိမ်ခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဆက်နွယ်သည့်လုပ်ငန်းကိစ္စများကို ထောက်ပံ့အားပေးရန် လိုအပ်သည်ဆိုသည့်အချက်ကို လက်မခံချင်ကြပေ။

ဘရပ်ဆဲလ်မြို့ရှိ ဥရောပစီမံခန့်ခွဲရေးစင်တာတွင် စာရေးသူ စီနီယာဒါရိုက်တာအဖြစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ် ၁၉၈၇ ခုနှစ်က 'လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း'ဟု အမည်ပေးထားသည့် သင်တန်းတစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲပြီး တင်ပြခဲ့သည်။ စာရေးသူ၏ အထက်အရာရှိအပါအဝင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အထက်တန်းအရာရှိကြီးများကိုယ်တိုင်က ထိုစိတ်ကူးကို ငြင်းပယ်ခဲ့ကြသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ မန်နေဂျာများကို ယင်းကဲ့သို့ သင်တန်းများတက်ခိုင်းမည်မဟုတ်ဟု သူတို့ခံစားမိကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုသင်တန်းကို အတည်ပြုဖြစ်ခဲ့ပြီး တစ်နှစ်လျှင် တစ်ကြိမ် ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ ဥရောပစီမံခန့်ခွဲရေးစင်တာကို စာရေးသူကျောခိုင်းခဲ့သည့် ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် ထို သင်တန်းကို တစ်နှစ်လျှင် အကြိမ်များစွာ ဖွင့်လှစ်ရန် ဇယားချထားပြီးဖြစ်သည်။ ယခုအချိန်တွင်မူ ထိုသင်တန်းသည် ဥရောပစီမံခန့်ခွဲရေးစင်တာ၏ ရေပန်းအစားဆုံးအစီအစဉ် တစ်ရပ်ဖြစ်နေပြီဟု စာရေးသူနားလည်ထားပါသည်။

စာရေးသူ၏အမြင်အရ ထိုသင်တန်း ရေပန်းစားလာရခြင်းမှာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မန်နေဂျာများသည် လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲခြင်း၏ အရေးကြီးပုံကို စတင်သဘောပေါက်လာခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပြီး ထိုအရည်အသွေးကို ထက်မြက်နေအောင် အမြဲမပြတ်သွေးပေးဖို့လိုကြောင်း သိမြင်လာသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ စာရေးသူတို့ ကမ္ဘာကြီး၏ပြောင်းလဲမှုနှုန်းများသည် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ချီတက်လျက်ရှိရာ ရည်မှန်းချက်များသည် ပို၍များပြားရှုပ်ထွေးလာပြီး စီးပွားရေးတွင် အောင်မြင်မှုရရှိဖို့ အသိပညာသည် မဟာဗျူဟာမြောက် အဓိကသော့ချက်တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။

လူတို့သည် ကျွန်ုပ်အတွက် အကြီးမားဆုံး ပိုင်ဆိုင်မှုဖြစ်သည်။ ထိုစကားသည် ကြောင်ငြာသက်သက်လား၊ အစစ်အမှန်လား။ ကိုယ့်လူများကို စစ်စစ်မှန်မှန်ယုံကြည်ကြသော အဖွဲ့အစည်းများအတွက် လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် အရင်းအမြစ်အကျဆုံး စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးဖြစ်လာသည်။

လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် လိမ်ညာလှည့်ဖျားပြီး ညြောညောင်းအောင်လုပ်ရသောကိစ္စမျိုးမဟုတ်ပေ။ အဖွဲ့ အစည်း၏ မဟာဗျူဟာမြောက် ရည်မှန်းချက်များ ပြည့်ဝစေရန် ကိုယ့်ဝန်ထမ်းနှင့် အရာရှိများအကြားတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အဖြစ် သဘောထားပြီး အလုပ်လုပ်ရခြင်းဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အောင်မြင်မှုသည် မျှော်လင့်ချက်ကြီး သုံးခုအား စီမံခန့်ခွဲသည့်အပေါ်တွင် မူတည်လျက်ရှိသည်။ ယင်းတို့မှာ –

- အဖွဲ့အစည်း၏ မျှော်လင့်ချက်
- ဝန်ထမ်းများ၏ မျှော်လင့်ချက်
- စားသုံးသူ၏ မျှော်လင့်ချက်

တို့ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းများ၏ မျှော်လင့်ချက်အပေါ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတွင် ဘာအချက်တွေ ပါဝင်ပါသလဲ။ နားလည်မှုနှင့် အောက်ဖော်ပြပါ နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပါဝင်ပါသည်။

- လူသားတို့၏လိုအပ်ချက်နှင့် အမှုအကျင့်တို့ကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း။
- လူတို့ကို ဘာတွေက လေးကန်သွားစေသလဲ။
- ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် ဆက်ဆံရေးတစ်ရပ် ဘယ်လိုတည်ဆောက်မလဲ။
- ဝန်ထမ်းကို ဘယ်လိုစုဆောင်းပြီး ရွေးချယ်မလဲ။
- ဝန်ထမ်းများအကြား စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်ကို ဘယ်လို ဖော်မြူလာထုတ်မလဲ။
- ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကို ဘယ်လို စောင့်ကြည့်ပြီး တိုင်းတာမလဲ။

- ဝန်ထမ်းများကို ဘယ်လိုဦးဆောင်ပြီး စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် လုပ်မလဲ။
- ဝန်ထမ်းများနှင့် ထိထိရောက်ရောက် ဆက်ဆံနိုင်အောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။
- ကိုယ့်အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် အရည်အသွေးရှိသူဖြစ်လာအောင် ဘယ်လိုပျိုးထောင်မလဲ။
- ဝန်ထမ်းများ အဖွဲ့လိုက် ထိထိရောက်ရောက် လုပ်တတ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။
- ဝန်ထမ်းများနှင့် ရင်ဘတ်ချင်းချိတ်မိအောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။
- လမ်းညွှန်သူတစ်ယောက် သို့မဟုတ် နည်းပြတစ်ယောက်အနေဖြင့် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။
- ပြောင်းလဲတတ်သည့် သဘာဝ။
- အလုပ်နှင့်မိသားစု သဟဇာတဖြစ်ခြင်း၏ ထူးခြားမှု။
- ဝန်ထမ်းများထံမှ ကတိကဝတ် ရအောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။
- အောင်မြင်သည့်လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုဖြစ်အောင် ဘယ်လိုဖန်တီးမလဲ။
- အထက်ပါအချက်များထက်ပို၍ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် နားလည်ခြင်း။

စသည်တို့ဖြစ်သည်။

ထိုအလုပ်မှာ နောက်တွန့်သွားစေနိုင်သည့်အလုပ်မျိုးဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိရောက်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရေးအတွက် ထိုအချက်များကို ကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်ဖို့ လိုပါသည်။ လက်တွေ့တွင် လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းကဏ္ဍ၌ များပြားလှသော အတိုင်းအတာများနှင့် လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရေးအတွက် လူတို့၏အရေးပါမှုကို ထည့်သွင်းခြင်းတို့သည် မတူညီသောပုံစံများဖြင့် အတူတကွ ရောက်လာတတ်ကြသည်။

ဖြစ်နိုင်ခြေများကို နားထောင်ပါ
အကယ်၍ သင်သည် ကျွန်ုပ်ကို နားလည်ဖို့ ကြိုးစားမည်ဆိုလျှင်
သင်၏ အတွေ့အကြုံ မျက်လုံးများကို ဖြတ်သန်း၍ ကြည့်ပါ။
ကိုယ်တစ်ယောက်တည်း နားလည်မှုသည်
နားလည်မှုလွဲခြင်း ဖြစ်တတ်ပါသည်။
ကျွန်ုပ်တို့သည် မတူညီသော လမ်းကြောင်းများကို ဖြတ်သန်း
လာကြသည်ဖြစ်ရာ
မတူညီသော ကြောက်ရွံ့မှုများကို သိထားကြသည်။
သင့်ကို ရယ်မောစေနိုင်သော အရာသည်
ကျွန်ုပ်ကို မျက်ရည်ကျစေနိုင်သည်။
ဒါကြောင့် အကယ်၍ သင်သည် ကျွန်ုပ်ကို လက်ခံဖို့ သင်ယူနိုင်
သည်ဆိုလျှင်
ကျွန်ုပ်၏ ထူးဆန်းသော အပြောအဆိုနှင့် လုပ်ပုံကိုင်ပုံတို့ကို
သင်၏လက်ခံနိုင်စွမ်းမှတစ်ဆင့်
သင်သည် နားလည်မှုကို ရကောင်းရနိုင်ပါသည်။

အမည်မသိ

စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်မှု

လက်ရှိအချိန်တွင် ဘယ်လောက် အောင်မြင်နေသလဲဆိုသည်နှင့် မပတ်သက်ဘဲ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ ထိထိရောက်ရောက်ဖြစ်စေဖို့ မွမ်းမံရန်လိုအပ်သည့် စိတ်ဓာတ်မြင့်တင်ရေးနှင့်ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို ပုံမှန်သုံးသပ်ခြင်းသည် အရေးကြီးသည့်ကိစ္စဖြစ်သည်။ ဒဲလ်(Dell) ကဲ့သို့ အောင် မြင်နေသည့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်သည်ပင်လျှင် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရှိထားသည်ဖြစ်ရာ အခြားအဖွဲ့များလည်း လုပ်ဆောင်သင့်လှပေသည်။

သို့ဆိုလျှင် ဒဲလ်က ဘယ်လိုလုပ်ပါသလဲ။ အောက်ဖော်ပြပါ ဆောင်းပါးသည် ဥရောပစီမံခန့်ခွဲရေးစင်တာ၏ အီလက်ထရွန်းနစ် သတင်းစာတွင် စာရေးသူ ရေးသားခဲ့သော ဆောင်းပါးဖြစ်သည်။

စည်းမျဉ်းများဖြင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း–ဒဲလ်၏နည်းလမ်း

၂၀၀၃ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာ ၃ ရက်ထုတ် ဘီးဇနက်စ်ဝီခ် စာစောင်တွင် ဒဲလ်အကြောင်း ရေးထားသော 'သင်မသိသေးသည့် ဒဲလ်အကြောင်း (What You Don't Know About Dell) ဆိုသည့်မျက်နှာဖုံးဆောင်းပါးကို ဖော်ပြခဲ့သည်။ ထိုဆောင်းပါးတွင် ဆောင်းပါးရှင်များက ဒဲလ်အသုံးပြုနေသည့် အောက်ဖော်ပြပါ စီမံခန့်ခွဲမှု စည်းမျဉ်းခြောက်ချက်ကို ဖော်ပြထားပြီး ယင်းတို့ကို 'နည်းပညာလောကတွင် အကောင်းဆုံးခရီးနှင်နေသည့် ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု လျှို့ဝှက်ချက်များ'ဟု သုံးနှုန်းထားသည်။ ထိုစည်းမျဉ်းများမှာ

- တိုက်ရိုက်တွေ့ပါစေ။
- အတ္တကို တံခါးဝမှာ ထားခဲ့ပါ။
- ဆင်ခြေမရှိ။
- လွယ်ကူသော ပစ်မှတ်မရှိ။
- အောင်ပွဲခံမှုမရှိ။
- ငွေစုပါ၊ နောက်မှာမနေပါနှင့်

ဆိုသည့် အချက်များဖြစ်သည်။

ကိုယ့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းမှ အရည်အသွေးရှိသူများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့်စီမံခန့်ခွဲရန် အရည်အသွေးမြှင့်တင်ရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ကို ကိုယ်ကိုယ်တိုင် ဖော်မြူလာထုတ်နိုင်ရန်တို့အတွက် အထက်ပါ စည်းမျဉ်းများကို မည်သို့အဓိပ္ပာယ် ဖော်ဆောင်ရပါမည်နည်း။

တိုက်ရိုက်တွေ့ပါစေ

ဆောင်းပါးရှင်များ၏အလိုအရ အလုပ်သမားများကို အထက်အရာရှိများနှင့် တိုက်ရိုက်တွေ့ပြီး အရာရာတိုင်းနှင့်ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများမေးရန် အားပေးထားသည်ဟုဆိုသည်။ ထိုအချက်မှ လုပ်ငန်းအတွက် မည်သည့် သင်ခန်းစာ ရနိုင်ပါသနည်း။

လက်တွေ့အားဖြင့် ထိုအချက်သည် လူသစ်ခေါ်ယူရာတွင်လည်းကောင်း၊ မွမ်းမံရာတွင်လည်းကောင်း အကျိုးဝင်သည်။

လူသစ်ရှာဖွေသည့်အဆင့်တွင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများသည် စိန်ခေါ်လိုသည့်စိတ်ဓာတ်ရှိသော အလားအလာ ကောင်းသည့်ဝန်ထမ်းများကို ရှာဖွေသင့်သည်။ သက်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍအလိုက် ကျွမ်းကျင်သူများကို ခေါ်ယူခြင်းမှာ ကောင်းပါသည်။ သို့သော် လူမှုဆက်ဆံရေးကို စမ်းသပ်ရန်မှာလည်း အရေးကြီးလှသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ စိန်ခေါ်လိုစိတ်ရှိသူတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်ဖို့ ရည်မှန်းချက်ထားသင့်သည်။ စိန်ခေါ်လိုစိတ်မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းတွင် ရှိရမည့်သဘောထားဖြစ်သည်။ ထိုသဘောထားကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် ယဉ်ကျေးမှုထဲ၌ ဝင်ဆံ့ရန် တိုက်တွန်းအားပေးရမည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် ယဉ်ကျေးမှုသည် ထိုကဲ့သို့ သဘောထားမျိုး တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ပညာပေးစည်းရုံးနိုင်သည်။

အတ္တကို တံခါးဝမှာထားခဲ့ပါ

ဘီးဇနက်ဝိခ်တွင်ပါဝင်သည့် အဆိုပါဒဲလ်ဆောင်းပါးတွင် 'ထုတ်ကုန်အတွက်၊ ဒေသအတွက် သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းအတွက် အမှုဆောင်အရာရှိနှစ်ဦးကို တာဝန်ခွဲဝေယူစေသည့် 'နှစ်ယောက်တစ်သေတ္တာ' စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းလမ်းကို အသုံးပြုပါ'ဟုဆိုထားသည်။

ယင်းမှာ အဖွဲ့လိုက် အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်အဖြစ် အလုပ်လုပ်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ သင်ယူနေသော လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဂုရုကြီး ပီတာဆန်ဂီက အဖွဲ့လိုက်အလုပ်လုပ်ခြင်းသည် စုပေါင်းအသိဉာဏ်ကို ဖန်တီးနိုင်သည်ဟုဆိုသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက် ဖြစ်ရုံမျှနှင့် မလုံလောက်ပါ။ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ သဘောထားများကို အဖွဲ့လိုက်အလုပ်လုပ်သည့်သဘော တရားဆီသို့ ရွေးရှုသွားစေရန် ဘာလုပ်ရပါမလဲ။ အဖွဲ့လိုက်လူပ်ရှားမှု၏ အရေးကြီးပုံကို တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီသဘောပေါက်နားလည်ရန် သင်တန်းပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အကျိုးရှိသည့် စကားဝိုင်းများ၊ ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်စေရမည်ဖြစ်သည်။ 'ကျွန်တော်က အရေးကြီးတယ်'၊ 'ကျွန်တော်ကကျွမ်းကျင်သူ'ဆိုသည့် သဘောထားများသည် အဖွဲ့လိုက်

သင်ယူမှုနှင့် စုပေါင်းအသိဉာဏ် ဖန်တီးမှုတို့ကို ဟန့်တားသည့် အတွေ့စွဲများ ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်သည်။

ဆင်ခြေမရှိ

ယင်းမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်တာဝန်ယူမှု၊ တစ်စုံတစ်ယောက်၏ လုပ်ဆောင်ချက်အပေါ် တာဝန်ယူမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ကိုယ့်အားနည်းချက်ကို ကိုယ်တိုင်ဝန်ခံဖို့ သတ္တိရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုအားနည်းချက်များကို တတ်နိုင်သမျှ အနည်းဆုံးဖြစ်အောင်၊ သို့မဟုတ် ပျောက်ပျက်သွားအောင် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ 'သူတို့ကိုရ ဆိုသည့်ရောဂါ' စွဲကပ်မနေစေသင့်။ 'အခုကြုံနေရတဲ့ ပြဿနာကိုဖြေ ရှင်းဖို့ ကျွန်တော်ဘာကူညီရ မလဲ'ဆိုသည့် မေးခွန်းမျိုး မေးနိုင်သင့် သည်။ ထိုအချက်တွင်လည်း တစ်ဦးချင်းစိတ်ဓာတ်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေး သည့်ယဉ်ကျေးမှုတို့ လိုအပ်လာပြန်ပါသည်။ ယင်းမှာ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာအပ်နှင်းခြင်း၏ စစ်မှန်သောသဘာဝပင် ဖြစ်သည်။

လွယ်ကူသော ပစ်မှတ်မရှိ

ဝန်ထမ်းများသည် အကျိုးအမြတ်ရရှိရန်နှင့် ကြီးပွားတိုးတက် ရန် ပါဝင်ထမ်းဆောင်ရမည်။ လက်တွေ့တွင် ယင်းမှာ လုပ်ငန်းအောင် မြင်ဖို့ ချမှတ်ထားသော အစီအစဉ်များထဲရှိ ရည်မှန်းချက်များ ဖြောင့် ဖြောင့်တန်းတန်းအောင် မြင်နိုင်ရန် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ကြရမည်ဟု ဆိုလိုသည်။ ယခုကိစ္စ (ဒဲလ်၏ စီမံခန့်ခွဲမှု)တွင် S.M.A.R.T ဆိုသည့် ရည်မှန်းချက်များကို ချမှတ်ထားသည်။ S ကို သီးခြားဖြစ်သော၊ တစ်ဆက်တစ်စပ်တည်းဖြစ်သောဟု အဓိပ္ပာယ်ရသည့် Specific and stretch ဟုလည်းကောင်း၊ M ကို အတိုင်းအတာရှိသော၊ အဓိပ္ပာယ်ရှိ သောဟု အဓိပ္ပာယ်ရသည့် Measurable and meaningful ဟု လည်းကောင်း၊ A ကို ရရှိနိုင်သော၊ နှိုင်းချိန်နိုင်သောဟု အဓိပ္ပာယ်ရ သည့် Attainable and aligned ဟုလည်းကောင်း၊ R ကို အစစ်အမှန် ဖြစ်သောဟု အဓိပ္ပာယ်ရသည့် Realistic ဟုလည်းကောင်း၊ T ကို

အချိန်၊ ပစ်မှတ်ဟု အဓိပ္ပာယ်ရသည့် Time and target ဟုလည်း ကောင်း ဖော်ဆောင်ထားသည်။

အောင်ပွဲခံမှုမရှိ

'စတင်တည်ထောင်သူတို့ ရွတ်ဖတ်သရဇ္ဈာယ်သော မန္တာန်မှာ 'တစ်စက္ကန့်ရဲ့အပုံတစ်သန်းပုံတစ်ပုံ' အောင်ပွဲခံပါ။ ပြီးရင် အလုပ်ဆက်လုပ်ပါလို့ ဖြစ်ပါတယ်'ဟု ဆောင်းပါးရှင်များက ရေးထားသည်။ အဘက်ဘက်က ပြည့်စုံကောင်းမွန်သောဆု သို့မဟုတ် 'အလုပ်ဝင်ရန် အကောင်းဆုံးကုမ္ပဏီ'ဆုတို့ကို ပေးအပ်ခံရပြီး ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကျေနပ်အားရလျက်ရှိကြသည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအများအပြားအကြောင်း ဇာတ်လမ်းများစွာရှိပါသည်။

အောင်မြင်မှုတစ်ခုနောက်တွင် နောက်ထပ်အောင်မြင်မှုတစ်ခု ဆက်လာရသည်။ လက်တွေ့တွင် ထိုအချက်သည် စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်မှုစည်းမျဉ်း လိုအပ်ချက်ဟစ်ခုအောက်သို့ ရောက်ရှိသွားသည်။

ငွေစုပါ၊ နောက်မှာမနေပါနှင့် (saving money, not saving face)

ဝန်ထမ်းများသည် စွန့်စားမှုအသစ်အပေါ် စိတ်ပျက်မှုကို ပယ်ဖျောက်နိုင်ရန် လေ့ကျင့်ထားရမည်။ ယင်းအတွက် စီးပွားရေးဆန်သည့် စိတ်ဓာတ်နှင့် သည်းခံသည့် ယဉ်ကျေးမှုရှိဖို့ လိုလာပြန်ပါသည်။ ယနေ့ခေတ်လုပ်ငန်းအဖွဲ့ အစည်းများတွင် ရှေ့ထွက်မရပ်ဘဲ နောက်မှာသာ နေနေခြင်းသည် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုကို တုံ့ဆိုင်းစေသည်။ ထို့ကြောင့် ပီတာဒရပ်ကားက 'ဖန်တီးမှုဖျက်ဆီးခြင်း'ဟု အမည်ပေးထားသည့် ထိုအပြုအမူကို ရပ်တန်းက ရပ်ပါ။

ဒဲလ်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုစည်းမျဉ်းများသည် ပီတာဆန်ဂီ၏ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်ထုတ် ပဉ္စမမြောက်စည်းမျဉ်း (The Fifth Discipline) စာအုပ်ပါ လေ့လာနေသောအဖွဲ့အစည်းများ၏စည်းကမ်းငါးချက်ကို ရောင်ပြန်ဟပ်လျက်ရှိသည်။ ယင်းစည်းကမ်းချက်များမှာ –

၁။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကျွမ်းကျင်မှု (တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏

တိုးတက်မှုနှင့် လေ့လာမှု)

၂။ စံပြစိတ်ဓာတ်များ (သဘောထားနှင့်အကျင့်စရိုက်)

၃။ အမြင်ဖလှယ်ခြင်း (ရိုးသားပြီး တိုက်ရိုက်ဆက်ဆံသော လူ့အဖွဲ့အစည်း)

၄။ အဖွဲ့လိုက် လေ့လာသင်ယူခြင်း(အဖွဲ့များအတွင်း စုပေါင်းစွမ်းအား ဖန်တီးခြင်း)

၅။ စနစ်တစ်ခုလုံးစာ စဉ်းစားခြင်း (အမြင်ကျယ်ကျယ်ကြည့်မြင်ခြင်း – လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခုလုံး၏ ပင်မလုပ်ပိုင်ခွင့်)တို့ ဖြစ်သည်။

ဆန်ဂီ၏ စည်းကမ်းငါးချက်နှင့် ဒဲလ်၏ စီမံခန့်ခွဲမှု စည်းမျဉ်းခြောက်ချက်တို့မှာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် အရည်အချင်းပြည့်ဝသူများ ဖော်ထုတ်နိုင်စေမည့် မဟာဗျူဟာများကို ချမှတ်နိုင်ရန် လမ်းညွှန်ပေးလျက်ရှိသည်။ ထို လမ်းညွှန်ချက်တွင် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့် ယဉ်ကျေးမှု၊ ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည့် ပင်မအချက်ကြီးသုံးချက်ကို ဗဟိုပြုထားကြောင်း တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။

နောက်ပိုင်းတွင် ဆက်လက်ဖော်ပြထားသော အခန်းများမှာ လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဂုရကြီးများနှင့် ဆက်စပ်သည့် အခန်းများဖြစ်သည်။ လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း၏ အခြေခံသဘောတရားမှာ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတို့ဖြစ်သည်။ စိတ်ဓာတ်မြှင့်ဘင်ခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှု၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အသိပညာဟူသည့် လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ သွင်ပြင်လက္ခဏာလေးရပ်ကို မူတည်၍ ဂုရကြီး ၁၄ ယောက်ကို ရွေးချယ်ဖော်ပြထားပါသည်။

ထို့ပြင် လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ အဓိကသဘောထားများနှင့် ပတ်သက်၍ ချားလ်ဟန်ဒီနှင့် ပီတာဒရပ်ကားတို့၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ချက်များကိုပါဖြည့်စွက်ဖော်ပြထားပါသည်။ လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲမှုနယ်ပယ်ကြီးမှာ ကျယ်ပြောလှသည့်အလျောက် စာရေးသူအနေဖြင့် ရွေးချယ်ဖော်ပြဖို့သာ ရှိခဲ့ပြီး အယ်လ်ဒါဖာ၊ လော့ကီ၊ လော်လာ၊ ရှိန်း၊ ပါစကယ်၊ ယူလ်ရစ်ချ်၊

ကွင်၊ ထရွမ်ပင်နား၊ ကိုဗေး၊ ဂျန်ဟာဗေးဂျုံး၊ ဂျက်ဝဲလ်ချ်၊ ဘီလ်ဂိတ်၊ အင်ဒရူးဂရိ.ဗ်၊ အေရီဒီဂူး အစရှိသည့် ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဂုရုကြီးများကို ချန်လှပ်ထားခဲ့ရပေသည်။

မည်သို့ဆိုစေ ယခုရွေးချယ်ဖော်ပြထားသော ဂုရုကြီးများမှာ လူတို့ကို စိမ်ခန့်.ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကဆွေးနွေးစရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် အတိုင်းအတာများကို ထိထိရောက်ရောက် ကိုယ်စားပြုနိုင်ကြသူများဖြစ်သည်။

အခန်း(၂)
ဖရက်ဒရစ် ဝင်းစလိုးတေလာ (၁၈၅၆–၁၉၁၅)

"ကုမ္ပဏီကြီးများ၏ ဥက္ကဋ္ဌနေရာများမှစ၍ အိမ်ဖော်အလုပ်သမားနေရာများ အထိပို၍ကောင်းသူ၊ ပို၍အရည်အချင်းပြည့်ဝသူတစ်ယောက် ရှာချင်လျှင် ယခုအချိန်ထက်ပို၍ ကောင်းမွန်သောအချိန်ဟူ၍ မရှိနိုင်တော့ပေ။ ထိုပြင် အရည်အချင်းပြည့်ဝသူများကိုလိုအပ်မှုသည် ဘယ်တုန်းကမှနှင့်မတူအောင် ဖြည့်ဆည်းနိုင်စွမ်းထက် ပိုလျက်ရှိသည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ကျွန်ုပ်တို့ရှာဖွေနေသောအရာသည် အသင့်သုံး အရည်အချင်းပြည့်ဝသူတစ်ယောက်ဖြစ်သည်။ အခြားသူတစ်ယောက်က လေ့ကျင့်ပေးထားသူတစ်ယောက် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ တာဝန်သို့တည်းမဟုတ် အခွင့်အရေးသည် ယင်းကဲ့သို့ အရည်အချင်းပြည့်ဝသူတစ်ယောက် ဖြစ်လာစေရန် လေ့ကျင့်ပေးခို့ စနစ်တကျပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုပေါ်တွင် မှီတည်လျက်ရှိသည်။ ယင်းအချက်ကို အပြည့်အဝနားလည်လာသည့် အချိန်သို့ရောက်မှပင် တစ်မျိုးသားလုံး စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော လမ်းကြောင်းပေါ်သို့ ရောက်ရှိနိုင်ပေလိမ့်မည်။"

ဖရက်ဒရစ်တေလာ၏ ၁၉၁၁ ခုနှစ်ထုတ် Principles of Scientific Management စာအုပ်မှကောက်နုတ်ချက်

ဂုရုကြီး၏ကိုယ်ရေးအကျဉ်း

တေလာသည် လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဂုရုတစ်ယောက်မျှသာ

မဟုတ်ပေ။ သိပ္ပံနည်းကျ စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတရား၏ ဖခင်ကြီးတစ်ယောက်လည်း ဖြစ်သည်။ သိပ္ပံနည်းကျစီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတရားမှာစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် နောက်ပိုင်းတွင် လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲမှုတို့အတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ကြီးဖြစ်ရာ သူ့ကိုပစ်ပယ်ထား၍ မရနိုင်ပေ။

ဖရက်ဒရစ်တေလာကို ၁၈၅၆ ခုနှစ်တွင် မွေးဖွားသည်။ ဖခင်မှာ ရှေ့နေတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး မိဘနှစ်ပါးစလုံးမှာအကြမ်းဖက်မှုနှင့် စစ်ကိုပြင်းပြင်းထန်ထန်ဆန့်ကျင်သော ခရစ်ယာန်ဘာသာကို ယုံကြည်သက်ဝင်သူများ ဖြစ်ကြသည်။ ရိုးသားစွာအသက်ရှင်နေထိုင်မှုကိုယုံကြည်ထားကြသူများဖြစ်သည်။

သူသည် စက်ရုံပိုင်းဆိုင်ရာအင်ဂျင်နီယာတစ်ယောက်ဖြစ်ရာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေခံသိပ္ပံသဘောတရားများကို သင်ယူခဲ့ရသည်။ အချိန်ပြည့် အလုပ်လုပ်ရင်းမှာပင် (စာပေးစာယူဖြင့်) နယူးဂျာစီရှိစတီဗင်နည်း ပညာ အင်စတီကျူမှ အင်ဂျင်နီယာဘွဲ့ ရရှိခဲ့သည်။

သတ္တုပစ္စည်းများထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံတွင် မဏ္ဍင်းနစ်အဖြစ် အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ဖိုမင်ဖြစ်လာသည်။ ခြောက်နှစ်အကြာတွင် သုတေသန ဒါရိုက်တာဖြစ်လာပြီး နောက်ဆုံးတွင် အင်ဂျင်နီယာချုပ်ဖြစ်ခဲ့သည်။

ဂုရုကြီး၏ဆောင်ရွက်ချက်များ

တေလာ၏ သိပ္ပံနည်းကျစီမံခန့်ခွဲမှုစည်းမျဉ်းများ (Principles of Scientific Management) စာအုပ်ကို ၁၉၁၁ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ထိုစာအုပ်တွင် စည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြထားပြီး လုပ်သားများကို သိပ္ပံနည်းကျ ရွေးချယ်မှုပြီးလေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်သားများအကြားတွင် အလုပ်နှင့် တာဝန်ယူမှုများကို ပိုင်းဖြတ်ထားခြင်းတို့ဖြင့် သိပ္ပံနည်းကျစီမံခန့်ခွဲမှုကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင်လုပ်ရန် အကြံပေးထားသည်။ အလုပ်တစ်ခုချင်းစီကိုနည်းလမ်းဆိုင်ရာလေ့လာမှုနှင့် အချိန်ဆိုင်ရာလေ့လာမှု နည်းပညာရပ်များ အသုံးပြုပြီးအသေးစိတ် သရုပ်ခွဲလေ့လာသင့်ကြောင်း တေလာကဆိုသည်။ သို့မှသာအမြင့် မားဆုံးထုတ်လုပ်မှုနှုန်းကိုရရှိနိုင်စေမည့် အလုပ်

လုပ်ပုံနည်းလမ်းကို ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်မည်ဟုထောက်ခံချက် ပေးထားသည်။ ယင်းကို 'တစ်ခုတည်းသောအကောင်းဆုံးနည်းလမ်း'ဟုခေါ်သည်။

လုပ်ငန်းများသည် စိတ်ချရသောပုံစံဖြင့် ကောင်းစွာလည်ပတ်နေကြောင်း သေသေချာချာပြနိုင်ရန် ညွှန်ကြားချက်များကိုစာဖြင့်ရေးသား၍ ထုတ်ပြန်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ မက်လောက်သည့် လုပ်ခလစာပေးခြင်းတို့ကိုပြုလုပ်ဖို့လည်း အကြံပေးထားသည်။

၁၉၉၂ ခုနှစ် အောက်လွတ်တော်ကော်မတီ၌ တင်ပြသည့်သူ၏ အစီရင်ခံစာတွင် သိပ္ပံနည်းကျ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အချက်လေးချက်ကိုထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတို့မှာ –

၁။ လူတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ လုပ်ငန်းအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုချင်းစီတွင် ရှေးနည်းများနေရာ၌ သိပ္ပံပညာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အစားထိုးသွားရန် သူကတင်ပြသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးဘက်မှ ထိထိရောက်ရောက် စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် အသိပညာများ (လုပ်သားများ၏ မပြောဘဲနှင့်သိသောအသိပညာများ)ကို စုစည်းဖို့ သူကအကြံပြုထားသည်။

၂။ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် လုပ်သားများကိုသိပ္ပံနည်းကျ ရွေးချယ်ရန်နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရန် သူကအကြံပြုသည်။ 'လုပ်သားတွေရဲ့ အကန့်အသတ်ကိုသိမြင်အောင် ရှာဖွေပြီးတော့ အကျင့်စရိုက်တွေ၊ သဘာဝတွေ၊ စွမ်းဆောင်ရည်တွေကိုလေ့လာဖို့ဟာ စီမံဘက်ပိုင်းက လူတွေမှာတာဝန်ရှိလာပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ပိုပြီးအရေးကြီးတာက အခြားတစ်ဖက်မှာသူတို့ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်စွမ်းဘယ်လောက်ရှိသလဲဆိုတာကိုသိအောင်လုပ်ရပါမယ်။ ပြီးတော့မှ လေ့ကျင့်ပေးရပါမယ်၊ ကူညီပေးရပါမယ်၊ သင်ကြားပေးရပါမယ်။ နောက်ဆုံးမှာသူ့ရဲ့ ပင်ကိုသဘာဝနဲ့လည်းကိုက်ညီ အမြင့်ဆုံးလည်းဖြစ် စိတ်ဝင်စားစရာအကောင်းဆုံးလည်းဖြစ် အကျိုးအမြတ်အရှိဆုံးလည်းဖြစ်တဲ့ အလုပ်မျိုးကိုလုပ်ခွင့်ရတဲ့အထိ တိုးတက်လာစေမယ့် အခွင့်အရေးတွေကို ပေးနိုင်တဲ့အချိန်တိုင်းပေးရပါမယ်။ သူလုပ်နေတဲ့ ကုမ္ပဏီမှာအဲဒီအခွင့်အလမ်းတွေ ပွင့်လန်းနေရပါမယ်'ဟု သူကတင်ပြသည်။

၃။ တတိယအချက်အနေဖြင့် သိပ္ပံပညာနှင့် သိပ္ပံနည်းကျရွေးချယ်ထားသောလုပ်သားများကို ပေါင်းစပ်ပေးရမည်ဟု သူကအကြံပြုသည်။ လုပ်သားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးကိုပေါင်းစပ်ရန် အကြံပြုခြင်းဖြစ်သည်။

၄။ နောက်ဆုံးအချက်အနေဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်သားများအကြားတွင် သင့်တင့်မျှတသည့် အလုပ်ခွဲဝေမှုမျိုးဖြစ်စေရန် သူကအကြံပြုသည်။

သူ၏ သိပ္ပံနည်းကျသဘောတရားကို ဂေါ်ပြားကော်ခြင်းနှင့် သံကြိုပ်သယ်ယူခြင်းအတွေ့အကြုံများဖြင့် အားဖြည့်ထားသည်။ သူ၏ ပထမဆုံးအတွေ့အကြုံကို မစ်ဒ်ဗေးလ်သံမဏိစက်ရုံမှ ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

'ဝင်းထဲမှာရှိတဲ့ လုပ်သားတွေဟာ ပြာပဲကော်ကော်၊ သံပဲကော်ကော်၊ ကျောက်မီးသွေးပဲကော်ကော် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်ဂေါ်ပြားတွေနဲ့ ကော်နေကြတာကိုသူတွေ့သွားပါတယ်။ ဒါဟာကော်တဲ့ အရာဝတ္ထု အမျိုးအစားပေါ်မူတည်ပြီးတော့ ဂေါ်ပြားမှာပါလာတဲ့ အလေးချိန်တွေ မတူညီကြဘူးဆိုတာကို ပြနေပါတယ်။ လေ့လာစမ်းသပ်ပြီးချိန်မှာတော့ ဂေါ်ပြားရောကော်တဲ့အရာဝတ္ထုရောနှစ်မျိုးပေါင်း ၂၁ ပေါင်ခွဲ အလေးချိန်ရှိရင် ပေးထားတဲ့ အချိန်အတွင်းမှာ ကော်နိုင်တဲ့အရေအတွက်အများ ဆုံးဖြစ်တယ်ဆိုတာကို တေလာက တွေ့သွားပါတယ်။ သူကကုမ္ပဏီကိုကော်မယ့်အရာ ဝတ္ထုအလိုက် အသင့်တော်ဆုံးအရွယ်အစားနဲ့ ပုံသဏ္ဌာန်ရှိတဲ့ဂေါ်ပြားတွေ မှာယူစေခဲ့ပါတယ်။ ပြာသယ်ဖို့ဆိုရင် ၂၁ပေါင်ခွဲအလေးချိန် ရှိသွားစေမယ့် ဂေါ်ပြားခပ်ကြီးကြီး၊ သံသယ်ဖို့ ဆိုရင်လည်းအလားတူအလေးချိန်ရှိစေမယ့် ဂေါ်ပြားခပ်သေးသေးကိုအသုံးပြုစေတာပါ။ ရလဒ်အနေနဲ့ကတော့ ချက်ချင်းဆိုသလိုပဲ လုပ်သားတစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ ရလဒ်တွေတက်လာပါတယ်။

နောက်အတွေ့အကြုံက အဲဒီစက်ရုံမှာပဲ သံကြိုပ်တွေကိုသယ်ရာမှာတွေ့ရတာပါ။ သံကြိုပ်တွေကိုနည်းစနစ် မှန်မှန် ကိုင်တွယ်နိုင်ရင် ရလဒ်တွေပိုပြီးကောင်းလာမယ်ဆိုတာကိုတွေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ မှားယွင်းတဲ့ပုံစံနဲ့ ကိုင်တွယ်နေတာဟာ ပိုပင်ပန်းပြီးအချိန်ပိုကြာသလို မကြာခဏလည်းအနားယူရတယ်လို့ သူကယုံကြည်ပါတယ်။ ဒါနဲ့သူပြောတဲ့နည်းအတိုင်း သံကြိုပ်

တွေကို ကိုင်တွယ်ရင် အနားယူရင် ဘောနပ်စ်ပေးမယ်လို့ သူကကမ်း လှမ်းလိုက်ပါတယ်။ တေလာရဲ့ လမ်းညွှန်ချက်အတိုင်း လိုက်လုပ်တဲ့အခါမှာ တစ်နေ့ကို သံကြွေပ် ၁၂ တန်ခွဲရွှေ့ ပြောင်းနိုင်ရာကနေ ၄၇ တန်အထိရွှေ့ ပြောင်း လာနိုင်ပါတယ်။ ၃၀၀ ရာခိုင်နှုန်းလောက်တက်သွားတာပါ။ သူ့ရဲ့ စမ်းသပ်ချက်မှာပါဝင်တဲ့ လုပ်သားတွေကလည်းဝင်ငွေ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းပိုတိုးသွားပါတယ်။ ရလဒ်ကတော့ သံကြွေပ်သယ်တဲ့သူတွေ တစ်နေ့လုပ်ခပိုများများရသွားကြပေမယ့် တစ်တန်ချင်းပေါ်မှာပေးရတဲ့ ဝန်ထမ်းစရိတ်သက်သာသွားတာပဲဖြစ်ပါတယ်'ဟု ဖရက်ကာဗယ်က ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်ထုတ် Human Relations in Business စာအုပ်တွင် ရေးသားဖော်ပြထားသည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု၏ လျှို့ဝှက်ချက်သည် လူတစ်ယောက်အတွက် မှန်ကန်သည့်လုပ်ငန်းတာဝန် ရှာဖွေပေးခြင်းဖြစ်ပြီး ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရန် ငွေကြေးအားဖြင့် မက်လုံးပေးရမည်ဟု သူကယုံကြည်သည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုနယ်ပယ်တွင် တေလာ၏ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုမှာ ကြီးမားလှသည်။

'တေလာရဲ့ စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေဟာ သိသိသာသာလျင်လျင်မြန်မြန်ပဲ လက်တွေ့နယ်ပယ်ကို ဝင်ရောက်လာပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ဟင်နရီဖို့ဒ်ပါ။ သူကတေလာလိုပဲ မကျွင်းနစ်တစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်။ သူ့ရဲ့ စက်ရုံသစ်ကို ဒက်ထရိုက်မြို့စွန်က ဟိုက်လန်းပတ်မှာ တည်ထောင်ခဲ့ပါတယ်။ •တစ်ချိန်တည်းမှာပဲ တေလာဝါဒဟာပညာရေးပုံစံသစ်တွေ၊ စီးပွားရေးကျောင်းတွေကို ပေါ်ထွန်းလာစေပါတယ်။ ပထမဆုံးစီးပွားရေး ကျောင်းဖြစ်တဲ့ ဝါတွန်ကိုပင်ဆဲလ်ဗေးနီးယာတက္ကသိုလ်မှာ ၁၈၈၁ ခုနှစ်ကစပြီးဖွင့်ပါတယ်။ ချီကာဂိုတက္ကသိုလ်နဲ့ ကာလီဖိုးနီးယားတက္ကသိုလ်တွေကလည်း ၁၈၉၉ ခုနှစ်မှာစီးပွားရေးဘွဲ့ကြိုကျောင်းတွေ ဖွင့်လာပါတယ်။ နယူးယောက်တက္ကသိုလ်ရဲ့ စတန်းစီးပွားရေးကျောင်း၊ ဒါ့တ်မောက်ရဲ့ အေးမို့စ်တပ်ခ် စီးပွားစီမံကျောင်း၊ ဟားဗတ်စီးပွားစီမံဘွဲ့လွန်ကျောင်းတွေဟာ နောက်ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုအတွင်းမှာ ပေါ်ပေါက်လာကြပါတယ်။ စီမံခန့်ခွဲမှုသုံးသပ်အဖွဲ့ကို ၁၉၁၈မှာ တည်ထောင်ပါတယ်။ အမေရိကန်စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့ကို ၁၉၂၅ ခုနှစ်မှာ တည်ထောင်ပါတယ်။ အင်ဂျင်းနီးယားရင်းကုမ္ပဏီ

တစ်ခုကလာတဲ့ အာသာ၊ ဒီ၊ လစ်တဲလ်ကစစ်ကြီးအပြီးမှာ သူ့ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းတွေ ထဲကိုစီမံခန့်ခွဲမှု အကြံပေးချက်တွေ ထည့်သွင်းလာပါတယ်။ ဂျန်မဏ္ဍင်ဒီကသူ့အကြံပေးအဖွဲ့ကို ၁၉၂၅ ခုနှစ် မှာ တည်ထောင်ပါတယ်' ဟုမစ်ကယ်ဝိတ်နှင့် ဂူးလ်ဒရစ်တို့က The Witch Doctors ဆိုသည့် စာအုပ်တွင် ရေးသားခဲ့သည်။

သိပ္ပံနည်းကျ စီမံခန့်ခွဲမှုအပေါ် ဒရပ်ကား၏အမြင်

'ဖက်ဒရယ်စာတမ်း နောက်ပိုင်းအနောက်တိုင်း အတွေးအခေါ်ကို အမေရိကန်တွေ လက်ခံကျင့်သုံးကြတဲ့အထဲမှာ စွမ်းအားအကြီးဆုံးနဲ့ ရေရှည်အခံဆုံးလို့ ပြောရမှာပါ။ စက်မှုအသိုင်းအဝိုင်းဆိုတာ ရှိနေသရွေ့ တော့ လူသားတွေရဲ့အလုပ်ကိုစနစ်တကျ လေ့လာနိုင်တယ်၊ ပိုင်းခြားစိတ် ဖြာနိုင်တယ်။ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုချင်းစီအလိုက် တိုးတက်အောင်လုပ်လို့ရ တယ်ဆိုတဲ့ အသိအမြင်တွေ ပျောက်ကွယ်သွားတော့မှာမဟုတ်ပါဘူး။ ဒါမပါဘဲနဲ့အလုပ်မှာရှိတဲ့ လူတွေကို အမှန်တကယ်လေ့လာဖို့ဆိုတာ မဖြစ် နိုင်ပါဘူး။ လုပ်သားတွေနဲ့ အလုပ်တွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့နေရာမှာ ဒါမပါဘဲနဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့စေတနာတွေ၊ အလေးအနက်တိုက်တွန်းအားပေးမှုတွေ၊ အရှိန်မြှင့်တင်တာတွေ ရှိမလာနိုင်ပါဘူး'ဟုပီတာဒရပ်ကားကဆိုသည်။

သိပ္ပံနည်းကျစီမံခန့်ခွဲမှုသည် ဒဿနနှင့် အင်ဂျင်နီယာပိုင်းဘက်သို့ ယိမ်းလွန်းသည်ဟုလည်းဒရပ်ကားကဝေဖန်ထားပြန်သည်။ အင်ဂျင်နီယာ ပိုင်းယိမ်းလွန်းသည်ဆိုခြင်းကို အလုပ်များအားသေးငယ်သော လူပ်ရှားမှု များဖြင့် ပိုင်းခြားလေ့လာနိုင်သည်ဟုဆိုထားသည်ကို ကြည့်လျှင် သိနိုင် သည်။ သေးငယ်သောလူပ်ရှားမှုလေးများ ပေါင်းစင်ပြီးလူတစ်ယောက်၏ စွမ်းဆောင်ရည်ဖြစ်လာသည်ဟု ဆိုသည်။ ယင်းမှာယုတ္တိမတန်လှပါ။ လုပ် သားများကို စက်များအလုပ်လုပ်သကဲသို့ စဉ်းစားထားခြင်းဖြစ်သည်။ သိပ္ပံနည်းကျ စီမံခန့်ခွဲမှုကစီမံချက်သည် လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ကွဲပြားခြား နားသည်ဟုလည်းအဆိုပြုထားသည်။ ယင်းအချက်မှာ အလွန်ကောင်းမွန် ပြီးတေလာ၏ တန်ဖိုးရှိလှသောအမြင်တစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော် ယင်းမှာ စီမံချက်ချသူနှင့် အကောင်အထည်ဖော်သူမတူညီဟု အဓိပ္ပာယ်မရပါ။

တေလာနှင့်လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း

တကယ်တော့ တေလာသည် လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သက်ခြင်းမရှိပါ။ သူသည် အလုပ်နှင့်လုပ်သားများ စီမံခန့်ခွဲမှုအပေါ်တွင်သာ အလေးထားခဲ့သည်။ ရွေးချယ်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်ခြင်း၊ အပြစ်ပေးခြင်းနှင့် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ခြင်းတို့၏ အရေးပါမှုအပေါ်တွင်သာ အာရုံစိုက်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ သို့သော် ယင်းအချက်များသည်ပင်လျှင် ယနေ့ခေတ်ပတ်ဝန်းကျင်၌ လူတို့ကိုစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သက်နေသော နယ်ပယ်များဖြစ်လာသည်။

ဖရက်ဒရစ်ဝင်းစလိုးတေလာထံမှရရှိသည့် သင်ခန်းစာများ

- ဝန်ထမ်းပြဿနာမှာများသောအားဖြင့် စုစည်းမှုနှင့် စီမံခန့် ခွဲမှုညံ့ဖျင်းခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။
- ဝန်ထမ်းရွေးချယ်မှု၊ လေ့ကျင့်မှုနှင့် အပြစ်ပေးမှုတို့ကို သိပ္ပံနည်းကျ ပြုလုပ်သင့်သည်။
- ဝန်ထမ်းတို့၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရည်အသွေးနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အရည်အသွေးတို့သည် ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေးအတွက် အရေးပါသည့်အချက်များ ဖြစ်သည်။
- အုပ်စုများသည် စံနှုန်းများသတ်မှတ်ပြီးထိစံနှုန်းများသည် ဝန်ထမ်းများ၏ အမှုအကျင့်အပေါ် သြဇာလွှမ်းမိုးသည်။
- လုပ်သားတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ တိုးတက်မှုဆိုသည်မှာသူ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအားဖြင့် အမြင့်မားဆုံးလုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို ရရှိခြင်းဖြစ်သည်။
- စီမံခန့်ခွဲမှုသည် ထောက်ပံ့သည့်အခန်းကဏ္ဍမှနေ၍ အလုပ်တွင်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။

အခန်း(၃)
အယ်လ်တန်မေယို (၁၈၈၀–၁၉၄၉)

"ကိုယ့်လူများနှင့်ကိုယ်သာ အလုပ်ကို အစဉ်တစိုက် ဆက်လုပ်သွားချင်သည့် ဆန္ဒမှာ လူတစ်ယောက်၏ ခိုင်မာသော သို့တည်းမဟုတ် အခိုင်မာဆုံး စရိုက်လက္ခဏာတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုစရိုက်လက္ခဏာကို လျစ်လျူရှုသည့် မည်သည့်စီမံခန့်ခွဲမှုမဆို၊ သို့မဟုတ် ထိုစရိုက်လက္ခဏာကို ထိခိုက်စေနိုင်သော မည်သည့်ဆိုးဆိုးရွားရွားအကြံပေးချက်မဆိုသည် စီမံခန့်ခွဲမှုကို ပျက်စီးဆုံးရှုံးစေမည့် ပုံစံတစ်ခုဆီသို့ ဦးတည်သွားမည်သာဖြစ်သည်။"

အယ်လ်တန်မေယို

ဂုရကြီး၏ကိုယ်ရေးအကျဉ်း

အယ်လ်တန်မေယိုသည် ဩစတြေးလျနိုင်ငံသားတစ်ဦးဖြစ်သည်။ ဟားဗတ်တက္ကသိုလ် စီးပွားစီမံဘွဲ့လွန်ကျောင်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး သုတေသနဌာနတွင် ပါမောက္ခအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။

သူသည် ဟော့သွန်းလေ့လာမှုစာတမ်းဖြင့် နာမည်ကျော်သူဖြစ်သည်။ ယင်းစာတမ်းမှာ ၁၉၂၄ ခုနှစ်မှ ၁၉၃၂ ခုနှစ်အတွင်း ရိုကာဂိုရှိ ဟော့သွန်း အနောက်ပိုင်း လျှပ်စစ်အလုပ်ရုံတွင် ၎င်း၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်

များနှင့်အတူ ပြုစုခဲ့သော လေ့လာမှုဖြစ်သည်။

၁၉၃၃ ခုနှစ်တွင် သူ၏ ပထမဆုံးစာအုပ်ဖြစ်သော စက်မှုခေတ် လူသားပြဿနာများ' (The Human Problems of Industrial Civilization) ဆိုသည့်စာအုပ်ကို ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၁၉၄၅ ခုနှစ်တွင် စက်မှုခေတ် လူမှုရေးပြဿနာများ (The Social Problems of Industrial Civilization) ဆိုသည့်စာအုပ်ကို ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

ဂုရကြီး၏ဆောင်ရွက်ချက်များ

မေယိုသည် ဟော်သွန်းစမ်းသပ်မှုများဟု အမည်ပေးထားသည့် လေ့လာစူးစမ်းမှုများဖြင့် နာမည်ကြီးလာသူဖြစ်သည်။ လက်တွေ့ကွင်းဆင်းသည့် သုတေသီများမှာ ဖရစ်ရိသလစ်ဘာဂါနှင့် ဒဗလျူ၊ဂျေ၊ဒစ်ဆင်တို့ ဖြစ်သည်။ ထိုလေ့လာစမ်းသပ်မှုများကို ၁၉၂၄ ခုနှစ်မှ ၁၉၃၂ ခုနှစ်အတွင်း ဟော်သွန်းအနောက်ပိုင်း လျှပ်စစ်အလုပ်ရုံတွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

သူ၏ပထမဆုံး လေ့လာစမ်းသပ်မှု ၁၉၂၄–၁၉၂၇ မှာ ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းဌာနများတွင် မီးအလင်းရောင်ပေးခြင်းဖြင့် လုပ်သားများ၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပုံကို လေ့လာထားခြင်း ဖြစ်သည်။ သူသည် စမ်းသပ်ခန်းနှင့် ထိန်းချုပ်ခန်းဟူ၍ အခန်းနှစ်ခန်း ဖွဲ့လိုက်သည်။ စမ်းသပ်ခန်းတွင် အလင်းပြင်းအားကို ပြောင်းလဲစမ်းသပ်သည်။ အတောက်ပဆုံးအလင်းအားအထိ ဦးစွာတိုးမြှင့်ထားပြီး တဖြည်းဖြည်း လျှော့လာကာ နောက်ဆုံး မှိန်ပျပ်ပျ အလင်းရောင်သာ ကျန်သည်အထိ ဖြစ်သည်။ အလင်းပြင်းအား မည်သို့ပင်ပြောင်းလဲပါစေ ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်မြဲဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ အလင်းအားကို ပုံမှန်ပေးထားသည့် ထိန်းချုပ်ခန်းတွင်လည်း ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်သည်သာ ဖြစ်၏။ ဒုတိယစမ်းသပ်ချက် ၁၉၂၇–၁၉၂၉ မှာ ထုတ်ကုန်အပေါ် အနားယူချိန်၏ သက်ရောက်မှုကို စမ်းသပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုစမ်းသပ်ချက်တွင် လူငါးဦးပါဝင်ခဲ့သည်။ သုံးနှစ်ကြာသည့် စမ်းသပ်မှုကာလအတွင်း အချိန်ပြောင်းလဲလိုက်တိုင်း ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ခြင်းတစ်ခုရှိကြောင်း သုတေသီတို့ တွေ့ရှိ

ခဲ့ကြသည်။

နောက်ဆုံးတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းရည်အပြောင်းအလဲမှာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများနှင့် သိပ်များများစားစား ဆက်စပ်မှုမရှိကြောင်း သုတေသီတို့က ကောက်ချက်ဆွဲခဲ့ကြသည်။

တတိယစမ်းသပ်ချက် ၁၉၂၈–၁၉၃၀ မှာ စမ်းသပ်မှုအမျိုးမျိုးတွင် ပါဝင်သူများကို အစုလိုက်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း ဖြစ်သည်။ ထုတ်ကုန်တိုးတက်ဖို့အတွက် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအပြောင်းအလဲများအပြင် အခြားမည်သည့် အရာတို့က သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း သုတေသီတို့သိလိုခဲ့ကြသည်။ ထိုစမ်းသပ်မှုအပြီးတွင် စမ်းသပ်ခံသူများသည် စမ်းသပ်ခံကာလအတွင်း စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာမြင့်တက်လျက်ရှိကြောင်း သုတေသီတို့က ကောက်ချက်ချခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများသည် အထူးဂရစိုက်ခံထားရသောကြောင့် သူတို့ကိုယ်သူတို့ အထူးပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ် ခံစားခဲ့ကြရသည်။ စမ်းသပ်မှုအမျိုးမျိုးတွင် ပါဝင်ပေးဖို့ တောင်းဆိုခံရခြင်းသည် အခြားသူများက သူတို့ကို စိတ်ဝင်စားနေသည်ဟု ခံစားရစေသည်။

စမ်းသပ်ကာလအတွင်းတွင် လုပ်သားတို့သည် တစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက်ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးများ တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ကြပြီး အဖွဲ့လိုက် အလုပ်လုပ်ရသည်ကို ပျော်ရွှင်ခဲ့ကြသည်။ သုတေသီတို့အနေဖြင့် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ရှားခြင်းနှင့် အဖွဲ့လိုက် စံသတ်မှတ်ချက်များရှိခြင်းသည် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်ကို တက်စေကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ကြသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့်အဆင့်တွင် 'ဒီအခြေအနေမှာ အမေးအဖြေပုံစံ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုဟာ အသုံးမဝင်တဲ့အကြောင်း ခပ်မြန်မြန်ပဲ သိလာရပါတယ်။ လုပ်သားတွေက စကားပြောချင်ကြတယ်။ ကုမ္ပဏီကို ကိုယ်စားပြုတဲ့ လူတစ်ယောက်ရှေ့မှာ ဒါမှမဟုတ် သြဇာအာဏာရှိတယ်လို့ သူထင်တဲ့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ရှေ့မှာ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ယုံကြည်ချက်အောက်ကနေ လွတ်လွတ်လပ်လပ်စကားပြောချင်ကြတယ်။ ဒီစမ်းသပ်ချက်ကို ကလည်း ထူးခြားပါတယ်။ ဘယ်လောက်ထက်မြက်သလဲ၊ ဘယ်လောက် အာရုံစိုက်တတ်လဲ၊ နားထောင်ဖို့ ဘယ်လောက် စိတ်အားထက်သန်လဲ၊ အနှောင့်အယှက်တွေကို ဘယ်လိုကျော်လွှားမလဲ။ အကြံကောင်းတွေကို

ဘယ်လိုပေးမလဲ။ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ထုတ်ဖော်ပြောကြားခွင့်ကို အဆုံးသတ်သွားစေမယ့် အနှောင့်အယှက် မျိုးတွေကြုံလာရင် ယေဘုယျအားဖြင့် ဘယ်လို ရှောင်ရှားမလဲဆိုတဲ့ စမ်းသပ်ချက်တွေ လုပ်ဖူးတဲ့လူဆိုလို့ ကမ္ဘာပေါ်မှာ နည်းနည်းပါးပါးပဲ ရှိပါလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် ဒီအလုပ်ကိုလုပ်တဲ့နေရာမှာ မေးမြန်းမယ့်သူတွေအတွက် လမ်းညွှန်ပေးမယ့် ခန့်မှန်းစည်းမျဉ်း တချို့ကို ချမှတ်ထားရပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့ အနည်းနဲ့အများဆိုသလို အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါတယ်။

၁။ ကိုယ်မေးမြန်းနေတဲ့သူအပေါ်မှာ အာရုံစူးစိုက်မှု အပြည့်အဝထားပါ။ ကိုယ်လုပ်နေတာတွေအတွက် သက်သေရှိပါစေ။

၂။ နားထောင်ပါ၊ မပြောပါနဲ့။

၃။ လုံးဝ မငြင်းခုန်ပါနဲ့။ လုံးဝ အကြံမပေးပါနဲ့။

၄။ နားထောင်ရန်

- ဘာပြောချင်လဲ
- ဘာမပြောချင်ဘူးလဲ
- အကူအညီမပါဘဲနဲ့ ဘာကို မပြောနိုင်ဘူးလဲ ဆိုတာတွေကို နားထောင်ပါ။

၅။ နားထောင်နေတဲ့အချိန်မှာ (ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ) နောက်ဆက်တွဲပြင်ဆင်ချက်အတွက် အစမ်းသဘော အကွက်ချထားပါ။ ဒါကို စမ်းသပ်ဖို့ ဘာပြောခဲ့တာလဲ၊ ဒီပြောစကားက ဘာကို ကိုယ်စားပြုလဲဆိုတာကို အချိန်တိုင်း၊ အချိန်တိုင်းမှာ အနှစ်ချုပ်နေနဲ့ မေးပါ (ဥပမာ–ခင်ဗျား ကျွန်တော့်ကိုပြောနေတာ ဒီအတိုင်းပဲလား)။ စမ်းသပ်မှုကို အမြဲတမ်း သတိကြီးကြီးနဲ့ လုပ်ပါ။ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ရှိပါစေ။ ဒါပေမဲ့ ထပ်မဖြည့်ပါနဲ့။ ပုံစံမပျက်ပါစေနဲ့။

၆။ ပြောသမျှစကားအားလုံးကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေးယုံကြည်ချက်ကြောင့် ပြောတဲ့ စကားတွေဖြစ်တယ်လို့ သဘောထားရမှာဖြစ်ပြီး နောက်တစ်ယောက်ကို ပြန်မပြောမိစေရဘူးဆိုတာ မှတ်ထားရပါမယ် (ဒါက ပညာရှင်အချင်းချင်း မဆွေးနွေးရဘူးလို့

တားမြစ်ထားတာ မဟုတ်ပါဘူး၊ ကြိုတင်သတိပေးထားတဲ့ အနေအထားမျိုးမှာဆိုရင် လူထုကို မထုတ်ပြန်ရဘူးလို့ တားမြစ်ထားတာလည်း မဟုတ်ပါဘူး)။'

ဟု ဒီ၊ အက်စ်၊ ပွတ်ဖ်က ၁၉၇၁ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေသည့် အဖွဲ့အစည်းသီအိုရီ (Organization Theory) ဆိုသည့်စာအုပ်၌ ဖော်ပြထားသည်။

ထိုကောက်ချက်များနှင့် တွေ့ရှိချက်များသည် ၁၉၃၂ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် စတုတ္ထမြောက်စမ်းသပ်မှုဖြစ်သော The Bank Wiring Observation Room စမ်းသပ်မှုဆီသို့ ဦးတည်ခဲ့သည်။ ထိုစမ်းသပ်ချက်တွင် ဝန်ထမ်း ၁၄ ယောက်ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့ကို အုပ်စုသုံးခု ခွဲထားသည်။ ထို ၁၄ ယောက်ကို ပင်မကြေးနန်းခန်းမမှ ဖယ်ထုတ်လိုက်ပြီး အထူးခန်းတစ်ခန်းတွင် ထည့်ထားသည်။ အဆိုပါ အထူးခန်းတွင် အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေ အနေအရပ်ရပ်မှာ ပင်မကြေးနန်းခန်းမှ အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေ အနေအရပ်ရပ်နှင့် အတူတူပင် ဖြစ်သည်။

ထိုအဖွဲ့များသည် ထုတ်လုပ်မှုနှုန်းထားနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်စည်းမျဉ်းများ၊ အမှုအကျင့်များနှင့် စံနှုန်းများကို စတင်ဖော်ဆောင်လာကြကြောင်း သုတေသီတို့တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏ ကြောင့်ကြအားထုတ်မှုများသည် ထိုအမှုအကျင့်များ ဖွံ့ဖြိုးလာသည်ကို ကာကွယ်နိုင်လောက်အောင် အင်အားမရှိခဲ့ကြပေ။ ထိုစံနှုန်းများနှင့် မကိုက်ညီဘဲ ပို၍မြင့်မားစွာ လုပ်ဆောင်ကြသူများကို 'ကျွန်များ' သို့မဟုတ် 'အမြန်ဘုရင်များ'ဟု သမုတ်ကြသည်။ ထိုစံနှုန်းအောက်လျော့ကျသူများကိုမူ 'လူလိမ်များ'ဟု အမည်တပ်သည်။ အုပ်စုတိုင်း၏ ထုတ်လုပ်မှုစံနှုန်းများသည် လုပ်ခလစာပိုပေးပြီးဆွဲဆောင်မှုထက် ပို၍ အရေးကြီးကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

ပဋ္ဌမမြောက်နှင့် နောက်ဆုံးစမ်းသပ်ချက်ကို The Bank Wiring Observation Room စမ်းသပ်ချက်အပြီး ၁၉၃၆ခုနှစ်တွင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုစမ်းသပ်မှုသည် လုပ်ငန်းတွင်းဆက်ဆံရေး တိုးတက်မှုအပေါ် စူးစိုက်လေ့လာထားပြီး ဝန်ထမ်းများအချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးကို

ဖော်ပြနိုင်ရန် အနီးကပ်တိုင်ပင် ဆွေးနွေးသည့် စီမံကိန်းတစ်ခုလည်း ပါဝင်သည်။

ထို ဟော့ဘွန်း စူးစမ်းလေ့လာမှုများဖြင့် အယ်လ်တန်မေယိုတစ်ယောက် နာမည်ကြီးခဲ့သော်လည်း စမ်းသပ်ချက်များကို တရားဝင် ရေးသားဖော်ပြခဲ့သူများမှာ ဟားဗတ်မှ ၎င်း၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးနှင့် သုတေသီတစ်ဦးတို့ ဖြစ်ကြသည်။

ဟော့ဘွန်းသုတေသနများမှာ လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့် ကောက်ချက်ဆွဲနိုင်သနည်း

- လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် 'လူသား'သည် အခရာကျသည်။
- လုပ်သားတို့၏ စိတ်ဓာတ်သည် ကြီးကြပ်မှုအရည်အသွေးနှင့် ခိုင်ခိုင်မာမာ ဆက်နွယ်လျက်ရှိသည်။
- လုပ်သား်တို့ကို စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးရန် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားအပြင် အခြားအချက်များလည်း ရှိသည်။
- လုပ်သားကို့သည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် 'ပုံစံတကျမဟုတ်သောအုပ်စု'များကို ဖွဲ့စည်းထားကြသည်။
- ထိုပုံစံတကျမဟုတ်သော အဖွဲ့များသည် အဖွဲ့ဝင်များ၏အမှုအကျင့်ကို သိသိသာသာ လွှမ်းမိုးထားနိုင်သည့် အဆင့်အတန်းတစ်ခုတွင် ရပ်တည်လျက်ရှိသည်။
- ပုံစံတကျမဟုတ်သောအဖွဲ့များသည် ပုံစံတကျအဖွဲ့များထက်ပို၍ ဩဇာကြီးမားသည်။
- သဘောထားနှင့် ခံစားချက်များသည် ထုတ်လုပ်မှုနှုန်းထားအပေါ်လွှမ်းမိုးမှုရှိသည်။
- အဖွဲ့လိုက်လုပ်သလား၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း လုပ်သလားဆိုသည့်အပေါ်တွင်မူတည်၍ လူတို့၏ အမှုအကျင့်တို့ ကွဲပြားခြားနားသွားနိုင်သည်။
- တစ်ဦးတစ်ယောက်က စိတ်ဝင်စားလာချိန်တွင် လုပ်သားတို့၏ အမှုအကျင့်တို့ ပြောင်းလဲသည်ကို ယခုအခါ 'ဟော့ဘွန်းသက်

ရောက်မှု'ဟုခေါ်သည်။

- မေယို၏ စမ်းသပ်မှုများသည် နောက်ပိုင်းတွင် လုပ်သားများ၏ စိတ်ဓာတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းနှင့်.အဖွဲ့.လိုက်အင်တိုက်အားတိုက် လုပ်ဆောင်ကြသည်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆက်လက်လေ့လာရန် စေ့ဆော်နိုင်ခဲ့သည်။
- ထိုစမ်းသပ်မှုများသည် နောက်ပိုင်းတွင် ခေါင်းဆောင်မှုအမျိုးအစားများနှင့်ပတ်သက်၍ ဆက်လက်လေ့လာသွားကြရန်လည်း စေ့ဆော်နိုင်ခဲ့သည်။
- လူအချင်းချင်းဆက်ဆံမှုစီမံခန့်.ခွဲရေးကျောင်း (Human Relations School of Management) စတင်ပေါ်ပေါက်လာရန်လည်း စေ့ဆော်နိုင်ခဲ့သည်။

ဟော့သွန်း စမ်းသပ်ချက်များကို အဓိပ္ပာယ်ဖော်ဆောင်သည့် နည်းလမ်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဝေဖန်မှုများစွာ ရှိလာသည်။ သက်သေတင်ပြချက်များ ခိုင်လုံစေရန် သုတေသီတို့သည် ယုံကြည်အားထားစရာမရှိသော နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုခဲ့ကြသည်ဟု အချို့.ကဆိုသည်။ အများစုမှာ အသုံးပြုသည့်နည်းလမ်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဝေဖန်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဟော့သွန်းစူးစမ်းလေ့လာမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ဝန်ထမ်းများ၏ အမှုအကျင့်အပေါ် လူမှုစိတ်ပညာဆိုင်ရာ အချက်အလက်များက သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို နားလည်စေရန် များစွာအထောက်အကူပြုသဖြင့် အရေးပါကြောင်းကိုမူ လူတိုင်းက လက်ခံခဲ့ကြသည်။

'ဟော့သွန်းသုတေသနဟာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအခြေအနေတွေနဲ့. ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းတွေကို လေ့လာရာကနေ စတင်ခဲ့တာပါ။ အဲဒီကနေ လူမှုရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်တွေကို အစဉ်လိုက်လေ့လာပြီး အဆုံးသတ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီအချက်တွေထဲမှာ အုပ်စုဖွဲ့.တာတွေ၊ ကြီးကြပ်မှုနဲ့.သက်ဆိုင်တာတွေ အစရှိသဖြင့် ပါဝင်ပါတယ်။ အထင်ရှားဆုံး တွေ့.ရှိချက်ကတော့ ငွေကြေးနဲ့. ဆွဲဆောင်တာတွေ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအခြေအနေ ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ပေးထားတာတွေလိုပဲ လူမှုဆက်ဆံရေးဟာ လုပ်ငန်းခွင်ရဲ့.နေရာတိုင်းမှာ အရေးကြီးတယ်ဆိုတဲ့အချက်ပါပဲ။ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ အုပ်စုဖွဲ့.ပြဌာန်းမှုဟာ

ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုအရှိဆုံးဆိုတာကို သူတို့ လက်တွေ့ သရုပ်ပြသွားခဲ့ပါတယ်' ဟု ဂျီ၊အေ၊ကိုးလ်က ၁၉၈၆ ခုနှစ်ထုတ် Management Theory and Practise ဆိုသည့် စာအုပ်တွင် ရေးသားခဲ့သည်။

ဟော့သွန်းစမ်းသပ်မှုမှ တွေ့ရှိချက်များသည် ယနေ့ခေတ်နှင့်ကိုက်ညီမှုရှိပါရဲ့လား...

တွေ့ရှိချက်အများစုကို ယနေ့ခေတ်တွင်လည်း မှန်ကန်သည်ဟု မှတ်ယူထားကြသည်။ လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ် ရှစ်ခုကျော်က တွေ့ရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည့်တိုင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူမှုဆက်ဆံရေးစွမ်းရည်သည် ယနေ့ခေတ်တွင် အရေးပါနေဆဲဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလောကတွင်လည်း ပိုမိုရှုပ်ထွေးပြီး တစ်ကမ္ဘာလုံးဆက်စပ်လာသည့်တိုင် ဝန်ထမ်းများသည် လူသားများဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့တွင် လိုအပ်ချက်နှင့် မျှော်လင့်ချက်များ ရှိကြောင်း ဟော့သွန်းစမ်းသပ်ချက်က သတိပေးလျက်ရှိသည်။

ယနေ့ခေတ်တွင် အဖွဲ့လိုက်လေ့လာမှုဟု သိထားကြသည့် အုပ်စုများဖွဲ့၍လေ့လာခြင်းသည် ဟော့သွန်းစမ်းသပ်မှုများမှ အခြေတည်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ဟော့သွန်းစမ်းသပ်ချက်များသည် ပုံစံတကျမဟုတ်သောအုပ်စုများဖွဲ့သည့်သဘာဝကို သတိပြုမိစေခဲ့သည်။ ပို၍အရေးပါသည်မှာ ထိုအုပ်စုများ၏ စံနှုန်းများ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ထိုစံနှုန်းသတ်မှတ်ခြင်းတို့သည် လုပ်သားတို့၏ အမူအကျင့်အပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ယနေ့ခေတ်တွင်မူ ထိုသို့အုပ်စုဖွဲ့ခြင်းကို အဆင့်လေးဆင့်ဖြင့် သိရှိထားကြသည်။ ၎င်းတို့မှာ

- ဖွဲ့စည်းခြင်း (Forming)
- ရန်းကန်လှုပ်ရှားခြင်း (Storming)
- စံနှုန်းသတ်မှတ်ခြင်း (Norming)
- လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်း (Performing)

တို့ဖြစ်သည်။

ဖွဲ့စည်းခြင်းအဆင့်တွင် အုပ်စုအတွင်းရှိ ဆက်နွယ်မှုနှင့် တည်ဆောက်ပုံတို့ကို လေ့လာစူးစမ်းကြသည်။ ထိုသို့ လေ့လာစူးစမ်းသည့်

အဆင့်တွင် အဖွဲ့ဝင်အချို့က တစ်ရှူးထိုးလုပ်တတ်၊ အချို့က တုံ့ဏှိဘာဝေ ဆိတ်ဆိတ်နေတတ်ဖြင့် စရိုက်ချင်းမတူညီတတ်ကြပေ။ ဤအဆင့်တွင် အုပ်စုလိုက်စုပေါင်းခြင်းနှင့် နီးစပ်ခြင်းတို့ကို မျိုးစေ့ချ လိုက်ကြသည်။

ရန်းကန်လှုပ်ရှားခြင်းအဆင့်တွင် အဖွဲ့ဝင်များ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး၊ သဘောထားနှင့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို မူတည်၍ ၎င်းတို့၏ အုပ်စုတွင်း ရပ်တည်မှုကို အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေမည့် ပဋိပက္ခများ ပါဝင်သည်။ ဤအဆင့်တွင် အဖွဲ့ဝင် အားလုံးတို့သည် အုပ်စုတွင်းနေရာရရှိရေးအတွက် ပြိုင်ဆိုင်မှုတွင် ပါဝင်ကြရသည်။ ပဋိပက္ခများကို ဖြည်းဖြည်းချင်း ရှင်းသွားပြီး အုပ်စုတွင်း စံနှုန်းများကို စတင်သတ်မှတ်လာကြသည်။

စံနှုန်းသတ်မှတ်ခြင်းအဆင့်တွင် အုပ်စုတွင်းတန်ဖိုးထားမှုများ ပေါ်ထွက်လာပြီး အုပ်စုဝင်အားလုံးတို့သည် စည်းမျဉ်းဥပဒေတစ်ခုကို လက်ခံလိုက်ကြသည်။ ထိုစည်းမျဉ်းသည် အုပ်စုတွင်း၌ ၎င်းတို့ပါဝင်ရမည့်အခန်းကဏ္ဍကို ပြဋ္ဌာန်းပေးမည်ဖြစ်သည်။ အုပ်စုဖွဲ့စည်းခြင်းဖြစ်ပေါ်လာပြီး ယင်း၏အကျိုးဆက်အဖြစ် အုပ်စုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုလည်း ထွန်းကားလာသည်။

လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက် ထိရောက်မှုရှိမရှိဆိုသည့် ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် ထိုအုပ်စုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုလေးများသည် လွန်စွာ အရေးကြီးသည်။ အုပ်စုဆိုင်ရာယဉ်ကျေးမှုသည် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံး၏ယဉ်ကျေးမှုနှင့် သဟဇာတဖြစ်ပြီးဆိုလျှင် ထိုအုပ်စုသည် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် လွန်စွာထိရောက်မှုရှိလာပြီး ချမှတ်ထားသည့် ရည်မှန်းချက်များကို အောင်မြင်အောင် အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ပြီ ဖြစ်သည်။

လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းအဆင့်တွင် အဖွဲ့ဝင်များ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် တိုးတက်လာပြီး အဖွဲ့ဝင်များ၏အမှုအကျင့်များသည် လုပ်ငန်းတာဝန်များအတွက် ချမှတ်ထားသည့် ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရေးဆီသို့ ဦးတည်ရှေးရှုလာကြသည်။

အုပ်စုလိုက် အင်တိုက်အားတိုက် လှုပ်ရှားခြင်းနှင့် အုပ်စုလိုက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း အဆင့်တို့ကို နားလည်ရေးမှာ အရေးကြီးလှသည်။

အုပ်စုတွင်း စည်းလုံးညီညွတ်မှုဆိုသည်မှာ နေ့ချင်းညချင်းရရှိလာသည့်အရာ မဟုတ်ပေ။ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းက ပဋိပက္ခများကို ရှုံးနိမ့်မှုများနှင့် တစ်တန်း တစ်စားတည်း သဘောထားသောကြောင့် အုပ်စုအများအပြားသည် ရုန်းကန်လှုပ်ရှားသည့် အဆင့်မှာပင် ဖယ်ကြဉ်ခံလိုက်ကြရသည်။
မည်သည့်အုပ်စုအတွက်မဆို ထိရောက်မှုသည် အောက်ပါအချက်များပေါ်တွင် မှီတည်သည်။

- တည်ဆောက်ပုံ
- လုပ်ငန်းတာဝန်များ
- လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်နှင့်
- လုပ်ငန်းစဉ်

တို့ဖြစ်သည်။

တည်ဆောက်ပုံ – အုပ်စုတစ်ခု ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ရာတွင် အရွယ်အစားနှင့် ပါဝင်မှုသည် လွန်စွာအရေးပါသည်။ လူသုံးကုန်ပစ္စည်းစက်ရုံတစ်ခုတွင် စီမံပိုင်းက လူ ၂၄၀ ပါဝင်သော အုပ်စုတစ်စုဖွဲ့ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထို လူ ၂၄၀ သည် အုပ်စုတစ်စုဖြစ်မလာခဲ့ဘဲ ထိုသို့ဖြစ်မလာခြင်းမှာလည်း အံ့သြစရာမရှိပေ။ ထိုကဲ့သို့ အုပ်စုကြီးကို ထိထိရောက်ရောက် အင်တိုက်အားတိုက်လုပ်ဆောင်ရန် ဘယ်လို စီမံခန့်ခွဲနိုင်ပါမည်နည်း။ အုပ်စုတွင် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားမှုသည်လည်း ထိရောက်မှုအတွက် အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့များသည် နိုင်ငံတကာမှာ နိုင်ငံသားများပါဝင်ခြင်းနှင့် အရည်အသွေး အမျိုးမျိုးပါဝင်ခြင်းတို့ကို လိုလားကြသည်။ သို့သော် အချို့သောအနေအထားတို့တွင် ယင်းသို့ နိုင်ငံသားအမျိုးမျိုး ရောနှောထားဖို့ သို့မဟုတ် အရည်အသွေးအမျိုးမျိုး ရောနှောထားဖို့ဆိုသည်မှာ လိုအပ်ချက်တစ်ခု မဟုတ်ပါ။

လုပ်ငန်းတာဝန်များ – အုပ်စုများသည် လိုအပ်သည့် ညွှန်ကြားချက်များပေးနိုင်ရန် ရည်မှန်းချက်များ ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ခုချင်းစီသည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အရည်အသွေးအမျိုးမျိုးနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အရည်အသွေးအမျိုးမျိုးတို့ကို တောင်းဆိုရမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် – အုပ်စု၏ ထိရောက်မှုသည် လုပ်ငန်းအဖွဲ့

အစည်း၏ တည်ဆောက်ပုံ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံ၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုစသည့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ်တွင် မှီတည်သလို ပြင်ပပတ်ဝန်းကျင်အပေါ်တွင်လည်း မှီတည်လျက်ရှိသည်။

လုပ်ငန်းစဉ် – လုပ်ငန်းစဉ်များကို အုပ်စုဖွဲ့စည်းခြင်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်တွင် အံဝင်ခွင်ကျ ထည့်သွင်းထားရမည်ဖြစ်သည်။ လွတ်လပ်သော ဆက်ဆံရေးဖြစ်အောင် ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်း၊ လုံလောက်သော ထောက်ပံ့မှုပေးခြင်း၊ နည်းလမ်းပြသခြင်းတို့မှာ အုပ်စုအောင်မြင်ရေးအတွက် အဓိကကျသော အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေသည့်အရာများ ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ယင်းကဲ့သို့ လူမှုစိတ်ပညာကိုဂရုစိုက်လာခြင်းဟာ့သွန်းစမ်းသပ်မှုများ၏ နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးကျေးဇူးများဖြစ်သည်။ ၁၉၆၀ ပြည့်လွန်နှစ်များနှင့် ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များတွင် ထူးခြားသော စီးပွားရေးကိစ္စရပ်များ၌ အုပ်စုဖွဲ့စည်း မှုသည် အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခဲ့သည်။ ယင်းတို့သည် 'အရည်အချင်းအဝန်းအဝိုင်း'များ ဖြစ်လာသည်။ အရည်အချင်းအဝန်းအဝိုင်းတစ်ခုတွင် ကြီးကြပ်သူတစ်ယောက်အောက်၌ ကိုယ့်ဆန္ဒအလျောက် ပါဝင်လာသည့် အဖွဲ့ဝင် ၈၊၃ဦးမှ ၁၀ ဦးအထိ ရှိတတ်သည်။ ၎င်းတို့သည် တစ်ပတ်လျှင်တစ်ကြိမ်တွေ့ဆုံကြပြီး လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးကြသည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်နှစ်များတွင် ယင်းကဲ့သို့ အရည်အချင်း အဝန်းအဝိုင်းများ တိုးတက်များပြားလာမှုသည် အံ့မခန်းပင်ဖြစ်သည်။ ၁၉၈၀ပြည့်လွန်နှစ် အစောပိုင်းကာလများမှာပင် အရည်အချင်းအဝန်းအဝိုင်း တစ်သန်းမျှရှိပြီး အဖွဲ့ဝင် ၁၀ သန်းမျှ ရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းရသည်။

အုပ်စုများကိုလေ့လာခြင်းသည် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အသင်းလိုက်စွမ်းဆောင်ရည်တို့ကို လေ့လာမှုဆီသို့ ဦးတည်လာခဲ့သည်။ အုပ်စုများ (groups) နှင့် အသင်းအဖွဲ့များ (teams) အကြား ကွာခြားချက်ကို ကျွမ်းကျင်သူအများအပြားက သရုပ်ခွဲခဲ့ကြသည်။ အုပ်စုတစ်စုသည် အောက်ပါအချက်အလက်များနှင့် ပြည့်စုံလာချိန်တွင် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခု ဖြစ်လာသည်ဟု အက်စ်ကာမယ်လီက ၁၉၉၆ ခုနှစ်ထုတ် Total Management Thinking ဆိုသည့်စာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည်။

- အဖွဲ့ဝင်များအကြား ယုံကြည်မှုရှိလာခြင်း
- တူညီသည့် ရည်မှန်းချက်နှင့် အမြင်ရှိခြင်း
- တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးများကို စွန့်လွှတ်ရန် တောင်းဆိုလာခြင်း
- ဘာကို လက်ခံနိုင်သည်၊ ဘာကို လက်မခံနိုင်ဆိုသည့် စည်းမျဉ်းနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များရှိခြင်း
- ရည်မှန်းချက်များ၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ညွှန်ပြချက်များ၊ တိုင်းတာချက်များစသည်တို့ ပါဝင်သည့် အသေးစိတ် ဖော်ပြသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုရှိခြင်း
- အုပ်စုတွင်းတာဝန်ယူမှုရှိခြင်း
- အတွေ့အကြုံ၊ ဗဟုသုတနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးတို့ကို မျှဝေခြင်း
- ကန့်သတ်မထားသည့် အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေး တည်ရှိခြင်း
- ကတိကဝတ်နှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုစသည့်အချက်များ ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ယနေ့ခေတ်တွင် အုပ်စုများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များကို လေ့လာရာ၌ လူမှုဆက်ဆံရေး၏ အရေးပါမှု၊ လုပ်သားတို့၏ သဘောထားနှင့် အကျင့်စရိုက်တို့၏ အရေးပါမှုတို့ကို မေ့ထား၍မရတော့ပေ။ ထို အချက်များကို ဂရုတစိုက်လေ့လာရမည်ဟူသောအသိမှာ ဟော့သွန်းစမ်းသပ်ချက်များမှ ပေါ်ထွက်လာခြင်း ဖြစ်သည်။

ထိုစမ်းသပ်မှုများထဲမှ နောက်ထပ်ရရှိသည့် အရာတစ်ခုမှာ 'ဟော့သွန်းသက်ရောက်မှု' ဆိုသည့် သဘောတရားတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ထိုအသုံးအနှုန်းမှာ ဝန်ထမ်းများပေါ်ထားရှိသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ဝန်ထမ်းများ၏အကျင့်စရိုက်နှင့် စာရိတ္တအပြောင်းအလဲများကို ရည်ညွှန်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ လူသားချင်းဆက်ဆံရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် မည်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကိုမဆို ပြုလုပ်မည်ဆိုလျှင် ထိုသက်ရောက်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်လှသည်။

အယ်လ်တန်မေယိုထံမှရရှိသည့်သင်ခန်းစာများ

- လူတို့သည် အရေးပါသည်ဟု ခံစားရသည်ကို နှစ်သက်သည်။ ကိုယ်လုပ်သည့်အလုပ်ကို အသိအမှတ်ပြုသည်ကို သဘောကျသည်။
- အပြစ်တင်ခံရခြင်းထက် ချီးကျူးခံရသည်ကို ပိုနှစ်သက်သည်။
- အကြေပေးလိုကြပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်လိုကြသည်။
- ပူးပေါင်းပါဝင်လိုသည့် အာရုံခံစားချက်ရှိပြီး အုပ်စုတစ်ခုခု့ ပါဝင်လိုကြသည်။ ပညာတတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်သည့်အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခု ထူထောင်လိုကြပြီး ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုကြသည်။
- လုပ်သားများသည် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းကို ပြင်းပြင်းပြပြလိုလားကြသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ပြိုင်ဆိုင်မှု ပြင်းထန်သော အားသာချက်ရရှိရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန် ဗဟုသုတတို့ကို ဖန်တီးဖြန့်ဝေဖို့ အဆိုပါလိုလားချက်အပေါ် အမြတ်ထုတ်သင့်သည်။
- စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အဓိကလွှမ်းမိုးထားရမည်မှာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြစ်ပေါ်စေရေးနှင့် ထိန်းသိမ်းထားရေးပင် ဖြစ်သည်။ ခေတ်စကားဖြင့်ပြောရလျှင် စီမံခန့်ခွဲမှုဘက်မှ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းနှင့်နည်းလမ်းပြသခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။
- ပညာခေတ်တွင် လူမှုရေးအရည်အချင်းများသည် စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် အရေးကြီးသည်။ မေယိုက 'လက်တွေ့တွင် တာဝန်ရှိသူများက ရေရှည်အမြင်နှင့် ပညာသားပါသော လမ်းညွှန်မှုတို့အတွက် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို တောင်းဆိုကြသည်။ ယင်းမှာ နေ့စဉ်နှင့်အမျှ ရရှိနေရမည့်အောင်မြင်မှု

တစ်ခုဖြစ်သည်။ အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု သည် အရေးကြီးသောအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်၍ လူမှုရေး အရည်အချင်းများသည် နည်းပညာနှင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် တို့နှင့်တန်းတူကျသည်'ဟု ၁၉၄၅ခုနှစ်ထုတ် **The Social Problems of a Industrial Civilization** စာအုပ်တွင် ရေးသားဖော်ပြထားသည်။

အခန်း(၄)
အေဘရာဟင်မာစလို (၁၉၀၈–၁၉၇၀)

"လုပ်နိုင်သလောက်ဖြစ်ရမည်"

အေဘရာဟင်မာစလို

ဂုရကြီး၏ကိုယ်ရေးအကျဉ်း

အေဘရာဟင်မာစလိုသည် ၁၉၃၄–၃၅ ပညာရေးနှစ်တွင် ဝစ္စကွန်ဆင်တက္ကသိုလ်မှ စိတ်ပညာပါရဂူဘွဲ့ ရရှိခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ သူ၏ကျမ်းခေါင်းစဉ်မှာ The Role of Dominance in the Social and Sexual Behaviour of Infra-human Primate ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ဘရွတ်ကလင်းကောလိပ်တွင် ကထိကအဖြစ် ပို့ချရင်း အက်ဒလာအေပါအဝင် ဥရောပသားပညာရှင်များနှင့်တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ ဘရွတ်ကလင်းကောလိပ် မဟာဌာနကြီးတွင် ၁၉၃၇ ခုနှစ်မှ ၁၉၅၁ ခုနှစ်အထိ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ ၁၉၅၁ ခုနှစ်မှစ၍ ဘရန်းဒီးစ်တက္ကသိုလ် စိတ်ပညာဌာနတွင် ဌာနမှူးအဖြစ် တာဝန်ယူခဲ့သည်။ ၁၉၆၁ ခုနှစ်အထိဖြစ်သည်။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် ကယ်လ်လီဖိုးနီးယားသို့ ပြန်လာပြီး ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်တွင် နှလုံးရောဂါဖြင့် ကွယ်လွန်ခဲ့သည်။

ဂုရုကြီး၏ဆောင်ရွက်ချက်များ

မာစလိုသည် သူ၏သက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဘဝတစ်လျှောက် စာအုပ်များစွာကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့သည်။ သူသည် အဆင့်အမြင့်ဆုံး နီတိုက်သတ္တဝါများဖြစ်သည့် ပရိုင်းမိတ်များအကြောင်းကို လေ့လာခဲ့သည်။ သို့သော် ပါရဂူဘွဲ့ရပြီးနောက်ပိုင်းတွင် လူသားတို့အပေါ် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာများကိုသာ တစိုက်မတ်မတ် လေ့လာခဲ့သည်။

၁၉၄၃ ခုနှစ်တွင် လူသားတို့အပေါ် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရေး သီအိုရီဟု အဓိပ္ပာယ်ပြန်နိုင်သည့် A Theory of Human Motivation ဆိုသည့် ကျမ်းတစ်စောင်ပြုစုခဲ့သည်။ ထိုကျမ်းတွင် သူ၏ လိုအပ်ချက်သီအိုရီဖြစ်သော 'လိုအပ်ချက်အစဉ်ပြ မာစလို၏ သီအိုရီ'(Maslow's Hierarchy of Needs)ကို အဆိုပြုခဲ့သည်။ ထိုသီအိုရီ သည် ပြင်ဆင်ချက်အချို့ပြုလုပ်ပြီးနောက် လူသားတို့အပေါ် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရေးနှင့် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများ၏အခြေခံပုံစံများကို သဘောပေါက်နားလည်ရေးအတွက် ယနေ့တိုင် အသုံးဝင်နေဆဲ သီအိုရီဖြစ်သည်။ လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲမှု၏အခြေခံအုတ်မြစ် ဖြစ်လာသည်။ လူတို့၏အမှုအကျင့်များကို ဘာတွေက ဖြစ်ပေါ်စေသလဲ။ ဘာတွေက စိတ်အားတက်ကြွအောင် လှုံ့ဆော်ပေးသလဲဆိုသည့်အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်၍ မန်နေဂျာများ ထဲထဲဝင်ဝင် သိရှိနိုင်စေရန် ယင်းသီအိုရီက ကူညီနိုင်သည်။

လိုအပ်ချက်အစဉ်ပြ မာစလိုသီအိုရီ အနှစ်ချုပ်

မာစလို၏အလိုအရ စာရေးသူတို့တစ်ယောက်ချင်းစီသည် လိုအပ်ချက်များ၏ လှုံ့ဆော်မှုကို ခံရသည်။ ယင်းလိုအပ်ချက်များမှာ မွေးရာပါဖြစ်သည်။ ယင်းတို့ကို အဆင့်ငါးဆင့်ပါသော ပိရမစ်ပုံဖြင့် သူက တင်ပြသည်။ ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်၊ လုံခြုံမှုလိုအပ်ချက်၊ ပူးပေါင်းပါဝင်လိုစိတ်နှင့် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်၊ အထင်ကြီးလေးစားမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်၊ ကိုယ်ပိုင်ဘဝအိပ်မက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်ဟူ၍ လိုအပ်ချက်များကို ကဏ္ဍခွဲပြထားသည်။ ထိုလိုအပ်ချက်များကို လိုငွေပြ လိုအပ်ချက်နှင့်ဖြစ်တည်မှု လိုအပ်ချက်ဟု ထပ်မံခွဲခြားသတ်မှတ်သည်။

လိုအပ်ချက်များသည် အစဉ်လိုက် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားပြီး စိတ်ဓာတ်မြင့်တင်ပေးသည့်အရာအဖြစ် လုပ်ဆောင်သည်။ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ အရေးတကြီးလိုအပ်ချက်နှင့် အဓိကကျသောလိုအပ်ချက်ပေါ်မူတည်၍ အထက်အောက် အစဉ်လိုက် တည်ရှိကြသည်။

'အန္တရာယ်ရှိလောက်အောင် အပြင်းအထန် ဆာလောင်မွတ်သိပ်နေသူတစ်ယောက်သည် အစားအစာမှလွဲ၍ အခြားအရာများကို စိတ်မဝင်စားပေ။ သူသည် အစားအစာကို အိပ်မက်သည်၊ အစားအစာကို သတိရသည်၊ အစားအစာအကြောင်းပဲ စဉ်းစားသည်၊ အစားအစာနှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်လှုပ်ရှားသည်၊ အစားအစာကိုသာ သတိမူမိသည်၊ အစားအစာကိုသာ လိုချင်သည်။ ပုံပြင်ဆန်ဆန် အပြင်းအထန် ဆာလောင်နေသူကြီးအတွက် စိတ်ကူးယဉ်နိုင်ငံတော်ကြီးသည် အစားအစာတို့ ပေါများပြည့်လျှံသော နေရာတစ်ခုပင်ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ အကယ် ၍ သူ့ဘဝတစ်သက်စာအတွက် အစားအစာလုံလုံလောက်လောက် ရရှိမည်ဟု အာမခံချက်ရှိလျှင် အခြားဘယ်အရာကိုမျှ ထပ်မလိုချင်တော့ဟု တွေးမိမည်ဖြစ်သည်။ ဘဝဟူသည် စားဖို့သောက်ဖို့ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရမလို ဖြစ်လာသည်။ ကျန်အရာများ အားလုံးတို့သည်အရေးမကြီးဟု သတ်မှတ်ခံရတော့သည်။ ထိုကဲ့သို့ လူတစ်ယောက်ကို ပေါင်မုန့်တစ်လုံးတည်းဖြင့်သာနေထိုင်ဖို့ ပြောရကောင်းရနိုင်ပါလိမ့်မည်။ သို့သော် ပေါင်မုန့် များပြားပြည့်လျှံနေပြီး ဗိုက်သည်လည်း ပုံပြင်ဆန်ဆန် ပြည့်ဖောင်းတင်းကားနေပြီဆိုလျှင် ထိုသူ၏ ဆန္ဒသည် မည်သို့ဖြစ်လာနိုင်ပါသနည်း။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အခြား(ပို၍အဆင့်မြင့်သော) လိုအပ်ချက်များ ပေါ်ထွက်လာပါလိမ့်မည်။ ထိုလိုအပ်ချက်များသည် ဇီဝကမ္မ ဆာလောင်ခြင်းထက်ပို၍ ခန္ဓာကိုယ်ကို လွှမ်းမိုးသွားပေလိမ့်မည်'ဟု မာစလိုက A Theory of Human Motivation တွင် ရေးသားခဲ့သည်။

ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်များ

လေ၊ အစားအစာ၊ သောက်စရာ၊ နေစရာ၊ နွေးထွေးမှုနှင့် လိင်ကိစ္စတို့သည် ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်များအောက်တွင် တည်ရှိသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီတွင် ထိုလိုအပ်ချက်များရှိပြီး ပြည့်မီရမည်ဖြစ်သည်။

မပြည့်မီလျှင် ထိုသူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီသည် နောက်တစ်ဆင့်ဆီသို့ တက်လှမ်းရန်စိတ်အားတက်ကြွမှု ရှိမည်မဟုတ်ပေ။ ထိုသူတို့၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများသည် အဆိုပါလိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီရန်လောက်သာ ကန့်သတ်ခံထားရမည်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါလိုအပ်ချက်များသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီအတွက် ယေဘုယျအားဖြင့် ကောင်းစွာနေထိုင်မှုကို ရရှိစေသည်။

ဆင်းရဲသောနိုင်ငံများတွင် လူတို့သည် ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်များ နောက်လိုက်နေရသည်ကို သာဓကများစွာ တွေ့မြင်နေရဆဲဖြစ်သည်။ စာရေးသူသည် ဇန်ဇီဘာနိုင်ငံတွင် မွေးဖွားခဲ့သူဖြစ်ရာ ဆင်းရဲမွဲတေမှုကို ဘက်ပေါင်းစုံမှ မျက်မြင်ကြုံတွေ့ပြီး အတွေ့အကြုံများရခဲ့သည်။

လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များ

ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီသွားချိန်တွင် လုံခြုံမှုဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ လွှမ်းမိုးလာသည်။ ယင်းလိုအပ်ချက်များသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များမှ ကင်းဝေးရေးကို ရောင်ပြန်ဟပ်သည်။

စာရေးသူ ဒုတိယမြောက်ကလေး ရရှိချိန်တွင်ဖြစ်သည်။ သုံးနှစ်အရွယ်သမီးသည် သူ့ကို ခြောက်လှန့်နေသည့်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် နေထိုင်ရသည်ဟု ခံစားရလျှင် ဆိုးဆိုးရွားရွား ပြုမူတတ်သည်။

ထို့ထက်ပို၍ ပြောရလျှင် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီသည် ပို၍ လုံခြုံသော ပတ်ဝန်းကျင်တွင် နေထိုင်လိုခြင်း၊ စိတ်ချရသည့်အလုပ်အကိုင်ကို ရှာဖွေခြင်း၊ ပင်စင်လစာရရှိခြင်း စသည်တို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် လိုအပ်ချက်များအပေါ် စိုးရိမ်ကြောင့်ကြ ရှိကြသည်။

ပူးပေါင်းပါဝင်လိုစိတ်နှင့် ချစ်ခြင်းမေတ္တာလိုအပ်ချက်များ

ယင်းလိုအပ်ချက်များသည် အုပ်စုတစ်ခု၊ မိသားစုတစ်စု၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအစရှိသဖြင့် ဆက်နွယ်မှုတစ်ခုခုတွင် ပါဝင်နေခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

ယင်းလိုအပ်ချက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်ငန်းပြင်ပ လူမှု

ဆက်ဆံရေးကဏ္ဍအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်သည်။ ဟော့သွန်းစမ်းသပ်ချက်များတွင် အုပ်စုပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုခု လူမှုဆက်ဆံရေးသည် အရေးကြီးကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရပြီး ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများသည် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အတွင်းရှိ အဆိုပါ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် ကော်ဖီသောက်အနားပေးခြင်း၊ အဖွဲ့လိုက် အပျော်ခရီးတို အမျိုးမျိုးထွက်ခြင်း၊ လူမှုရေးတွေ့ဆုံပွဲများ လုပ်ပေးခြင်း စသည်တို့ကို ပြုလုပ်ပေးကြသည်။ ထိုလိုအပ်ချက်များ၏ နောက်ဆက်တွဲမှာ လုပ်ငန်းတွင်းအချင်းချင်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုအဖြစ် ပေါ်ထွက်လာသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင်မူ မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်းများရရှိရန် ကလပ်သို့မဟုတ် လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု သို့ ဝင်ရောက်ရန်လိုအပ်သည်၊ ချစ်တတ်ဖို့၊ အချစ်ခံရဖို့ လိုအပ်သည်ဟု ခံစားမိကြသည်။ ချစ်ခြင်းမေတ္တာ လို အပ်ချက်သည် လင်ကိစ္စလိုအပ်ချက်နှင့် မတူပေ။ လင်ဆိုင်ရာ ဆန္ဒပြည့်ဝခြင်းသည် ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက် ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် ပါဝင်သည်။ ချစ်ခြင်းမေတ္တာသည် အခြားသူများနှင့် ချစ်ခင်ရင်းနှီးမှုတွင် ပါဝင်သည်။

ပြည်ပြေးများ၊ တရားမဝင် ခိုးဝင်လာသူများ၏ အနေအထားကို စဉ်းစားကြည့်လျှင် အဆိုပါ ပြည်ပြေးအုပ်စုများ၊ တရားမဝင် ခိုးဝင်လာသူ အုပ်စုများသည် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် သူတို့၏ကိုယ်ပိုင်လူ့အဖွဲ့အစည်းကို တည်ထောင်ပြီးနေထိုင်ကြသည်။ ထိုသို့နေထိုင်ခြင်းမှာ လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်ကြောင့်သာမကဘဲ အရေးကြီးဆုံးမှာ အဖွဲ့တွင် ပါဝင်လိုသည့် လိုအပ်ချက်ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုသူတို့သည် ကိုယ်ပိုင်ကလပ်များဖွဲ့ခြင်း၊ အိမ်နီးချင်းများအဖြစ် နေထိုင်ခြင်း အစရှိသည်တို့ကို ပြုလုပ်ကြသည်။

အထင်ကြီးလေးစားမှုလိုအပ်ချက်များ

ယင်းလိုအပ်ချက်သည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အကောင်းမြင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်။ လူတစ်ဦး တစ်ယောက်ချင်းစီသည် ကိုယ့်အလုပ်တွင်ကိုယ်ဆရာဖြစ်လိုကြသည်။ ယုံကြည်ချက်ရှိသည်၊ ပြည့်မီသည်၊ လုပ်နိုင်သည်ဟု ခံစားလိုကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ထိုလိုအပ်

ချက် ပြည့်မီခြင်းမရှိလျှင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှု ပျောက်ဆုံးသွားပြီး သိမ်ငယ်စိတ်ဝင်လာသည်။ ကိုယ့်ဝန်ထမ်းများကို အသုံးမကျဘူးဟု အမြဲတစေပြောနေလျှင် အသုံးမကျသည့် အလုပ်များကိုသာ လုပ်လာကြပါလိမ့်မည်။ သူတို့တွင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်စိတ်နှင့် အကောင်းမြင်စိတ် ပျောက်ဆုံးသွားသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

အသိအမှတ်ပြုခံလိုခြင်းနှင့် လေးစားမှုခံယူလိုခြင်းတို့သည် အထင်ကြီးလေးစားမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များတွင် ပါဝင်သည်။

ဘဝအိပ်မက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရေး လိုအပ်ချက်များ

'လိုအပ်ချက်တွေအားလုံး ပြည့်မီနေရင်တောင်မှ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုကိုလုပ်နေတာ မဟုတ်ဘူး ဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ဟာ (အမြဲတမ်း မဟုတ်ရင်တောင်) တစ်ခါတစ်ရံမှာ အားမလိုအားမရတွေ၊ ဂနာမငြိမ်တာတွေ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ပျော်ရွှင်မှုသုခ အပြည့်အဝခံစားဖို့ဆိုရင် ဂီတစာဆိုဟာ သီချင်းရေးရပါမယ်၊ ပန်းချီဆရာဟာ ပန်းချီဆွဲရပါမယ်၊ ကဗျာဆရာဟာ ကဗျာရေးရပါမယ်။ လုပ်ချင်တာ ဖြစ်ရပါမယ်။ ဒီလိုအပ်ချက် ကို ဘဝအိပ်မက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရေး လိုအပ်ချက်တွေလို့ ခေါ်နိုင်ပါတယ်'ဟု မာစလိုက A Theory of Human Motivation တွင် ရေးသားခဲ့သည်။

ယင်းလိုအပ်ချက်များသည် လူတစ်ယောက်၏ ဖြစ်တန်စွမ်းတစ်ခုကို ရရှိလိုသည့် ဆန္ဒကို ထင်ဟပ်နေသည်။ ယင်းမှာ လူအမျိုးမျိုးတွင် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ပေါ်ပေါက်နေသည့် ရှုပ်ထွေးသော မောင်းနှင်အားများဖြစ်သည်။ လူတိုင်းလူတိုင်းတွင် အဆိုပါ မောင်းနှင်အားမရှိဆိုသည့်အချက်ကို မှတ်သားထားရန် အရေးကြီးသည်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်သိခြင်း၊ ကိုယ့်ဘဝအိပ်မက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ကို ပိုင်ဆိုင်သူများမှာ အေဘရာဟင်လင်ကွန်းတို့၊ မဟာတ္တမဂန္ဓီတို့၊ အဲလ်ဘတ်အိုင်းစတိုင်းတို့လို လူစားမျိုးများဖြစ်ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့ လူစားများတွင် အောက်ပါ သွင်ပြင်လက္ခဏာများကို ပိုင်ဆိုင်ထားကြသည်။

- အမှန်တရားကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိမြင်သည့် အသိအမြင်ရှိသည်။
- ပြဿနာဗဟိုပြုသူများဖြစ်ပြီး ပြဿနာများကို အဖြေလိုချင်နေသည့် စိန်ခေါ်မှုများအဖြစ် သဘောထားကြသည်။
- အများနှင့်မတူ တစ်မူထူးပြီး ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ်ဖန်တီးခွင့်ကို တန်ဖိုးထားကြသည်။
- အောင်မြင်မှုပန်းတိုင်များကို ဆုပ်ကိုင်ရာတွင် နည်းလမ်းသည် ပဓာနမကျဟု ခံစားတတ်ကြသည်။
- ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံနှင့် တန်ဖိုးထားမှုများအပေါ်တွင်သာ ရပ်တည်ကြသည်။
- ကရဏာထားပြီး ကိုယ်ချင်းစာတတ်ကြသည်။
- ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆက်ဆံမှုကို တည်ဆောက်လိုကြသည်။
- လူတို့ကို ကိုယ်ဖြစ်စေချင်သလို ပုံစံမျိုးမှ မဟုတ်ဘဲ အရှိအတိုင်း လက်ခံသည်။
- ဖန်တီးနိုင်စွမ်းနှင့် မူရင်းအတွေး ရှိသူများလည်းဖြစ်သည်။

ဆင်းဆင်းရဲရဲ နေရသူများနှင့် မလုံမခြုံနေရသူများသည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိမြင်သည့် လိုအပ်ချက်အကြောင်း မစိုးရိမ်ကြ၊ မတွေးကြပေ။ ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်များနှင့် ပို၍အရေးကြီးသည့် လုံခြုံမှုလိုအပ်ချက်များကိုသာ အာရုံစိုက်ထားကြသည်။

မှတ်သားရန် – 'ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်သိမြင်တဲ့ လိုအပ်ချက်ဟာ သူတစ်ပါးချမှတ်ထားတဲ့ စည်းမျဉ်းတွေထက် ပိုပြီး ခိုင်မာတဲ့ စည်းမျဉ်းတွေ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ချမှတ်ထားသူတွေမှာ ပိုပြီးဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုအပ်ချက်ဟာ ကိုယ့်ရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်ကို တခြားသူတွေက ချီးကျူးနေကြချိန်မှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အားမလိုအားမရ ဖြစ်စေတတ်ပါတယ်။ လူသားတွေရဲ့ တခြားဦးစားပေး အခြေခံလိုအပ်ချက်တွေလိုပဲ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိမြင်ခြင်းဟာလည်း

မမျှော်လင့်တဲ့အန္တရာယ်တွေ ကျရောက်လာစေတတ်ပါတယ်။ အစွန်းရောက်သွားတဲ့အခါမှာ အစွဲအလမ်းကြီး လာပြီး စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရတင်မကဘဲ ရုပ်ပိုင်းအရပါ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ဖျက်ဆီးတာမျိုး ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ ပိုပြီး နိမ့်တဲ့ စိတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အဆင့်တွေနဲ့ဆိုရင်တော့ အချိန်ဆွဲပြီးလုပ်တဲ့ဘယ်လို အလုပ်မျိုးကိုမဆို သည်းမခံနိုင်တဲ့ အခက်အခဲတွေနဲ့ ရင်ဆိုင်ရပါလိမ့်မယ်။ မကြာခဏဆိုသလို တခြားသူတွေ အထိတ်တလန့်ဖြစ်သွားစေမယ့် ဒါမှမဟုတ် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်သွားစေမယ့် ခပ်ကြောင်ကြောင်စရိုက်မျိုးတွေ လုပ်လာတတ်ပါတယ်။ မောင်းနှင်အား တစ်ခုအနေနဲ့ဆိုရင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်သိမြင်ခြင်းဆိုတာဟာ ပြီးပြည့်စုံသူတစ်ယောက်ဖြစ်ချင်တာ ကနေ အာဏာရှူးဖြစ်လာတဲ့ အနေအထားအထိ ကျယ်ပြန့်ပါတယ်'ဟု ဖရက်ဒ်၊ ဂျေ၊ကာဗဲလ်က ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်ထုတ် Human Relation in Business စာအုပ်တွင် ရေးသားထားသည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ လူသားဆိုသည်မှာ အမြဲထာဝရ လိုအင်လောဘ ရှိနေကြသူများဖြစ်သောကြောင့် လိုအပ်ချက်တို့ ပြည့်ဝသွားသည်ဟူ၍ ဘယ်တော့မှ မရှိနိုင်ပါ။

မာစလို၏ အလိုအရ လိုအပ်ချက်တို့သည် အရေးတကြီးဖြစ်ရပ်တို့က မောင်းနှင်ပေးသည့် အစဉ်အတိုင်း အထက်အောက် တည်ရှိနေကြသည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာအတွင်း လိုအပ်ချက်တို့ကို အတန်းအစားခွဲခြားမှုမှာ ကျယ်ပြန့်လာသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဤလောကတွင် သင်တန်းဆရာ အများအပြားသည် မူရင်းအမျိုးအစားများကိုသာ ပို့ချလျက်ရှိပါသည်။

မာစလို၏ သီအိုရီအပေါ် ဝေဖန်ချက်များ

အချို့သော သုတေသီတို့သည် လိုအပ်ချက်များ တည်ရှိမှုကို မငြင်းခုန်သော်လည်း ယင်းတို့ အထက်အောက် အစဉ်အတိုင်း တည်ရှိနေသည်ဆိုသည့်အချက်ကိုမူ မတွေ့ရှိခဲ့ကြပေ။

လက်တွေ့တွင် လိုအပ်ချက်တို့သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ထပ်နေကြသည်။ လူတို့သည် တစ်ပြိုင်နက်တည်းမှာပင် များစွာသော လိုအပ်ချက်တို့၏ မောင်းနှင်ခြင်းကို ခံနေကြရသည်။ မာစလိုသည် လူသားတို့၏

လိုအပ်ချက်များတွင် ယဉ်ကျေးမှု မတူညီကြခြင်းကို ထည့်သွင်းတွက်ချက်ခြင်း မပြုခဲ့ပေ။

အချို့က အာဖဂန်နစ္စတန်နှင့် အီရတ်တို့တွင် ဘာဖြစ်နေသလဲ စဉ်းစားပါဟုဆိုကာ စောဒကတက်ကြသည်။ ထို နိုင်ငံများတွင် လူတို့သည် မိမိနှင့်မိမိတို့၏ ရင်သွေးများအတွက် ကောင်းမွန်သောအနာဂတ်တစ်ခု ရရှိရန်နှင့် လုံခြုံမှုကိုရရှိစေရန် နေအိမ်များကို စွန့်ခွာထွက်ပြေးလျက်ရှိကြသည်။

အချို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင် ရမ်းဘရန့်၊ ဗင်ဂိုးတို့ကဲ့သို့ လူအချို့သည် ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်အတွက် ရုန်းကန်လှုပ်ရှားနေရချိန်မှာပင် ဘဝအိပ်မက်များအကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် ကိုယ့်လမ်းကိုယ်ရွေးပြီး လျှောက်လှမ်းခဲ့ကြသည်။

ကလေးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှုကို ကြည့်မည်ဆိုလျှင် ကလေးများသည် တိုးတက်လာသည်နှင့်အမျှ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိမြင်ဖို့ ကြိုးစားခဲ့ရသည်ကို တွေ့နိုင်သည်။ မာစလို၏ ဘဝအိပ်မက်အကောင်အထည်ဖော်ရေးလိုအပ်ချက်သဘောတရားသည် ကန့်သတ်ချက်များလွန်းလှသည်။ လူဦးရေ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းမျှအတွက်သာ အသုံးပြုနိုင်သည်။

နယ်လ်ဆင်မင်ဒဲလားကို ကြည့်မည်ဆိုလျှင် သူ့အတွက် လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့်ပူးပေါင်းပါဝင်လိုသည့် လိုအပ်ချက်များ မပြည့်မီသည့်တိုင် ဘဝအိပ်မက် အကောင်အထည်ဖော်ရေးလိုအပ်ချက်ကို အောင်မြင်အောင်ပြုလုပ်သွားကြောင်း တွေ့မြင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ယနေ့ခေတ်တွင် စိတ်ချရသည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုသည်မှာ အဓိကစိုးရိမ်စရာ ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ယင်းသို့အနေအထားမျိုးတွင် ဝန်ထမ်းများသည် လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်နှင့် ဘဝအိပ်မက်အကောင်အထည်ဖော်ရေးလိုအပ်ချက်တို့ကို တစ်ပြိုင်နက် ကြိုးစားနေကြရသည်။

သတိပေးစကား

ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်၌ မာစလို၏ လိုအပ်ချက် အစဉ်ပြသီအိုရီကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်ဆိုလျှင် ဂရုစိုက်ရမည်

ဖြစ်သည်။ စာရေးသူ၏ စီးပွားစီမံဘွဲ့ရ သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်သည် နာမည်ကျော် ဟိုတယ်ကြီးတစ်ခုတွင် မန်နေဂျာအဖြစ်ရာထူးတိုးပြီး ကင်ညာနိုင်ငံ မွမ်ဘာက်ဆာမြို့ရှိ အပန်းဖြေဟိုတယ်တစ်ခုသို့ သွားရောက်တာဝန်ထမ်းဆောင်ရသည်။

သူက သူ့ဝန်ထမ်းများကို စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရာနှင့် လူသစ်ခေါ်ယူရာတွင် မာစလို၏ လိုအပ်ချက်အစဉ်ပြသီအိုရီကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ သင့်တင့်သည့် လုပ်ခဟု သူထင်သည့် လစာတစ်ရပ် ကမ်းလှမ်းပြီးချိန်တွင် ဝန်ထမ်းအချို့ကို ရာထူးတိုးပေးလိုက်ပြီး ဝတ်စုံများ၊ ရင်ဘတ်တံဆိပ်များ ထုတ်ပေးလိုက်သည်။ လစာကိုမူ မတိုးပေးပေ။ သူက ဝန်ထမ်းများကို ပူးပေါင်းပါဝင်လိုသည့်လိုအပ်ချက်ပြည့်မီအောင်လုပ်ပေးမည်ဟု စိတ်ကူးလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

သူရာထူးတိုးပေးလိုက်သော ဝန်ထမ်းများသည် သူ့ကို ကျေးဇူးသွားကြပြီး ဝင်ငွေပိုရရန် လက်လုပ်လက်စား အလုပ်များလုပ်နေသည်ကို တွေ့ရသောအခါ သူအံ့ဩသွားလေသည်။ ထိုဝန်ထမ်းများသည် ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်နှင့် လုံခြုံမှုလိုအပ်ချက်တို့ကို အမြင့်ဆုံးလိုအပ်နေကြောင်း သူမတွေးခဲ့မိပေ။ သူတို့မိသားစုကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်နိုင်ရန် ဝင်ငွေပိုကောင်းသည့်အလုပ်ကို ရှာကြရခြင်းဖြစ်သည်။ မိသားစုများကို ကျွေးမွေးစောင့်ရှောက်ရန် ရွာမှထွက်၍ မြို့တက်ကာ ဝင်ငွေရှာကြရလေသည်။

ထိုအဖြစ်အပျက်မှ သင်ခန်းစာရပြီးနောက် သူနောက်တစ်ကြိမ် ထပ်ကြုံးစားသည်။ တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် လစာတိုးပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ ဤတစ်ကြိမ်တွင် ပိုက်ဆံပိုရလာသူအချို့သည် အချို့ရက်များတွင် အလုပ်မသွားတော့ဘဲ နားနေရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်ကြသည်။ ယင်းမှာ အလုပ်ပျက်သူပိုများလာသည်ဟူသည့် အဓိပ္ပာယ်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုသူများသည် ဝင်ငွေအချို့ကို ဆုံးရှုံးခံပြီး အနားယူအပန်းဖြေနေကြခြင်းဖြစ်သည်။ ဤတစ်ကြိမ်တွင်မူ သူဘာမှားသလဲဆိုသည်ကို သူကိုယ်တိုင်မသိနိုင်တော့ပေ။ ဝန်ထမ်းအချို့တွင် ဝင်ငွေရည်မှန်းချက်တစ်ခု ရှိပြီး သူတို့မိသားစုကို စောင့်ရှောက်နိုင်ရန်လိုအပ်သည့် ထိုရည်မှန်းချက်ပြည့်မီသွားချိန်တွင် နောက်ထပ်ဝင်ငွေမလိုချင်တော့ကြောင်း နောက်ပိုင်းတွင်မှ သူတွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ မျိုးနွယ်စု

ယဉ်ကျေးမှု ရောနှောနေသူများတွင် ထိုဝင်ငွေ ရည်မှန်းချက် သဘောတရား ရှိကြသည်။

ထို့ကြောင့် မာစလို၏ လိုအပ်ချက်အစဉ်ပြသီအိုရီကို အရှိန်အဟုန် အပြည့်ဖြင့် အသုံးမပြုခင် အမျိုးသားယဉ်ကျေးမှုနှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက် ချင်းစီ၏ ကွဲပြားခြားနားချက်များကို နားလည်သဘောပေါက်ဖို့ လွန်စွာ အရေးကြီးလှပေသည်။

အောဘရာဟင်မာစလိုထံမှ ရရှိသည့်သင်ခန်းစာများ

- အထက်အောက်အစဉ်နှင့်နည်းစဉ်တို့အပေါ် ဝေဖန်မှုများကို ဖယ်လိုက်လျှင် မာစလို၏ သီအိုရီသည် လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲလိုသူများ အတွက် သိသိသာသာ ထိရောက်မှုရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။
- သူသည် လိုအပ်ချက်အမျိုးမျိုးအကြောင်းကို သတိပြုမိစေခဲ့ပြီး သူစတင်ရေးသားခဲ့ချိန်မှစ၍ ယနေ့အထိ အသုံးဝင်နေဆဲဖြစ်သည်။
- လက်ရှိပညာခေတ်ကြီးတွင် လိုအပ်ချက်များနှင့် အသိပညာမျှဝေမှု၊ အသိပညာ ဖန်တီးမှုတို့ကို အာရုံစိုက်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် သူတို့၏ လိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီချိန်တွင် အသိပညာမျှဝေမှုနှင့် ဖန်တီးမှုတို့ကို ပြုလုပ်ကြသည်။ ပညာတတ် ဝန်ထမ်းများသည် အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် လေးစားမှုကို လိုအပ်သည်။ ထို့ပြင် သူတို့၏ဘဝအိပ်မက် အကောင်အထည်ဖော်ရေး လိုအပ်ချက်လည်း ပြည့်မီဖို့လိုအပ်သည်။ ထိုလိုအပ်ချက်များသည် အထက်အောက် အစဉ်အတိုင်းမရှိပါ။ သို့သော် ယင်းတို့တည်ရှိနေပြီး မာစလိုကြောင့်သာ တည်ရှိမှန်းသိခဲ့ကြရခြင်းဖြစ်သည်။
- အသိပညာစီမံခန့်ခွဲမှုအောက်တွင် လက်တွေ့လူ့အဖွဲ့ အစည်းများ အကြောင်းကို ပြောလေ့ရှိကြသည်။ လက်တွေ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ထူထောင်ရခြင်း၏အကြောင်းရင်းမှာ ပူးပေါင်းပါဝင်လိုသည့် လိုအပ်ချက်ကြောင့်ဖြစ်ပြီး ထို အသိုင်းအဝိုင်းများအတွင်း အသိအမှတ်

ပြုခြင်းခံရဖို့ လိုအပ်သည်။

- မာစလို၏ သီအိုရီသည် 'လိုအပ်ချက်တွေ မပြည့်ရင် ဘာဖြစ်မလဲ' ဆိုသည့် တိုက်ရိုက်မေးခွန်းတစ်ခု ထွက်ပေါ်လာစေသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကြီးများတွင် ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲမှု ဖြစ်စေရန် လိုအပ်ချက်များ မပြည့်မီခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲ ဖြစ်ရပ်များကို စဉ်းစားထားပြီး ထိုအခြေအနေများကို မည်သို့ကိုင် တွယ်ရမည်ကို လေ့လာကြရသည်။ မပြည့်မီသော လိုအပ်ချက်များသည် ပဋိပက္ခများနှင့် တုန်လှုပ်စရာများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် လူတစ်ယောက်သည် သူ၏အကောင်း ဆုံးပုံစံဖြင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း မပြုတော့ပေ။
- အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ နည်းလမ်းညွှန်ပြခြင်း နည်းစနစ်များသည် သူတို့၏သဘောထားမည်သို့ရှိသည်ကို ထဲထဲဝင်ဝင် သိစေနိုင်သည်။ သူတို့၏လိုအပ်ချက်များနှင့် အကျင့်စရိုက် များထဲသို့ဝင်သွားပြီး သင့်လျော်လုံလောက်သော လမ်းညွှန်မှုများပေးဖို့ ကြိုးစားရသည်။
- ယနေ့ခေတ် လူများကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ဤသီအိုရီကို အိုမင်းပြီး မသင့်လျော်ဟု သတ်မှတ်ကာ ပယ်မထားသင့်ပေ။ ပါဝင်သည့် အချက်များကို လိုအပ်သလိုပြောင်းလဲ အသုံးပြုပါက အခြားသီအိုရီများလိုပင် အသုံးဝင်သည့်အချက်များ ရှိပါသည်။

အခန်း(၅)
ဒေါက်ဂလပ်မက်ဂရီဂေါ (၁၉၀၆–၁၉၆၄)

"ဖြတ်သန်းလာတဲ့ နှစ်တွေနဲ့အတူ မက်ဂရီဂေါရဲ့ သတင်းစကားဟာ ပိုပြီးအသုံးဝင်၊ ပိုပြီးအချိန်ကိုက်၊ ပိုပြီးအရေးကြီးလာပါတယ်"

ပီတာဒရပ်ကာ

ဂုရကြီး၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း

ဒေါက်ဂလပ် မက်ဂရီဂေါကို ၁၉၀၆ ခုနှစ်တွင် မီချီဂန်ပြည်နယ်၊ ဒက်ထရိုက်မြို့၌ ဖွားမြင်သည်။ ခေတ်ပြိုင် စီမံခန့်ခွဲရေးအတွေးအခေါ် ဖခင်ကြီးများတွင် တစ်ဦးအပါအဝင်ဖြစ်သည်။ ဝိန်းစတိတ်တက္ကသိုလ်မှ ဘွဲ့ရပြီး ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်မှ လက်တွေ့စိတ်ပညာပါရဂူဘွဲ့ ရရှိသည်။ ၁၉၃၅ ခုနှစ်တွင် ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်၌ နည်းပြအဖြစ် အလုပ်ဝင်ခဲ့ပြီး ၁၉၃၇ ခုနှစ်တွင် မက်ဆာချူးဆက်နည်းပညာတက္ကသိုလ်သို့ ကထိကအဖြစ် ပြောင်းခဲ့သည်။ ၁၉၄၈ ခုနှစ်တွင် ပါမောက္ခ ဖြစ်လာသည်။ လူသားနှင့် စက်မှုဆက်နွယ်မှုဆိုင်ရာနယ်ပယ်တွင် စာတမ်းများစွာကို ကြိုးကြပ်ခဲ့သည်။

ဂုရုကြီး၏ဆောင်ရွက်ချက်များ

၁၉၆၀ ပြည့်နှစ်တွင် မက်ဂရီဂေါသည် The Human Side of Enterprise ဆိုသည့် စာအုပ်ကိုထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ထိုစာအုပ်တွင် လူသားတို့၏ အမူအကျင့်များနှင့် ဆက်နွယ်သည့် ယူဆချက် အစုနှစ်ခုကို တင်ပြထားသည်။ ထို ယူဆချက်အစုများကို သီအိုရီအိတ်စ်(Theory X)နှင့် သီအိုရီဝိုင် (Theory Y) အဖြစ် ဖော်ပြထားသည်။ လူတို့ကို စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရန် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းအနေဖြင့် ထိုအစုနှစ်ခုထဲမှ တစ်ခုကို သုံးရမည်ဖြစ်သည်။ သူက မာစလို၏ လိုအပ်ချက်ကဏ္ဍငါးရပ်ကို သူက အုပ်စုခွဲလိုက်သည်။ ဇီဝကမ္မနှင့် လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များကို 'အဆင့်နိမ့်' လိုအပ်ချက်များအဖြစ်လည်းကောင်း၊ ပူးပေါင်းလိုစိတ်၊ အကောင်းမြင်စိတ်နှင့်ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိမြင်စိတ်များကို 'အဆင့်မြင့်'လိုအပ်ချက်များအဖြစ်လည်းကောင်း အုပ်စုခွဲလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

သူ၏သဘောတရားက လူသည် လိုချင်နေသောသတ္တဝါဖြစ်သည်ဟု ထောက်ပြထားသည်။ လိုအပ်ချက်တစ်ခု ပြည့်မီသွားလျှင် နောက်ထပ်လိုအပ်ချက် ပေါ်ထွက်လာစမြဲဖြစ်သည်။ ထိုဖြစ်စဉ်သည် အဆုံးမရှိပေ။ သို့ဖြစ်၍ လိုအပ်ချက်တစ်ခု ပြည့်မီသွားခြင်းသည် လူသားစရိုက်အတွက် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည့်အရာမဟုတ်ဟု သူက ထောက်ပြထားသည်။ မာစလိုကဲ့သို့ပင် သူ၏ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ သီအိုရီသည် လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲသည့်နယ်ပယ်တွင် ထူးခြား ထင်ရှားသည်။ လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ချဉ်းကပ်ပုံနှစ်မျိုးကို သူက တင်ပြသည်။ သီအိုရီအိတ်စ် ချဉ်းကပ်မှုနှင့် ၎င်းနှင့် ဆက်စပ်သော အယူအဆများသည် ရလဒ်မကောင်းလှပေ။ သီအိုရီဝိုင် ချဉ်းကပ်မှုနှင့် ၎င်းနှင့် ဆက်စပ်သော အယူအဆများသည်ပို၍ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် အလုပ်လုပ်ပြီး ရလဒ်ကောင်းများထွက်ပေါ်လာစေသည်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်သည် လက်တွေ့တွင် ဝန်ထမ်းများကို ဘယ်လိုစီမံခန့်ခွဲသလဲဆိုသည်မှာ ဘယ်သဘောတရားကို သူတို့အသုံးပြုသလဲဆိုသည့်အပေါ်တွင်မူတည်သည်။ သီအိုရီအိတ်စ်သဘောတရားကို အသုံးပြုသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်တွင် လုပ်သားတို့ကို ညွှန်ကြားခြင်း၊ ထိန်းချုပ်ခြင်းတို့ဖြင့် စီမံခန့်ခွဲသည်။ သီအိုရီဝိုင်သဘောတရားကို အသုံးပြု

သည့် အခြေအနေတစ်ရပ်တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုများအားဖြင့် လူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲသည်။

သို့ဆိုလျှင် မန်နေဂျာတို့ အသုံးပြုသည့် အခြေခံသဘောတရားများမှာ ဘာတွေပါလဲ။

သီအိုရီအိတ်စ် ချဉ်းကပ်မှုနှင့်သဘောတရား

- လူတို့သည် သဘာဝအရ အလုပ်ကို မကြိုက်ကြပေ။ အကျိုးဆက်အဖြစ် သူတို့ကို အလုပ်ကြိုးစားလာ ချိန်အထိ (စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အသုံးပြု၍) ခြိမ်းခြောက်ရမည်ဖြစ်ပြီး ထိန်းချုပ်ထားရမည်လည်း ဖြစ်သည်။
- သာမန်လူတစ်ယောက်သည် ညွှန်ကြားချက်ကိုရရှိလိုကြပြီး တာဝန်ယူချင်စိတ်မရှိကြပေ။ လုံခြုံမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို အာရုံစိုက်ထားဖို့သာ စိတ်ဝင်စားကြသည်။

'သီအိုရီအိတ်စ်က သီးခြားဖြစ်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ကို ရှင်းပြထားပါတယ်။ လူသားသဘာဝကို ရည်ရွယ်ထားပေမယ့် ရှင်းပြထားတာ၊ ဖော်ပြထားတာမျိုးမရှိပါဘူး။ အယူအဆသဘောတရားတွေဟာ တော်တော့်ကို မလိုအပ်ဘဲ ကန့်သတ်ထားတာကြောင့် တခြားစီမံခန့်ခွဲမှု မဟာဗျူဟာသဘောတရားတွေကနေ ဆက်ခံနိုင်ခြေရှိတာတွေကို မမြင်အောင် ကာဆီးထားပါတယ်။ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုဖျက်သိမ်းခြင်း၊ ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အကြံပေးခြင်းဖြင့်ကြီးကြပ်ခြင်း၊ ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းကျ ဦးဆောင်မှု အစရှိတဲ့ မဟာဗျူဟာအသစ်တွေဟာ များသောအားဖြင့်တော့ ပုလင်းအသစ်ထဲကို ဝိုင်အဟောင်းထည့်ထားတာကလွဲလို့ ဘာမှမဟုတ်ပါဘူး။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ဒီနည်းဗျူဟာတွေထဲမှာရှိတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်တွေဟာ ပြည့်စုံလုံလောက်မှုမရှိဘဲ တူညီတဲ့ လူ့သဘာဝဆိုင်ရာ သဘောတရားတွေကနေ ပေါ်ထွက်လာတာကြောင့်ပါပဲ။ စီမံခန့်ခွဲမှုဟာ ဝယ်သူတွေကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆွဲဆောင်တဲ့၊ ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင် ရောင်းဝယ်ဖောက်ကားတဲ့ ချဉ်းကပ်မှုအသစ်တွေနဲ့အတူ ရောင်းဝယ်မှုရဲ့ လူသားဘက်ခြမ်းကို ချဉ်းကပ်မှုတွေနဲ့အတူ အမှန်တရားကို သိမြင်လာနေ