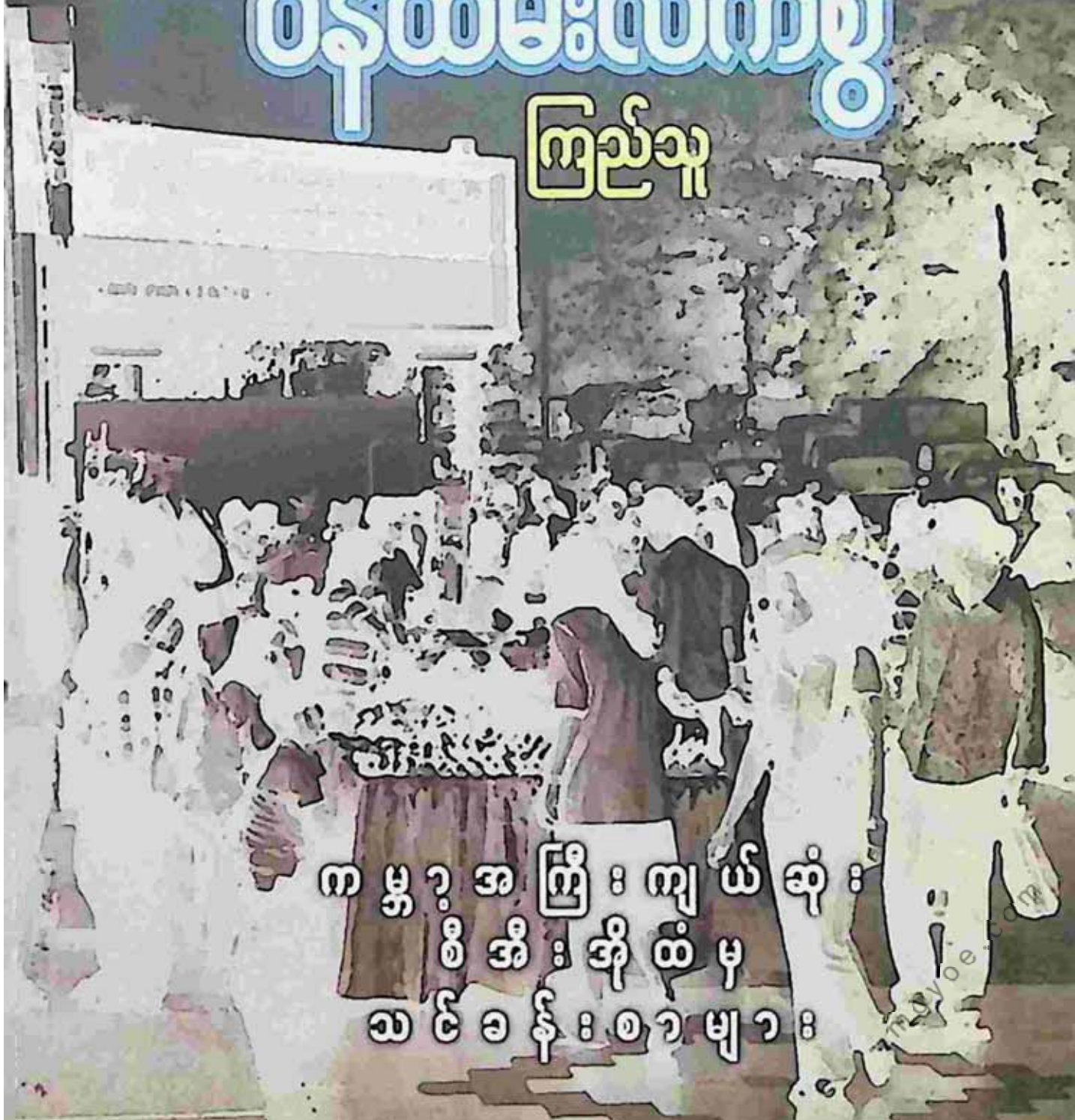


ဝိတ်ကူးချိချိအနုပညာ

စွမ်းဆောင်မှု မြင့်မားစေရေး ဝန်ထမ်းလက်စွဲ

ကြည်သူ

က ဟွာ့ အ ကြို : ကျယ် ဆုံး :
စိ အိ : အို ထံ မှ
ဆင် ခန်း : စာ များ :





စွမ်းဆောင်မှု
မြင်စားစေရေး
ဝန်ထမ်းလက်စွဲ
ကြည်သူ

ကမ္ဘာ့အကြီးကျယ်ဆုံး
စီအီးအိုထံမှ
ဆင်ခန်းစာများ

mgyoe.com
 စွမ်းဆောင်မှုမြင့်မားစေရေး ဝန်ထမ်းလက်စွဲ
 ကြည်သူ ပြန်ဆိုသည်။

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ်	-	၄၀၀ ၅၆၂ ၀၄၁၁
မျက်နှာစုံခွင့်ပြုချက်အမှတ်	-	၄၀၀ ၆၁၁ ၀၅၁၁
ထုတ်ဝေသူ	-	ဦးစန်းဦး
ပုံနှိပ်သူ	-	ဒေါ်ဝင်းမာ
မျက်နှာစုံဇာတ်ပုံ	-	အမ်အက်စ်အို
ကွန်ပျူတာလင်	-	အီးဂဲလ်
လက်ခွဲလင်	-	အေဇက်
စာအုပ်ချုပ်	-	သစ္စာ

၆၅၀

ကြည်သူ
 စွမ်းဆောင်မှုမြင့်မားစေရေး ဝန်ထမ်းလက်စွဲ /
 ကြည်သူ၊ -ရန်ကုန်၊
 စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ၂၀၁၁၊
 စာမျက်နှာ ၆၆ မျက်နှာ၊
 ၁၄.၅ စင်တီ x ၂၂ စင်တီ
 (၁) စွမ်းဆောင်မှုမြင့်မားစေရေး ဝန်ထမ်းလက်စွဲ

၂၀၁၁၊ ဩဂုတ်လ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀
 ရောင်းစျေး ၉၀၀ ကျပ်

မာတိကာ

၁။ ဝဲလ်ချ်နည်းလမ်း	၁
၂။ ဦးဆောင်ပါ	၃
၃။ စည်းကမ်းများ မတင်းကျပ်ပါနဲ့	၅
၄။ ဗျူရိုကရေစီစနစ်ကို တိုက်ထုတ်ပါ	၇
၅။ အရှိတရားကို ရှင်းဆိုပါ	၉
၆။ ရှင်းလင်းလွယ်ကူစွာလုပ်ပါ	၁၂
၇။ အပြောင်းအလဲကို အခွင့်အလမ်းငါးခု မြင်ပါ	၁၄
၈။ စိတ်အားထက်သန်စွာ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အခြားသူများကို ဦးဆောင်ပါ	၁၇
၉။ အစဉ်အလာကို အာခံခြင်း	၁၉
၁၀။ အိုင်ဒီယာကောင်းသူကို ဦးစားပေးပါ	၂၁
၁၁။ နေ့တိုင်း အမိအရချုပ်ကိုင်လုပ်ဆောင်ပါ	၂၄
၁၂။ အရည်အသွေးကို ဦးထိပ်ထားပါ	၂၆
၁၃။ စီမံသင့်တာ စီမံ	၂၈
၁၄။ လူတိုင်းပါဝင်ပါစေ	၃၀
၁၅။ ရှေ့ရေးစီမံချက်ကို ပြန်ပြန်ပြင်ပါ	၃၂
၁၆။ လျင်မြန်မှုနဲ့ ရှင်သန်ပါ	၃၅
၁၇။ ယုံကြည်မှုတွေ စိမ့်ဝင်ပါစေ	၃၇
၁၈။ ပန်းတိုင်တွေကို ဆွဲဆန့်ပါ	၄၀
၁၉။ နယ်စည်းခြားမှုတွေကို ပယ်ဖျက်ပါ	၄၃
၂၀။ ရှေ့ရေးအမြင် ရှင်းလင်းပါစေ	၄၆
၂၁။ နေရာတိုင်းက စိတ်ကူးကောင်းတွေကို ရယူပါ	၄၉

၂၂။ အခြားသူတွေ စွမ်းဆောင်ဖို့ မီးထိုးလှုံ့ဆော်ပါ	၅၂
၂၃။ အရည်အသွေးက သင့်အလုပ်	၅၅
၂၄။ ပြောင်းလဲခြင်းဟာ ဘယ်တော့မှအဆုံးမသတ်ပါ	၅၈
၂၅။ ပျော်ပါစေ	၆၁
၂၆။ ဝဲလ်ချ်နည်းလမ်း	၆၅
၂၇။ စာရေးဆရာအကြောင်း	၆၆



✓ ဝဲလ်ချ်နည်းလမ်း

၁၉၈၁ ခုနှစ်မှာ အသက် ၄၅ နှစ်အရွယ်ရှိတဲ့ ဂျက်ခ်ဝဲလ်ချ်ဟာ အထွေထွေ လျှပ်စစ် (GE) ကုမ္ပဏီသမိုင်းမှာ အသက်အငယ်ဆုံးနဲ့ ရှစ်ယောက်မြောက်အမှုဆောင် ချုပ် (စီအီးအို)ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။ ဥက္ကဋ္ဌတစ်ယောက်အနေနဲ့ သူ့ရဲ့ပထမဆုံးရည်မှန်း ချက်ကတော့ သူ့ဂျီအီးလုပ်ငန်းကို ကမ္ဘာမှာ လုပ်ရဲကိုင်ရဲပြီး ပြိုင်ဆိုင်မှုအရှိဆုံးလုပ်ငန်း ဖြစ်လာဖို့ပါပဲ။ အဲဒီအိပ်မက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လောက်တော့ အနည်းဆုံးထားလုပ်မှ ရမယ်လို့ ဝဲလ်ချ်က သိမြင်ခဲ့ပါတယ်။

လူမှန်နေရာမှန် တကယ်ဟုတ်မဟုတ် ဆိုတာ သမိုင်းက သက်သေပြပါလိမ့် မယ်။ သူ တာဝန်ယူတဲ့အခါ အမေရိကန်လုပ်ငန်းလောကဟာ ဒုက္ခရောက်ခဲ့တဲ့ အချိန်ပေါ့။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပြိုင်ဆိုင်မှုအသစ်နဲ့ စီးပွားရေးညံ့ဖျင်းမှု အခြေအနေတွေ ဟာ လုပ်ဆောင်မှုပုံစံကို ပြောင်းလဲခဲ့တယ်ဆိုတာ စီအီးအိုအနည်းငယ်လောက်ပဲ သဘောပေါက်ခဲ့ကြတာပါ။ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်မှာ အမေရိကန်လုပ်ငန်းလောကရဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပုံစံတွေက ဆယ်စုနှစ်များစွာ မပြောင်းလဲခဲ့ပါဘူး။ ဝန်ထမ်းတွေက အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြပြီး မန်နေဂျာတွေက စီမံအုပ်ချုပ်ခဲ့ကြကာ ဝန်ထမ်းတိုင်းဟာ သူတို့ ရဲ့နေရာကို သိခဲ့ကြပြီး မူတွေဘောင်တွေနဲ့ ဗျူရိုကရေစီတွေရဲ့ခေတ်ပေါ့။

ဝဲလ်ချ်က မာလိန်မှူးအဖြစ်လုပ်ရတဲ့ ကနဦးကာလတွေကတော့ တိုက်ပွဲတွေနဲ့ ချည်းပါပဲ။ ဂျီအီးရဲ့နည်းလမ်းဟောင်းတွေနဲ့ လုပ်နေတာတွေကို သူကိုယ်တိုင်ပြုပြင် ပြောင်းလဲပြသခဲ့ပြီး ကုမ္ပဏီကို အောက်ဆုံးကနေ ထိပ်ဆုံးအထိစိတ်ကူးသစ်တွေ၊ ပုံစံသစ်တွေနဲ့ ဆောင်ရွက်နေခဲ့တယ်။ သူ့ရဲ့ဦးဆောင်မှု ပထမဆယ်စုနှစ်မှာ လုပ်ငန်း ရာပေါင်းများစွာကို ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် ပိတ်ပင်ခြင်းများ၊ စီမံမှုအလွှာတွေကို သုတ်သင်ပယ်ဖျက်ခြင်းများနဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ ဗျူရိုကရက်တစ်နည်းလမ်းတွေကို အသွင် ပြောင်းဖို့ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခဲ့ပါတယ်။

တစ်မှုထူးခြားတဲ့ ဝဲလ်ချ်ဟာ ဘာကြောင့်များတုန်လှုပ်စရာကောင်းတဲ့ ပြောင်း လဲမှုတွေကို လုပ်နေတာလဲဆိုတာ အနည်းငယ်လောက်ကပဲ နားလည်ခဲ့ကြတယ်။

ဂျီအီးဆိုတာ ကမ္ဘာ့ဧရာမ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းကြီးတွေထဲက တစ်ခုလို့ ထင်မြင်ခဲ့ကြတာပါ။ ဒါကြောင့် ခိုင်ခန့်နေတာကို အပြောင်းအလဲလျှောက်လုပ်နေရင် ပြိုကွဲမသွားနိုင်ဘူးလား။ ဒါပေမဲ့ ဝဲလ်ချ်မြင်တာကတော့ ကုမ္ပဏီရဲ့ ကိုယ်ပိုင်ဖွဲ့စည်းပုံကြောင့်ပဲ ကုမ္ပဏီဟာ နစ်မြုပ်နေတာလို့ မြင်ခဲ့မိတယ်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုတာ အလျင်အမြန်ကြီးထွားနေရုံနဲ့ မလုံလောက်ဘူး။ ဆန်းသစ်မှုနည်းနည်းနဲ့ စိတ်ကူးသစ်အနည်းငယ်ကို အားပေးတဲ့ဓလေ့ရှိရမယ်လို့ သူက မြင်ခဲ့တာကို အခု ဒီစာအုပ်ကတော့ သမိုင်းမှာ အကြီးမားဆုံးကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်အောင် ဂျက်ခ်ဝဲလ်ချ်က ဘယ်လိုစွမ်းဆောင်ခဲ့တယ်ဆိုတာပါပဲ။ ဝဲလ်ချ်နည်းလမ်းစာအုပ်ဟာ ဝဲလ်ချ်ရဲ့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးရဲ့ သီးသန့်ကြီးထွားမှု မဟာဗျူဟာနောက်ကွယ်က ပြုမူပုံနဲ့ ဓလေ့စရိုက်တွေအပေါ် အာရုံစိုက်တာပါ။

ဥပမာအားဖြင့် အစဉ်အလာရိုးရာဓလေ့များကို အာခံခြင်းမှာတွေ့နိုင်ပါတယ်။ ဂျီအီးရဲ့ ခေတ်နောက်ကျတဲ့အမြင်တွေကို ဝဲလ်ချ်က ပယ်ဖျက်နိုင်ခဲ့တယ်။ အရင်ဂျီအီးကုမ္ပဏီအဟောင်းမှာက အချိန်ကုန်ငွေကုန် လူပန်းတဲ့စိတ်ကူးတွေပဲ ရှိခဲ့တာပါ။ (ဒီနေရာမှာ မတီထွင်ရ (NIH = not invented here) ဆိုတဲ့ စိတ်ကူးမျိုးပေါ့) ဝဲလ်ချ်က အဲဒီ NIH ကို ပယ်ဖျက်ခဲ့တယ်။ ဘယ်သူ့ဆီကယူယူ ပညာယူတယ်ဆိုတာ ဂုဏ်ယူစရာ အထိမ်းအမှတ်လို့ သူက ခံယူထားဟာကိုး။ ဒါကြောင့် အကောင်းဆုံး စိတ်ကူးတွေ ဘယ်လိုရရ၊ ရအောင်စိတ်ကူးကွန့်မြူးကြဖို့ ဝန်ထမ်းအားလုံးကို အားပေးခဲ့တယ်။

အရင် ဂျီအီးကုမ္ပဏီအဟောင်းမှာက လူတစ်ယောက်ရဲ့ ရာထူးအဆင့်အတန်းက အရေးကြီးဆုံးဖြစ်ခဲ့တယ်။ ဝဲလ်ချ်က ဒါကိုပြောင်းလဲခဲ့တယ်။ တင်ပြသူရဲ့ ရာထူးအဆင့်အတန်းထက် စိတ်ကူးအရည်အသွေးက ပိုအရေးကြီးတယ်လို့ သူက ထင်ခဲ့တာကိုး။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းတွေ စိတ်ကူးရှိရင် သံချောင်းခေါက် (အသံပြု)ဖို့၊ စိတ်ကူးကောင်းတွေကို သူအပါအဝင် ဘယ်သူမှ လက်ဝါးကြီးမအုပ်ဖို့ သူက ဝန်ထမ်းအားလုံးကို တိုက်တွန်းခဲ့တယ်။



“ကမ္ဘာ့ဧရာမ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေထဲက တစ်ခုဖြစ်တဲ့ GE ရဲ့ ကံကြမ္မာကိုပြောင်းဖို့ နှစ်နှစ်ဆယ် ခန့်နှင့်ခဲ့ရတဲ့ GE ရဲ့ ရှစ်ယောက်ပြောက်ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူက ခေါင်းဆောင်မှုလျှို့ဝှက်ချက်တွေမှာ ဘာတွေလိုက်နာရ မလဲဆိုတာတွေ ဆက်လက်ရှာဖွေကြပါ။”

✓ ဦးဆောင်ပါ

ဂျက်ခ်ဝဲလ်ချ်ဆိုတာ စီမံမှုနယ်ပယ်က မဟုတ်ပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်မှုနယ်ပယ်ကပါ။ သူဟာ စီမံတယ်ဆိုတဲ့စကားလုံးကိုတောင် မကြိုက်ပါဘူး။ ကမ္ဘာကြီးကို စီမံပါဆိုရင်တောင်မှ သူက စီမံမယ့်သူ မဟုတ်ပါဘူး။ သူ့အတွက်ကတော့ စီမံခြင်းဆိုတဲ့ စကားလုံးဟာ ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ လူတွေ မွန်းကျပ်ခြင်း၊ အမှောင်ထဲမှာ လူတွေရောက်နေခြင်း စတဲ့ စီမံမှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့လူတွေနဲ့ ဆိုးကျိုးတွေအားလုံးကို မြင်ယောင်နေသူပါ။

ဝဲလ်ချ်က ဦးဆောင်ရတာကို သဘောကျခဲ့တယ်။ အမြင်တစ်ခု ဖန်တီးရတာကိုလည်း သဘောကျခဲ့သူပါ။ အဲဒီနောက် သူ့အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ ရာ သိပ်ဇောသန်နေသူ ဝန်ထမ်းတွေကို သူ ရှေ့ကယ်။ ဒါမှ စစ်မှန်တဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်လို့ ဝဲလ်ချ်က ပြောခဲ့တယ်။ အဲဒီခေါင်းဆောင်ဟာ အမြင်သစ်ကို ဖော်ထုတ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ လက်ဆင့်ကမ်းပေးသူဖြစ်တယ်။ ပြီးမြောက်အောင် မြင်အောင် စီအီးအိုဆိုတာ ခေါင်းဆောင်မှု သို့မဟုတ် စိတ်ကူးသစ်ထုတ်လုပ်မှုကို တစ်ဦးတည်း မောင်ပိုင်စီးထားရမယ်လို့ ဝဲလ်ချ်က မထင်ပါဘူး။ အိုင်ဒီယာကောင်းကောင်းထုတ်ပြီး အလုပ်ကောင်းကောင်းလုပ်ရင် သူ့အတွက်ကတော့ ဘယ်သူမဆို ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်တာပါပဲ။ ဝဲလ်ချ် တစ်ခါက ပြောခဲ့ဖူးပါတယ်။ “သူ့ရဲကောင်းဆိုတာ စိတ်ကူးသစ်နဲ့ လူတွေကို ခေါ်တာပါတဲ့။ သူ့အတွက်ကတော့ အမြင်တစ်ခုကို ဖန်တီးပြီး စိတ်ကူးတွေကို ဖော်ထုတ်တဲ့ကုမ္ပဏီတစ်ခုထက် ပိုအရေးကြီးတာ ဘာမှမရှိပါဘူးတဲ့”

ဂျီအီးမှာ သူဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့အသက်သွေးကြောဖြစ်တဲ့ စိတ်ကူးသစ်တွေ ဖန်တီးခဲ့တယ်။ ဒါဟာ တက်တက်ကြွကြွနဲ့ လုပ်ရဲကိုင်ရဲတဲ့လုပ်ငန်းကို ဖန်တီးတာပါပဲ။ ကြီးမားတဲ့ ဂျီအီးအင်ဂျင်လည်ပတ်စေမယ့် လောင်စာကို လုပ်ခဲ့တာပါ။ တကယ်လို့ ကုမ္ပဏီအနေနဲ့ ကောင်းတဲ့စိတ်ကူးတွေအားလုံး သူ့အပေါ် မှီခိုနေရတယ်ဆိုရင် အဲဒီနေရာဟာ တစ်နာရီအတွင်း နစ်မြုပ်သွားလိမ့်မယ်လို့ သူက ပြောခဲ့ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုတဲ့သဘောကို လုပ်ငန်းရှင်တွေ စီအီးအိုတွေက

အာပေါင်အာရင်းသန်သန်နဲ့ ဆွေးနွေးကြ၊ စိတ်ဝင်စားကြချိန်မှာ ဝဲ့လ်ချ်ကတော့ လက်တွေ့လုပ်ပြနေခဲ့ပါတယ်။ ကမ္ဘာပေါ်မှာ ပြိုင်ရဲဆိုင်ရဲမှုအရှိဆုံး လုပ်ငန်းဆိုတဲ့ ရှေ့ရေးအမြင်ကိုချပြီး အဲဒီယုံကြည်ချက် တကယ်အကောင်အထည်ပေါ်လာဖို့အတွက် ဂျီအီးကို နှစ်နှစ်ဆယ်ကျော်ကျော်လောက် တွန်းအားပေးခဲ့ရတယ်။ သူ့မှာ ဧရာမစွမ်းအား၊ ယှဉ်ပြိုင်လိုတဲ့ စိတ်ဓာတ်တွေရှိပြီး စိတ်လှုပ်ရှားစေနိုင်တဲ့ အရည်အသွေးနဲ့ အောင်မြင်တဲ့ရလဒ်တွေလည်းရှိသလို အဲဒီလိုမျိုး ခေါင်းဆောင်တွေကိုလည်း ရှာဖွေနိုင်ခဲ့တယ်။

ဒီနေရာမှာ သင့်ရဲ့ ဝဲ့လ်ချ်ခေါင်းဆောင်မှု ညွှန်းကိန်းကိုမြှင့်ချင်ရင် လုပ်သင့်တာတွေကတော့

(က) အမြင်တစ်ခုကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းပြောပါ။
အခြားသူတွေအကောင်အထည်ဖော်ဖို့ စတင်ဆောင်ရွက်ပါ။
(မီးထွန်းပါ။ ပြီးရင် မီးကူးပါ။)

ဒါဟာ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆီအနှစ်ပါပဲလို့ ဝဲ့လ်ချ်က ပြောခဲ့တယ်။ ဘယ်သူမဆို ရှေ့ရေးအမြင်တစ်ခုရှိနေပြီး အဲဒါကို အားလုံးက နှစ်သက်ခြင်းကြီးစွာနဲ့ ဝိုင်းဝန်းအကောင်အထည်ဖော်လာအောင် မီးထိုးပေးနိုင်ရင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်တာပါပဲလို့ ဆိုပါတယ်။

(ခ) အရာရာကို အသည်းအသန် အသေးစိတ်မစီမံပါနဲ့
ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးရဲ့ အခြေအနေကို ခြုံငုံမြင်ထားဖို့ဆိုတာ ကိုယ့်ရဲ့အလုပ်လို့ ခေါင်းဆောင်တွေက သိရပါမယ်။ အရေးမပါတဲ့ အသေးစိတ်အချက်အလက်တွေကို မစီမံပါနဲ့။ တော်တဲ့လူတွေ ဆွဲခန့်ထားပြီး သူတို့ကို ယုံယုံကြည်ကြည်လွှဲပါ။

(ဂ) လူတိုင်းပါဝင်စေပြီး နေရာတိုင်းက စိတ်ကူးကောင်းတွေကို ကြိုဆိုပါ
လူတိုင်းဆီက အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးတွေ ရယူတဲ့အလုပ်လုပ်မယ်ဆိုရင် တစ်ယောက်မှ မကျန်ခဲ့ရလေအောင် သေချာပေါက် လုပ်ရပါမယ်။ အကြောင်းကတော့ အဖွဲ့ထဲမှာ အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးကို လျစ်လျူရှုတတ်တဲ့ ခပ်ဒေအေးလူမျိုးရှိနိုင်လို့ပါပဲ။ သူတို့ကိုပါ ဆွဲခေါ်ပါ။ □

“ကျွန်တော်တို့ရှာနေတာက လူတွေကို အင်အားရှိအောင်၊ စက်ကြံအောင်၊ ကြည်နူးဝတ်ယူအောင်လုပ်နိုင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မျိုးပဲ။ စိတ်ဓာတ်ချယ်၊ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မယ်၊ အာဏာပြယ်ဆိုတဲ့လူစားမျိုးမဟုတ်ဘူး။”

✓ စည်းကမ်းမတင်းကျပ်ပါနဲ့

နှစ်များစွာပဲ ကုမ္ပဏီအများစုဟာ စစ်တပ်တစ်တပ်လို လည်ပတ်ခဲ့ကြတယ်။ အဖြူရောင်အင်္ကျီ၊ ဝတ်စုံပြာတွေလို ယူနီဖောင်းတွေနဲ့ပေါ့။ စည်းကမ်းတွေလည်း တင်းကျပ်ခဲ့တယ်။ (၉ နာရီထိုးရောက်အောင်လာပြီး ၅ နာရီမထိုးခင် အလုပ်မဆင်းရဘူးဆိုတာမျိုးတွေပေါ့။ အလုပ်ကြပ်တွေကလည်း အာဏာရှင်ဆန်ဆန် အမိန့်ပေးပြီး တင်းတင်းကျပ်ကျပ် ခိုင်းစေကြတယ်။ စစ်သားဆိုတာ အလုပ်ကို တကယ်တန်းလုပ်ပြရသူတွေ ဖြစ်တာဘောင်မှ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတွေက စစ်သားတွေနဲ့ စကားမပြောရဘူး။

ဒီလို စည်းကြီးကမ်းကြီးတွေဟာ အောင်မြင်မှုတွေရရှိရေးမှာ အဖုအထစ်ဖြစ်စေတယ်လို့ ဝဲလ်ချ်က ယူဆပါတယ်။ အခုထိ ၈၇ မှတ်တမ်းမတင်ရသေးတဲ့ GEရဲ့ အောင်ဇာတ်လမ်းက GEဟာ ကိန်းကြီးခန်းကြီးမနိုင်လို့ပါပဲလို့လည်း ပြောပါတယ်။ သူ့ကို ဘယ်သူကမှ မစွတာဝဲလ်ချ်လို့မခေါ်ဘဲ ဂျက်ခ်လို့ပဲခေါ်ကြရတယ်။ နက်ခ်တိုင်မပါဘဲ ရုံးလာတာ ခဏခဏပါပဲ။ ဟေးလားဝါးလား အစည်းအဝေးမျိုးတွေ လုပ်တယ်။ ပေါ့ပေါ့ပါးပါးနေဖို့ လူတိုင်းကို တိုက်တွန်းပါတယ်။

နယ်စည်းမခြားမှုဟာ စည်းကမ်းမကြီးတဲ့ ပေါ့ပေါ့ပါးပါးနေရာတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့တယ်။ (ဆိုလိုတာက ဝဲလ်ချ်ရဲ့ လွတ်လပ်ပွင့်လင်းတဲ့ ကုမ္ပဏီဖြစ်လာခဲ့တယ်။ မလိုအပ်တဲ့ ဥပဒေတွေ၊ အတည်ပြုချက်တွေ၊ ချယ်လှယ်ပိုင်ခွင့်တွေ မရှိစေရဘူး။ ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့စိတ်ကူးတွေကို ထုတ်ပြောဖို့မကြောက်ကြန့်နဲ့လို့ မှာထားတယ်။ တကယ်လို့ အစည်းအဝေးမှာ ကုမ္ပဏီရဲ့ သုခမိန့်တွေနဲ့ အမြင်မတူတာတောင်မှ ကြောက်နေစရာမလိုအောင် သူက လွတ်လပ်ခွင့်ပေးထားတယ်။ စိတ်ကူးသစ်တွေဆိုတာက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရဲ့ အသက်သွေးကြောဖြစ်လာကတည်းက GE ရဲ့ အောင်မြင်မှု အဓိကအချက်တွေထဲက တစ်ချက်ကတော့ စည်းကမ်းမတင်းကျပ်တာပဲ။

ဥပမာအားဖြင့် မန်နေဂျာတွေက ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ စကားမပြောတာတို့၊ ဝန်ထမ်းတွေက စကားနားမထောင်တာတို့ကိုတွေ့ရင် တစ်ခုခုအရေးယူပြုပြင်ဖို့ သူ

တွေးတယ်။ အဲဒါကတော့ WORK-OUT လို့ခေါ်တဲ့ ပြုပြင်ရေးပါပဲ။ အဲဒီလုပ်ငန်းစဉ်က လုပ်နေကျတွေကို ကပြောင်းကပြန်လုပ်တာပါ။ ဝန်ထမ်းတွေက အထက်လူကြီးတွေကို ပြန်အမိန့်ပေးကြရတယ်။ ၁၉၈၀ လိုနှစ်မျိုးမှာ ဒီနည်းဟာ သိပ်တော်လှန်ရေးဆန်နေတယ်။ ကုမ္ပဏီတွင်းမှာ ဆက်ဆံရေးပုံစံတွေ မူပြောင်းသွားခဲ့တယ်။

ဒါပေမဲ့ ဒါက ဝဲလ်ချ်လေ၊ သူက မဟာကော်ပိုရေးရှင်းကြီးရဲ့ ဘော့စ်တစ်ယောက်မဟုတ်လား၊ ကျန်တဲ့ ကျွန်တော်တို့က ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီအပေါ် အဲဒီလိုဩဇာမျိုး ဘယ်လိုရှိနိုင်မှာတဲ့လဲ။

ပေါ့ပေါ့ပါးပါးအလုပ်ခွင်မျိုး ဖန်တီးဖို့ နည်းလမ်းတွေ ဒီလိုရှိပါတယ်။

(က) ဘော့စ်တွေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ ဝိုင်းဖွဲ့ဆွေးနွေးပါ

ပေါ့ပေါ့ပါးပါးဖြစ်မယ့် ရိုးရိုးနည်းလမ်းတွေကို ရှာဖွေပါ။ (ဝတ်စုံကို ကြိုက်သလိုဝတ်ပါစေဆိုတာမျိုး၊ အလုပ်ချိန်အလျှော့အတင်းလုပ်ပေးတာမျိုးတွေပေါ့။)

(ခ) ပေါ့ပါးတဲ့ အစည်းအဝေးတွေ ပိုလုပ်ပါ

အစည်းအဝေးမှာ ကိုယ်ကချည်း ဦးဆောင်မနေဘဲ ဝန်ထမ်းတွေက တစ်လှည့်စီ ဦးဆောင်တဲ့အစည်းအဝေးမျိုး လုပ်ပါ။ မှတ်စုလိုက်မရေးကြေး အစည်းအဝေးမျိုး လုပ်ကြည့်ပါ။

(ဂ) ပျော်စရာ မိတ်ဆုံပွဲလေးမျိုး တစ်ခါတစ်ခါလုပ်ပေးပါ

ဌာနတစ်ခုလုံး နေ့လယ်စာအတူစားကြရအောင်တို့ ဒါမှမဟုတ် အလုပ်ပြီးတဲ့အခါ ဝန်ထမ်းတွေအပြင် မိသားစုတွေရယ် အထူးဖိတ်ကြားထားတဲ့ နာမည်ကျော်တွေရယ်ပါတဲ့ ပွဲမျိုးစီစဉ်ပါ။



“ကုမ္ပဏီမှာ ပေါ့ပေါ့ပါးပါး အစဉ်အလာကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းဖို့လိုတယ်ဆိုတာ သဘောပေါက်ရပါမယ်။ ဒီလုပ်ရပ်ဟာ ဘော့စ်ရဲ့အချစ်တော်စိတ်ကူးတွေကို အေးအေးဆေးဆေး စိန်ခေါ်တတ်လာအောင် လေ့ကျင့်ပေးရမယ့်တဲ့ သင်တန်းမျိုးနဲ့တူပါတယ်”



ဗျူရိုကရေစီစနစ်ကို တိုက်ထုတ်ပါ

ဝဲလ်ချ်က ဗျူရိုကရေစီစနစ်ကို အမြဲမှန်းတီးခဲ့သူပါ။ သူ့အတွက်တော့ ဗျူရိုကရေစီဆိုတာ ရန်သူပါပဲ။ ဗျူရိုကရေစီတွေက အချိန်ဖြုန်းတယ်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာမှာ နှေးကွေးတယ်။ မလိုအပ်ဘဲ အတည်ပြုချက်တွေ ရယူနေတယ်။ ပြီးတော့ အခြားအရာအားလုံးကလည်း ကုမ္ပဏီရဲ့ ယှဉ်ပြိုင်မှုစိတ် ခံစားရင် သတ်သလိုဖြစ်နေတယ်။ သူက ဗျူရိုကရေစီကို နှစ်များစွာတိုက်ခိုက်ရင်း ချိန်ကုန်နေခဲ့တယ်။ GE ကုမ္ပဏီရဲ့ ယှဉ်ပြိုင်မှုကို လျော့နည်းစေမယ့် ဘယ်အကြောင်းအရာကိုမဆို သူက သုတ်သင်ရှင်းလင်းဖို့ ကြိုးစားနေခဲ့တယ်။

ဗျူရိုကရေစီကုမ္ပဏီကို သုတ်သင်ရှင်းလင်းခြင်းဆိုတာ လူတိုင်းရဲ့ အလုပ်လို့ ဝဲလ်ချ်က ယူဆတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေအားလုံးကို သူက ဗျူရိုကရေစီကို အပြတ်ဆော်ဖို့ တိုက်တွန်းခဲ့တယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ စက်ဆုပ်ရွံရှာစရာကောင်းတဲ့ ဗျူရိုကရေစီဟာ GE ရဲ့ ရှယ်ယာတန်ဖိုးမှာ အရေးကြီးတဲ့အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့လို့ပါပဲ။

ကြီးမားတဲ့ကော်ပိုရေးရှင်းတစ်ခုမှာ သူ့အနေနဲ့ ဗျူရိုကရေစီကို တန်ပြန်တိုက်ခိုက်တဲ့အခါ ဘာလုပ်သင့်ပါသလဲလို့ ကောလိပ်ကျောင်းသားငယ်တစ်ယောက်က ဝဲလ်ချ်ကိုမေးတဲ့အခါ GE ဥက္ကဋ္ဌက အဲဒီကျောင်းသားကို အခုလိုအကြံပေးခဲ့ပါတယ်။ “လက်ပစ်ဗုံးနဲ့ထုပြီး အပြတ်ရှင်းပစ်လိုက်ပါ” တဲ့။ သုံးမရတဲ့ဗျူရိုကရေစီကို ကုမ္ပဏီက နေဖယ်ရှားဖို့ အနည်းဆုံးကြိုးစားရမှာက လူတိုင်းရဲ့ အလုပ်လို့ သူက ခံယူထားတာကိုး။

ဒါပေမဲ့ ပြောသလောက်တော့ လုပ်ရတာမလွယ်ဘူး မဟုတ်လား။ ကင်ဆာရောဂါကို သုတ်သင်တာဟာ ကောင်းတဲ့အလုပ်ဆိုတာတောင်မှ ထာဝရမသတ်နိုင်ဘူးလေ။ ဒါကြောင့်လည်း ဝဲလ်ချ်က ဗျူရိုကရေစီကို သွေးစုပ်ဖုတ်ကောင်လို့ ခေါ်ခဲ့တာပဲပေါ့။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ နှစ်အနည်းငယ်တိုင်း သေရာကပြန်ရှင်လာတဲ့နည်းလမ်းက ဗျူရိုကရေစီမှာရှိနေလို့ပါပဲ။

ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် သင်လုပ်နိုင်တာက ရိုးရိုးလေးပါပဲ။ အရှုပ်အထွေးတွေ၊ ထုံးစံတွေကို ဖယ်ရှားပစ်ပါ။ ကုမ္ပဏီမှာ ပိုမိုလျင်မြန်စွာ တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်တာမျိုး၊ အမြန်ဆောင်ရွက်တာမျိုးလုပ်ရင် ဗျူရိုကရေစီ လျော့ပါးသွားပါလိမ့်မယ်။ နည်းလမ်းအချို့ကတော့

(က) မလိုအပ်တာ မလုပ်ပါနဲ့

ကုမ္ပဏီအများစုမှာက မူတွေဘောင်တွေ အများကြီးရှိကြပါတယ်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့အတူ နည်းလမ်းအဟောင်းတွေနဲ့ လုပ်နေတဲ့အကြောင်း စဉ်းစားပြီး တစ်ခုချင်း သုတ်သင်ရှင်းလင်းနိုင်သလို ဒါမှမဟုတ် တိုးတက်အောင်လည်း လုပ်နိုင်ပါတယ်။

(ခ) လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ စည်းကမ်းတကျ ဆုံးဖြတ်ချက်များချပါ

အကယ်၍ ကုမ္ပဏီက တစ်ပတ်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုချရင် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်တွေက ရှင်းလင်းလွယ်ကူပါလိမ့်မယ်။ အကယ်၍ ဒါကို သဘောမပေါက်ရင် လိုအပ်ချက်တွေထက်ပိုတဲ့ ရှုပ်ထွေးမှုတွေ ကြုံတွေ့လာရနိုင်ပါတယ်။

(ဂ) လုပ်ငန်းခွင်ကို ပိုပြီး ပေါ့ပေါ့ပါးပါးဖြစ်အောင် လုပ်ပါ

မှတ်တမ်းတွေအစား လက်ရေးမှတ်ချက်သာ ရေးပို့ပါ။ (ဂျက်နီက လက်မှတ်ရေးမှတ်စုကို သဘောကျသူပါ။ ဒါက ဂျက်နီပဲလေ။ မစ္စတာဝဲလ်ချ်မှ မဟုတ်တာ) စည်းကမ်းတင်းကျပ်တဲ့ ပုံစံမဟုတ်ဘဲ စကားစမြည်ပြောတဲ့ အစည်းအဝေးလုပ်ရင်း အဲဒီအစည်းဝေးမှာ ကုမ္ပဏီရဲ့အထက်မှသည် အောက်အထိရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတိုင်း အချိအချဆွေးနွေးတာကို အားပေးပါ။



“ဝန်ထမ်းတွေရဲ့အင်အားကိုယူပြီး လိုရာသုံးစွဲနိုင်ဖို့ဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေကို ချုပ်ချယ်ထားပါနဲ့။ သူတို့ကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် ပြုလုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးရပါမယ်။ အဆင့်ဆင့်တင်ပြနေတာတွေကို ယယ်လျက်ရပါမယ်။ အစွမ်းသတ္တိတွေပေါ်ဖို့အတွက် လမ်းကြောင်းတွေကို ရှင်းပေးရပါမယ်”

✓ အရှိတရားကို ရင်ဆိုင်ပါ

ဂျက်ခ်ဝဲလ်ချ်ပြောခဲ့တာကတော့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုတာ ဘဝလိုဖြစ်ပြီး အချုပ်ကတော့ အရှိတရားကို ရင်ဆိုင်ကာ အဲဒီအရှိတရားပေါ် အခြေခံပြီး မှန်ကန်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချပါတဲ့။ သူ့အတွက်ကတော့ ဒါထက်ပိုပြီး အခြေခံကျတာ ဒါမှမဟုတ် အရေးကြီးတာမရှိဘူးလို့ ဆိုပါတယ်။

ဝဲလ်ချ်ရဲ့ 'အရှိတရားကို ရင်ဆိုင်ပါ' ဆိုတဲ့ အမိန့်တော်ဖြစ်ရပုံအကြောင်းကို သူ့ကလေးဘဝနောက်ကြောင်းကိုကြည့်ရင် ငွေနိုင်ပါတယ်။ ဝဲလ်ချ်အမေက သူ့သားဂျက်ခ်ကို 'မင်းကိုယ်မင်း မညာနဲ့နော်'လို့ မြဲလိုလိုဆုံးမခဲ့တာကြောင့် ဂျက်ခ်ဟာ အရာရာကို အရှိတရားအတိုင်း ကြည့်တတ်ကာ၊ ကိုယ်ဖြစ်စေချင်သလို မမြင်တတ်မကြည့်တတ်တဲ့ သင်ခန်းစာတွေ ရခဲ့ပါတယ်။ ဒီသင်ခန်းစာက သူ့ရဲ့အောင်မြင်မှုမှာ အဖိုးမဖြစ်နိုင်တဲ့အခန်းကဏ္ဍကနေ ပါဝင်ခဲ့ပါတယ်။

ဝဲလ်ချ် CEO ဖြစ်လာခဲ့တဲ့အခါ GE ဆိုတာ ဧရာမပုံပေါ်ပြီးသားကုမ္ပဏီကြီးလို့ လူများစုက ထင်ခဲ့ကြချိန်ပါ။ ဝဲလ်ချ်ကတော့ အမေရိကမှာ ထိပ်ဆုံးကုမ္ပဏီကြီးဆိုငြား ဒုက္ခရောက်နေတဲ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလို့ပဲ မြင်ခဲ့တယ်။ ဒုက္ခတွေကတော့ ဈေးကွက်တန်ဖိုးအများကြီး ဆုံးရှုံးနေတာကတစ်ချက်၊ ကုမ္ပဏီပိုင် ဗျူရိုကရေစီဆိုတဲ့ အလေးချိန်အောက်မှာ နစ်မြုပ်နေရတာကတစ်ချက် တွေကြောင့်ပါ။ အများထင်ခဲ့ကြသလိုပါပဲ။ သူ့အနေနဲ့လည်း သမိုင်းအစဉ်အလာ ကြီးမားတဲ့ကုမ္ပဏီကြီးကို လေးစားသင့်ပါတယ်ဆိုငြား သူက ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို စလုပ်ဖို့ဆုံးဖြတ်ခဲ့တယ်။ ကုမ္ပဏီကို ထိပ်ဆုံးကနေ အောက်အထိ ပြန်ပြီးမွမ်းမံလုပ်ဆောင်ခဲ့တယ်။

ဝဲလ်ချ်ရဲ့ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး နှလုံးသားဆိုတာ အရှိတရားကို ရင်ဆိုင်ခြင်းဆိုတဲ့ စိတ်ရပ်ချက်ပဲဖြစ်တယ်။ သူ CEO စဖြစ်တဲ့နေ့မှာပဲ အရာအားလုံးကို ပကတိအရှိအတိုင်း ကြည့်မြင်ခဲ့တယ်။ အလုပ်တွေက သူ့ဘာသာ အလိုလိုပိုကောင်းလာမှာပါလေဆိုတဲ့ ဖြည့်တွေးတွေးတာမျိုးနဲ့ သူ့ကိုယ်သူ ဘယ်တော့မှအရူးမလုပ်ခဲ့ပါဘူး။ တစ်ကြိမ်မှာတော့ အရှိတရားကို သူ သဘောပေါက်ခဲ့တယ်။ သူက အလုပ်တွေပို

ကောင်းအောင် ကူညီတဲ့အနေနဲ့ မဟာဗျူဟာတွေ၊ ပင်ကိုယ်စွမ်းရည်တွေနဲ့ စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့တယ်။ GE ရဲ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တော်တော်များများက ကောင်းကောင်းမလုပ်တဲ့အခါမှာတော့ သူက ဆုံးဖြတ်ခဲ့တယ်။ သူက GE စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၁၀၀ ကျော်ကျော်ကို ရောင်းပစ်ခဲ့တယ် အလုပ်သမား ၁၅၀၀၀၀ ကျော်ကျော်ကိုလည်း အလုပ်ဖြုတ်ပစ်လိုက်တယ်။

လူအများမကြိုက်တာကို ပြောနေလုပ်နေတဲ့ အရှိတရားကို မကြာခဏရင်ဆိုင်ပါ။ တကယ်တော့ လုပ်ငန်းကဆိုးလိုက်တာ၊ ကောင်းလည်းမကောင်းဘူးဆိုတာမျိုးကို ဘယ်သူက ကြားချင်မှာတဲ့လဲ။ ဒါပေမဲ့ ဝဲလ်ချ်ကတော့ အရှိတရားကို မြဲမြံစွာဆုပ်ကိုင်ထားခြင်းဟာ ပိုကောင်းလာအောင် စတင်လုပ်နိုင်တာပဲလို့ ဝဲလ်ချ်က ထင်ခဲ့တယ်။ ဒါကြောင့် နောင်ကာလမှာ ဘော့စ် သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို ပိုကောင်းအောင်လုပ်ဖို့ဆိုရင် အရှိတရားကို ရင်ဆိုင်ပါဆိုပြီး ဝန်ထမ်းတွေကိုပြောဖို့ စဉ်းစားပါဆိုပြီး ပြောခဲ့တယ်။ ဒါဟာ ဂျက်ခ်ဝဲလ်ချ်ရဲ့ ဟောင်းနေတဲ့ဗျူရိုကရေစီကို ပြောင်းလဲလိုက်မှုက ကမ္ဘာတန်ဖိုးအရှိဆုံးကုမ္ပဏီကြီး ဖြစ်လာတော့တာပါပဲ။ ဒီနေရာမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကို မညာနိုင်မယ့်နည်းလမ်းအချို့ကို ဖော်ပြထားပါတယ်။

(က) ရဲရဲတင်းတင်းကြည့်ပါ

တစ်ခါတစ်ရံမှာ လူတွေဟာ အမှန်တရားကို မြင်ရလုနီးပါး ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ အပြင်လူတစ်ယောက်အနေနဲ့ သင့်ရဲ့အခြေအနေကို မျက်စိတဆုံးကြည့်နိုင်ရပါမယ်။ စာရွက်အလွတ်တစ်ခုနဲ့စတင်ပြီး ဖြစ်ရပ်မှန်အခြေအနေပေါ် အကဲဖြတ် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ရေးမှတ်ပါ။ ဒီလိုလုပ်ခြင်းဟာ ဘက်မလိုက်တဲ့ အမူအကျင့်တွေရပြီး မှန်မှန်ကန်ကန်မြင်တတ်ဖို့ကိုလည်း အထောက်အကူဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။

(ခ) မှားယွင်းတဲ့ဖြစ်နိုင်ချေ ထောင်ချောက်အတွင်း မသက်ဆင်းမိပါစေနဲ့

အလုပ်မှာ လူတော်တော်များများက အလုပ်ပိုကောင်းလာလိမ့်မယ်လို့ ယူဆနေကြတယ်။ ဒါဟာ ထောင်ချောက်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဆန္ဒတွေအခြေခံတဲ့ ဖြစ်နိုင်ချေတွေကို မလုပ်ပါနဲ့။ သင်က အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရပါမယ်။ အကယ်၍ ပိုကောင်းမလာဘူးဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ ဘာလုပ်နိုင်မှာတဲ့လဲ။

(ဂ) ရွေးစရာနည်းလမ်းများ ရှိပါစေ

ပြောင်းလဲဖို့ အကောင်းဆုံးအချိန်ကတော့ လုပ်ရမယ့်အချိန်မဟုတ်ဘဲ လုပ်ချင်တဲ့အချိန်ပဲဖြစ်တယ်။ အခြေအနေတွေကို အကဲဖြတ်နေတဲ့အခါ ထွက်ပေါ်လာတဲ့

အမျိုးမျိုးသောရလဒ်တွေအပေါ် အခြေခံပြီး ဖြစ်နိုင်ချေ တော်တော်များများကို တည်ဆောက်ပါ။ အကယ်၍ စီစဉ်ထားတဲ့အတိုင်း ဖြစ်မလာဘူးဆိုရင် plan B လို့ခေါ်တဲ့ နောက်အစီစဉ်တစ်ခုက အမြဲရှိနေရပါမယ်။



“လုပ်ငန်းစဉ်ပြောင်းလဲဖို့အတွက် ဝန်ထမ်းတွေကို ဘယ်လိုလုပ်မှာလဲ။ အရှိတရားနဲ့ပါ... လူတိုင်းဟာ အရှိတရားကို မခြွင်းမချန် အတူတူသိထားတဲ့အခါ ကောက်ချက်တွေကလည်း အတူတူပဲဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်”

✓ ရှင်းလင်းလွယ်ကူစွာလုပ်ပါ

လုပ်ငန်းဆိုတာ ရှုပ်ထွေးနေရမယ်လို့ ဂျက်ခ်ဝဲလ်ချ်က မတွေးခဲ့ပါဘူး။ သူ့အတွက်ကတော့ ရိုးရှင်းနေခြင်းဟာ လုပ်ငန်းရဲ့အဓိက အချက်တွေထဲက တစ်ချက်ပါ။ သူ ပြောခဲ့တာကတော့ GE မှာ အရာရာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းလုပ်တာဟာ သူ့ရဲ့ ပန်းတိုင်ပဲလို့ ဆိုပါတယ်။

ဟိုးကတည်းက သူ မကြာခဏဆိုသလို ပြောခဲ့တာကတော့ လူတွေမှာ တူညီတဲ့သတင်းအချက်အလက်ကို အသုံးပြုတဲ့အခါမျိုးမှာ လူတွေဟာ ဘယ်ပြဿနာကိုမဆို တူညီတဲ့အဖြေတွေ အမြဲလိုလိုရလာမှာပါလို့ ဆိုပါတယ်။ “ဒါဟာ ခုံးယုံပညာရပ်ဆိုင်ရာ သိပ္ပံပညာရှင်တွေလုပ်တဲ့ အလုပ်မဟုတ်ပါဘူး” ဆိုတာကို သူက တစ်ကြိမ်ထက်မက ပြောခဲ့ကြေညာခဲ့ဖူးပါ။

ရိုးရိုးရှင်းရှင်းဖြစ်ဖို့ဆိုရင် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုကြီးမားဖို့ လိုအပ်တယ်လို့ ဝဲလ်ချ်က ယူဆခဲ့တယ်။ အဲဒီယုံကြည်မှုဆိုတာကလည်း ပညာရှာနေတဲ့ ဘယ်ကုမ္ပဏီမဆို အခြားအရေးပါတဲ့ အမယ်တွေထဲက တစ်မယ်ပဲဖြစ်တယ်။ အဲဒီယုံကြည်မှုဟာ ရိုးရှင်းမှုလိုပဲ ပေါ့ပေါ့ပါးပါးနေရာမှာ ကြီးထွားရှင်သန်တယ်လို့ ဝဲလ်ချ်က ယူဆတယ်။ သူ့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာ အစီအစဉ်တွေနဲ့ ပင်ကိုစွမ်းရည်တော်တော်များများဟာ အထူးသဖြင့် GE ကို ရှင်းလင်းလွယ်ကူတဲ့ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုအဖြစ် ပုံဖော်ခဲ့တယ်။

ရှင်းလင်းလွယ်ကူဖို့အတွက် ဝဲလ်ချ်ရဲ့ဆန္ဒရှင်းမြစ်ကို နောက်ယောင်ခံကြည့်မယ်ဆိုရင်တော့ ကုမ္ပဏီမှာ လုပ်ခဲ့တဲ့ သူ့ရဲ့အစောပိုင်းနေ့ရက်တွေမှာ တွေ့နိုင်ပါတယ်။ သူ စလုပ်ခဲ့တုန်းက သူဟာ သေးငယ်တဲ့ပလတ်စတစ် ဓာတ်ခွဲခန်းမှာ စလုပ်ခဲ့တာပါ။ သူဟာ အဲဒီအဖွဲ့မှာ အသေးငယ်ဆုံးဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်ပြီး ထက်မြက်လျင်မြန်တဲ့ လူငယ်တစ်ဦးလည်း ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီနေရာမှာ ဗျူရိုကရေစီကို ဘယ်နေရာမှာမှ ရှာမတွေ့ရဘဲအလုပ်ကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူအောင် သတ်မှတ်ထားတာပဲ တွေ့ရပါတယ်။

ဗျူရိုကရေစီကို တိုက်နေရမယ့်အစား အဲဒီဓာတ်ခွဲခန်းလေးမှာ ဝဲလ်ချ်နဲ့သူ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေဟာ ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းတည်ဆောက်ခြင်း၊ ထုတ်ကုန်အသစ်တွေ ဖန်တီးခြင်း၊ အလုပ်နဲ့ပတ်သက်ပြီး သူ သဘောကျတဲ့အရာအားလုံး အပေါ်

အာရုံစိုက်ခဲ့ခြင်းတွေပဲ လုပ်ခဲ့ကြတယ်။ အဲဒီအစောပိုင်းရက်တွေကတော့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဆိုတာ စိတ်လှုပ်ရှားနိုင်ခဲ့ပြီး ရိုးရှင်းလွယ်ကူကာ ရှုပ်ထွေးမှုတွေ၊ နားလည် ရခက်တဲ့စကားလုံးတွေနဲ့ ပြည့်နှက်မှုမရှိခဲ့ပါဘူး။ သူဟာ နောက်ထပ် နှစ်လေးဆယ် ကျော်လောက် အချိန်ကုန်ခဲ့ပြီးတဲ့အခါမှာတော့ ကြီးမားတဲ့ GE ကုမ္ပဏီအတွင်းကို စိတ်လှုပ်ရှားစရာ အမှတ်တံဆိပ်နဲ့ ရိုးရှင်းလွယ်ကူခြင်းတွေကို ဖြည်းဖြည်းချင်းစိတ် ဝင်စားအောင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါတယ်။

သင့်ကုမ္ပဏီကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူအောင် လုပ်နိုင်ဖို့အတွက် ဝဲလ်ချ်ရဲ့စံနဲ့ နီးစပ် တဲ့ခြေလှမ်းတစ်လှမ်း စလှမ်းရပါလိမ့်မယ်။ ဝဲလ်ချ်ရဲ့စံနဲ့ နီးစပ်တဲ့ခြေလှမ်းတွေကတော့

(က) အလုပ်ခွင်ကို ရှင်းလင်းလွယ်ကူပါစေ

ကုမ္ပဏီအများစုဟာ ရှုပ်ထွေးတဲ့ပုံစံတွေ၊ လုပ်ငန်းစဉ်တွေ၊ ရှုပ်ထွေးတဲ့နည်း လမ်းတွေနဲ့ လုပ်ခဲ့ကြပါတယ်။ အဲဒီလို အချည်းအနှီးဖြစ်နေတဲ့လုပ်ရပ်တွေကို ဖော် ထုတ်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့အတူ သုတ်သန့်ပစ်လိုက်ပါ။ ဒါမှမဟုတ် စည်းကမ်း တကျဖြစ်အောင် လုပ်ပါ။

(ခ) အစည်းအဝေးကို ရိုးရိုးလေးလုပ်ပါ

ဝဲလ်ချ်က သူ့လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်တွေနဲ့ တွေ့တဲ့အခါမှာ လုပ် ငန်းအစီအစဉ်တွေကို တစ်မိနစ်ပြီးတစ်မိနစ် ရှုပ်ထွေးခြင်းမရှိဘဲနဲ့ သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါတယ်။ ပြီးခဲ့တဲ့ရက် ၉၀ အတွင်း ပေါ်ပေါက်လာတဲ့ သူတို့ရဲ့အကောင်း ဆုံး အိုင်ဒီယာတွေကို သူ့အား ရှင်းလင်းလွယ်ကူစွာပြောဖို့ သူက သူ့မန်နေဂျာတွေကို တိုက်တွန်းအားပေးခဲ့တယ်။

(ဂ) ရှုပ်ထွေးတဲ့မှတ်တမ်းတွေ စာတွေကို ပယ်ဖျက်ပါ

ဝဲလ်ချ်က ရှုပ်ထွေးတဲ့မှတ်တမ်းတွေကို အသုံးမပြုခဲ့ပါဘူး။ လက်နဲ့ရေးတဲ့ မှတ်စုကိုပဲ နှစ်သက်တယ်။ ဆက်သွယ်ရေးဆိုတာ ရှုပ်ထွေးတဲ့၊ နားလည်ရခက်တဲ့ စကားတွေ မသုံးသင့်ဘဲ ရှင်းလင်းလွယ်ကူတဲ့စိတ်ကူးတွေ ရှိသင့်တယ်လို့ ဝဲလ်ချ်က ယူဆတယ်။



“လူတွေအတွက် ငိုရိုရှင်းရှင်းလေးဖြစ်ဖို့ဆိုတာ ဘယ်လိုခက်သလဲဆိုတာ သင် ယုံနိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။ ငိုရိုရှင်းရှင်းဖြစ် ဖို့ သူတို့ဘယ်လောက်ကြောက်ကြပါသလဲ။ ရှင်းပါတယ်။ စိတ်ဓာတ်မကျတဲ့လူတွေက အငိုရှင်းဆုံးပါပဲ”

✓ အပြောင်းအလဲကို အခွင့်အလမ်းတစ်ခုလို မြင်ပါ

ဝဲလ်ချ်အတွက်ကတော့ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုတာ ရိုးစင်းတဲ့ဘဝအစိတ်အပိုင်း တစ်ခုပါပဲ။ လုပ်ငန်းရဲ့ သေချာတဲ့အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါတယ်။ သူက ပြောင်းလဲတာကို သဘောကျတယ်။ သူ့ကုမ္ပဏီမှာ ပြောခဲ့တာကတော့ ပြောင်းလဲခြင်း ဆိုတာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ သွေးသားထဲမှာ ရှိရမယ်တဲ့။ ပြောင်းလဲခြင်းကို ဝဲလ်ချ်က သဘောပေါက်ခဲ့ပြီး GE မှာ အခြားသူတွေကလည်း ဒါကို သဘောပေါက်လာကြ တဲ့အခါ ကုမ္ပဏီအတွင်း ကြီးမားတဲ့ထူးခြားမှုတွေ လုပ်နိုင်ခဲ့ကြပြီး အရမ်းအောင်မြင်ခဲ့ တယ်။

လူအများစုကတော့ ပြောင်းလဲကာကို မကြိုက်ခဲ့ကြပါဘူး။ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ် အစောပိုင်းမှာ ကုမ္ပဏီကို လွှဲပြောင်းယူပြီးနောက် ဝဲလ်ချ်က လူတွေမကြိုက်တာကို မကြာခင် သဘောပေါက်ခဲ့တယ်။ သူ ပြောခဲ့တာကတော့ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုတာ လုပ်ငန်းတုံ့ပြန်တာထက်တောင် အများကြီးလျင်လျင်မြန်မြန် ဖြစ်ပျက်နေဦးမှာလို့ဆို တယ်။ အကြီးအကျယ်ပြောင်းလဲခြင်းဟာ ဧရာမကုမ္ပဏီကြီးလုပ်ဖို့ လိုအပ်လာလိမ့် မယ်ဆိုတာ သူက သိခဲ့တယ်။ ပြဿနာက GE နဲ့ အခြားကုမ္ပဏီမှာရှိတဲ့ လူအများ စုကတော့ ကုမ္ပဏီကြည့်ရတာ ကောင်းနေပုံပေါ်သားနဲ့ ဘာကြောင့်ပြောင်းလဲရမယ် ဆိုတာကို နားမလည်ခဲ့ကြဘူး။

သို့သော်လည်း ဝဲလ်ချ်ဆိုတာက “အရှိတရားကို ရင်ဆိုင်” တဲ့ ပထမဆုံးသော စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်တွေထဲက တစ်ယောက်ဖြစ်ခဲ့တယ်။ သူ့အနာဂတ်စိတ်ကူးထဲ က ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို ဖန်တီးဖို့ဆိုရင် ဝဲလ်ချ်က အရာရာကိုပြောင်းလဲရလိမ့်မယ်။ အရာရာဆိုတာက ကုမ္ပဏီရဲ့အာရုံစိုက်မှုတွေ၊ ထုတ်ကုန်တွေ၊ စိတ်သဘောထားတွေ၊ ဆောင်ရွက်မှုတွေ အစရှိသည်ဖြစ်ပေါ့။ ဘာမှ မည်မည်ရရမရှိခဲ့တာကြောင့် သူ့ရဲ့ ပိုမိုပျော့ပြောင်းရေးဖန်တီးချက်က အလှမ်းဝေးနေဆဲ၊ ယှဉ်ပြိုင်ရဲဆုံးကုမ္ပဏီဖြစ်ဖို့က လည်း အလှမ်းဝေးနေဆဲ။

ဝဲလ်ချ်အတွက် GE ကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင်လုပ်ဖို့ အဓိကအချက်က

တော့ ကုမ္ပဏီရဲ့ကျန်တဲ့လူတွေက ပြောင်းလဲမှုကိုကြောက်တာထက်စာရင် ပြောင်းလဲမှုကို ပွေဖက်လက်ခံဖို့က အဓိကကျပါတယ်။ သူက အပြောင်းအလဲကို ထိတ်လန့်စရာတစ်ခုလို့မမြင်ဘဲ အခွင့်အလမ်းတစ်ခုလို့ မြင်ခဲ့ပါတယ်။ (ဒီစိတ်ကူးက သူ့အတွက် သိပ်ကို အရေးကြီးခဲ့ပါတယ်။ ဒီစိတ်ကူးကပဲ GE ရဲ့ရှယ်ယာတန်ဖိုး အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်အောင် လုပ်ခဲ့တယ်။)

မိမိကုမ္ပဏီကို ကူညီဖို့ဆိုရင် မိမိကိုယ်တိုင်ပြောင်းလဲခြင်းကို အခွင့်အလမ်းတစ်ခုလို့ မြင်ရပါမယ်။ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုတာ ဘဝရဲ့ဖွဲ့စည်းပုံမှာ လိုအပ်တဲ့အကျိုးအကြောင်း ဆက်စပ်မှုတစ်ခုပဲ ဖြစ်တယ်ဆိုတာကို သတိရရပါမယ်။ ကောင်းတဲ့အရာတော်တော်များများကိုလည်း ကောင်းကောင်းဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုတာ အမြဲတမ်းစိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စရာမဟုတ်သလို အမြဲတမ်းလည်း ဆိုးဆိုးရွားရွားဖြစ်မနေပါဘူး။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှာ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုတာဟာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲထားတဲ့ ထုတ်ကုန်သစ်တစ်ခု သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသစ်တစ်ခု သို့မဟုတ် စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုကို မီးလောင်စေနိုင်တဲ့ ငှက်ပျားလေးတစ်ခုပါပဲ။

ဒီနေရာမှာ မိမိကိုယ်ပိုင် အလုပ်ဘဝထဲက အလုပ်ကိုပြောင်းလဲဖို့ ကူညီနိုင်တဲ့ နည်းလမ်းအချို့ကို ဖော်ပြထားပါတယ်။

(က) ပြောင်းလဲခြင်းဆိုတာ ရှိနေမှာပဲဆိုတာကို သိပါ

ပြောင်းလဲခြင်းဆိုတာ သင်မဲ့အတူရှိနေပြီး ဘယ်တော့မှ ချန်ထားလို့မရဘူးဆိုတာကို အမြဲတမ်းသိနေရပါမယ်။ အကယ်၍ သင်က ဒါကို လက်ခံပြီး အသုံးချမယ်ဆိုရင်တော့ ဘယ်လိုပြောင်းလဲရမယ်ဆိုတာ မသိတဲ့သူတွေထက် ပိုပြီးနှာတစ်ဖျားသာ နိုင်ပါတယ်။

(ခ) အနည်းဆုံးမျှော်လင့်ချက်ကို မျှော်လင့်ပါဆိုပေမဲ့ ခြေတစ်လှမ်း ဦးနေစေဖို့ အလျင်အမြန်လှုပ်ရှားပါ

GE နဲ့ ထိပ်တိုက်တွေ့မယ့်အရာ အများစုကို ဝှံ့လံ့ချံသာမက အခြားသူများက မြင်ခဲ့ပြီးသားပါ။ (ဥပမာ- အင်တာနက်လိုမျိုး)။ အောင်မြင်မှုနဲ့ ကျဆုံးမှုအခြားကွာခြားတာက ပြိုင်ဘက်တွေထက် ခြေတစ်လှမ်းသာအောင် လက်ဦးမှုကိုရယူပါ။

(ဂ) နေထိုင်မှုကို ထိခိုက်နိုင်တဲ့ ကေနံမှချကြုံတွေ့ရမယ့် ပြောင်းလဲခြင်းတွေအတွက် သင့်ဝန်းကျင်ကလူတွေကို ပြင်ဆင်ခိုင်းပါ

သင်တစ်ယောက်တည်း ပြင်ဆင်ဖို့လုပ်ခဲ့တာမျိုးမဟုတ်ဘဲ သင့်ဘေးပတ်ဝန်းကျင်

လည်ကာ လူတွေကိုလည်း လုပ်ခိုင်းပါ။ လူတွေကိုမကြောက်ဖို့၊ ပြောင်းလဲခြင်းဆို
တာ ကြောက်စရာမဟုတ်ဘဲ အခွင့်အလမ်းတစ်ခုသာ ဖြစ်ကြောင်းပြောပါ။



“မီးပွားနေလုပ်ဆောင်ချက်တွေက ပြောင်းလဲနေပါတယ်။ အင်တိုက်အားတိုက်ကို ပြောင်းလိုက်ပါ”

**✓ စိတ်အားထက်သန်စွာ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့်
အခြားသူများကို ဦးဆောင်ပါ**

ဝဲလ်ချ် CEO ဖြစ်လာချိန်မှာ စနစ်ကိုစိမ့်တဲ့နေရာဟာ 'ထိန်းချုပ်ခြင်းနဲ့အမိန့်ပေးခြင်း' နေရာတွေဖြစ်ပြီး အဲဒီစနစ်ဟာ ကြီးမားတဲ့ကုမ္ပဏီတွေမှာ နှစ်များစွာက အသုံးပြုခဲ့တဲ့စနစ်ပါ။ ဒီစနစ်ဟာ စစ်တပ်က ဆင်းသက်လာတာပါပဲ။ စစ်တပ်ဆိုတာက လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ရရှိရေးမှာ ရာထူးအဆင့်အတန်းပေါ် မူတည်နေတယ်လေ။

ကြီးမားတဲ့ကုမ္ပဏီကြီး လည်ပတ်ဖို့ဒါတွက် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကတော့ 'ထိန်းချုပ်ခြင်းနဲ့ အမိန့်ပေးခြင်း' လို့ သဘောပေါက်တဲ့ မန်နေဂျာတွေက အပြည့်နဲ့ပါ။ ဝန်ထမ်းတွေကို အော်ဟစ်အမိန့်ပေးတဲ့ အဲဒီမန်နေဂျာတွေမရှိဘဲနဲ့ ကုမ္ပဏီကြီးတွေက နောက်ထပ်ဘယ်လိုလုပ်နိုင်မှာ့လဲ။

ဒါပေမဲ့ ဝဲလ်ချ်က နည်းလမ်းကောင်းကင်ရဲ့ ရှာတွေ့ခဲ့တယ်။ အမိန့်ပေးထိန်းချုပ်ခြင်းနဲ့ ဦးဆောင်တာက အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းလို့ သူက မထင်ခဲ့ဘဲ အဲဒီနည်းလမ်းကို သူက အဆင့်ရာထူးနည်းလမ်းလို့ခေါ်ခဲ့တယ်။ သူ့မှာ ခေါင်းဆောင်မှုစံကို ဖော်ပြဖို့စကားလုံးများစွာ ရှိခဲ့တယ်။ နယ်စည်းမခြားလို့ စကားလုံးမျိုးအပါအဝင်ပေါ့။ အတွေးအခေါ်၊ လူပုဂ္ဂိုလ်၊ ဆုံးဖြတ်တာတွေဟာ လွတ်လပ်စွာစီးဆင်းနိုင်ဖို့အတွက် အဟန့်အတားဖြစ်နေတဲ့ ဗျူရိုကရေစီမရှိတဲ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်အောင်ဖော်ပြဖို့ သူက ဖန်တီးခဲ့တယ်။

စစ်မှန်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ အမြော်အမြင် အရည်အသွေးကနေ လာတာလို့ သူက ခံယူထားတယ်။ အဲဒီအရည်အသွေးက အခြားသူတွေ အနေနဲ့ သာလွန်ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်ဖို့အတွက် လှုံ့ဆော်နိုင်ပါတယ်။ အကောင်းဆုံးမန်နေဂျာတွေက ကြောက်အောင်ခြောက်လှန့်ပြီး မဦးဆောင်ပါဘူး။ (ငါက ဘော့စ်ပဲ၊ ငါ ပြောသလို မင်း လုပ်ရလိမ့်မယ်ဆိုတာမျိုး မပြောပါနဲ့။) သူတို့ဟာ အခြားသူတွေ အလုပ်လုပ်ချင်လာအောင် တိုက်တွန်းခြင်းနဲ့ ဦးဆောင်ကြပါတယ်။

ဒီကနေ့ ရှုပ်ထွေးနေတဲ့ ကုမ္ပဏီဟာ ဝဲလ်ချ်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု စတိုင်က အထူးအရေးကြီးပါတယ်။ သင်ဟာ မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်

သည်ဖြစ်စေ၊ အခွင့်အရေးတွေဆိုတာက သင့်အလုပ်မှာ သင် စွမ်းဆောင်နိုင်အောင် ကူညီမယ့် အခြားသူတွေအပေါ် မှီခိုနေရတာပါပဲ။ တကယ်လို့များ သင့်ကို ကူညီမယ့် သူတို့ဟာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးရဲ့အခြေအနေကို ခြုံငုံသိခဲ့မယ်ဆိုရင် သူတို့ဟာ ပိုပြီးစိတ် ဓာတ်တက်ကြွစွာနဲ့ သင့်အတွက် လုပ်ပေးပါလိမ့်မယ်။ ဒါဟာ သူတို့ရဲ့ ကြိုးပမ်းအား ထုတ်မှုကို သင်က မှန်ကန်စွာတန်ဖိုးထားခဲ့လို့ပါပဲ။

အထူးသဖြင့် သင့်ကို ဘော့စ်လို့မခေါ်တဲ့အခြားသူတွေဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ လှုံ့ဆော်နိုင်တဲ့ ဝဲလ်ချ်ရဲ့ အောက်ပါဆောင်ရွက်မှုတွေကို ယုံကြည်လက်ခံကျင့်သုံးပါ။

(က) ကြောက်အောင်ခြောက်လှန့်ခြင်းနဲ့ မဦးဆောင်ပါနဲ့

အာဏာရှင်ဆန်ဆန်၊ မတရားအုပ်ချုပ်သူဆန်ဆန် အော်ဟစ်အမိန့်ပေးသူမျိုး ကို ဝဲလ်ချ်က မသုံးပါဘူး။ ဒါဟာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဖို့အတွက် နည်းလမ်းဟောင်း ကြီးပါ။

(ခ) သူတို့ရဲ့ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုက ကုမ္ပဏီကို ဘယ်လိုကူညီရာရောက်မယ်ဆိုတာ ဝန်ထမ်းတွေကို အတိအကျသိပါ။

လူအများစုကတော့ ကူညီချင်ကြတာပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ရည်စူးချက် အောင်မြင်အောင် ကူညီရာမှာ သူတို့ရဲ့ ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်ချက်တွေလည်းဆိုတာ သူတို့လည်း သိချင်နေကြမှာပါ။

(ဂ) လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ ဖောက်သည်တွေထံ ကျေးဇူးတင်ကြောင်း လက်ရေးမှတ်စုတွေပို့ပါ

လူတွေကို ကျေးဇူးတင်ကြောင်း လက်ရေးမှတ်စုပို့ရာမှာတော့ ဝဲလ်ချ်က ဆရာ တစ်ဆူပါ။ အချိန်နည်းနည်းယူပြီး လုပ်ကြည့်ပါ။ ဒါက အမြဲလိုလို အကျိုးရှိဆုံးကိစ္စ တစ်ခုပါ။



အကန့်အသတ်မဲ့ပြီး စစ်မှန်တဲ့ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနည်းတွေ ဘယ်က လာတာလဲဆိုတာ အခုတော့ ကျွန်တော်တို့ သိပါပြီ။ စိတ်လှုပ်ရှားမှုတွေ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်တွေ၊ စိန်ခေါ်မှုတွေ၊ ဆုရတဲ့လူတွေရဲ့ အသင်းအဖွဲ့တွေကနေလာတာပါ။

✓ အစဉ်အလာကို အာခံခြင်း

အထွေထွေ လျှပ်စစ်ကုမ္ပဏီ (GE) ဟာ သမိုင်းမှာချမ်းသာတဲ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုပါ။ ရာစုအစောပိုင်းတုန်းက တီထွင်သူ သောမတ်စ်အက်ဒီဆင်ကြောင့် ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့တဲ့ ကုမ္ပဏီပါပဲ။ ဝဲလ်ချ်က ကမ္ဘာ့အလေးစားရဆုံး ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို အမွေဆက်ခံခဲ့သူပါ။

အကောင်းဆုံးဂုဏ်သတင်းတွေနဲ့ ကြားနာရပ်တည်ပြီး အစဉ်အလာအရ သိသိသာသာလေးစာ ရတဲ့ ကုမ္ပဏီကို ဝဲလ်ချ်က လွှဲပြောင်းတာဝန်ယူခဲ့တဲ့အခါမှာတော့ သမိုင်းရာစုတစ်ခုကို အန်တုမယ့် တစ် နှစ်ခွဲခွဲအမှုဆောင်ချုပ်သစ်တစ်ယောက်လို့ အနည်းငယ်ကပဲ မျှော်လင့်ခဲ့ကြတာပါ။ GE မှာက သေချာတဲ့နည်းလမ်းနဲ့ လုပ်နေတာတွေကြောင့် ချောမောအဆင်ပြေနေတာတွေ ကမောက်ကမဖြစ်အောင် လုပ်စရာမှ မလိုတာဘဲလေ။

ဒါပေမဲ့ စီအီးအိုအသစ်ကတော့ အဲဒီလိုမမြင်ခဲ့ပါဘူး။ ကမ္ဘာ့အယှဉ်ပြိုင်နိုင်ဆုံး ကုမ္ပဏီတစ်ခု ဖန်တီးဖို့ အပြည့်အဝ ကတိပေးနိုင်တဲ့ တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းကတော့ အစဉ်အလာကိုအာခံဖို့ပါပဲ။ အတိတ်တုန်းက ဘာလုပ်ခဲ့လုပ်ခဲ့၊ အနာဂတ်မှာတော့ အဲဒီလိုလုပ်စရာမလိုပါဘူး။ နည်းပညာအသစ်တွေ၊ စီးပွားရေးအခြေနေတွေ ပြောင်းလဲနေတာတွေ၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပြိုင်ဆိုင်သူအသစ်တွေနဲ့ အရာရာဟာ မြန်သည်ထက်မြန်စွာ ရွေ့လျားနေကြပါတယ်။ စိန်ခေါ်မှုအသစ်တွေကို ဆုံတွေ့ဖို့ မပြောင်းလဲခဲ့တာကြောင့် လှုပ်ရှားမှုအားလုံးဟာ ဘေးများဆုံးဖြစ်ခဲ့တာပဲလို့ GE ဥက္ကဋ္ဌက သဘောပေါက်ခဲ့တယ်။ “သင့်ကံကြမ္မာကို သင် ထိန်းချုပ်ပါ။ မဟုတ်ပါက နောက်ထပ် တစ်စုံတစ်ယောက်က ထိန်းချုပ်သွားလိမ့်မယ်” လို့ သူက တစ်ကြိမ်မှာတော့ ထုတ်ဖော်ကြေညာခဲ့တယ်။

GE ရဲ့ ကံကြမ္မာကို ထိန်းချုပ်ခြင်းဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကတော့ ကုမ္ပဏီရဲ့ သမိုင်း သွင်ပြင်လက္ခဏာအများစုကို အန်တုဖို့ပါပဲ။ ဝဲလ်ချ်မတိုင်ခင်က GE ဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့ ကြီးမားတဲ့အစိတ်အပိုင်းတွေ မရောင်းခဲ့သလို၊ ဝန်ထမ်းထောင်ပေါင်းများစွာကိုလည်း

အလုပ်မဖြုတ်ခဲ့သလို ဘော့စ်စကားကိုလည်း ဝန်ထမ်းတွေက အလေးအနက်နားထောင်ခဲ့ကြတယ်။ ဝဲလ်ချ်ကတော့ အဲဒါတွေနဲ့ ပြောင်းပြန်အားလုံး ပိုပိုသာသာလုပ်ခဲ့တယ်။ သူ့စိတ်ထဲက ပန်းတိုင်က သူ့ကုမ္ပဏီဟာ ကမ္ဘာမှာ လုပ်ရဲကိုင်ရဲပြီး ယှဉ်ပြိုင်မှုအရှိဆုံး ကုမ္ပဏီကြီးဖြစ်အောင်လုပ်ဖို့ပါပဲ။

ဒါပေမဲ့ ကြီးမားတဲ့ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုရဲ့ ရိုးရာဓလေ့ကိုအာခံဖို့ဆိုတာ ဘယ်သူက ဦးဆောင်မှာတဲ့လဲ။ ဒီနေရာမှာ သင့်ကံကြမ္မာကို ပြောင်းလဲနိုင်တဲ့နည်းလမ်းအနည်းငယ်ကို တင်ပြထားပါတယ်။

(က) ဘာကြောင့် ဒီနည်းလမ်းနဲ့

ကျွန်တော်တို့ လုပ်နေရတာလဲဆိုတာကို ဆွေးနွေးမယ့် အစည်းအဝေး ကျင်းပပါ။

ကုမ္ပဏီရဲ့မတူတဲ့ ဌာနတွေက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို အစည်းအဝေးတက်ဖို့ ဖိတ်ခေါ်ပါ။ ဒါတွေဟာ ဘာကြောင့်များ ဒီလိုလုပ်ခဲ့ကြပါလိမ့်ဆိုတာရယ် ဘယ်လိုပြင်ကြမလဲဆိုတာ အစည်းအဝေးမှာ ဆွေးနွေးပါ။ အကြံဉာဏ်ရယူပါ။ ရှေးထုံးလုပ်နည်းတွေကို ပယ်သင့်ရင် ရဲရဲပယ်ပါ။ (ဒီအစည်းအဝေးဟာ တစ်နှစ်အတွင်း လူကြိုက်အများဆုံး အစည်းအဝေး ဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်။)

(ခ) ကုမ္ပဏီရဲ့အရေးကြီးတဲ့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအပေါ် စိတ်ကူးတစ်ခု ပါဝင်ဆောင်ရွက်ဖို့ သင့်ဌာနက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကို ဖိတ်ခေါ်ပါ

အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးတွေကို ရွေးချယ်ပြီး။ အဲဒီစိတ်ကူးတွေကို သင့်ရဲ့ဘော့စ်ထံ မှတ်ချက်အကျဉ်းပေးပြီးပို့ပါ။ “အဖွဲ့ကရတဲ့စိတ်ကူးအချို့က ကုမ္ပဏီအတွက် ဘယ်လိုအကျိုးဖြစ်နိုင်တယ်”ဆိုတဲ့ မှတ်ချက်လို့ပေါ့။ ဒါမှမဟုတ် တစ်စုံတစ်ခုအကျိုးရှိနိုင်တယ်ဆိုတာမျိုး။ (စိတ်ကူးကောင်းပေးသူကို အသိအမှတ်ပြုပါ။)

(ဂ) ပညာရှိတွေနဲ့ စကားပြောဖို့ မကြောက်ပါနဲ့

GE မှာဝန်ထမ်းတွေဟာ အထက်လူကြီးတွေကို စိတ်ကူးသစ်တွေတင်ပြပြီး စိန်ခေါ်နိုင်ဖို့ အားပေးထားတယ်။ သင်က သင်ထင်တာကို မပြောရဘူးဆိုရင် သင်ဟာ ကုမ္ပဏီမှာပြီး အလုပ်ဝင်နေတာဖြစ်နိုင်တယ်။



“တက္ကသိုလ် ပြုပြင်သွားမယ်ဆိုတာမျိုးရှောင်ပြီး အဆင့်ကျော်သန်တက်ပါ”

✓ အိုင်ဒီယာကောင်းသူကို ဦးစားပေးပါ

ကြီးမားတဲ့ကုမ္ပဏီအများစုမှာတော့ စည်းကမ်းထုတ်တာ မန်နေဂျာတွေပါပဲ။ မန်နေဂျာတွေပြောတာကို ဝန်ထမ်းတွေက နားထောင်ရပါတယ်။ ဝဲလ်ချီကတော့ ဒါဟာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လည်ပတ်ရာမှာ ဒုက္ခရောက်စေတဲ့ နည်းလမ်းတစ်ခုလို့ မှတ်ယူပါတယ်။ ဘာကြောင့်ပါလဲ။ ဘာကြောင့် ဝဲဆိုတော့ မန်နေဂျာတွေမှပဲ စိတ်ကူး ရှိတယ်လို့ ယူဆကြလို့ပါပဲ။

ဝဲလ်ချီက နှစ်များစွာအချိန်ကုန်ခံပြီး (လုပ်ဖို့ရာအတွက် နည်းလမ်းကောင်း တစ်ခုရှိကြောင်း GE မှာခေါင်းဆောင်လုပ်ပြီး ကမ္ဘာကြီးကို သက်သေပြသခဲ့ပါတယ်။

ဝဲလ်ချီရဲ့ ခံယူချက်အရ “လုပ်ငန်းဆုံတာ ပညာကို အပါစည်းရုံးခြင်း ဖြစ်တယ်” လို့ ဝဲလ်ချီက ယူဆပါတယ်။ လူများလေ စိတ်ကူးပိုများလေပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ အကျိုးရှိတဲ့ စိတ်ကူးမှန်သမျှ ကျိန်းသေထုတ်ပြောနိုင်ရေးအတွက် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့က ဝန်ထမ်းတွေကို စိတ်ကူးရှိလာရင် ရဲရဲထုတ်ပြောကြဖို့ ဝန်ထမ်းတွေကို အားပေးရ ပါမယ်။

ပြဿနာတိုင်းရဲ့ အဖြေမှန်သမျှကို သူ မသိဘူးဆိုတာ ဝဲလ်ချီက ကျိန်း သေ သိခဲ့ပါတယ်။ ဖြေရှင်းစရာနည်းလမ်းတွေ ထွက်လာဖို့အတွက်ကတော့ သူက တယ်။ အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးတွေကို အသုံးချဖို့ နေရာတွေရော၊ နည်းလမ်းတွေပါ ရှိစေရအောင် သူက စိမ့်ပေးတယ်။ အရည်အသွေးလက္ခဏာ မတူညီတဲ့ ကြီးမားတဲ့ GE လို့ ကုမ္ပဏီကြီးဟာ ဘာလုပ်လုပ် သေးတယ်ရယ်လို့ မရှိပါဘူး။

ရဲရဲတင်းတင်း ပြောကြ၊ အမြင်ချင်းဖလှယ်ကြဖို့ တွန်းအားရလာဖို့အတွက် ဝဲလ်ချီက GE ကို ပညာတတ်ကုမ္ပဏီအဖြစ် အသွင်ပြောင်းခဲ့တယ်။ ပညာတတ် ကုမ္ပဏီဆိုတာက ရိုးရာဓလေ့နဲ့ အာဏာရှင်ဆန်မှုအပေါ် လွှမ်းမိုးမယ့် အိုင်ဒီယာ ကောင်းတဲ့ သူတွေ ပညာတတ်တွေနဲ့ အုပ်ချုပ်မယ့်ကုမ္ပဏီကို ပြောတာပါ။ ပညာ အဓိက ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးပေါ့။ ပညာရှာကုမ္ပဏီမှာ ဝန်ထမ်းတွေကို အရေးကြီးတဲ့