

စိန်ကျွန်းစာအုပ်အိတ်

# လူထုစိန်ဝင်း

## မန်နေဂျာကောင်းဆိုတာ



ဒုတိယအကြိမ်

mgyc.com

mgyc.com

အများရဲ့ ရိုသေလေးစားမှုခံရတဲ့  
ခေါင်းဆောင်တွေဟာ  
ကတိပေးထားတာထက်  
ပိုစွမ်းဆောင်နိုင်သူတွေ  
ဖြစ်တယ်။  
ပေးနိုင်တာထက်  
ပိုကတိပေးတဲ့သူတွေ  
မဟုတ်ဘူး။

Mark A. Clement



LHS0014  
1,500.00 KS

mg yoe . com

မန်နေဂျာကောင်းဆိုတာ၊ လူထုစိန်ဝင်း

စာမျက်နှာ ၁၂၄ + မျက်နှာ၊ ၁၂.၈ စင်တီ x ၁၈.၅ စင်တီ

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

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

၂၀၂၀၊ ဇန်နဝါရီလ၊ ဒုတိယအကြိမ်၊ အုပ်စု ၅၀၀

(၂၀၀၄၊ Future Publishing House ၏ ပထမအကြိမ်မူ)

ရောင်းစား ၁ ၅ ၀ ၀ ကျပ်

*email: skccph@gmail.com ; P.O.Box: 705*

*www.facebook.com/SKCCmyanmarbook*

*www.skccmyanmarbook.com*

mg yoe . com

## လူထုစိန်ဝင်း၏ ပထမအကြိမ်ထုတ် အမှာ

၂၁ ရာစုကို Post Capitalism (အရင်းရှင် ခေတ် လွန် ကာလ) အဖြစ် ပြောဆို သတ်မှတ်လိုသူ အတော် များများ ပေါ်ထွက်လာနေပါတယ်။ ဘာကြောင့် သတ်မှတ်ချင်သလဲ ဆိုတော့ ဒီနေ့ခေတ် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးတွေကို အရင်းရှင်သူဌေးကြီးတစ်စုက စိတ်ကြိုက် ဖန်တီးခြယ်လှယ်နေကြတာ မဟုတ်တော့ဘဲ နိုင်ငံစုံ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေ ဖြစ်လာတာနဲ့အမျှ၊ စီမံခန့်ခွဲ အုပ်ချုပ်မှုအပိုင်းမှာ လူမျိုးစုံ၊ လူတန်းစားအလွှာမျိုးစုံ ပါဝင်လာကြတာကြောင့် ပွင့်လင်းမှု (Transparency) ပိုပြီး ရှိလာတဲ့အတွက်လို့ ဆိုပါတယ်။

၂၀ ရာစုအလယ်ပိုင်းအထိ ကမ္ဘာကျော်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးတွေကို မိသားစုကြီးတွေက ပိုင်ဆိုင်ချုပ်ကိုင် ခဲ့ကြပါတယ်။ ရော့က္ကဖဲလား၊ ဟင်နရီဖို့ဒ်မိသားစု၊ ဆိုနီ မိသားစု၊ မတ်စရိုတ မိသားစု၊ ဒေဂူးမိသားစု စတဲ့ စတဲ့

မိသားစုကြီးတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ နှစ်ဆယ်ရာစုနှောင်းပိုင်း ကာလရောက်တဲ့အခါ ဂျပန်ဆိုနီ အီလက်ထရောနစ် ကုမ္ပဏီကြီးက အမေရိကန်ပါရမောင့် ရုပ်ရှင်ကုမ္ပဏီကြီး ရဲ့ အစုရှယ်ယာတွေ ဝယ်ယူခဲ့သလို ဆိုနီရဲ့ မော်တော် ကား လုပ်ငန်းမှာလည်း အမေရိကန် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီကြီး က အစုရှယ်ယာ အများကြီး ဝယ်ယူလာခဲ့ပါတယ်။ ဒီတော့ ပါရမောင့် ရုပ်ရှင်ကုမ္ပဏီကြီးမှာ ဆိုနီက ဩဇာ ကြီးမားလာသလို ဆိုနီရဲ့ ကားလုပ်ငန်းမှာလည်း ဂျီအမ် က ဩဇာကြီးမားလာခဲ့ပါတယ်။ ဒါ့အပြင် နိုင်ငံစုံ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေရဲ့ အစုရှယ်ယာရှင်တွေထဲမှာ သာမန်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတွေက ဝယ်ယူတဲ့ ရှယ်ယာတွေလည်း ရှိပါတယ်။ ဥပမာ အမေရိကန် ပင်စင်စားများ အသင်းရဲ့ ရန်ပုံငွေတွေကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုတဲ့အနေနဲ့ ရေနံလုပ်ငန်းကြီးတွေထဲမှာ ရှယ်ယာ ဝယ်ယူထားတာမျိုး ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလို ရှယ်ယာရှင်တွေ ဟာ အခု ရှယ်ယာရှင်များရဲ့ နှစ်ပတ်လည်အစည်းအဝေး ကြီးတွေမှာ အတော်အရေးပါတဲ့ ကဏ္ဍကို ရောက်ရှိလာခဲ့ ကြပါတယ်။

မိသားစုကုမ္ပဏီကြီးတွေအဆင့်ကို ကျော်လွန်ပြီး နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေ ဖြစ်လာတဲ့အခါမှာ ကော်ပို ရေးရှင်းကြီးတွေရဲ့ လက်အောက်ခံ လုပ်ငန်းခွဲတွေကို စီမံအုပ်ချုပ်ဖို့အတွက်၊ မန်နေဂျာတွေ အများကြီးထားလာ ရပါတယ်။ အဲဒီ မန်နေဂျာတွေ အများကြီးကို စီမံအုပ်ချုပ် ဖို့အတွက် စီအီးအို (Chief Executive Officer)

ဆိုတာ ထားရပြန်ပါတယ်။ အဲဒီ စီအီးအို ဆိုသူများရဲ့ တစ်နှစ် ဝင်ငွေဟာ ဒေါ်လာ သန်းပေါင်းများစွာ ရှိတာကြောင့်၊ နိုင်ငံစုံ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတစ်ခုက CEO ရဲ့ တစ်နှစ်ဝင်ငွေဟာ ကမ္ဘာ့အချမ်းသာဆုံး နိုင်ငံကြီးများ ဖြစ်ကြတဲ့ အမေရိကန်၊ အင်္ဂလန်၊ ဂျာမနီ၊ ပြင်သစ်၊ ဂျပန် စတဲ့ နိုင်ငံကြီးတွေက သမ္မတ (ဒါမှမဟုတ်) ဝန်ကြီးချုပ်များ အားလုံးပေါင်းရဲ့ တစ်နှစ်ဝင်ငွေ လစာထက် ဆယ်ဆမကများတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ခရိုက်စလာ ကားကုမ္ပဏီကြီးဟာ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်များအတွင်းမှာ နှစ်စဉ် အရှုံး ပေါ်နေတာကြောင့် CEO ကို ရာထူးက ထုတ်ပယ် ပစ်ခဲ့ရပါတယ်။ အဲဒီလို ထုတ်ပစ်လိုက်တဲ့ အတွက် နစ်နာကြေးအဖြစ် ဒေါ်လာ သန်းပေါင်း ၁၂၀ လောက် ပေးခဲ့ရတယ်လို့ သိရပါတယ်။

အဲဒီ စီအီးအို ဆိုတာ မန်နေဂျာချုပ်ကြီးပါပဲ။ မူလ ပိုင်ရှင် သူဌေးကြီးရဲ့ သားသမီးမြေးမြစ်များဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့ အစုရှယ်ယာ ရာခိုင်နှုန်း အတော်များများ ပိုင်ဆိုင်နေသေးတယ် ဆိုရင်တော့ ကုမ္ပဏီ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ရဲ့ Chairman တို့၊ President တို့ ဆိုတဲ့ ရာထူးကို ရနိုင်ကြသေးပေမဲ့၊ ကုမ္ပဏီရဲ့ လက်တွေ့စီမံအုပ်ချုပ်မှုပိုင်းကိုတော့ စီအီးအိုတွေရဲ့ လက်ထဲသာ ပေးထားရပါတော့တယ်။ ရှေးရှေး သူတို့ အဘိုးတွေ အဖေတွေတုန်းကလောက် သြဇာလွှမ်းမိုးမှု မရှိကြတော့ပါဘူး။

စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခု အောင်မြင်ဖို့အတွက် မန်နေဂျာများရဲ့ ကဏ္ဍဟာ အင်မတန် အရေးပါတယ်

ဆိုတာကို မရှောင်မလွဲသာ အသိအမှတ်ပြုလာခဲ့ရတဲ့ သဘော ဖြစ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု မပြောပါနဲ့၊ အိမ်ထောင်စုတစ်ခုမှာတောင် စီမံအုပ်ချုပ်မှု ကျွမ်းကျင်တဲ့ အိမ်ရဲ့မန်နေဂျာဖြစ်သူ 'အိမ်ရှင်မ' ကောင်း မကောင်းဆိုတဲ့အပေါ်မှာ အဲဒီအိမ်ထောင်ရဲ့ သာယာ ချမ်းမြေ့မှု မူတည်နေပါတယ်။ ဘယ်လောက်ပဲ ငွေကြေး ဓန ပြည့်စုံကြွယ်ဝနေပေမဲ့ မန်နေဂျာ အိမ်ရှင်မက အစီအမံ အခန့်အခွဲ မကောင်းဘူးဆိုရင် အဲဒီမိသားစုဟာ သာယာချမ်းမြေ့တဲ့ မိသားစုဖြစ်ဖို့ ခဲယဉ်းပါတယ်။ တစ် ယောက် တစ်ပေါက်နဲ့ ဖရိုဖရဲ ဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။ ဆင်းရဲပေမဲ့ မန်နေဂျာ အိမ်ရှင်မက စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင် ရင် ကျွမ်းကျင်သလောက် ပျော်ရွှင်ချမ်းမြေ့တဲ့ သီရိ ဂေဟာလေးဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

သောက်ရေကိုတောင် မလေးရှားက ဝယ်သောက် နေရတဲ့ ဘာသယံဇာတမှ မရှိတဲ့ ကျွန်းသေးသေးလေး စင်္ကာပူနိုင်ငံ အာရှကျားတစ်ကောင်အဖြစ် ရောက်ရှိလာ ခြင်းဟာ လိကွမ်ယုက အသိပညာရှင်၊ အတတ်ပညာရှင် တွေရဲ့ တန်ဖိုးကို ကောင်းကောင်းကြီး နားလည်ပြီး တက်ခန့်ခရေစီစနစ်ထူထောင်နိုင်ခဲ့လို့ ဖြစ်တယ်လို့ ပြောလေ့ရှိပါတယ်။ တက်ခန့်ခရေကာလို့ ခေါ်တဲ့ အတတ် ပညာရှင်၊ အသိပညာရှင်တွေကို မန်နေဂျာတွေအဖြစ် လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာအပြည့်အဝပေးထားတဲ့ စနစ်ဖြစ် ပါတယ်။

မနိုင်ရင်ကာ လူတစ်စုက 'မြန်မာ မန်နေဂျာ'

ဆိုတဲ့ အမည်တစ်ခုနဲ့ ဂျာနယ်တစ်စောင် ထုတ်ကြတော့၊  
 ထုံးစံအတိုင်း နိုင်ငံတကာသတင်းတွေ ဘာသာပြန်ပေးတဲ့  
 အလုပ်မျိုးကစပြီး ဝိုင်းဝန်းကူညီရပါတယ်။ အယ်ဒီတာ  
 များက ဂျာနယ်နာမည်နဲ့ လိုက်တဲ့ ကဏ္ဍတစ်ခုလည်း  
 စဉ်းစားပေးပါဦးလို့ နားပူနားဆာလုပ်ကြတဲ့အတွက်  
 ‘မန်နေဂျာကောင်းဆိုတာ’ ဆိုတဲ့ ခေါင်းစဉ်နဲ့ စီးပွားရေး  
 ပညာရှင်တွေ၊ စီမံခန့်ခွဲမှု ပညာရှင်တွေရဲ့ အဆိုအမိန့်တွေ  
 ကို အပတ်စဉ် ဘာသာပြန်ပေးရပြန်ပါတယ်။ အခု  
 စာအုပ်ကလေးက အဲဒီဂျာနယ်မှာ ရေးခဲ့တာလေးတွေကို  
 စုပြီး စာတစ်အုပ်ဖြစ်အောင် ဖန်တီးလိုက်တာပါ။ အဲဒါ  
 ကြောင့် နားပူနားဆာလုပ်တဲ့ မြန်မာမန်နေဂျာက  
 အယ်ဒီတာများကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရပါတယ်။ ကိုယ့်  
 ဟာကိုယ် ဆိုရင် ဒီစာမျိုး ရေးမှာ မဟုတ်ပါဘူး။  
 တစ်သက်နဲ့တစ်ကိုယ် ဘာစီးပွားရေးမှ လုပ်ခဲ့ဖူးတာ  
 မဟုတ်တဲ့အပြင် စီးပွားရေးပညာ လေ့လာလိုက်စားသူ  
 လည်း မဟုတ်လေတော့ သူတို့ နားပူလို့သာ ရေးဖြစ်ခဲ့  
 တာပါ။ နောက်ဆုံးတော့ ဖိုးသူတော် မျက်စိလည်လေ  
 ဆန် ပိုရလေ ဆိုတဲ့အတိုင်း ဒီစာအုပ်ကလေး ဖြစ်လာရ  
 ပါတော့တယ်။ ။

လူထုစိန်ဝင်း  
 ၂၀၉.၂၀၀၃



mgyc.com

mgyc.com

A good manager must be a fanatic  
advocate for success.

*Bob Nelson*

မန်နေဂျာကောင်းဆိုတာ  
အောင်မြင်မှုအတွက်  
အရူးအမူး လှုံ့ဆော်သူ ဖြစ်ရမယ်။

✱

If you show people you don't care,  
 they will return the favor.  
 Show them you care,  
 they will reciprocate.

*Leeg.Bolman & Terrence  
 E. Deal  
 Leading with Soul:  
 An Unknown Journey of Spirit.*

လူတွေကို  
 သင်က ဂရုမစိုက်ဘူးဆိုတာ ပြရင်  
 သူတို့ကလည်း  
 အဲဒီအတိုင်း ပြန်ပြမှာပဲ။  
 သင်က ဂရုစိုက်ကြောင်း ပြရင်  
 သူတို့ကလည်း  
 အလားတူ တုံ့ပြန်မှာပဲ။



Treating your staff better  
will make your business  
perform better.

*Julian Richer, Founder  
Richer Sounds.*

ဝန်ထမ်းတွေကို  
ပိုကောင်းအောင် ဆက်ဆံရင်  
သင့်အလုပ်လည်း  
ပိုကောင်းကောင်း ဖြစ်လာမယ်။

✱

Do nice things, little things to brighten  
 your employees' day.  
 Bring in doughnuts.  
 Ask how it's going.  
 Offer to help.  
 These are the resources  
 employees most need to do a good job.

ဝန်ထမ်းတွေအတွက်  
 သာယာ တောက်ပတဲ့ နေ့ကလေး ဖြစ်စေဖို့  
 နှစ်သက်စဖွယ် အလုပ်လေးတွေ လုပ်ပါ။  
 စားစရာလေးတွေ ယူလာပါ။  
 အခြေအနေတွေကို မေးမြန်းစုံစမ်းပါ။  
 ဒါတွေဟာ  
 အလုပ်ကောင်းကောင်း လုပ်ဖို့အတွက်  
 ဝန်ထမ်းတွေ အလိုအပ်ဆုံး  
 အရင်းအမြစ်တွေ ဖြစ်တယ်။



The highest  
 achievable level of service  
 comes from the heart,  
 so the company that reaches  
 its people's heart will provide  
 the very best service.

*Hal Rosenbluth, CEO.  
 Rosenbluth International*

အမြင့်ဆုံး ရရှိနိုင်တဲ့ စွမ်းဆောင်မှု  
 အဆင့်ဆိုတာ နှလုံးသားက  
 လာတာ ဖြစ်တယ်။  
 အဲဒါကြောင့်  
 ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ နှလုံးသားထဲအထိ  
 ရောက်နိုင်တဲ့ ကုမ္ပဏီဟာ  
 အကောင်းဆုံး ထိပ်တန်းဝန်ဆောင်မှုကို  
 ပေးနိုင်တယ်။



Set aside time  
at the end of the day  
to celebrate  
the achievement of a department  
or company mile stone.

*Hal Rosenbluth*

ဌာနတစ်ခုရဲ့ အောင်မြင်မှု  
ဒါမှမဟုတ်  
ကုမ္ပဏီရဲ့ ထူးခြားတဲ့  
အောင်မြင်မှုတစ်ခုကို ဂုဏ်ပြုပွဲလုပ်ဖို့  
တစ်နေ့တာရဲ့  
နောက်ဆုံးအချိန်လေး တစ်ချိန်ကို  
သတ်မှတ်ထားပါ။

✱

When you take time  
to celebrate successes,  
you will get  
more of them.

အောင်မြင်မှုကို  
ဂုဏ်ပြုပွဲလုပ်ဖို့ အချိန်ယူခဲ့ရင်  
အောင်မြင်မှုတွေ  
ပိုရလာလိမ့်မယ်။

✱

To be effective,  
a manager must accept  
a decreasing degree of direct control.

*Eric G Flamoltz & Yvonne Randal*  
*The Inner Game of Management.*

အကျိုးသက်ရောက်မှု  
ရှိဖို့အတွက်ဆိုရင်  
မန်နေဂျာလုပ်သူ တစ်ယောက်ဟာ  
တိုက်ရိုက်ချုပ်ကိုင်မှု  
အတိုင်းအတာ  
လျော့ချပေးရေးကို လက်ခံရမယ်။

\*

Always start  
 with the positive  
 when it comes to managing others.  
 Give them  
 the benefit of the doubt  
 that they want to excel and be the best.

လူအများကို အုပ်ချုပ်တော့မယ်ဆိုရင်  
 အကောင်းဘက်က စပါ။  
 လူတိုင်းဟာ  
 သူထက်သာအောင်  
 သူထက်ကောင်းအောင်  
 လုပ်ချင်ကြလိမ့်မယ်ဆိုတဲ့  
 သံသယ၏အကျိုးကို ခံစားခွင့်ပေးပါ။

✱

A good manager is a man  
who isn't worried  
about his own career  
but rather the careers of those  
who work for him.

*H.M.S. Burns, President.  
Shell Oil Company.*

မန်နေဂျာကောင်းဆိုတာ  
ကိုယ့်အတွက် ကိုယ်မပူဘူး၊  
ကိုယ့်အတွက် လုပ်ပေးနေတဲ့သူတွေရဲ့  
ဘဝအတွက်ပဲ ပူတယ်။

✱

People will make  
reasonable decisions  
if they are given proper information.

*Thom Serrani, Mayor  
Stamford, Connecticut.*

သတင်းမှန်ကိုသာ ရရင်  
လူတွေဟာ ဆုံးဖြတ်ချက်မှန်ကို  
ချနိုင်လိမ့်မယ်။

✱

The better you inform  
and involve employees  
in the work place,  
the better they can help  
you succeed.

*Thom Serrani, Mayor  
Stamford, Connecticut.*

အလုပ်ခွင်ထဲမှာ  
ဝန်ထမ်းတွေကို  
ပိုအသိပေး၊ ပိုတာဝန်ပေးခဲ့ရင်  
သူတို့က  
အောင်မြင်အောင်  
ပိုအကူအညီ ပေးနိုင်တယ်။

\*

Throughout your life  
as a manager,  
build your character  
with each action you take.

*Henry Ford, Founder  
Ford Motor Company*

သင့် မန်နေဂျာဘဝ တစ်လျှောက်လုံးမှာ  
သင့် လုပ်ရပ်တွေနဲ့  
သင့်ဘဝကို တည်ဆောက်ပါ။

✱

When looking for ways to energize your employees, make sure that your plans address one or more of the eight basic human desires:

1. Desire for Activity.
2. Desire for Ownership.
3. Desire for Power.
4. Desire for Affiliation.
5. Desire for Competence.
6. Desire for Achievement.
7. Desire for Recognition.
8. Desire for Meaning.

*Carla O'Dell, President,  
O'Dell & Associates.*

ဝန်ထမ်းတွေကို တွန်းအားပေးဖို့  
 နည်းလမ်းတွေ ရှာရင်၊  
 လူသားတွေရဲ့ အခြေခံဆန္ဒ ရှစ်မျိုးအနက်  
 တစ်မျိုးမျိုးကို  
 ဦးတည် လုပ်ဆောင်မိဖို့ ဂရုစိုက်ပါ။

- ၁။ လုပ်ဆောင်ချင်တဲ့ ဆန္ဒ
- ၂။ ပိုင်ဆိုင်ချင်တဲ့ ဆန္ဒ
- ၃။ အာဏာရှိချင်တဲ့ ဆန္ဒ
- ၄။ တွဲဖက်ခံချင်တဲ့ ဆန္ဒ
- ၅။ ကျွမ်းကျင်ချင်တဲ့ ဆန္ဒ
- ၆။ အောင်မြင်ချင်တဲ့ ဆန္ဒ
- ၇။ အသိအမှတ်ပြုခံချင်တဲ့ ဆန္ဒ
- ၈။ အဓိပ္ပာယ်ရှိစေချင်တဲ့ ဆန္ဒ



When you have to make a choice  
and don't make it,  
that is in itself a choice.

*William James,  
American Psychologist.*

တစ်ခုခုကို ရွေးချယ်ရမယ့်အခါမှာ  
ဘာမှ မရွေးချယ်ခဲ့ဘူးဆိုရင်၊  
အဲဒါကိုက  
ရွေးချယ်ခြင်းပဲ။

\*

Nothing creates  
more self-respect among employees  
than being included  
in the process of making decisions.

*Judith M. Bardwick*  
*The Planteating Trap.*

အဆုံးအဖြတ်ပြုတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်ထဲမှာ  
ပါဝင်ခွင့် ပေးခြင်းထက် ပိုပြီး  
ဝန်ထမ်းတွေ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လေးစားမှု  
စိတ်ဓာတ် ရှိလာအောင်  
ဖန်တီးပေးနိုင်တာ ဘာမှမရှိဘူး။



The leader must know,  
 must know  
 that he knows,  
 and must be able  
 to make it clear  
 to those about him that he knows.

*Clarence B. Randall,  
 Chairman, Inland Steel Co.*

ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ သိရမယ်၊  
 သိကြောင်း  
 သူ့ဟာသူလည်း သိရမယ်။  
 သူ့အပါးက လူတွေကိုလည်း  
 သူ သိကြောင်း  
 ရှင်းရှင်းလင်းလင်း  
 သိစေနိုင်ရမယ်။

✱

To improve is to change.  
To be perfect is to change frequently.  
*Sir Winston Churchill*

တိုးတက်ဖို့ ပြောင်းလဲရမယ်။  
အကောင်းဆုံးဖြစ်ဖို့  
ခဏခဏ ပြောင်းလဲပေးရမယ်။

✱

Instead of fearing change,  
do everything in your power  
to prepare for it.

*Max De Pree, CEO.*

*Herman Miller, Inc.*

အပြောင်းအလဲကို  
ကြောက်လန့်နေမယ့်အစား  
အပြောင်းအလဲအတွက် ပြင်ဆင်ထားဖို့  
ကိုယ့်စွမ်းအား ရှိသလောက်  
ဆောင်ရွက်ပါ။

\*

Seek first to understand,  
then be understood.

*Stephen Covey, Founder  
Covey Leadership Center*

နားလည်အောင် အရင်ကြိုးစားပါ။  
ပြီးတော့ နားလည်ပါ။

✱

Effectively managing people  
depends on understanding them.

*Stephen Covey, Founder  
Covey Leadership Center*

လူတွေကို ထိထိရောက်ရောက်  
အုပ်ချုပ်နိုင်ဖို့ ဆိုတာ  
သူတို့ကို နားလည်မှု အပေါ်မှာ  
မူတည်တယ်။

✱

Excellence doesn't mean  
 we have to be 100% better  
 in any one thing,  
 it means  
 we strive to be 1% better  
 in 100 things.

*Jan Carizon, CEO  
 Scandinavian Airlines System.*

အကောင်းဆုံး ဆိုတာ  
 တစ်ခုခုကို  
 ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း  
 ပိုကောင်းအောင် လုပ်ရမယ်လို့  
 ဆိုလိုခြင်း မဟုတ်ဘူး။  
 အခုပေါင်း ၁၀၀ ကို  
 ၁ ရာခိုင်နှုန်းစီ  
 ပိုကောင်းလာအောင် ကြိုးစားရမယ်လို့  
 ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။

✱

Identify and cure  
the root causes of problems  
before they become problems.

*Jan Carizon, CEO  
Scandinavian Airlines System*

ပြဿနာတွေရဲ့ အရင်းအမြစ်တွေကို  
ပြဿနာတွေ ဖြစ်မလာခင်  
ခွဲခြားသိမြင်ပြီး ကုသပစ်လိုက်ပါ။

✱

Every employee has  
a special talent be skill just waiting  
to be tapped.

*Bob Nelson*

ဝန်ထမ်းတိုင်းမှာ ထူးခြားတဲ့ အရည်အချင်း  
ကျွမ်းကျင်မှုတွေ ရှိကြတယ်၊  
ထုတ်သုံးဖို့ စောင့်နေကြတာသာ ဖြစ်တယ်။

✱

A company is known  
by the people  
it keeps.

*Bob Nelson*

ကုမ္ပဏီက ခန့်ထားတဲ့  
လူတွေကို ကြည့်ရုံနဲ့  
ကုမ္ပဏီအကြောင်း သိတယ်။

✱

Managers are people  
who do things right,  
and leaders are people  
who do the right things.

*Warren E Bennis, Leaders.*

မန်နေဂျာဆိုတာ  
မှန်အောင် လုပ်တဲ့သူတွေဖြစ်တယ်။  
ခေါင်းဆောင်ဆိုတာက  
မှန်တာလုပ်တဲ့ လူတွေဖြစ်တယ်။

✱

There are few things  
more demotivating to employees than  
unrealistic goals  
that cannot be achieved.

*Tracy Gross,  
Harvard Business Review 1993.*

မရနိုင်တဲ့  
လက်တွေ့မကျတဲ့  
ရည်မှန်းချက်တွေထက် ပိုပြီး  
ဝန်ထမ်းတွေကို  
စိတ်ဓာတ်ကျသွားစေတဲ့ အရာ  
နည်းနည်းပဲ ရှိပါတယ်။

✱

Instead of focusing  
 on your employee's shortcomings,  
 praise them  
 for the things they do well,  
 and assign them tasks  
 that take advantage of these strengths.

*Tracy Gross*

ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ချို့ယွင်းချက်တွေကို  
 အာရုံ စိုက်နေမယ့်အစား  
 သူတို့ရဲ့  
 ကောင်းတဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်တွေကို  
 ချီးကျူးပါ။  
 ပြီးတော့  
 အဲဒီ အားကောင်းချက်လေးတွေကို  
 အသုံးချနိုင်တဲ့  
 တာဝန်မျိုးကို ပေးပါ။

✱

Reward your employees  
for trying new ways  
to improve the organization,  
they succeed or fail.

*Bob Nelson*

အဖွဲ့အစည်း တိုးတက်ဖို့အတွက်  
နည်းလမ်းသစ်တွေနဲ့ ကြိုးစားတဲ့  
ဝန်ထမ်းတွေကို  
သူတို့ လုပ်တာ အောင်မြင်သည်ဖြစ်စေ၊  
ဆုံးရှုံးသည်ဖြစ်စေ  
ဆုလာဘ် ချီးမြှင့်ပါ။

✱

Create an environment  
where employees aren't afraid  
to bring you the bad news  
as well as the good.

*Harold Geneen, CEO, ITT*

ဝန်ထမ်းတွေဟာ  
သတင်းဆိုးဖြစ်ဖြစ်၊ သတင်းကောင်းဖြစ်ဖြစ်၊  
ကိုယ့်ဆီ ယူလာရမှာကို မကြောက်တဲ့  
ပတ်ဝန်းကျင်မျိုး  
ဖန်တီးထားပါ။

