

YOU NEED A LEADER NOW WHAT?

ဦးစီးပုံကိုင်လိုနေပြီ။
အဲဒါတော့ . . .

ဒိုဂျေဆန်း
မြန်မာပြန်



mgyoe.com



YOU
NEED
A
LEADER
NOW
WHAT?

ဦးစီးပုံကိုင်လုံနေပြီ။
အံ့အံ့တော့ . . .

mgyoe.com

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ၈၅၊ ၁၆၄လမ်း၊ တာမွေ။
 ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း။
 အပြင်အဆင် - အမ်အက်စ်အို
 ၂၀၁၃၊ မေလ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်စု ၅၀၀
 ရောင်းစျေး ၂၀၀၀ ကျပ်

၀ ၀ ၀ . ၀ ၄

ဦးစီးပုံနှိပ်လိုနေပြီ။ အဲဒီတော့
 ဒီကျဆန်း - ရန်ကုန်၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ၂၀၁၃၊
 စာမျက်နှာ ၁၆၄ မျက်နှာ၊ ၁၄ စင်တီ x ၂၁ စင်တီ
 (၁) ဦးစီးပုံနှိပ်လိုနေပြီ။ အဲဒီတော့

ဦးစီးပုံကိုင်လိုနေပြီ။
အဲဒီတော့

YOU NEED A LEADER
NOW WHAT?

ဒီဂျော့ဆန်း
မြန်မာပြန်





မာတိကာ

You Need
A LEADER
Now What?

၁။ ဘာတွေကို ပြောပြချင်တာလဲ ၁

 ၁။ အသွင်မတူ အိမ်သူမဖြစ် ၂

 ၂။ အချက်သုံးချက် ၁၂



၂။ ကျစ်စော ပဟေဠိ အဖြေညှိခြင်း ၂၃

 ၃။ မိတ်စုည်ခြင်းနှင့် မိတ်စာတ်ကြံ့ခိုင်ခြင်း ၂၄

 နယူးယောက်လူထုစာကြည့်တိုက်အတွက် ဦးစီးပုံကိုင် ရှာပုံတော်

၃။ လိုအပ်တာကို ရှာဖွေဆန်းစစ်ပြီးရင်

 အရမ်းကောင်းတဲ့သူကို ရွေးချယ်လိုက်စမ်းပါ။ ၃၃

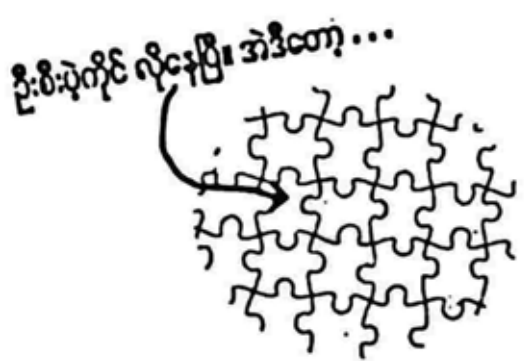
 ၄။ ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀ ၃၄

 ၅။ အထောက်အထားကို အသုံးပြုပါ ၄၆

 စီအီးအို အကူးအပြောင်းလေ့လာမှုမှ သင်ခန်းစာများ

 ၆။ ဝမ်းမလျှော့စေနဲ့ ၆၇

 အသက်၊ အတွေ့အကြုံနဲ့ လူမျိုးအလိုက် အကျင့်စရိုက်



၄။ မှန်ကန်တဲ့လုပ်ငန်းစဉ်ကိုအသုံးပြုပါ။ ၈၃

၇။ ဦးစီးပွဲကိုင် ရွေးချယ်ခြင်း ၈၄

ဆိုင်မွန်အမှား ဇာတ်လမ်း

၈။ ဆန္ဒသဘောထား မေးမြန်းခြင်းနဲ့ ခွမ်းပကား ၉၂

၉။ မြင်းခင်းသဘင်ကို ဘယ်အခါမှာ သုံးမလဲ ၉၉

၁၀။ မြိုင်မြိုင်ဆိုင်ဆိုင် အင်တာဗျူး ၁၀၃



၅။ အကုန်လုံးကို နေရာတကျ ပေါင်းစပ်လိုက်ပါ။ ၁၁၃

၁၁။ မေဂျာဂလိုဘယ် ဖြစ်ရပ် ၁၁၄

၁၂။ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးချခြင်း ၁၄၀

မသုံးမဖြစ် အမှန်အကန် အချက် သုံးချက်ကို
နေ့စဉ်ဆုံးဖြတ်ချက်များ၌ အသုံးချခြင်း

၁၃။ ချောက်ကျစရာများ ၁၄၀

ဦးစီးပွဲကိုင် ရွေးချယ်ခြင်းမှာ ချောက်ကျစရာများကို ရှောင်ကွင်းခြင်း

နိဂုံးအနှစ်ချုပ် ၁၆၂

မလုပ်မဖြစ် အမှန်အကန် သုံးချက်ကို
အဖွဲ့အစည်းတွင် ဖြန့်ကျက်ခြင်း

၁။ ဘာတွေကို ပြောပြချင်တာလဲ



YOU'VE BEEN
LEADER
Now there's

၁။ အသွင်မတူ အိမ်သူမဖြစ်

အခရာကျတဲ့ ဦးစီးပုံကိုင်နေရာအတွက် လူလိုနေတယ်။ အဲဒီနေရာအတွက် အကောင်းတကု အကောင်းဆုံးဆိုတဲ့ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကို လိုချင်ကြတာ သဘာဝကျပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်က ဘယ်လို အစားမျိုးလဲ။

ကြုံဖူးပါလိမ့်မယ်။ လူက ဒီလူပဲ။ ထမ်းဆောင်ရတဲ့ တာဝန်ကလည်း ဒီတာဝန်ပဲ။ လုပ်ပုံလုပ်နည်းကလည်း အတူတူပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ အခြေအနေတစ်ရပ်မှာတုန်းကတော့ သူက အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းအောင် လုပ်ပြသွားနိုင်ခဲ့ပြီး နောက်အခြေအနေတစ်ရပ်ကျတော့ မအောင်မြင် ဖြစ်သွားရတာတယ်။ မြင်းကောင်းခွာလိပ် ဖြစ်သွားတာတယ်လို့ ပြောဆိုကြတယ်။ ဒီတော့ အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းဖူးထားတာကြောင့် ဦးစီးပုံကိုင်နေရာအတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်လိမ့်မယ်လို့ အာမခံလို့ မရဘူး။ ဒီအချက်က ဦးစီးပုံကိုင်နေရာအတွက် အကောင်းတကု အကောင်းဆုံးဆိုတဲ့သူကို ရွေးချယ်ကြရတဲ့အခါ ထည့်သွင်းစဉ်းစား အဖြေရှာရမယ့် ပုစ္ဆာတစ်ပုဒ် ပါပဲ။

ဒီပုစ္ဆာကို အဖြေရှာဖို့အတွက် 'ဘီလ်ပီရက်ရဲ့ စိတ်ဝင်စားစရာ ဖြစ်ရပ်'ကို ကျွန်တော်တို့ လေ့လာကြည့်ကြရအောင်။ သူက ဘယ်သူလဲ။

သူ့အမည်အပြည့်အစုံက ဝီလျံ ဒီဘီလ်ပီရက်ဖြစ်ပြီး အခုတင်ပြတာမှာ ပီရက်လို့ ခေါ်ဝေါ်ရေးသားသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သူက ဦးစီးပုံကိုင်ဖြစ်တဲ့ အလုပ်အမှုဆောင်ချုပ် အရာရှိ (ဝါ) စီအီးအို (Chief Executive Officer) လို့ ခန့်ခန့်ထည်ထည် ခေါ်ဝေါ်ပြောဆိုကြတဲ့ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးတစ်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။ ရာထူးတွေ အဆင့်ဆင့် တက်ခဲ့ရာမှာ လူသုံးကုန်ပစ္စည်း လုပ်ငန်းမဟာကြီးတစ်ခုဖြစ်တဲ့ အက်စ် စီ ဂျန်ဆင်နှင့်သားမှာ စီအီးအို ရာထူးကို ရရှိခဲ့ပါတယ်။ သူ့ကို နိုက်ကီအင့်မှ ဦးစီးပုံကိုင် လာလုပ်ပေးဖို့ သိမ်းသွင်း ခေါ်ယူခဲ့ပါတယ်။ သူက နိုက်ကီအင့်မှာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး ခွာလိပ်ခဲ့ရတာကြောင့် ဖျာလိပ်ပြီး ဆုတ်ခွာခဲ့ရတယ်။ နောက်တော့ ဒဗလျူအမ် ရစ်ဂလီ ဂျူနီယာ ကုမ္ပဏီမှာ စီအီးအို လုပ်ကိုင်တော့ အောင်မြင်တဲ့သူ ဖြစ်သွားခဲ့ပြန်ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ ၁၉၅၉ခုနှစ်ကို ပြန်သွားပြီး ဇာတ်လမ်းကို စလိုက်ကြရအောင်။ နေရာက အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ အိုရီဂွန်ရှိ ဗီဗာတန်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီမှာ ဖိနိုက်ဆိုတဲ့ အသက် ၂၁ နှစ် အရွယ်ရှိ တာလတ် အပြေးသမားတစ်ဦးရှိပြီး သူက အိုရီဂွန်တက္ကသိုလ် ၁ပြေးခုန်ပစ်အဖွဲ့ရဲ့ အားထားရတဲ့ အားကစားသမားတင်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။ သူ့ရဲ့ နည်းပြ ယရာဖြစ်သူ ဘီလ် ဘိုဝါးမင်က အပြေးသမားစီးတဲ့ ရှားဖိနပ်တွေကို ဘယ်လို ပေါ့ပါး ဘာင် လုပ်မလဲ၊ ခံနိုင်ရည် ပိုကောင်းအောင် ဘယ်လိုလုပ်ပေးရမလဲ၊ အဲဒါတွေသာ

လုပ်ပေးနိုင်ရင် သူ့အဖွဲ့က ပိုအစွမ်းပြနိုင်မှာပဲ ဆိုတဲ့ စိတ်ကူးအကြံကို ရူးသွပ်နေပါတယ်။ ဆရာဖြစ်သူရဲ့ အားကစားသမားစီးရူးဖိနပ်ရူးသွပ်မှုဟာ ဖိနိုက်ထံ ကူးစက်ခဲ့ပါတယ်။ နှစ်အတန်ကြာပြီးချိန်မှာ ဖိနိုက် စတင်းဖွဲ့ ဖိနပ်ပွားရေးကျောင်းမှာ ပညာသင်ကြားဖြစ်ခဲ့ပြီး အတန်းထဲမှာ စာတမ်းတစ်စောင် တင်သွင်းခဲ့ရပါတယ်။ အဲဒီအခါမှာ ဖိနိုက်က 'ပွင့်သစ်စ ကုမ္ပဏီအသစ်တစ်ခု ထူထောင်လုပ်ကိုင်ဖို့' ဆိုတဲ့ စာတမ်းကို ရေးသားတင်သွင်း လိုက်ပါတယ်။

“ဂျပန်ပြည်ဖြစ် ကင်မရာတွေက ဂျာမနီပြည်ဖြစ် ကင်မရာတွေကို အလဲထိုးသလိုမျိုး ဂျပန်ပြည်ဖြစ်အားကစားဖိနပ်တွေက ဂျာမနီပြည်ဖြစ် အားကစားဖိနပ်တွေကို အလဲထိုးနိုင်မယ် မဟုတ်လား”

ဆိုတဲ့ ရှုမြင်ချက်ဖြင့် သူက စာတမ်းကို ရေးသားခဲ့ပါတယ်။

သူက အလားအလာရှိတဲ့ စီးပွားရှာလုပ်ငန်းသစ်တစ်ခုအဖြစ် ဂျပန်မှ ဈေးမကြီးပေမဲ့ အရည်အသွေးမြင့်မားတဲ့ အပြေးသမားစီးရူးဖိနပ်တွေ အမေရိကန်ကို တင်သွင်းပြီး ရောင်းချမယ်ဆိုရင် စီးပွားဖြစ်မယ့်အကြောင်းကို စာတမ်းမှာ အဆိုပြုခဲ့ပါတယ်။

ဂျပန်နိုင်ငံ အပါအဝင် ကမ္ဘာလှည့်ခရီးထွက်ခဲ့ပြီး သူရေးခဲ့တဲ့ စာတမ်းကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့အတွက် ၁၉၆၃ခုနှစ်မှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ငါးရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပြီး Blue Ribbon Sports Inc. ကို ထူထောင်လိုက်ပါတယ်။ အဲဒီကုမ္ပဏီက ဂျပန်မှ တိုက်ဂါးအမည်ရှိ အပြေးသမားစီး အားကစား ရူးဖိနပ်တွေကို ဂျပန်မှ အမေရိကန်သို့ တင်သွင်းပြီး ရောင်းချပါတယ်။ လိုအပ်တဲ့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပမာဏပြည့်မီစေဖို့အတွက် ဖိနိုက်က ဘိုးဝါးမင်းဆိုသူကို စည်းရုံးပြီး သူနည်းတူ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုစေခဲ့တာကြောင့် ဘိုးဝါးမင်းဟာ ပူးတွဲထူထောင်သူအဖြစ်ကို ရောက်ရှိခဲ့ပါတယ်။

ပွင့်သစ်စလုပ်ငန်းရှင် နိုက်က သူသိကျွမ်းတဲ့နေရာကနေ အစပြုခဲ့ပါတယ်။ သူစီးတဲ့ကားရဲ့ နောက်ခန်းမှာ ရူးဖိနပ်တွေတင်ပြီး တစ်ချိန်တုန်းက သူပြေးခဲ့ဖူးတဲ့ အိုရီဂွန် တက္ကသိုလ်ရဲ့ အားကစားကွင်းမှာ သွားရောက်ရောင်းချပါတယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ သက်တမ်းပထမနှစ်မှာ ဝင်ငွေ ၃၆၄ အမေရိကန်ဒေါ်လာမျှသာ ရရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ၁၉၆၉ခုနှစ်မှာတော့ Blue Ribbon Sports Inc. ဟာ အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁ သန်းကျော် ဝင်ငွေ ရရှိခဲ့ပါတယ်။ အဓိကအားပြုထားတဲ့ ကုန်စည်ကတော့ ကုတ်အားသာလွန် ကောင်းမွန်တဲ့ ဝေဖာပုံပန်းသဏ္ဍာန် အပြေးဖိနပ်တွေ ဖြစ်ပါတယ်။ ၁၉၇၂ခုနှစ်မှာ ဖိနိုက်က ကုမ္ပဏီရဲ့ အမည်ကို 'နိုက်ကီ' (Nike)လို့ ပြောင်းလဲမှည့်ခေါ်လိုက်ပါတယ်။ အဲဒီအမည်က ဂရိဒဏ္ဍာရီလာ ဇိနအောင်မြင်ခြင်းကို အစိုးရတဲ့ နတ်သမီးရဲ့ အမည်ဖြစ်ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ လိုဂိုက နေရာတကာမှာ တွေ့နေရတဲ့ အမှန်သင်္ကေတနဲ့ ဆင်ဆင်တူတဲ့ စုတ်တံတစ်ချက် ရေးခြစ်ချက် ဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ ဇိနနတ်သမီးရဲ့ တောင်ပံတစ်ဖက်ကို ပုံရေးဆွဲပြထားတာဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီအမည် မပြောင်းခင် လိုဂိုကို ကြိုတင်ပြီး ရေးဆွဲထားခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။ “ယဉ်ကျေးမှု အရံဦးမှာ သတ္တိ ပြောင်မြောက်ပြီး ကူညီဖေးမတတ်တဲ့စိတ်ထား အပြင်းပြဆုံးဖြစ်သူ တောင်ပံရှင်နတ်သမီးရဲ့ စိတ်ဓာတ်” ကို

ကိုယ်စားပြုထားတယ်လို့ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုထားတဲ့ လိုဂို ဖြစ်ပါတယ်။

ကာလအလျောက် ပေါ်ပေါ်နေခဲ့တဲ့ ကိုယ်ကာယအလှလေ့ကျင့်ခန်း ကိုယ်လက် လှုပ်ရှားမှု ခေတ်ပြောင်းရေစီးကြောင်းမှာ နာမည်ကြီး အားကစားသမားတွေရဲ့ ထောက်ခံမှုတွေနဲ့အတူ နှစ်အတန်ကြာ နိုက်ကီ လှိုင်းစီးခဲ့ပါတယ်။ တချို့က အဲဒီ ရေစီး ကြောင်းကို နိုက်ကီက မောင်းနှင်ပေးနေတယ်လို့တောင် ပြောခဲ့ကြပါတယ်။ ဘာလို့လဲ ဆိုတော့ အဲဒီ ရေစီးကြောင်းအတွက် နိုက်ကီက ကုန်စည်အမျိုးအမည်သစ်တွေကို အဆက်မပြတ် ထုတ်လုပ်မိတ်ဆက်ပေးနေတဲ့သူ ဖြစ်နေလို့ပါ။

ကုမ္ပဏီကို ဦးစီးပဲ့ကိုင်နေတဲ့ ဖီနိုက်က နေကာမျက်မှန်ကို အမြဲဆင်မြန်းကာ ရွှေခီ ရောင် ဆံပင်နဲ့ စတိုင်လ်ထုတ်ထားသူဖြစ်ပြီး သူနှင့်အတူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အားလုံးကို တစ်စိတ်တစ်ဝမ်းတည်း ဖြစ်နေအောင် လုပ်ထားနိုင်သူ ဖြစ်ပါတယ်။ ၁၉၈၀ခုနှစ်မှာ သူက အများပိုင်ကုမ္ပဏီအဖြစ် ကူးပြောင်းထူထောင်ဖို့ အစုရှယ်ယာတွေကို ကနဦး ရောင်းချမှုပြုရာမှာ ဦးဆောင်မှုပေးခဲ့ပါတယ်။ လုပ်ငန်းအနေဖြင့် ဝင်ငွေ အမေရိကန် ဒေါ်လာ တစ် ဘီလျံကျော်တဲ့ရေချိန်မှတ်ကို ၁၉၈၆ခုနှစ်မှာ ဖြတ်ကျော်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ သြဇာတိက္ကံမ ကြီးမားတဲ့ Sports Illustrated က “အသေးစားလုပ်ငန်းကလေးကနေ အားကစားမှာ သြဇာအပြင်းဆုံးအားဖြစ်အောင် ဒီလူက ဘယ်လို လုပ်ခဲ့သလဲ”ဆိုတဲ့ ခေါင်းစီးတပ်ပြီး ၁၉၉၃ခုနှစ် သြဂုတ်လထုတ်မဂ္ဂဇင်းမှာ ဖော်ပြပေးခဲ့ပါတယ်။

အိုရီဂွန်တက္ကသိုလ်မှ ဘွဲ့ရယူခဲ့တာ ၄၅နှစ်အကြာ ၂၀၀၄ခုနှစ်မှာ ကုမ္ပဏီရဲ့ ဝင်ငွေက အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၂ ဘီလျံကို ကျော်နေပါပြီ။ နိုက်ဟာ နာမည်အကြီးဆုံး၊ အကြွယ်ဝဆုံးနဲ့ လူသား အကျိုးဆောင်ဆိုတဲ့ ဂုဏ်ဒြပ်တွေ ရရှိနေသူ ဖြစ်နေပါပြီ။ သူ့အသက်က ၆၆ နှစ် ရှိပြီ ဖြစ်တာကြောင့် ဦးစီးပဲ့ကိုင်တာဝန်ကို လွှဲပြောင်းပေးဖို့ ပြင်ဆင်ရပါတော့တယ်။

နိုက်နဲ့ နိုက်ကီရဲ့ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့တို့က ဆန်းစစ်သုံးသပ်ကြတာမှာ ကုမ္ပဏီရဲ့ ကုန်စည်သစ် ထုတ်လုပ်ဖို့ လုပ်ပုံလုပ်နည်း၊ သုံးစွဲသူထံ ဈေးကွက်တင်ခြင်းနဲ့ လက်လီအရောင်းသမားတွေထံ ရောင်းချခြင်းတို့ဟာ တခြားလူသုံးကုန်ထုတ်လုပ်တဲ့ အအောင်မြင်ဆုံး ကုမ္ပဏီတွေရဲ့ အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်တွေနဲ့ နှိုင်းယှဉ်လိုက်ရင် နိုက်ကီက ခေတ်နောက်ကျ ကျန်ရစ်တယ်လို့ တစ်ညီတစ်ညွတ်တည်း သဘောရထား ကြတယ်။ ဒီတော့ ခေတ်နဲ့အညီ လုပ်ကိုင်တဲ့ဆီကို ဦးတည်ပြောင်းလဲရမယ်လို့ သုံးသပ် ထားကြတယ်။

နိုက်ရဲ့ နေရာကို ဆက်ခံဖို့ အလားအလာကောင်းသူ နှစ်ဦး ရှိနေတယ်။ သူတို့က နိုက်ကီရဲ့ အကြီးအကဲတာဝန်ကို ပူးတွဲတာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြတဲ့ ချာလီ ဒန်စန်နဲ့ မတ် ပတ်ကားတို့ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့က ကုမ္ပဏီရဲ့ ငယ်မွေးခြံပေါက်တွေ ဖြစ်ကြပါတယ်။ သူတို့က လူသုံးကုန်လုပ်ငန်းမဟာကြီးတွေ ဖြစ်ကြတဲ့ ပရောတာ အင်

ဂမ်ဘဲနဲ့ ယူနီလီတတို့ သုံးစွဲနေကြတဲ့ ကမ္ဘာ့အဆင့်မီ ဈေးကွက်တင် နည်းနိဿယတွေကို မတတ်ကျွမ်းကြဘူး။ တတ်ပါတယ်ဆိုရင်တောင် တီးမိခေါက်မိရုံ အဆင့်လောက်ပဲ ရှိကြပါတယ်။ ဒီတော့ နိုက်အနေဖြင့် အပြင်မှာ လူထွက်ရှာရပါတော့တယ်။ သူ့နေရာကို လူစားထိုးဖို့အတွက် သို့သိပ်လျှို့ဝှက်စွာဖြင့် လူရှာခဲ့ပါတယ်။

ဆန်ကာတင် စီဗီ ၇၅ စောင်ကို ဖတ်ရှုသုံးသပ်ပြီး အဲဒီအထဲမှ ၁၅ ယောက်ကို သူ့ကိုယ်တိုင် လူတွေ့စစ်ဆေးမေးမြန်းခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီအထဲကနေ လက်ရွေးစင် ၄ ယောက်ကို ရွေးချယ်ပြီး အကြိမ်ကြိမ် တွေ့ဆုံကာ အကဲခတ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ ၄ယောက်စလုံးဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ လူသိအများဆုံး လူသုံးကုန် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းမဟာကြီးတွေမှာ အဆင့်မြင့်ရာထူးတွေနဲ့ လုပ်ကိုင်နေကြသူတွေ ဖြစ်ကြပါတယ်။ အဲဒီ ၄ယောက်ထဲမှ တစ်ယောက်ကို နိုက်က သူ့စိတ်ကြိုက်အဖြစ် ရွေးချယ်လိုက်ပါတယ်။ အရွေးခံရသူကတော့ ဘီလ်ပီရက် ဖြစ်ပါတယ်။ သူက လေးစားသမှု အခံရဆုံး စီအီးအိုတွေ စာရင်းထဲမှာ စာရင်းဝင်သူ ဖြစ်ပါတယ်။ သူက S.C Johnson မှာ ၃၄နှစ်ကြာ လုပ်ကိုင်ခဲ့သူ ဖြစ်ပါတယ်။ S.C Johnson ဟာ ၁၈၈၆ခုနှစ်မှာ ပုဂ္ဂလိကပိုင်ကုမ္ပဏီအဖြစ် ထူထောင်ခဲ့ပြီး ဂျန်ဆင် ဝက်စ်၊ ဝင်းဒက်စ်၊ ဒရန်နို၊ ပလိဒ် အစရှိတဲ့ အိမ်သုံးကုန်စည် အမှတ်တံဆိပ်တွေ ဒါဇင်ချီပြီး ထုတ်လုပ်နေတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ ကမ္ဘာတစ်လွှား လုပ်ကိုင်နေတဲ့ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆.၅ ဘီလျံတန် လူသုံးကုန် ထုတ်ကုန်ကုမ္ပဏီမှာ ရာထူးအဆင့်ဆင့် တိုးခံရပြီး နောက်ဆုံးမှာ ဦးစီးပုံကိုင် စီအီးအိုအဖြစ် ရောက်ရှိခဲ့ပါတယ်။ နိုက်ကီကို ခုန်ကူးချိန်မှာ စီအီးအိုအဖြစ် တာဝန်ထမ်းသက် ၈နှစ်သာ ရှိသေးတာကြောင့် သူ့ကို နိုက်ကီရဲ့ ဦးစီးပုံကိုင်အဖြစ် ရွေးချယ်ကြောင်း ကြေညာချက် ထွက်လာတဲ့အခါ နိုက်ကီရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အံ့ဩကုန်ကြတယ်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတွေ အနေဖြင့်လည်း လုံးဝ(လုံးဝ)မထင်ထားတဲ့သူ ဖြစ်နေတယ်။ အားကစားအမှီပြု စီးပွားရှာ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှာလည်း တအံ့တဩ ဖြစ်ကုန်ကြတယ်။

ပီရက်ဟာ စီအီးအိုအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ရာမှာ အများက လေးစားရသူ ဖြစ်ပေမဲ့ နိုက်ကီမှာတော့ သူက အပြင်လူဖြစ်နေတာကြောင့် နိုက်ကီကုမ္ပဏီကြီးရဲ့ တာဝန်တွေကို ထမ်းပြီး မာရသွန်ပြေးနိုင်မှာလား။ မာရသွန်ပြေးဖို့အတွက် နိုက်ကီအပြေးဖိနပ်ကို ကြာကြာစီးထားနိုင်မှာလား။ အဟန့်အတားတွေ ရှိနေတာ အမှန်ပါပဲ။ လူဟောင်းတွေ ကြားမှာ သူက နောက်မှပေါက်တဲ့ ရွှေကြာပင်စစ်စစ်ကြီး ဖြစ်နေတယ် မဟုတ်လား။

ဒါပေမဲ့ နိုက်ကီဟာ စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်နည်းကိုင်ဟန်တွေကို ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်သူ ပီပီသသ ဖြစ်စေဖို့နဲ့ ထုပ်ပိုးရောင်းချတဲ့ လူသုံးကုန် ဈေးကွက်တင်ခြင်း၊ ကုန်စည်သစ် ထုတ်လုပ်ခြင်းနဲ့ ဈေးကွက်သုတေသနတွေ လုပ်ကိုင်ရာမှာ စနစ်ကျနခြင်းတွေ ရှိစေဖို့ အတွက် ပီရက်ကို ရွေးချယ်လိုက်တာ ဖြစ်ပါတယ်။

ပီရက်ကို ရွေးချယ်ခန့်အပ်လိုက်ပေမဲ့ ဥက္ကဋ္ဌနေရာမှာ နိုက်က ဆက်ရှိနေတာကြောင့် ပီရက်အနေဖြင့် ဦးစီးပုံကိုင်အဖြစ် ပြည့်ပြည့်ဝဝ လုပ်ကိုင်ခွင့် ရကောရရဲ့လား ဆိုတာ တွေးစရာ ဖြစ်နေရပါတယ်။ တကယ်လက်လွှဲပေးမှာလား ဆိုတာအတွက်

ကြောင့်ကြစရာ ဖြစ်နေရပါတယ်။ အခိုင်အမာ တည်ရှိနေပြီးသားဖြစ်နေတဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုလေ့တွေဟာ သူ့အတွက် သူ့စိမ်းပြင်ပြင် ဖြစ်နေတဲ့ အဟန့်အတားကို ကျော်လွှားပြီး ထဲထဲဝင်ဝင် ပျော်ဝင်ပေါင်းစပ်နိုင်ဖို့ လိုအပ်နေပါတယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ အစဉ် အလာယဉ်ကျေးမှုမှာ အပြင်လူကို ရာထူးမြင့်မြင့် ပေးလေ့ပေးထ မရှိပါဘူး။ ကိုယ် ကျင်လည်ရာ ဈေးကွက်မှာ ဦးဆောင်ဦးရွက်နေရာကို ရထားတဲ့ တခြားကုမ္ပဏီကြီးတွေ မှာတော့ ဘဏ္ဍာရေးအရာရှိချုပ်လို ရာထူးကြီးကြီးတွေကို အပြင်ကလူတွေ ခေါ်ခန့်ကြ ပေမဲ့ နိုက်ကီမှာတော့ မရှိသလောက် ရှားပါတယ်။

“နိုက်ကီရဲ့ ထုံးတမ်းစလေ့က တစ်သီးတစ်သန့်ကြီး ဖြစ်နေတာကြောင့် ကောင်းချက် တွေ ရှိနေသလို ညံ့ချက်တွေလည်း ရှိနေပါတယ်။ အကြောင်းသိသူတွေချည်း ဖြစ်နေကြ ပေမဲ့ သေကောင်ပေါင်းလဲ ဖြစ်စေမဲ့ ခြေလှမ်းအမှားမျိုးကို လှမ်းမိဖို့ လွယ်ကူနေစေပါ တယ်”

လို့ နိုက်ကီရဲ့ အဆင့်မြင့် အရာရှိကြီးတစ်ဦးက ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ဖူးပါတယ်။

တစ်နှစ်တာ ကာလအတွင်းမှာ နိုက်နဲ့ ပီရက်တို့နှစ်ဦးဟာ တစ်ယောက်အကြောင်း တစ်ယောက်သိဖို့ တွေ့ဆုံမှုတွေ လုပ်ခဲ့ကြတဲ့အပြင် နှစ်ကြိမ်တိုင်တိုင် ညစာအတူစားရင်း စကားစမြီ ပြောဆိုခဲ့ကြပါတယ်။ သူတို့က စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတရားတွေကို ပြောဆိုခဲ့ကြ ပါတယ်။ အမှတ်တံဆိပ် နာမည်ရဖို့ကိစ္စတွေကိုလည်း မိမိကျင်လည်နေတဲ့ လုပ်ငန်း နယ်ပယ်ရဲ့ ထုံးတမ်းစလေ့ထောင့်မှ ပြောဖြစ်ခဲ့ကြပါတယ်။ ပြီးတော့ နိုက်ရဲ့ ကုမ္ပဏီ အတွက် မြှော်မြင်မှုနဲ့ သူတို့နှစ်ဦး ဘယ်လိုလက်တွဲပြီး လုပ်ကိုင်ကြမလဲဆိုတာတွေကို လည်း တိုင်ပင်ဖြစ်ခဲ့ကြပါတယ်။ တစ်ခုသော ညနေမှာတော့ နိုက်က ပီရက်နဲ့ ဇနီးသည် တို့ရဲ့အိမ်ကို အလည်အပတ် သွားရောက်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီမှာ စီအီးအိုအဖြစ် နိုက်ကီမှာ လာရောက်လုပ်ကိုင်ဖို့ နိုက်ရဲ့ ကမ်းလှမ်းချက်ကို ပီရက်က လက်ခံသဘောတူခဲ့ပါတယ်။

ပီရက်ရဲ့ လက်ရှိ အလုပ်အကိုင်မှာ ရှိနေတဲ့ ထုံးတမ်းစလေ့တွေနဲ့ နိုက်ကီရဲ့ အစဉ် အလာ ထုံးတမ်းစလေ့တွေ မတူကြတဲ့အပြင် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်လည်း တခြားစီဖြစ်နေပေမဲ့ သူ နှစ်အတန်ကြာ လုပ်ကိုင်ခဲ့စဉ် ရရှိထားတဲ့ ဈေးကွက်တင်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနဲ့ အမှတ်တံဆိပ် ထူထောင်ခြင်း အတွေ့အကြုံတွေဟာ နိုက်ကီမှာ အသုံးတည့်လိမ့်မယ်လို့ ပီရက်က ယူဆတာကြောင့် စီအီးအို လုပ်ဖို့ အပြီးအပြတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့တာ ဖြစ်ပါ တယ်။

“နိုက်ကီရဲ့ လူတွေဆီက ကျွန်တော်သင်ယူပြီး ဓလေ့ထုံးတမ်းတွေကို နားလည် အောင် ကျွန်တော် လုပ်မယ်။ ကျွန်တော် မလုပ်ချင်ဆုံးကတော့ ဓလေ့ထုံးတမ်းတွေ ပြုပြင်စေမယ့် လုပ်ရပ်တွေပါပဲ”

လို့ သူက အတိအလင်း ပြောခဲ့ပါတယ်။

ရည်ရွယ်ချက်လည်း ကောင်းပါတယ်။ နှစ်ဘက်စလုံးကလည်း ကြိုးစားအားထုတ်ခဲ့ ကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဆင်မချောခဲ့ပါဘူး။

ထုပ်ပိုးထားတဲ့ကုန်စည် ဈေးကွက်တင်တာမှာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေ ခေတ်မီအောင် လုပ်ပေးဖို့ နိုက်က တာဝန်ပေးထားတာကြောင့် ပီရက်က ကုမ္ပဏီရဲ့ အရောင်းအင်အားစုနဲ့အတူ လက်လီအရောင်းသမားတွေထံ သွားရောက်တွေ့ဆုံခဲ့ပါတယ်။ အဲဒါက ခေတ်ပေါ်နည်းလမ်းတွေအရ လုပ်နေကျ ဖြစ်ပေမဲ့ နိုက်ကီမှာတော့ ပြဿနာအကြီးအကျယ် တက်သွားတယ်။

နိုက်ကီက ထုတ်ကုန်တွေကို ရောင်းချဖို့အတွက် လက်လီအရောင်းသမားတွေ ဆီကို ဘယ်တော့မှ မသွားဘူး။ လက်လီအရောင်းသမားတွေကသာ နိုက်ကီဆီမှာ လာပြီး ဝယ်ကြရတယ်။ အဲဒါ နိုက်ကီရဲ့ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖြစ်ပါတယ်။ စာနဲ့ ချမရေးထားပေမဲ့ လုပ်နေကျပုံစံ ဖြစ်ပါတယ်။

ပီရက်က သုံးစွဲသူတွေရဲ့ သဘောထားကို အတွင်းကျကျ သိစေဖို့ သုတေသန လုပ်စေခဲ့ပါတယ်။ သုံးစွဲသူတွေက နိုက်ကီဆီမှ ဘယ်လို ကုန်စည်မျိုးကို လိုချင်ကြသလဲ။ မျှော်လင့်ကြသလဲ ဆိုတာတွေကို စစ်တမ်းကောက်ခိုင်းတဲ့ သုတေသန ဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒါကလည်း ပက်ပစီ၊ ပရောတာ အင် ဂမ်ဘဲ အစရှိတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတွေအဖို့ လုပ်နေကျ ဖြစ်ပါတယ်။ စားသုံးသူဆီမှ တုံ့ပြန်ချက်တွေကို သိရှိပြီး အဲဒီလိုလားချက်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မယ့် ကုန်စည်သစ်ကို ဖန်တီးထုတ်လုပ်ကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ နိုက်ကီမှာတော့ ဖိလာဆန့်ကျင် ဖြစ်နေတယ်။

“ကျွန်တော်တို့က သုံးစွဲသူတွေကို မေးမြန်းခြင်း မပြုပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့က သူတို့စိတ်တောင် မကူးဖူးတဲ့ ဒီဇိုင်းမျိုးကို ထုတ်လုပ်ပြီး သူတို့ကို ပြသလိုက်တယ်ဆိုရင်ပဲ သူတို့က လိုချင်ကုန်ကြပါတယ်”

လို့ နိုက်ကီရဲ့ အဆင့်မြင့် အရာရှိကြီးတစ်ဦးက ပြောပြခဲ့ပါတယ်။

ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ကလည်း ပီရက်ကို သဘောမကျကြဘူး။

“သူ သဘောမပေါက်ဘူး။ ငါတို့က သူ လုပ်ကိုင်ဖူးတဲ့ ဂျွန်ဆင်ရဲ့ ဖိနပ်တိုက်ဆေးရောင်းနေကြတာ မဟုတ်ဘူး။ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အရည်အသွေး အမြင့်မားဆုံးဆိုတဲ့ ဖိနပ်ကို ငါတို့ ဖန်တီးပြီး ဂြိုဟ်ကမ္ဘာရဲ့ အကျော်ကြားဆုံး အားကစားသမားတွေအတွက် ထုတ်လုပ်ပေးနေတယ်။ အဲဒီလူတွေကို သူရဲကောင်းတွေအဖြစ် ငါတို့ရဲ့ ဝယ်လက်တွေက အားကျနေကြလို့ အဲဒီလူတွေ ဘာစီးကြသလဲ။ သူတို့စီးတဲ့ နိုက်ကီဖိနပ်ကို သူ့ပရိသတ်က လိုက်စီးကြတယ်”

လို့ ပြောဆိုကြပါတယ်။

ရက်စွဲအတိအကျဖြင့် ပြောရရင် ၂၀၀၆ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ၊ ၉ရက်၊ တနင်္လာနေ့မှာ နိုက်က ပီရက်ကို ခေါ်တွေ့တယ်။ နိုက်ကီမှာ ပီရက် စီအီးအိုလုပ်သက် ၁၃လ အကြာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

“ဟေ့လူ။ အလုပ်မဖြစ်ဘူး။ အခင်အမင် မပျက်ကြရအောင် အသာတကြည်ဖြင့်

ဒိုဂျေဆန်း ဦးစီးပဲ့ကိုင် လိုနေပြီ။ အဲဒီတော့...

နှုတ်ထွက်စာ တင်လိုက်ပါ။ မတင်ဘူးဆိုရင်တော့ ဘုတ်အဖွဲ့နဲ့ ရင်ဆိုင်ရလိမ့်မယ်”

လို့ နိုက်က ပြောပါတယ်။ ပီရက်က ဘုတ်အဖွဲ့ကို သူရင်ဆိုင်ပြီး ရှင်းပြမယ်လို့ ပြောပါတယ်။ တကယ်တော့ သူလက်ထက်မှာ နိုက်ကီရဲ့ ဝင်ငွေက တစ်နှစ်လျှင် ကန်ဒေါ်လာ သန်း ၉၅၀ ကနေ ကန်ဒေါ်လာ ၁.၂ ဘီလျံအထိ ခုန်တက်သွားခဲ့ပါတယ်။ ရောင်းအားကလည်း ၁၂% တက်ခဲ့တာကြောင့် ယခင် ကန်ဒေါ်လာ ၁၂.၂ သန်းကနေ ယခု ကန်ဒေါ်လာ ၁၃.၇ ဘီလျံ ဖြစ်နေပါတယ်။

ဘယ်လိုပဲ အခြေအနေ တိုးတက်စေခဲ့ပေမဲ့ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့က လက်မခံ ခဲ့ပါဘူး။ အလုပ်က ထွက်ဖို့ပဲ တောင်းဆိုခဲ့ကြပါတယ်။

ဘာကြောင့် ပီရက် ကျဆုံးသွားရသလဲဆိုတာကို သုံးသပ်ကြတာမှာ နိုက်ကီက မျက်ဖြူဆိုက်နေချိန်ဆိုရင်တော့ ပီရက် လုပ်ကိုင်တဲ့ အပြောင်းအလဲတွေ၊ နည်းသစ် တွေကို လိုလိုချင်ချင်ဖြင့် လက်ခံကြပါလိမ့်မယ်။ အခု နိုက်ကီက အောင်ပွဲတွေခံနေချိန်မှာ ဘာလို့ ပြောင်းလဲရမှာလဲဆိုတဲ့ ဆန့်ကျင်မှုက ကြီးမားနေပါတယ်။

စီအီးအိုနေရာကို တွဲဘက်ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ မတ်ပတ်ကားက ဆက်ခံခဲ့ပါတယ်။ ပတ်ကားက နိုက်ကီရဲ့ ငယ်မွေးခြံပေါက်ဖြစ်တာမို့ နိုက်ကီရဲ့ အထာကို သိထားသူ ဖြစ်ပါတယ်။ လောလောဆယ်မှာ နိုက်ကီက အခြေအနေ မတ်ထောင်နေတာမို့ ဈေးရောင်းနည်းသစ်တွေ၊ ကုန်စည်သစ် ဖော်ထုတ်နည်းသစ်တွေ မလိုအပ်တာကြောင့် ပီရက်လို နည်းသစ်သမား မလိုပါဘူးလို့ အားလုံးက ယူဆထားကြတယ်။ ပတ်ကားလို အတွင်းသိ အစဉ်းသိကိုပဲ စီအီးအို ခန့်သင့်တယ်လို့ ဆိုကြပါတယ်။ သံဃာအား ဘုရား မလွန်ဆန်သာဆိုတဲ့အတိုင်း နိုက်က မတ်ပတ်ကားကို စီအီးအို ခန့်ဖို့ သဘောတူလိုက် ရပါတယ်။

ပီရက်ကတော့ ထိခိုက်နစ်နာခဲ့ရပါတယ်။ လုပ်နေကျ ကုမ္ပဏီမှာ အောင်အောင် မြင်မြင်ဖြင့် လုပ်ကိုင်နိုင်ခဲ့သူ ဖြစ်သော်လည်း တခြားကုမ္ပဏီရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုမှာ နေရာ မယူနိုင်သူအဖြစ် နာမည်ပျက်ခဲ့ရပါတယ်။ ဘာကို သင်ခန်းစာ ယူရမလဲဆိုတော့ အစဉ် အလာကြီးမားပြီး မိသားစုပုံစံဖြင့် လုပ်ကိုင်နေတဲ့ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုမှာ ကိုယ်က အပြင် လူ ဖြစ်နေတာကြောင့် စီအီးအို သွားလုပ်ရင် ကိုယ်ဘယ်လိုပဲတော်တော် အဆင်မပြေ နိုင်ဘူး ဆိုတဲ့အချက် ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်တော့ အင်မတန်တော်တဲ့သူကို ခေါ်ယူပြီး အလုပ်နေရာတစ်ခုမှာ ခန့်ထား လိုက်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ အမြီးအမောက်တည့်တဲ့သူကို ရှာဖွေခန့်ထားရခြင်းသာ ဖြစ်ပါ တယ်။ ဒီတော့ အပ်စပ်တဲ့သူ တစ်ဦးဦးကို အပ်စပ်တဲ့အခြေအနေတွေမှာ အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်တဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံတွေနဲ့ လုပ်စရာရှိတာတွေကို လုပ်ခိုင်းခြင်းသာ ဖြစ်ရပါမယ်။

ဟုတ်ပါတယ်။ အင်မတန်တော်တဲ့သူကို ရှာဖို့ မလိုပါဘူး။ အပ်စပ်တဲ့ လူတော် တစ်ဦးဦးကို ရှာဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ သူက အဖွဲ့အစည်းမှာ ဘာတွေလုပ်ဖို့ လိုအပ်နေတယ် ဆိုတာကို သဘောပေါက်ရမယ်။ သူက အစဉ်အလာတွေကို လိုက်လျောညီထွေစွာ

လိုက်နာစောင့်ထိန်းနိုင်ရမယ်။ သူက လုပ်စရာ ရှိနေတာတွေကို လုပ်နိုင်ဖို့ အတွေ့အကြုံ ကောင်းတွေ ထူပြောတဲ့သူ ဖြစ်ရမယ်။

ပီရက် ဦးစီးပွဲကိုင်အဖြစ် နိုက်ကီမှာ အဆင်မပြေ ဖြစ်နေချိန်မှာ သူ့ကို စောင့်ကြည့် နေသူတစ်ဦး ရှိနေခဲ့ပါတယ်။ သူက ချူရင်းဂမ်း (ဝါ) ကပ်စေးနဲ့ လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး ဖြစ်တဲ့ ဝီလျံ ရစ်ဂလီ ဖြစ်ပါတယ်။ သူက ဘိုးဘွားဘီဘင် အစဉ်အဆက် လုပ်ကိုင်ခဲ့တဲ့ ကပ်စေးနဲ့လုပ်ငန်းကြီးကို ပွဲကိုင်ပေးနေရသူ ဖြစ်ပါတယ်။ ၁၈၉၁ခုနှစ်မှာ စတင်ထူထောင် ခဲ့ပြီး အခွန်ရှည်ကြာစွာ ရပ်တည်နေတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးမှာ အခက်အခဲတစ်ခု ရှိနေပါတယ်။ စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်းမဟာကြီးတစ်ခုဖြစ်တဲ့ ခရစ်ဖယ်မှ ၂၀၀၄ခုနှစ်မှာ Altoid & Life Savers ဆိုတဲ့ လုပ်ငန်းကို ကန်ဒေါ်လာ ၁.၅ဘီလျံဖြင့် ဝယ်ယူခဲ့ပြီးတဲ့နောက်မှာ ဦးစီးပွဲကိုင်ပေးဖို့ လူလိုနေတယ်။ ရစ်ဂလီက ပီရက်ကို မျက်စိကျမိတယ်။

S.C Johnson က တခြားလုပ်ငန်းမဟာကြီးတွေထဲမှ လုပ်ငန်းခွဲတွေကို ဝယ်ယူပြီး အောင်အောင်မြင်မြင်ဖြင့် ကြီးထွားတိုးတက်အောင် လုပ်ခဲ့ဖူးတယ်။ အဲဒီတုန်းက ပီရက် ဦးစီးဦးဆောင်ပြီး ဝယ်ယူသိမ်းပိုက်တာကအစ၊ ကိုယ့်လက်ထဲရောက်ပြီးချိန်မှာ လုပ်ငန်း လည်ပတ်အောင်လုပ်တာ အလယ်၊ အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းတဲ့ရလဒ်တွေ ရရှိတာ အဆုံး စလယ်ဆုံး သုံးပါးစလုံး လုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေ ရှိတာမို့ အခုလို မျက်စိကျမိရ တာ ဖြစ်ပါတယ်။

ရစ်ဂလီ ကပ်စေးနဲ့နဲ့ အက်စ်စီ ဂျွန်ဆင်တို့မှာ ဆင်ဆင်တူတာတွေ ရှိနေတယ်။ သူတို့ရဲ့ ထုတ်ကုန်ကို လက်လီရောင်းပေးနေကြတဲ့ စူပါမားကက်တွေက အတူတူပဲ ဖြစ် နေကြတယ်။ စင်ပေါ်မှာ ပြိုင်ဘက်ရဲ့ ထုတ်ကုန်တွေနဲ့ အတူတင်ထားပြီး ရောင်းကြရတာ မှာ ကိုယ့်ဟာကို အဝယ်များစေဖို့ လုပ်ကြရတဲ့ သဘောသဘာဝကလည်း တူနေပါတယ်။

နိုက်ကီ စွန့်စားခန်းဇာတ်လမ်းမှာ ပီရက် မရှုမလှဖြင့် ထွက်လိုက်ရတာဟာ ပီရက် ညံ့လို့ မဟုတ်ပါဘူးလို့ ရစ်ဂလီက သုံးသပ်ပါတယ်။ ဒီတော့ ပီရက်နဲ့ တွေ့ဆုံပြီး ကမ်း လှမ်းခဲ့ပါတယ်။

ရက်စွဲအတိအကျဖြင့် ပြောရရင် ၂၀၀၆ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၃ ရက်မှာ ရစ်ဂလီ ကုမ္ပဏီက ပီရက်ကို စီအီးအို ခန့်အပ်ကြောင်း ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပါတယ်။ ရစ်ဂလီ ကုမ္ပဏီကလည်း နိုက်ကီနည်းတူ အပြင်လူကို စီအီးအို ခန့်ဖူးခဲ့ခြင်း မရှိတဲ့အပြင် ငယ်မွေးခြံပေါက်တွေ ကြီးစိုးနေတာဟာလည်း နိုက်ကီအတိုင်းပါပဲ။ ပီရက်က နိုက်ကီမှာ နှာခေါင်းသွေးထွက်ပြီး ရစ်ဂလီကို ရောက်လာသူဖြစ်လို့ သူ့ကို လူခံတွေက အကဲခမ်းတာ တွေ၊ သွေးတိုးစမ်းတာတွေ ရှိနေခဲ့ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ ရစ်ဂလီက တောင့်ခံပေးထားတဲ့အပြင် ကိုယ့်လက်ကိုယ်ခြေလုပ်ပိုင်ခွင့် လည်း အပြည့်အဝပေးပါတယ်။ ကုန်စည်သစ်တစ်ခု ဖြစ်ဖြစ်မြောက်မြောက် ထုတ်လုပ်ဖို့

တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပြီး ကုမ္ပဏီမှာ ရှိနေတဲ့ အစားအသောက် သိပ္ပံပညာရှင်တွေ၊ အနံ့အရသာ ကျွမ်းကျင်သူတွေ၊ ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ မန်နေဂျာတွေကို ပီရက် တိုက်ရိုက်ကိုင်တွယ်ခွင့် ပေးအပ်ခဲ့ပါတယ်။ ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်မှာ လုပ်ကိုင်လည်ပတ်တာတွေကို စီမံခန့်ခွဲတာမှာလည်း ရစ်ဂလီထံ တိုက်ရိုက်အစီရင်ခံခိုင်းခဲ့ပါတယ်။

ပီရက်က သူ့မှာ ရှိထားတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေအရ လက်လီဆိုင်ရဲ့ စင်ပေါ်မှာ ပြိုင်ဘက်တွေထက် နေရာပိုရအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာ သိထားသူဖြစ်လို့ ရစ်ဂလီကုမ္ပဏီရဲ့ ထုတ်ကုန်တွေ စင်တွေပေါ်မှာ နေရာပိုယူပြီး ပြိုင်ဘက်တို့ရဲ့ ထုတ်ကုန်တွေကို တွန်းဖယ်နိုင်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာကို အရောင်းအင်အားစုကို သွန်သင်စေခိုင်းနိုင်ခဲ့ပါတယ်။

ထုတ်ပိုးပုံအသစ်အဖြစ် ကပ်စေးနဲ့ အပါးထုပ်ကို တပ်ဦးမှာထားပြီး ဈေးကွက်ဝေစုရဖို့ တိုက်ပွဲဆင်ခဲ့ပါတယ်။ အပါးထုပ်မှာ ကပ်စေးနဲ့ အပြားရှည် ခုရေ ၁၅ခု ပါရှိပြီး စာအိတ်ပုံစံဖြင့် ထုပ်ပေးထားခြင်းဖြင့် ပိုအကြမ်းခံပြီး သယ်ဆောင်ရလည်း လွယ်ကူသွားစေပါတယ်။

ကုန်စည်အသစ်အဖြစ် ဖိုက်ဂမ်းကို ထုတ်လုပ်ဖို့ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ရဲ့ သဘောတူညီချက် ရရှိအောင် တင်ပြနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ဖိုက်ဂမ်းအတွက် ကန်ဒေါ်လာ ဂဏန်း ၉လုံး ပမာဏကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလုပ်ကိုင်ခွင့် ပီရက် ရရှိခဲ့ပါတယ်။

နှစ်နှစ်အကြာမှာ ရစ်ဂလီရဲ့ အစုရှယ်ယာဈေး ၅၀% ဈေးတက်သွားပါတယ်။ အသားတင်ဝင်ငွေက ၂၃% မှ ၂၅% ဖြစ်သွားပါတယ်။ ပီရက်ဟာ ရစ်ဂလီရဲ့မိသားစုဝင်မဟုတ်သော အပြင်လူ စီအီးအိုအဖြစ် အဦးဆုံး တာဝန်ရယူခဲ့သူဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီကို အောင်မြင်ကြီးထွားအောင် ပဲ့ကိုင်ပေးနိုင်ခဲ့ပါတယ်။

ဒီတော့ အရေးနိမ့်ထားတဲ့ စီအီးအိုဖြစ်နေလို့ နှာခေါင်းရှုံ့စရာ မလိုပါဘူး။ အထင်သေးတဲ့ အကြည့်နဲ့ ကြည့်စရာ မလိုပါဘူး။ မိသားစု အစဉ်အဆက်လုပ်ကိုင် အောင်မြင်နေတဲ့အတွက် အပြင်လူကို ခေါ်ယူပြီး ဦးစီးပုံကိုင်လုပ်ခိုင်းရင် အန္တရာယ်ကြီးတယ်လို့ ယူဆတာဟာလည်း မမှန်ပါဘူး။

ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်မှာ မုန့်လုပ်ငန်းကြီးတွေ ယှဉ်ပြိုင်မှု ကြမ်းနေတာကြောင့် ဝယ်ယူသိမ်းပိုက်ခြင်းနည်းလမ်းဖြင့် လုပ်ငန်းကြီးထွားအောင် လုပ်လာကြတယ်။ မဟာဗျူဟာ မြောက် ပူးပေါင်းခြင်းတွေ ရှိလာတဲ့အပြင် ဝယ်ယူသိမ်းပိုက်ခြင်းကိုလည်း ကျင့်သုံးကြတယ်။ ခရစ်ဖ်၊ နက်စတဲလ်၊ မားစ် အစရှိတဲ့လုပ်ငန်းကြီးတွေဟာ ဈေးကွက်ကို ကြီးစိုးနိုင်ဖို့ လုပ်ငန်းကြီးငယ် အသွယ်သွယ်ကို ဝယ်ယူသိမ်းပိုက်ကြတာမှာ ရစ်ဂလီကိုလည်း ဝယ်ယူဖို့ ကမ်းလှမ်းကြပါတယ်။ ၂၀၀၈ခုနှစ် အောက်တိုဘာလမှာ မားစ်နဲ့ ဈေးတည့်သွားပါတယ်။ ရစ်ဂလီမိသားစုနဲ့တကွ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့က ရစ်ဂလီကုမ္ပဏီကို ရောင်းချဖို့ မီးစိမ်းပြခဲ့ပါတယ်။ တည့်သွားတဲ့ဈေးက ကန်ဒေါ်လာ ၂၃ ဘီလျံ ဖြစ်ပါတယ်။

ပီရက်ရဲ့ ဖြစ်ရပ်ကို ကြည့်ရင် သူ့အနေဖြင့် အက်စ်စီ ဂျွန်ဆင်မှာ သူလုပ်ခဲ့တဲ့အတိုင်း နိုက်ကီနဲ့ ရစ်ဂလီတို့မှာ သူ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ နိုက်ကီမှာ အသွင်မတူလို့ အိမ်လူ မဖြစ်ခဲ့ဘူး။ ရစ်ဂလီမှာတော့ အိမ်လူအဖြစ် သူ ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီတော့ ဦးစီး ပွဲကိုင်ခန့်ဖို့လူကို ရှာဖွေရာမှာ တော်တယ်တတ်တယ် ဆိုတာအပြင် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်ဖို့ လည်း အရေးကြီးပါတယ်ဆိုတာကို ပီရက်ရဲ့ ဖြစ်ရပ်မှာ သင်ခန်းစာ ရယူနိုင်ပါတယ်။

You Need
A LEADER
 Now What?
 mgype.com

၂။ အချက်သုံးချက်

အရိုးအထူးကုဆရာဝန် ဒေါက်တာဘာတွန်နဲ့ ဝါရင့်ဆရာဝန်ကြီး သုံးဦးတို့ အတူ လက်တွဲပြီး ဆေးခန်းဖွင့်ထားခဲ့ကြတာ နှစ်အတော်ကြာခဲ့ပါပြီ။ အခု မျိုးဆက်သစ် တစ်ဦးကို သူတို့ရဲ့ ဆေးခန်းမှာ ခန့်အပ်ဖို့ လူရှာကြတဲ့အခါ ပြဿနာတွေ ရှိနေတာ တွေ့ကြရတယ်။ ပထမတစ်ချက်က လူသစ်အတွက် အရည်အချင်းသတ်မှတ်တာနဲ့ ပတ်သက်လို့ သူတို့လေးယောက်အကြား ဝိဝါဒတွေ ကွဲပြားနေကြတယ်။ အရိုးအထူးကု ဆရာဝန်အသစ်ကို ခန့်ဖို့ သဘောတူကြပေမဲ့ အဲဒီလူသစ်က ပခုံးအထူးကု ဖြစ်သင့် သလား၊ ဒူးခေါင်းအထူးကု ဖြစ်သင့်သလား၊ အရိုးအထွေထွေအထူးကု ဖြစ်သင့်သလား စသဖြင့် သဘောထားကွဲလွဲနေတယ်။ နောက်တစ်ချက်က လူတော်တစ်ယောက်ကို ခန့်လိုက်တာတော့ ဟုတ်ပါပြီ။ သူက အခုသူတို့ လေးဦးလို ကောင်းတိုင်ပင်ဆိုးတိုင်ပင်၊ အေးအတူပူအမျှ လုပ်ကိုင်လိုတဲ့ စိတ်ဓာတ်ရှိမှာလား။ တစ်စိတ်တစ်ဝမ်းတည်းဖြစ်မှာ လားဆိုတာ စိုးရိမ်ပူပန်မိကြတယ်။ တတိယအချက်က လူရွေးတဲ့အခါ ဘာတွေကို ဘယ်လိုမေးမြန်းကြမလဲဆိုတာကိုလည်း လေးဦးသဘောတူကြဖို့ လိုတဲ့အပြင် သူတို့ အတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်မယ့်သူကို ရွေးချယ်ပေးမယ့် မေးခွန်းတွေ ဖြစ်ဖို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။

လူသစ်ကိစ္စကို ရက်အတန်ကြာဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီးကြချိန်မှာ ဒေါက်တာဘာတွန်က နည်းလမ်း ရှာကြံပါတယ်။ တနင်္ဂနွေအားလပ်ရက်မှာ သူက စာတမ်းအကြမ်းတစ်စောင် ရေးသားပါတယ်။ စာတမ်းမှာ သူတို့ဆေးခန်းရဲ့ သမိုင်းအကျဉ်းနဲ့ စတင်ထားပါတယ်။ ဆေးခန်းရဲ့ အခရာကျတဲ့ အချက်အလက်တွေကို ဆက်လက်ဖော်ပြပေးထားပြီး လာရောက်တဲ့လူနာ အမျိုးအစားတွေကို ဆန်းစစ်တင်ပြထားပါတယ်။ အထူးကုအဖြစ် ကုသမှုပေးနိုင်တဲ့ အမျိုးအစားတွေကိုလည်း ဖော်ပြထားပြီး သူတို့လေးဦး ဘယ်လို ညီညီညာညာ လုပ်ကိုင်နေကြသလဲဆိုတဲ့ ဓလေ့ထုံးတမ်းတွေကိုလည်း ဖော်ပြပေးထား ပါတယ်။

အခုလို ကိုယ့်ဆေးခန်းအကြောင်းကို ဖော်ပြပြီးတဲ့အခါ ခန့်အပ်မယ့်လူသစ်မှာ ရှိရ မယ့် စိတ်နေသဘောထားနဲ့ တတ်ကျွမ်းထားတဲ့ အထူးကုအမျိုးအစားတို့ကို ရေးသား ဖော်ပြပေးထားပါတယ်။ စိတ်နေသဘောထားတွေမှာ သာတယ်နာတယ် မတွက်ဘဲ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်လိုစိတ်၊ တာဝန်ယူရဲတဲ့ သတ္တိ၊ သမားတော်ကျင့်ဝတ်ကို အထိပါးမခံတဲ့ စိတ် စတာတွေ ရှိရမယ်လို့ ဖော်ပြထားပါတယ်။ အထူးကုအနေဖြင့် ပခုံးရိုးအုပ်စုဖြစ်ဖြစ်၊ ဒူးရိုးဖြစ်ဖြစ် ဖြစ်ရပါမယ်။

လိုတိုရှင်း ရေးသားထားတာဖြစ်လို့ စာမျက်နှာ ၄ မျက်နှာပဲ ရှိပါတယ်။ သူက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အသီးသီးထံ စာတမ်းကို ပေးပို့လိုက်တယ်။ လာမယ့် တနင်္လာနေ့မှာ လေးယောက်ဆုံကြပြီး ဆွေးနွေးကြဖို့ အစည်းအဝေး ခေါ်လိုက်ပါတယ်။

လက်ထဲမှာ လမ်းပြမြေပုံလို့ ပြောရမယ့် စာရွက် ၄မျက်နှာ ရရှိထားတာကြောင့် အစည်းအဝေးမှာ တောင်စဉ်ရေမရ ဖြစ်မနေကြတော့ဘဲ ဘယ်လိုလူကို ရှာသင့်တယ် ဆိုတာကို အနည်းအကျဉ်း ဆွေးနွေးကြပြီးချိန်မှာ သဘောတူညီမှုတွေ ရရှိခဲ့ကြပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ သဘောတူညီချက်တွေကို ဘာတွန်းက ရေးသားပြုစုပြီး ပြန်ဝေပေးပါတယ်။ ဒီတော့ အင်တာဗျူးမှာ ဘယ်သူက ဘာတွေ မေးမြန်းချင်တယ်။ ဘယ်လို အမှတ်ပေးမယ် စတာတွေကို ကောင်းကောင်းသိသွားကြပါတယ်။

အင်တာဗျူးလာဖြေကြသူတွေကို သူတို့လေးဦးက သတ်မှတ်ထားတဲ့ မေးခွန်းတွေကို ထိထိမိမိ မေးမြန်းနိုင်ခဲ့ကြပါတယ်။ ရွေးချယ်ခန့်ထားမှုအတွက် မေးဖို့ လိုအပ်တဲ့မေးခွန်း တွေ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့က လေးယောက်အတူတကွ အင်တာဗျူးကြဖို့ ဆုံးဖြတ်ထား ကြပါတယ်။ တစ်ယောက်က မေးမြန်းနေစဉ် ကျန်သုံးယောက်က အခြေအနေကို စောင့်ကြည့်နားထောင်ကာ သုံးသပ်ခဲ့ကြပါတယ်။ အင်တာဗျူးတစ်ခု ကျင်းပပြီးတိုင်း သူတို့လေးဦး ပေးထားတဲ့ အမှတ်တွေကို အသီးသီးတင်ပြကြပြီး တိုင်ပင်ကြပါတယ်။ ဘယ်အချက်တွေကိုတော့ သဘောကျတယ်။ ဘယ်ဟာတွေကိုတော့ သဘောမကျဘူး ဆိုတာတွေကို တင်ပြသုံးသပ်ခဲ့ကြပါတယ်။ ဒီလို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်တာအတွက် အချိန် နာရီဝက် သတ်မှတ်ပေးထားပါတယ်။ တစ်နေ့တာ ကုန်ဆုံးချိန်မှာ သူတို့ လေးဦးဟာ အပြီးသတ်ရွေးချယ်မှုအတွက် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ကြတယ်။ မိမိ ရွေးချယ်တဲ့သူအတွက် တင်ပြခြင်း၊ ကာကွယ်ခြင်းနဲ့ မဲဆွယ်ခြင်းတွေကို လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြပါတယ်။ လူသစ်မှာ ရှိအပ်သော အရည်အချင်းတွေအရ အမှတ်ပေးခဲ့ကြပါတယ်။ နောက်ဆုံးမှာ အမှတ် အများဆုံး ရရှိသူတစ်ဦးကို ရွေးချယ်လိုက်ကြပါတယ်။

သမားတော် လေးဦးဟာ 'ဦးစီးပဲ့ကိုင်လိုနေပြီ။ အဲဒီတော့ . . .' ဆိုတဲ့ အခြေ အနေကို ကြုံခဲ့ကြတာဖြစ်ပြီး အခြေအနေကို နည်းလမ်းတကျ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းသွားတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဘာတွန်းရဲ့ ကျေးဇူးကြောင့် သူတို့ ဘယ်လိုလူမျိုးကို လိုအပ်နေသလဲ ဆိုတာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိခဲ့ကြတယ်။ အဲဒီလိုလူမျိုးကို ရရှိဖို့ ဘယ်လို မေးမြန်း ရှာဖွေရမလဲဆိုတာကိုလည်း ကောင်းကောင်းသိသွားခဲ့ကြတယ်။ ဒီတော့ လူရွေးချယ် တာကို အောင်အောင်မြင်မြင်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ကြပြီး တစ်စိတ်တည်း တစ်ဝမ်းတည်း အဖြစ် ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ကြပါတယ်။

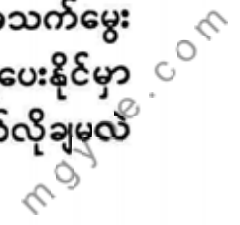
လူရွေးချယ်ခြင်းကို ကျွန်တော်တို့ လုပ်ကြရတယ်။ အလုပ်တစ်ခုအတွက် ဘယ်သူ့ကို ခိုင်းရင် ကောင်းမလဲဆိုတာကို ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ပေးကြရတယ်။ အဖွဲ့ဖွဲ့ ပေးပြီး စေခိုင်းရင်လည်း ဘယ်သူ့တွေကို အတူတွဲပေးမလဲဆိုတာ ရွေးချယ်ပေးကြရတယ်။ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ခိုင်းဖို့အတွက် ဘယ်သူ့ကို ချဉ်းကပ်ရမလဲဆိုတာကို

ရွေးချယ်ပေးကြရတယ်။ လူရွေးချယ်တာအတွက် အဆုံးအဖြတ်ပြုတာမှာ သက်ရောက်မှု တွေက ဆတိုးကိန်းနဲ့ ဖြစ်ပေါ်ပါတယ်။ ဆုံးဖြတ်တာမှန်ကန်သွားရင် ရလဒ်ကောင်းတွေ ထွက်ပေါ်လာမယ်။ မိမိမှ ဝင်ပါပေးရတာတွေ လျော့နည်းသွားမယ်။ ကိုယ့်လက်ကိုယ်ခြေ လုပ်ကိုင်ခွင့်တွေ ပေးထားလို့ ရနေမယ်။ ပိုကောင်းတဲ့ရလဒ်တွေ ထွက်ပေါ်လာမယ်။ အချိန်နောက်မကျဘဲ အလုပ်တွေ ပြီးစီးမယ်။ အရေးကြီးတဲ့အလုပ်တွေ ပြီးစီးနေမယ်။ အဆင်ပြေပြေရှိနေကြတဲ့အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်တွေ မြင့်မားနေကြမယ်။ လူတော် တွေ ပေါ်ထွက်မယ်။ ဒီလူတွေက ပိုကောင်းတဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေ ထွက်ပေါ်စေကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

လူရွေးမှားသွားတဲ့အခါ လှုပ်လေမြှုပ်လေဆိုတဲ့ နွံထဲ နစ်သွားနိုင်တယ်။ ကိုယ် ခန့်အပ်လိုက်တဲ့ သူက ချဉ်နဲ့နေရင် သူတို့ အလုပ်တွေ ပြီးစီးဖို့ အချိန်ပိုပေးရတယ်။ စိတ်ခံစားမှုတွေ ပိုများနေမယ်။ ဘာတွေလုပ်ဖို့ လိုအပ်နေတယ်။ ဘယ်လိုလုပ်ကြမလဲ ဆိုတာ ရှင်းပြနေရမယ်။ လုပ်ဖူးပြီးသား အလုပ်ကို ကာလအတန်ကြာပြီးချိန်မှာ ထပ်လုပ် ရတာဖြစ်ပေမဲ့ မမှတ်မိကြတော့ဘူး။ ယောင်နနဖြစ်နေကြလို့ ထပ်ရှင်းပြနေရမယ်။ ကိုယ်ကိုယ်တိုင်ပဲ ဝင်လုပ်ပစ်လိုက်ချင်စိတ်တွေ ပေါ်ပေါက်ရတာမျိုးလည်း ရှိမယ်။ သူတို့ လုပ်ထားတာတွေက လိုချင်တဲ့အတိုင်း မဟုတ်လို့ ပြန်လုပ်ရတာတွေ၊ ပြုပြင် ဖာထေးရတာတွေ ရှိနေမယ်။ လှေဦးက အလုပ်ပြီးစီးဖို့ဆိုတဲ့ ပန်းတိုင်ဆီကို ဦးတည် နေတာ မဟုတ်ဘဲ ပြဿနာရေပြင်ဆီ ဦးလှည့်ထားတာဖြစ်နေလို့ တလွဲတချော်တွေကြား မှာ အပြစ်ဖို့တာ၊ ငြင်းခုံတာတွေ များနေမယ်။

ဦးစီးပဲ့ကိုင်နေရာအတွက် ရွေးချယ်ခန့်ထားတာမှာ အလုပ်အသေးအမွှား အတွက်ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ အလုပ်အကြီးအမားအတွက်ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဘယ်အလုပ်အတွက် ပဲဖြစ်ဖြစ် ဂရုပြုရမယ့် ကိစ္စရပ် သုံးရပ် ရှိနေပါတယ်။ အဲဒီကိစ္စရပ်တွေက မုချ ဧကန် မှန်ကန်နေတဲ့ ကိစ္စရပ်တွေလည်း ဖြစ်ကြပါတယ်။ ဘာလုပ်ရမလဲ၊ ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲနဲ့ ဘာတွေကိုတော့ မလုပ်ရဘူးဆိုတဲ့ ကိစ္စရပ် သုံးရပ် ဖြစ် ပါတယ်။ အဲဒီကိစ္စရပ် သုံးရပ်ကို အတူတွဲပြီး သုံးစွဲခြင်းဟာ အရေးပါတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချဖို့အတွက် အောင်မြင်မှု ရရှိစေနိုင်တဲ့ ဆေးကောင်းတစ်လက် ဖြစ်ပါတယ်။ သင် လုပ်ကိုင်နေတဲ့ဝန်းကျင် နေကောင်းကျန်းမာနေစေမယ့် ဆေးကောင်း တစ်လက်လည်း ဖြစ်ပါတယ်။

အခု သင် ဖတ်ရှုနေတဲ့ “ဦးစီးပဲ့ကိုင် လိုနေပြီ၊ အဲဒီတော့ . . .” မှာ ဖြစ်ရပ်မှန်တွေ ကို နမူနာပြုပြီး သင်ခန်းစာယူစရာတွေကို ဖော်ပြပေးထားပါတယ်။ သင် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ အလုပ်အတွက်လည်း လမ်းညွှန်သမှု ပြုပေးနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဆင့်မြင့်မြင့် နေရာအလွှာကနေ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို ဘယ်လိုချမှတ်



ဆိုတာ အကြောင်းသိသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သင် လိုချင်နေတဲ့ နေရာအနေအထားကို ရောက်ရှိဖို့ကိုလည်း အထောက်အကူ ပြုပေးပါလိမ့်မယ်။ သင့် ရည်မှန်းချက်တွေ ပြည့်ဝ စေဖို့အတွက်လည်း ထောက်ပံ့ပေးပါလိမ့်မယ်။

၂၀၀၈ခုနှစ် နွေရာသီမှာ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းတစ်ခုက စီအီးအို အသစ် တစ်ယောက် ရွေးချယ်ခန့်အပ်ဖို့ လိုအပ်လာတာကြောင့် ဝန်ထမ်းကြီး ရွေးချယ်ရေး အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့တစ်ခုကို ငှားရမ်းပြီး အတိုင်ပင်ခံ ထားရှိပါတယ်။ လုပ်ငန်းအတွင်းမှ လျာထားခြင်းခံရသူ နှစ်ဦးရှိနေပြီး စီအီးအို ရာထူးအတွက် ဘယ်သူ့ကို ရွေးချယ်သင့်တယ် ဆိုတာကို ဆန်းစစ်ပေးရပါတယ်။ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းလောကထဲမှလည်း စီအီးအို ခန့်အပ်ဖို့အတွက် ထိုက်တန်သူတွေကို ရှာဖွေပြီး စာရင်းပြုစုရပါတယ်။ အတွင်း လူနှစ်ဦးနဲ့ စာရင်းပါ အပြင်လူတွေကို ချိန်ထိုးနှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပြီး ဘယ်သူ့ကို ရွေးချယ် သင့်သလဲဆိုတာကို အစီရင်ခံရပါတယ်။ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌထံ ချင့်ချိန် ဆုံးဖြတ်ထားတာတွေကို တင်ပြပါတယ်။

“လူကြီးမင်းတို့မှာ စီအီးအို ရာထူးအတွက် အင်မတန်ဆီလျော်တဲ့သူ နှစ်ဦး ရှိနေ ပါတယ်။ တစ်ယောက်က ပွတ်ခါသီခါမျှ ပိုသာတယ်လို့ ကျွန်တော်တို့ အဖွဲ့က ချင့်ချိန် ဆုံးဖြတ်ထားပါတယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ အနာဂတ်မှာ ကြုံရမယ့် အကဲခမ်းမှုတွေ၊ စိန်ခေါ်မှု တွေကို ရင်ဆိုင်ဖို့အတွက် သူက ပိုတော်ပါတယ်။ အပြင်မှာလည်း ကျွန်တော်တို့ လူရှာ ကြည့်ထားပါတယ်။ ရာထူးတာဝန်နဲ့ ထိုက်တန်တဲ့သူတွေကို စာရင်းပြုစုထားပါတယ်။ အလားအလာရှိသူတွေ ဖြစ်ကြပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့ ချင့်ချိန်ဆုံးဖြတ်ထားတာကတော့ သူတို့ကို မခန့်သင့်ဘူး။ စွန့်စားချိန်ညှိမှုအခြေပြု စဉ်းစားချင့်ချိန်ရင် အတွင်းလူကိုပဲ ရွေးချယ်ပြီး ရာထူးတိုးပေးသင့်ပါတယ်”

ဥက္ကဋ္ဌတာဝန်ယူထားတဲ့ အမျိုးသမီးကြီးက ‘စွန့်စားချိန်ညှိမှုအခြေပြု’ ဆိုတာ ဘာမှန်းမသိလို့ ရှင်းပြခိုင်းပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ကို သိဖို့ဆိုတာ ပေါင်းကြည့်မှ အကြောင်းသိနိုင်ပါတယ်။ တကယ် ပေါင်းကြည့်မှ အကြောင်းကို တကယ်သိနိုင်ပါတယ်။ ဒီတော့ အပြင်ပန်းအားဖြင့် သိရှိထားတဲ့ အချက်တွေအရ အလုပ်ခန့်ရတာဟာ လောင်း ကစားတစ်ခုမှာ စွန့်စားရသလိုပဲ။ ဟန်ကျမယ် မကျဘူးဆိုတာ မသိနိုင်သေးဘူး။ ဒီတော့ စွန့်စားသင့်မသင့် ချိန်ညှိတာကို အခြေပြုပြီး စဉ်းစားရင် ကုမ္ပဏီရဲ့ အကြောင်း သိပြီးသား ဝန်ထမ်းကို ရွေးချယ်တာက ဘာတွေကိုတော့ ရနိုင်တယ်။ ဘာတွေကိုတော့ မရနိုင်ဘူးဆိုတာ ကြိုသိထားပြီးသား ဖြစ်နေတယ်။ လောင်းကစား မဆန်တော့ဘူး။ ဒီတော့ မလိုအပ်ဘဲ စွန့်စားမယ့်အစား အတွင်းလူကိုပဲ ခန့်အပ်ဖို့ အကြံပြုတာ ဖြစ်ပါ တယ်။

ဥက္ကဋ္ဌအမျိုးသမီးက ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့လုံးကို ရှင်းလင်းပြောပြဖို့ ပြောတာကြောင့် အစည်းအဝေးခေါ်ယူပြီး အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့မှ ရှင်းလင်းတင်ပြပါတယ်။ ရှင်းလင်းတင်ပြပြီးတဲ့အခါမှာ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက မေးခွန်းထုတ်ပါတယ်။

“ဘယ်အချိန်မှာ အပြင်လူကို စွန့်စားပြီး ခန့်ထိုက်တယ်ဆိုတာကို ခင်ဗျားတို့ ဘယ်လိုလုပ်ပြီး သိနိုင်ပါသလဲ”

“အခု လူကြီးမင်းတို့ရဲ့ ကုမ္ပဏီမှာ မဟာဗျူဟာလည်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ရှိနေပါတယ်။ ဘဏ္ဍာရေး အခြေအနေကလည်း တောင့်တင်းခိုင်မာနေတယ်။ ပြီးတော့ ကုမ္ပဏီ အတွင်းမှာ ခန့်ထိုက်တဲ့သူ ရှိနေတာလည်း သေချာနေတယ်။ ဒီတော့ အပြင်လူကို ဘာလို့ စွန့်စားပြီး ခန့်မှာလဲ”

အတွင်းလူကို ရွေးမလား။ အပြင်လူကို ခေါ်ခန့်ရမလားဆိုတာ ဘယ်လိုလုပ်ပြီး သိနိုင်မလဲ။ ဒီကိစ္စအတွက် ကုမ္ပဏီတွေမှာ စီအီးအိုတွေ ခန့်ထားတဲ့ သမိုင်းကြောင်းကို လေ့လာပြီး အောင်မြင်မယ်၊ ကျဆုံးမယ်ဆိုတာကို ပုံသေနည်းကား ထုတ်လို့ မရပါဘူး။ ဘယ်လိုအချိန်မျိုးမှာ အလုပ်ဖြစ်သလဲ။ ဘာလို့ အလုပ်ဖြစ်သလဲဆိုတာတွေကို ပုံသေနည်းကား ကျ ပြောလို့ မရနိုင်ပါဘူး။ ဘယ်လို အချိန်မျိုးမှာ လွင့်စင်ထွက်သွားမလဲဆိုတာ အတတ်ပြောဖို့ ခက်ပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းတွေကို နှစ်မျိုးခွဲခြားလို့ရတယ်။ အမြတ်ရှာဖွေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းနဲ့ အမြတ်ငွေ မရှာဖွေဘဲ အလှူငွေဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းဆိုပြီး နှစ်မျိုး ရှိနေတာမှာ ဦးစီးပုံကိုင် ရွေးချယ်ခန့်ထားဖို့အတွက် ချိန်ညှိ ဆုံးဖြတ်ရတာ အတူတူပဲလား။ စီးပွားရှာလုပ်ငန်းတွေမှာ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအရ ကွဲပြားခြားနားမှု ရှိသလား။ လုပ်ငန်းအကြီးအသေးအရ ကွာခြားမှု ရှိနေနိုင်သလား။

ဒီမေးခွန်းတွေအတွက် အဖြေတွေ ရရှိစေဖို့ မူရင်းစာအုပ်ဖြစ်တဲ့ *You Need A Leader-Now What* ကို ရေးသားတဲ့သူတွေက သုတေသနလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြ တယ်။ ဦးစီးပုံကိုင် လက်ပြောင်းခဲ့တာတွေကို ၁၈ လတိုင်တိုင် လေ့လာခဲ့တယ်။ စစချင်း မှာ အမေရိကန်နိုင်ငံမှာ ပေါ်ပေါက်ခဲ့တဲ့ ဦးစီးပုံကိုင်လက်ပြောင်းခဲ့တာတွေကို လေ့လာ ခဲ့ကြပါတယ်။ ထိပ်တန်း လုပ်ငန်း ၅၀၀ ကို လေ့လာခဲ့ကြတယ်။ နောက်တော့ လုပ်ငန်း ငယ်တွေမှာ ကြုံခဲ့ရတာတွေကို လေ့လာခဲ့ကြတယ်။ ထိပ်တန်းတက္ကသိုလ် ခုရေ ၃၀ မှာ လည်း ဦးစီးပုံကိုင်လက်ပြောင်းခဲ့တာတွေ လေ့လာခဲ့တယ်။ အနုပညာကျောင်းတွေ၊ ကောလိပ်တွေ၊ ပြတိုက်တွေမှာလည်း လေ့လာခဲ့တယ်။ တိုးချဲ့လေ့လာခဲ့ကြရာမှာ ပြင်သစ်၊ ဂျာမနီ၊ နယ်သာလန်နဲ့ ယူကေတို့မှာ ရှိနေတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေမှာ လက်ပြောင်းချိန် တွေကြုံရပုံတွေကို လေ့လာခဲ့ကြပါတယ်။

အခုလို သုတေသနလုပ်ခဲ့တဲ့အတွက် သိရှိလာတဲ့အချက်အလက်တွေက ထိပ်တန်း က ထိပ်သီးအဖြစ် ထမ်းဆောင်မယ့် ပုဂ္ဂိုလ်ကို ရွေးချယ်ဖို့အတွက်သာမက နေ့စဉ်ကြုံ နေရတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေအတွက်လည်း အသုံးတည့်တဲ့ အချက်အလက်တွေ ဖြစ်ပါ တယ်။ ဦးစီးပုံကိုင် ရွေးချယ်ခန့်ထားဖို့အတွက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ဖို့ ဘောင်ကလေးကို လည်း ရရှိစေပါတယ်။ အတွင်းလူနဲ့ အပြင်လူ လမ်းကြောင်းနှစ်ခုဖြင့် ရှာဖွေပြီး ချင့်ချိန် ဆုံးဖြတ်ဖို့အတွက် ရှိနေတဲ့ အခြေအနေနဲ့ အချိန်အခါတို့အရ ဘယ်လို ဆန်းစစ်သုံးသပ် နိုင်တယ်ဆိုတာကို ညွှန်ပြပေးနေတဲ့ တွေ့ရှိချက် အချက်အလက်တွေလည်း ဖြစ်နေကြ ပါတယ်။

သုတေသနလုပ်ငန်းမှ ရရှိလာတဲ့ အတွင်းနဲ့အပြင် လမ်းကြောင်းနှစ်ခုဖြင့် ရှာဖွေတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုခဲ့ကြတဲ့လုပ်ငန်းတွေထဲမှာ ထင်ရှားတဲ့ လုပ်ငန်းမဟာကြီးတွေ လည်း ပါဝင်နေပါတယ်။ ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံးနည်းပညာလုပ်ငန်းမဟာကြီးက လက်ရှိ စီအီးအိုကို ဖယ်ရှားပြီး လူစားလဲလှယ်ခန့်ထားဖို့အတွက် သုံးစွဲခဲ့ဖူးပါတယ်။ ကန်ဒေါ်လာ ၅၀ဘီလျံ တန်ဖိုးရှိတဲ့ ငွေကြေးလုပ်ငန်းတစ်ခုက အခြားအသွင်မတူတဲ့ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို အပြီးအပိုင်ဝယ်ယူသိမ်းပိုက်ပြီး ဦးစီးပွဲကိုင်ထားရှိတာမှာ သုံးစွဲခဲ့ဖူးပါတယ်။ ကန်ဒေါ်လာ ၃ ဘီလျံတန်ဖိုးရှိတဲ့ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းနဲ့ ကန်ဒေါ်လာ ၅ ဘီလျံ တန်ဖိုးရှိတဲ့ လက်လီအရောင်းလုပ်ငန်းတို့က စီအီးအို အရိုက်အရာကို ဆက်ခံမယ့်သူကို ရှာဖွေ ခန့်ထားဖို့အတွက် သုံးစွဲခဲ့ဖူးပါတယ်။ အဲဒီလုပ်ငန်းနှစ်ခုက လက်ရှိ စီအီးအို လုပ်ပုံကိုင်ပုံ ကို မနှစ်ခြိုက်လို့ ဖယ်ရှားပစ်ပြီး ဆက်ခံမယ့်သူကို ရှာဖွေခန့်ထားခဲ့ကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကန်ဒေါ်လာ ၇ ဘီလျံ တန်ဖိုးရှိတဲ့ ကေဘယ်တီဗီလုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ ကာလရှည်ကြာ တာဝန်ယူခဲ့တဲ့ စီအီးအို အနားယူတော့မှာမို့ ဆက်ခံမယ့်သူကို ရှာဖွေခန့်ထားခဲ့တာမှာ ယခုလုပ်ငန်းစဉ်ကိုပဲ သုံးစွဲခဲ့ပါတယ်။

အဲဒီလို ထိပ်သီးတွေ ခန့်အပ်ဖို့အတွက်သာမက အလယ်အလတ်အဆင့်မှာ ရှိတဲ့ ဦးစီးပွဲကိုင်တွေ ခန့်အပ်ဖို့ လူရွေးတာမှာလည်း သုံးစွဲခဲ့ကြပါတယ်။ အလုပ်ကြပ် ရွေးဖို့ သုံးစွဲတာရှိသလို ဆေးကုခန်းမှာ ဆရာဝန်အသစ် ခန့်အပ်ဖို့အတွက်လည်း သုံးစွဲခဲ့ကြပါ တယ်။

ဘာလုပ်ရမလဲ၊ ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ နဲ့ ဘာတွေကိုတော့ မလုပ်ရဘူး ဆိုတဲ့ ကိစ္စရပ် သုံးရပ် နားလည်သဘောပေါက်ပြီး လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်တာကို လုပ်ဖို့အတွက် အောက်ဖော်ပြပါအချက်တွေကို သဘောပေါက်စေလိုပါတယ်။

၁။ ဦးစီးပွဲကိုင်ရှာတဲ့လုပ်ငန်းစဉ်က လူတော်တစ်ယောက်ယောက်ကို ရှာဖွေဖို့ မဟုတ် ပါဘူး။ ခန့်အပ်လိုက်တဲ့သူက တစ်စစီရှိနေပြီး ဆက်စပ်မှု အတိအကျ သတ်သတ် မှတ်မှတ် ရှိနေတဲ့ ဂျစ်စော ပဟေဠိတစ်ခုကို အဆက်အစပ် မှန်ကန်စွာဖြင့် ရှုမြင် နိုင်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။

၂။ လိုအပ်ချက်ကို ဆန်းစစ်ရှာဖွေ သိရှိလိုက်တဲ့အခါ အကောင်းတကာ အကောင်းဆုံး ဖြစ်မယ့်သူကို ရှာဖွေနိုင်သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

၃။ လုပ်ငန်းစဉ် မမှန်ရင် လူမှန်ကို ရွေးထားတာတောင်မှ အမှားဖြစ်သွားနိုင်ပါတယ်။ တလွဲတချော်တွေ ဖြစ်သွားနိုင်ပါတယ်။

၁။ လုပ်ငန်းစဉ်က လူတော်တစ်ယောက်ယောက်ကို ရှာဖွေဖို့ မဟုတ်ပါဘူး။ ခန့်အပ်လိုက်တဲ့သူက ဂျစ်စောပဟေဠိ တစ်ခုကို အဆက်အစပ် မှန်ကန်စွာဖြင့် ရှုမြင်နိုင်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။

ရာထူးနိမ့်တဲ့နေရာမှာဖြစ်ဖြစ်၊ မြင့်တဲ့နေရာမှာ ဖြစ်ဖြစ်၊ ထိပ်သီးနေရာမှာ ဖြစ်ဖြစ် အခရာကျသူတစ်ဦးအဖြစ် ဦးစီးပဲ့ကိုင်နေရာမှာ ခန့်ထားလိုက်တာဟာ နေရာလစ်လပ်နေ လို့ ဖြည့်ပေးလိုက်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ အပေါက်ဖြည့်လိုက်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ ရှိနေနှင့်ပြီး သားဖြစ်တဲ့ စနစ်ထဲကို ဆွဲသွင်းလိုက်ခြင်းသာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်သူမှ ဗလာကျင်းနေတဲ့ နေရာမှာ အလုပ်မလုပ်ပါဘူး။ ဒီတော့ ခန့်အပ်ခြင်းခံရသူဟာ ရှိနေတဲ့စနစ်ရဲ့ သက်ဝင် လှုပ်ရှားမှုတွေ၊ တုန်ခါမှုတွေနဲ့အတူ အသက်ရှူရပါလိမ့်မယ်။

အခုခေတ်က သတင်းတစ်ခု ယုံတာမြန်တယ်။ ပြီးတော့ သစ်တစ်ပင် မြင့်မားရင် လေတိုက်တာ ပိုခံရတယ်။ ပိုကြမ်းတယ်။ ဒီတော့ ရာထူးတစ်ခုမှာ လူ တစ်ယောက်ကို ခန့်အပ်လိုက်ရင် လက်ခံသလား၊ ငြင်းဆန်သလားဆိုတာ ခပ်မြန်မြန် သိရတယ်။

ပုံနှိပ်လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုဖြစ်တဲ့ တိုင်းမ်မှာ စီအီးအိုများ ဖြစ်ကြတဲ့ ဒွန်လိုဂန်နဲ့ အန်းမိုးတို့ဟာ ဆယ်စုနှစ် နှစ်ခုကြာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြရာမှ အပြင်လူဖြစ်တဲ့ ဂျက် ဂရာဖင်ကို ခေါ်ယူပြီး စီအီးအိုအဖြစ် ခန့်ထားလိုက်ပါတယ်။ ဂရာဖင်က လူတော်တစ်ယောက်ပါ။ အရင်ကုမ္ပဏီတုန်းက ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်တဲ့ မဂ္ဂဇင်းတွေကို တိုးချဲ့ထုတ်ဝေအောင် သူ စွမ်းဆောင်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူ စီမံခန့်ခွဲပုံက နည်းနည်း ရိုင်းပျတယ်။ လူကြီး လူကောင်းဆန်ဆန် ညက်ညက်ညောညော ပြောဆိုကြတဲ့ ဓလေ့ဝန်းကျင်မှာ အံ့ချော်နေ တယ်။ ဒါကြောင့် တိုင်းမ်ကနေ သူ နှုတ်ထွက်လိုက်ရတယ်။

သက်တမ်းရင့်နေတဲ့ လုပ်ငန်းတွေမှာ အစဉ်အလာတွေ၊ လုပ်ပုံကိုင်ပုံတွေ ရှိနေကြတယ်။ စာဖြင့် ချမရေးထားတဲ့ အထာတွေ ရှိနေကြတယ်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေက အတိအလင်း ထုတ်ပြန်ကြေညာပြီး ပြဋ္ဌာန်းထားတာ မဟုတ်ပေမဲ့ အလိုက်တသိဖြင့် လိုက်နာကြရတာတွေ ရှိနေကြတယ်။ “ဒီမှာ ဒီလိုမျိုး လုပ်နေကျပဲ” ဆိုတဲ့ အထာတွေ ရှိကြပါတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ဘယ်လိုချသလဲ။ ဘယ်လို အကောင်အထည်ဖော်သလဲ။ ပြဿနာ တက်နေတာတွေကို ဘယ်လို ရှင်းသလဲ။ ဘယ်သူပြောတဲ့စကားက အတည်လဲ စတာတွေကို သိထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံမှာ ဘယ်ထိုင်ခုံမှာ ထိုင်နေတဲ့သူလဲဆိုတာက အရေးမကြီးပါဘူး။ ဘယ်ထိုင်ခုံမှာထိုင်ထိုင် သူထိုင်လိုက်ရင် ပလ္လင်ချည်း ဖြစ်နေတဲ့လူစားမျိုး ကုမ္ပဏီတွေမှာ ရှိတတ်ပါတယ်။ တကယ်ကို ဩဇာ ညောင်းနိုင်တဲ့သူ ဖြစ်ပါတယ်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်က အလုပ်အသစ်တစ်ခု လုပ်ဖို့ အပ်နှံထားတာကို လုပ်ပေးတော့မယ်ဆိုရင် အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်ကို အသိပေးရပါတယ်။ ဆရာ တင်ရပါတယ်။ တိုင်ပင်ရပါတယ်။ သူက မီးစိမ်းပြလိုက်မှ လုပ်စရာရှိတာတွေ စတင် လုပ်ဆောင်ရပါတယ်။

လူသစ်တစ်ယောက် ဝင်လာရင် သူ့အချိုးက ဘယ်လိုလဲဆိုတာကို စောင့်ကြည့် ပါတယ်။ ပြီးမှ သူ့ကို ထောက်ကူသင့်မသင့် ဆိုတာကို စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပါတယ်။ ပညာပြသင့်ရင် ပညာပြပြီး နှောင့်နှေးကြန့်ကြာအောင် လုပ်လိုက်ကြပါတယ်။ မျက်နှာ မှာတော့ အပြုံးကလေးနဲ့ ရှိနေပေမဲ့ လူသစ် အစွမ်းပြလို့ မရအောင် နည်းလမ်းတွေ ရှာကြံပြီး ပညာပြထားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဦးစီးပဲ့ကိုင် အသစ်တစ်ယောက် ရောက်လာပြီး ရှိနေတဲ့ လုပ်နည်းကိုင်ဟန်ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲဖို့ ကြိုးစားတဲ့အခါ ရှိနှင့်နေပြီးသားသူတွေက အံ့နဲ့ကျင်းနဲ့ အသံတိတ် ဆန့်ကျင်တာကို ကြုံရပါတယ်။ သူ့ရှေ့မှာတော့ ကောင်းပြီကောင်းရဲ့ ပြောဆိုကြပြီး စိတ်ထဲမှာတော့ ဦးစီးပဲ့ကိုင်အသစ်က ကြာကြာခံမှာ မဟုတ်ဘူးလို့လည်း သူတို့က တွက်ထားကြပါတယ်။ သူ ပြုတ်သွားပြီးရင် အလုပ်တွေကို အရင်လုပ်နေကျအတိုင်း အစဉ်အလာမပျက် လုပ်ကိုင်နိုင်ကြလိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်ထားကြပါတယ်။

အဲဒီလို ကြုံနေရတာကို ဦးစီးပဲ့ကိုင်အသစ်က လိမ္မာပါးနပ်စွာဖြင့် သိရှိတဲ့အခါ အပြောင်းအလဲကို ဟန့်တားဆန့်ကျင်နေကြသူတွေထဲမှ တစ်ယောက်ကို အလုပ်မှ ဖယ်ရှားပစ်လိုက်ရပါတယ်။ အလုပ်မဖြုတ်နိုင်ရင် နေရာတော့ ရွှေ့ပေးရပါလိမ့်မယ်။ လက်ရှိတာဝန်ကို ရုပ်သိမ်းပြီး တခြားတာဝန် တစ်ခုခုကို ပေးရပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို တစ်ယောက်ယောက်ကို စံပြအဖြစ် ကိုင်တွယ်ပေးလိုက်ပြီးရင် အပြောင်းအလဲကို စိတ်ဝင်တစားရှိကြတဲ့သူတွေကို စည်းရုံးပြီး အပြောင်းအလဲကို လုပ်ကိုင်ရပါမယ်။ အဲဒီလို ပြောင်းလဲလိုက်တဲ့အတွက် မန်နေဂျာတွေမှာ အကျိုးထူး ရရှိစေဖို့ လိုပါတယ်။ ဒါမှ သူတို့က ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုပြီး အပြောင်းအလဲနောက်ကို လိုက်ပါလာကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနည်းဖြင့် အောင်ပွဲခံဖို့ ဖြစ်လာလေ့ရှိပါတယ်။ အရင်တုန်းက ဆန့်ကျင် တဲ့သဘောထားရှိကြတဲ့ မန်နေဂျာတွေကလည်း သာရာကူးလာကြပြီး ပူးပေါင်းပါဝင်လာ ကြပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီအခါမှာ ဦးစီးပဲ့ကိုင်အသစ်ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ချက်တွေ အတည်ဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး သူပဲ့ကိုင်တဲ့နောက်ကို လိုက်ပါလာ ကြပြီး အလုပ်ဖြစ်တဲ့ ဦးစီးပဲ့ကိုင် အဖြစ်သို့ ရောက်ရှိသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဦးစီးပဲ့ကိုင် အသစ်တစ်ယောက်အဖို့ ကြုံရတဲ့ ပုစ္ဆာက လေးထောင့်ပေါက်ကို အဝိုင်းသပ်နဲ့ ပိတ်ရတာမျိုး မဟုတ်ဘူး။ ပုံသေကားကျ ပုစ္ဆာမဟုတ်ဘူး။ လှုပ်ရှား ရွေ့လျားနေတဲ့ သဘောသဘာဝ ရှိတဲ့ ပုစ္ဆာမျိုး ဖြစ်နေပါတယ်။ ပြီးတော့ အပေါက် တစ်ပေါက်တည်းကို အံဝင်ခွင်ကျ ပိတ်ပစ်လိုက်ရုံဖြင့် ကိစ္စမပြီးပြတ်ပါဘူး။ ကြုံတွေ့နေရ တဲ့သူတွေ၊ အုပ်စုတွေကို နားလည်သဘောပေါက်ဖို့ လိုပါတယ်။ မိမိက နားလည် သဘောပေါက်သလို မိမိကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက်ဖို့ လိုပါတယ်။ လုပ်ကိုင်ရတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်စံနမူနာအဖြစ် ကမ္ဘာပေါ်မှာ အရေးအပါဆုံးဖြစ်ပြီး အမြတ်အစွန်း မရှာတဲ့ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်တဲ့ နယူးယောက်စာကြည့်တိုက်မှာ ဥက္ကဋ္ဌအသစ် ခန့်အပ်တဲ့အခါ သုံးစွဲတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်ကို လာမယ့်စာမျက်နှာတွေပေါ်မှာ ဖော်ပြပေးထားပါတယ်။

၂။ လိုအပ်ချက်ကို ဆန်းစစ်ရှာဖွေ သိရှိလိုက်တဲ့အခါ အကောင်းတကာအကောင်းဆုံး ဖြစ်မယ်သူကို ရှာဖွေနိုင်သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ပုစ္ဆာကို ဖြေရှင်းနိုင်ဖို့အတွက် ရောဂါတွေ ရှာဖွေဆန်းစစ်ပြီးတဲ့အခါ မှာ အဲဒီ ရောဂါအခြေအနေတွေကို ကုစားပေးနိုင်မယ့်သူ၊ အဆီလျော်ဆုံးဖြစ်မယ့်သူကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပြီး ရွေးချယ်ကာ တာဝန်အပ်နှင်းပေးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလူက အကောင်းတကာ အကောင်းဆုံးလူ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အတော်တကာ အတော်ဆုံးလူ လို့ မဆိုလိုပါဘူး။ အတွေ့အကြုံ ထူပြောတဲ့သူလည်း လိုချင်မှ လိုအပ်ပါလိမ့်မယ်။ နမူနာဖြစ်ရပ်အဖြစ် Starwood Hotels & Resorts Worldwide အတွက် လူခန့်တာမှာ အခုမှ နဖူးတွေ့ဒူးတွေ့ တွေ့ကြုံဖူးတဲ့ လူသစ်တန်းမှ လူကို ခန့်အပ်ခဲ့ပုံကို လာမယ့် စာမျက်နှာတွေပေါ်မှာ တင်ပြပေးထားပါတယ်။ အဲဒီမှာ အဲဒီအချိန်တုန်းက ရှိနေတဲ့ အခြေအနေတွေအရ မှန်ကန်တဲ့ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ချက် ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။

ပွဲကိုင်နေရာမှာ ဦးစီးမယ့်သူကို ရွေးချယ်ရာမှာ မတူညီတဲ့ အခြေအနေတွေနဲ့ ဇာတ်လမ်း ဇာတ်ကွက်တွေအရ သူ့အရပ်နဲ့ သူ့ဇာတ် အံ့ကိုက်ဖြစ်မယ့်သူကို ရွေးချယ် ကြရပါတယ်။ အခြေအနေနဲ့ အချိန်အခါအရ အပြင်လူကို ခန့်မလား၊ အတွင်းလူကို ရာထူးတိုးပေးပြီး ခန့်မလားဆိုတာကို စဉ်းစား ဆုံးဖြတ်ကြရပါတယ်။

အရေးပါတဲ့နေရာအတွက် လူရွေးချယ်တဲ့အခါ ရှေးအစဉ်အဆက်က သုံးခဲ့ကြတဲ့ နည်းတွေကို အရိုးစွဲနေတာကြောင့် အဲဒီနည်းလမ်းတွေကို ယောင်မှားပြီး သုံးမိတတ် ကြပါတယ်။ အဲဒီနည်းတွေကို မန်နေဂျာ ငှားရမ်းတာနဲ့ ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် ဒါရိုက်တာ ရွေးချယ်ခန့်အပ်တာအတွက် တွင်တွင်သုံးကြပါတယ်။ ခန့်လိုက်မယ့်သူက ဘယ်လောက် အထို လုပ်နိုင်မှာလဲဆိုတာကို ခန့်မှန်းတွက်ဆတာမှာ လမ်းအိုကို လိုက်ပြီး တွက်ချက် ခန့်မှန်းကြတာ ထုံးစံဖြစ်နေတယ်။ အသက်ကြီးရမယ်။ ဝါရင့်သူ ဖြစ်ရမယ်။ ကျင့်ဝတ် စောင့်ထိန်းသူ ဖြစ်ရမယ် စတဲ့အချက်တွေနဲ့ ရွေးချယ်ကြတဲ့အတွက် လမ်းလွဲကို ရောက် သွားကြရပါတယ်။ အကောင်းတကာအကောင်းဆုံးဆိုတဲ့သူကို မရတော့ဘဲ လွဲချော် ကုန်ပါတော့တယ်။

You Need
A LEADER
Now What?
mgjoe.com

၃။ လုပ်ငန်းစဉ် မမှန်ရင် လူမှန်ကို ရွေးထားတာတောင်မှ အမှား ဖြစ်သွားနိုင်ပါတယ်။
တလွဲတချော်တွေ ဖြစ်သွားနိုင်ပါတယ်။

လုပ်ငန်းစဉ်က အရေးပါတာမှန်ပေမဲ့ ငြီးငွေ့စရာကောင်းတာ လူတိုင်းသိကြပါ တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ဒါရိုက်တာတွေ၊ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ပေးရသူတွေ၊ လူရှာဖွေရေးကော်မတီ၊ ငှားရမ်းထားတဲ့မန်နေဂျာတွေစတဲ့ ပါဝင်ပတ်သက်သူအားလုံးက အတူတကွ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြဖို့ လိုအပ်ပြီး နည်းမှန်လမ်းမှန်လုပ်ငန်းစဉ်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အဲဒါမှ တော်တဲ့သူကို ရရှိနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းက ပြဿနာတွေ တက်နေတာတောင် လူမှန်ကို ရရှိနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အခြေအနေတွေကို လက်တွေ့ကျကျ ချင့်ချိန်ဆုံးဖြတ်ရပါမယ်။ အမှန်အတိုင်း သိရှိရပါမယ်။ ပြင်းပြတဲ့ရည်ရွယ်ချက်တွေကလည်း မှန်ကန်မှု ရှိရပါမယ်။ အဲဒီ ရည်ရွယ် ချက်တွေကို ရအောင်လုပ်ကြမယ်ဆိုတဲ့ စည်းလုံးညီညွတ်မှုတွေလည်း ရှိရပါမယ်။ သံနို့ဌာန် ခိုင်မာရမယ်။ ခန့်ထားတဲ့သူရဲ့ နောက်မှာ ရပ်တည်ပေးကြရမယ်။

တကယ်လို့ ငှားရမ်းတဲ့အဖွဲ့က တလွဲတချော် ဖြစ်နေရင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းစဉ်မှာ အပြစ်အနာအဆာတွေ ရှိနေရင်ဖြစ်စေ လူတော်ကို ရလာပေမဲ့ ပြန်နှင့်ထုတ်လိုက်ရတဲ့ အဖြစ်ကို ကြုံပါလိမ့်မယ်။ ဒီတော့ အစကောင်းမှ အနှောင်းသေချာဆိုတဲ့အတိုင်း လုပ်ငန်းစဉ် မှန်ကန်မှု လူမှန်ကို ရွေးချယ်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းတဲ့ ဖြစ်ရပ်တွေကိုပဲ အသားပေးကြပြီး စံနမူနာပြုကာ အခိုင် အမာ ရည်ညွှန်းပြောဆိုကြတာ ထုံးစံပါ။ တကယ်တော့ ကျဆုံးသွားတဲ့ ဖြစ်ရပ်တွေကို လည်း လှည့်ကြည့်ကြရပါမယ်။ သင်ခန်းစာယူစရာတွေ ရှိနေပါတယ်။ အခြေအနေကို အမှန်အတိုင်း ရောဂါဆန်းစစ် ရှာဖွေဖို့ အရေးကြီးတယ်ဆိုတာကို ပေါ့ပေါ့ဆဆ သဘောထားပြီး အသင့်မြတ်ဆုံးဖြစ်သူကို ရှာဖွေခန့်ထားကြတဲ့အတွက် မဖြစ်သင့်တာ တွေ ဖြစ်ကုန်ကြရပါတယ်။ နမူနာဖြစ်ရပ်ကို လာမယ့်စာမျက်နှာတွေပေါ်မှာ တင်ပြပေး ထားပါတယ်။

နောက်လာမယ့် စာမျက်နှာတွေမှာ အများသဘောဆန္ဒဖြင့် ရွေးချယ်ဖို့အတွက် အင်တာဗျူးကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ရင် လူသစ်အဖို့ အောင်မြင်မှု ရရှိနိုင်ပုံကို ဖော်ပြပေးထား ပါတယ်။ ဦးစီးပုံကိုင်အသစ် ရွေးချယ်ဖို့အတွက် မြင်းခင်းသဘင်ကျင်းပပေးပြီး သာနိုင် တာ၊ နာနိုင်တာတွေကို အဆုံးအဖြတ်ပြုပုံကိုလည်း တင်ပြပေးထားပါတယ်။ လူသစ် ရွေးချယ်ခန့်ထားဖို့အတွက် အင်တာဗျူးကို ဘယ်လို ဆောင်ရွက်ရမယ်ဆိုတာကိုလည်း တင်ပြပေးထားပါတယ်။

ဦးစီးပုံကိုင် ရွေးချယ်ဖို့အတွက် အကောင်းတကာ အကောင်းဆုံး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကို ဘီလုံဒေါ်လာချီ တန်ဖိုးရှိတဲ့ နိုင်ငံတကာလုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု အောင်အောင်မြင်မြင် ဖြင့် ဦးစီးပုံကိုင် ခန့်ထားနိုင်ပုံကို နမူနာပြုကာ တင်ပြပေးထားပါတယ်။

m g y o e . c o m

ဦးစီးပွဲကိုင် ရွေးချယ်ရာမှာ ခြေချော်လက်ချော် ဖြစ်စရာတွေကိုလည်း တင်ပြပေးထားပါတယ်။ ခပ်လွယ်လွယ်ပင် အများသူငါနည်းတူ မှားယွင်းနိုင်ပုံ၊ မှားယွင်းနေကျအတိုင်း မှားယွင်းနိုင်ပုံတွေကို တင်ပြပေးထားပါတယ်။ သြဇာတိက္ကမ လွှမ်းမိုးတတ်သူကို ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း၊ အရေးနိမ့်ဖူးထားသူကို ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊ အချိန်လုံလုံလောက်လောက် မရသဖြင့် အလောတကြီး လုပ်ကိုင်ရခြင်းတို့ကြောင့် အမှားကျူးလွန်မိကြရပုံကိုလည်း ဖော်ပြပေးထားပါတယ်။

တစ်ဆင့်နိမ့်ပြီး ခန့်အပ်ခြင်းနည်းလမ်းကိုလည်း တင်ပြပေးထားပါတယ်။ နိမ့်ထားတဲ့အဆင့်မှာ အရင်ခန့်အပ်ထားပြီး ပွဲသွင်းလေ့ကျင့်ပေးလိုက်တယ်။ အသားကျပြီ၊ အထာနပ်ပြီဆိုမှ ဦးစီးပွဲကိုင်နေရာသို့ ရာထူးတိုးပေးလိုက်တဲ့ နည်းလမ်းကောင်းတစ်ခု ရှိနေပါသေးတယ်။ နည်းလမ်းကောင်းလို့ ယူဆကြရသော်လည်း အရေးနိမ့်ခြင်းအတွက် ပုံစံခွက်တစ်ခု ဖြစ်နေနိုင်ပုံကို တင်ပြပေးထားပါတယ်။

နောက်ဆုံးဘိတ် အိတ်နဲ့လွယ်ဆိုတဲ့အတိုင်း နောက်ဆုံးမှာ စီအီးအို၊ ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့၊ ထိပ်တန်း အလုပ်အမှုဆောင် အရာရှိကြီးများ အစရှိသူတို့ အုပ်စိုးရာပိုင်နက် အပြင်ဘက်ကို ထွက်လိုက်ပြီး

“ဦးစီးပွဲကိုင် လိုနေပြီ။ အဲဒီတော့ . . . ”

ဖြစ်ရပ်တွေထဲမှ ပေါ်ထွက်နေတဲ့ သင်ခန်းစာတွေကို ဖော်ပြပေးထားပါတယ်။ အဲဒီ သင်ခန်းစာတွေက နေ့စဉ် လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ အလုပ်တွေမှာ အဆုံးအဖြတ်ပြုတဲ့အခါ အသုံးတည့်ပါလိမ့်မယ်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက် ဆုံးဖြတ်တာမှာ ဖြစ်ဖြစ်၊ ဖွဲ့ပေးထားတဲ့ အဖွဲ့ငယ်အတွက်ဖြစ်ဖြစ်၊ တစ်ယောက်ယောက်အတွက်ဖြစ်ဖြစ် စဉ်းစားပေးပြီး အဆုံးအဖြတ်ပြုရာမှာ လက်ကိုင်ပြုရမယ့် သင်ခန်းစာတွေလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

You Need
A LEADER
Now What?
mgjoe.com



၂။ ကျစ်စော ပဟေဠိ အဖြေညှိခြင်း



You Need
A LEADER
Now What?

၃။ စိတ်ရှည်ခြင်းနှင့် စိတ်ဓာတ်ကြံ့ခိုင်ခြင်း

နယူးယောက် လူထုစာကြည့်တိုက် ဥက္ကဋ္ဌရာထူးတာဝန်အတွက် လူရှာခြင်း

မန်ဟက်တန်ရပ်ကွက် ပဉ္စမရိပ်သာ၊ ၄၂ လမ်းမှာ တည်ရှိတဲ့ နယူးယောက် လူထု စာကြည့်တိုက်ရဲ့ အဝင်ဝ လှေကားထစ်တွေရဲ့ ဘေးတစ်ဖက်တစ်ချက်မှာ ရာဇက္ခန္ဓာ အပြည့်ဖြင့် ထိုင်တော်မူနေကြတဲ့ မာဘယ်လ်ကျောက်သား ခြင်္သေ့ရုပ်တုကြီးတွေမှာ စိတ်ရှည်ခြင်းနှင့် စိတ်ဓာတ်ကြံ့ခိုင်ခြင်းလို့ ဖော်ပြပေးထားပါတယ်။ အဲဒီ စကားလုံးနှစ်ခုနဲ့ အညီ စာကြည့်တိုက်ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေးအဖွဲ့မှ စာကြည့်တိုက်ဥက္ကဋ္ဌ ရာထူး တာဝန် အပ်နှင်းရမယ့်လူကို ရှာဖွေခဲ့ကြပါတယ်။

ခြင်္သေ့ရုပ်တုကြီးတွေ အပေါက်ဝကို စောင့်ပေးနေခဲ့ကြတာ ၁၉၁၁ခုနှစ်၊ မေလ ၂၃ ရက် ကတည်းက ဖြစ်ပါတယ်။ 'စိတ်ရှည်ခြင်း'လို့ အမည်ရေးထိုးခံရတဲ့ ခြင်္သေ့က အဝင် လှေကားထစ်တွေရဲ့ တောင်ဘက်မှာ နေရာယူကာ စောင့်ရှောက်နေပြီး 'စိတ်ဓာတ် ကြံ့ ခိုင်ခြင်း' လို့ အမည်ရေးထိုးခံရတဲ့ ခြင်္သေ့က မြောက်ဘက်မှာ နေရာယူကာ စောင့်ရှောက် ပေးနေပါတယ်။ အဲဒီနာမည်အသီးသီးကို ၁၉၃၀ ခုနှစ်ပြည့်လွန်နှစ်များမှာ ကင်ပွန်းတပ် ခံခဲ့ရတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီတုန်းက စီးပွားပျက်ကပ်ဆိုက်ပြီး လူတွေ စိတ်ဓာတ်တွေ အကြီးအကျယ်ကျနေကြချိန်မှာ စိတ်ရှည်သည်းခံကာ ကြံ့ကြံ့ခံပြီး ရင်ဆိုင်နေကြစေဖို့ တိုက်တွန်းတဲ့အနေဖြင့် အခုလို စာတမ်း ရေးထိုးပေးခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။

နယူးယောက်လူထုစာကြည့်တိုက်ဟာ အမြတ်အစွန်း မရှာတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပြီး ပြောင်းလဲနေတဲ့ နည်းပညာတွေ၊ စီးပွားရေးအင်အားစုတွေရဲ့ ဖိအားကို ရင်ဆိုင် နေရတဲ့အပြင် မြို့နေလူထုအပြောင်းအလဲရဲ့ ဖိအားကိုလည်း ရင်ဆိုင်နေရပါတယ်။ စာကြည့်တိုက်တစ်ခုရဲ့ ရည်ရွယ်သတ်မှတ်ထားရာ တာဝန်တွေကိုလည်း ကျေပွန်အောင် ထမ်းဆောင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးနေရတဲ့ ပုဂ္ဂလိကပိုင် ကဏ္ဍရဲ့ တစ်မူထူးခြားတဲ့ စီးပွားရှာ စံပုံစံကို ဖော်ဆောင်လုပ်ကိုင်ဖို့လည်း လိုအပ်ပါ တယ်။ အမျိုးမျိုးအထွေထွေ ဖြစ်နေကြတဲ့ ပရိသတ်ရဲ့ လိုလားချက်တွေကို ဖြည့်စွမ်းဖို့ကို လည်း လုပ်ကိုင်ကြရပါတယ်။ ဒီအချက်တွေ အကုန်လုံး သူ့နေရာနဲ့သူ၊ သူ့ပုံစံနဲ့သူ အံဝင်ခွင်ကျ နေရာတကျဖြစ်နေအောင် လုပ်ကိုင်ရတာဟာ ဂျစ်စောပဟေဠိကို အဖြေ ညှိရသလို ဖြစ်နေပါတယ်။ ဒီတော့ စာကြည့်တိုက်ဥက္ကဋ္ဌကို ရွေးချယ်ပေးရတဲ့ ကော်မတီ အနေဖြင့် နယူးယောက်စာကြည့်တိုက်နဲ့ အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်ရုံဖြင့် လူမှန်ကို ရပြီလို့ မပြော နိုင်ပါဘူး။ စာကြည့်တိုက်ရဲ့ အစဉ်ပြောင်းလဲနေတဲ့ လှုပ်ရှားရွေ့လျားမှုတွေနဲ့ပါ အံဝင် ခွင်ကျ ဖြစ်နေဖို့ လိုပါတယ်။ ယှက်နွယ်နေပြီး တစ်ခုကို တစ်ခု အမှီသဟဲပြုနေကြတဲ့ အကြောင်းခြင်းရာတွေကို သိရှိသဘောပေါက်ဖို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။ အဲဒီလို လူမျိုး ဖြစ်နေမှလည်း အောင်အောင်မြင်မြင်ဖြင့် တာဝန်ထမ်းရွက်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

နယူးယောက်စာကြည့်တိုက်ဟာ ဥက္ကဋ္ဌအသစ်ကို ရွေးချယ်ရာမှာ ရှုပ်ထွေးပြီး ပြောင်းလဲနေတဲ့ ဂျစ်စောပုစ္ဆာမျိုး ဖြစ်နေတဲ့ အလုပ်အတွက် ဦးစီးပုံကိုင်ပေးနိုင်မယ့်သူကို ဘယ်လို ရှာဖွေခဲ့ပါသလဲ။

၁၈၉၅ခုနှစ်မှာ ပုဂ္ဂလိက စာကြည့်တိုက်တွေကို ပူးပေါင်းလိုက်ပြီး နယူးယောက်လူထု စာကြည့်တိုက်အဖြစ် ထူထောင်ခဲ့ပါတယ်။ ယခုအခါ နယူးယောက်စာကြည့်တိုက်ဟာ ကမ္ဘာ့အဆင့် ရှိသတဲ့သန့် လုပ်ကိုင်နိုင်ရာဌာနတစ်ခုဖြစ်နေပြီး အခမဲ့ဝန်ဆောင်မှုပေးတဲ့ စာကြည့်တိုက်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးနေပါတယ်။ လူထုအတွက် ဖွင့်လှစ်ပေးထားတဲ့ စာကြည့်တိုက်လည်း ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုစာကြည့်တိုက်မျိုးက ကမ္ဘာပေါ်မှာ အရေအတွက် အနည်းငယ်သာ ရှိပါလိမ့်မယ်။ စာကြည့်တိုက်ရဲ့ အမည်အပြည့်အစုံ New York Public Library ကို အတိုကောက်အားဖြင့် NYPL လို့ ခေါ်ဝေါ်ကြပါတယ်။

စာကြည့်တိုက်ပေါ်ပေါက်ခဲ့စဉ်က ရည်ရွယ် သတ်မှတ်ထားရာတာဝန်အဖြစ် မြို့နေလူထု ပညာရှာမှီးတာကို အခမဲ့ထောက်ပံ့ပေးခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီတုန်းက ဥရောပနိုင်ငံတွေမှာ အမေရိကန်ကို ပြောင်းရွှေ့အခြေချသူတွေ နယူးယောက်ဆိပ်ကမ်းကနေ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောကြီးတွေနဲ့ တစ်ဖွဲ့ဖွဲ့ ရောက်ရှိလာကြတဲ့ကာလ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့က အင်္ဂလိပ်စာ မတတ်ကြတာကြောင့် အင်္ဂလိပ်စာ သင်ယူရာ နေရာဌာနအဖြစ် နယူးယောက်စာကြည့်တိုက်က အသုံးတော်ခံခဲ့ပါတယ်။ ပညာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနဲ့ ဖျော်ဖြေရေးတို့ကိုပါ အခမဲ့ ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီအစဉ်အလာကို ယနေ့အထိ ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားဆဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ၂၀၁၀ပြည့်နှစ်မှာ စာကြည့်တိုက်ကို လာရောက်သူ ၁၈ သန်းကျော်ရှိခဲ့ပါတယ်။ စာကြည့်တိုက်ရဲ့ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ဖြစ်တဲ့ NYPL.org ကို တက်ကြည့်သူပေါင်း ၂၉ သန်း ရှိခဲ့ပါတယ်။ စာအုပ်တွေ အပြည့်တင်ထားတဲ့ စာအုပ်စင်တွေ ထားရှိရာ အထပ် ခုနစ်ထပ်ရဲ့ အပေါ်ဘက်မှာ စာဖတ်ခန်းကျယ်ကြီး ထားရှိပေးထားပါတယ်။ နှစ်စဉ်ထောင်ချီတဲ့ ဦးရေရှိတဲ့ စာလာဖတ်သူတွေအတွက် အခမဲ့ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေတဲ့ စာဖတ်ခန်းကျယ်ကြီး ဖြစ်ပါတယ်။


သက်တမ်း ၁၇ နှစ်ကြာ ဥက္ကဋ္ဌတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ ပေါ့ လ်ကလဲဟာ ထက်ထက်မြက်မြက်ဖြင့် တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နိုင်ခဲ့သူဖြစ်ပြီး သူ့အရိုက်အရာကို ဆက်ခံမယ့်သူကို ရှာဖွေခဲ့ကြပါတယ်။ ကာလရှည်ကြာထမ်းဆောင်ထားသူ ဖြစ်နေတာက တစ်ကြောင်း၊ လီကလဲလိုလူမျိုး ရဖို့ မလွယ်လှတာကတစ်ကြောင်းတို့ကြောင့် လူစားရှာဖွေရေးဟာ စိန်ခေါ်မှုကြီးတစ်ရပ် ဖြစ်နေခဲ့ပါတယ်။ ၁၉၉၃ခုနှစ်မှာ စတင်ခဲ့တဲ့ သူ့လက်ထက်မှာ စာကြည့်တိုက်ကို လာရောက်သူဦးရေ သုံးဆ တိုးခဲ့ပါတယ်။ စာအုပ်စာပေစုဆောင်းမှုများကိုလည်း တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ခဲ့တဲ့အပြင် ဂူးဂဲ၊ ဆိုနီနဲ့ အိုင်ကျွန်းတို့နဲ့ လည်း လက်တွဲဖော်အဖြစ် ချိတ်ဆက်ထားနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ အခုလို အောင်မြင်မှု မှတ်တိုင်တွေ စိုက်ထူထားပေမဲ့ စာကြည့်တိုက်အနေဖြင့် လမ်းဆုံလမ်းခွကဲ့ ရောက်ရှိနေပြီး အဓိကအချက် လေးချက်က ဥက္ကဋ္ဌအသစ် ရွေးချယ်တာမှာ ပိုခက်ခဲအောင် လုပ်ထားပါတယ်။




ပထမအချက်က တဖျတ်ဖျတ်ပြောင်းလဲနေတဲ့ ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းပညာရဲ့ တိုးတက် ဖြစ်ပေါ်မှုတွေကြောင့် သတင်းနဲ့ ဗဟုသုတ ရှာဖွေရယူပုံတွေက ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်နေ တယ်။ သတင်းနဲ့ ဗဟုသုတ ရယူနိုင်ဖို့ စုဆောင်းဖန်တီးပေးပုံတွေကလည်း ပြောင်းလဲ ဖြစ်ပေါ်နေတယ်။ ရယူသုံးစွဲပုံတွေကလည်း ပြောင်းလဲနေတယ်။ အဲဒီပြောင်းလဲမှု အဖုံဖုံ ကို အမိလိုက်ပြီး လုပ်ပေးနိုင်ဖို့အတွက် လိုအပ်ချက်တွေက ကြောင့်ကြစရာတွေအဖြစ် ခြောက်လှန့်နေတယ်။ အခြားတစ်ဖက်မှာတော့ အသုံးချနိုင်တဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေ ထွက် ပေါ်နေတယ်။ ခေတ်ကို အမိလိုက်ပြီး နားလည်သဘောပေါက်ဖို့၊ သိနေဖို့နဲ့ နောင် တစ်ချိန်အတွက် မြော်မြင်နိုင်ဖို့ ဆိုတဲ့ အရည်အသွေးတွေရှိတဲ့ ဦးစီးပွဲကိုင် ဖြစ်ကို ဖြစ်ရမယ်။

နယူးယောက်မှာ နေထိုင်ကြတဲ့ ဆယ်ကျော်သက်တွေကို စာကြည့်တိုက်မှာ စာအုပ် တွေ သွားရှာပြီး ငှားဖတ်တာ ဘယ်လပိုင်းလောက်က နောက်ဆုံးလဲလို့ မေးကြည့်ရင် ဘာတွေ လာမေးနေတာလဲဆိုတဲ့ အကြည့်နဲ့ ပြန်ကြည့်လိမ့်မယ်။ ဘယ်ခေတ်ဘယ်ကာ လတုန်းကတည်းက အိပ်ပျော်နေခဲ့ပြီး အခုမှ တစ်ရေးနိုးပြီး လာမေးနေတာလားလို့ အပြောခံရလိမ့်မယ်။ အင်တာနက်ပေါ်မှာ ရှာဖွေလို့ ရနေပါလျက် စာကြည့်တိုက်ကို အပင်ပန်းခံပြီး သွားရှာရဦးမှာလားလို့ အပြောခံရပါလိမ့်မယ်။

ဒီတော့ လက်ရှိ မျိုးဆက်သစ်ကစလို့ နောင်မျိုးဆက်တွေအဖို့ စာကြည့်တိုက်ကို ပြတိုက်အဖြစ် မှတ်ယူကြမယ့် အခြေအနေကို ရောက်သွားမယ့် အလားအလာ ရှိနေ တယ်။ လာမယ့် မျိုးဆက်တွေအတွက် ဗဟုသုတဘဏ်တိုက်ကြီးအဖြစ် အသုံးတော်ခံနိုင် ဖို့ဆိုတာ စိန်ခေါ်မှုကြီးတစ်ရပ် ဖြစ်နေတယ်။


LOG IN



SEARCH   

CLEAR QUERY Advanced Search

[Home](#)
[My NYPL](#)
[Sign In](#)
[Research](#)
[Using the Library](#)
[Learning](#)
[Catalog & Search](#)
[Support Our Library](#)
[Help](#)



CELEBRATE THE 150th

GET THE NYPL NEWSLETTER

"As a library volunteer, I have seen many wonderful things."
Anne D., patron

<p>The Library Shop About NYPL President's Office Reserve a PC Special Period Contact us NYPL Resources for Teachers</p>	<p>8-Newsletters Media Center Connect with NYPL Mobile Apps</p>	<p>Privacy Policy Rules and Regulations Using the Internet Website Terms and Conditions Gifts of Materials to NYPL</p>	<p>Special NYPL pressroom</p>
---	--	---	--

© The New York Public Library, 2012

mgyoe.com

ဒုတိယအချက်က နှစ်ဆယ့်တစ်ရာစုမှာ စာကြည့်တိုက်ကို သုံးစွဲကြမယ့်သူတွေကို အစဉ်အလာမပျက် အခမဲ့ဝန်ဆောင်မှုတွေ ဆက်လက်ပေးနိုင်ဖို့ဆိုတာ ငွေလိုပါတယ်။ အရည်အသွေးမြင့်မားတဲ့ ဝန်ဆောင်မှုတွေကို ပေးနိုင်ဖို့အတွက် ကာမိတဲ့ငွေကြေး အင်အား ရှိနေဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ စာကြည့်တိုက်ရဲ့ လက်ရှိကျင့်စဉ်အရ သုံးစွဲသူတွေထံမှ အခကြေးငွေ ကောက်ခံရယူခြင်း မပြုပါဘူး။ လူသားကောင်းကျိုးပြု စေတနာရှင်တွေထံမှ ရရှိတဲ့ အလှူအတန်း (ငွေကြေး၊ စာအုပ်စသဖြင့်)နဲ့ ရပ်တည်နေတာဖြစ်ပြီး နယူးယောက်မြို့တော်နဲ့ ပြည်နယ် ဘတ်ဂျက်တို့မှ ထောက်ပံ့ငွေကိုလည်း ရယူပါတယ်။

ဒီတော့ ဦးစီးပဲ့ကိုင်သစ်ဟာ အလှူရှင်တွေထံမှ လှူဒါန်းမှုတွေ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိကို ရှိရပါမယ်။ စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းကာလမျိုးမှာတောင် အလှူငွေ ပုံမှန်ရနေအောင် လုပ်ပေးနိုင်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ နယူးယောက်မြို့တော်နဲ့ ပြည်နယ်တို့ရဲ့ ဘတ်ဂျက်အသီးသီးမှာ မလောက်တောကြောင့် အဖြတ်အတောက်တွေ လုပ်နေချိန်မှာ နယူးယောက်လူထုစာကြည့်တိုက်အတွက် ရနေကျ ဘတ်ဂျက်ကို ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ထားပြီး ပေးကမ်းအောင် ဥက္ကဋ္ဌက ဆွဲဆောင်နိုင်စွမ်းရှိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

တတိယအချက်ကတော့ ပြောင်းလဲနေတဲ့ ရေစီးကြောင်းကို လျစ်လျူပြုပြီး ရွှေထီးဆောင်းထားတာကို ဂုဏ်ယူမော်ကြားနေတာကြောင့် အပြောင်းအလဲတွေမှာ နောက်ကျကျန်ရစ်ခဲ့မယ့်အရေးကို တွန်းလှန်ဖယ်ရှားဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အခမဲ့လူထုဝန်ဆောင်မှုဖြစ်ပေမဲ့ စီးပွားရှာလုပ်ငန်းတွေနည်းတူ သုံးစွဲသူတွေကို ထောက်ပံ့ပေးတဲ့ ဝန်ဆောင်မှုတွေ စီစဉ်ပေးထားနိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ သုံးစွဲသူဝန်ဆောင်မှုဌာနထားရှိပြီး အွန်လိုင်းနဲ့ ဖုန်းဆက်သွယ်မှုတို့ဖြင့် မေးမြန်းလာတာတွေကို ဖြေကြားပေးနိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ သိချင်တာကို ဘယ်ကျမ်းဘယ်စာအုပ်မှာ ရနိုင်မယ်ဆိုတာ ကွန်ပျူတာမှာ ချက်ချင်း ရှာဖွေပေးနိုင်မယ့် ရှာဖွေမှုအင်ဂျင် ရှိထားဖို့ လိုပါတယ်။ စာကြည့်တိုက်ဆိုတာ စာအုပ်တွေ ထားတဲ့နေရာ၊ သိချင်တာရှိရင် စာကြည့်တိုက်ကို အရင်ကြွခဲ့ပါဆိုတဲ့ ခေတ်ဟောင်းပုံစံကို စွန့်လွှတ်ပြီး ခေတ်ရေစီးနဲ့အညီ ရှာဖွေမှု ပြုပေးဖို့ လိုနေပါတယ်။

စတုတ္ထအချက်ကတော့ စာကြည့်တိုက်ကြီးရဲ့ အုပ်ထိန်းရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ပါတယ်။ အုပ်ထိန်းရေးအဖွဲ့မှာ နယူးယောက်ရဲ့ ဒိတ်ဒိတ်ကြဲတွေ ပါဝင်နေပါတယ်။ သူတို့က အမေရိကန်စီးပွားရေးလောကရဲ့ ထိပ်သီးတွေ၊ ပညာတတ်လောကရဲ့ အထင်ကရ ပုဂ္ဂိုလ်ကျော်တွေ ဖြစ်ကြပါတယ်။ ဒီလူတွေကြားမှာ ဥက္ကဋ္ဌသစ်ဟာ လူရာဝင်ဆန်ဖို့ဆိုတာ အတော်မလွယ်တဲ့ကိစ္စ ဖြစ်နေပါတယ်။



ဥက္ကဋ္ဌသစ်အနေဖြင့် တည်ရှိပြီးဖြစ်နေတဲ့ ဂျစ်စောအပိုင်းအစတွေကို သူ့နေရာနဲ့သူ အံဝင်ခွင်ကျ ဆက်စပ်ပေးနိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဖြေရှင်းရမယ့် ဂျစ်စောပုစ္ဆာက အတော် ရှုပ်ထွေးခက်ခဲပါတယ်။ စာကြည့်တိုက်ရဲ့ အဓိကအလှူရှင်တွေကို ဂရုစိုက်ဖို့လည်း လိုပါတယ်။ စာကြည့်တိုက်ရဲ့ ဝင်ငွေမှာ အများစုက တစ်သီးပုဂ္ဂလအလှူရှင်တွေနဲ့ လှူဒါန်းငွေ ဘုပ်ထိန်းရေးအဖွဲ့တွေဆီမှ ရရှိတာဖြစ်လို့ သူတို့ရဲ့ ဆန္ဒသဘောထားတွေကို အလေးဂရု ပြုရပါတယ်။ သူတို့ ကျင်းပတဲ့ ဧည့်ခံပွဲတွေကို တက်ရောက်ဖို့ ဖိတ်ကြားခံရရင် သိက္ခာ ရှိရှိဖြင့် တက်ရောက်နိုင်သူ ဖြစ်ရပါမယ်။ သူတို့က တလေးတစားဖြစ်အောင် နေပြနိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ နောက်ထပ်ငွေရပေါက်ဖြစ်တဲ့ နယူးယောက်မြို့နဲ့ နယူးယောက်ပြည်နယ် ဘတ်ဂျက်တွေမှာ စာကြည့်တိုက်ကြီးကို ထိပ်တန်းဦးစားပေးအဆင့်မှာ သတ်မှတ်ပြီး ဘတ်ဂျက်ချပေးဖို့အတွက်လည်း ဥက္ကဋ္ဌသစ်က မဲဆွယ်ပေးနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။ သက်ဆိုင် ရာ တက္ကသိုလ်အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင် အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ ပါဝင် နေကြတဲ့ ကောင်စီဝင်တွေနဲ့ ပလဲနံ့ပသင့်အောင် နေတတ်ဖို့ လိုပါတယ်။

လူကို မခင်ရင် မူကို ပြင်ပစ်လိုက်နိုင်တာကြောင့် လူချင်းခင်မင်မှုကို ထူထောင်ထား နိုင်ဖို့အတွက် ဒီလူကြီးမင်းတွေရဲ့ သာရေးနာရေးကိစ္စတွေကို မပျက်မကွက် တက်ရောက် ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ပွဲတိုးတဲ့သူဖြစ်ဖို့ လိုပါတယ်။ ပွဲတက်တတ်သူဖြစ်ဖို့ လိုပါတယ်။

စာကြည့်တိုက်ရဲ့ အုပ်ထိန်းရေးအဖွဲ့ဝင်တွေနဲ့ စာကြည့်တိုက်ဝန်ထမ်းဟာလည်း အခိုင်အမာ တည်ရှိပြီးသား ဂျစ်စောတွေ ဖြစ်နေကြတယ်။ သူတို့ခံယူထားတဲ့ ခံယူချက် ကို တစ်ပြားမှ မလျှော့ကြတဲ့သူတွေ ဖြစ်နေကြတယ်။ နယူးယောက်စာကြည့်တိုက်ဟာ ဒီမိုကရေစီပြယုဂ် ဖြစ်စေရမယ်လို့ ခံယူထားကြတယ်။ လူမျိုးဘာသာ မခွဲခြားဘဲ သွေး စည်းညီညွတ်ရာနေရာဖြစ်ရမယ်။ သန့်စင်မွန်မြတ်ရာနေရာဖြစ်ရမယ် ဆိုတဲ့အချက် တွေကို အထိပါး မခံကြဘူး။ စာကြည့်တိုက်ကို အသုံးပြုဖို့ ဘာကတ်ပြားမှ ထုတ်ပြစရာ မလိုစေရဘူး။ မည်သူမဆို လာသုံးနိုင်တယ်။ စာကြည့်တိုက်ကို လာသုံးတဲ့သူအဖို့ သူဟာ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပြီးမှ သုံးခွင့်ရတယ်ဆိုရင် သူ့ရဲ့ ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာ လျှို့ဝှက်ထားပိုင်ခွင့်ကို ချိုးဖောက်စော်ကားရာရောက်တယ်လို့ ယူဆပါတယ်။ အယုတ်အမြတ်အလတ်မရွေး မည်သူမဆို သုံးပိုင်ခွင့်ရှိတဲ့ စာကြည့်တိုက်ကြီးအဖြစ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကြပါတယ်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ အခွင့်အရေးတွေကို အပြည့်အဝ ကာကွယ်ကျင့်သုံးလျက်ရှိပါတယ်။ နယူးယောက်မြို့နေသူတွေရဲ့ စိတ်ထဲမှာစာကြည့်တိုက် ဟာ မရှိမဖြစ်တဲ့ ပြယုဂ်အဖြစ် ကိန်းအောင်းနေပါဟယ်။

နယူးယောက်စာကြည့်တိုက်ဟာ စာတမ်းပြုစုသူတွေ၊ သုတေသနပြုသူတွေအတွက် အားကိုးအားထားပြုရာ ရင်းမြစ်ဖြစ်နေတာဟာလည်း အခိုင်အမာတည်ရှိနေပြီးသား ဂျစ်စောတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ စာအုပ်တွေကိုချည်း လှန်လှော့ရှာဖွေဖတ်ရှုရုံဖြင့် မတင်း တိမ်ကြတော့ဘူး။ ခေတ်ပေါ်သတင်းနည်းပညာသုံးပြီး ရှာဖွေမှုတွေ၊ ကူးယူမှုတွေ လုပ်ပေးနိုင်ဖို့ မဖြစ်မနေ လိုအပ်နေတယ်။ စာကြည့်တိုက်မှာ ကံန်းသိမ်းထားရှိပေးထားတဲ့ အရာပေါင်းက ခုရေ သန်း ၅၀ ကျော် ရှိနေတယ်။ ခုရေ ၁၀၀ ဖြင့် ပြောရင်ရနိုင်ပေမဲ့ တန်ဖိုးစုစုပေါင်းကို တွက်ချက်ပြဖို့ကော့ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ စာကြည့်တိုက်မှာ ထိန်းသိမ်းထားရှိ ပေးထားတဲ့ သောမတ်စ် ဂျက်ဖာဆင်ရဲ့ လက်ရေးမူဖြင့် ဂျေးသားထားတဲ့ အမေရိကန် နိုင်ငံ လွတ်လပ်ရေးကြေညာစာတမ်းဆိုရင် တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့ သမိုင်းဝင်လက်ရေးမူ စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်ပါတယ်။ ၁၆ရာစုက နာမည်ကျော် စာရေးဆရာတွေရဲ့ စာရွက် စာတမ်းတွေကိုလည်း သိမ်းဆည်းပေးထားပါတယ်။ ခေတ်အောက်ဆက် လေ့လာရေးခရီး ဇွန်စားသွားလာခဲ့ကြသူတွေရဲ့ မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေနဲ့ မြေပုံတွေလည်း စာကြည့်တိုက်မှာ ရှိနေတယ်။

ပင်မစာကြည့်တိုက်အပြင် စာကြည့်တိုက်ခွဲတွေ ဖွင့်လှစ်ပေးထားပြီး ဝန်ဆောင်မှု တွေ ပေးနေတယ်။ သုံးစွဲသူဦးရေက နှစ်စဉ် သန်းချီတဲ့ အရေအတွက် ရှိနေတယ်။ စာကြည့်တိုက်ခွဲတွေဟာ တည်ရှိရာ လူမှုဝန်းကျင်ရဲ့ ဗဟိုချက်ဆုံဆည်းရာအဖြစ် နေရာ ယူထားကြပါတယ်။ ပညာရေး၊ နည်းပညာ၊ လုပ်ငန်းခွင်လေ့လာမှု စသဖြင့် ပညာရှာ အိုသည်မရှိ ဆိုထုံးကို ဖြည့်တင်းပေးနေကြတယ်။

ဥက္ကဋ္ဌသစ်အဖို့ တစ်ဖက်မှာ ဘဏ္ဍာရေးတောင့်တင်းစေဖို့အတွက် အလှူရှင်တွေနဲ့ ဘတ်ဂျက်ချပေးတဲ့သူတွေ ပေးချင်ကမ်းချင်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ လိုအပ်ပြီး အခြား တစ်ဖက်မှာ အရေအတွက်သန်းချီတဲ့ သုံးစွဲသူတွေကို အခမဲ့ဝန်ဆောင်မှုတွေ ပေးနိုင်ဖို့ လုပ်ဆောင်ပေးရမှာဖြစ်တဲ့အပြင် ပညာရှင်တွေ၊ ပညာကျော်တွေအဖို့ အားကိုးထိုက်တဲ့ စာကြည့်တိုက်အဖြစ် အရည်အသွေး တန်းမြင့်နေဖို့လည်း လုပ်ဆောင်ပေးထားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေတ်ပေါ်နည်းပညာတွေ၊ ကိရိယာတွေနဲ့ ချဉ်းကပ်ပြီး သုံးစွဲနိုင်အောင်လည်း စီမံပေးထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

ဥက္ကဋ္ဌသစ်ရှာဖွေရေးကော်မတီက ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းတွေ၊ စီးပွားရှာလုပ်ငန်း တွေ၊ ယဉ်ကျေးမှု အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ အင်တာနက်လုပ်ငန်းကြီးတွေ အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းနယ်ပယ်အသီးသီးထဲမှ လူစာရင်း ကောက်ခံတောင်းယူခဲ့ပါတယ်။ ဥက္ကဋ္ဌ သစ်အဖြစ် စာရင်းတင်သွင်းခံရသူတွေကို လအတန်ကြာ လေ့လာခဲ့ကြပါတယ်။ ပထမ အဆင့်အနေဖြင့် ဦးရေ နှစ်ရာကျော်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့ကြပါတယ်။ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ရမယ့် ဂျစ်စောပုစ္ဆာနဲ့ အဝင်မယ့်သူအဖြစ် အလားအလာရှိသူ ၂၅ ဦးကို ဆန်ကာတင် ရွေးချယ်ခဲ့ပါတယ်။

ဆန်ကာတင် နှစ်ဆယ့်ငါးဦးရဲ့ နောက်ကြောင်းကိုယ်ရေးရာဇဝင်ကို လေ့လာခဲ့ကြပြီး ဖုန်းဖြင့်လည်း စကားပြောဆိုကာ တီးခေါက်ကြည့်ခဲ့ကြပါတယ်။ နောက်ဆုံးအဆင့်သို့ ခေါင်းခေါက်ရွေးခံကြရသူတွေကိုတော့ လူတွေ့စစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်း ပြုခဲ့ပါတယ်။ နောက်ဆုံးအဆင့်ကို ရောက်ရှိလာကြသူတွေထဲမှာ အမြတ်အစွန်းမရှာတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေထဲမှ လူတွေ့အပြင် စီးပွားရှာ ကော်ပိုရေးရှင်းတွေထဲမှ လူတွေ့လည်း ပါဝင်ပါတယ်။ သုံးပုံတစ်ပုံဟာ အမျိုးသမီးတွေ ဖြစ်ကြပြီး ငါးပုံတစ်ပုံဟာ လူဖြူမဟုတ်ကြသူတွေ ဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ဆုံးအဆင့် လက်ရွေးစင်တွေကို တစ်ဦးချင်း လူတွေ့မေးမြန်းတဲ့အပြင် လူချင်းတရင်းတနီးဖြစ်အောင်လည်း ရွေးချယ်ရေးကော်မတီမှ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါတယ်။ နေ့လည်စာ အတူစားကြရင်း နည်းပညာပိုင်းကို ဆွေးနွေးကြည့်ခဲ့ကြတယ်။ ရန်ပုံငွေရရှိဖို့ ဘယ်လို မဟာဗျူဟာတွေ ခင်းကျင်းမလဲဆိုတာလည်း တိုင်ပင်ကြည့်ခဲ့ကြတယ်။ ညစာအတူစားကြရင်း တီးခေါက်ကြည့်ခဲ့ကြတယ်။ နေထိုင်ရာ တိုက်ခန်းကို အလည်အပတ်သွားပြီး မိသားစုနဲ့ ရင်းနှီးမှု ရယူခဲ့ကြတယ်။ သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ကိုလည်း တစ်နေ့တာလေ့လာမှုပြုခဲ့ကြပြီး ဦးဆောင်မှုပေးပုံ၊ စီမံခန့်ခွဲပုံ၊ ပြောဆိုဆက်ဆံပုံ စတာတွေကို အနီးကပ်လေ့လာခဲ့ကြတယ်။

၂၀၁၀ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၆ ရက်မှာ ရွေးချယ်ခံရသူကို ကြေညာပေးခဲ့ပါတယ်။ အောင်ပန်းဆွတ်ခူးခဲ့သူကတော့ အမ်ဟတ်စ် ကောလိပ်မှ ဒေါက်တာ အန်သိုနီ ဒဗလျူတိုနီ မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သူက အမ်ဟတ်စ်ကောလိပ်မှာ အကြီးအမှူးတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသူ ဖြစ်ပါတယ်။ နိုင်ငံရေးသိပ္ပံပညာရှင်တစ်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။ သူ့ကို စာကြည့်တိုက်ရဲ့ စီအီးအိုအဖြစ် ၂၀၁၁ခုနှစ် ဇူလိုင်လမှာ တာဝန်စတင်ထမ်းဆောင်စေမှာဖြစ်ကြောင်း ကြေညာချက်မှာ ဖော်ပြထားပါတယ်။

ဒေါက်တာ အန်သိုနီဟာ နယူးယောက်ဇာတိ ဖြစ်ပါတယ်။ နယူးယောက်မှာပဲ ကြီးပြင်းခဲ့သူဖြစ်တာကြောင့် နယူးယောက်မှာပဲ ပညာသင်ယူခဲ့ပါတယ်။ အစိုးရကျောင်းမှာ ကျောင်းပြီးတဲ့အခါ တက္ကသိုလ်ပညာရေးကို ယေးလ်တက္ကသိုလ်မှာ ဆက်လက်ဆည်းပူးခဲ့ပါတယ်။ အသက် နှစ်ဆယ်ကျော်မှာ အာဖရိကကို သွားရောက်ခဲ့ပြီး ခါညာကောလိပ် ထူထောင်တာမှာ ပါဝင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ထောင်ချီအရေအတွက်ရှိတဲ့ ဒေသခံလူမည်း ကျောင်းသူကျောင်းသားတွေကို တက္ကသိုလ်အကြိုပညာရေး သင်ပေးနေတဲ့ ကောလိပ်အဖြစ်ကို ရောက်ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒေါက်တာအန်သိုနီဟာ ပညာဆက်လက်ဆည်းပူးခဲ့ပြီး ၁၉၉၀ခုနှစ်မှာ နိုင်ငံရေးသိပ္ပံဘာသာရပ်ဖြင့် ပါရဂူဘွဲ့ကို ရရှိခဲ့ပါတယ်။

ကိုလံဘီယာတက္ကသိုလ်မှာ ပါမောက္ခအဖြစ် သုံးနှစ်တိုင်တိုင် သူတာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီးတဲ့နောက်မှာ အမ်ဟတ်စ်ကောလိပ်မှာ အကြီးအမှူးတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါတယ်။ ထူးခြားချက်က အမ်ဟတ်စ်ကောလိပ် သမိုင်းမှာ အကြီးအမှူးတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ခဲ့ကြသူတွေထဲမှာ ဒေါက်တာ အန်သိုနီဟာ အသက်အငယ်ဆုံးဖြစ်ပါတယ်။

၂၀၀၃ခုနှစ်မှာ စတင်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီး သက်တမ်း ရှစ်နှစ်တာကာလအတွင်းမှာ ဝင်ငွေနည်းပါး မိသားစုမှ ကျောင်းတက်သူတွေ တန်းမြင့်ပညာရေး သင်ယူခွင့်ရရှိရေးကို ဆောင်ရွက်ပေးနေခဲ့ပါတယ်။

သူ့အနေဖြင့် နယူးယောက်စာကြည့်တိုက်ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့် ရရှိခဲ့ရင် သူ့မွေးဖွားကြီးပြင်းခဲ့တဲ့ နယူးယောက်မြို့မှာ ပြန်လည်နေထိုင်ခွင့် ရရှိမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကိုလံဘီယာတက္ကသိုလ်မှ ပါမောက္ခဖြစ်သူ ဇနီးသည်နှင့်လည်း အတူပြန်နေခွင့် ရရှိမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အခုလို မောင်တစ်ရွာမယ်တစ်မြို့ နေထိုင်နေကြရတဲ့ အဖြစ်မှ လွတ်မှာမို့ စာကြည့်တိုက်ဥက္ကဋ္ဌရာထူးကို ရယူလိုတဲ့ အကြောင်းအချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။

အမ်ဟတ်စ်ကောလိပ်မှာ အကြီးအမှူးတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ် စီမံခန့်ခွဲမှု အတွေ့အကြုံတွေ ရရှိခဲ့ပြီး ရန်ပုံငွေအတွက် အလှူငွေ ရရှိအောင် ဆွဲဆောင်တတ်သူ ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း အာဖရိကမှ ခါညာကောလိပ်နဲ့ အမ်ဟတ်စ်ကောလိပ်ရဲ့ ဝင်ငွေ နည်းသူတွေ တန်းမြင့်ပညာရေးခရီးနှင့်နိုင်ရေး ထောက်ပံ့မှုအစီအစဉ်တို့ အောင်မြင် ခဲ့တာတွေဟာလက်တွေ့သက်သေပါပဲ။ အမ်ဟတ်စ်ကောလိပ်ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်တွေ အတွက် လိုအပ်တဲ့ ရန်ပုံငွေတွေကို သူရရှိအောင် အလှူခံပေးနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ စံချိန်သစ် တင်တဲ့ပမာဏတွေကို သူရရှိစေခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။ သူ လုပ်ကိုင်ခဲ့တဲ့ အစီအစဉ်တွေက လည်း ဆင်းရဲချမ်းသာမရွေး တန်းမြင့်ပညာသင်ကြားနိုင်ရေးကို ဦးတည်ထားတယ်။ ဒီအချက်က အယုတ်အမြတ်မရွေး စာကြည့်တိုက်ရဲ့ ဝန်ဆောင်မှုတွေကို ရယူနိုင်စေရ မယ်ဆိုတဲ့ ခံယူချက်နဲ့ တစ်ထပ်တည်း ကျနေပါတယ်။

ဒေါက်တာ အန်သိုနီကို တခြားအလားအလာရှိတဲ့ နောက်ဆုံးအဆင့် လက်ရွေးစင် တွေနဲ့ ယှဉ်လိုက်ရင် အားနည်းချက်တစ်ခု ရှိနေတာ တွေ့နိုင်ပါတယ်။ အဲဒါကတော့ အိုင်တီမှာ အားနည်းနေတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဥက္ကဋ္ဌသစ်ရှာဖွေရေးကော်မတီအနေဖြင့် လိုအပ်တဲ့အရည်အသွေးတွေ အားလုံး လုံးဝပြည့်စုံတဲ့သူ မရနိုင်တာကြောင့် ဒေါက်တာ အန်သိုနီကိုပဲ 'အကောင်းဆုံး' အဖြစ် ရွေးချယ်ခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒေါက်တာ အန်သိုနီ အနေဖြင့် သူ့ဟာ အိုင်တီပိုင်းမှာ အားနည်းနေတာကို ဝန်ခံခဲ့ပါတယ်။ ခေတ်ကို အမီလိုက်နိုင်ဖို့ သူ အားသွန်ခွန်စိုက် လေ့လာဆည်းပူးမယ်ဆိုတာကိုလည်း ကတိကဝတ် ပြုခဲ့ပါတယ်။ နောက်ဆုံးပေါ် ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းပညာတွေ စာကြည့်တိုက်မှာ အသုံးပြုနိုင် စေရမယ်ဆိုတဲ့ ရည်မှန်းချက်ကို သူ အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သွား မယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

အခုလို အားနည်းချက် ရှိနေပေမဲ့ ဒေါက်တာ အန်သိုနီကို ရွေးချယ်ဖို့ မဲတင်းပေးတဲ့ အချက်တစ်ချက်ကတော့ သူ့ဟာ နယူးယောက်မှာ မွေးဖွားခဲ့သူဖြစ်တဲ့အပြင် နယူး ယောက်မှာပဲ ကြီးပြင်းခဲ့တဲ့အတွက် နယူးယောက်လူထုစာကြည့်တိုက်ကြီးဟာ နယူး ယောက်အတွက် ဘယ်လို အရေးပါတယ်ဆိုတာကို ခံစားသိရှိထားသူ ဖြစ်နေတဲ့အချက် ဖြစ်ပါတယ်။ 'နယူးယောက်သူ နယူးယောက်သား'ဆိုတဲ့ ဇာတိစွဲရှိကြတဲ့သူတွေရဲ့ ဇာတိ

မာန်ဖြင့် ပြောဆိုနေထိုင်ကြတဲ့ ဝန်းကျင်မှာ ဒေါက်တာအန်သိုနီဟာ အလိုလို လူရာဝင် ဆန်ပြီးသား ဖြစ်နေစေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ နယူးယောက်ရဲ့ အထက်လွှာ အသိုင်းအဝိုင်းမှာ ပွဲတက်ဖို့ အခက်အခဲ မရှိတော့ဘူး။ အလှူရှင်တွေ၊ ဘတ်ဂျက်ချပေးမယ့်သူတွေအနေ ဖြင့် နယူးယောက်သားအချင်းချင်း ယိုင်းပင်းဖို့ အသင့်ဖြစ်နေကြပါလိမ့်မယ်။ နယူးယောက်သားတစ်ယောက် ထွန်းပေါက်တာကို ကူညီပေးကြပါလိမ့်မယ်။

အခိုင်အမာတည်ရှိပြီးသားဖြစ်နေကြတဲ့ ဂျစ်စောအစိတ်အပိုင်းတွေ ဥက္ကဋ္ဌသစ်ရဲ့ ပတ်ပတ်လည်လည်မှာ အံဝင်ခွင်ကျ ချိတ်ဆက်မိသွားစေနိုင်မယ့်သူကို ရွေးချယ်ရေး အဖွဲ့မှ ရွေးချယ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါတယ်။



၃။ လိုအပ်တာကို ရှာဖွေဆန်းစစ်ပြီးရင် အရမ်းကောင်းတဲ့သူကို ရွေးချယ်လိုက်စမ်းပါ



You Need
LEADER
Now

၄။ ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀

၂၀၀၇ခုနှစ် ဧပြီလမှာ ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံးဟိုတယ်လုပ်ငန်းစုကြီးတွေထဲမှာ တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်တဲ့ Starwood Hotels & Resorts Worldwide အနေဖြင့် စီအီးအို အသစ်တစ်ဦး ခန့်အပ်ဖို့ ရှာပုံတော် စတင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီလုပ်ငန်းစုကြီးအောက်မှာ လူသိများတဲ့ Sheraton ၊ Westin ၊ St. Regis တို့ ပါဝင်ကြပါတယ်။ ယခင်လူဟောင်းက လုပ်ငန်းစုကြီးရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုလေ့တွေနဲ့ သဟဇာတ မဖြစ်တာကတစ်ကြောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုတွေမှာ ခြေလှမ်းတွေ မှားယွင်းခဲ့တာကတစ်ကြောင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ထွက်သွားခဲ့ရပါတယ်။ အခုလို 'ခေါင်'နေရာမှလူ လုပ်ရပ်မှားတာကြောင့် လုပ်ငန်းစုကြီးအနေဖြင့် ပြိုင်ဘက်ဟိုတယ်လုပ်ငန်းစုတွေကြားမှာ မျက်နှာငယ်ခဲ့ရပါတယ်။

လစ်လပ်နေရာအတွက် တာစားသူကတော့ ကော်စ်ယမကာလုပ်ငန်းမှ စီအီးအို ပါစ်ချွန် ဖြစ်ပါတယ်။ ပါစ်ချွန် တာဝန်ယူထားရတဲ့အဖွဲ့အစည်းမှာ ဝန်ထမ်းဦးရေ လေးထောင်ငါးရာကျော် ရှိပါတယ်။ တန်ဖိုးအားဖြင့် ကန်ဒေါ်လာ ၂.၆ ဘီလျံဖိုးရှိတဲ့ စီးပွားရှာလုပ်ငန်း ဖြစ်ပါတယ်။ လက်လီလက်ကား ဖြန့်ချိသူပေါင်း ငါးရာကျော် ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါတယ်။ ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံး ဘီယာချက်စက်ရုံနဲ့ အလူမီနီယမ်ဘူးခွဲစက်ရုံ တို့ကို ပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ မိုစွန်ကော်စ်ယမကာလုပ်ငန်းကြီးရဲ့ လက်ခွဲလုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ သူ စီအီးအိုအဖြစ် စတင်တာဝန်ထမ်းဆောင်ချိန်မှာ ကော်စ်ယမကာလုပ်ငန်းကြီးဟာ အကျဘက်ကို ရောက်နေပါတယ်။ ဈေးကွက်ဝေစုတွေ ဆုံးရှုံးနေတယ်။ ပါစ်ချွန်က ဖြန့်ချိရေးသမားတွေနဲ့ တွေ့ဆုံခဲ့တယ်။ ထုပ်ပိုးမှုပုံစံသစ်တွေနဲ့ သောက်သုံးသူတွေကို ဆွဲဆောင်ပေးခဲ့တယ်။ ဥပမာအားဖြင့် ဘီယာဘူးခွဲပေါ်မှာ ဖော်ပြပေးထားတဲ့ စာသားက သတ်မှတ်အအေးချိန်ကို ရောက်ရင် အပြာရောင်ပြောင်းလဲသွားတယ်။ ဒီတော့ ဘီယာဘူး အေးမအေး ဆိုတာကို လက်ဖြင့် တို့ထိစမ်းသပ်စရာမလိုဘဲ အမြင်ဖြင့် အဖြေထုတ်လို့ရသွားစေပါတယ်။ သူ့ရဲ့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုတွေကြောင့် ကော်စ် ဈေးကွက်ဝေစုတွေ ပြန်လည်ရရှိခဲ့ပါတယ်။

ပါစ်ချွန်ဟာ ရှင်ကြီးဝမ်းလည်း ဝင်ထားဖူးသလို ရှင်ငယ်ဝမ်းလည်း ဝင်ထားဖူးတယ်။ ပင်လယ်ရပ်ခြားမှာလည်း လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးတယ်။ နိုက်ကီအာကစားရှူးဖိနပ်လုပ်ငန်းရဲ့ ဥရောပနဲ့ အာရှရှိ ဌာနခွဲတွေမှာလည်း လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးတယ်။ သူ ဦးစီးပုံကိုင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့စဉ် လေးနှစ်တာအတွင်းမှာ အရောင်းပမာဏ ကန်ဒေါ်လာ ၂.၅ ဘီလျံမှ ၄ဘီလျံသို့ တိုးတက်ခဲ့တယ်။ အမြတ်အစွန်း နှစ်ဆတိုးပြီး ကန်ဒေါ်လာ သန်း ၈၀၀ ရရှိခဲ့ပါတယ်။ နိုက်ကီမှာ မလုပ်ခင် ဝေါ့ဒ် ဒစ္စနေမှာလည်း လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးတယ်။ လူသုံးကုန်ပစ္စည်းဌာနခွဲရဲ့ မဟာဗျူဟာချမှတ်ရေးဌာနမှာ သူ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါတယ်။

သူ့မှာ အားနည်းချက် တစ်ခုတော့ ရှိနေတယ်။ လူထုကို အစုရှယ်ယာရောင်းချပြီး

လုပ်ကိုင်နေတဲ့ အများပိုင်ကုမ္ပဏီမှာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးတဲ့ အတွေ့အကြုံနည်းပါးနေတယ်။ သူနဲ့အတူ ဆန်ကာတင်စာရင်းမှာ ပါဝင်နေကြသူ နှစ်ဦးမှာတော့ အများပိုင်ကုမ္ပဏီမှာ ဦးစီးပုံကိုင် လုပ်ကိုင်ဖူးတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေ ရှိနေကြတယ်။ ပါဏ်ရွန်အနေဖြင့် အများပိုင်ကုမ္ပဏီနှစ်ခုမှာ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်ဖြင့်သာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးတယ်။ အဲဒီအားနည်းချက်ရှိနေတာကြောင့် သူ့ကို စီအီးအို ခန့်အပ်ဖို့အရေးက မပြတ်မသား ဖြစ်နေခဲ့ပါတယ်။ သေချာချင်တာကြောင့် လူတွေမေးမြန်းခြင်းတွေ အကြိမ်ကြိမ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ကြပါတယ်။

အဲဒီလို အကြိမ်ကြိမ်တွေ့ဆုံပြီးချိန်မှာ ပါဏ်ရွန်ရဲ့ တော်ချက်နှစ်ခုကို သိခဲ့ကြရတယ်။ တစ်ခုချက်က သူဟာ ရှင်းလင်းစွာတွေးတောတတ်သူ ဖြစ်တယ်။ နှစ်ခုချက်က တစ်ဖက်သားနားလည်အောင် သူ တင်ပြတတ်တယ်။ ဒီအရည်အသွေးနှစ်ခုချက်က တခြားဆန်ကာတင်ရွေးထားသူတွေထက် အပြတ်အသတ်သာနေတယ်။ သူ့ကို ရှုပ်ထွေးနေတဲ့ ပြဿနာတွေ ချပြပြီး စဉ်းစားခိုင်းတဲ့အခါ သူက ချီတုံချီတုံဖြစ်တာ မရှိဘူး။ အကျိုးသင့်အကြောင်းသင့် ပိုင်းဆစ်ဆန်းစစ်ပြီး အဖြေဆီကို တန်းတန်းမတ်မတ် တွေးပြ သွားတယ်။ သူတည်ဆောက်တဲ့ အကြောင်းပြချက်ထောက်တိုင်တွေကလည်း ခိုင်လုံနေ ကြတယ်။

လက်ရှိ ကမ္ဘာ့ဧည့်ခံတည်းခိုရေးစီးပွားရှာလောကရဲ့ အခြေအနေကို သုံးသပ်တင်ပြ တာမှာလည်း သူက နားထောင်သူတွေ နားရှင်းအောင် ပြောပြတတ်တယ်။ ရွှေလျား ပြောင်းလဲနေတာတွေရဲ့ နောက်ကွယ်မှာ ရှိနေတဲ့ တွန်းအားတွေကို သုံးသပ်တင်ပြတယ်။ ဘယ်ဟိုတယ်လုပ်ငန်းတွေက နာမည်တက်နေတယ်။ ဘယ်လိုပုံစံက ရေပန်းစားနေတယ် ဆိုတာတွေကို သူ ပြောပြနိုင်တယ်။ ဘယ်လုပ်ငန်းတွေက အကျဘက်ကို ရောက်နေကြ တယ်။ ဘာလို့ အခုလို ဖြစ်ရသလဲဆိုတာကို သူက အကြောင်းရင်းခံ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ် ပေးပါတယ်။

စတားဝုဒ် အနေဖြင့် တိုးတက်ကြီးပွားဖို့ ဘာတွေလုပ်သင့်တယ် ဆိုတာကိုလည်း သူ ပြောပြခဲ့ပါတယ်။ ထိပ်တန်းဦးစားပေးအဖြစ် ဘာတွေ လုပ်သင့်တယ်ဆိုတာကို သုံး သပ်ပြပါတယ်။ ခင်းကျင်းသင့်တဲ့ မဟာဗျူဟာတွေကိုလည်း ချပြခဲ့ပါတယ်။ ဘယ်လိုဟာ မျိုးတွေကို ဝယ်ယူသိမ်းပိုက်သင့်တယ်ဆိုတာကိုလည်း သူက ထောက်ပြခဲ့ပါတယ်။

ကျင့်သုံးမယ့် မဟာဗျူဟာတွေကို ထိထိရောက်ရောက် ကျင့်သုံးနိုင်ဖို့အတွက် ဖွဲ့တည်ပုံကို ဘယ်လို ပြန်ပြင်ပြီး ဖွဲ့တည်သင့်တယ်ဆိုတာကိုလည်း သူက တင်ပြခဲ့ပါ တယ်။ ငွေကြေးခနအင်အားအရ ဘယ်လိုဖွဲ့တည်မယ်။ ပထဝီအရ ဘယ်လိုဖွဲ့တည်မယ်။ အဲဒီ ဖွဲ့တည်ပုံနှစ်ရပ်ကို ဘယ်လို ပေါင်းစပ်ပြီး တစ်သားတည်းဖြစ်အောင် လုပ်မယ်ဆို တာတွေကိုပါ သူက စဉ်းစားတင်ပြခဲ့ပါတယ်။

တကယ်တော့ သူဟာ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းမှာ လူသစ်တန်းအဆင့်သာ ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူက မရွံ့ဘူး။ ကြည့်ရဲတယ်။ မြင်ရဲတယ်။ တင်ပြရဲတယ်။ ရှင်းရှင်းတွေးပြီး နားထောင်သူတွေ နားရှင်းအောင် ရှင်းလင်းပြောပြတတ်သူ ဖြစ်နေတယ်။

သူက ဘယ်အဆင့်တွေကတော့ ဌာနချုပ်ကို တိုက်ရိုက်အစီရင်ခံရမယ်ဆိုတာကို လည်း သတ်မှတ်ပြတယ်။ ဘယ်အဆင့်တွေကတော့ ဌာနခွဲတွေအတွင်းမှာပဲ အပြီး အပြတ် ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ကြရမယ် ဆိုတာကိုလည်း သတ်မှတ်ပြတယ်။ ကိုယ်လိုချင်တဲ့ ပြုမူဆောင်ရွက်မှုတွေ ဖြစ်ထွန်းစေဖို့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဘယ်လို မက်လုံးတွေပေးရမယ်။ ဘယ်လို ဆုပေးဒဏ်ပေးစနစ်ကျင့်သုံးရမယ်ဆိုတာတွေကိုလည်း စဉ်းစားသုံးသပ်ပြတယ်။

လူတွေမေးမြန်းမှုတွေမှာ ကျရှုံးကျသူတွေဟာ တွေးတောတာမှာလည်း ရှင်းရှင်း မတွေးတတ်ကြဘူး။ ဘာတွေ လုပ်ရမယ်ဆိုတာကို တင်ပြတာမှာလည်း မရှင်းဘူး။ မိမိ ကိုယ်၌က ပြတ်ပြတ်သားသား မမြင်တတ်တာကြောင့် တင်ပြတဲ့အခါမှာ ဝေလည်ကြောင် ပတ် ဖြစ်နေကြရတယ်။ ပြောင်းလဲရွေ့လျားနေတဲ့ ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်နဲ့ လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်အောင် လုပ်ငန်းစုကြီးရဲ့ ဖွဲ့တည်ပုံကို ဘယ်လိုပြောင်းလဲပေးရမလဲဆိုတာကို ပြော မပြတတ်ကြဘူး။

စတားဝုဒ် စီအီးအို ရွေးချယ်ရေးကော်မတီက နောက်ဆုံးအဆင့် ဆန်ကာတင် သုံးဦးကို ရွေးချယ်ခဲ့ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ဉာဏ်ရည်ချင့်ချိန်ဆုံးဖြတ်မှုကို စစ်ဆေးခဲ့ကြ တယ်။ တစ်ဦးချင်းစီ လူတွေမေးမြန်းခြင်းပြုခဲ့ရာမှာ လက်တွေ့ကျတဲ့ ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ရပ် အခြေအနေ လေးခုကို ချပြပြီး စီမံခန့်ခွဲခိုင်းတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချခိုင်းတယ်။ ညွှန်ကြားချက်အမိန့်တွေ ထုတ်ခိုင်းပါတယ်။ အမှတ်ပေးစနစ်မှာ အချက်အလက်ပြည့်စုံ တာအတွက် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ အမှတ်တွေ ပေးပါတယ်။ ဖြေကြားပုံရဲ့ ပညာသား ပါပါ ဖြေထားပုံတွေအတွက်တော့ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အမှတ်တွေ ပေးပါတယ်။

ပါစ်ရွန်းက အမှတ်ပေးစနစ် နှစ်ခုစလုံးမှာ အမှတ်အများဆုံး ရရှိခဲ့ပါတယ်။

နောက်ဘိတ်ဆုံးမေးမြန်းမှုအဖြစ် စတားဝုဒ် စီအီးအို ရွေးချယ်ရေးကော်မတီမှ မေးမြန်းခဲ့တာကတော့ “စီအီးအိုအဖြစ် စတင်တာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီး ရက်ပေါင်းတစ်ရာ အတွင်း ဘာတွေ လုပ်မလဲ” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းကို စာတမ်းတစ်စောင် ရေးပြီး တင်သွင်းခိုင်း ပါတယ်။ ပါစ်ရွန်းက စာတမ်းကို ၂၀၀၇ခုနှစ်မှာ တင်သွင်းခဲ့ပါတယ်။ နောက်သုံးနှစ်ကျော် အကြာ ၂၀၁၁ခုနှစ်မှာ သူ့စာတမ်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကြည့်ပြီး သူက ပြောပြပါတယ်။

“ကျွန်တော် ပြန်ဖတ်ကြည့်တော့ ကြိတ်ရယ်မိတယ်။ ကျွန်တော် တင်ပြခဲ့တဲ့ အစီအစဉ်က ရည်မှန်းချက် မြင့်မားပြင်းထန်လွန်းနေတယ်။ ရက်ပေါင်း ၁၀၀ အတွင်းမှာ အဲဒီလောက်ကြီး ဘယ်လိုလုပ်ပြီး လုပ်နိုင်မှာလဲ။ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ပထမ ရက်ပေါင်း ၁၀၀ အတွင်းမှာ အစွမ်းပြနိုင်ဖို့အတွက် တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်မှုတွေ များနိုင်သမျှ များများ လုပ်ရမယ်။ နောက်နောင်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရမယ့် အလုပ်တွေအတွက် အခြေခံအုတ် မြစ်တွေ ချရမယ်။ အခရာကျတဲ့ မဟာဗျူဟာတွေ၊ မူဝါဒတွေကို စိတ်ကူးကြည့်ပြီး ရေးပြ ရတာ အင်မတန်လွယ်ပေမဲ့ အဲဒါတွေကို တကယ်ဖြစ်ထွန်းအောင် လုပ်ဖို့က ခက်ခဲပါ တယ်။ ဖြေရှင်းရမယ့်ကိစ္စတွေက ထင်ထားသလို မလွယ်ကူဘူး။”

ရေးသားတင်ပြချက်

- သို့ ■ စတားဝုဒ် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ
- မှ ■ ဖရစ် ဝင် ပါဝင်မှု
- ရက်စွဲ ■ ဇူလိုင် ၂၀၀၇။
- အကြောင်းအရာ ■ စီအီးအို ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀ အတွက် ကျွန်ုပ်၏ အစီအစဉ်များ။

မိတ်ဆက်

ဤစာတမ်းငယ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ စတားဝုဒ်၏ စီအီးအိုအဖြစ် စတင် တာဝန် ထမ်းရွက်သည့် ပထမ ရက်ပေါင်း ၁၀၀ တွင် ကျွန်ုပ် ပြီးမြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးအံ့ဟု ကြံရွယ်ထားသည့် အစီအစဉ်များကို တင်ပြရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤ စာတမ်းပါ အစီအစဉ်တို့အပေါ် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တို့ထံမှ ပေးလာမည့် အကြံဉာဏ်ဟူသရွေ့ ကို ကျွန်ုပ် ကြိုဆိုပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အခရာကျသည့် အစုရှယ်ယာပိုင်ဆိုင်သူ များ၏ ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်နိုင်ရန်မှာလည်း မဖြစ်မနေ လိုအပ်ချက်ဟု ကျွန်ုပ် မြင်မိပါသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဆက်လက်ကြီးထွားရင်း အောင်မြင်မှုများ ရရှိနေသည် မှာ သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ဖို့လည်း လိုအပ်လှပေသည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် တာဝန်စတင်ထမ်းဆောင်သည့် ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀ တွင် ရည်မှန်းချက် ၅ ရပ်ကို စူးစိုက်လုပ်ကိုင်သွားမည်။ အဆိုပါ ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်စရာများ ဖြင့် ဤစာတမ်းကို ဖွဲ့တည်ရေးသားထားသည်။

- ၁။ မဟာဗျူဟာကို အတည်ပြုသက်ဝင်စေခြင်း။
- ၂။ ထိပ်ပိုင်းမှ အဖွဲ့ကို အချင်းချင်း ချိန်ညှိနိုင်ရန်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ မဟာဗျူဟာနှင့် ချိန်ညှိနိုင်ရန်အတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ချမှတ်မည်။
- ၃။ အခရာကျသည့် ရှယ်ယာပိုင်ရှင်များ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွဲ လုပ်ပိုင်ခွင့် ရယူထားသူများနှင့် ပိုင်ရှင်များ၊ သုံးစွဲသူများ၊ ရင်းနှီးမြုပ်နှံသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့တို့နှင့် ဆက်သွယ်မှု စတင်မည်။
- ၄။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့တည်ထားပုံကို အစပျိုး ရှုမြင်မှုများ စတင်လုပ်ကိုင်မည်။
- ၅။ ကုမ္ပဏီကို စီမံခန့်ခွဲရာ၌ အခရာကျသည့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ သော့ချက်များကို သိရှိနားလည်အောင် လုပ်မည်။

ထိုအပြင် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် သြဇာသက်ရောက်မှုများမှ သီးခြားကင်းလွတ်စွာဖြင့် စတားဝုဒ် ယနေ့ ရောက်ရှိနေသည့်နေရာကို မဟာဗျူဟာအရလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့ အစည်းအနေဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဘဏ္ဍာရေးအရလည်းကောင်း ရှုမြင်ကြည့်ရန် ကြံရွယ်

ထားသည်။ ဤသို့ ရှုမြင်လိုက်ခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ချက်ချင်းလက်ငင်း လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေသည်တို့ကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပေးနိုင်မည်။ ထိုသို့ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပေးပြီးမှသာလျှင် ကျွန်ုပ်၏ ရာထူးတာဝန်အရ အကောင်အထည်ဖော်ရမည့် လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်နေသော ချိန်ညှိမှုများနှင့် ဆက်နွယ်မှုများကို အချိတ်အဆက်မိမိ ထူထောင်ခြင်းတို့ကို အမြီးအမောက်တည့်စွာဖြင့် အောင်မြင်အောင် လုပ်ကိုင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

၁။ မဟာဗျူဟာကို အတည်ပြုသက်ဝင်စေခြင်း။

အဘယ်ကြောင့် မဟာဗျူဟာကို စူးစိုက်ရသနည်း။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော မဟာဗျူဟာ ရှိနေမှ ၎င်းမဟာဗျူဟာနှင့် ကိုက်ညီအောင် ချိန်ညှိကာ လိုက်ပါလုပ်ကိုင်နိုင်ကြမည် ဖြစ်သည်။ ၎င်းမဟာဗျူဟာသည် ဘာကြောင့် ဤကဲ့သို့ လုပ်ကိုင်နေကြရကြောင်း နားလည်စေမည်ဖြစ်သည့်အပြင် မှတ်ကျောက်အဖြစ်ဖြင့်လည်း လက်ကိုင်ပြုပြီး လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကို လမ်းညွှန်မှု ပြုပေးနေမည်။ အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့တည်ပုံကိုလည်း ၎င်းမဟာဗျူဟာအရ အဆုံးအဖြတ်ပြုပေးနိုင်မည်။ အချိန်နှင့် ငွေကြေးတို့ကို ဝေပုံကျ ခွဲဝေသုံးစွဲစေရာ၌လည်း ၎င်းမဟာဗျူဟာနှင့်အညီဖြစ်စေပြီး အမှားကင်းစေမည်။ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကိုလည်း ၎င်းမဟာဗျူဟာနှင့်အညီ ကွပ်ကဲကြပ်မတ်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်အဖို့မှာ မဟာဗျူဟာသည် ဦးဆောင်မှု ပြုရန်အတွက် အခြေခံဘောင်(ပေါင်)ဖြစ်တော့သည်။

မဟာဗျူဟာကို ရိုးစင်းသော လိုတိုရှင်း စာကြောင်း ၃ကြောင်း တင်ပြခြင်းဖြင့် စတင်ပါမည်။

- ၁) အသေးစိတ်ချဲ့ထွင်ပေးနိုင်သည်။
- ၂) ကုမ္ပဏီတွင် အစီအစဉ် ချမှတ်ရန်နှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အခြေခံဘောင်(ပေါင်)အဖြစ် အသုံးတော်ခံနိုင်သည်။
- ၃) လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုများနှင့် ခရီးပေါက်ရောက်မှုတို့ကို တိုင်းတာသိရှိနိုင်စေသည်။

ကုမ္ပဏီ တန်ဖိုးရှိမရှိဆိုသည်မှာ မဟာဗျူဟာအရ ဦးဆောင်မှု ရှိမရှိဆိုသည် အချက်ဖြင့် သိနိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် ကျင့်သုံးနေသည့် မဟာဗျူဟာကို သိရှိကြပြီး ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍပါဝင်ကြောင်း ယုံကြည်ကြပါက ယင်းကုမ္ပဏီသည် မဟာဗျူဟာမြောက် ဦးဆောင်မှု ရှိနေသည်။

မဟာဗျူဟာ ချမှတ်ထားရုံဖြင့် ကိစ္စမပြီး။ ၎င်းကို အတည်ပြုအသက်ဝင်စေဖို့လိုအပ်သဖြင့် ကျွန်ုပ်က 'မဟာဗျူဟာကို အတည်ပြုအသက်ဝင်စေခြင်း' ဟု ခေါင်းစဉ်တပ်ထားရပေသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ဈေးကွက်၌လည်းကောင်း၊ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်တို့အတွက်လည်းကောင်း ကောင်းမွန်စွာ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း ရှိနေသည်။ ရင်းနှီးမြုပ်နှံမည့်

အသိုင်းအဝန်းကလည်း ကုမ္ပဏီ ဦးတည်ရာကို နှစ်ခြိုက်လိုလားကြသဖြင့် ထောက်ကူပေးကြသည်။ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ကလည်း မဟာဗျူဟာကို ထောက်ခံချက်ပေးထားသည်။ ထိုသို့သော မဟာဗျူဟာသည် အတည်ပြုအသက်ဝင်သည့် မဟာဗျူဟာ ဖြစ်သည်။ စီအီးအို တစ်ဦးအနေဖြင့် မဟာဗျူဟာကို ဖေဝဖန်သုံးသပ်ဖို့ အရေးကြီးသည်။ ထွေးပိုက်ဖို့လည်း အရေးကြီးသည်။ ထိုထက်ပိုအရေးကြီးသည်မှာ လိုရာသို့ ခရီးရောက်အောင် မည်သည်က တွန်းပို့ပေးနိုင်မည် ဆိုသည့်အချက်ကို ရှာဖွေသိရှိထားရန် ဖြစ်သည်။ ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀ အတွင်း လုပ်ကိုင်မည့် အစီအစဉ်သည် မဟာဗျူဟာကို လုံးဝဥသည့် အရည်ကြိုသောက်ရန် မဟုတ်ချေ။ ရှိရှိသမျှ အချက်အားလုံးကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် မဟုတ်ချေ။ သို့သော် မဖြေရှင်းရသေးသော ကိစ္စရပ်များနှင့် အချက်အလက်ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း မပြုရသေးသော ကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် သတ်မှတ်ချက်များ ချမှတ်ပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ကိုင်ပေးရပေလိမ့်မည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် မျှော်လင့်ထားသည်မှာ မဟာဗျူဟာနှင့် ပတ်သက်၍ မေးမြန်းစရာ အကုန်လုံးနီးပါး မဟုတ်လျှင်တောင် အများစုသည် အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ဖြေရှင်းကိုင်တွယ်ပြီးသား ဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။ အစပျိုးအမြင်အရ မဟာဗျူဟာဆိုင်ရာ ဦးစားပေးကိစ္စရပ် ၅ ခုမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်။

- ၁) အမှတ်တံဆိပ် ခွန်အား ကြီးထွားစေရန်အတွက် အမှတ်တံဆိပ် တစ်ခုချင်းအရ မဟာဗျူဟာ အသီးသီး ချမှတ်ရန်။
- ၂) ၎င်း အမှတ်တံဆိပ်ဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာ အချင်းချင်း အယောက်အပုံပြုနိုင်အောင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများကို ချိန်ညှိပေးရန်။
- ၃) မြေ၊ အဆောက်အဦဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတို့ကို အကျိုးအဖြစ်ထွန်းမှု မြင့်မားအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။
- ၄) တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ လုပ်ငန်းများကို ပေါင်းစည်းကျစ်လစ်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်။
- ၅) ကြီးထွားမှုအတွက် အခွင့်အလမ်းသာမှုများကို လုပ်ငန်းသစ်များတွင် ရှာဖွေရယူရန်။

အားလုံးကိုခြုံငုံထားသော မဟာဗျူဟာတွင် ဤမဟာဗျူဟာ အခြေခံ ၅ရပ်အပြင် အခြားကိစ္စရပ်များလည်း အတူတကွ ပါဝင်နေကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကော်ပိုရေးရှင်း၏ ကုန်ကျစရိတ်များကို လျော့ချရန်ကိစ္စရပ်။

ထိုထိုသော ကိစ္စရပ်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့တည်ထားပုံကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်သောအခါ ကျွဲကူးရေပါဆိုသလို တစ်ပါတည်း ဖြေရှင်းပြီးသား ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ နှစ်ခါသုံးခါ စသဖြင့် ထပ်ခါထပ်ခါလုပ်နေရသော စီမံမှု အမှားအယွင်းများကို ဆန်းစစ်ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရာ၌ လည်းကောင်း၊ မိမိဘာသာ လုပ်ကိုင်ခြင်းထက် ပြင်ပလုပ်ငန်းတွင် အပ်နှံလုပ်ကိုင်ခိုင်းပါက ပိုမိုသက်သာခြင်း ရှိမရှိ ဆန်းစစ်ရာ၌ လည်းကောင်း၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချခြင်းဖြင့် လည်းကောင်း၊ ပင်လယ်ရပ်ခြားတွင် လုပ်ကိုင်ပြင်းဖြင့်

လည်းကောင်း သက်သာမှုများကို ရရှိနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ဦးစီးရသည့် ရုံးချုပ်၏ စရိတ် စကတို့ကို မည်ရွှေမည်မျှထက် မပိုစေရဟု သတ်မှတ်ကာ ချမှတ်ပေးထားခြင်းကလည်း အလုပ်ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ မဟာဗျူဟာနည်းတူ အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ ကော်ပိုရေးရှင်းနှင့် လူမှုဆိုင်ရာတာဝန်သိမှု (Corporate and Social Responsibility (CSR)) ဖြစ်သည်။ သုံးစွဲသူတို့သည် သူတို့ ဝယ်ယူသုံးစွဲသည့် အမှတ်တံဆိပ်ကို ဂရုစိုက် သည့် နည်းတူ အမှတ်တံဆိပ်၏ နောက်တွင် ရှိနေသည့် ကုမ္ပဏီကိုလည်း ခါတိုင်းထက် ပိုပြီး ဂရုစိုက်လာကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ယုံကြည်မိသည်မှာ ကော်ပိုရေးရှင်းနှင့် လူမှုဆိုင်ရာတာဝန်သိမှုအပိုင်းကို ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်ပေးခြင်းဖြင့် အမှတ်တံဆိပ်အပေါ် စွဲမြဲစွာ သစ္စာရှိခြင်းကို ရရှိနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ဤအချက်ကြောင့် လာရောက်တည်းခိုကြ သည့် ဧည့်သည်များအတွက်လည်း အကျိုးရှိစေမည် ဖြစ်သည်။

ကော်ပိုရေးရှင်းနှင့် လူမှုဆိုင်ရာ တာဝန်သိမှု ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရန် အစီအစဉ်သည် ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး၊ လူသားအကျိုးပြုဖြစ်ခြင်းတို့ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးမည့် အစီအစဉ်များ ဖြစ်ရမည်။ ကိစ္စရပ်တိုင်းသည် လုပ်ငန်း၏ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုများ၊ ကုန်ကျရကျိုးနပ်ခြင်းများနှင့် အမှတ်တံဆိပ်လျော်ကန်မှုများကို ဖြစ်ထွန်းစေရမည် ဖြစ် သည်။

၂။ ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့ကို ချိန်ညှိနိုင်ရန်အတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ချမှတ်ခြင်း။

ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀ အတွင်း အလွန်အရေးကြီးသည့် လုပ်ဆောင်စရာများတွင် ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့ကို ချိန်ညှိခြင်း၊ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းနှင့် ကတိကဝတ်ပြုထားသည့် လုပ်ကိုင် စရာများတို့ကို ဟန်ကျပန်ကျ လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းလည်း အပါအဝင် ဖြစ်သည်။ ထိုအတွက် အောက်ဖော်ပြပါ အချက်တို့ကို ဆန်းစစ်မည်။

- ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူတို့သည် မဟာဗျူဟာနှင့် ချိန်ညှိခြင်း ရှိမရှိ။
- သူတို့သည် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ယုံကြည်မှု ရှိမရှိ။ အတူလက်တွဲလုပ်ကိုင်ရာ၌ အလွမ်း သင့်ခြင်း ရှိမရှိ။
- ဆက်သွယ်သမှုပြုကြရန်အတွက် ဖွဲ့တည်ပုံ ရှိမရှိ။ နရီစည်းချက် ရှိမရှိ။
- ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာ၌ အချက်အလက်အပေါ် အခြေပြုခြင်း ရှိမရှိ။ ကန့်သတ် ချုပ်ခြယ်ထားခြင်း ရှိမရှိ။
- ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့ဝင်များသည် အောင်မြင်မှု ရရှိရန် စူးစိုက်ရာ၌ တူညီမှု ရှိမရှိ။
- ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့တွင် လစ်ဟာနေသော ရာထူးတာဝန်နေရာများ ရှိမရှိနှင့် ချက်ချင်း အမြန်ဆုံး ဖြေရှင်းပေးရမည့် ကိစ္စရပ် ရှိမရှိ။

ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့ကို ချိန်ညှိပေးရာ၌ တစ်ဦးချင်းအလိုက် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ရည်မှန်း ချက်များ၊ တတ်ကျွမ်းမှုများ၊ စီးပွားရေးအမြင်နှင့် မဟာဗျူဟာအမြင်၊ ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့၏

လုပ်ကိုင်မှုများအပေါ်အမြင်တို့ကို သိရှိအောင်လုပ်ပြီး ကိစ္စရပ်များကို စူးစိုက်လုပ်ကိုင် ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အဖွဲ့အနေဖြင့် လုပ်ကိုင်နိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ချမှတ်ထားသည့် အစီအစဉ်များအရ လုပ်ကိုင်ခြင်းလည်း ဖြစ်ရပေမည်။

ကျွန်ုပ်သည် ကောဇာယာမကာလုပ်ငန်းတွင် စီအီးအိုအဖြစ် စတင်လုပ်ကိုင်ခဲ့စဉ်က အလားတူကိစ္စရပ်များကို အဖွဲ့အတွင်း တွေ့ရှိခဲ့ရပြီး တစ်ဦးချင်း တွေ့ဆုံကာ ဖြေရှင်း ပေးခြင်းများ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

၃။ ဆက်သွယ်မှု စတင်ခြင်း။

စီအီးအိုရာထူးကို လက်လွှဲရယူသောအခါ အကူးအပြောင်းကာလ၌ ကုမ္ပဏီအကျိုးကို လိုလားကြသည့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်နေကြသူတို့အကြား ယုံကြည်အားကိုးမှု တည်ဆောက်ဖို့ အရေးကြီးသည်။ ကျွန်ုပ်၏ ပင်ကိုပုံစံမှာ ပွင့်လင်းသည်။ တဲ့တိုးပြောသည်။ ထုံးတမ်းနည်းလမ်း မကျချေ။ အောက်၌ ပတ်သက်ဆက်နွယ်နေသူတို့ကို အုပ်စု လေးစု ဖြင့် ခွဲခြားတင်ပြထားသည်။ ဆက်သွယ်ရသည့် အကြောင်းရင်းများနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များကို ဆက်သွယ်မှု အမျိုးအစားနှင့်တကွ ဖော်ပြပေးထားသည်။

ဝန်ထမ်းများ

စီအီးအို ရာထူးစတင်ရယူသည့် အစောပိုင်းကာလ၌ ဝန်ထမ်းများနှင့် တွေ့ဆုံပြောဆိုရသည်မှာ အကြောင်းအမျိုးမျိုးနှင့် ရည်ရွယ်ချက် အမျိုးမျိုး ရှိသည်။ ၎င်းအချက်များမှာ ပြောစရာဆိုစရာများ ပြောခွင့်ရစေရန်၊ အသိပေးလိုသည်တို့ကို အပြန်အလှန် အသိပေးနိုင်ရန်၊ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ကြောင့်ကြမှု ရှိနေသည်တို့ကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ မသေမချာမရေမရာ ဖြစ်နေရသည်များကို ဖြေဖျောက်ပေးရန်၊ အတားအဆီး ပိတ်ဆို့နေသည်များ ရှိပါက ဖော်ထုတ်ရန် စသည်တို့ ဖြစ်သည်။

နိုက်ကီနှင့် ကောဇာ ကုမ္ပဏီတို့တွင် ကျွန်ုပ်ဖြတ်သန်းခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများအရ ဝန်ထမ်းတို့ကို ထိထိရောက်ရောက် ချဉ်းကပ်လိုပါက ဦးရေ ၂၀ ဝန်းကျင်ရှိသော အုပ်စုတို့ကို ခန်းမကျယ်တစ်ခုတွင် တွေ့ဆုံပြီး အပြန်အလှန် မေးကြမြေကြခြင်းဖြင့် ထိတွေ့မှု ထိထိမိမိ ဖြစ်စေသည်။ ထိုသို့ အုပ်စုဖွဲ့ပေးရာ၌ ကျပန်းကောက်ယူပြီး ဖွဲ့ပေးခြင်းဖြင့် အလွှာစုံမှ လူများ ရောနှောပါဝင်နေကြမည် ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများ ပြောရေးဆိုခွင့် ပေးရာ၌ လူချင်းတွေ့၍ ပြောဆိုခြင်းနည်းလမ်းအပြင် သတင်းလွှာ ထုတ်ဝေခြင်း၊ ကုမ္ပဏီတွင်း ဘလော့(blog) ထားရှိပေးထားခြင်း အစရှိသည့် နည်းလမ်းများကိုပါ ကျင့်သုံးပေးရမည်။

လုပ်ငန်းလုပ်ပိုင်ခွင့်ရယူလုပ်ကိုင်သူများ၊ ပိုင်ရှင်များနှင့် သုံးစွဲသူများ။

ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀၅ ပြန်လည်လန်းဆန်းစေသော ဆက်နွယ်မှု ထူထောင်ရန် အခွင့်သာသည်။ ထိုအတွက် ယုံကြည်ကိုးစားမှုများ၊ တူညီသော ရည်ရွယ်ချက်များ ပြသရမည့်အပြင် နားထောင်ရန် ဆန္ဒရှိကြောင်း ပြသရပေမည်။ အသိပေးရမည့် အခရာကျသည့် အချက်များမှာ ၁) စတားဝုဒ်သည် လက်ရှိလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အမှတ်တံဆိပ် တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှု ပေါ့ပါးခြင်းတို့ကို ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း။

၂) စီအီးအိုအသစ်၏ အယူအဆသဘောထားမှာ စီးပွားဖက်များအဖြစ် အတူလုပ်ကိုင်ကြရာ၌ နှစ်ဖက်စလုံး အကျိုးအမြတ်ရှိမည့် နည်းလမ်းများကို အဖြေရှာဖွေရန်။ တစ်ဖက်သားပြောသည့် စကားကို အလေးအနက်ထား နားထောင်ခြင်းနှင့် အကျိုးအမြတ်ရရှိစေရေးအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော နည်းလမ်းများ အတူတကွ ရှာဖွေကြရန်။

၃) အမှတ်တံဆိပ် (ဝါ) နာမည်ကောင်းကို ရှေ့၌ထားသော မဟာဗျူဟာသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သောလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သော်လည်း အခြေအနေအရ အပြောင်းအလဲများနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်ပေလိမ့်မည် ဖြစ်ကြောင်း။

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အသိုင်းအဝန်း

ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀ အတွင်းလုပ်ကိုင်ရမည်မှာ စတားဝုဒ် ခင်းကျင်းကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် အမှတ်တံဆိပ်ဦးဆောင်မှု မဟာဗျူဟာနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုပေါ့ပါးရေး မဟာဗျူဟာတို့ကို ဘေးဖယ်ထုတ်ပြီး ပစ်ပယ်မည်လောဟု ပူပန်စိုးရိမ်မှုများ မရှိစေရေး ဖြစ်သည်။ ဤမဟာဗျူဟာများကို ဆက်လက်ကျင့်သုံးမည်ဖြစ်ကြောင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အသိုင်းအဝန်းတွင် သိစေရမည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် စီအီးအို အသစ်အနေဖြင့် မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေပုံများကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ အစအဦးဆန်းစစ်သုံးသပ်မှုများအရ စတားဝုဒ်သည် အရေးပါသောကိစ္စရပ်များကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည်။

ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့

စတင်လုပ်ကိုင်ခါစ၌ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တို့၏ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများသည် အကျိုးရှိရှိ အသုံးချရန်အတွက် တန်ဖိုး မဖြတ်နိုင်သည့်အရာများ ဖြစ်နေသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် ပြောဆိုခြင်းဖြင့် မဟာဗျူဟာများအပေါ် ထွက်ပေါ်သည့် အတွေ့အမြင်များ ဝေမျှပေးနိုင်ကြမည် ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းအပေါ်၌လည်းကောင်း၊ ကုန်ကျစရိတ်များ၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့တွင် ပေါင်းစပ်ဖွဲ့တည်ထားပုံတို့အပေါ် အကြံဉာဏ်အမြင်များ ဝေမျှပေးနိုင်စေမည် ဖြစ်သည်။ ဤသို့ ဆက်သွယ်သမှု ရှိနေခြင်းကြောင့် ဆီလျော်သော မျှော်မှန်းချက်များ ချမှတ်ပေးစေနိုင်မည့်အပြင်

လျော်ကန်သင့်မြတ်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ခြင်းများကိုလည်း ဖြစ်ထွန်းစေမည် ဖြစ်သည်။

ဆက်သွယ်သမှုပြုခြင်းကို အပတ်စဉ် အီးမေးလ်ဖြင့် ပေးပို့ခြင်း၊ တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံ ပြောဆိုခြင်းနှင့် အစီရင်ခံခြင်းတို့ဖြင့်လည်း ဖြည့်စွက်ဆောင်ရွက်ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်အဖြစ်ဆုံးနည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်ထံမှ ရှင်းရှင်းဘွင်းဘွင်းဖြင့် အမြင်ကျယ်ကျယ် ပြောဆိုခြင်းကို မျှော်လင့်ထားသင့် ပေသည်။ စီအီးအိုတစ်ဦးအနေဖြင့် နားလည်လွယ်ခြင်းနှင့် အထောက်အကူပြုပေးခြင်းတို့ ကို ပေးအပ်မည်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်၏ ပင်ကိုသဘာဝအရ ပြောပုံဆိုပေါက်တို့ကို ကျွန်ုပ်အား ရွေးချယ်ရန် သင့်မသင့် လူတွေ့မေးမြန်းခဲ့စဉ်ကတည်းက ပြသခဲ့ပြီးပေပြီ။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဥက္ကဋ္ဌနှင့် တိုက်ရိုက် လုပ်ကိုင်ရန် မျှော်လင့်ထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်ကို အလိုရှိပါက အချိန်မရွေး လက်ကိုင်ဖုန်းထံ ခေါ်ယူပြောဆိုနိုင်ပါသည်။

၄။ အဖွဲ့အစည်းအပေါ် ကနဦးအမြင်။

ဖွဲ့တည်ပုံသည် မဟာဗျူဟာများနှင့် အခရာကျသော စီးပွားရှာမှုများကို တိုက်ရိုက် လိုက်နာရမည်။ အပြစ်အနာကင်းသော ဖွဲ့တည်ပုံသည်မှာ မရှိနိုင်ပါ။ အဖွဲ့အစည်း၏ အရာရာတိုင်းအတွက်လည်း ဖွဲ့တည်ပုံက လုပ်မပေးနိုင်ပါ။ လုပ်ငန်းစဉ်ကလည်း အရေးပါပါသည်။ ပုံစံတကျမဟုတ်သော ချိတ်ဆက်မှုများကလည်း အရေးပါပါသည်။ ပထမရက်ပေါင်း ၁၀၀ အတွက် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်သည် ကုမ္ပဏီ၏ ဖွဲ့တည်ပုံကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းရန် မဟုတ်ချေ။ အောင်မြင်မှုများ ရရှိစေမည့် ဖွဲ့တည်ပုံ ဟုတ် မဟုတ်ဆိုသည်ကို ဆန်းစစ်ရန်အတွက်သာ ဖြစ်သည်။

ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များဆီသို့ ရောက်ရှိအောင် ရှေ့သို့တိုးစေခြင်းကို ဖြစ်ထွန်း အောင် တွန်းပို့ပေးနိုင်ခြင်း မရှိသော ဆုပေးစနစ်များ၊ မက်လုံးပေးသည့်စနစ်များကို ဖျက်သိမ်းပစ်ရမည် ဖြစ်သည်။ ရှင်းလင်းပြတ်သားမှု မရှိသော တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဖယ်ရှားရမည် ဖြစ်သည်။ တစ်ခုအပေါ် တစ်ခု ထပ်နေသော တာဝန်ပေးအပ်ထားမှုများ ကိုလည်း ဖယ်ရှားပေးရမည် ဖြစ်သည်။ အမှတ်တံဆိပ်နှင့် နာမည်ကောင်းရရှိခြင်းတို့ကို ဦးတည်ထားခြင်း မရှိသော လုပ်ရပ်များကိုလည်း ဖယ်ရှားရမည် ဖြစ်သည်။ လိုအပ်သည့် အရင်းအမြစ် နည်းလွန်းခြင်း၊ အလျှံပယ်ဖြစ်လွန်းခြင်းများကိုလည်း ကိုင်တွယ်ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ စတင်အသုံးပြုရန် လုပ်ငန်းစဉ်မရှိ ဖြစ်နေရသည်များ ကိုလည်း ကိုင်တွယ်စီမံပေးရမည်။ စီးပွားဖက်များ၏ အကျိုးပြုဆောင်ရွက်ချက်များ အတွက် ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် နည်းလမ်းများလည်း ရှိနေစေရမည် ဖြစ်သည်။

စတားဂုဒ်၏ အူတိုင်ဗဟိုချက် ဖွဲ့တည်ပုံကိစ္စရပ်များသည် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၊ ဒေသဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ၊ အမှတ်တံဆိပ်ဆိုင်ရာ လိုအပ် ချက်များကို ချိန်ညှိပေးပြီး ဟန်ချက်ခိုင်ခိုင် ရှိနေစေရမည် ဖြစ်သည်။