

ခေါင်းဆောင် နှင့် ခေါင်းရှောင်

စိတ်ဝင်စားမှု၊ ရှိရာနေရာ၊ ရှိရာနေရာ၊ ရှိရာနေရာ၊ ရှိရာနေရာ၊ ရှိရာနေရာ၊ ရှိရာနေရာ၊ ရှိရာနေရာ

ခင်မောင်ညို (ဘာသာရေး)



နားထောင်တတ်ပါသလား

ဘာလို့ အရည်အချင်းမရှိတဲ့ ယောက်ျားတွေ အများကြီး

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေရသလဲ

ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်မယ့်သူတွေ စာဖတ်တယ်

စာနာတဲ့ ခေါင်းဆောင်

ဆက်သွယ်ရေး၊ ဆက်ဆံရေး

စွမ်းရည်မြင့်စေမယ့် နည်းလမ်း (၅) သွယ်

မန်နေဂျာတွေက ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ မောင်းထုတ်

ခေါင်းဆောင်နှင့် ခေါင်းရှောင်

ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းမယ်တဲ့လား

ဘယ်သူမှ မယူကြတဲ့ - အမွေကောင်းများ

စမတ်ဖုန်းများ၏ ကောင်းကျိုးဆိုးပြစ်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ စိမ့်အုပ်ချုပ်မှု ကောင်းစေဖို့

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသတိ

အချိန် ဘယ်လောက်ကြာမလဲ

တက္ကသိုလ် ဘာလို့တက်သလဲ

နှစ်ခြောက်ဆယ်ပြည့် DMA



ပင်လယ်အလွမ်း

ရေးလည်း မပြီး၊ မရေးလည်း မပြီး

ထိုင်းတက္ကသိုလ်တွေထဲ တစ်လည်လည်

စဉ်ဆက်မပြတ် - သိပ္ပံ

အာဆီယံအဝန်းအဝိုင်းနှင့် စာနယ်ဇင်း

တံတိုင်းများ-တံတားများ

မြန်မာနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးရေး

ဩစတြေးလျ-မြန်မာ ဆွေးနွေးပွဲ

ချစ်သော ပုဂံ

ဂင်္ဂါမြစ်တစ်ခေါက်

ဈေးထဲဖြတ်လျှောက်သူ

အိကိုကျောင်းသား

My Diary 1971-72 Dec Jan

December 1971 2nd Thursday

My Diary January 1972 1st Saturday

အမှတ်တရ - ဦးသက်ထွန်း

မလေးရှားနိုင်ငံ - အာဆီယံ

အဆင့်မြင့်ပညာရေးဆွေးနွေးပွဲခရီး



ခေါင်းဆောင်နှင့်ခေါင်းရောင်၊ ခင်မောင်ညို(ဘောကဗေဒ)
စာမျက်နှာ ၁၆၅ မျက်နှာ၊ ၁၄ • ၅ စင်တီမီ x ၂၁ စင်တီမီ

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ(၀၀၅၃၈)၊ ၈၅၊ ၁၆၄လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကင်း။
ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်(၀၀၄၁၂)၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း။
၂၀၁၇၊ မတ်လ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀။

ရောင်းစျေး ၂၃၀၀ ကျပ်



ခေါင်းဆောင်နှင့်ခေါင်းရောင်

စီမံခန့်ခွဲမှုရေးရာနှင့် ခရီးများ၊ တွေးတောမှုများ

ခင်မောင်ညို(ဘောဂဗေဒ)

မေမေအေကြိုင်၊ ၂၀၁၇

mgyc.com

mgyc.com

မာတိကာ

စီမံခန့်ခွဲမှု ရေးရာ

၁။ နားထောင်တတ်ပါသလား	၂
၂။ ဘာလို့ အရည်အချင်းမရှိတဲ့ ယောက်ျားတွေ အများကြီး ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေရသလဲ	၆
၃။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်မယ့်သူတွေ စာဖတ်တယ်	၁၀
၄။ စာနာတဲ့ ခေါင်းဆောင်	၁၄
၅။ ဆက်သွယ်ရေး၊ ဆက်ဆံရေး စွမ်းရည်မြင့်စေမယ့် နည်းလမ်း (၅) သွယ်	၁၈
၆။ မန်နေဂျာတွေက ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ မောင်းထုတ်	၂၁
၇။ ခေါင်းဆောင်နှင့် ခေါင်းရှောင်	၂၆
၈။ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းမယ်တဲ့လား	၃၁
၉။ ဘယ်သူမှ မယူကြတဲ့ - အမွေကောင်းများ	၃၄
၁၀။ စမတ်ဖုန်းများ၏ ကောင်းကျိုးဆိုးပြစ်	၃၈
၁၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ စီမံအုပ်ချုပ်မှု ကောင်းစေဖို့	၄၂
၁၂။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသတိ	၄၆
၁၃။ အချိန် ဘယ်လောက်ကြာမလဲ	၅၁
၁၄။ တက္ကသိုလ် ဘာလို့တက်သလဲ	၅၆
၁၅။ နှစ်ခြောက်ဆယ်ပြည့် DMA	၆၅

ခရီးများ၊ တွေးတောမှုများ

၁၆။ ပင်လယ်အလွမ်း	၆၈
၁၇။ ရေးလည်း မပြီး၊ မရေးလည်း မပြီး	၇၃
၁၈။ ထိုင်းတက္ကသိုလ်တွေထဲ တဝဲလည်လည်	၇၅
၁၉။ စဉ်ဆက်မပြတ် - သိပ္ပံ	၈၀
၂၀။ အာဆီယံအဝန်းအဝိုင်းနှင့် စာနယ်ဇင်း	၈၅
၂၁။ တံတိုင်းများ-တံတားများ	၈၉
၂၂။ မြန်မာနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးရေး ဩစတြေးလျ-မြန်မာ ဆွေးနွေးပွဲ	၉၃
၂၃။ ချစ်သော ပုဂံ	၉၇
၂၄။ ဂင်္ဂါမြစ်တစ်ခေါက်	၁၀၂
၂၅။ ဈေးထဲဖြတ်လျှောက်သူ	၁၀၆
၂၆။ အီကိုကျောင်းသား	၁၀၉
၂၇။ My Diary 1971-72 Dec Jan December 1971 2nd Thursday	၁၁၇
၂၈။ My Diary January 1972 1st Saturday	၁၂၃
၂၉။ အမှတ်တရ - ဦးသက်ထွန်း	၁၄၂
၃၀။ မလေးရှားနိုင်ငံ - အာဆီယံ အဆင့်မြင့်ပညာရေးဆွေးနွေးပွဲခရီး	၁၄၄
၃၁။ ပုဂံတစ်ခေါက် ကြည့်နူးစရာ	၁၄၉
၃၂။ မသန်စွမ်းတဲ့ သားသမီးတွေရဲ့လိုအပ်ချက်	၁၅၃
၃၃။ ဖုန်မတက်တဲ့လက်မှတ်များ - လူများ	၁၅၈
၃၄။ China Water	၁၆၂



စီမံခန့်ခွဲမှု ရေးရာ

နားထောင်တတ်ပါသလား

ကိုယ့်ဘဝမှာ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် အထက်လူကြီးတွေထဲက အကောင်းဆုံးလူကြီး တစ်ယောက်အကြောင်းကို ပြန်စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ထိုလူကြီးအကောင်းဆုံး ဖြစ်ရခြင်းမှာ အဘယ်ကြောင့်နည်း။

သူ့အရည်အချင်းတွေက ဘာတွေဖြစ်မည်နည်း?

သူတို့ကို ယုံကြည် စိတ်ချရသလား?

ဖြစ်နိုင်သည်။

သူတို့က ကိုယ့်ကိုဂရုစိုက်သလား?

သိပ်ဖြစ်နိုင်တာပေါ့။

သူဟာ ကိုယ်ပြောတာကို သေသေချာချာ နားထောင်တတ်သလား?

သေချာတာပေါ့။

ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးတွေအကြောင်း ပြောကြသည့်အခါ နားထောင်မှု စွမ်းရည်ကို လျှော့တွက်ကြသည်။ တန်ဖိုးလည်း မထားကြ။ ခေါင်းဆောင်အတော် များများက လူအများ၏ ပြောစကားကို သေသေချာချာ၊ ရည်ရွယ်ချက် ရှိရှိ၊ ကြိုးစား ပမ်းစား နားမထောင်ကြ။ ဒီလိုပဲ ဖြစ်သွားတာဟု ထင်ကြသည်။ လွယ်လွယ်လေးပါဟု ထင်ကြသည်။ ကိုယ့်မှာ နားနှစ်ဖက်ပါတယ်။ တစ်ဖက်ကလူက စကားပြောတယ်၊ ကိုယ်က နားထောင်နေလိုက်တယ်။ ပြီးကော့ ကိုယ်ပြောချင်တာကို ပြန်ပြောလိုက်တယ်။ ကိုယ် ပြောချင်တာက သူ ပြောချင်တာထက် အများအားဖြင့် ပိုပြီးအရေးကြီးတယ် မဟုတ်လား။

ဟုတ်တယ်မဟုတ်လား?

မဟုတ်ပါဘူး။

တကယ်မှန်မှန်ကန်ကန် ထိထိရောက်ရောက် နားထောင်တတ်ခြင်းသည် အခြားသူများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ရန် အမြန်ဆုံးသော နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ လူတွေက သူတို့၏ အကြံဉာဏ်တွေကို အချိန်ပေးနားထောင်သော သူတို့ကို ကိုယ်ချင်းစာပေးသော ခေါင်းဆောင်တွေကို ယုံကြည်တတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် အမှန်တကယ် နားထောင်ခြင်းသည် ကိုယ့်လုပ်ငန်းထဲမှာ ဘာတွေဖြစ်နေသည်ကို သိရှိနိုင်သော အကောင်းဆုံး အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်လည်းဖြစ်သည်။ ကိုယ့်အဖွဲ့သားတွေ၏ လုပ်ရပ်တွေကို သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သော အကောင်းဆုံးသော အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်သည်။ သူတို့ကို မေးခွန်းတွေ မမေးလျှင်၊ သူတို့အဖြေတွေကို သေသေချာချာ နားမထောင်လျှင် ရှေ့တန်းမှာ ဘာတွေဖြစ်နေသည်ကို မသိနိုင်။

နားထောင်ကောင်းသူ တစ်ယောက်အဖြစ် မတော်တဆ ဖြစ်မလာနိုင်။ သေသေချာချာ နားထောင်တတ်သူတစ်ယောက် ဖြစ်လာစေရန်၊ ထိထိရောက်ရောက် နားထောင်တတ်ရန်၊ အချိန်ပေးရသည်၊ ကြိုးစားရသည် အခြေခံငါးချက်ကို လေ့ကျင့်ရန်လိုသည်။

အခြေခံငါးချက်

(၁) ကိုယ်လက်လှုပ်ရှားမှုတွေကို ဂရုစိုက်လုပ်ပါ

မိမိ၏ ကိုယ်လက်လှုပ်ရှားမှုတွေက ပြောသူကို မိမိက စိတ်ဝင်စားမှုရှိကြောင်း၊ ပြောဆိုနေသည်။ အကြောင်းအရာကို နားလည်ကြောင်း သို့မဟုတ် စိတ်မဝင်စားကြောင်း၊ အာရုံက တခြားရောက်နေကြောင်း ပြသနေသည်။ နားလည်ကာ ပြုံးပြ၊ ခေါင်းညိတ်နေခြင်း၊ သမ်းဝေနေခြင်း၊ စိုက်ကြည့်နေခြင်း၊ ဘာတွေလုပ်ပြနေသလဲ။ ခန္ဓာကိုယ်က ရှေ့ကိုကိုင်းပြီး လိုလိုလားလား နားထောင်နေသလား၊ ကျောမိလက်ပိုက်ပြီး ဆန့်ကျင်ချေပရန် ပြင်ဆင်နေသလား? မိမိ၏ ကိုယ်အမူအရာတွေက 'ဆက်ပြောပါ၊ ငါ ဂရုစိုက်တယ်၊ ငါ နားထောင်နေပါတယ်' ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ကို ဆောင်သင့်သည်။

(စိတ်မဝင်စားမှုကို အများအားဖြင့် ပြသသော လက္ခဏာတစ်ရပ်မှာ တယ်လီဖုန်းပြောနေခြင်း၊ အင်တာနက် သုံးနေခြင်းတို့ဖြစ်သည်။)

(၂) မေးခွန်းများ မေးမြန်းခြင်း

အတော်ဆုံး ခေါင်းဆောင်တွေက မေးခွန်းတွေ မေးမြန်းလေ့ ရှိသည်။ မေးခွန်းတွေ

myvoe.com

အများကြီး မေးလေ့ရှိသည်။ သို့သော် မေးခွန်းတစ်ခုနှင့် တစ်ခု မတူ။ ရည်ရွယ်ချက်ချင်း ကွဲပြားခြားနားသည်။ အချို့မေးခွန်းတွေက၊ သတင်းအချက်အလက်တွေ ထပ်ပေးရန်၊ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း ပြောဆိုဆွေးနွေးရန် မေးမြန်းခြင်း ဖြစ်သည်။ ရှင်းလင်းပြရန် မေးသည့် မေးခွန်းတွေက ပြောနေသည့် အကြောင်းအရာကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ နားလည်သဘော ပေါက်စေရန် အထောက်အကူဖြစ်သည်။ အချို့မေးခွန်းတွေက ပြောသူ၏ အတွေးကို နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း ဆင်ခြင်မိစေရန် အစဆွဲထုတ်ပေးရာ ရောက်သည်။ အချို့မေးခွန်းတွေက ဟုတ်တယ်၊ မဟုတ်ဘူး ဖြေလျှင် ပြီးသည်။ စကားစဖြတ်ရန်၊ တိတိကျကျ ပြောပြရန် မေးသော မေးခွန်းတွေ ဖြစ်သည်။ နိမိတ်ပြ မေးခွန်းတွေက စကားဖြတ်ရန် အသုံးပြု နိုင်သည်။

(၃) ခံစားချက်များကို သုံးသပ်ပြခြင်း

ပြောသူ၏ ခံစားချက်များကို အမိအရဖမ်းကာ အကောင်းအဆိုး သုံးသပ်ဆုံးဖြတ် သည့် သဘောမျိုး မဟုတ်ဘဲ ပြန်လည်ပြောတတ်သည့် စွမ်းရည်ရှိရန်လည်း လိုသည်။ တစ်ဖက်သားပြောနေသည့် အကြောင်းအရာ၏ နောက်ကွယ်မှ စေတနာကို ကိုယ် က သတိထားမိကြောင်း၊ ပြသသည့်နည်း ဖြစ်သည်။ “ခင်ဗျား- တကယ်စိတ်မကောင်း၊ စိတ်ဆိုး၊ သောကများနေပုံရတယ်” ၊ “ခင်ဗျား- ဒေါသဖြစ်နေတယ်လို့ ကျွန်တော်ထင်တယ်” ဟူသော စကားမျိုးကို ပြောကာ သူ့ကို စာနာမှုရှိကြောင်း ပြသနိုင်သည်။ ဤနည်းဖြင့် သူ၏ယုံကြည်မှုကို ရရှိကာ သတင်းအချက်အလက်တွေလည်း ထပ်မံ ထွက်ပေါ်လာ နိုင်သည်။

(၄) ကိုယ့်စကားနှင့် ပြန်ပြောပြခြင်း

“ခင်ဗျား- ဆိုလိုချင်တာ ဒီလိုမဟုတ်လား” ဟု သူ့ပြောစကားကို ကိုယ့်စကားနှင့် ဖလှယ်ကာ ပြန်ပြောခြင်းအားဖြင့် သူပြောတာတွေကို ကောင်းကောင်းကြားလိုက်ကြောင်း၊ နားလည်ကြောင်း ပြသနိုင်သည်။ ထိုသို့ ပြန်ပြောရာတွင် ပြောသူ၏ အဓိကဝေါဟာရများ၊ အပိုဒ်များ ပြန်လည်ပြောပြခြင်း၊ သူ့စကားစဉ်အတိုင်း ပြန်ပြောခြင်းပြုကာ နားလည် သဘောပေါက်ရန် နားထောင်ကြောင်း၊ စာနာမှုရှိကြောင်း ပြသနိုင်သည်။ တစ်ဖက်သား စကားကို အတိအကျ ပြန်ပြောစရာမလို။ သူ့အဖြူပြောတာကို၊ အမည်းဖြစ်အောင် မလှုပ်ရ၊ အခြေအနေကို ကြိုတင်အကဲဖြတ်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်းလည်း မပြရပေ။

mgyoe.com

(၅) အကျဉ်းချုံးပြောပြခြင်း

အချိန်အကြာကြီး ပြောသွားသမျှကို တိတိကျကျ လိုတိုရှင်းပြောနိုင်သော စွမ်းရည် ရှိရမည်။ အဓိကသဘောတရားတွေ၊ ခံစားချက်တွေ၊ လုပ်ဆောင်မှုတွေကို ပြန်ပြောရာတွင် ဝေါဟာရ အတိအကျဖြစ်ရန် မလို။ ထိုသို့ ပြောနိုင်ရန် မှတ်စုလိုက်ခြင်း၊ စကားပြောနေစဉ် အကျဉ်းချုံး မှတ်သားခြင်း၊ သူ ပြောသည့်စကား ရှေ့နောက်အဆက်အစပ်ကို မှတ်သား ထားခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ကြက်တူရွေးရွတ်သလို တိတိကျကျ ပြောစရာမလို။ မိမိ ၏ သုံးသပ်ချက်ကို ထည့်ပြောစရာမလို။

အချို့လူတွေက တစ်ဖက်သား ပြောစကားကို ကောင်းကောင်း သဘောမပေါက် သေးဟုထင်လျှင် ပြန်မပြောကြ။ သဘောမပေါက်ဘဲ၊ ပြောတာလွဲသွားလျှင် ဖော်ကားသလို ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ ကိုယ်ပြောတာကို သူများစိတ်ဝင်စားမှု ရှိ၊ မရှိ။ သူ၏ကိုယ်ဟန်အမူအရာ တွေကို ကြည့်လျှင် သိနိုင်သည်။ ထို့ပြင် အမှန်တကယ် ကျွမ်းကျင်သူတွေက ဘာမျှ ဖုံးကွယ်ထားစရာ မလိုသဖြင့် ဆက်ဆံရလွယ်ကူသည်။ တစ်ခုပြောစရာရှိသည်က ယဉ်ကျေးမှု ခြားနားလျှင် ကွဲပြားသော ကိုယ်ဟန်အမူအရာတွေ ရှိတတ်သည်။ အရေး အကြီးဆုံးက မျက်နှာအမူအရာ ဖြစ်သည်။

အထက်ပါ အချက်ငါးချက်သည် အရေးကြီးသည်ဟု မထင်ရ။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်အတော်များများက မလုပ်ကြသလို၊ ဂရုလည်းမစိုက်ကြ။ အားကစားသမား ကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်ရန် စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့ကျင့်နေရသကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်များ အနေဖြင့်လည်း ဤအခြေခံနားထောင်နည်း ငါးရပ်ကို စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့ကျင့်အပ် ပါသည်။

(ညွှန်း - The 5 Fundamental of Effective Listening)



ဘာလို့ အရည်အချင်းမရှိတဲ့ ယောက်ျားတွေ အများကြီး ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေရသလဲ

အများအားဖြင့် Facebook ပေါ်မှာ Notes အနေနဲ့ ဆောင်းပါးတင်လိုက်ရင် နှစ်ဆယ်သုံးဆယ်ထက် ပိုမဖတ်ကြဘူး။ Statusကတော့ ရာချီရှိတတ်တယ်။ တစ်လောက တင်လိုက်တဲ့ ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်ကို ရာချီပြီး ဖတ်ကြတော့ ရေးရကျိုးနပ်သားလို့ ထင်မိ တယ်။ အဲဒါမျိုးလေးတွေလဲ ဖတ်ချင်ကြပုံရတယ်ဆိုပြီး အခု Harvard Business Re- view မှာပါတဲ့ ပေါ့ပေါ့ပါးပါး ဆောင်ပါးတွေကို ဆက်တိုက် မိတ်ဆက်ပေးနေမိတယ်။

ဘာလို့ အရည်အချင်းမရှိတဲ့ ယောက်ျားတွေ တော်တော်များများ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်နေကြရသလဲ၊ မိန်းမတွေ ဘာကြောင့် နေရာမရကြသလဲလို့မေးရင် အများအားဖြင့် အဖြေ (၃) မျိုး ထွက်တယ်။ (၁) သူတို့ဟာ အရည်အချင်း မရှိလို့ (၂) သူတို့ စိတ် မဝင်စားလို့ (၃) အရည်အချင်းလည်းရှိ စိတ်လည်း ဝင်စားပါရဲ့ အပေါ်အထိ အထက်အထိ မရောက်နိုင်အောင် လုပ်ထားတဲ့ အတားအဆီးတွေကြောင့်လို့ ဖြေတတ်ကြတယ်။ ရှေးရိုး စွဲတွေက (၁) ကို ဖြေတယ်။ အမျိုးသမီးဝါဒီတွေက (၂) ကို ဖြေတယ်။ ကြားထဲက လူတွေက (၂) ကို ဖြေတယ်။ ဒါပေမဲ့ ပြည့်စုံတယ် မထင်ဘူး။

တကယ်တော့ ခုလို အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်တွေ ရှားပါးနေတာဟာ ကျွန်တော် တို့ရဲ့ ယုံကြည်စိတ်ချမှုနဲ့ အရည်အသွေးကို ခွဲခြားနိုင်စွမ်း မရှိတာကြောင့်လို့ ဆိုနိုင်ပါ တယ်။ အများအားဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိတဲ့ သူတွေကို လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ရှိတယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် အမျိုးသားတွေဟာ အမျိုးသမီးတွေထက် သာတဲ့ ခေါင်းဆောင်လို့ ထင်ကြတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အာဂျင်တီးနားအစ

နော်ဝေအလယ် အမေရိကန်အဆုံး အမျိုးသားတွေဟာ အမျိုးသမီးတွေထက် ခေါင်းဆောင် နိုင်စွမ်း ရှိတယ်။ ညို့ဇာတ်ရှိတယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။

ခေါင်းဆောင်မရှိတဲ့ အုပ်စုတွေကို လေ့လာကြည့်တဲ့အခါ အတ္တတွေကို ရှေ့တန်း တင်တဲ့ ယုံကြည်မှုလွန်ကဲတဲ့သူတွေကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ရွေးချယ်လေ့ ရှိကြတယ်။ ဒီကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေဟာ ယောက်ျားတွေရော မိန်းမတွေမှာပါ ညီတူညီမျှ ရှိနေ တတ်တာမျိုး မဟုတ်ဘူး။ စိတ်ပညာရှင်တစ်ယောက်ရဲ့အမြင်အရ နောက်လိုက်တွေဟာ အုပ်စုတစ်ခုဟာ ကိုယ့်ရဲ့အတ္တကို ခေါင်းဆောင်ရဲ့အတ္တနဲ့ အစားထိုးတယ်။ ခေါင်းဆောင်ကို ချစ်တယ်ဆိုတာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ချစ်တာကို ဖုံးကွယ်ထားတာမျိုး ဖြစ်တယ်။ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မချစ်နိုင်စွမ်းကို အစားထိုးတာမျိုး ဖြစ်တယ်။ တခြားတစ်ယောက်ရဲ့ အတ္တဟာ ကိုယ့်အတ္တရဲ့ တချို့တစ်ဝက်ကို စွန့်လွှတ်ထားတဲ့သူတွေအတွက် စွဲမက်စရာ ဖြစ်တယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ကိုယ်စိတ်ကျေနပ်မှုရှိအောင် သူက လုပ်ပေးနိုင်တာကို မနာလို သလို ဖြစ်နေတယ်လို့ ဆိုတယ်။

တကယ်တော့ ဘယ်နေရာမှာဖြစ်ဖြစ် ယောက်ျားတွေက သူတို့ဟာ မိန်းကလေး တွေထက် တော်တယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ မှန်ပါတယ်။ ဟန်ကြီးပန်ကြီးနိုင်တာနဲ့ ကိုယ့် ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှု လွန်ကဲတာဟာ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်ပါ။ စွမ်းရည်မြင့်တဲ့ အဖွဲ့တွေ ဖွဲ့စည်းနိုင် ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်း နောက်လိုက်တွေရဲ့ ကိုယ်ကျိုးစီးပွားကို ခဝါချပြီး အုပ်စုဖွဲ့ ဘုံအကျိုးစီးပွားအတွက် ဆောင်ရွက်အောင် ဆွဲဆောင်နိုင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်တွေ ရှိဖို့လိုအပ်တယ်။ အားကစားမှာပဲဖြစ်ဖြစ် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးမှာဖြစ်ဖြစ် အတော်ဆုံး ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ပင်ကိုကြောင့်ဖြစ်ဖြစ်၊ အလေ့အကျင့်ကြောင့်ဖြစ်ဖြစ် ကိုင်းညွတ်တဲ့သူတွေ၊ မာန်မာန မရှိတဲ့သူတွေ ဖြစ်တယ်။ ခံစားမှုကို ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်း (emotional intelligence) မှာ အမျိုးသမီးတွေက အမျိုးသားတွေထက် သာတယ်။ ဒီတော့ အလွန်အကျွံလုပ်တာမျိုး နည်းတယ်။

ယဉ်ကျေးမှု (၂၆) မျိုးရှိတဲ့ လူပေါင်း (၂၃၀၀၀) လောက်ကို လေ့လာတဲ့ လေ့လာမှု တစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးတွေဟာ အမျိုးသားတွေထက် ပိုပြီး ဆတ်ဆတ်ထိမခံတတ်၊ ကြင်နာ တတ် ဂါရဝနိဝါတတရားရှိတဲ့သူတွေ ဖြစ်တယ်ဆိုတာ တွေ့ရတယ်။ နိုင်ငံပေါင်း (၄၀) ကျော်က လုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးမှာရှိတဲ့ ထောင်သောင်းချီတဲ့ မန်နေဂျာတွေကို လေ့လာကြည့် တဲ့အခါမှာလည်း အမျိုးသားတွေမှာ မကောင်းတဲ့ ဟန်ကြီးပန်ကြီးနိုင်တာ၊ စွန့်စားရမှာ ပိုကြောက်တာ၊ ခြယ်လှယ်ချင်တာတွေကို အမျိုးသမီးတွေထက် ပိုတွေ့ရတယ်လို့ ဆိုတယ်။

စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းတာက အမျိုးသားမန်နေဂျာတွေ ထိပ်ကိုရောက်စေတဲ့ အရည်အချင်းတွေဟာလည်း တစ်ဖက်မှာ သူတို့ရဲ့ကျရုံးမှုကို ဖြစ်စေတဲ့အကြောင်း တွေရှိရပါတယ်။ အလုပ်တာဝန်တွေရစေတဲ့ အရည်အချင်းတွေဟာ တစ်ဖက်မှာ အလုပ်ကို ကောင်းကောင်း မလုပ်စေနိုင်တဲ့ အရည်အချင်းတွေ ဖြစ်နေတယ်ဆိုတာမျိုး ပြောလို့ရပါသေးတယ်။ ဒါကြောင့် အရည်အချင်းမရှိတဲ့သူတွေဟာ မန်နေဂျာ အလုပ်တွေရကြ၊ သူတို့ထက် အရည်အချင်းရှိတဲ့သူတွေကို ကျော်ပြီး ရာထူးတွေ တက်ကြပါတော့တယ်။ တကယ်တော့လည်း ဒါတွေဟာ အံ့ဩစရာ မကောင်းပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ ရုပ်ပုံလွှာကို ပြောပြပါဆိုရင် အဆင်မချောလှတဲ့ သူတွေမှာ တွေ့ရတတ်တဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေ ပါဝင်နေတတ်တာကို တွေ့ရမယ်။ အတ္တကြီးတယ်၊ အာဏာရှင်ဆန်တယ်၊ ကိုယ်လုပ်ချင်တာကို ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်တယ်၊ စိတ်ဆဒနာ ခံစားနေရတယ်၊ ပဲများတယ် (ဇာတ်ဆန်တယ်၊ သရုပ်ဆောင်တတ်တယ်)။ ဒါပေမဲ့ သာမန် မန်နေဂျာတွေမှာတော့ အဲဒီအူကြောင်ကြောင် စရိုက်တွေကို မတွေ့ရဘူး။ သာမန် မန်နေဂျာတစ်ယောက်မှာ အဲဒီစရိုက်တွေ တွေ့နေရရင်လည်း သူ ကွဲမှာပဲ။

တကယ်တော့ ခေါင်းဆောင်အတော်များများဟာ နိုင်ငံရေး နယ်ပယ်မှာဖြစ်ဖြစ်၊ စီးပွားရေး နယ်ပယ်မှာပဲဖြစ်ဖြစ် ကျဆုံးကြတယ်။ နိုင်ငံတွေ၊ ကုမ္ပဏီတွေ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ အသင်းအဖွဲ့တွေ အတော်များများဟာ စီမံခန့်ခွဲမှု ညံ့ဖျင်းကြတယ်။ သူတို့ရဲ့ သက်တမ်း၊ ဝင်ငွေ၊ အများထောက်ခံမှု၊ သူတို့က နိုင်ငံသားတွေ၊ ဝန်ထမ်းတွေ၊ လက်အောက်ငယ်သားတွေ အဖွဲ့အစည်းဝင်တွေအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှု၊ ဘယ်ရှုထောင့်ကကြည့်ကြည့် ညံ့ဖျင်းတာကို တွေ့ရတယ်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုတာ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထမရှိဘူး။ ခြွင်းချက် အနေနဲ့ပဲ တွေ့ရတယ်။

တစ်လောက အမျိုးသမီးတွေကလည်း ကမောက်ကမနိုင်တဲ့ အရည်အသွေးတွေကို ရယူဖို့ ကြိုးစားလာကြတာ တွေ့ရတယ်။ ဟုတ်တယ်။ ဒီလူတွေကို မကြာခဏဆိုသလို ကျွန်တော်တို့က ခေါင်းဆောင်အနေနဲ့ ရွေးမိလေ့ရှိတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီလူတွေဟာ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်သင့်သလား။

ထိရောက်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်တဲ့ အရည်အသွေးအတော်များများကို စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် သူတို့ကို ဘယ်သူမျှ အထင်မကြီးတဲ့သူတွေမှာ သွားတွေ့ရတယ်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးတွေပေါ့။ အခုဆို သိပ္ပံနည်းကျ သုတေသနတွေမှာ အမျိုးသမီးတွေဟာ အမျိုးသားတွေထက် ပိုပြီးထိရောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု မဟာဗျူဟာတွေ ချမှတ်နိုင်တယ်

mgyoe.com

ဆိုတာ တွေ့ရှိလာရတယ်။ အမျိုးသမီး မန်နေဂျာတွေဟာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေရဲ့ လေးစားမှု၊ ဂုဏ်ယူမှုကို ပိုမိုရရှိစေနိုင်တယ်။ ကိုယ့်အမြင်ကို ပိုပြောတတ်တယ်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ၊ အောက်လက်ငယ်သားတွေကို ပိုပြီးလုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးတတ်တယ်။ ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်တတ်တယ်။ တကယ်တော်တဲ့သူတွေကို ချီးမြှောက်တတ်ပါတယ်တဲ့။

အမျိုးသမီးတွေ ထိပ်ဆုံးရောက်ဖို့ အခက်အခဲတွေ၊ အဟန့်အတားတွေ အများကြီးပါ။ ခက်တာက ညံ့တဲ့ယောက်ျားတွေ အပေါ်ရောက်ဖို့ ဘာ အဟန့်အတားမှ မရှိဘူး။ ညံ့တဲ့ယောက်ျားတွေကို ချီးမြှင့်၊ တော်တဲ့မိန်းမတွေကို ဒဏ်ခတ်တော့ အားလုံး ဒုက္ခရောက်တော့တာပေါ့။

(Why do so many incompetent men become leaders? In HBR)



ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်မယ့်သူတွေ စာဖတ်တယ်

ပြောမယ့်သာ ပြောရတယ်၊ 'စာဖတ်ကြပါ' ဆိုတဲ့ စကားကိုပြောရင် ပြောတဲ့သူကပဲ ခေတ်မမီတော့သလိုလို တစ်ခုရှိတာက 'စာဖတ်ပါ' လို့ ပြောတဲ့သူတွေက စာဖတ်တဲ့သူ မဟုတ်လို့လား မပြောတတ်ဘူး။

တကယ်တော့ တစ်ကမ္ဘာလုံးမှာ စာဖတ်ကြတာ လျော့လာနေတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဆက်ပြောလို့ မကောင်းတာက စာဖတ်တဲ့သူ နည်းလာတာဟာ - ခေါင်းဆောင်ကောင်း တွေ နည်းလာမယ့် အဓိပ္ပာယ် ထွက်နေလေတော့ ကြောက်စရာကောင်းတယ်။ စာဖတ် တဲ့သူဟာ ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်လာနိုင်တယ်။ မှန်ပါတယ်။ ဘယ်လိုစာအုပ်မျိုးတွေကို ဖတ်သလဲဆိုတာလည်း အရေးကြီးတာပေါ့။ စာဖတ်ပြီး အသိပညာတွေ စုစည်းကြတဲ့ ထင်ရှားတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ အများကြီးပါ။ စာဖတ်တာနဲ့ ခေါင်းဆောင်တာ ဘယ်လို ပတ်သက်သလဲ ?

၁။ လူမှုဆက်ဆံရေး ပိုကောင်းတယ်

သုတေသနအရ စာဖတ်နေတဲ့အချိန်မှာ ဦးနှောက်က ဇာတ်ကောင်တွေနဲ့ စကား ပြောကြကြောင်း တွေ့ရတယ်။ စာအုပ်ကို ရက်အတော်ကြာကြာ ပြန်မကြည့်မိတာတောင် မှ ဦးနှောက်က ဇာတ်ကောင်တွေရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံတွေ အတွေ့အကြုံတွေကို ပြန်ပြောင်း သတိရနေတတ်တယ်။ စာအုပ်တွေ (ဝတ္ထုတွေ) ထဲက ဇာတ်ကောင်တွေ အများကြီးနဲ့ ဆက်ဆံနေရတော့ ခံစားမှု အရည်အသွေး (emotional intelligence) ထက်မြက်လာပြီး

လူတွေနဲ့ ဆက်ဆံနိုင်စွမ်း ပိုရှိလာတယ်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ ဒီလိုလူမှုဆက်ဆံရေး အရည်အသွေးကောင်းမွန်တာဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် အတွက် အရေးကြီးတယ်။

၂။ ဝေါဟာရ ပိုကြွယ်ဝတယ်

စာဖတ်တဲ့သူဟာ ခံစားချက်တွေကိုလည်း ပီပီပြင်ပြင်ရရှိပြီး သုံးနှုန်းတတ်လာ တယ်။ စာဖတ်လေ- ဝေါဟာရတွေ ကြွယ်လေ။ သူ့ရဲ့ဆန္ဒတွေ အတွေးတွေကို ပိုပြီး ဖော်ပြနိုင်စွမ်းရှိတယ်။ ကိုယ်ဖြစ်ချင်တာတွေ ပီပီပြင်ပြင် ပြောနိုင်တယ်။ ကိုယ်သွားချင်တဲ့ ပန်းတိုင်ကို ဆွဲခေါ်သွားနိုင်တယ်။

၃။ အမြင်မကျဉ်းဘူး၊ ဘက်စုံကြည့်တတ်တယ်

လောကကြီးကို ကိုယ်ကြည့်ချင်တဲ့ တစ်ထောင့်တစ်နေရာကနေ မကြည့်ဘဲ ဘက် ပေါင်းစုံက ကြည့်တတ်တယ်။ စာဖတ်တော့ စာအုပ်တွေထဲက နေရာမျိုးစုံကို ရောက် ရတယ်။ လူပေါင်းစုံနဲ့ စကားပြောရတယ်။ ဇာတ်လမ်း၊ ဇာတ်ကွက်အမျိုးမျိုးထဲမှာ ဝင်ပါရတယ်။ ဘက်စုံထောင့်စုံက မြင်တွေ့နေရတော့ အမြင်မကျဉ်းဘူး။ လောကကြီးဟာ ဖြစ်နိုင်တာတွေ၊ စိန်ခေါ်မှုတွေ အများကြီးပဲဆိုတာ သဘောပေါက်လာတယ်။

၄။ အပေါင်းအသင်းဆန့်တယ်

ဝေါဟာရတွေအမျိုးမျိုး ရွေးချယ်ပြီး သုံးနှုန်းနိုင်စွမ်းရှိတဲ့သူတွေနဲ့ ဆက်သွယ်ရ ဆက်ဆံရတာကို လူတွေက သဘောကျကြတယ်။ စကားပြောကြည့်တဲ့အခါ လူတွေ ကိုပိုပြီး ဂရုစိုက်တတ်ကြောင်း ဗဟုသုတကြွယ်ဝကြောင်း တွေ့လာရတယ်။ လူတွေက သူတို့နဲ့ သဘောချင်း တိုက်ဆိုင်တဲ့သူတွေနဲ့ ပြောဆိုရ ဆက်ဆံရတာကို သဘောကျ ကြတော့ ဒီကနေတစ်ဆင့် ကိုယ်ဖြစ်ချင်တာ ပြောချင်တာတွေကို ဆွဲခေါ်သွားနိုင်တယ်။

၅။ သောကနည်းတယ်

စာဖတ်တာဟာ သောကတွေ စိတ်ဖိစီးမှုတွေကို လျော့ကျစေတယ်။ လမ်းလျှောက် တာ၊ သီချင်းနားထောင်တာ လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက် သောက်တာမျိုးတွေနဲ့ နှိုင်းယှဉ် ကြည့်ရင် မိနစ်အနည်းငယ်အတွင်းမှာ နှလုံးခုန်နှုန်း နှေးသွားပြီး စိတ်ဖိစီးမှုတွေ လျော့

သွားစေနိုင်တယ်။ သောကနည်းပြီး အေးအေးဆေးဆေးရှိတော့ အကောင်းမြင်တတ်တယ်။ အာရုံစိုက်နိုင်တယ်။

၆။ အတွေးအခေါ်ကောင်းတယ်

စာဖတ်တဲ့သူတွေဟာ ပိုပြီးအတွေးအခေါ် ကောင်းတဲ့သူတွေ ဖြစ်တယ်။ စာဖတ် တော့ ဆင်ခြင်တုံတရား ပိုမြင့်လာတယ်။ ပြဿနာတွေကို ပိုပြီးဖြေရှင်းနိုင်တယ်။ ကိုယ်နဲ့ သဘောချင်း မတိုက်ဆိုင်တဲ့ စာတစ်ခုခုကို ဖတ်မိတဲ့အခါ ကိုယ့်ရဲ့စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုနဲ့ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းကို ကောင်းကောင်းကြီး အထောက်အကူပြုတယ်။

၇။ အတိတ်ကို ပြန်ပြောင်း သတိရစေတယ်

တစ်ခါတစ်ရံ စာဖတ်တာဟာ မှန်ကြည့်ရတာနဲ့ တူတယ်။ ကိုယ် ဘယ်လိုလူလဲ ဆိုတာ ပေါ်လွင်စေတယ်။ တချို့စာအုပ်တွေကို ဖတ်လိုက်တော့... ဟိုတုန်းက ကိုယ် သိထားတာတွေကို ပြန်ပြောင်းသတိရစေတယ်။ ကိုယ့်အတွေးတွေကို ပြန်ပြီး စစ်ထုတ် လိုက်သလို ဖြစ်သွားတယ်။ အာရုံတွေ ပိုကောင်းလာတယ်။ အရေးကြီးတဲ့သဘော တရားတွေကို ပြန်နွေးပေးသလို ဖြစ်စေတယ်။

၈။ ခွန်အားဖြစ်၊ ရည်ရွယ်ချက် ရှိစေတယ်

စာဖတ်တော့ ပိုပြီးခွန်အားတွေ ပြည့်လာစေတယ်။ အကောင်းမြင်တတ်လာတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပိုပြီး ယုံကြည်မှုရှိတယ်။ အောင်မြင်မှု ရစေနိုင်တဲ့ နည်းလမ်းအသွယ်သွယ် ရှာဖွေတတ်တယ်။ ထက်မြက်တက်ကြွတဲ့ စိတ်ဓာတ်ကို ဖြစ်စေတယ်။

၉။ အာရုံကောင်းကောင်းစိုက်နိုင်တယ်

အမြဲတမ်း စာဖတ်နေတဲ့ စာဖတ်တဲ့သူဟာ အာရုံကောင်းကောင်း စိုက်နိုင်တယ်။ ရေရှည်လုပ်ရမယ့် လုပ်ငန်းတွေကို အာရုံစိုက်နိုင်တယ်။ စာဖတ်နေတဲ့သူတွေဟာ ဘောဂ အနှောင့်အယှက်တွေကို မကြိုက်ဘူး။ ဖတ်နေတဲ့ စာအုပ်ကို လက်က မချချင်ဘူး။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက်လည်း ရေရှည်လုပ်ငန်းစဉ်ကို အာရုံစိုက်နိုင်ဖို့ အရေးကြီး ပါတယ်။

၁၀။ အချိန်ကို စီမံခန့်ခွဲတတ်တယ်

စာဖတ်ဝါသနာပါတဲ့ သူတစ်ယောက်အတွက် ဘယ်အချိန်၊ ဘယ်နေရာမဆို၊ စာဖတ်လို့ရတယ်။ ပျင်းရိနေဖို့ စောင့်ဆိုင်းနေဖို့ မလိုဘဲ စာဖတ်နိုင်တယ်။ အချိန်ကို တန်ဖိုးရှိရှိ အသုံးပြုပြီး အလုပ်တွင်အောင် လုပ်နိုင်တယ်။ တစ်မိနစ်မျှ အချိန်မဖြုန်းဘဲ စာဖတ်ရင်း တန်ဖိုးရှိရှိ အချိန်ကို အသုံးပြုနိုင်တယ်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက် ၁ မိနစ်တိုင်းဟာ အရေးကြီးတယ်။ သူတို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက်ကို ဖြည့်ဆည်းဖို့ ၁ မိနစ်တိုင်း အရေးကြီးတယ်ဆိုတာ ခေါင်းဆောင်တွေက သဘောပေါက်တယ်။

(Lifhacker, 10 Reasons why people who read a lot are more likely to be good leader)



စာနာတဲ့ ခေါင်းဆောင်

အမေရိကန်က အမေရိကန်ကုမ္ပဏီရဲ့ အကြီးအကဲတစ်ယောက်အနေနဲ့ သူ့ရဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို စာရေးပေးရာမှာ 'စာနာတတ်မှု မရှိတာကို လုံးဝသည်းမခံနိုင်ဘူး' လို့ ဖော်ပြထားတာ တွေ့ရတယ်။ လူသားချင်း စာနာတတ်မှု ရှုထောင့်တစ်ခုတည်းက ကြည့်ပြောတာ မဟုတ်၊ ခေါင်းမာတတ်တဲ့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်တစ်ယောက်အတွက်လည်း စာနာတတ်တာဟာ လူတွေကို ဆွဲဆောင်နိုင်တဲ့ စွမ်းရည်ရှိပါတယ်။

အမေရိကန်နဲ့ တခြားနိုင်ငံတွေကို သွားရောက်ပြုလုပ်တဲ့ သုတေသနတစ်ခုမှာ စီးပွားရေးလောကက ခေါင်းဆောင်တွေကို ဒီနေ့ အင်တာနက်သုံး ကမ္ဘာ့မြန်မာ စီးပွားရေးခေတ်မှာ အောင်မြင်တဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ဘယ်လိုအရည်အချင်းတွေ လိုအပ်မလဲလို့ မေးမြန်းကြည့်တဲ့အခါ အဓိကအရည်အချင်း ငါးခုလို့ ဖြေတယ်။ လိုက်လျောညီထွေ ဆောင်ရွက်တတ်မှု၊ ယဉ်ကျေးမှုအမျိုးမျိုးနဲ့ ထိတွေ့တွေးခေါ်ဆက်ဆံလှုပ်ရှား၊ သွားလာဆက်ဆံနိုင်မှုစွမ်းရည်၊ ပြဿနာတွေ၊ အဖြေတွေကို ဘက်စုံထောင့်စုံက တွေးမြင်သုံးသပ်နိုင်မှု၊ အသိပညာရှာဖွေမှုနဲ့ နောက်ဆုံးအချက်က စာနာတတ်မှုလို့ ဖြေကြတယ်။ အဲဒီ 'အပျော့စား' အရည်အသွေးတွေဟာ အားလုံးပေါင်းလိုက်တဲ့အခါ လောကအမြင်ကို ပြောင်းလဲသွားစေတယ်။ စီးပွားရေးလောကကို နှစ်ပေါင်းများစွာ လွှမ်းမိုးထားတဲ့ ယန္တရားဆန်ဆန် အမြင်နဲ့ သမားရိုးကျအမြင်တွေနဲ့ သိသိသာသာ ကွဲပြားသွားစေတယ်။ တကယ်တော့ ဒီနေ့ခေတ်လို အကြိတ်အနယ် အပြိုင်အဆိုင် လုပ်တာတွေ တိုးပွားလာတဲ့ခေတ်မှာ တင်းတင်းမာမာ ရဲရဲရင့်ရင့် လုပ်ဆောင်တာ၊ ဇွဲရှိတာတွေက ပိုပြီး အရေးကြီးမယ်လို့ ထင်စရာပါ။ ဒါပေမဲ့ တွေ့ရတဲ့အဖြေက အဲဒီအရာတွေထက် စာနာမှုက ပိုပြီး

အရေးပါနေတယ်ဆိုတာ တွေ့ရတယ်။ အရေးအပါဆုံး ဖြစ်နေတာကို တွေ့ရတယ်။ ပြီးတော့ စာနာမှုဟာ ဖျော်ဖြေရေးလောက၊ အိုင်တီ၊ လူထုဆက်ဆံရေး နယ်ပယ်အသီးသီးမှာ သာမက နိုင်ငံအသီးသီးမှာပါ အရေးပါတာကို တွေ့ရတယ်။ ရောမက စတင်တည်ထောင်ကာစ လုပ်ငန်းတွေအစ၊ ပြင်သစ်က ကြော်ငြာလုပ်ငန်းတွေအဆုံး၊ အားလုံးမှာ အရေးပါတယ်။ Facebook မှာတောင် Like လုပ်ရုံမဟုတ်၊ စာနာမှု (Empathy) လုပ်နိုင်ဖို့ စဉ်းစားလာတာ တွေ့ရတယ်။

တကယ်တော့ စာနာတယ်ဆိုတာ ခံစားမှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးတစ်ခုဖြစ်ပြီး ယဉ်ကျေးမှု စွမ်းရည်နဲ့လည်း ဆက်စပ်နေပါတယ်။ စာနာမှုရှိတယ်ဆိုတာ တခြားလူရဲ့ ရှုထောင့်က မြင်တတ်တာ သူများနဲ့မတူ တမူထူးခြားတဲ့ သူတစ်ပါးရဲ့အမြင်ကို နားလည်တတ်တာပါပဲ။

ဟိုတုန်းက ကိုယ့်ပရိသတ် ကိုယ့်ဖောက်သည်လို့ ပြောလိုက်ရင် ကိုယ်လုပ်သမျှ ခံတဲ့သူတွေ လိုက်နာတတ်တဲ့လူနာတွေ အေးအေးဆေးဆေးသမားတွေလို့ မြင်ကြတယ်။ ဒါတွေအားလုံးဟာ အခု ရှေးဟောင်းပစ္စည်းတွေ ဖြစ်သွားပြီ။ ဟိုတုန်းကတော့ ရောင်းသူကနေ ဝယ်သူဆီကို တစ်လမ်းပဲ သွားတာကိုး။ ပြန်ပြောတာမှ မရှိတာ။ အခုခေတ်က နှစ်လမ်းသွား ဖြစ်နေပြီ။ ပရိသတ်က အမျိုးမျိုး၊ အသံက အမျိုးမျိုး သူတို့မှာ ပြောရေးဆိုခွင့် ရှိလာကြတယ်။ သူတို့ပြောတာကို နားထောင်ရင် နားထောင်၊ နားမထောင်ရင်၊ တခြားသွားမယ်တွေ ဖြစ်လာကြပြီး သူတို့ ဘယ်သူတွေလဲ၊ သူတို့ ဘာဖြစ်ချင်သလဲ သိဖို့က စာနာမှုရှိဖို့ လိုအပ်တယ်။

အမေရိကန်၊ ဂျပန်၊ ဂျပန်နဲ့ ကမ္ဘာ့ တခြားဒေသတွေက အမျိုးမျိုးကွဲပြားနေတဲ့ ဈေးကွက်တွေကို နားလည်ဖို့ အတွက်လည်း စာနာမှုရှိဖို့ လိုအပ်တယ်။ နည်းပညာ၊ အတတ်ပညာတွေ တတ်နေရုံ၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာတွေ၊ မိုးပျံအောင် တတ်နေရုံနဲ့ မပြီးတော့ဘူး။ တခြားယဉ်ကျေးမှုတွေက ဘာတွေကို ကြိုက်သလဲ၊ ဘာတွေ ရွေးချယ်ကြသလဲဆိုတာ ရိုးရိုးသားသား၊ မှန်မှန်ကန်ကန်နဲ့ စိတ်ဝင်စားဖို့ လိုတယ်။ နားလည်ဖို့ လိုအပ်တယ်။

ဈေးကွက်ထဲမှာ သာမက ကိုယ့်အဖွဲ့အစည်းထဲမှာလည်း စာနာမှုရှိဖို့ အရေးကြီးတာပဲ။ ကုမ္ပဏီအတော်များများဟာ အထက်အောက် တင်းတင်းကျပ်ကျပ် ခွဲခြားတာမျိုး မရှိတော့ဘူး။ တစ်လမ်းသွား အမိန့်ပေးစနစ်မျိုး မဟုတ်တော့ဘူး။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရှိရင် ပိုကောင်းတဲ့ ရလဒ်တွေ ထွက်ပေါ်လာနိုင်တယ် ဆိုတာကို သဘောပေါက်နေကြပြီ။

သူသေကိုယ်သေ ပြိုင်တာထက် ပေါင်းလုပ်တာက ပိုကောင်းတယ် ဆိုတာကို သဘောပေါက်လာကြပြီး လုပ်ငန်းရဲ့အောင်မြင်မှုဟာ ဆက်ဆံရေးတွေ ကိုယ့်ဘက် ပါအောင် ဆွဲဆောင်နိုင်ရေးတွေအပေါ်မှာ မူတည်နေကြောင်း တွေ့လာကြတယ်။ ကိုယ့်ဘက်ပါအောင် ထိထိရောက်ရောက် ဆွဲဆောင်နိုင်ဖို့က စာနာနိုင်စွမ်း ရှိရပါမယ်။

အမေရိကန်မှာ ၁၉၈၀ နဲ့ ၂၀၀၀ ကြား မွေးတဲ့သူတွေက တယ်လီဖုန်းကို ငဲ့ကြည့်နေရင်းနဲ့ ကိုယ့်ကို စကားပြောတတ်တဲ့ လူစားမျိုးတွေ၊ ဒါပေမဲ့ တစ်ဖက်မှာတော့ သူတို့ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စွဲလမ်းလွန်းတဲ့သူတွေ မဟုတ်ပြန်ဘဲ၊ သူတို့တန်ဖိုးထားမှုတွေနဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ လူမှုရေးတာဝန် ကျေပွန်တဲ့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေမှာ၊ အလုပ် လုပ်ချင်တဲ့သူတွေ ဖြစ်နေတာ တွေ့ရပြန်တယ်။ တစ်ကိုယ်ကောင်းပဲ ဆန်ဆန်၊ ပရဟိတ စိတ်ဓာတ်ပဲ ရှိရှိ၊ အဲဒီအသက် (၁၅) နှစ်နဲ့ (၃၅) နှစ်ကြားမှာရှိတဲ့ သူတွေဟာ သန်း (၈၀) ရှိပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွေကို ကြီးစိုးထားကြတယ်။ သူတို့ကို ဦးဆောင်ဖို့ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ဖို့ဆိုရင် သူတို့တစ်ယောက်ချင်းရဲ့ အကြောင်းကို ကောင်းကောင်းသိဖို့ လိုတယ်။ အားလုံးကိုခြုံပြီး အကြမ်းဖျင်း နားလည်တာမျိုး မဟုတ်၊ သေသေချာချာ နားလည်ဖို့ဆိုရင် စာနာမှုရှိဖို့ လိုအပ်တယ်။

အများအားဖြင့် 'စာနာမှု' ရှိတာ ကောင်းတယ်လို့ ဆိုပေမယ့် စီမံခန့်ခွဲသူတွေ ခေါင်းဆောင်တွေ အားလုံးက စာနာမှုရှိတတ်တာတော့ မဟုတ်ဘူး။ လွန်ခဲ့တဲ့ ဆယ်နှစ်လောက်အတွင်း ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်က ထွက်သွားပြီး ရာထူးကြီးကြီး ရနေတဲ့သူတွေကို လေ့လာကြည့်လိုက်တော့ အလတ်တန်း မန်နေဂျာတွေ၊ အကြီးတန်း အမှုဆောင် အရာရှိတွေမှာ စာနာမှု အနည်းဆုံးဖြစ်နေတာ တွေ့ရတယ်။ ဒီရာထူးရထားတဲ့သူတွေရဲ့ လုပ်ရပ်တွေဟာ လူတွေအများကြီးရဲ့အပေါ်ကို အကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်တယ်။ အထက်လူကြီးတစ်ယောက်က သူ့လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်ကို ပြောသလို 'အရေးကြီးတာက ငါတို့ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် အပြန်အလှန် နားလည်ဖို့ မဟုတ်ဘူး၊ မင်းက ငါ့ကို နားလည်ဖို့ပဲ' ဆိုတာမျိုးတွေကလည်း ရှိတယ်။ မှန်ပါတယ်။ စာနာမှုတစ်ခုတည်း ရှိတာနဲ့ မပြီးသေးပါဘူး။ နံနက်စားတဲ့ အစာထဲ စာနာမှုဆိုတာလေး ထည့်ပေးလိုက်လို့ ဘာမှ ဖြစ်မသွားဘူးဆိုတာ မှန်ပါတယ်။ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်တွေက အောက်ဘက်က အမှုဆောင်အရာရှိတွေကို အရည်အသွေးအပြည့်ရှိစေချင်တဲ့အကြောင်း ထိပ်တလဲလဲ ပြောတတ်ကြပါတယ်။ စာနာတတ်တယ် ဆိုပေမယ့် ကိုယ့်ပတ်ဝန်းကျင်ကို သဘောမပေါက်နိုင်၊ အဓိပ္ပာယ်မကောက်တတ်၊ မဖွင့်တတ် ဖြစ်နေပြန်ရင်လည်း စာနာမှုကို စနစ်

တကျ အသုံးမချနိုင်ပြန်ဘူး။ တခြားလူတွေရဲ့ ပကတိအခြေအနေကို အမှန်အတိုင်း သိရှိ
အောင် လေ့လာနိုင်စွမ်းကလည်း ရှိဦးမှ။ အခြေအနေတစ်ခုကို ဘက်ပေါင်းစုံက မြင်တတ်ဖို့
လိုသလို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်တတ်ဖို့ကလည်း လိုသေး။
စာနာတတ်မှုဆိုတာ အောင်မြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ခံစားမှုဆိုင်ရာ အခြေခံ
တစ်ခုအဖြစ် ဆက်ရှိနေဆဲပါပဲ။

(HBR- Empathy is still lacking in the leaders who need it most)

□

ဆက်သွယ်ရေး၊ ဆက်ဆံရေး စွမ်းရည်မြင့်စေမယ့် နည်းလမ်း (၅) သွယ်

“ကျွန်တော်တို့ ဆက်သွယ်နိုင်၊ ဆက်ဆံနိုင်တဲ့လူတွေ လိုအပ်နေပါတယ်” ဆိုတဲ့ စကားကို အကြိမ်ပေါင်းထောင်သောင်းချီပြီး ကြားဖူးမှာပါ။ ခဏခဏ ကြားဖူးနေတော့ အထူးအဆန်း လုပ်ပြောနေစရာ မလိုဘူး၊ အဓိပ္ပာယ်မရှိဘူးလို့တောင်မှ ထင်လာနိုင်ပါတယ်။ တကယ်တော့ ဆက်သွယ်ရေး၊ ဆက်ဆံရေးဟာ အဖွဲ့အစည်းတွေကို ခိုင်မြဲစေအောင် လုပ်ပေးထားတဲ့ ‘ကော်’ နဲ့တူပါတယ်။ ဆက်သွယ်ရေးကနေတစ်ဆင့် တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် အကြံဉာဏ်တွေ၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ ဖလှယ်ရတယ်။ တစ်ယောက်ဆီက တစ်ယောက် အပြန်အလှန် လေ့လာသင်ယူကြရတယ်။ ပြီးတော့ အရေးအကြီးဆုံးက တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် ချိတ်ဆက်ကြ ဆက်ဆံကြရတယ်။

အလုပ်ခန့်ထားတဲ့သူတွေကို စစ်တမ်းကောက်ကြည့်တော့ ဆက်သွယ်ရေးနဲ့ လူ အချင်းချင်း ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး စွမ်းရည်ဟာ အရေးကြီးတဲ့ စာရင်းမှာ ထိပ်ဆုံးက ရှိနေတယ်လို့ ဖြေကြပါတယ်။ ဆက်သွယ်ရေး၊ ဆက်ဆံရေးစွမ်းရည်ဟာ ဒီလောက် အရေးတကြီး ဖြစ်နေရလောက်အောင် ဆက်သွယ်ရေးနှင့် အရေးပါမှုကို လျစ်လျူရှု ထားခဲ့လေရောသလား? ဖြစ်နိုင်တာတစ်ခုကတော့ ကိုယ် ဘာကိုဆိုလိုချင်တယ်ဆိုတာ သေသေချာချာချပြီး တွက်မကြည့်လို့ ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

ပညာရှင်တစ်ယောက်က ထိထိမိမိ၊ ထိထိရောက်ရောက် ဆက်သွယ်နိုင်ဖို့ဆိုရင် အခြေခံအချက် ငါးချက်နဲ့ ကိုက်ညီရမည်။ အဲဒီနည်းနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ ဆက်သွယ်ရေး၊ ဆက်ဆံ ရေးစွမ်းရည် မြှင့်တင်ရမယ်လို့ ဆိုတယ်။

၁။ အခြေခံတွေကို နားလည်ပါ

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စကားပြောတတ်ကြတယ်။ စာရေးတတ်ကြတယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ ဘယ်စကား ဘယ်ဝေါဟာရက ဘာအဓိပ္ပာယ်ထွက်တယ်ဆိုတာ သေသေချာချာ သိဖို့လိုတယ်။ ဝေါဟာရတွေကို သေသေချာချာ နိုင်နိုင်နင်းနင်းရှိပြီး ပြောနိုင်ရေးနိုင်ရမယ်။ ကိုယ် ဘာလိုချင်တယ်။ ဘာဖြစ်ချင်တယ်ဆိုတာ တစ်ဖက်သူ ကောင်းကောင်း နားလည်ရမယ်။ ကိုယ်က သူနားလည်အောင် မပြောနိုင်၊ မရေးနိုင်ရင် တစ်ဖက်သားက ဘာလုပ်ရမှန်း၊ ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ရမှန်း သိမှာ မဟုတ်ဘူး။

၂။ အတွေးရှင်းမှ၊ အပြောရှင်း

အတွေးမရှင်းရင် အရေးမရှင်းဘူး။ တချို့ပုဂ္ဂိုလ်တွေက ကတ္တာ၊ ကံ၊ ကြိယာမပါတဲ့ Power Point တွေဟာ အဓိပ္ပာယ် တိတိကျကျ မရှိဘူး။ ကိုယ်ပြောချင်တာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မပြောနိုင်ဘူးလို့ တွက်ဆကြတယ်။ မန်နေဂျာအတော်များများက သူများကို ပြောပြဖို့ထက် ကိုယ့်ဘာသာမှတ်သားဖို့ သတိမမေ့ဖို့ဆိုတဲ့အနေမျိုး တောင်ခြစ်မြောက်ခြစ် လုပ်တတ်ကြတယ်။ ကိုယ် ဘာပြောမယ်ဆိုတာ ကြိုတင်ပြီး ရှင်းရှင်းလင်းလင်း တွေးထားဖို့လိုတယ်။

၃။ အစည်းအဝေးအတွက် ကြိုတင်ပြင်ပါ

အစည်းအဝေးနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ စာရွက်စာတမ်းတွေကို ကြိုတင် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း၊ တိတိကျကျ ရေးထားပြီး ကြိုတင် ဝေငှထားပါ။ အချိန်အတိအကျလည်း စတင်ပါ။ ဒီလိုလုပ်နိုင်ဖို့က အားလုံး ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရပါမယ်။ မန်နေဂျာတွေ၊ ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ တစ်ခုခုမပြောခင် အချိန်ယူပြီး မစဉ်းစားခဲ့ကြလေတော့ အစည်းအဝေးတွေဟာ လမ်းချော်ကုန်ကြတယ်။

၄။ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပါစေ

လူတိုင်းရဲ့ရှုထောင့်ကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားပါစေ။ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပါစေ။ ဒီလိုဆွေးနွေးနိုင်အောင်လည်း တစ်ဖက်သတ် ပြောတာမျိုး မဟုတ်ဘဲ၊ မေးခွန်းခပ်များများ မေးပေးပါ။ အချိန်မရလို့လို့ အကြောင်းပြတဲ့အခါပြု၊ အမှုဆောင်အရာရှိတွေကပဲ သူများ ထက်သိသလို၊ တတ်သလိုလို့နဲ့ ကိုယ်ကချည်းပြောပြီး သူများပြောတာ နားမထောင်

တတ်တဲ့သူတွေနဲ့ တွေ့ရပြီး ဘယ်သူမျှ ဝင်ရောက် မဆွေးနွေးလိုက်ရပဲ အားလုံးရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်လိုလို ဖြစ်သွားတတ်ပါတယ်။

၅။ သူများပြောတာ နားထောင်ပါ

ဘယ်သူမျှ နားမထောင်ကြဘူးဆိုရင်လည်း ဆွေးနွေးချက်တွေဟာ အလဟဿ ဖြစ်ကုန်တာပါပဲ။ အစည်းအဝေးလာတဲ့သူတွေက တစ်ချိန်လုံး ဖုန်းကို ငုံ့ကြည့်နေပြီး ဆွေးနွေးတာကို စိတ်မဝင်စားကြရင် အကျိုးမရှိဘူး။ အစည်းအဝေးလာ သတင်းစာဖတ် နေတာလိုပဲ အာရုံမရောက်ဘူးဆိုတာ ပြသနေရာ ရောက်တယ်။ ရေးတာပြောတာတွေ ညံ့ရုံသာမက နားထောင်တာက ပိုညံ့ကြတယ်။ ဒီတော့ မန်နေဂျာတွေဟာ ဘာတွေ ဖြစ်နေမှန်း ကောင်းကောင်းမသိလေတော့၊ ပြဿနာတွေကို ဘယ်လိုဖြေရှင်းရမှန်းမသိဘဲ ဖြစ်လာကြတယ်။ အချိန်ပေးပြီး နားထောင်မယ်ဆိုရင် အဲဒီလို ပြဿနာမျိုး မရှိနိုင်ဘူး။ လုပ်ခပေးကြ၊ ချီးမြှင့်ကြတဲ့အခါ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေနဲ့ ချိတ်ဆက်အကောင် အထည်ဖော်နိုင်တဲ့သူတွေကို ဆုတွေ၊ လုပ်ခတွေ ချီးမြှင့်တဲ့ ထုံးစံတစ်ခုရှိတယ်။ ကိုယ် တန်ဖိုးထားတာ ဘာလဲဆိုတာ တိုင်းတာပါ။ 'Measure what you treasure' တဲ့။ ဆက်သွယ်ရေးစွမ်းရည်တွေကို တန်ဖိုးထားတယ်ဆိုရင် ဆက်သွယ်ရေး စွမ်းရည်ရှိတဲ့ သူတွေကို ခန့်မှန်းလေ့ကျင့်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အနည်းဆုံး အပြောအဆို ရှင်းလင်းကောင်းမွန် ပြီး သတင်းအချက်အလက်တွေ မျှဝေဖို့၊ စည်းရုံးဖို့၊ သင်ကြားပေးဖို့၊ လုပ်ချင် ကိုင်ချင် စိတ်တွေ တက်ကြွလာဖို့၊ အဲဒီစွမ်းရည်တွေကို အသုံးပြုနိုင်ရပါမယ်။ ဒီလိုဖြစ်ဖို့က နှစ်ပေါင်း များစွာ လေ့ကျင့်ပေးဖို့ ရှေ့ကနေ စံပြလုပ်ဆောင်ပေးဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ကိုယ်ပြောသလို လိုက်လုပ်စေဖို့၊ ကိုယ်ပြောတဲ့အတိုင်း ကိုယ်ကလုပ်ပြဖို့ လိုပါတယ်။

(Five ways to sharpen your communication skills)



မန်နေဂျာတွေက ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ မောင်းထုတ်

ဒီဆောင်းပါးလေးကို ဘာသာပြန်မယ်လုပ်တော့ ဒီမှာဖြစ်တတ်တာလေးတစ်ခုကို သွားသတိရမိတယ်။ အများအားဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ဆို ပိုတတ်သူများဆို လျှော့တွက် တတ်ကြတာဆိုတော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဝန်ထမ်းကောင်းလို့ပဲ တွက်ဆတတ်ကြတယ်။ တခြား အကြောင်းတွေကြောင့် အလုပ်က ထွက်တာ၊ အလုပ် မကြာခဏ ပြောင်းတာ တွေကတော့ ဒီဘာသာပြန်နဲ့ သိပ်ပြီး မသက်ဆိုင်လှဘူးလို့ သတိပေးချင်တာပါ။ တချို့ ဝန်ထမ်းတွေ ထွက်သွားတာကို မန်နေဂျာတွေက ဝမ်းမနည်းတတ်တဲ့အပြင် ဝမ်းသာ တာတွေကိုလည်း တွေ့ရပါတယ်။

ဟုတ်ပါတယ်။ မန်နေဂျာတွေက သူတို့ဆီက အတော်ဆုံးဝန်ထမ်းတွေ ထွက်ထွက် သွားကြတဲ့အတွက် ညည်းညူကြတာတွေကို မကြာခဏ ကြားကြရပါတယ်။ ဒီတော့ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ဆုံးရှုံးသလို ဝန်ထမ်းသစ်တွေ ရှာရဖွေရ အလုပ်တွေပျက် စရိတ် တွေတက်။

မန်နေဂျာတွေက အခုလို ဖြစ်ရတာဟာ ဘာကြောင့် ညာကြောင့်ဆိုပြီး အကြောင်း မျိုးစုံ ပြတတ်ကြတယ်။ တစ်ခါတလေကျတော့ အလုပ်က ထွက်တာဟာ အလုပ်ကို မကြိုက်လို့ မဟုတ်၊ မန်နေဂျာကို မကြိုက်လို့ ထွက်သွားတာမျိုးလည်း ဖြစ်နေတတ်ပါ တယ်။ မန်နေဂျာတွေကြောင့် ထွက်သွားရတာဆိုရင် အခုလို အကြောင်းတရား (၉) မျိုး ကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

(၁) မတရားခိုင်းလို့

ဝန်ထမ်းကောင်းတွေကို ခိုင်းကောင်းတိုင်း မတရားသဖြင့် ခိုင်းရင်၊ ဝန်ထမ်းတွေ

ခြေကုန်လက်ပန်း ကျတဲ့အဆုံး အလုပ်ကထွက်တဲ့ နည်းလမ်းကိုပဲ ရွေးချယ်စရာ ကျန်တော့တယ်။ အလုပ်ကောင်းကောင်း လုပ်တဲ့သူကို များများခိုင်းတော့ ယုံကြည်တာ၊ စိတ်ချရတာ၊ အားကိုးရတာနဲ့ မတူဘဲ ဒဏ်ပေးတာနဲ့ တူနေပါတယ်။ ဒီတော့လည်း ကောင်းကျိုးထက် ဆိုးကျိုးက များလာသလို၊ ဝန်ထမ်းရဲ့ စွမ်းရည်တွေကိုလည်း ကျဆင်းစေပါတယ်။ သုတေသနတွေအရ အလုပ်လုပ်ရတဲ့ အချိန်များလာရင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ စွမ်းရည်တွေ ကျဆင်းလာတယ်လို့ သိရပါတယ်။ တော်တဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို ချီးမြှင့်ချင်ရင်၊ သူတို့ရဲ့ အဆင့်အတန်းကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးရပါမယ်။ အစွမ်းအစရှိတဲ့သူတွေဟာ တာဝန်ကြီးတွေ ယူဖို့ ဝန်မလေးပေးမယ့် ထွက်ပေါက်မရှိ မွန်းကျပ်နေတဲ့ ဘဝမျိုးကိုတော့ ပျော်မွေ့မှာ မဟုတ်ဘူး။ လစာတိုးတာ၊ ရာထူးတိုးတာ၊ ရာထူးပြောင်းပေးတာတွေဟာ ဝန်ထမ်းရဲ့ စွမ်းရည်ကို မြင့်မားစေနိုင်တဲ့နည်းပါ။ တခြား ဘာမှအပြောင်းအလဲ လုပ်မပေးဘဲ တာဝန် တွေပဲ ပိုပေးရင်တော့ သူတို့နဲ့ ထိုက်တန်တဲ့ အခြားအလုပ်ကို ပြောင်းဖို့ ကြိုးစားကြမှာ၊ အသေအချာပါပဲ။

(၂) လုပ်ပေးတာကို အသိအမှတ် မပြု၊ ကောင်းကောင်းလုပ်ပေးတာကို မချီးမြှင့်နဂိုမူလကတည်းက လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ် ရှိတဲ့သူတွေကို၊ အနည်းဆုံး ပရုံးလေးပုတ်ပေးတာကလည်း အများကြီး တာသွားပါတယ်။ လူတိုင်းက အသိအမှတ်ပြုခံချင်ကြ၊ ချီးကျူးခံချင်ကြရာမှာ၊ သူများထက် ပိုပြီး အလုပ်လုပ်တတ်၊ အားသွန်ခွန်စိုက် အလုပ်လုပ်တတ်တဲ့ သူတွေကလည်း သူများထက် အသိအမှတ်ပြု ခံချင်တာမှာ လျော့မယ်မထင်ဘူး။ သူတို့နဲ့ ထိတွေ့ဆက်ဆံပြီး သူတို့ ဘာကြိုက်တတ်သလဲ လစာလား၊ ရာထူးလား၊ အများပြည်သူရှေ့ အသိအမှတ်ပြု ခံချင်တာလား ဆိုတာကိုကြည့်ပြီး သူတို့လုပ်ပေးထားတာတွေအတွက် ချီးမြှင့်သင့်ပါတယ်။ မလုပ်ပေးရင်တော့ ထွက်ပြီး ပြောင်းကြမှာပါ။

(၃) ဝန်ထမ်းတွေကို ဂရုမစိုက်လို့

အလုပ်ထွက်ကြတဲ့သူ တစ်ဝက်ကျော်ကျော်ဟာ သူတို့ရဲ့ အထက်လူကြီးနဲ့ မတည့်လို့ ထွက်ကြတာပါ။ ထက်မြက်တဲ့ ကုမ္ပဏီတွေက တစ်ဖက်မှာ လုပ်ငန်းခွင်ဆန်မှုနဲ့ တစ်ဖက်က လူသားဆန်မှုကို မျှတအောင် ထိန်းညှိပေးတတ်ကြပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အောင်မြင်မှုကို ဂုဏ်ပြုတာ အခက်အခဲကြုံတွေ့နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို စာနာတာ၊ သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည်တွေကို ဆွဲထုတ်တာ စတဲ့ အရည်အချင်းတွေရှိတဲ့ မန်နေဂျာတွေ လိုအပ်ပါတယ်။

ဝန်ထမ်းတွေကို အမှန်တကယ် ဂရုမစိုက်ရင် ထွက်တဲ့သူ များတာပေါ့။ အလုပ်ပြီး ဖို့က လွဲလို့ ဘာတစ်ခုမှ ဂရုမစိုက်တဲ့ သူတစ်ယောက်အတွက် တစ်နေ့တာ အလုပ် လုပ် ပေးဖို့ ဆိုတာ အခက်ကြီးပါ။

(၄) ကတိမတည်

ကတိတွေပေးထားတာဟာ တစ်ဖက်က ပျော်ရွှင်မှုနဲ့ တစ်ဖက်မှာ အလုပ်ခွင်က ထွက်ခွာမှုဆိုတဲ့ကြားက မျဉ်းကြောင်းတစ်ခုနဲ့ တူပါတယ်။ ကတိတည်ရင် ယုံကြည်ထိုက်၊ အားကိုးထိုက်တဲ့သူ ဂုဏ်သရေရှိ လူကြီးလူကောင်းလို့ အမြင်ခံရမယ်။ ကိုယ်ပေးထားတဲ့ ကတိမတည်နိုင်ရင် ဂရုမစိုက်တဲ့သူ၊ မလေးစားထိုက်တဲ့သူလို့ မြင်မယ်။ အထက်လူကမှ ကတိမတည်ရင်၊ ဘယ်သူ ကတိတည်နေစရာ လိုသေးသလဲ။

(၅) မသင့်တော်တဲ့ သူတွေခန့်

ကောင်းမွန်တဲ့ ကြိုးစားတဲ့ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့လို စိတ်တူကိုယ်တူ ဝန်ထမ်း တွေနဲ့ပဲ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံ အလုပ်လုပ်ကိုင်ချင်တယ်။ မန်နေဂျာတွေက လူကောင်း တွေကို ကြိုးစားပမ်းစား ရှာဖွေခြင်းမလုပ်ရင် အလုပ်ခွင်ထဲရောက်လာတဲ့ လူသစ်တွေနဲ့ တွဲလုပ်ဖို့ဆိုတာ အတော်ခက်ခဲတဲ့ကိစ္စပါ။ မသင့်တော်တဲ့သူကို ရာထူးတိုးပေးမယ်ဆိုရင် ပိုဆိုးသွားပြီ။ အလုပ်လုပ်တဲ့သူ၊ တော်တဲ့သူကို တိုးမပေး၊ ညံ့တဲ့သူ အလုပ်မလုပ်တဲ့သူကို ရာထူးတိုးပေးမယ်ဆိုရင် အလုပ်လုပ်တဲ့သူ၊ တော်တဲ့သူတွေကို စော်ကားတာနဲ့ တူတယ်။ ဒီတော့လည်း ကောင်းတဲ့သူ၊ တော်တဲ့သူအတွက် ထွက်တာကလွဲလို့ တခြားလမ်း မရှိ။

(၆) စွဲလမ်းတာ၊ အလုပ်လုပ်ခွင့် မပေး

အစွမ်းအစရှိတဲ့ သူတွေဟာ၊ သူတို့စိတ်ဝင်စားတာကို စွဲစွဲလမ်းလမ်း၊ အရူးအမူး လုပ်တတ်တဲ့သူတွေ ဖြစ်တယ်။ သူတို့စွဲလမ်းတာကို လုပ်ခွင့်ပေးရင် လုပ်ငန်းခွင်မှာလည်း ကျေနပ်မှုရတယ်။ သူတို့ရဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်လည်း ပိုတက်လာတယ်။ ဒါပေမဲ့ မန်နေဂျာ အတော်များများကတော့ အမြင်ကျဉ်းတယ်။ သူတို့လုပ်ချင်တာတွေ၊ လုပ်ခွင့် ပေးလိုက်ရင်၊ လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်မှာ စိုးရိမ်ကြတယ်။ တကယ်တော့ ဒါဟာ အစိုးရိမ် လွန်တာပါ။ ကိုယ်စွဲလမ်းတာ လုပ်ခွင့်ရနေတဲ့သူတွေရဲ့ ပီတိကြောင့် သာမန်ထက် ငါးဆ လောက် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် တက်လာတယ်လို့ သုတေသနတစ်ခုက ဆိုပါတယ်။

mgyo.com

(၇) လူတွေရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုကို မြှင့်တင်မပေး

မန်နေဂျာတွေ ဘာလို့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဂရုမစိုက်တာလဲလို့ မေးရင်၊ အကြောင်း အမျိုးမျိုး၊ ဆင်ခြေအမျိုးမျိုး ပြလေ့ရှိတယ်။ ‘ယုံကြည်မှု’ တို့၊ ‘လွတ်လွတ်လပ်လပ် လုပ်ပိုင်ခွင့်’ တို့၊ ‘လုပ်ငန်းလုပ်ပိုင်ခွင့် လွှဲအပ်ထားတယ်’ တို့ ဆိုတဲ့ ဝေါဟာရတွေကို သုံးလေ့ရှိတယ်။ ဒါတွေဟာ တကယ်တော့ အဓိပ္ပာယ်မရှိဘူး။ ဝန်ထမ်းတွေ ဘယ်လောက်ပဲ တော်နေနေ မန်နေဂျာကောင်း တစ်ယောက်ဟာ စီမံခန့်ခွဲရတာပါပဲ။ သူတို့ကို ဂရုမစိုက်ရတယ်။ နားထောင်ရတယ်။ ပြန်ပြီး သုံးသပ်ပြောဆိုရတယ်။ စီမံခန့်ခွဲတယ်ဆိုတာ အစပဲရှိသေးတယ်။ ဘယ်တော့မှလည်း ဆုံးမှာ မဟုတ်ဘူး။ လက်စလက်နရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ရရင် သူ့စွမ်းရည်တွေ တက်လာအောင် ဘယ်လိုလုပ်ပေးနိုင်မယ်ဆိုတာ အမြဲတမ်း ရှာဖွေ ကြံဆသင့်တယ်။ အစွမ်းအစအရှိဆုံး ဝန်ထမ်းက သူ့ကို သုံးသပ်ဝေဖန်ပြတာကို အလွန် တန်ဖိုးထားတယ်။ အစွမ်းအစရှိတဲ့ သူတွေကို မြေတောင်မြှောက်ပေးရင်၊ သူတို့ ကိုယ့်ဆီ ရောက်လာကြမှာဖြစ်ပြီး တခြားသူတွေလည်း ကိုယ့်ဆီ လာချင်ကြမယ်။ ကိုယ်က သူတို့အတွက် အခွင့်အလမ်းတွေ ရှာမပေးနိုင်၊ မလုပ်ပေးနိုင်ဘူးဆိုရင် ပျင်းပြီး ထွက်သွား ကြလိမ့်မယ်။

(၈) ဖန်တီးနိုင်စွမ်းကို အသုံးမချနိုင်

အစွမ်းအစရှိတဲ့သူတွေက ဘာလေးလုပ်ရလုပ်ရ ဒီထက်ပိုကောင်းအောင် လုပ်ချင်ကြတယ်။ အဲသလို အခြေအနေမှာ ကိုယ်က နေမြဲတိုင်း သက်တောင့်သက်သာ နေချင်တယ်ဆိုရင် သူတို့ရဲ့ ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်း အစစအရာရာ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းတွေကို အသုံးချခွင့်ရကြမှာ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့လည်း အလုပ်လုပ်ရတာ ပျော်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့ရဲ့ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းတွေကို ကန့်သတ်ထားရင် သူတို့ကိုသာ ချုပ်ချယ်တာ မဟုတ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပါ ချုပ်ချယ်ရာ ရောက်တယ်။

(၉) အသိဉာဏ်ကို စိန်မခေါ်နိုင်

အထက်လူကြီးကောင်းတွေက သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို အစပထမမှာ မဖြစ်နိုင်ဘူးလို့ ထင်ရတာတွေ ခိုင်းလေ့ရှိတယ်။ လွယ်လွယ်ကူကူ ခပ်နိမ့်နိမ့် ရည်မှန်းချက်တွေ၊ ဖြည်းဖြည်းချင်း လုပ်လိုရတဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို ချမပေးဘဲ မြင့်မားတဲ့ ပန်းတိုင်တွေကို ချပေးတတ်တယ်။ လူတွေ အေးအေးဆေးဆေး မနေရအောင် လုပ်ပေးတယ်။ ပြီးတော့မှ

မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဟာ သူတို့တစ်တွေ အောင်မြင်မှုရအောင် အတတ်နိုင်ဆုံး လုပ်ပေးတယ်။ ထက်မြက်တဲ့၊ အစွမ်းအစရှိတဲ့သူတွေက လွယ်လွယ်ပေါ့ပေါ့ လုပ်ရမှာ မျိုးဆို ပျင်းကြတယ်။ စိတ်မဝင်စားဘူး။ ဒီတော့ သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည်နဲ့ ဉာဏ်ပညာကို စိန်ခေါ်တဲ့ အလုပ်ဘက်ကို ထွက်သွားတတ်ကြတယ်။

အတော်ဆုံးလူတွေ ကိုယ့်ဆီမှာ ရှိနေစေချင်ရင် သူတို့ကို ဘယ်လို ဆက်ဆံမယ် ဆိုတာ သေသေချာချာ စဉ်းစားသင့်တယ်။ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေဟာ မာကျောသလို အစွမ်းအစရှိတဲ့ သူတွေဆိုတော့ ရွေးချယ်စရာတွေက များတယ်။ သူတို့ကို ကိုယ့်အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးချင်စိတ်ပေါက်အောင် လုပ်ပေးဖို့ လိုတယ်။

(Mike Myatt: 9 Things Managers Do That make Good Employees Quit)



ခေါင်းဆောင်နှင့် ခေါင်းရှောင်

(၁)

စီးပွားရေးပညာရပ်ဆိုင်ရာ ဆောင်းပါးတွေ ရေးသည့်အခါ နိုင်ငံအဆင့် မေကရီ စီးပွားရေး ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ဆောင်းပါးတွေက ရေးရ၊ ဘာသာပြန်ရတာ ခက်သလို ဖတ်ရ တာလည်း ခက်သည်။ အခြေခံမရှိလျှင် နားလည်ဖို့မလွယ်။ နားလည်သည် ထင်နေပြီး နားမလည်တာတွေ ရှိတတ်သည်။ လုပ်ငန်းအဆင့် - မိုက်ကရီစီးပွားရေး ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ဆောင်းပါးတွေက ရေးရတာ လွယ်၊ ဖတ်ရတာလည်း လွယ်သည်။ ရေးသည့်သူလည်း များ၍ အများအားဖြင့် လက်ရှောင်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ကိုယ်ဖတ်မိပြီး သဘောကျ၍ အများကိုဖတ်စေချင်သည့် ဆောင်းပါးမျိုးတွေတော့ ပြန်ရေးဖြစ်ပါသည်။ ယခု ဆောင်းပါး မှာ ထိုကဲ့သို့သော အကြောင်းအရာမျိုး ဖြစ်သည်။

(၂)

ကျွန်တော်တို့တစ်တွေက ခေါင်းဆောင်တွေအကြောင်း ခေါင်းဆောင်မှုတွေ အကြောင်းကို ပြောကြရေးကြသည်။ ကိုယ့်ပတ်ဝန်းကျင်မှာ ခေါင်းဆောင်တွေကို လိုက်ရှာ သည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ရှာတွေ့သည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ရှာမတွေ့။ ခေါင်းဆောင်ကို ရှာမှ ခေါင်းဆောင် မဟုတ်သူတွေကို တွေ့ရသည်။ ဘာဖြစ်လို့ ခေါင်းဆောင်မဟုတ်တာလဲ။

ယခုဆောင်းပါးတွင် ခေါင်းဆောင်မဟုတ်သော ခေါင်းဆောင်တွေအကြောင်းကို ရေးပြထားသည်။

ကျွန်တော်တို့တစ်တွေက ကမ္ဘာကြီးကို လောကကြီးကို ပြောင်းလဲပစ်ချင်ကြသည်။ ယဉ်ကျေးမှုတွေ၊ ဓလေ့ထုံးစံတွေကို ပြောင်းလဲပစ်ချင်သည်။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်မရှိဘဲ လုပ်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။

တကယ်တော့လည်း ယဉ်ကျေးမှုတွေကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသူများမှာ ထိပ်ဆုံးကလူ ၃% မှ ၅% အတွင်းသာ ရှိသည်။ နှစ်ပေါင်း ၂၅၀၀ အတွင်း နေထိုင်ခဲ့သူလူပေါင်း (၂၃) ဘီလီယံတို့အပေါ် ယဉ်ကျေးမှုတွေ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သူ စုစုပေါင်းမှ (၁၂၀) နှင့် (၃၀၀၀) ကြားသာ ရှိသည်။ ပြီးတော့ ယဉ်ကျေးမှုတွေ၊ ဓလေ့ထုံးစံတွေ ဆိုသည်မှာ အောက်ကနေ အပေါ်တက်တာမျိုး မဟုတ်၊ အပေါ်ကချပေးတာကို အောက်က လိုက်နာလုပ်ဆောင်ကြရခြင်း ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ထိုအထက်လွှာရှိ လူနည်းစု၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်ခံကြရ လိုက်နာကြရခြင်း ဖြစ်သည်။

ပြဿနာက ထိုသို့သော ယဉ်ကျေးမှုတွေကို ချမှတ်နိုင်၊ ပုံသွင်းနိုင်သူမှာ လက်တစ်ဆုပ်စာမျှသာ ရှိသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုလည်း ရှိသူ၊ ခေါင်းဆောင်နိုင်သည့် သီလသမာဓိလည်း ရှိသူ များများစားစား မရှိ။ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိရုံဖြင့် မပြီး၊ သီလသမာဓိရှိရုံဖြင့် မလုံလောက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုလည်း ရှိ၊ သီလသမာဓိလည်းရှိရန် လိုအပ်သည်။

ကျွမ်းကျင်မှုရှိကာ သီလသမာဓိရှိသူ ခေါင်းဆောင် အနည်းငယ်လောက်သာ ရှိသည်ဟုဆိုသောအခါ ကျန်သော ခေါင်းဆောင် ဆိုသူတို့သည် အမှန်တကယ် ခေါင်းဆောင်နိုင်သူ ခေါင်းဆောင်မှုပေးသူ မဟုတ်တော့။ ခေါင်းဆောင်တု၊ ခေါင်းဆောင်ယောင်မျှသာ ဖြစ်တော့မည်။

ခေါင်းဆောင်ဆိုလျှင် ဟိုးအဝေးက ထိပ်ဆုံးက ခေါင်းဆောင်တွေကို လှမ်းမြင်တတ်ကြသော်လည်း တကယ်တော့ ကိုယ့်အနီးအနားမှာလည်း ခေါင်းဆောင်တွေ၊ ခေါင်းယောင်တွေ ရှိနေကြသည်။

ခေါင်းယောင်တွေ၊ ခေါင်းဆောင် မဖြစ်ကြခြင်းမှာလည်း အကြောင်းမဲ့မဟုတ်ပါ။ သူ့အကြောင်းနှင့် သူပါ။ ခေါင်းယောင်ဖြစ်ရခြင်း အကြောင်းတွေမှာ-

(၁) ရလဒ်တွေမထွက်

တကယ့်ခေါင်းဆောင်တွေ အလုပ်လုပ်လျှင် ရလဒ်တွေ ထွက်သည်။ အလုပ်တွေ

ပြီးသည်။ မျှော်မှန်းတာထက် ပိုလုပ်နိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုမရှိလျှင် ရလဒ် မထွက်။ ရလဒ်မထွက်လျှင် ခေါင်းဆောင်မှုမဟုတ်။

(၂) ရလဒ်ကို မမှန်သော နည်းဖြင့်ရ

ရလဒ်တော့ ထွက်ပါရဲ့။ မတော်မလျော်သောနည်းတွေဖြင့် ရအောင်လုပ်လျှင် ခေါင်းဆောင် မဟုတ်။ အဆုံးသတ်ကောင်းရုံဖြင့် အသုံးပြုသောနည်း ကောင်းသည်ဟု မဆိုနိုင်။ ကိုယ့်ဩဇာအာဏာကို အလွဲသုံးစားပြုပြီး ရလဒ်ထွက်အောင် လုပ်လျှင် ခေါင်းဆောင် မဟုတ် လူတွေကို မတရားသဖြင့် ခိုင်းလျှင် အနိုင်ကျင့်တာကို ခေါင်းဆောင် မှုဟု ထင်နေလျှင် တစ်ပွဲတိုးတော့ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်မည်။ ရေရှည်မခံ။ မျက်မြင်ကို ကိုယ်ကျင့်တရားထက် အရေးပေးလျှင် ဇာတ်သိမ်းမကောင်းနိုင်။ ရိုင်းရုံဖြင့် ခေါင်းဆောင် မဖြစ်နိုင်။

(၃) လူတွေကို ဂရုမစိုက်

လူတွေကို မထိမဲ့မြင်ပြုတတ်၊ အာရုံမစိုက်တတ်လျှင် ခေါင်းဆောင် မဟုတ်။ ကိုယ့် နောက်က လိုက်လာသူများ၏ အရေးကို အာရုံမစိုက်ရမည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အရည်အချင်းကို ခေါင်းဆောင်က ပိုကြွယ်ဝချမ်းသာသွားသလား၊ နောက်လိုက်တွေက ပိုပြီး ကြွယ်ဝချမ်းသာသွားသလား ဟူသော မေးခွန်းဖြင့် တိုင်းတာနိုင်သည်။

(၄) ရာထူးနောက်လိုက်တာလား၊ ရည်ရွယ်ချက်နောက် လိုက်တာလား?

ကိုယ်ကျိုးကို ဦးစားပေးသလား၊ အများအကျိုးဆောင်ရွက်ဖို့ ဦးစားပေးသလား။ ကိုယ်ကျိုးကို အများအကျိုးထက် ဦးစားပေးလျှင် ခေါင်းဆောင်မှု၏ သဘောကို နားမလည် သူ ဖြစ်မည်။ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုသည်မှာ မိမိကိုယ်ထက် အခြားသူများကို ဦးစားပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ မိမိ၏ နောက်လိုက်နောက်ပါတွေကို လက်ရှိနေရာထက် ပိုကောင်းသော နေရာတွေကို ပို့ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ပို့ပေးသည့်အတွက် ကိုယ်နောက်တန်း ရောက်ကောင်းရောက်မည်။ ထိုင်ခုံပျောက်ကောင်း ပျောက်မည်။ ခေါင်းဆောင်မှုမှ ပါဝါတွေ ပေါ်ထွက်လာတတ်သော်လည်း ပါဝါကြောင့် တကယ့်ခေါင်းဆောင် အစစ်အမှန်တွေ ဖြစ်မလာနိုင်။

(၅) ကတိအပေးသန်သော်လည်း ကတိမတည်

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ စကားလုံး အလှတော့ ပြောသည့်အလုပ်၊ အပြောကောင်းသည့်အလုပ် မဟုတ်။ ကိုယ် ဘယ်လို လုပ်ခဲ့သည်၊ လုပ်နေသည်နှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ကိုယ် ဘယ်လိုအမြင်တွေ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရှိနေသလဲ၊ အဲဒီအမြင်တွေကို ဘယ်လိုအကောင်အထည်ဖော်နိုင်သလဲနှင့် ပတ်သက်သည်။ အမြင်တွေကို အပြောမဟုတ် လက်တွေ့လုပ်ပြနိုင်မှ ခေါင်းဆောင်ပီသမည်။

(၆) ဘောင်ကျဉ်းကျဉ်းထဲထည့်ထား

လူတွေကို ဘာတွေသူတို့ မလုပ်နိုင်ကြတဲ့အကြောင်း မပြောပါနှင့်။ ဘယ်လို လုပ်ရမည်ဆိုတာကို ပြောကြပါ။ ခေါင်းဆောင်တွေက လူတွေကို ဘောင်ကျဉ်းကျဉ်းထဲ ထည့်မထား၊ ဘောင်ကျဉ်းကျဉ်းလေးထဲက အပြင်ဆွဲထုတ်နိုင်ရေးသည်။ ခေါင်းဆောင်များ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ သူတို့တစ်တွေ မသွားနိုင်ပါဟုထင်ထားသော နေရာတွေကို ရောက်အောင် ပို့ပေးရေးသည် ခေါင်းဆောင်များ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။

(၇) စာအုပ်ကြီးအတိုင်း လုပ်

ခေါင်းဆောင်မှု၏ အကြီးမားသော ရန်သူတစ်ယောက်မှာ ပိုနေမြဲ၊ ကျားနေမြဲ ဖြစ်သည်။ မလုပ်မရှုပ် မကြည့်ဖြစ်သည်။ အပြောင်းအလဲလိုအပ်ကြောင်း သိရှိမှ ခေါင်းဆောင် ပီသသည်။ အပြောင်းအလဲ လုပ်ပေးနိုင်စွမ်းလည်း ရှိရမည်။

(၈) အစွမ်းအစရှိသူတွေ နှိမ်နင်း

တကယ့်ခေါင်းဆောင်သည် ပါရမီရှိသူတွေ၊ အစွမ်းအစရှိသူတွေကို သံလိုက်သဖွယ် ဆွဲဆောင်နိုင်သူ ဖြစ်သည်။ အစွမ်းအစရှိသူတွေကို နှိမ်နင်းသူမဟုတ်။ အစွမ်းအစရှိသူတွေကို ဆွဲဆောင်ခြင်းမပြုနိုင်လျှင်လည်း အစွမ်းအစရှိလာအောင် ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနိုင်ရမည်။ စွမ်းရည်ရှိသူတွေကို မခေါ်နိုင်၊ မထိန်းနိုင်လျှင် ခေါင်းဆောင် မဟုတ်။

(၉) ကိုယ်ပဲ အချိုးကျူးခံ

တကယ့်ခေါင်းဆောင်သည် အောင်မြင်မှုတွေအတွက် အမှတ်ယူဖို့ အချိုးကျူးခံဖို့ မဟုတ်။ မီးရောင်အောက်ကို ဝင်ဖို့ မဟုတ်။ သူများတွေကို မီးမောင်းထိုးပေးဖို့ ဖြစ်သည်။

အတော်ဆုံး ခေါင်းဆောင်သည် မအောင်မြင်မှုတွေ၊ မှားယွင်းမှုတွေအတွက် 'ငါ- လုပ်တာ' ဟု တာဝန်ယူသူဖြစ်သည်။ အောင်မြင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ 'ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့' လုပ်တာဟု ပြောဆိုရန် နှုတ်မလေးသူဖြစ်သည်။

(၁၀) လူတွေထက် လုပ်ငန်းစဉ်တွေကို ပိုဂရုစိုက်

လုပ်ချင်တာတွေ တွန်းလှုပ်နေသော်လည်း လူတွေကို ဂရုမစိုက်။ တကယ်တော့ လူတွေမရှိလျှင် ဘာမှအဓိပ္ပာယ်မရှိ။ ထို့ကြောင့် လူတွေကို နေရာပေးရမည်။ လူတွေမရှိလျှင် ခေါင်းဆောင်စရာ မရှိ။ လူတွေထက် အခြားအရာတွေကို ဦးစားပေးလျှင် ခေါင်းဆောင် မဟုတ်တော့။

(Paul Sohn- 10 Reasons Why you are not a Leader)



ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းမယ်တဲ့လား

(၁)

တကယ်တော့ မရေးဘဲ နေမလို့ပါဘဲ။ ဒါပေမဲ့ ခုရက်ပိုင်းမှာ တွေ့နေရတာ တွေကြောင့် ပြောစရာတွေ ရှိလာလို့ ချရေးလိုက်တယ်။

(၂)

ဘောဂဗေဒမှာဖြစ်ဖြစ်၊ စီမံခန့်ခွဲရေးမှာဖြစ်ဖြစ်၊ သီအိုရီတွေ သဘောတရားတွေနဲ့ ကင်းလွတ်လို့ မရဘူး။ သီအိုရီတွေ၊ သဘောတရားတွေ အရေးမပါဘူး။ လက်တွေ့မှာ ဘာမှ အသုံးမဝင်ဘူးလို့ ပြောတဲ့သူဟာ ဘာသီအိုရီကိုမှ မသိတဲ့သူ၊ အနည်းဆုံး သူ လုပ်ကိုင်ကျင့်သုံးနေတဲ့ သီအိုရီကိုတောင်မှ မသိတဲ့သူ ဖြစ်နိုင်တယ်။

ဒီလိုပဲ သီအိုရီဆောင်ထဲမှာပဲနေ စာအုပ်ကြီးတွေက ပြောတာကိုပဲ အသေဆုတ်ကိုင် ထားပြန်ရင်လည်း နောက်ထပ် အမှားတစ်ခုကို ကျူးလွန်ရာရောက်တယ်။

(၃)

ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းမယ်တဲ့လား?
မကြားဖူးပါဘူး။ နေပါဦး၊ ဝန်ထမ်းကောင်းဆိုတာ ဘယ်သူက အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို

ထားတာလဲ၊ ပိုင်ရှင်ကလား၊ မန်နေဂျာကလား၊ တခြား ဝန်ထမ်းတွေကလား၊ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ကိုယ်တိုင်ကလား ?

လွယ်လွယ်ပြောရရင် ဝန်ထမ်းကောင်းဆိုတာ လုပ်ငန်းတစ်ခု၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်၊ ရည်မှန်းချက်ကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်တဲ့ စွမ်းရည်ရှိတဲ့သူပေါ့။

ဒါဖြင့် ဝန်ထမ်းကောင်းတစ်ယောက်ကို သတ်မှတ်ဖို့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က ဘာလဲ။ အမြတ်ရဖို့လား၊ ဈေးကွက်ဝေစု ကြီးကြီးမားမားရဖို့လား၊ ဈေးကွက်ထဲ ဝင်ဖို့လား၊ အရောင်းမြှင့်တင်ဖို့လား ?

နေနေပါဦး။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၊ လုပ်ငန်းတစ်ခုရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်နဲ့ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်တွေ၊ မန်နေဂျာတွေရဲ့ ရည်ရွယ်ချက် တူသလား ?

လွယ်လွယ်ပြောရင် တူတာပေါ့။ ဒါပေမဲ့ လက်တွေ့မှာတော့ မတူ။ ကိုယ့်အကျိုးစီးပွား၊ ကိုယ်တစ်ဦးချင်း ရည်ရွယ်ချက်နဲ့ လုပ်ငန်းရဲ့ အကျိုးစီးပွား ထပ်တူမကျတတ်ရုံမက တစ်ခါတစ်ရံ ဆန့်ကျင်ဘက်တွေ ပဋိပက္ခတွေပါ ဖြစ်နေတတ်သေး။ အဲဒီအခါကျ သတ်မှတ်ရမယ့် ပေတံတွေ၊ ရည်မှန်းချက်တွေ၊ ကိုယ်တိုင်က မရှင်းလင်းလေတော့ ဝန်ထမ်းကောင်းဆိုတာ ကိုယ့်ရဲ့ဆန္ဒနဲ့ ကိုက်ညီတဲ့သူ ကိုယ့်လိုအင်ဆန္ဒကို ဖြည့်စွက်ပေးတဲ့သူ ဖြစ်လာပါလေရော။

ဝန်ထမ်းကို ကြည့်ပြောရရင် သူနဲ့ဆက်နွှယ်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ထဲက တာဝန်တွေကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်နေတဲ့သူ ဖြစ်ဖို့လိုတယ်။ ဒါထက် အရေးကြီးတာက သူဟာ ဝန်ထမ်းဆိုလေတော့ သူ့အထက်လူရဲ့ မျက်နှာကိုကြည့်ပြီး ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးကောင်းဖို့ လိုတယ်။ ပြီးတော့ လုပ်ငန်းနယ်ပယ် တံစိတ်ထဲက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ ဆက်ဆံရေးကောင်းဖို့ လိုတယ်။ သူတစ်ယောက်တည်း ကျွမ်းကျင်နေပေမယ့် အများနဲ့ အလုပ်လုပ်ရတဲ့အခါ အဆင်မပြေရင် ဘယ်လိုမှ အလုပ်လုပ်လို့ မရ။ အထက်လူနဲ့ အဆင်မပြေရင် သူတို့ အထက်လူတွေ ကြီးကြပ်မှုတွေ မန်နေဂျာတွေက ဝန်ထမ်းကောင်းလို့ သတ်မှတ်မယ် မထင်။ နီးရာဓား ကြောက်ရတယ် မဟုတ်လား။

ဒါကြောင့် အခုထိ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေကို တန်ဖိုးထားကြသေးတယ် မထင်ပါ။ ဒီတော့ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေမရ၊ ရပြန်ရင်လည်း တော်ရာချောင်ထိုး ကိုယ်ယုံကြည်စိတ်ချတဲ့ ရွက်ကြမ်းရေကျိုတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်။ ဝတ်ကျောတန်းကျောတွေ အလုပ်လုပ်။ သာမန် အဆင့်ရလဒ်တွေ ထွက်ပေါ် ခုံရင်းခုံရင်း အဆင့်က မတက်နိုင်။ နောက်ကျ ကျန်နေရစ်ကုန်ကြတယ်လို့ ထင်ပါတယ်။

ဝန်ထမ်းတွေကလည်း ကောင်းချင်ယောင်ဆောင်ကြ၊ အတုအယောင်ကောင်းပြ၊ တကယ်
တမ်း ရေထဲမိုးထဲမှာကျ၊ တကယ်အလုပ်မဖြစ်တဲ့သူတွေကြားထဲမှာ ကောင်းချင်တဲ့သူတွေ၊
ကောင်းမယ့်သူတွေ နေရာမရ ဖြစ်ကုန်နိုင်ပါတယ်။ ဘယ်လိုလုပ်ပြီး သူတို့ကို ဆွဲဆောင်
နိုင်၊ ထိန်းသိမ်းနိုင်မလဲ။

တကယ်ကို ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ဆွဲဆောင်ကြ၊ ထိန်းသိမ်းကြတော့မှာလား?



ဘယ်သူမှ မယူကြတဲ့ - အမွေကောင်းများ

(၁)

ရှစ်တန်းကျောင်းသားဘဝလောက်က ရဲခဲဖူးသော စာအုပ်နှစ်အုပ်ကို မှတ်မိသည်။ တစ်ခုမှာ ထိုစဉ်က ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အင်္ဂလိပ်စာအုပ်တစ်အုပ်နှင့် ပတ်သက်သော Meanings တွေပါသည့် စာအုပ်ဖြစ်သည်။ Acres ကို 'ဧကများ' ဟုရေးရမည့်အစား၊ Typing error ဖြစ်၍ 'စကများ' ဟု ရေးထားသည့်အတိုင်း မှတ်သားခဲ့ရာ အတန်းထဲရောက် အင်္ဂလိပ်စာဆရာဦးတင်လှိုင်ပြောမှ အမှန်အတိုင်း သိသည်။ 'Looking at the children of other Lands' (ရပ်ဝေးမြေခြား၊ ကလေးများ) စာအုပ်ထင်သည်။ ထို Meaning စာအုပ်ရေးသူကို အတော်အထင်ကြီး သွားခဲ့ဖူးသည်။ အတူပါလာသော ဦးထွန်းငြိမ်း အဘိဓာန်ကို တွေ့မှ ဒီအဘိဓာန်ကို ကြည့်ရေးတာဖြစ်မယ်ဟု သဘောပေါက်သွားသည်။ ဖခင်ကြီးထံမှ ပထမဆုံးရသော စာအုပ်ကို ချစ်တပည့်တစ်ယောက်အား ချီးမြှင့်လိုက်ရာ သူ၏အိမ်တွင် အခိုးခံရ၍ ဇာတ်လမ်းဆုံးသည်။

ကိုးတန်း၊ ဆယ်တန်းကျောင်းသားဘဝတွေမှာ ထိုစဉ်က မြင်းမူနှင့် စစ်ကိုင်းရှိ စာအုပ်ဆိုင်တွေက စာအုပ်တွေ ဝယ်တတ်လာရာ မိဘတွေပေးသော ပိုက်ဆံကို အတော် သုံးဖြစ်သည်။ တက္ကသိုလ်ရောက်တော့ စာကြည့်တိုက်၊ စာအုပ်အငှားဆိုင်တွေက ငှားဖတ် သလို အလိမ္မာစာပေ (လှည်းဝန်း) မှာ အကြွေးစာရင်းရှိပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ကြွေးဆပ်ရ သည်။ တက္ကသိုလ်ရောက်တော့ ကျောင်းစာကြည့်တိုက်၊ တက္ကသိုလ်များ ဗဟိုစာကြည့် တိုက်၊ စာပေဗိမာန် စာကြည့်တိုက်တွေကို ရောက်သည်။

ကိုယ်တိုင်ကလည်း တစ်နေ့ စာကြည့်တိုက်ထောင်မည်ဟု စိတ်ကူးယဉ်ခဲ့သည်။
 'မြပုဝါ' ဆိုပြီး နာမည်တောင်ရွေးထားသည်။ လက်တွေ့တွင် စာအုပ်တွေက စာကြည့်တိုက်
 အထိ မရောက်လိုက်။ ဘွဲ့ကြိုသင်တန်းသားဘဝအထိ စာအုပ်တွေက ငါန်းဇွန် အိမ်ရောင်း
 လိုက်သည့်အထဲ ပါသွားသည်။ နောက်ပိုင်း စာအုပ်တွေက မန္တလေးအိမ်မှာ ခြစား၊ ပြီးတော့
 အိမ်အပြောင်းအလဲတွေမှာ ပါသွားသည်။ ခပေါင်းဆောင် အဆောင်မှူးအိမ်မှာ ဗီရိနစ်လုံး
 လောက် ခြစားခံရဖူးသည်။ အဆောင်က ပြောင်းလာတော့ စာအုပ်ဗီရိ (၆) လုံးစာခန့်မှာ
 ထားသို့စရာ အခက်အခဲဖြစ်တော့သည်။ ဒါတောင် စာကြည့်တိုက်တွေကို အမြဲ လှူနေခြင်း
 ဖြစ်၍သာ သက်သာသည်။

(၂)

တော်တော်အသည်းယားသော ကိစ္စတစ်ခုရှိသည်။

စီးပွားရေးတက္ကသိုလ် စာကြည့်တိုက်မှာ ဖဆပလခေတ်လောက်ကတည်းက
 စာအုပ်တွေ ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာလို ရေးထားသော ဘောဂဗေဒစာအုပ်တွေ၊
 စီးပွားရေးစာအုပ်တွေ ရှိသည်။ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးပညာ စာစောင်တွေဆို လှန်၍ပင်
 မကြည့်ဘူး။ ရည်ညွှန်းအခန်းထဲမှာ ရှိသည်။

ပြဿနာက ခေတ်အဆက်ဆက်ရေးခဲ့သော စာအုပ်တွေကို နောင်လာနောက်သား
 တွေက လှည့် မကြည့်၊ တန်ဖိုး မထား၊ ထားရကောင်းမှန်းလည်း မသိ။

မဟာဘွဲ့တန်း၊ တိုးလို့တန်းလန်းတက်ခဲ့စဉ်က Keynes (ကိန်းစ်)၏ သဘော
 တရားတွေကို မိတ်ဆက်ပေးသော စာအုပ်တစ်အုပ်ကို ရည်ညွှန်းကိုးကားရသည်။ ထိုစာအုပ်
 ကို ဆရာမောင်စူးစမ်းက တိုင်းပြည်ဝင်ငွေ သဘောတရားဆိုပြီး ဦးတင်ရွှေအမည်ဖြင့်
 ဘာသာပြန်ထားသော စာအုပ်တစ်အုပ်ကို သွားတွေ့မိသည်။ ကာလအတန်ကြာသည်
 အထိ စာပေဗိမာန်တွင် ထိုစာအုပ်တွေ ဖုန်တက်ပြီး ပုံနေသည်ကို တွေ့ဖူးသည်။

ယခုအချိန်တွင် ဆရာမောင်စူးစမ်းနှင့် သူ ရေးသားခဲ့သော စာအုပ်စာတမ်းတွေ
 အကြောင်း သိရှိသူ များများစားစား ရှိတော့မည်မထင်။

ဈေးနှုန်းသိအိုရီကို သင်ကြားရသောအခါ မွှေနှောက်ရင်း ဒေါက်တာ ဗိုလ်လေး
 ရေးသားခဲ့သော စာတမ်းတစ်စောင်ကို တွေ့သည်။ လက်နှိပ်စက်မှုဖြင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်
 ရေးထားသော ဆရာကြီးဦးသက်ထွန်း၏ မြန်မာ့စီးပွားရေးစီမံကိန်း စာတမ်းတစ်စောင်ကို



တွေ့ဖူးသည်။ စာသင်ခန်းထဲမှာက မြန်မာဘာသာဖြင့် သင်ရသည်။

ကိုယ်တိုင်စာဖတ်နိုင်၊ စာရေးနိုင်လာသောအခါ ဘောဂဗေဒဘာသာရပ်နှင့် ပတ်သက်၍ လိုအပ်နေသော ဧရာမကွက်လပ်ကြီးကို ဖြည့်ဆည်းရန် အကြံနှင့်လုပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော် ကိုယ့်ရှေ့က ဆရာဆရာကြီးတွေ၏ စာတွေကို မည်သူမျှရှိမှန်း မသိ၊ ဖတ်ရမှန်းလည်းမသိ ဖြစ်နေကြသည်တွေကို တွေ့ရသည်။

ကံအားလျော်စွာ၊ ပါမောက္ခချုပ် (ငြိမ်း) ဆရာကြီးဦးမြတ်သိန်း၏ စာအုပ်တွေကို ဘွဲ့လွန်တန်းတွင် တွေ့နေရသေးသည်။ ဆရာကြီးဒေါက်တာမောင်မြင့်ရေးသော စာတမ်း တွေဆိုလျှင် ဖတ်ဖူးရန် အသာထား၍ နာမည်ပင် မကြားဖူးသေးသူတွေက အများကြီး။ ဘယ်သူတွေက ဘယ်နေရာတွေသွားပြီး ဘာပညာတွေ ရှာကြပါလိမ့်။ ရှေးက တီထွင် ခဲ့ပြီးသား 'ဘီး' ကို ထပ်မံတီထွင်ရန် လိုအပ်ပါသလား?

ဘွဲ့ကြိုသင်တန်းတစ်ခုတွင် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအကြောင်း သင်ခဲ့ရရာ နောင်အတန် ဘွဲ့မှ ထိုသင်ခန်းစာသည် ဆရာကြီး ဒေါက်တာလှမြင့် ရေးသားပြုစုသော စာအုပ်ထဲမှ စီနေသည်ကို တွေ့ရသည်။

ကမ္ဘာကျော် မြန်မာပညာရှင်များဖြစ်သော ဒေါက်တာဆွန်ဒရမ်၊ ဒေါက်တာလှမြင့်၊ ဒေါက်တာထွန်းသင်၊ ဒေါက်တာထွန်းဝေ၊ ဒေါက်တာဖင်းလေးတို့ကို ဆိုလျှင် သူတို့ စာတွေကိုဖတ်ဖူးရန် အသာထား၊ နာမည်ပင် ကြားဖူးကြမည်မထင်။

အကြောင်းအားလျော်စွာ စာဖတ်ရန် တိုက်တွန်းသော ဟောပြောမှုတွေ၊ ရေးသား မှုတွေကို မကြာခဏတွေ့ရသည်။ သို့သော် ဘယ်နေရာတွေမှာ ဘာတွေရှိနေသည်ဟူသော သိုက်စာကို တိတိကျကျမပြောနိုင်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ခေတ်အခြေအနေအရ လိုလျှင်လိုသလို၊ မလိုလျှင် မလိုသလို၊ လှီးထုတ်ခံရသော ခေတ်တွေရှိခဲ့ဖူးပါသည်။

တစ်ခါတစ်ရံ မိမိကျမ်းပြုသည့်အခါ၊ ကူးချရန်အလိုငှာ ရှေးက ပြုစုပြီး ကျမ်းတွေကို အမည်ပင် မဖော်ပြဘဲ ရယူသည့်အဖြစ်မျိုးကိုလည်း ကြုံဖူးပါသည်။

မြန်မာတိုင်းဂျာနယ်ပေါ်ခါစက သတင်းထောက်တစ်ဦးနှင့်တွေ့ရာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးပညာတွေ လေ့လာသင်ယူသင့်သည် ဆို၍ ဘယ်နှစ်တွေကတည်းက ပေါ်ပေါက် ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်ဟု ပြောရပါသည်။

နိုင်ငံခြားသားတစ်ယောက်နှင့် တွေ့ရာတွင် သူက မြန်မာမှာ MBA သင်တန်း ရှိ သလားဟု မေးသဖြင့် အနှစ်နှစ်ဆယ်သက်တမ်းရှိသွားပြီဟု ပြောရသည်။ ပုဂံ ယွန်း

ကျောင်းတွင် သြစတြေးလျ ပါမောက္ခတစ်ယောက်နှင့်တွေ့ရာ အခြေခံ အရောင်းမြှင့်တင် ရေးတွေ သင်ဖို့၊ နိုင်ငံခြားကဆရာတွေ ခေါ်ဖို့မလိုပါဘူးကွာဟု ပြောပစ်ခဲ့သည်။ သူတို့လာချင်လို့ လာတာဆိုရင်တော့ မပြောလို။

အမ်ဘီအေတက်ချင်ပါသည်ဆိုသော ကျောင်းသားတွေက Facebook တွင် ဘာ ဖတ်ရမလဲဟု မေးရာ GMAT ဖတ်ဟု ပြန်ဖြေသည်။ အပြည့်အစုံ ပြောပါ၊ ဘာတွေလဲဟု ထပ်မေးကြသည်။

(၃)

ပြောချင်သည်မှာ ပညာရှာလိုသူ ပညာသင်လိုသူတွေအတွက် အင်္ဂလိပ်လိုပဲ ဖတ်ဖတ်၊ မြန်မာလိုပဲဖတ်ဖတ် ဖတ်စရာတွေ အများကြီးရှိသည်။ ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် ကူးပြောင်းသည့် (၁၉၉၀) ဝန်းကျင်က အိုင်ယာကော့ကာ ဟူသော လုပ်ငန်းရှင်တစ်ယောက် အကြောင်း အမေရိကန်သံရုံးက ဘာသာပြန်ဆို ထုတ်ဝေဖူးသည်။ Kotler \ Market- ing ကို ဆရာမောင်စူးစမ်းက အတွဲကြီးတွေခွဲ၍ ဘာသာပြန်ပေးဖူးသည်။ အဟောင်းထဲက အကောင်းတွေကို ရှာဖွေလေ့လာရယူစေချင်သည်။

ဒေသကောလိပ်ခေတ်က ဒုတိယနှစ် ကျောင်းသားအားလုံး မယူမနေရဖြစ်ခဲ့သော 'လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်မှုပညာ' စာအုပ်တွေကို တစ်ခါတလေ ဟိုနားဒီနားမှာ တွေ့နေရသေး သည်။ ထိုခေတ်က အတတ်ပညာစာအုပ်တွေကိုလည်း ကူးကြဖြန့်ကြဲဆဲဖြစ်သည်ကို တွေ့ရသည်။

ပညာရွှေအိုး၊ လူမခိုး ဆိုသောစကားကို ပညာရဖို့ ရွှေအိုးကြီးလိုသည်ဟု နောက် ပြောင်တတ်ကြသည်။ အလကား မရတာတော့ သေချာသည်။ အရင်းအနှီး စိုက်ကောင်း စိုက်ရမည်။ အရင်းအနှီးမစိုက်နိုင်လျှင် လုပ်အားတွေ၊ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုတွေ စိုက်ထုတ် ရယူရမည်။ အချောင်မရနိုင်။ နေ့ချင်းညချင်း ပညာရှင်မဖြစ်နိုင်။

ရှေးပညာရှင်များထားခဲ့သော အမွေအနှစ်တွေ ပျောက်ကွယ်ရာတွင် ပညာရှင်တွေက မပေးခဲ့၍ချည်း မဟုတ်ဘဲ၊ နောင်လာနောင်သားတွေက လိုလိုလားလား လက်ခံမယူ၍ များလားဟု ကျွန်တော် တွေးနေမိပါကြောင်း။



mgyoe.com

စမတ်ဖုန်းများ၏ ကောင်းကျိုးဆိုးပြစ်

ယခုတစ်ပတ်ထုတ် The Economist စာစောင်တွင် စမတ်ဖုန်းတွေအကြောင်းကို ရေးထားသည့် ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်ကို ဖတ်ရသည်။ ကိုယ်တိုင်ကလည်း ဖုန်းရောဂါကြီးသူ ဇနီးနှင့် သမီးမျက်နှာထက် ဖုန်းမျက်နှာပြင်ကို ကြည့်နေသည့်အချိန်က ပိုများသူဆိုတော့ ထိုဆောင်းပါးကို စိတ်ဝင်စားသည်မှာ မဆန်း။ ကြည့်လေ-စမတ်ဖုန်းများသည်၊ နေရာ တကာ ပျံ့နှံ့နေသည်။ စွဲလမ်းတတ်သည်၊ ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သည်တဲ့။

၂၀၀၇ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလက ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သော ပလတ်စတစ် သတ္တုနှင့်၊ ဆီလီ ကွန် ပေါင်းစပ်ထားသော၊ ထိုဖုန်းသည် 'လောကကြီးကို ပြောင်းလဲပစ်မည်' ဟု ကြွေးကြော် ခဲ့သလို (၂၁) ရာစုတွင် အရောင်းရဆုံး အသုံးအဆောင်တစ်ခုဖြစ်လာခဲ့သည်။ ကွန်ပျူတာတွေထက် လေးဆ ရောင်းကောင်းသည်။ အရွယ်ရောက်လူကြီးတစ်ဝက်ခန့်က စမတ်ဖုန်း ကိုင်ကြ၊ ၂၀၂၀ တွင် ၈၀% က ကိုင်ကြမည်။

အမေရိကန်တွေက တစ်နေ့ (၂) နာရီကျော်ကြာ သုံးကြသည်။ ဗြိတိသျှ ဆယ် ကျော်သက်တွေက ရုပ်မြင်သံကြားတွေ ကွန်ပျူတာတွေ ဂိမ်းတွေထက် မိုဘိုင်းဖုန်းတွေကို ပိုသဘောကျကြသည်။ တကယ်လည်း မိုဘိုင်းဖုန်းမှာက ရုပ်သံတွေ၊ ကွန်ပျူတာတွေ၊ ဂိမ်းတွေ အားလုံး ပါသည်ကိုး။ စမတ်ဖုန်းကိုင်သူ (၈၀)% က အိပ်ရာမှ ထထချင်း (၁၅) မိနစ်အတွင်း တယ်လီဖုန်းကောက်ကိုင်ပြီး စာအဝင်စစ်ကြ သတင်းဖတ်ကြသည်။ ဇနီးမောင်နှံနှစ်ယောက်တည်း အတူရှိချိန်၌ပင် မိုဘိုင်းဖုန်းသုံးသည်ဟု ဝန်ခံသူကလည်း ၁၀% ရှိသည်။ အိပ်ခန်းထဲမှာသာ မဟုတ်၊ ဘဝတွင် ရှင်သန်ရေး၊ လုပ်ငန်းတွေ ပုံစံသစ်

ဖြစ်ပေါ် ရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ပြောင်းလဲပစ်ရေးတို့အတွက်ပါ အသုံးဝင်အရေးပါသည်။

စမတ်ဖုန်းတွေက အရွယ်ငယ်သော်လည်း ယခင်က ဧရာမကွန်ပျူတာကြီးတွေ လုပ်နိုင်သည့်အလုပ်တွေ၊ ကိန်းဂဏန်းအတွက် အချက်တွေကို နိုင်နင်းသည်။ စရိတ်လည်း သက်သာသည်။ စရိတ်တွေက ထပ်လည်းကျဦးမည်။ လက်ကိုင်ဖုန်းက ကိုယ်သွားလေရာ ပါနေပြီး ဘယ်သူနှင့် ဘယ်လောက် စကားပြောတာ၊ ဘယ်ဝက်ဘ်ဆိုက် ဝင်ကြည့်တာ၊ ဘယ်သွားတာတွေ အကုန်သိရှိ မှတ်တမ်းတင်ထားသည့်အပြင် ကိုယ့်ကျန်းမာရေး ဘယ်လောက်ကောင်းသည်ကိုပင် သိနေနိုင်သည်။ ထိုသတင်းအချက်အလက်တွေက လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အတွက် လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေအတွက်လည်း ကောင်း အသုံးဝင်သည်။

တယ်လီဖုန်း Application (Apps) တွေက သတင်းအချက်အလက်တွေ စုပေးသည်။ စရိတ်သက်သာ ဈေးနှုန်းသက်သာတာတွေသာမက တွဲရမည့်သူတွေနှင့် ချိတ်ပေးသည်။ အနာဂတ်တွင် တယ်လီဖုန်းတွေက ကိုယ့်အကြောင်း သိလွန်းနေပြီး အလုပ်အကိုင် ပြောင်းရန် အကြံပြုကောင်းပြုမည်။ သို့မဟုတ် ကိုယ့်နှလုံးခုန်သံ မူမမှန်သည်ကို ကိုယ့်အရင် သိထားပြီး ဆရာဝန်နှင့် တွေ့ဆုံပြသခွင့်တောင်းချင် တောင်းပေးထားနိုင်မည်။

တယ်လီဖုန်းကို တစ်ချိန်လုံး ငဲ့ကြည့်နေလျှင် ဇက်ကြောတွေ၊ ခါးရိုးတွေ ပင်ပန်းမည်မှာ ယာယီမျှသာ ဖြစ်နိုင်သော်လည်း ဖုန်း မရှိလျှင် မနေတတ်၊ မထိုင်တတ်၊ လက်ထဲ ကိုင်ထားစရာမရှိလျှင် ဟာတာတာဖြစ်လောက်အောင် စွဲလမ်းမှု၊ အားကိုးမှုရောဂါ ဖြစ်နိုင်သည်။ နာရီမပါ ကားမမောင်းရလျှင် မနေတတ်တာမျိုး တယ်လီဖုန်းမပါလျှင် ဘဝပျက်သလောက် ခံစားလာရမည်။

ကြောက်စရာအကောင်းဆုံးမှာ တယ်လီဖုန်းတွေက၊ ကိုယ်နှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်တွေကို လူတကာ လျှောက်ဝေမည် သို့မဟုတ် ရောင်းစားမည့် ကိစ္စဖြစ်သည်။ ယခုအခါ ကိုယ်ပြောသမျှ၊ ကြားဖြတ် နားထောင်နိုင်သူ ဆင်းမ်ကဒ်တွေ အားလုံးရှိ အချက်အလက်တွေ အားလုံး ရယူနိုင်သူတွေ၊ ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတွေမှာရော အာဏာရှင်နိုင်ငံတွေမှာပါ ရှိနေပြီ။ ကိုယ့်ရဲ့လျှို့ဝှက်ချက်တွေ၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စတွေ၊ အရှက်တကွ အကျိုးနည်းဖြစ်စရာကိစ္စတွေ ပေါက်ကြားသွားနိုင်သည်။

တစ်ဖက်တွင် စိုးရိမ်စရာတွေရှိနေသလို အခြားတစ်ဖက်တွင် အကျိုးကျေးဇူးတွေ ရှိရာ၊ အကျိုးကျေးဇူးတွေက၊ သာလွန်သည်ဟု တွက်ဆကြသည်။

အာဏာရှင်တွေ လုပ်ချင်တိုင်း လုပ်၍မရ။ တယ်လီဖုန်းတွေက လူသန်းထောင်



ချိပြီး၊ စုပေးနိုင်သည်။ ယခုအခါ ဈေးအပေါ်ဆုံး စမတ်ဖုန်းတွေက လေးသောင်းလောက်သာ တန်ရာ ယခုထက် ပို၍ ဈေးကျဦးမည်ဖြစ်၍ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုလာဖွယ်ရှိသည်။ ရက်စက်ကြမ်းကြုတ်သောလုပ်ရပ်တွေကို နိုင်ငံသားတွေက မှတ်တမ်းတင်ကြ၊ ဖြန့်ဝေကြ၊ ကွဲပြားသော သဘောထားတွေ ဖော်ထုတ်ဖို့အတွက်လည်း အသုံးဝင်သည်။ ယခင်ကလို အစိုးရကသာ ပြည်သူတွေကို စုံစမ်းထောက်လှမ်းရန်အတွက် တစ်ဖက်သတ် အသုံးချနိုင်တာမျိုးမဟုတ် အာဏာရှင်တွေကို စိန်ခေါ်စရာ လက်နက်ကိရိယာတစ်ခုလည်း ဖြစ်လာနေသည်။

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ သတင်းအချက်အလက်တွေကို၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေက စိတ်ဝင်စားသလို သုတေသနလုပ်ငန်းများအတွက်လည်း အထောက်အကူဖြစ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအကြောင်း၊ သန်းခေါင်စာရင်းကောက်သလို စမတ်ဖုန်းတွေက ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်။ ပြီးတော့ ရလဒ်ထွက်ဖို့အရေး နှစ်ရှည်လများစောင့်ဆိုင်းစရာ မလို၊ ချက်ချင်း အဖြေထုတ်ပေးနိုင်သည်။ သင့်တော်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ပြီး ဘယ်သူ့ဘယ်ဝါ မဖော်ပြဘဲ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ယာဉ်ကြောထိန်းရန်၊ ရာဇဝတ်မှုတွေ တားဆီးရန်၊ ကူးစက်ရောဂါများကို ဟန့်တားရန်တို့အတွက် အသုံးပြုနိုင်သည်။

အကြီးမားဆုံးသော အကျိုးတရားမှာ စီးပွားရေးအရ ရရှိသော ရလဒ်ဖြစ်သည်။ လူတစ်ရာမှာ တယ်လီဖုန်း (၁၀) လုံး တိုးလာလျှင် တစ်ဦးကျပ်ငွေ ၁% ကျော် တိုးစေနိုင်သည်။ ဘဏ်အသုံးပြုမှုများလာစေနိုင်သည်ဟု ဆိုသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေကိုလည်း မကြားဖူးသော မြန်နှုန်းများဖြင့် ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ Uber ၏ သက်တမ်း (၅) နှစ် မပြည့်သေးသော်လည်း (၅၅) နိုင်ငံတွင် သုံးနေပြီ။ WhatsApp သည် ၂၀၀၉ က ပေါ်ခဲ့သော်လည်း တစ်နေ့တစ်နေ့ စာတို ကုဋေလောက် ပို့နေနိုင်ပြီ။

တယ်လီဖုန်းတွေကို ပလက်ဖောင်းအပြည့် အသုံးပြုကာ လုပ်ငန်းငယ်တွေက စိတ်ကူးတစ်ခုကို စရိတ်သက်သက်သာသာနှင့် စမ်းသပ်အသုံးပြုနိုင်မည်။ လူတွေ သဘောကျ၍ ကမ္ဘာနှင့်ချီ၍ ပျံ့နှံ့သွားနိုင်သည်။ ကမ္ဘာနှင့်ချီ၍ တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်း ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

နည်းပညာတို့၏ သဘောသဘာဝကပင်လျှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို မေးခွန်းထုတ်လေ့ရှိသည်။

အထူးသဖြင့် လူတွေက နည်းပညာတွေနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပြောင်းလဲလာသည့်အခါ နည်းပညာတွေက ပြဿနာရှာတတ်သည်။ စမတ်ဖုန်းများသည်လည်း

mggyoe.com

ထို့အတူပင် ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံသားတွေကို စမတ်ဖုန်းတွေမှတစ်ဆင့် မျက်လုံးထောင့်ထောက် ကြည့်နေခြင်းကို အကာအကွယ်မပေးနိုင်လျှင် အချို့လူတွေ ဒုက္ခရောက်မည်၊ ကျောခိုင်းသူတွေလည်း ရှိမည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စနှင့် အကျိုးအမြတ်ကို ချင့်ချိန်တတ်စေရန် တန်ဖိုးတွေ စံချိန်စံညွှန်းတွေ သတ်မှတ်ပေးရမည်။ မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ လက်ခံနိုင်သည်ကို အစိုးရတွေက တိတိကျကျ သတ်မှတ်ပေးရမည်။ တစ်ဖက်တွင် (၈) နှစ်အတွင်း စမတ်ဖုန်းတွေ အပြေးသန်သလောက်ကို လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် အစိုးရတွေက နောက်ကောက်ကျနေဆဲဖြစ်သည်။

(ညွှန်း - Planet of the Phone)

