

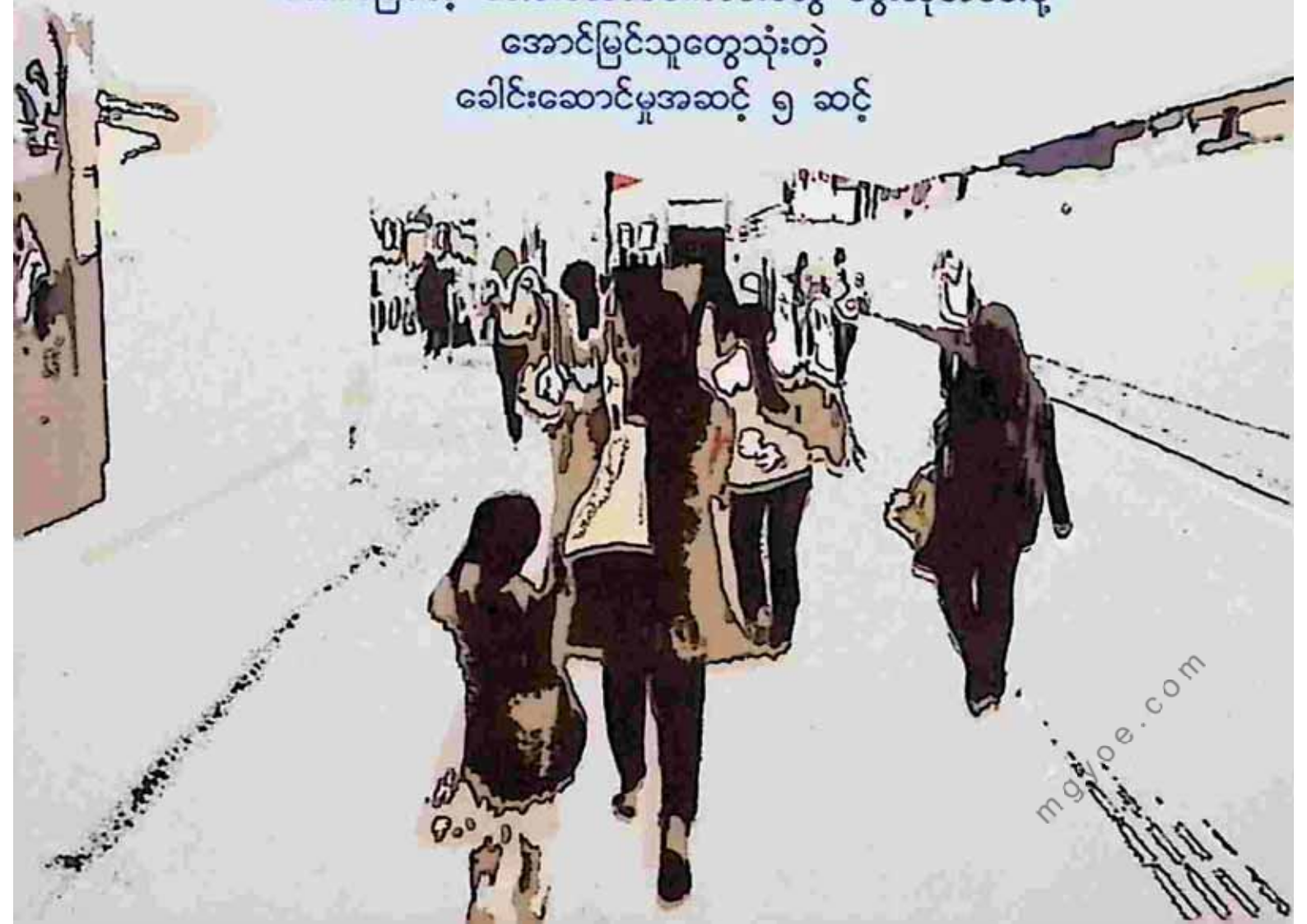
The **E**ssence

mgvoo.com

အောင်မြင်သူတွေ ဘယ်လိုဦးဆောင်သလဲ အောင်စည်သာ

How Successful People Lead
John C. Maxwell

အောင်မြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့
အောင်မြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေ မွေးထုတ်ပေးဖို့
အောင်မြင်သူတွေသုံးတဲ့
ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ ဆင့်



mgvoo.com

- ခေါင်းဆောင်မှုမှာ အဆင့် ဘယ်နှဆင့်ရှိသလဲ
- ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုတာ ဘာလဲ
- ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်အဖြစ် အောင်မြင်ဖို့ ဘာတွေလိုအပ်သလဲ
- ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်အဖြစ် အောင်မြင်ဖို့ ဘာတွေ လုပ်ရမလဲ
- သင့်ရှေ့က အောင်မြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေ ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်ခဲ့ကြပါသလဲ။

အောင်မြင်သူတွေ ဘယ်လိုဦးဆောင်သလဲ

How Successful People Lead
John C. Maxwell



AST00014
1,500.00 KS

မျက်နှာပုံဒီဇိုင်း- M.S.O

ထုတ်ဝေသူ-ဦးစန်းဦး၊စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊(၀၀၅၃၈)၊၆၇၊၁၆၄လမ်း၊တာမွေ။

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

မူပိုင်ခွင့်ကြိုက်၊ အုပ်စု ၅၀၆ ၂၀၁၇၊ ၆၀၆၀

အောင်စည်သာ
အောင်မြင်သူတွေ ဘယ်လိုဦးဆောင်သလဲ
စာမျက်နှာ ၁၅၀ မျက်နှာ၊
၁၃ စင်တီ x ၁၈ စင်တီ

မာတိကာ

- နိဒါန်း	၁
- ခေါင်းဆောင်မှု ဘယ်လို အလုပ်လုပ်သလဲ	၇
- ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ ဆင့်	၉
- အဆင့် ၅ ဆင့် ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အနှစ်သာရ ၁၀ ချက်	၁၉
အဆင့် [၁] ရာထူးနေရာ	၂၉
- ရာထူးနေရာရဲ့ အတက်ဘက်အခြမ်း	၃၁
- ရာထူးနေရာရဲ့ အကျဘက်အခြမ်း	၃၉
- အဆင့်[၁] ရဲ့ အကောင်းဆုံးအမှုအကျင့်များ	၄၈
- ခေါင်းဆောင်တွေကို အဆင့် ၂ ထိ ရောက်စေမယ့် ယုံကြည်မှုတွေ	၅၃

အဆင့် [၂] ခွင့်ပြုခြင်း	၅၉
- ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးရဲ့ အတက်ဘက်အခြမ်း	၆၁
- ဆက်ဆံရေးရဲ့ အကျဘက်ခြမ်း	၆၆
- အဆင့်[၂] ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အကောင်းဆုံး အမှုအကျင့်များ	၇၂
- ခေါင်းဆောင်ကို အဆင့် (၃) ဆီ တက်လှမ်းစေမယ့် ယုံကြည်ချက်တွေ	၇၈
အဆင့် [၃] အလုပ်ဖြစ်မှု	၈၁
- အလုပ်ဖြစ်မှုရဲ့ အတက်ဘက်အခြမ်း	၈၃
- အလုပ်ဖြစ်မှုရဲ့ အကျဘက်ခြမ်း	၈၉
- အဆင့်[၃] ရဲ့ အကောင်းဆုံးအပြုအမူတွေ	၉၃
- အဆင့်[၄] ကို တက်ဖို့ ခေါင်းဆောင်တွေကို ကူညီပေးမယ့် ယုံကြည်ချက်များ	၁၀၃
အဆင့် [၄] ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခြင်း	၁၀၇
- ပြုစုပျိုးထောင်မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်းရဲ့ အတက်ဘက်ခြမ်း	၁၀၉
- ပြုစုပျိုးထောင်မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်းရဲ့ အကျဘက်ခြမ်း	၁၁၄
- အဆင့်[၄] ရဲ့ အကောင်းဆုံးအမှုအကျင့်များ	၁၂၁
- ခေါင်းဆောင်တွေကို အဆင့် ၅ ရောက်စေမယ့် ယုံကြည်မှုများ	၁၃၂

အဆင့် [၅] ခေါင်းဆောင်မှု အထွတ်အထိပ်	၁၃၇
- ခေါင်းဆောင်မှုအထွတ်အထိပ်ရဲ့ အတက်ဘက်အခြမ်း	၁၃၉
- ခေါင်းဆောင်မှုအထွတ်အထိပ်ရဲ့ အကျဘက်အခြမ်း	၁၁၄
- အဆင့်[၅] ခေါင်းဆောင်တို့ရဲ့ အကောင်းဆုံး အမှုအကျင့် ၆ ခု	၁၄၈
- နိဂုံး	၁၄၉



mgyc.com

mgyc.com

နိဒါန်း

သင့်ဘဝရဲ့ ရည်မှန်းချက်က အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို စတင်ဖို့ ကုမ္ပဏီထောင်ဖို့၊ ဒါမှမဟုတ် အသင်းအဖွဲ့လေးတစ်ခု စုစည်းဖို့ဆိုရင် သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာမှာ ကျွမ်းကျင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ သင် ကောင်းကောင်း ခေါင်းဆောင်မှု မပေးနိုင်ဘူးဆိုရင် သင် အောင်မြင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။

အဲဒီအချက်ကို သိပြီးပြီးချင်းမှာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာဟာ ကျွန်တော်ရဲ့ မျှော်မှန်းချက်တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ ပညာရပ်ကို သင်ယူရတာကို ကြိုက်နှစ်သက်ခဲ့တယ်။ ပြီးတော့ အဲဒီ ဘာသာရပ်ကို ပြန်လည်သင်ကြားဝေမျှပေးရတာကိုလည်းပဲ ကြိုက်နှစ်သက်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်သိသမျှ ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို အခြားသူတွေကို ဝေမျှဖို့ ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ အချိန်နှစ် ၃၀ လောက်ကို သုံးခဲ့ပါတယ်။ တစ်နှစ်ကို ကျွန်တော် ရက် ၈၀ လောက် ခေါင်းဆောင်မှုပညာတွေကို သင်ကြားပေး ပါတယ်။ လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်တချို့တုန်းက အဲဒီပညာတွေကို ကမ္ဘာအနှံ့ တိုက်ကြီး ခြောက်တိုက်ကို လှည့်လည်ဟောပြောခဲ့ပါတယ်။ ဘယ်တော့မှ မမောပန်းနိုင်ခဲ့ပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့ပါလဲ။ ဘာလို့ဆို အရာရာတိုင်းရဲ့

အတက်အကျဟာ ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် မူတည်လို့ပါပဲ။ ကမ္ဘာကြီးကို သာ သင် အကျိုးပြုချင်တယ်ဆိုရင် ခေါင်းဆောင်တတ်ဖို့သာ သင်ယူ ပါ။ သင့်ကို အဲဒီလို အကျိုးပြုစွမ်းဆောင်နိုင်အောင် ကူညီပေးပါလိမ့် မယ်။

နှစ်ပေါင်းများစွာ ကျွန်တော် သင်ကြားပေးခဲ့တဲ့ ခေါင်းစဉ်တွေထဲ မှာ အခြားအရာတွေထက် အကြိမ်ပေါင်းများစွာ ပိုပြီး သင်ပေးခဲ့ရတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုရှိပါတယ်။ အဲဒီ သင်ခန်းစာဟာ “အောင်မြင်သူတွေ ဘယ်လို ဦးဆောင်သလဲ” ဆိုတာကို ရှင်းပြပြီး သင့်ကို ခေါင်းဆောင်တစ် ယောက်ဖြစ်အောင် ကူညီပေးမယ့် သင်ခန်းစာဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ ခေါင်း စဉ်အောက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် ၅ ဆင့် ပါဝင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ အဲဒီသင်ခန်းစာဟာ ကမ္ဘာ့အကောင်းဆုံးလို့ ဖော်ကျွန်းမဂ္ဂဇင်းမှာ ဖော်ပြ ခဲ့တဲ့ ကုမ္ပဏီ ၁၀၀ ကနေ ကုမ္ပဏီအရွယ်အစားအသေးလေးတွေအထိ ခေါင်းဆောင်တွေကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့ရတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုပါ။ ထို့အပြင် အဲဒီ သင်ခန်းစာကို အသုံးပြုပြီး NGO တွေမှာ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဘယ်လိုဦးဆောင်မှုပေးမလဲဆိုတာကိုပါ သင်ကြားပေး နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ကမ္ဘာ့အနှံ့ နိုင်ငံပေါင်း ၁၂၀ ကျော် လောက်ကို ပို့ချခဲ့ပြီး အဲဒီသင်ခန်းစာဟာ အသုံးဝင်တယ်ဆိုတဲ့ စမ်းသပ်မှုတွေနဲ့လည်း သက်သေပြခဲ့ပြီးပါပြီ။ လူပေါင်းမြောက်မြားစွာကိုလည်း စမ်းသပ်စေပြီး မှန်ကန်ကြောင်း သိစေခဲ့ပြီးပါပြီ။

ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆင့်တွေ ခွဲမြင်လိုက်ခြင်းဖြင့် ရနိုင်တဲ့ အကျိုး ကျေးဇူးတွေ အများကြီးရှိပါတယ်။ အဲဒီထဲက အချို့က ...

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရဲ့ရှင်းလင်းတဲ့ ပုံရိပ်ကို ဖန်တီးပေးတယ်

သဘာဝတရားရဲ့ လက်ဆောင်ပေးအပ်ခြင်း မခံရတဲ့သူတွေ အတွက် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ဒဏ္ဍာရီပုံပြင်တွေလိုပါပဲ။ သူတို့အတွက် လူတွေကို ခေါင်းဆောင်ဖို့ဆိုတာ အမှောင်ထဲမှာ စမ်းတဝါးဝါး လမ်းလျှောက်ရသလိုပါပဲ။ သူတို့မှာ ဘယ်ကို သွားချင်တယ်ဆိုတဲ့ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီး စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သွားချင်တဲ့ ပန်းတိုင်ရှိရာသို့ လမ်းတစ်လျှောက် ရှေ့ကိုလည်း မမြင်ရ၊ ဘယ်နေရာမှာ အခက်အခဲ၊ အတားအဆီးတွေရှိမှန်းလည်း မသိဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။ ပညာရေးပိုင်းက လူတွေ အတော်များများအတွက်တော့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ သီအိုရီပိုင်းဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခု၊ စစ်တမ်းလုပ်လို့ ကောင်းတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခု၊ စာတမ်းရေးဖို့ကောင်းတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခု လောက်ပါပဲ။ အဲဒါတွေနဲ့ နှိုင်းယှဉ်ရင် ခု ကျွန်တော့်ရဲ့ သင်ခန်းစာက သိပ်ကို ရိုးစင်းပါတယ်။ လူတိုင်းလေ့လာသင်ယူနိုင်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ စကားလုံးဆိုတာထက် လုပ်ရပ်ပါ

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုပါ။ ရာထူးနေရာတစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်မှု (leadership) နဲ့ အုပ်ချုပ်ရေး (Management) တို့ကို အတူတူပဲဆိုပြီး သုံးခဲ့တဲ့လူတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။ အခု အချိန်မှာတော့ လူအတော်များများဟာ အဲဒီနှစ်ခုကြားက သိသာတဲ့ ကွာဟမှုတစ်ခုကို သိလာကြပါပြီ။ အုပ်ချုပ်မှု (Management) ဆိုတာဟာ ဘယ်အရာမှ မပြောင်းလဲတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုမှာတော့ အကောင်းဆုံး အသုံးပြုရာပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ လူတွေရဲ့ ရှုပ်ထွေးမှုတွေကို ဆက်ဆံရတာပါ။ အမြဲတမ်းပြောင်းလဲနေတဲ့အရာတွေပေါ့။ ခေါင်းဆောင်တွေ

အတွက် စိန်ခေါ်မှုတွေက အပြောင်းအလဲတွေကို ဖန်တီးဖို့နဲ့ တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းရေးမှာ ကူညီပေးဖို့ပါပဲ။ အဲဒီလိုတွေ လုပ်ဖို့ဆို လက်တွေ့လုပ်မှ အရွေ့ရှိမှဖြစ်မှာပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်တွေ တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် မြင့်တက်သွားဖို့ပေါ့။

ခေါင်းဆောင်မှုကို

နားလည်နိုင်တဲ့ ခြေလှမ်းတွေအဖြစ် ခွဲခြမ်းချုပ်ဆိုလိုက်တယ်

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ဟာ နည်းနည်းကျယ်ပြန့်ပြီး နည်းနည်းရှုပ်ထွေးနိုင်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုက ဘယ်က စသလဲ။ ဘာက စလုပ်သင့်သလဲ။ ဘယ်လိုနည်းလမ်းမျိုး သုံးရပါမလဲ။ အခြားသူတွေ အပေါ် ဘယ်လို လွှမ်းမိုးရမလဲ။ ထိရောက်တဲ့ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုကို ဘယ်လို တည်ဆောက်ဖန်တီးယူမလဲ။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ နောက်လိုက်တွေ ကိုလည်း ခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ပေးရမလဲ။ အဲဒီ မေးခွန်းတွေအားလုံးအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ ဆင့် ပုံစံမှာ အဖြေရှိပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ ကစားကွက်ကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြပေးပါတယ်

များသောအားဖြင့် လူတွေက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့၊ ခေါင်းဆောင်နိုင်ဖို့ပဲ ရည်မှန်းချက်ထား စဉ်းစားကြတယ်။ ကောင်းမွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ မိမိကိုယ်ကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ်မြှင့်တင်ခြင်း မဟုတ်ပါဘူး။ သင့်ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းကို အတူတကွ မြှင့်တင်ကြခြင်းပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့် ၅ ဆင့်ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဖို့အတွက် ရှင်းလင်းတဲ့ အဆင့်တွေကို ဖော်ပြပါတယ်။ လူတွေကို ခေါင်းဆောင်နိုင်ဖို့၊ သင့်အဖွဲ့ထွက်ကို ထိရောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်လာအောင်

ကူညီဖို့ စတာတွေအတွက် သင့်ရဲ့ အောင်မြင်တဲ့ အသက်မွေးဝမ်း
ကျောင်းတစ်ခုကို ဒီစာအုပ်က အာမခံနိုင်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်တွေ၊

တန်ဖိုးတွေနဲ့ စည်းမျဉ်းတွေကို ချိန်ညှိထားတယ်

ကျွန်တော် အဲဒီအဆင့် ၅ ဆင့်ကို ဖန်တီးတဲ့အခါ အဆင့်တိုင်း
အဆင့်တိုင်းကို ပိုပြီး ထိထိရောက်ရောက် ခေါင်းဆောင်ရေးမှာ အသုံး
ချနိုင်ဖို့ စီစဉ်ထားတယ်။ အဲဒီအဆင့်တွေကို လက်တွေ့သုံးတာ၊ ပြန်လည်
သင်ပြတာများလာတဲ့အခါ အဲဒီ အဆင့်တွေဟာ တကယ်တော့ ခေါင်း
ဆောင်မှုရဲ့ စည်းမျဉ်းဥပဒေတွေဖြစ်တယ်ဆိုတာ ကျွန်တော် သိလာ
တယ်။ ဘာကွာပါသလဲ။ အသုံးချဖို့နည်းလမ်းဆိုတာ အခြေအနေတစ်ခု
အတွက်သာဖြစ်ပြီး အခြားသော အခြေအနေတွေမှာ အသုံးဝင်မယ်လို့
အာမ မခံနိုင်ပါ။ စည်းမျဉ်းဆိုတာကတော့ ရူပဗေဒဥပဒေတွေလိုပါပဲ။
အမြဲတမ်း အမှန်တရား၊ သက်သေပြလို့ရတဲ့ အမှန်တရားတွေပါ။

အဲဒီ ဥပဒေတွေကို ကျွန်တော်တို့ နှလုံးသွင်းတာ များလာတဲ့
အခါ အဲဒါတွေဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ တန်ဖိုးတွေ ဖြစ်လာတယ်။ အဲဒီ
အဆင့် ၅ ဆင့်ဟာ ကျွန်တော်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဘဝကို တော်တော်
လွှမ်းမိုးမှုရှိခဲ့ပါတယ်။



မိတ်ဆက်

ခေါင်းဆောင်မှု ဘယ်လို အလုပ်လုပ်သလဲ

လူတွေ ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို ဘယ်လို သင်ယူကြသလဲ။ လူအများအတွက်တော့ စမ်းသပ်မှုနဲ့ အမှားတွေက တစ်ဆင့်ပေါ့။ အချို့အရာတွေဟာ လက်တွေ့ကြုံပြီးမှ သင်ယူနိုင်တယ်ဆိုတာကို ကျွန်တော် လက်ခံပေမဲ့ ဒီအဆင့် ၅ ဆင့် နည်းလမ်းကတော့ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ ကျောရိုးကို ကောင်းကောင်းနားလည်စေမယ်လို့ ယုံကြည်ပါတယ်။

အဲဒီတော့ အဆင့်တစ်ခုချင်းစီနဲ့ အထဲမှာ ဘာတွေပါဝင်သလဲ၊ သူတို့ ဘယ်လိုအလုပ်လုပ်သလဲဆိုတာကို အကြမ်းဖျင်း ကြည့်ကြည့်ရအောင်။ ပြီးတော့ အဲဒီအဆင့်တွေရဲ့ အသေးစိတ်ကို ဒီစာအုပ်တစ်အုပ်လုံးမှာ ဆက်ပြီးရှင်းပြမှာပါ။

အဆင့်တစ်ခုချင်းစီကို ကြည့်မယ်ဆိုရင် အဲဒီအဆင့်အတွက် ကောင်းတဲ့အချက်၊ ဆိုးတဲ့အချက်နဲ့ အကောင်းဆုံး အမှုအကျင့်တွေက ဘာလဲဆိုတာကို သင် လေ့လာနိုင်မှာပါ။ ပြီးတော့ နောက်တစ်ဆင့်ကို တက်ဖို့နဲ့ ကိုယ့်အောက်က လူကို နောက်တစ်ဆင့်တက်နိုင်စေဖို့ ကူညီနိုင်မယ်ဆိုတဲ့ ယုံကြည်ချက်ကို သင်ရမှာပါ။



ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် ၅ ဆင့်

အဆင့် | ရာထူးနေရာ [၁]

လူတွေက သင့်နောက်ကို လိုက်ကြတာ တာဝန်အရပါ

ရာထူးနေရာနဲ့ ခေါင်းဆောင်တယ်ဆိုတာ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် တွေထဲမှာ အနိမ့်ဆုံး လူသစ်တန်းအဆင့်ပါ။ ရာထူးနဲ့ ခေါင်းဆောင် နေရာကို ယူထားသူမှာရှိတဲ့ လွှမ်းမိုးမှုက အဲဒီနေရာအတွက် ပေးထားတဲ့ အခွင့်အာဏာတစ်ခုပါပဲ။ ခေါင်းဆောင်နေရာကို ရယူထားခြင်းဟာ ဘာမှတော့ မမှားပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီနေရာကို အသုံးပြုပြီး လူတွေကို ဦးဆောင်ဖို့ ကြိုးစားမယ်ဆိုရင်တော့ သင် အမှားကြီး မှားသွားပါပြီ။ ရာထူးနေရာဆိုတာ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုကို အစားထိုးဖို့ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်တဲ့ အရာပါ။

ဒီအဆင့် (၁) မှာပဲ ရပ်နေတဲ့ လူတွေဟာ အထက်အရာရှိတော့ ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ ဘယ်တော့မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်မှာ မဟုတ် ပါဘူး။ သူတို့မှာရှိတာ လက်အောက်ငယ်သားသာဖြစ်ပြီး အဖွဲ့ဝင်တွေ မဟုတ်ကြပါဘူး။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ ဖွဲ့စည်းပုံနဲ့ ပေါ်လစီတွေကို

မိခိုနေရပြီး လူတွေဟာ သူတို့ပြောတာကို သူတို့ အာဏာတည်သရွေ့ အတိုင်းအတာထိသာ လိုက်လုပ်ကြမှာဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ သူတို့ရဲ့ လူတွေဟာ မိမိတို့ အလိုဆန္ဒပြည့်ရေးကိုသာ ဦးစားပေးကြမှာလည်း ဖြစ်ပါတယ်။ ရာထူးနဲ့ ယူထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုကို သုံးပြီး လူတွေကို အလုပ်နည်းနည်းပိုလုပ်ပေးဖို့ ခိုင်းတဲ့အခါ ရဖို့ ခဲယဉ်းပါတယ်။

ရာထူးနဲ့ ယူထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်နေရာက လူတွေဟာ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းတွေ လူငယ်တွေ၊ ပညာတတ်တွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ရာမှာ အဆင် မပြေတတ်ကြပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆို လွတ်လပ်မှုကြိုက်တဲ့ သူတို့လို လူမျိုးတွေအပေါ်မှာ ရာထူးနေရာကို လက်ကိုင်ထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဟာ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုမရှိတော့လိုပါ။ ရာထူးဆိုတာ လူတိုင်းကို ခန့်လို့ ရပါတယ်။ ခွန်အားနဲ့ စွမ်းရည်ဘာမှ မလိုတဲ့အရာမဟုတ်လား။

အဆင့်
(၅)

ခေါင်းဆောင်မှုအထွတ်အထိပ် (လေးစားမှု)
လူတွေက သင့်နောက်လိုက်တာ သင်ဖြစ်နေလို့ပါ



အဆင့်
(၄)

ပြုစုပျိုးထောင်ပေး၊ မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်း
သူတို့အပေါ် သင်ကောင်းခဲ့လို့ လူတွေက သင့်နောက်လိုက်တာပါ



အဆင့်
(၃)

အလုပ်ဖြစ်မှု (ရလဒ်)
အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သင်လုပ်ပေးခဲ့တဲ့ အရာတွေအတွက် လူတွေက
သင့်နောက်လိုက်တာပါ။



အဆင့်
(၂)

ခွင့်ပြုခြင်း (ဆက်ဆံရေး)
လူတွေက လိုက်ချင်လို့ သင် နောက်လိုက်တာပါ။



အဆင့်
(၁)

ရာထူးနေရာ (အခွင့်အာဏာ)
လူတွေက တာဝန်ရှိလို့ သင့်နောက်လိုက်တာပါ။

အဆင့် [၂] | ခွင့်ပြုခြင်း

လူတွေက လိုက်ချင်လို့ကို သင့်နောက်လိုက်တာပါ

ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့် (၂) က ဆက်ဆံရေးအပေါ် လုံးလုံး မှီခိုနေပါတယ်။ ခွင့်ပြုခြင်းအဆင့်မှာ လူတွေ သင့်နောက်ကို လိုက်တာ သင့်ကို တပည့်ခံတာ သူတို့ကိုယ်တိုင် စိတ်ပါလို့ပါ။ လူတွေကို လေးလေးစားစားနဲ့ တန်ဖိုးထားပြီး ဆက်ဆံတဲ့အခါ သူတို့အပေါ် သင့်ရဲ့ သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ပါတယ်။ ယုံကြည်မှုလည်း တည်ဆောက်နိုင်ပါတယ်။ သင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဟာ တဖြည်းဖြည်းလိုလားမှုတွေနဲ့ချည်း ပြည့်လာ လိမ့်မယ်။ အိမ်မှာဖြစ်ဖြစ်၊ အလုပ်မှာဖြစ်ဖြစ်၊ လုပ်အားပေးရာမှာပဲ ဖြစ်ဖြစ်ပေါ့။

အဆင့် (၂) ရဲ့ အဓိကအချက်က ရာထူးနေရာကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း မဟုတ်ပါဘူး။ လူတွေအကြောင်း သိဖို့နဲ့ ဘယ်လို ပေါင်းရမလဲ ဖော်ထုတ်ဖို့ပါ။ အဲဒီလူတွေက ဘယ်လိုလူတွေလဲဆိုတာ ရှာဖွေကြည့်ရအောင်။ နောက်လိုက်တွေက သူတို့ခေါင်းဆောင် ဘာဆိုတာ သိချင်ကြတယ်။ ပြီးတော့ ခိုင်မာတဲ့ တည်တံ့တဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး တစ်ခု တည်ဆောက်လိုကြပါတယ်။

လူတွေကို ခေါင်းမဆောင်ရဘဲလည်း ခင်မင်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူတို့နဲ့ မခင်မင်ဘဲနဲ့တော့ သူတို့ကို ဦးဆောင်နိုင်မှာ မဟုတ်ပါ။ အဲဒါဟာ ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် (၂) ရဲ့ အနှစ်သာရပါပဲ။

အဆင့် | အလုပ်ဖြစ်မှု [၃] | (ရလဒ်)

**အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သင်လုပ်ပေးခဲ့တဲ့
အရာတွေအတွက် လူတွေက သင့် နောက်လိုက်တာပါ**

ခွင့်ပြုခြင်းအဆင့်ရဲ့ အန္တရာယ်ရှိတဲ့ အချက်က ခေါင်းဆောင်တွေ အဲဒီအဆင့်မှာတင် ရပ်လိုက်မှာကိုပါ။ ဒါပေမဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဆိုတာ အလုပ်လုပ်တဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ကို သာယာအောင် လုပ်ရုံတင် မဟုတ်ပါဘူး။ အလုပ်တွေလည်း ပြီးမှ ရမှာပါ။ အဲဒါကြောင့်ပဲ သူတို့ ဟာ ဒီအဆင့် (၃) ဆီ ရောက်အောင် လာသင့်တာပေါ့။ ရလဒ်အပေါ် အခြေခံတဲ့ အဆင့်တစ်ခုပါ။ ဒီအဆင့် (၃) ခေါင်းဆောင်မှုမှာ သြဇာ လွှမ်းမိုးမှုဟာ လူတွေရဲ့ အားကိုးချင်စိတ်က လာပါတယ်။ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက် သူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် လုပ်ပြခဲ့တဲ့ ရလဒ်အတွက် လူတွေ က သင့်နောက်လိုက် လုပ်ချင်လာကြတာပါ။

ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် (၃) ကို ရောက်ပြီဆိုတာနဲ့ ခေါင်းဆောင် တွေအတွက် ကောင်းတာတွေ တော်တော်များများ ဖြစ်ထွန်းလာပါပြီ။ အလုပ်တွေ ပြီးလာပြီ၊ စိတ်နေစိတ်ထားတွေ ကောင်းလာပြီ၊ အမြတ်တွေ လည်း တိုးတက်လာပြီပေါ့။ နောက်ဆုံး ပန်းတိုင်တွေလည်း တစ်ခုပြီး တစ်ခု ရနိုင်လာပါပြီ။ အဲဒါဟာ အဆင့် (၃) ရဲ့ အရှိန်ရမှုပါပဲ။

လူတွေကို ခေါင်းဆောင်ရတာ၊ လွှမ်းမိုးရတာကို ပျော်လာနိုင်ပါ တယ်။ အောင်မြင်မှုနဲ့ အလုပ်ဖြစ်မှုတွေက ပြဿနာ တော်တော်များများ

ကို ဖြေရှင်းသွားပါလိမ့်မယ်။ ဒီအဆင့် (၃) မှာ ခေါင်းဆောင်တွေက အပြောင်းအလဲတွေ ဖန်တီးဖို့ စတင်သူတွေ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ခက်ခဲတဲ့ ပြဿနာတွေ ကြုံရတိုင်း အပြောင်းအလဲဖြစ်မယ့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချမှတ်ရင်း သူတို့ရဲ့ နောက်လိုက်တွေကို ထိရောက်မှုအဆင့်တစ်ခုဆီ ထပ်မံခေါ်ဆောင်သွားပါလိမ့်မယ်။

အဆင့် | ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခြင်း [၄] | (မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်း)

လူတွေ သင့်နောက်လိုက်တာ သင် သူတို့အပေါ်
လုပ်ပေးခဲ့တာတွေကြောင့်ပါ

ခေါင်းဆောင်တွေက မြင့်မြတ်တယ်ဆိုတဲ့ ဂုဏ်ပုဒ်ရတာဟာ သူ
တို့ရဲ့ စွမ်းအင်တစ်ခုတည်းအတွက် မဟုတ်ပါဘူး။ တခြားသူကိုပါ တိုး
တက်ဖြစ်ထွန်းစေလို့ပါ။ အဲဒါဟာ ဟောဒီအဆင့် (၄) ခေါင်းဆောင်မှု
မှာ ခေါင်းဆောင်တွေလုပ်တဲ့အရာပါ။ သူတို့ရဲ့ ရာထူး၊ ဆက်ဆံရေးနဲ့
အလုပ်ဖြစ်မှုတွေကို သူတို့ရဲ့ နောက်လိုက်တွေထံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပေးပြီး
၎င်းတို့ကို အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်အောင် မြေတောင်မြှောက်ပေး
ကြတယ်။ အဲဒါကြောင့် ခု ဒီအဆင့် (၄) ရဲ့ ရလဒ်ဟာ ပြန်လည်မွေးမြူ
ခြင်းပါပဲ။

အလုပ်ဖြစ်မှုက အောင်ပွဲတွေ ရစေတယ်။ ဟောဒီမြေတောင်
မြှောက်ပေးခြင်းကတော့ ချန်ပီယံဖြစ်စေပါတယ်။ ဟောဒီ အဆင့် (၄)
မှာ ဖြစ်လေ့ရှိတဲ့ ကိစ္စနှစ်ခု ရှိပါတယ်။ ပထမတစ်ခုက အဖွဲ့အစည်းရဲ့
စိတ်ဓာတ်အမြင့်မားဆုံး အခြေအနေပါ။ လူတွေအပေါ် အာရုံစိုက်၊ မြေ
တောင်မြှောက်ပေးခြင်းဟာ ဆက်ဆံရေးတွေကို ပိုမို ခိုင်မြဲစေပြီး သစ္စာ

ရှိမှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေလိုပါ။ ဒုတိယတစ်ခုကတော့ ခေါင်းဆောင် စိတ်ရှိသူတွေ များလာတဲ့အတွက် အဖွဲ့ရဲ့ ရလဒ်တွေ ပိုကောင်းလာ တာပါ။

အဆင့် (၄) ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ နောက်လိုက်တွေရဲ့ ဘဝကို ပြောင်းပေးခဲ့ကြတယ်။ အဲဒါကြောင့်ပဲ သူတို့ တပည့်တွေက သူတို့နောက် လိုက်တာပါ။ သူတို့ရဲ့ ဆက်ဆံရေးဟာ များသောအားဖြင့် တစ်ဘဝလုံး တည်တံ့သွားကြပါတယ်။

အဆင့် | ခေါင်းဆောင်မှု [၅] | အထွတ်အထိပ်

လူတွေက သင့်နောက်လိုက်တာ သင် ဖြစ်နေလို့ပါ

အမြင့်ဆုံးနဲ့ အခက်ဆုံးအဆင့်က ခေါင်းဆောင်မှု အထွတ်အထိပ် အခြေအနေပါ။ အဆင့် (၁) ကနေ (၄) အထိကို လူအတော်များများ က သင်ယူပြီး တက်လှမ်းနိုင်ကြပါတယ်။ အဆင့် (၅) မှာတော့ စွမ်းရည်၊ ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ စိတ်ဓာတ်တင်မဟုတ်ပါဘူး။ ထက်မြက်တဲ့ ပါရမီပါ လိုအပ်ပါတယ်။ မွေးရာပါ ပါရမီပါတဲ့သူတွေသာ အဆင့် (၅) ကို တက်လှမ်းနိုင်ကြတယ်။ အဆင့် (၅) ခေါင်းဆောင်တွေက လူတွေကို အဆင့် (၄) ခေါင်းဆောင်တွေ ဖြစ်အောင် လုပ်ပေးကြပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တွေကို အခြား ခေါင်းဆောင်လောင်းတွေ မွေးထုတ်ပေးချင်တဲ့စိတ်ဖြစ်လာအောင် လုပ်ရတာဟာ ခေါင်းဆောင်မှုမှာ သိပ်ကို ခက်ခဲတဲ့ အလုပ်ပါပဲ။ အဲဒါအတွက် အဖြေတွေ ရှိပါတယ်။ အဆင့် (၅) ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အခြားခေါင်းဆောင်တွေ မလုပ်နိုင်တဲ့ အဆင့် (၅) အဖွဲ့အစည်းတွေ ဖန်တီးကြတယ်။ အဲဒီအခါ သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုမှာ အပေါင်းလက္ခဏာဂုဏ်သတင်းတွေ ပျံ့နှံ့လာတယ်။ အဖွဲ့

အနှစ်တွေလည်း ဖန်တီးကြတယ်။ ရလဒ်ကတော့ အဆင့် (၅) ခေါင်း
ဆောင်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ ရာထူး၊ သူတို့ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းနဲ့ တစ်ခါတစ်ရံ
သူတို့ရဲ့ ဈေးကွက်နယ်ပယ်ကိုပါ အကန့်အသတ်ကို ကျော်လွန်ပြီး
အထွတ်အထိပ်အဆင့်တစ်ခုကို ရောက်စေတာပါပဲ။

အဆင့် (၅) ဆင့် ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အနှစ်သာရ ၁၀ ချက်

သင်ဟာ ထိရောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုပြီး အခြား အောင်မြင်သူတွေလို ခေါင်းဆောင်ချင်တယ်ဆိုရင် ပြောခဲ့တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ၅ ဆင့်ကို ကျွမ်းကျင်မှ ဖြစ်ပါမယ်။ သင့် လူတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး သင်က ဘယ်အဆင့်မှာ ရှိနေသလဲဆိုတာ သိရအောင် လေ့လာပါ။ ပြီးတော့ ယုံကြည်မှုနဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရအောင် အလုပ်လုပ်ပြပါ။ ပြီးတော့ နောက်တစ်ဆင့်ကို တက်လှမ်းရယူပါ။ အဲဒီနည်းလမ်းလေးကို လေ့လာသင်ယူနိုင်ပြီး နေ့စဉ် နေ့တိုင်း တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်သွားမယ်ဆိုရင် တစ်နေ့မှာ အောင်မြင်သူတွေလို သင်လည်း ခေါင်းဆောင်နိုင်မှာပါ။

အဲဒီ အဆင့်တွေ ဘယ်လိုဆက်စပ်မှုရှိလဲဆိုတဲ့ အနှစ်သာရတွေကို ကျွန်တော်နည်းနည်းဝေမျှလိုပါတယ်။

[၁] အဆင့်တစ်ဆင့်တက်တိုင်း အရင်အဆင့်ကို ချန်မထားပါနဲ့။

ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် ၅ ဆင့်ကို ကျော်ဖြတ်ရတာ လှေကားတက်သလို တစ်ဆင့်ပြီး နောက်တစ်ဆင့် ရောက်သွားတယ်လို့ ထင်ပါလိမ့်မယ်။ တကယ်က အရင်အဆင့်ကို ထားခဲ့ခြင်းမဟုတ်ဘဲ နောက်

တစ်ဆင့်ထပ်တိုးရယူခြင်းပါ။ ရှေ့က လှေကားထစ်ကို ချန်ခဲ့ပြီး ခု
 လှေကားထစ်ကို ရောက်နေသလို မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ဆင့်ဖြည့်ပြီး
 နောက်တစ်ဆင့် ဖြည့်ရမယ်။ အိမ်ဆောက်သလိုပေါ့။ အောက်မှာ အခံ
 မရှိဘဲ သင်အပေါ်ထပ်ကို ပိုင်ဆိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အပေါ်ထပ်ကို
 ရောက်သွားလို့ အောက်အဆင့်ဖြုတ်ချလိုက်မယ်ဆိုရင် သင်လည်း ပြို
 ကျသွားမှာပါ။ ဥပမာ ပြောရရင် သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်ရာထူး အဆင့်
 ၂ ဖြစ်တဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့ ဆက်ဆံရေးကို ထားခဲ့ပြီးမှ ရလာတဲ့ အဆင့်
 ကို တက်ရမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ဆင့်ကိုရဖို့ အရင်တစ်ဆင့်ကို မှီခို
 ရပါမယ်။

[၂] လူတိုင်းအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်တူ မဖြစ်နိုင်ပါ

ကျွန်တော်က ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ ဆင့်လို့ ပြောခဲ့တယ်။
 ပြီးတော့ သင် ဘယ်အဆင့်မှာရှိသလဲဆိုတာကို သုံးသပ်ဖို့လည်း ပြော
 ခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ သတိထားရမှာက သင်ဟာ သင့်လက်အောက်က
 လူတိုင်းအတွက် အဆင့်တစ်ခုထဲကချည်း ရပ်မနေနိုင်ဘူးဆိုတာပါပဲ။
 ဥပမာပြောရရင် ခုမှ စအလုပ်ဝင်တဲ့ လူတစ်ယောက်အတွက် သင်ဟာ
 ပထမအဆင့်မှာပဲရှိနေမှာဖြစ်ပြီး သင့်အဖွဲ့ထဲက လူအချို့နဲ့တော့ သင်ဟာ
 ကောင်းမွန်တဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးတစ်ခု တည်ဆောက်ပြီး ဖြစ်မှာ
 ပါ။ ဒါဆို သင်ဟာ အဆင့် ၂ ပေါ့။ ဒါ့အပြင် သင်ဟာ အိမ်မှာ
 ဖခင်ကောင်းတစ်ယောက်ဆိုရင် ကလေးတွေအတွက် အဆင့် ၄ ခေါင်း
 ဆောင်ပါ။ ပျက်ကွက်မှုများတဲ့ အဖေဆိုရင်တော့ အဆင့် ၁ ခေါင်း
 ဆောင်ပဲပေါ့။ အိမ်နီးနားချင်းတွေနဲ့ အဆင့် ၂ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရင်
 ဖြစ်နိုင်တယ်။ လူတွေက သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်အပေါ် မူတည်ပြီး
 သင့်ကို တုံ့ပြန်ကြမှာပါ။ ပြီးတော့ အဲဒါဟာလည်း ပြောင်းလဲလွယ်ပါ။

တယ်။ ဘာလို့ဆို ခေါင်းဆောင်မှုပညာဟာ ရှုပ်ထွေးပြီး ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်ရမလဲဆိုတာဟာ ဘယ်လို ဆက်ဆံရေးမျိုး ရှိသလဲအပေါ် မူတည်လို့ပါ။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေက လူတိုင်းကို ပုံစံတူ ဘယ်တော့မှ ဦးမဆောင်ပါဘူး။ ထိရောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာရပ်ကို ရယူ တာဟာ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း ပြေးလွှားပြီး သင့်ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကို သက် သေပြနေရတာနဲ့ တူပါတယ်။ အဆင့် ၅ ခေါင်းဆောင်တွေက လွဲလို့ ပေါ့။ အဲဒီအဆင့်ခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့ရဲ့ ပင်ကိုအရည်အချင်း ကိုယ်၌ကိုက ခေါင်းဆောင်မှုကို ရယူစေတာပါ။ ဘယ်လိုလူတွေနဲ့ ဘက် လိုက်ဆက်ဆံလဲဆိုတာ အရေးပါတဲ့ ကိစ္စတစ်ခု မဟုတ်တော့ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ သတိထားရမှာ တစ်ခုက ဘယ်အဆင့်မှာပဲဖြစ်ဖြစ် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဟာ အဲဒီအဆင့်မှာ အလိုအလျောက် ရပ်တည်နေတာ မဟုတ်ဘူးဆိုတာပါပဲ။ လူတိုင်းအတွက် သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်ကို မြှင့်တင်ရပါမယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပဲ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်ဟာ တက်လာနိုင်သလို ကျလည်း သွားနိုင်တယ်ဆိုတဲ့အကြောင်း သိထားရပါမယ်။

[၃] အဆင့်မြင့်လာလေ ခေါင်းဆောင်ရတာ လွယ်လာလေပါ

သတင်းကောင်းလေးတစ်ခုပါ။ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်တွေ မြင့်လာလေ လူတွေကို ဦးဆောင်ရ လွယ်လာလေဆိုတာပါပဲ။ တစ်ဆင့် ပြီးတစ်ဆင့် တိုးတက်ခြင်းဖြင့် သင့်ရဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုကလည်း တိုးတက်လာပြီး သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုတွေကလည်း ပိုပြီး ထိရောက် လာပါလိမ့်မယ်။ သင့်ရဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု ပိုပြီး ကြီးမားလာလေလေ လူတွေက သင့်နောက်လိုက်လုပ်ဖို့ ပိုပြီး အဆင်သင့်ဖြစ်လာလေပါ။

ဩဇာလွမ်းမိုးမှု အကန့်အသတ်ရှိရင် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု အကန့်အသတ် ရှိမှာ ဖြစ်သလို၊ ပိုပြီး လွမ်းမိုးနိုင်လေလေ၊ ပိုပြီး ထိရောက်လေလေ ဖြစ်မှာပါပဲ။ အဲဒါဟာ ယေဘုယျသဘောတရားတစ်ခုပါ။ ဒါပေမဲ့ အခြား တစ်ဖက်မှာ သတင်းဆိုးတစ်ခု ရှိနေပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့် တွေကို တက်ရတာ ခက်ခဲတယ်ဆိုတာပါပဲ။ လွယ်မယ်ဆိုရင်လည်း လူတိုင်း အဆင့် ၅ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေကြပြီပေါ့။

[၄] အဆင့်မြင့်လာလေ၊ နောက်တစ်ဆင့်တက်ဖို့ အချိန်နဲ့ ဇွဲလုံ့လ ပိုလိုလေပါပဲ ထိပ်ဆုံးကို ရောက်ဖို့ အလွယ်လမ်း မရှိပါဘူး။ အဆင့်တစ်ဆင့် မြင့်ချင်တိုင်း အချိန်ပိုပေးရမယ်။ ပိုကြိုးစားရမယ်။ ပိုပြီး လုံ့လစိုက် ထုတ်ရမယ်။ ပိုပြီး အားမလျော့တမ်း လုပ်ရမယ်။ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင် မှုအဆင့်ကို နောက်တစ်ဆင့်မြှင့်တင်ချင်တိုင်းပေါ့။ သင့်လူတွေအတွက် လည်း ဒီတိုင်းပါပဲ။ နည်းနည်းပဲ ပေးဆပ်ရပြီး ကြီးမြတ်မှုတွေ ဘယ်သူမှ မရနိုင်ပါဘူး။ အကောင်းဆုံး မပေးဆပ်ဘဲနဲ့လည်း ဘယ်အသင်းမှ ချန်ပီယံမဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

[၅] အတက်နှေးတယ် အကျမြန်ပါတယ်

ပျက်စီးတာထက် တည်ဆောက်ရတာက အမြဲတမ်းပိုကြာပါ တယ်။ နောက်တစ်ဆင့်ကို တက်ဖို့ အမှန်တွေ အများကြီးလုပ်ခဲ့ရပေ မယ့် သင် ရောက်နေတဲ့ နေရာမှာ အမှားတစ်ခုလုပ်မိတာနဲ့ သင်ဟာ ပြန်လန်ကျမှာ အသေအချာပါပဲ။ ဥပမာပြောရမယ်ဆိုရင် လူတစ်ယောက် နဲ့ သူငယ်ချင်းဖြစ်ဖို့၊ ခင်မင်ဖို့ ဘယ်လောက် အချိန်ယူရသလဲ စဉ်းစား ကြည့်စမ်းပါ။ ဒါပေမဲ့ သင်ဟာ သူ မယုံကြည်တာ တစ်ခုခုလုပ်ကြည့် စမ်းပါ။ သင်တို့ရဲ့ ခိုင်မာလှပါတယ်ဆိုတဲ့ ဆက်ဆံရေးဟာ မျက်စိ

တစ်မှိတ်အတွင်း ပျက်စီးသွားနိုင်ပါတယ်။

အကျမြန်ပုံတွေပြောပြီး စိတ်ဝင်စားစရာတစ်ခုတော့ ပြောဖို့ရှိပါတယ်။ သင် အဆင့်တွေမြင့်လာလေ၊ ကျန်ခဲ့တဲ့ အဆင့်တွေက သင့်ရဲ့ အသက်ကယ်ပိုက်ကွန်တွေပါပဲ။ အထက်ဆင့်မှာ လုပ်မိတဲ့အမှားကို အောက်အဆင့်တုန်းက သင့်ရဲ့ လုပ်ရပ်များနဲ့ ကုစားလို့ ရနိုင်တဲ့ အနေအထားတော့ ရှိပါတယ်။ ဥပမာ သင်ဟာ အဆင့် ၃ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ဖြစ်မှုအပေါ် ဆိုးရွားစွာ အကျိုးသက်ရောက်စေတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှားတစ်ခု ချမှတ်လိုက်မိပြီဆိုပါစို့။ အဆင့် ၂ ခေါင်းဆောင်ဘဝက သင် တည်ဆောက်ထားတဲ့ ဆက်ဆံရေးက သင့်ကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်ခံရခြင်းမှ ကာကွယ်နိုင်ပါတယ်။ အသက်ကယ် ပိုက်ကွန် မရှိတဲ့ တစ်ခုတည်းသော အဆင့်ဟာ အောက်ဆုံးနံပါတ်တစ်ခေါင်းဆောင်အဆင့်ပါ။ ရာထူးနေရာနဲ့ ယူထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်နေရာအတွက် အမှားအများကြီးလုပ်ခွင့် မရှိပါဘူး။ အဲဒါဟာလည်း သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ကို မြှင့်တင်ဖို့ ကောင်းသော တွန်းအားဖြစ်နေမှာပါပဲ။

[၆] မြင့်လာလေ၊ ပြန်ရတာ များလာလေပါပဲ

သင်ဟာ အမြင့်ကို တက်ဖို့ ပိုပြီး ပေးဆပ်ရတယ်ဆိုရင် အဲဒီ မြင့်တက်လာတဲ့အဆင့်မှာ ပြန်ရတာလည်း များလာပါတယ်။ အဆင့်တိုင်း သင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့တာတွေအတွက် ပြန်ရချက်တွေ ရှိပါတယ်။ အဆင့် ၂ မှာဆို သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ်နဲ့ ယုံကြည်မှုနဲ့ အားကိုးခံရပါပြီ။ အဆင့် ၃ မှာ သင်ဟာ အဖွဲ့အစည်းကို အလုပ်ဖြစ်မှုတွေနဲ့ အကျိုးပြုခဲ့တယ်။ အဆင့် ၄ မှာတော့ အလုပ်ဖြစ်မှုတွေကို ဆပွားတိုးတက်စေတယ်။ ဘာလို့ဆို သင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို

မွေးထုတ်ပြီးတိုင်း သင် အလုပ်နှစ်ဆ ပြီးနိုင်တယ်လေ။ သင့်အဖွဲ့ရဲ့ အရှိန်ကို မြင့်တင်ပေးတဲ့ ကိစ္စတစ်ခုပါ။ အဆင့် ၅ မှာဆိုရင်တော့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ခရီးရောက်နိုင်စွမ်းဟာ အထွတ်အထိပ်ကို ရောက်နိုင်ပါပြီ။ ဘာလို့ဆို သင်ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လိုပဲ အခြားရလဒ်ကောင်းသူများကို ပြန်မွေးထုတ်နိုင်တဲ့ အဆင့် ၄ ခေါင်းဆောင်တွေ ဖန်တီးလာနိုင်လို့ပါပဲ။

အဖွဲ့အစည်းထဲက ခေါင်းဆောင်တွေကောင်းလာလေ၊ အဖွဲ့အစည်းထဲက အခြားလူတွေ ကောင်းလာလေပါပဲ။ ထုတ်လုပ်မှုမြင့်ရင် စိတ်ဓာတ်အင်အားတက်လာမယ်။ အရှိန်က မြန်လာမယ်။ ပြီးရင် ပြန်ရတာတွေ တိုးတက်လာမယ်ပေါ့။

[၇] ပိုပြီး မြင့်မြင့်သွားချင်လေလေ၊ ပိုပြီး တိုးတက်ဖို့ လိုအပ်လေပါပဲ

ခေါင်းဆောင်တွေ၊ ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်မြင့်ချင်လေ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ ပညာတွေ ပိုလိုအပ်လေပါပဲ။ တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့်မြင့်ဖို့ရာ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်မှုက အရေးကြီးလာပါတယ်။ အဲဒီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကပဲ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် နောက်တစ်ဆင့် တက်လှမ်းဖို့ လမ်းကြောင်း တစ်ခုပါ။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဟာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတိုးတက်ခြင်းသာမက ခေါင်းဆောင်မှု အတွေ့အကြုံလည်း လိုအပ်ပါတယ်။ အတွေ့အကြုံကိုပဲ အားကိုးပြီး မိမိရဲ့ အရည်အသွေးနဲ့ စွမ်းရည်ကို မမြင့်တင်ဘူးဆိုရင် သူတို့ဟာ ခေါင်းဆောင်တွေလို တိုးတက်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ဖက်မှာလည်း အရည်အချင်းနဲ့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာသာ ပြင်ဆင်ထားပြီး အတွေ့အကြုံမရှိရင်လည်း သူတို့ဟာ လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ် မရောက်သေးပါဘူး။ သေချာတာက နှစ်ခုစလုံး

ပေါင်းစပ်ထားပြီး ပါရမီအချို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သင့်မှာ ပါရမီဘယ်လောက်ရှိရမယ်ဆိုပြီး သင် ထိန်းချုပ်လို့ မရပါဘူး။ သင် ဘယ်လောက်အလုပ်လုပ်ရမလဲဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်ပြီးပဲ သင့်မှာ ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းရှိပါတယ်။

သင့်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ သဘာဝကပေးတဲ့ လက်ဆောင်ရှိမယ်ဆိုရင် သင်ဟာ တိုးတက်ဖို့ စိတ်အားထက်သန်သူပါ။ သင်ဟာ အရာဝတ္ထုတွေ တည်ဆောက်ပြီးစီးတာကို မြင်ချင်သူပါ။ အဲဒါဟာ သင့်အတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်တွေပါပဲ။ အဲဒီအတိုင်း ဆက်သွားပါ။ သင့်မှာ ပါရမီဆိုတာ နည်းခဲ့ရင်လည်း မျှော်လင့်ချက်ကို မစွန့်လွှတ်လိုက်ပါနဲ့။ စိတ်အားထက်သန်မှုနဲ့ အခွင့်အရေးတိုင်းကို ဖမ်းဆုပ်နိုင်ပါတယ်။ ဘယ်အဆင့်မှာမဆို အောင်မြင်ခဲ့ခြင်းက အခြားအဆင့်တွေမှာ အောင်မြင်ဖို့ သင့်ကို အထောက်အကူပေးပါတယ်။

[၈] အဆင့်တွေကို တိုးတက်ဖို့ မကြိုးစားတာဟာ သင့်ကိုရော၊ သင့်လူတွေအတွက်ပါ ကန့်သတ်မှုတွေ ဖြစ်စေတယ်

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဆိုတာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ထိရောက်မှုပမာဏပါတဲ့။ သင်ဘယ်လောက် ထိထိရောက်ရောက် လုပ်နိုင်သလဲဆိုတာကို သင့်ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်က ကန့်သတ်ထားနိုင်ပါတယ်။ သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုအမှတ် ၁၀ မှာ လေးမှတ်ပဲ ရတယ်ဆိုရင် သင့်ရဲ့ ထိရောက်နိုင်မှု ပမာဏကလည်း လေးပဲ ရှိမှာပါတဲ့။ နောက်တစ်ခုက လူတွေဟာ ကိုယ့်ထက်သာတဲ့ သူဆီမှာပဲ တပည့်ခံချင်ကြတာပါတဲ့။ သင်ဟာ လေးမှတ်ရပြီး အဲဒီကနေ မတက်ရင် သင် သုံးမှတ်ထက် ပိုမရတဲ့ လူတွေကိုပဲ ခေါင်းဆောင်နေရပါလိမ့်မယ်။

ခေါင်းဆောင်တွေ သူတို့ရဲ့ အဆင့်မြင့်တက်ခြင်းကို ရပ်ပစ်လိုက်

တဲ့အခါ မေးစရာမေးခွန်းနှစ်ခု ရှိပါတယ်။ သူတို့ တိုးတက်နိုင်သေးသလားဆိုတာနဲ့ သူတို့ တိုးတက်အောင်လုပ်မှာလားဆိုတာပါပဲ။ လုပ်နိုင်စွမ်းက ပြဿနာမဟုတ်ပါဘူး။ လုပ်ချင်စိတ်နဲ့ ရွေးချယ်မှုကသာ အခရာပါ။ တိုးတက်ချင်တဲ့စိတ်နဲ့ အမြဲကြိုးစားနေတဲ့သူတွေအတွက် အကန့်အသတ်ဟာ မိုးကောင်းကင်ပါပဲ။ သင့်ရဲ့ လက်ရှိ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းက ဒါဆိုရင် ဒါလို့ သင် လက်ခံရပါမယ်။ သင် အတိတ်ကို ပြောင်းလဲလို့ မရပါဘူး။ အနာဂတ်ကိုတော့ ပြောင်းလဲနိုင်ပါတယ်။

[၉] အလုပ်ပြောင်းရင် ရာထူးပြောင်းရင် အစက ပြန်စရပါမယ်

သင်ဟာ ခုအလုပ် ခုအဖွဲ့နဲ့ အဆင့် ၄ ဖြစ်နေပေမယ့်လည်း သင် အလုပ်သစ်၊ ဌာနသစ်၊ ရာထူးအသစ်ဆီကို ရွှေ့တဲ့အခါ သင် လုပ်ရမှာက အစကနေ ပြန်စရမှာပါပဲ။ အဆင့် ၁ ခေါင်းဆောင်မှုက နေပေါ့။ ဒါပေမဲ့ သင့်အတွက် သတင်းကောင်းတစ်ခု အမြဲရှိနေပါတယ်။ အရင်အလုပ်မှာ သင်ဟာ အဆင့် ၄ အထိ ရောက်ခဲ့ဖူးပြီဆိုရင် အခု အလုပ်သစ်မှာ လူသစ်တွေနဲ့ တွေ့လို့ အဆင့် ၁ က ပြန်စရသော်ငြားလည်း သင်ဟာ အဆင့် ၄ ကို ဘယ်လိုရအောင်လုပ်မလဲဆိုတဲ့ အတွေ့အကြုံကို ရခဲ့ပြီးဖြစ်လို့ ပိုပြီး မြန်မြန်သွားနိုင်တယ်ဆိုတာပါပဲ။

အဖွဲ့အသစ်နဲ့ အစက ပြန်စရလေ သင့်ရဲ့ အတွေ့အကြုံမြင့်တက်လာလေပါပဲ။ အဲဒီနေရာမှာ ကျွမ်းကျင်အဆင့်တောင် ဖြစ်သွားနိုင်ပါတယ်။ ကြာလေလေ အစက ပြန်စရမှာကို မကြောက်တဲ့စိတ် ဖြစ်လာလေပါပဲ။ ရာထူးနေရာနဲ့ ဦးဆောင်သူတွေဟာ ရပြီးသားနေရာလေးကို လက်လွှတ်ပြီး အစက ပြန်မစလိုကြဘူး။ သူတို့က ခေါင်းဆောင်မှုကို သွားနေရမယ့်အရာဆိုတာထက် ရောက်ရမယ့်နေရာတစ်ခုလို့ပဲ မြင်ကြတာပါ။ သူတို့ရဲ့ မျှော်လင့်ချက်က တစ်ခါတည်းနဲ့

ပြီးဖို့ပါပဲ။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေကတော့ သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို ပြန်လည်ရယူရတာကို ပိုကြိုက်လေ့ရှိတယ်။ ဘာလို့ဆို ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ အစကနေ ပြန်ပြန်စနေရမယ်ဆိုတာကို သူတို့ကောင်းကောင်းနားလည်ကြတယ်လေ။

[၁၀] အဆင့်တွေကို တစ်ယောက်တည်း တက်သွားလို့လည်း မရပါဘူး

သင့်မှာ နောက်က လိုက်လာတဲ့သူ မရှိဘဲ သင်ကတော့ ခေါင်းဆောင်နေတယ်လို့ ထင်လိမ့်မယ်။ တကယ်က အဲဒါ လမ်းလျှောက်နေတဲ့ သဘောသက်သက်ပါပဲ။ အဲဒီတော့ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ယခု ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ ဆင့်ရဲ့ တကယ့်အနှစ်သာရကို နားလည်အောင် လုပ်ပါ။ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အနေနဲ့ အောင်မြင်ဖို့ရန် အဆင့်တွေ မြင့်လာလေလေ သင့်လက်အောက်က လူတွေကိုလည်း အဆင့်တွေ မြင့်လာပြီး သင့်နောက်က လိုက်ပါလာနိုင်ဖို့ ကူညီပေးရပါလိမ့်မယ်။ တကယ်တမ်း ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်စဉ်ဟာ လူတွေကို တွဲခေါ်ခြင်းနဲ့ လိုက်ပါလာနိုင်အောင် ကူညီပေးခြင်းတွေပါပဲ။

ဒီစာအုပ်က သင့်ကို ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့်တိုင်းမှာ အောင်မြင်စေဖို့နဲ့ သင့်ရဲ့ အနာဂတ်အောင်မြင်ရေးခရီးလမ်းကို လမ်းပြနိုင်လိမ့်မယ်လို့ ထင်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ အောင်မြင်တဲ့အခါ ပြန်တွေ့ကြတာပေါ့။



အဆင့် - ၁

ခဏလည်လို့ အလွန်ကောင်းတဲ့နေရာပါ။
ဒါပေမဲ့ သင် အကြာကြီးနေချင်မှာ မဟုတ်ဘူး။

ခေါင်းဆောင်မှုဟာ သဘာဝအားဖြင့် ရာထူးနေရာတစ်ခုက စတင် တာပါ။ ဥပမာ တစ်စုံတစ်ယောက် စစ်ထဲဝင်ရင် တပ်သားသစ်က စ မယ်။ တပ်ကြပ်ရာထူးတိုးဖို့ သူ့ အလုပ်လုပ်ရမယ် စသည်ဖြင့်ပေါ့။ လူတစ်ယောက်က အလုပ်စရပြီဆိုရင် အဲဒီအလုပ်က ဘာလဲဆိုတာနဲ့ အဲဒီအလုပ်ရဲ့ ရာထူးက ဘာလဲဆိုတာတော့ မပါမဖြစ်ပါဘဲ။ အလုပ် သမားလား၊ အရောင်းစာရေးလား၊ စားပွဲထိုးလား၊ စာရေးလား၊ စာရင်းကိုင် လား၊ မန်နေဂျာလားစသည်ဖြင့်ပေါ့။ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်တိုင်း အ တွက် ရာထူးနေရာဆိုတာ အစပထမပါ။ ရာထူးနဲ့ နေရာဆိုတာ ခေါင်း ဆောင်မှုဆိုတဲ့ အရာကြီး တည်ဆောက်ဖို့ ကြမ်းခင်း (သို့) အုတ်မြစ်ပေါ့။

ရာထူးနေရာက သင့်ကို အခွင့်အရေးပေးပါမယ်။ ဒါပေမဲ့ သင့်မှာ ဩဇာ တော့ နည်းနေပါလိမ့်ဦးမယ်။ ပြင်းထန်တဲ့ ဒဏ်ပေးစနစ်ရှိတဲ့ နေရာတွေ က လွဲလို့ပေါ့။

ခေါင်းဆောင်မှုမှာ ရာထူး၊ နေရာတစ်ခုရထားတာ ဘာမှ မမှား ပါဘူး။ လူတစ်ယောက် ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို ရတယ်ဆိုတာ သာမန် အားဖြင့်တော့ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိတဲ့ တစ်စုံတစ်ယောက်က သူ့ရဲ့ အလား အလာနဲ့ ပါရမီကို မြင်လို့ ခန့်ထားတာ ဖြစ်မှာပါ။ အဲဒီ ရာထူးနဲ့နေရာ မှာ သူများတွေကို ဦးဆောင်ဖို့ အခွင့်အရေးနဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ တစ်ခုတွဲလျက် ပါလာမှာပါပဲ။

ရာထူးနေရာဆိုတာ တကယ့်ကို ကောင်းတဲ့ အစမှတ်တစ်ခုပါ။ အခြားသောခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်တွေလိုပဲ သူ့မှာလည်း ကောင်းကွက် ဆိုးကွက် ရှိပါတယ်။ ခုရာထူးနေရာဆိုတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၁ ရဲ့ အတက်ဘက်ကို ကြည့်လိုက်ရအောင်။

*

ရာထူးနေရာရဲ့ အတက်ဘက်အခြမ်း

သင်ဟာခေါင်းဆောင်မှုစားပွဲဝိုင်းသို့ စတင်ဖိတ်ခေါ်ခြင်းခံခဲ့ရပါပြီ

ဘဝရဲ့ အစိတ်အပိုင်းတိုင်းမှာ အဆိုးအကောင်းဒွန်တွဲနေသလိုပဲ။ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့်တိုင်းမှာ ဆိုးချက်နဲ့ ကောင်းကွက်တွေ ရှိပါတယ်။ သင်ဟာ ခုမှ ခေါင်းဆောင်မှုနယ်ပယ်ကို ရောက်လို့ ရာထူးနေရာတစ်ခုကို စတင်ရရှိထားတယ်ဆိုပါစို့။ သင့်မှာ အောင်ပွဲခံဖို့ အကြောင်းပြချက်တွေ အများကြီး ရှိပါတယ်။ အဲဒီထဲက ၄ ချက်ကို ကျွန်တော်ပြောပြပါမယ်။

၁) ခေါင်းဆောင်နေရာကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ အလားအလာရှိသူတွေပဲ ရတာပါ

လူတစ်ယောက် ခေါင်းဆောင်နေရာကို ရောက်လာတယ်ဆိုတာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူတစ်ယောက်က အာမခံလို့ (သို့) ခန့်အပ်လိုက်လို့ပါ။ အဲဒါဟာ နည်းနည်းတော့ တစ်မျိုးကြီး ဖြစ်နေသလိုပဲ။ အဖြစ်အပျက်တွေကို ကြည့်ကြည့်ရအောင်။ အဲဒီလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိတဲ့သူက ထိုသူကို ခေါင်းဆောင်နေရာခန့်အပ်တယ်ဆိုတာ ခေါင်းဆောင်နိုင်မယ်လို့ ယုံကြည်လို့

ပါ။ အဲဒါဟာ သတင်းကောင်းပါပဲ။ အဲဒီတော့ သင့်ကိုများ တစ် ယောက်ယောက်က ခေါ်ပြီး တစ်နေရာရာကို ခေါင်းဆောင်ခိုင်းတယ် ဆိုရင် သင့်မှာ အလားအလာနဲ့ ပါရမီရှိတာ သူတို့က ယုံလို့ လို့သာ သတ်မှတ်ပျော်ရွှင်လိုက်ပါ။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေက ခေါင်းဆောင်သစ်ကို တစ်ဦး တစ် ယောက်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု အလားအလာအပေါ်မှာပဲ မူတည်ပြီး ရွေးချယ်လေ့ရှိပါတယ်။ ဘက်လိုက်မှု မပါဝင်ပါဘဲနဲ့ပေါ့။ သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးတစ်ခုကို လက်ခံရရှိခဲ့ပြီဆိုရင် ခေါင်းဆောင်မှု ခရီးလမ်းရဲ့ ပထမအဆင့်ကနေ ကြိုဆိုပါတယ်လို့ သင့်ကို ပြောပါရစေ။ ထိုင်ခုံမှာ ထိုင်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှုတိုက်ပွဲမှာ ပါဝင်လိုက်ပါ။ သင့်ရဲ့ ထင်မြင်ချက်တွေကို ဖွင့်ပြောပြဖို့နဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ပြုလုပ်ဖို့ သင် အခွင့်အရေးရပါမယ်။ သင့်ရဲ့ ပထမဆုံး ရည်မှန်းချက်က သင့်ကို ခန့်ပေး လိုက်တဲ့သူကို သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်ရာထူးနဲ့ ထိုက်တန်သူဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြဖို့ပဲ ဖြစ်ရပါမယ်။

သင်ရဲ့ ပထမဆုံး ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို ပြီးခဲ့တဲ့ ရာစုနှစ်ကပဲ ရခဲ့ပါစေ။ သင့်ကို ခေါင်းဆောင်မှုစားပွဲဝိုင်းထဲ သွင်းခဲ့သူအပေါ် လေးစား သမှုတော့ အစဉ်ပြုရပါမယ်။ စာတစ်စောင်၊ အီးမေးလ်တစ်စောင် ရေးဖို့ အချိန်ပေးပြီး သင့်ဘဝကို ခေါင်းဆောင်မှုက ဘယ်လောက်ထိ အကျိုးပြု ခဲ့သလဲဆိုတာကို ပြောပြတတ်ပါစေ။

၂) ခေါင်းဆောင်ရာထူးဆိုတာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းပါ တစ်စုံတစ်ယောက်က ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို လက်ခံလိုက်တာ နဲ့ များသောအားဖြင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်နဲ့ အာဏာတွေ တစ်ခါတည်း ပါလာပြီး သားပါ။ စစချင်းမှာတော့ သင့်ရဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့်နဲ့ ဩဇာက နည်းနေပါ

လိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ မစိုးရိမ်ပါနဲ့။ ခေါင်းဆောင်တော်တော်များများဟာ အများရဲ့ အသိအမှတ်ပြုခြင်း မခံရခင် မိမိကိုယ်ကို ဒီရာထူးနဲ့ ထိုက်တန်ကြောင်း သက်သေပြကြရပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်သစ်တစ်ယောက်အနေနဲ့ သင် ရထားတဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ကိုယ့်ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းကို မြှင့်တင်ဖို့နဲ့ အဖွဲ့တွင်းက လူတွေကို ကူညီဖို့ ဉာဏ်ရှိစွာ အသုံးပြုပါလေ။ အဲဒီလိုနဲ့ သင့်လူတွေအပေါ် တဖြည်းဖြည်း ဩဇာညောင်းလာပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို ဖြစ်ပြီဆိုရင် သင် ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးကို တကယ် ရပါပြီ။

၃) ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် တိုးတက်ဖို့ ဖိတ်ခေါ်ခြင်းပါ

ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ အထိ ခရီးစဉ်အောင်မြင်ဖို့ဆိုရင် သင်ဟာ အမြဲတမ်း တိုးတက်ဖို့ ကြိုးစားနေရပါလိမ့်မယ်။ ရာထူးနေရာက ခေါင်းဆောင်တွေကို ဖန်တီးတယ်လို့ သင် ယုံကြည်ရင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်လာနိုင်မှုကို ကောင်းကောင်း ဒုက္ခပေးပါလိမ့်မယ်။ သင်ဟာ ရပ်ငေးနေသလို ဖြစ်ပြီး ရောက်တဲ့နေရာမှာ သာယာနေသလိုဖြစ်ကာ အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ဆက်မကြိုးစားဘဲ နေမိပါလိမ့်မယ်။

လုပ်ငန်းတွေကို အန္တရာယ်အပေးဆုံး ခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့ကိုယ် သူတို့ အထင်ကြီးတဲ့ လူတွေပါ။ လိုချင်တဲ့ ရာထူးနေရာလေး ရပြီးတာနဲ့ သူတို့ရဲ့ တိုးတက်မှု ရပ်သွားပါလိမ့်မယ်။ အရာရာလည်း ရပ်သွားပါလိမ့်မယ်။ ပြီးတဲ့အခါ အဲဒီရာထူးအပေါ်မှာပဲ သာယာယစ်မှု နေပြီး အရာရာကို ပစ်ထားကြပါလိမ့်မယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အကောင်းဆုံး အခွင့်အရေးကို ရဖို့ သင့်ရဲ့

ပန်းတိုင်ဆီ တရွေ့ရွေ့တိုးတက်သွားဖို့ လိုပါတယ်။ ဆက်လက် ရှင်သန် ပါ။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ အမြဲတမ်း သင်ယူလေ့လာနေသူတွေ ပါ။ သင်သာ ဘဝတစ်လျှောက်လုံး သင်ယူရမယ်ဆိုတဲ့ အသိတစ်ခု ရသွားရင် သင့်ရဲ့ လွှမ်းမိုးမှုဟာလည်း သင့်ဘဝတစ်လျှောက် တိုးတက် နေဦးမှာပဲ။ ပြီးတော့ သင်ဟာ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု အလားအလာကို လည်း ဖန်တီးနိုင်ပါလိမ့်ဦးမယ်။ ဘယ်လောက်ကြီးကြီး ငယ်ငယ်ပေါ့။

၄) ခေါင်းဆောင်မှုရာထူးဟာ အလားအလာရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် ပုံဖော်ခွင့်၊ သတ်မှတ်ခွင့် ပေးပါတယ်

ခေါင်းဆောင်မှု ရာထူးကို ဖိတ်ခေါ်ခံရတဲ့ လူတွေအတွက် အကောင်းဆုံးအခွင့်အရေးက ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်မျိုး ဖြစ်ချင်လဲဆို တာ သူတို့ ဆုံးဖြတ်ခွင့်ရသွားတာပါပဲ။ သူတို့ရတဲ့ ရာထူးက သတ်မှတ် ပြီးတော့ ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ လူတွေဖြစ်တဲ့ သူတို့ကိုယ်တိုင်ကတော့ သတ်မှတ်ခြင်း မခံရသေးပါဘူး။ သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်စဖြစ်ခါစမှာ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဟာ အခွံလွတ်တစ်ခုပါ။ သင်လိုအပ်သလို ဖြည့် တင်းပုံဖော်ရမှာပါ။ အလိုအလျောက် ဖြစ်လာတာကို လက်ခံလိုက်ရတဲ့ အဖြစ်မျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။ သင်ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်မျိုးဖြစ်ချင်သလဲ။ ဖျက်ဆီးသူလား၊ ဖန်တီးသူလား၊ ဆွဲချသူလား၊ ပစ်တင်မယ့် သူလား၊ အမိန့်ပေးမှာလား၊ မေးခွန်းတွေ မေးမှာလားဆိုတာ သင်နဲ့ ကိုက်ညီနေ သရွေ့ ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်မှုပုံစံမျိုးမဆို သင် ဖန်တီးလို့ ရနိုင်ပါတယ်။

သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်အသစ်ဆိုရင် ချီချိန်က ဘယ်လို ခေါင်း ဆောင်မျိုး ဖြစ်ချင်သလဲ စဉ်းစားရမယ့်အချိန်ပါ။ သင်က အတွေ့အကြုံ ရှိပြီးသား လူတစ်ယောက်ဆိုရင်တော့ သင့်ရဲ့ ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းနဲ့ ခေါင်း ဆောင်မှုပုံစံကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရမယ့်အချိန်ပါ။

သင်ဟာ ရှေ့ဆက်နေသရွေ့ အောက်ပါ မေးခွန်းသုံးခုကို ဖြေရ ပါလိမ့်မယ်။

*

ငါ ဘယ်သူလဲ

ကောင်းမွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့ ကိုယ်သူတို့ ဘယ်သူလဲဆိုတာ သိခြင်းက စပါတယ်။ အောင်မြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ကိုယ် သူတို့ သိဖို့ ကြိုးစားကြရပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်ကို သိကြတယ်။ မိမိကိုယ်ကို ကန့်သတ်ချက်တွေကိုလည်း နားလည်ကြတယ်။ ဘယ်လိုမျိုး အတွေ့ အကြုံတွေက သူတို့ကို ကောင်းကောင်းအကူအညီပေးသလဲဆိုတာကို လည်း သိကြတယ်။ သူတို့က သူတို့ရဲ့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပုံ အလေ့အထ ကို သာမက အပတ်စဉ်၊ လစဉ်၊ နှစ်စဉ် ရစ်သမ်တွေကို သိကြတယ်။ ဘယ်လိုလူမျိုးနဲ့ အလုပ်လုပ်ဖို့ ကောင်းပြီး၊ ဘယ်လိုလူမျိုးကတော့ ဆက် ဆံရခက်တယ်ဆိုတာ သူတို့သိကြတယ်။ ရလဒ်ကတော့ သူတို့ ဘာလုပ် နိုင်တယ်ဆိုတာ တိတိကျကျ သိကြပြီး သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုက တည်ငြိမ်တယ်ဆိုတာပါပဲ။ သင့်ကိုယ်သင် ကောင်းကောင်းသိဖို့ဆိုတာ တကယ်တော့ မလွယ်ကူလှပါဘူး။ အဲဒါ ရှည်လျားပြီး ကိုယ်တိုင် ကိုယ်ကျ ပါဝင်ရမယ့် ဖြစ်စဉ်ပါ။ တချို့ သိလာရမယ့်အရာတွေဟာ ပျော်စရာတော့ ကောင်းချင်မှ ကောင်းမယ်။ ဒါပေမဲ့ ပိုကောင်းတဲ့ ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာဖို့ဆိုရင်တော့ သင့်ကိုယ်သင် သိကို သိရပါ မယ်။ မိမိကိုယ်ကိုယ် အကြောင်းသိခြင်းက ထိရောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ရဲ့အခြေခံပါပဲ။

*

ငါ တန်ဖိုးတွေက ဘာတွေလဲ

သင့်ရဲ့ တန်ဖိုးက သင့် ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ ဝိညာဉ်တွေပါပဲ။ သူတို့က သင့်အပြုအမူတွေကို မောင်းနှင်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် မတိုးတက် မရင့်ကျက်ခင်မှာ သင့်ဘဝရဲ့ တန်ဖိုးတွေက ဘာတွေလဲဆိုတာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိထားရပါမယ်။ သင့်ရဲ့ ဘဝတန်ဖိုးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အရေးကြီးကဏ္ဍ သုံးခု ရှိပါတယ်။

- ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တန်ဖိုး - ဘာကမှန်ပြီး၊ မှန်တာကို ဘယ်လိုလုပ်သင့်သလဲ
- ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးတန်ဖိုး - ယုံကြည်မှုနဲ့ လေးစားမှုကို ဘယ်လိုတည်ဆောက်မလဲ
- အောင်မြင်မှုတန်ဖိုး - ဘဝအတွက် ဘယ် ပန်းတိုင်တွေက ထိုက်တန်သလဲ

အဲဒီမေးခွန်း သုံးခုကို ဖြေပြီး သင့်ဘဝအတွက် တန်ဖိုးတွေ သတ်မှတ်နိုင်ဖို့၊ ခိုင်မာတဲ့ ရွေးချယ်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်လိုက်ပါ။ အဲဒီတန်ဖိုးတွေဟာ သင့်နောက်လိုက်တွေက သင့်ထံ တပည့်ခံချင်လာဖို့ အထောက်အကူပြုမှာပါ။

မရင့်ကျက်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့ရဲ့ ရာထူးနဲ့နေရာကို အသုံးပြုပြီး ရလဒ်တွေ ကောင်းအောင်လုပ်ကြတယ်။ ရင့်ကျက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကတော့ ကောင်းမွန်တဲ့ရလဒ်တွေဟာ သူ့လူတွေဆီက လာတာဖြစ်ပြီး ရာထူး၊ နေရာ၊ ပါဝါ၊ စည်းကမ်းတွေနဲ့ မသက်ဆိုင်ဘူးဆိုတာ သိကြပါတယ်။ အဲဒီလူတွေဟာ စစ်မှန်ပြီး၊ ရိုးသားတဲ့တန်ဖိုးတွေရဲ့ အားပေးခြင်းကို ခံရပါတယ်။

*

ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်မှု အမှုအကျင့်မျိုး ရချင်သလဲ

အောင်မြင်တဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၊ ဖြစ်ချင်တဲ့သူဟာ မိမိကိုယ်ကိုယ်သိပြီး မိမိဘဝအတွက် တန်ဖိုးတွေ သတ်မှတ်နိုင်ရုံနဲ့ မလုံလောက်သေးပါဘူး။ သင်ဟာ လက်တွေ့ တကယ့်ကို ကြိုးစားရပါဦးမယ်။ ဘယ်လိုတိုးတက်ချင်ပြီး ဘယ်နည်းလမ်းကို အသုံးပြုမယ်ဆိုတာကို ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အတည်ပြုပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ခိုင်ခိုင်မာမာ ချကာ မလျော့သော ဇွဲနဲ့ ကြိုးစားဖို့ လိုပါတယ်။ ဖြစ်နိုင်ရင် စာနဲ့ ချရေး၊ လက်မှတ်ထိုးပြီး နောင်တစ်ချိန် လိုအပ်တိုင်း မှီငြမ်းရအောင် သိမ်းထားပါ။ အဲဒီလက်မှတ်ထိုးတဲ့နေ့ဟာ သင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာရမယ်လို့ သင့်ကိုယ် သင် အတည်ပြုကတိပေးတဲ့နေ့ပါပဲ။

သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ဘယ်လိုသွားမလဲလို့ စဉ်းစားဖူးပါသလား။ တစ်လျှောက်လုံးသုံးသွားမယ့် အလေ့အထနဲ့ စနစ်တွေက ဘာတွေလဲ။ သင့်ကိုယ် သင် စုစည်းဖို့ ဘာတွေ လုပ်မလဲ။ နေ့တိုင်း အလုပ်ရောက်ရင် ဘာလုပ်မလဲ။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်တစ်ရပ်ရော ပြုစုပျိုးထောင်ဖို့ ရှိသလား။ လူတွေကို ဘယ်လို ဆက်ဆံမလဲ။ သင့်ရဲ့ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ကျင့်ဝတ်က ဘာလဲ။ အရာအားလုံးက သင့်လက်ထဲမှာပါ။ အရာရာတိုင်းကို သင်ပဲ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ရမှာပါ။ အမှုအကျင့်တစ်ခု မြန်မြန်ပျိုးထောင်နိုင်လေ၊ မြန်မြန်ခရီးရောက်လေပါပဲ။

လူတွေကို ခေါ်ပြီး ခေါင်းဆောင်ခိုင်းတာက လူတွေကိုခေါ်ပြီး ထူးခြားတာတစ်ခု လုပ်ခိုင်းတာပါ။ ကောင်းမွန်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှုဟာ လူတိုင်းရဲ့ ဘဝကို ပြောင်းလဲစေတယ်။ အသင်းအဖွဲ့တွေကို ဖြစ်တည်စေတယ်။ လုပ်ငန်းတွေကို တည်ဆောက်တယ်။ လူ့ဘောင်ကို သက်ရောက်မှုရှိတယ်။ ပြီးတော့ ကမ္ဘာကြီးကိုလည်း တစ်နည်းတစ်ဖုံ သက်

ရောက်ဖို့ အလားအလာရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ရာထူးနေရာက အစမှတ်ပဲ
ရှိသေးတယ်ဆိုတာကို ဘယ်တော့မှ မမေ့ပါနဲ့။

*

ရာထူးနေရာရဲ့ အကျဘက်အခြမ်း

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ရာထူးမဟုတ်ပါ

ရှေ့မှာ ပြောခဲ့သလိုပါပဲ။ ရာထူးနေရာနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုမှာ အခြား အရာတွေလို မကောင်းတဲ့အချက်တွေ ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သင် သိလာ မှာက ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်တက်လာလေ ကောင်းတာတွေ များပြီး မကောင်းတာတွေ နည်းလာတယ်ဆိုတာပါပဲ။ ရာထူးနေရာဆိုတာ ခေါင်း ဆောင်မှုမှာ အနိမ့်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်တဲ့အတွက် ဆိုးချက် အမြောက်အများ ရှိပါတယ်။

၁) ခေါင်းဆောင်ရာထူးဟာ တစ်ခါတစ်ရံ ရေလိုက်လွဲစေတယ်

ခေါင်းဆောင်ရာထူးဟာ သင့်ကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ပြီလို့ပြောလိုက် တာ မဟုတ်ပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာဖို့ အခွင့်အရေးပေးလိုက်ခြင်း သာဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်ရဲ့ ပထမဆုံးအုပ်ချုပ်သူ ရာထူးရတုန်းက ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို ကျွန်တော့်ကို ပေးလိုက်တာတော့ မှန်တယ်။