

တုဒေးစာအုပ်တိုက်

ခေါင်းဆောင်

တစ်ဦးရဲ့

နှလုံးသား

The Heart of A Leader

ကြည်မင်း

To.....

၇၉၉၉

ရွှေယောင်ယောင်အောင် ဦးမိုးရွာ
စာကြည့်တိုက်
တိုက်ပိုင်အမှတ် ၆-၇၉၉
နေ့စွဲ ၂၁-၁၁-၂၀၁၂

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

အမှတ် စီ-၂၊ အဏ္ဏဝါလမ်းသွယ်(၂)၊ ညောင်တန်းအိမ်ရာ၊
ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။
ဖုန်း - ၂၉၅၈၈၆၊ ၂၉၉၇၉၇
စာတိုက်သေတ္တာအမှတ် - ၁၂၇၇
အမှတ်-၂၉၊ ၇၈ လမ်း၊ ၃၄ x ၃၅ လမ်းကြား၊ မန္တလေးမြို့။
ဖုန်း - ၃၈၇၇၉

တူဒေးစာအုပ်တိုက်
 ပထမအကြိမ်
 ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ

အုပ်(—) ၀)
 တန်ဖိုး | ကျပ်

မျက်နှာဖုံးသရုပ်ဖော်
 သိန်းမင်း

ထုတ်ဝေသူ
 ဒေါ်ရွှေအိမ်၊ တိုင်းလင်းစာပေ
 ၈/၆၅၊ ဖော်ဘွားကြီးကုန်း၊
 အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ပုံနှိပ်သူ
 ဦးဝင်းအောင်
 သန်းထိုက်ရတနာ ပုံနှိပ်တိုက်
 ၈၄/၈၆၊ လမ်း ၅၀၊ ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်။
 စာမူခွင့်ပြုချက် - ၇၇၄/၂၀၀၀ (၉)
 မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက် - ၇၀၄/၂၀၀၀ (၁၀)

ဖြန့်ချိရေး

တူဒေးစာအုပ်တိုက်
 အမှတ် စီ-၂၊ အဏ္ဏဝါလမ်းသွယ်(၂)၊ ညောင်တန်းအိမ်ရာ၊
 ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။
 ဖုန်း - ၂၉၅၈၈၆၊ ၂၉၉၇၉၇
 စာတိုက်သေတ္တာအမှတ် - ၁၂၇၇
 အမှတ်-၂၉၊ ၇၈ လမ်း၊ ၃၄ x ၃၅ လမ်းကြား၊ မန္တလေးမြို့။
 ဖုန်း - ၃၈၇၇၉

စိမ့်ခန့်ခွဲမှုစာစဉ် (၂၀)

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့နှလုံးသား
 ကြည်မင်း

THE HEART OF A LEADER
 Ken Blanchard

ရွေးကောက်ပွဲအဖွဲ့ချုပ်
 စာအုပ်အမှတ်
 ...
 ...

ထုတ်ဝေသူအမှတ်ပိုင်ခွင့်

ဒို့တာဝန်အရေးသုံးပါး

- * ပြည်ထောင်စုမပြိုကွဲရေး ဒို့အရေး
- * တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်မှုမပြိုကွဲရေး ဒို့အရေး
- * အချုပ်အခြာအာဏာတည်တံ့ခိုင်မြဲရေး ဒို့အရေး

နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပေါ်ပေါက်ရေးသည် ပြည်ထောင်စုသားအားလုံး၏ ပဓာနကျသောတာဝန်ဖြစ်သည်။

ပြည်သူ့သဘောထား

- * ပြည်ပအားကိုးပုဆိန်ရိုး အဆိုးမြင်ဝါဒီများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- * နိုင်ငံတော်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးနှင့် နိုင်ငံတော်တိုးတက်ရေးကို နှောင့်ယှက်ဖျက်ဆီးသူများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- * နိုင်ငံတော်၏ ပြည်တွင်းရေးကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နှောင့်ယှက်သော ပြည်ပနိုင်ငံများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- * ပြည်တွင်းပြည်ပ အဖျက်သမားများအား ဘုံရန်သူအဖြစ် သတ်မှတ်ချေမှုန်းကြ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအောင်မြင်အောင် စီမံခန့်ခွဲပေးရတာဟာ အဲဒီလုပ်ငန်းမှာ ကိုယ်တိုင်ဝင်ပြီး အားသွန်ခွန်စိုက် လုပ်လိုက်ရတာထက် အဆပေါင်းများစွာ ပိုခက်ခဲပါတယ်။ မျက်မှောက်ခေတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေမှာ ဉာဏ်ထက်သူ၊ လက်သွက်သူက သာစမြဲမို့ သူများထက်နှာတစ်ဖျား ကျော်နိုင်အောင် ကြိုးစားနေဖို့ လိုပါတယ်။ ဒီလိုကြိုးစားရာမှာလည်း သူ့ရဲ့အခွင့်အရေးကို ဖြတ်နင်းတာမျိုးမဟုတ်ဘဲ ရိုးရိုးသားသားနဲ့ ကိုယ့်အခွင့်အရေးကို ကိုယ်ဖန်တီးယူတတ်ဖို့အရေးကြီးပါတယ်။

တကယ်တော့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှာတင်မကပါဘူး၊ ဘယ်ကဏ္ဍမှာမဆို ဦးစီးဦးဆောင်ပြုနိုင်သူ၊ (တနည်း)ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့ စီမံခန့်ခွဲတတ်မှုစွမ်းရည်နဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားတို့က သူနဲ့ဆက်သွယ်နေတဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ကောင်းကျိုးဖြစ်ထွန်းစေတာပါပဲ။ တာဝန်ယူတတ်သူတစ်ဦးဟာ တာဝန်သိတတ်တဲ့သူလည်းဖြစ်တာမို့ ခေါင်းဆောင်နေရာကို ရောက်လာသူတစ်ဦးရဲ့ နှလုံးသားဟာ လက်အောက်ဝန်ထမ်းနေရာမှာရှိသူတစ်ဦးရဲ့ နှလုံးသားကနေ ပေါက်ပွားလာတတ်တယ်လို့ဆိုရင် မမှားပါဘူး။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုတာ တာဝန်ရှိသူမဟုတ်ဘဲ တာဝန်ကို ဝေငှပေးတတ်သူသာဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ်ကိုယ်တိုင် သင်ယူရင်းမှာပဲ လက်အောက်ငယ်သားကိုလည်း အုပ်ချုပ်သင်ကြားပေးရပါတယ်။ တစ်ဖက်မှာလည်း လုပ်ငန်းကို စီမံခန့်ခွဲရင်း လုပ်ငန်းကသင်ပေးတာကို မလွဲမသွေ ပြန်လည်ခံယူရပါတယ်။ မှားပြီးသားအမှားမျိုး ထပ်မမှားရအောင် ဆင်ခြင်ရသလို မမှားသင့်တဲ့ အမှားမျိုး မမှားမိအောင်လည်း ဂရုစိုက်ရပါတယ်။

ဒါကြောင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦး ဖြစ်လိုသူတွေအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ်(၂၀)အဖြစ် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့နှလုံးသား စာအုပ်ကို ဖြန့်ချိလိုက်ပါတယ်။ ဆန်းသစ်တဲ့အတွေးမှန်သမျှဟာ နေ့စဉ်ဘဝထဲကပဲ ဖြစ်တည်လာတာမို့ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ရင်းနဲ့ပဲ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦးဖြစ်လာအောင် နှလုံးသားကို လေ့ကျင့်ကြပါစို့လား။

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

ရွေးယောင်းထုတ်ဝေရေး ဦးစီးဌာန
 စာကြည့်တိုက်
 တိုက်ပိုင်အမှတ်.....
 နေ့စွဲ.....

ဘာသာပြန်သူ၏အမှာ

တူဒေးက ကျွန်တော့်အား အပ်ထားသော စာအုပ်သုံးလေးအုပ်ရှိပါသည်။ အလွန်အလုပ်များသောကြောင့် စိတ်ရှိပါလျက် ကိုယ်မပါနိုင်ခဲ့ပါ။ နောက်ဆုံးပေးသော ဤစာအုပ်ကျတော့ ကျွန်တော်၏ နွေရာသီအားလပ်ရက်နှင့် တိုက်ဆိုင်သွားပါသည်။ စိတ်ဝင်စားစရာလည်း ကောင်းပါသည်။ တက်ကျမ်းများ၊ ဆုံးမစာများ၊ လက်စွဲနိတိများ အားရဖွယ်ကောင်းလောက်အောင်ပင် ထွက်ရှိခဲ့ပြီဖြစ်သော ယနေ့မြန်မာစာပေနယ်ပယ်တွင် ဤစာအုပ်သည် အုတ်တစ်ချပ် သဲတစ်ပွင့်သဖွယ် ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပညာနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပညာတို့တွင် စိတ်ဝင်စားကြသူများအတွက်ကား ထို့ထက်ပင် ကျေးဇူးကြီးနိုင်ပါကြောင်း။



မူရင်းစာရေးသူ

မူရင်းစာရေးသူ Ken Blanchard ဟာ ထင်ရှားကျော်ကြားတဲ့ စူးစမ်းတီထွင်တတ်သူ စာရေးဆရာတစ်ဦးဖြစ်သလို၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးလည်းဖြစ်တဲ့အတွက် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းက ပုဂ္ဂိုလ်တွေ၊ ကုမ္ပဏီတွေနဲ့ပတ်သက်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုကိစ္စရပ်တွေမှာ ဩဇာညောင်းသူတစ်ဦး ဖြစ်တယ်လို့ဆိုပါတယ်။ ဒါ့အပြင်ရှုပ်ထွေးခက်ခဲတယ်လို့ထင်ရတဲ့ ကိစ္စရပ်တွေကို ရှင်းလင်းလွယ်ကူအောင်ရေးသားပြောဆိုနိုင်စွမ်းရှိသူ Ken Blanchard ကို ဒီနေ့ခေတ်စီးပွားရေးလောကရဲ့ ထိုးထွင်းသိမြင်နိုင်စွမ်းအရှိဆုံး၊ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုအရှိဆုံး၊ လိုက်လျောညီထွေ အနေတတ်ဆုံး၊ သူတစ်ပါးကို အစာနာတတ်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တွေအနက် တစ်ဦးအပါအဝင်အဖြစ်လို့လည်း ကမ္ဘာတစ်ဝန်းက သတ်မှတ်ထားကြပါတယ်။

Spencer Johnson နဲ့အတူ ပူးတွဲရေးသားခဲ့တဲ့ Ken ရဲ့ *The One Minute Manager* စာအုပ်ဟာ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှာ အုပ်ရေကိုးသန်းကျော် ရောင်းချခဲ့ရပြီး အရောင်းရဆုံးစာအုပ်တစ်အုပ်အဖြစ်စံချိန်တင်ခဲ့ပါတယ်။ (အဲဒီစာအုပ်ကို ဆရာကြည်မင်းက တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ အမည်နဲ့ ဘာသာပြန်

ဆိုပြီး ၁၉၉၇ ခုနှစ်မှာ တူဒေးစာအုပ်တိုက်က ထုတ်ဝေခဲ့ဖူးပါတယ်။) Sheldon Bowles နဲ့အတူ နှစ်ယောက်တွဲရေးသားခဲ့တဲ့ *Raving Fans* နဲ့ *Gung Ho!* စာအုပ်နှစ်အုပ်ဟာလည်း *The One Minute Manager Library* စာစုအတွဲထဲက တခြားစာအုပ်ငါးအုပ်လိုပဲ အရောင်းရဆုံးစာအုပ်များ ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။

Ken နဲ့ ဇနီးသည် Dr Marjorie Blanchard တို့ဟာ ၁၉၇၉ ခုနှစ်မှာ Ken Blanchard Companies အုပ်စုကို တည်ထောင်ခဲ့ကြပြီး Ken က ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ယူကာ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ သင်တန်းနဲ့ အကြံပေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်လာခဲ့ပါတယ်။ Ken ဟာ Cornell University က B.A. နဲ့ Ph.D. ဘွဲ့များရရှိခဲ့ပါတယ်။ လက်ရှိမှာ ဒီတက္ကသိုလ်ရဲ့ ဧည့်သည်ကထိကအဖြစ် တာဝန်ယူထားသလို နာယကအဖွဲ့ရဲ့ ဂုဏ်ထူးဆောင်အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးလည်း ဖြစ်ပါတယ်။



မူရင်းရေးသူ၏ မိတ်ဆက်စကား

အထက်တန်းကျောင်းမှာတုန်းက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ဘောလုံးနည်းပြ ဆရာဟာ တိုတိုထိထိဆိုရိုးစကားလေးတွေနဲ့စိတ်ဓာတ် မြှင့်တင် ရေးလုပ်တာ ဝါသနာပါ ပါတယ်။ အဝတ်လဲခန်းထဲမှာဆိုရင် ခရီးကြမ်းရင် လူကြမ်းပဲခံနိုင်မယ် ဆိုတာမျိုး၊ လျှော့သူသည် ဘယ်တော့မှမအောင်မြင်၊ အောင်မြင်သူသည် ဘယ်တော့မှ မလျှော့ ဆိုတာမျိုးတွေနဲ့ ပြည့်နေပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့လည်း ဒီလိုဆောင်ပုဒ်တွေကို ခွဲသွားတာပေါ့။ ကြီးလာလို့ စာအုပ်တွေရေး ဟောပြောပွဲတွေဟောရတော့ ကိုယ်ပေးချင်တာကို တိုတိုနဲ့ထိထိ မိမိပေးနိုင်အောင် ကျွန်တော်ကြိုးစားတတ်လာပါတော့တယ်။

အဲဒီလို လိုရင်းတိုရှင်း အကြံပေးစကားလေးတွေနဲ့ စာအုပ်တစ်အုပ်လုပ်ပေးပါလို့ ထုတ်ဝေသူကပြောလာတော့ ကျွန်တော်စိတ်ပါလက်ပါနဲ့ ကြိုးစားပေးလိုက်ပါတယ်။ တင်ပြ ထားတဲ့ဆိုရိုးစကားတွေနဲ့ ရှင်းပြချက်တွေဟာ စာဖတ်သူကို ခေါင်းဆောင်ကောင်း၊ မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ အထောက်အကူပြုလိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပါတယ်။

ကင်ဘလန်ချပ်
၁၉၉၉၊ ဆောင်းရာသီ

ကောင်းတာလုပ်တုန်း

မိအောင်ဖမ်းနိုင်ခြင်းသည်

လူများကို တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးစေရေး၏

သော့ချက်ဖြစ်သည်။

Ken Blanchard နှင့် Spencer Johnson
တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ . . . မှ

ကောင်းကောင်းကြိုးစားနေတာကို မိအောင်ဖမ်းတာဟာ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမှာ အလွန်ထက်မြက်တဲ့ လုပ်ရပ်တစ်ခုပါပဲ။ ခက်နေတာက လူကြီးအများစုဟာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့မှားကွက်ကို ဖမ်းရာမှာ ပါရမီထူးချွန်နေကြခြင်းပါပဲ။ တစ်ပတ်မှာ အနည်းဆုံးတစ်နာရီ လောက်တော့ လုပ်ငန်းခွင်မှာ လျှောက်လှည့်ပါ။ ဝန်ထမ်းတွေ ချီးကျူးလောက်စရာအကွက်ကိုဖမ်းပါလို့ “လူကြီး”တွေကို ကျွန်တော် အကြံပေးလေ့ရှိပါတယ်။

ကောင်းကွက်ကို ချီးကျူးရာမှာ တိတိကျကျ ထောက်ပြချီးကျူးဖို့လိုတယ်ဆိုတာတော့ မှားထားရပါတယ်။ ဟိုဟိုဒီဒီ လျှောက်ကြည့်ပြီး-တော်တယ်ဟေ့၊ ကောင်းတယ်ကွ၊ ကျေးဇူးပဲ၊ ဆိုတာမျိုး ပြောတာဟာ အဓိပ္ပာယ်မရှိပါ။ လုပ်ပုံကိုင်ပုံကောင်းသကဲ့- လို့ ခပ်ညံ့ညံ့ဝန်ထမ်းတွေကိုလည်းပြော၊ တော်တဲ့ဝန်ထမ်းတွေကိုလည်း ပြောရင် လူညံ့ကိုကျတော့ လှောင်ပြောင်လိုက် ရိလိုက်ရာကျတယ်။ လူတော်ကိုကျတော့ စိတ်ဓာတ်ကျသွားစေတယ်။

ကောင်းကွက်ကို ချီးကျူးပေးလိုက်ရင် ဝန်ထမ်းတွေဟာ ကိုယ့်အလုပ်ကိုလည်း ကျေနပ်သွားတယ်။ ရှေ့ဆက်ကြိုးစားဖို့လည်း တွန်းအားရသွားတတ်တယ်။ သတိထားရမှာကတော့

- ချက်ချင်းချီးကျူးပါ။
- ဘယ်အတွက်ကြောင့်ဆိုတာ တိတိကျကျပြောပြီးချီးကျူးပါ။
- အဲဒီလိုပဲ ဆက်ကြိုးစားချင်နေအောင် တွန်းအားပေးပါ။

ဒီနည်းလမ်းများဟာ အိမ်တွင်းမှာ ကျင့်သုံးရင်လည်း အကျိုးများစေနိုင်ပါတယ်။ လူမှုဆက်ဆံရေးမှာ ပိုတွင်ကျယ်လာပြီး ပိုမိုခိုင်မြဲလာစေပါလိမ့်မယ်။

ကောင်းကောင်းလုပ်ပြနေသူသည်

သူ့ကိုယ်သူ ကျေနပ်ဂုဏ်ယူ၏။

Ken Blanchard နှင့် Robert Lorber

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာကို လက်တွေ့အသုံးချခြင်း . . . မှ

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာစာအုပ်ထဲမှာ စပင်ဆာဂျွန်ဆန်နဲ့ ကျွန်တော်တို့က ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ကျေနပ်ဂုဏ်ယူနေသူများသည် ကောင်းကောင်းလုပ်ပြကြသည်လို့ရေးခဲ့ပါတယ်။ စာအုပ်ထွက်ပြီးတဲ့နောက်မှာ ကျွန်တော်ဟာ ကိုယ့်ဘက်ကစပြီး ကောင်းကောင်းဆက်ဆံ၊ ပြီးမှ သူက ကောင်းကောင်းတုံ့ပြန်လာပါလိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပါဆိုတဲ့ လူမှုဆက်ဆံရေးရှေးနည်းကြီးကို ပြန်ဆန်းသစ်ထားတာပါလားဆိုတာ သဘောပေါက်မိလိုက်ပါတယ်။ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာကို လက်တွေ့အသုံးချခြင်း စာအုပ်ကျတော့ အဲဒီအဆိုကို ရှေ့နောက်ပြောင်းလိုက်ပြီ။

အခုတော့ ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့ကလုပ်ပေးသမျှတိုင်းဟာ လူတွေ ကောင်းကောင်းလုပ်ပြလာနိုင်ရေးအတွက် အကူအညီပေးတာသာဖြစ်ပါတယ်။ ကောင်းကောင်းလုပ်ပြလိုက်မိပြီဆိုရင် ကိုယ်ကြိုးစားခဲ့တာကို သက်သေပြစရာ ရလာပြီဖြစ်လို့ သူတို့ဟာ ကျေနပ်စရာ ဂုဏ်ယူစရာ ရှိလာပြီပေါ့။

ထက်မြက်တဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဟာ သူ့ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တက်လာဖို့အတွက် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရာမှာ နည်းလမ်း ၂ဆင့်ရှိပါတယ်။

- (က) သူတို့ဘာတွေလုပ်ရမယ်ဆိုတာ သိနေအောင်လုပ်တယ်။
- (ခ) အဲဒီလုပ်ငန်းတွေ ပြီးမြောက်ဖို့အတွက် ပံ့ပိုးမှုတွေ၊ အားပေးမှုတွေ သင်ပြမှုတွေ လိုလေသေးမရှိ လုပ်ပေးတယ်။

ခေါင်းဆောင်ရယ်လို့ ဖြစ်လာရင် ကိုယ့်အခန်းကဏ္ဍဟာ ကိုယ်ထင်ထားတာထက် ပိုကြီးမားများပြားနေတာကို တွေ့ရပါမယ်။ လူတွေကိုအောင်မြင်သူတွေဖြစ်လာအောင်ကူညီပေးနိုင်တဲ့ စွမ်းအားတွေ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်တွေ ရလာပါတယ်။

မိမိမျှော်လင့်ထားသည့်အတိုင်း

တိတိကျကျ မှန်မှန်ကန်ကန်

လုပ်ပြနိုင်သည်ကို တွေ့ရမှ

ချီးမွမ်းမည်ဟု အချိန်ဆွဲမနေပါနဲ့။

Ken Blanchard နှင့် Spencer Johnson
တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ . . . မှ

ခေါင်းဆောင်အတော်များများဟာ စိတ်ရင်းစေတနာကောင်းကြ
သော်လည်း ကိုယ့်လူတွေကို ချီးမွမ်းဖို့ကျတော့ ခိုင်းထားတာ လုံးဝ
ပြီးစီးအောင်မြင်သွားတဲ့အထိ စောင့်နေတတ်ကြတယ်။ ဒီလိုတမ်း
သာဆိုရင် သူတို့မဆုံးနိုင်အောင် စောင့်ကြရတော့မှာပဲ။ မျှော်လင့်
ထားတဲ့အတိုင်း လုံးဝတိတိကျကျဖြစ်လာဖို့ဆိုရာမှာ အသေးစိတ်
တွေပါ အတိအကျမှန်ကန်ဖို့လိုလာပြီကိုး။ တိုးတက်မှုကို စောင့်ကြည့်
ချီးကျူးတယ်ဆိုတာက ပိုပြီးသဘာဝကျပါတယ်။ လှုပ်ရှားရှင်သန်နေ
တဲ့ ပစ်မှတ်ဖြစ်နေလို့ပါ။

ကလေးပေါက်စတစ်ယောက်ကို မတ်တပ်ရပ်ခိုင်းပြီး လမ်း
လျှောက်လို့ပြောမယ်။ ကလေးက လမ်းစမ်းလျှောက်ကြည့်ရာက လဲ
ကျမယ်။ ဒီတော့လျှောက်လို့ပြောတာ ဘာလို့ရအောင်မလျှောက်
သလဲဆိုပြီးရိုက်မယ်။ ဒါမျိုးလုပ်ကြသလား။ မလုပ်ကြပါဘူး။
ကလေးကို တွဲထူပြီးရပ်ခိုင်းမယ်။ နည်းနည်းယိုင်ထိုးယိုင်ထိုး ဖြစ်နေ
ပေမဲ့ ရပ်နိုင်လာပြီးဆိုရင် “ဟောရပ်နိုင်ပြီဟေ့” ဆိုပြီးချီးမွမ်းမယ်။
ပွေ့ဖက်နမ်းရှုပ်မယ်။ နောက်တစ်နေ့ကျတော့ တစ်လှမ်းလောက်
ကြိုးစားလှမ်းတတ်သွားပြီ။ အဲဒီမှာချီးကျူးတာ အားပေးတာတွေ
ထပ်လုပ်မယ်။ ဒီလိုနဲ့ ကလေးဟာယုံယုံရဲရဲဖြစ်လာပြီး နောက်ဆုံး
တော့ လမ်းလျှောက်တတ်သွားတာပါပဲ။ လူကြီးတွေနဲ့လည်း
ဒီလိုပဲပေါ့။ တစ်ချက်ဟုတ်သွားတာကို စောင့်ကြည့်ချီးကျူးလိုက်ပါ။
အစပိုင်းမှာ မှန်နေတာကိုက သိပ်ကောင်းသွားပါပြီ။

ပြန်လှန်အသိပေးခြင်းသည်

အောင်မြင်သူများအတွက် နံနက်စာ

Rick Tate

အလုပ်ချိန်အတွင်းမှာ ပျင်းတွဲတွဲဖြစ်နေကြတဲ့ ဝန်ထမ်းမျိုးအများကြီးတွေ့ခဲ့ဖူးပါတယ်။ သို့သော် အလုပ်ဆင်းရတော့မယ်ဆိုရင် ဘယ်သူမဆို တက်ကြွလာကြတော့တာပါပဲ။ ညနေ ငါးနာရီဝန်းကျင်ဆိုရင် ရုံးကနေ ဂေါက်ကွင်းတို့ တင်းနစ်ကွင်းတို့ ကိုယ်တာဝန်ယူ သင်ပြနေတဲ့ ကလေးသူငယ်ကစားကွင်းတို့ဆီ ပျော်ပျော်ကြီး ချီတက်ကြပါလေရော။ လူတွေဟာ ကိုယ်ကြိုးစားထားတာကို အဖြေပြန်သိနိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းမျိုးမှာ တက်ကြွကြပါတယ်။ ပြန်လှန်အသိပေးခြင်း သတင်းရရှိခြင်း feedbackဟာ လူတွေအတွက် အရေးကြီးပါတယ်။ ကိုယ်ဘယ်လောက် ခရီးရောက်နေလဲဆိုတာ သိချင်ကြတာချည်းပါပဲ။ အဲဒီလိုသတင်းအချက်အလက် အမြဲပြန်ပေးနိုင်ဖို့အတွက် တစ်ဦးချင်းအကဲဖြတ်မှတ်တမ်းတွေရှိဖို့ လိုအပ်လာတာဖြစ်ပါတယ်။

တချို့မန်နေဂျာတွေဟာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အားနည်းချက်တွေ ညံ့ကွက်တွေကို တေးမှတ်ထားပြီး တစ်ချက်ကလေး အမှားလုပ်မိတာနဲ့ နင်းပြောပစ်တာမျိုး၊ နှစ်လည်အကဲဖြတ်မျက်နှာစုံညီအစည်းအဝေးကျမှ ဖွင့်ချတာမျိုး လုပ်တတ်ပါတယ်။ တချို့ကြတော့လည်း ကိုယ့်ဌာနရဲ့ ညံ့ကွက်တွေကို ဖုံးပြီးတော့ မကောင်းလည်း “အားလုံးကောင်းပါသည်ခင်ဗျား” တွေလုပ်တတ်ကြပါတယ်။ အထူးအနှက်ခံရတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အညာခံရတဲ့လူတွေဟာ ကိုယ့်မိခင်ဌာနကို လေးစားမှုလည်း လျော့သွားပြီး ကိုယ့်အလုပ်အပေါ်မှာလည်း အထင်သေးသွားတတ်ကြပါတယ်။

အကောင်းအဆိုးကို ပြန်လှန်အသိပေးခြင်းဟာ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးမြှင့်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အပေါ် စိတ်ကျေနပ်မှုရစေရေးအတွက် အထိရောက်ဆုံး အဖိုးနည်းဝန်ပါနည်းပရိယာယ်ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ရတာမြန်တယ်။ ဘာမှလည်း အပိုကုန်ကျမှုမရှိဘူး။ မှားတာရှိရင်လည်း မြန်မြန်ပြန်ပြင်နိုင်မယ်။

သင်ကခွင့်မပြုလျှင် မည်သူကမှ
သင့်ကိုနိမ့်ကျအောင် မပြုလုပ်နိုင်။

Eleanor Roosevelt

တစ်မိုးသောက်လို့ လောကထဲဝင်လိုက်ရတိုင်းမှာ ကျွန်တော်ဟာ “ငါ့ရဲ့စိုးပြေအိုကေကို ဘယ်သူမျှလာမထိပါးစေရ” ဆိုတဲ့ ခံယူချက်နဲ့ ဝင်ပါတယ်။ ဘုရားသခင်ဟာ ပေါက်တတ်ကရမလုပ်ဘူးလို့ ကျွန်တော်ရဲ့ရဲကြီး ယုံတယ်။ ကျွန်တော်မှာ အပြစ်အနာအဆာ ကင်းတယ်။ ပြုပြင်စရာမလိုဘူး- ဆိုတာမျိုးပြောတာတော့ မဟုတ်ပါ။ ကျွန်တော့်ရဲ့ မူလအတွင်းသဏ္ဍာန်မှာ ကိုယ့်ဟာကိုယ်ပြည့်စုံညီညွတ်နေတာ၊ အိုကေမှာ ပြုနေတာကို ပြောချင်တာပါ။

အဲဒီလို ချမ်းချမ်းမြေ့မြေ့နေမယ်လို့ ကျွန်တော်ဆုံးဖြတ်ထားပါတယ်။ ဒီတော့ သင်ယူစရာတွေနဲ့ကြုံရင် လွယ်လွယ်လက်ခံနိုင်လာပါတယ်။ ကျွန်တော်လုပ်လိုက်တာ ပုံမကျဘူး စသဖြင့်ဝေဖန်တာမျိုးတွေရှိလာရင် ဒါဟာကျွန်တော့်ကို “လူဆိုး” လို့ သူတို့ပြောချင်တာပဲလို့ မခံယူပါဘူး။ ကိုယ့်ဘဝကိုယ်လျှောက်ရမယ်။ ကိုယ်လုပ်တာ ကိုယ်ခံရမယ်ဆိုတဲ့ ယုံကြည်ချက်ရှိနေတော့ အဲဒီလိုဝေဖန်တာမျိုးကို ခံငြင်းမယ်၊ ကာကွယ်မယ်ဆိုတဲ့ အမြင်မျိုးထားမနေတော့ဘဲ သူတို့ရဲ့ ဝေဖန်ချက်ထဲကနေ ကိုယ်ဘာရမလဲ၊ ဘယ်လို ပညာယူရမလဲပဲ ကြည့်လာတတ်ပါတယ်။

တက်ကျမ်းဆရာကြီး နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်က နေ့တိုင်းနေ့တိုင်းအတွက် ကျွန်တော်တို့မှာ ရွေးချယ်စရာ နှစ်ခုရှိနေတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အကောင်းမြင်ရင် မြင်၊ အဆိုးမြင်ရင် မြင်တဲ့။ ဒုတိယလမ်းကို ဘာကြောင့်များ ရွေးချင်နေကြရပါလိမ့်။

တစ်ယောက်ချင်းသည်

တစ်စုတစ်ဖွဲ့လောက်

ဘယ်တော့မှ မတော်နိုင်။

Ken Blanchard, Don Carew နှင့်

Eunice Parisi - Carew

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာနှင့် လုပ်ငန်းအုပ်စု စီမံခန့်ခွဲမှု . . . မှ

ဒီဆောင်ပုဒ်ဟာ လုပ်ငန်းအုပ်စုဖွဲ့ပေးရာမှာ ကျွန်တော်တို့ဌာနကြီးက လက်ကိုင်ပြုတဲ့ ဆောင်ပုဒ်ဖြစ်လာပါတယ်။ အဲဒီအမြင်ကို ရလိုက်တဲ့အချိန်မှာ ကျွန်တော်ဟာ ဌာနကြီးရဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ အတော်ကြီးကို ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးပေါ့သွားရပါတယ်။ ကျွန်တော်ဟာ ဒီဌာနရဲ့ တဦးတည်းသော လူတော်ဖြစ်နေဖို့ မလိုတော့ဘူးဆိုတာကို နားလည်သွားပါတယ်။ ကိုယ့်မှာလည်း ပျော့ကွက်ညံ့ကွက်ရှိနိုင်တာပဲလို့ သိလိုက်ရတော့ အရေးကြုံရင်သူတစ်ပါးဆီမှာ အကူအညီတောင်းရဲလာပါတယ်။

တောင်ပိုင်းက စက်ရုံကြီးတစ်ရုံမှာ အလုပ်လုပ်ပေးနေတုန်းကပါ။ အဲဒီစက်ရုံရဲ့ ယာယီအချိန်ပိုင်း လုပ်သားတွေမှာ ဝင်သူထက် ထွက်သူကများနေတဲ့ကိစ္စနဲ့ပတ်သက်ပြီး လုပ်ငန်းဥက္ကဋ္ဌက ခေါင်းကိုက်နေပါတယ်။ လုပ်သားထဲဆင်းပြီး စုံစမ်းရရင်တော့ အဖြေတွေ့နိုင်မှာပဲလို့ တွေးမိလို့ကျွန်တော်က ဥက္ကဋ္ဌဆီမှာ ခွင့်တောင်းပြီး စုံစမ်းမှုပြုပါတယ်။

လုပ်ခွင်ထဲမှာ ပူလွန်းတော့ အားကုန်ခန်းပြီး အလုပ်ဆင်းတာနဲ့ ခြေပစ်လက်ပစ် ဖြစ်သွားရော၊ ဒီတော့ တခြားမှာ အလုပ်ပေါ်တာနဲ့ လစ်ပြေးမှာပဲတဲ့။ ဒီကိစ္စကို ဥက္ကဋ္ဌထံ တင်ပြလိုက်တော့ အအေးပေးစနစ်ကို ပြန်ပြုပြင်ဖို့လုပ်တယ်။ အလုပ်ထွက်မှုဟာ သိသိသာသာကြီး ထိုးကျသွားပါတော့တယ်။ ဝန်းကျင်ကိုပါ တွဲခေါ်ပြီး အသုံးချတတ်ရင် ဘယ်ပြဿနာမဆိုဖြေရှင်းလို့ရတယ်လို့ ကျွန်တော် မြင်သွားပါတယ်။

မလုပ်လောက်သော အလုပ်များကို

ကောင်းအောင် ကြိုးစားပမ်းစား

မလုပ်ထိုက်။

Ken Blanchard, William Oncken နှင့် Hal Burrows

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာနှင့် မျောက် . . . မှ

“မျောက်ကျောပိုး monkey-on-the-back” အယူအဆကို စတင် စင်တင်ခဲ့တဲ့ William Oncken, Jr. က ဒီစကားကို အမြဲလိုလိုပြော တတ်ပါတယ်။ အချိန်ကို အကျိုးရှိရှိအသုံးချရေးအကြံပေးပါရဂူ တွေဟာ နေရာတကာမှာ လုပ်ငန်းထက်မြက်အောင် နည်းလမ်းတွေ ရှာပြု အကြံတွေပေးကြနဲ့ ကြိုးစားခဲ့ကြပါတယ်။ အဲသလို နေရင်းက Oncken တို့လူစုက အမြင်သစ်တစ်ခု ရလိုက်ပါတော့တယ်။ ကိုယ် မလုပ်ရမဲ့အလုပ်မျိုးမှာ သိပ်ထက်မြက်ထူးချွန်အောင်ကြိုးစားနေခြင်း ဟာ အဓိပ္ပာယ်ကိုမရှိဘူး ဆိုတာပါပဲ။

လောကမှာ တချို့လူတွေဟာ အရေးတကြီးလုပ်စရာတွေ တစ်သိကြီးနဲ့ အလုပ်များနေကြသလိုလို ထင်ရတယ်။ တကယ် တော့ သူတို့အလုပ်လုပ်နေတာ မဟုတ်ပါဘူး။ လူတွေပြောတာနားထောင် ရမယ့်အချိန်မျိုးမှာ သူတို့ဟာ စာရွက်တွေနဲ့ပဲ အလုပ်ရှုပ်နေကြ တယ်။ ထက်မြက်တဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဟာ လုပ်ငန်းခွင်ကို အပေါ်စီးကကြည့်ပြီး လတ်တလော လုပ်စရာအသေးအဖွဲ့တွေက လုပ်ငန်းရဲ့ပင်မလမ်းကြောင်းကို လမ်းလွဲအောင် တွန်းထုတ်နေတာ မျိုး မဖြစ်အောင် ထိန်းပေးနိုင်ရမယ်။

ဝန်ထမ်းတွေ ဖောက်သည်တွေဟာ ကိုယ့်အတွက် အရေး ပါသူတွေဖြစ်တယ်လို့ ခံယူထားရင် နေ့စဉ်အချိန်ဖွဲ့ဝေသတ်မှတ်ပြီး သူတို့ကို ဦးစားပေးရပါမယ်။ ဒီနေ့ကို အကျိုးရှိရှိ အသုံးချနိုင်ရဲ့လား ဆိုတာ သိဖို့အတွက် တကယ်အရေးပါတဲ့ အလုပ်ကို ငါဒီနေ့လုပ် နိုင်လို့ရဲ့လား ဆိုတာ မေးကြည့်ပါ။

အောင်မြင်မှုဟူသည်လည်း

ထာဝစဉ်မတည်မြဲ

ဆုံးရှုံးမှုဟူသည်လည်း အလဲမထိုးနိုင်။

Ken Blanchard နှင့် Don Shula
လူတိုင်းသည် နည်းပြဆရာ . . . မှ

Miami Dolphins ဆိုတဲ့အသင်းမှာ နည်းပြမှူးကြီးလုပ်နေတုန်း **Don Shula** အင်မတန်နှစ်သက်စွာ သုံးစွဲခဲ့တဲ့ ဆိုရိုးကလေးဖြစ်ပါတယ်။ လက်ပွေ့ဘောပြိုင်ပွဲရာဇဝင်တစ်လျှောက် အောင်ပွဲအရဆုံး နည်းပြအဖြစ် နာမည်တစ်လုံးရခဲ့တဲ့ သူ့ကို တွန်းအားပေးခဲ့တဲ့ စကားလည်း ဖြစ်ပါတယ်။

သူက “၂၄ နာရီ” ဆိုတဲ့ စည်းကမ်းတစ်ခုချခဲ့ပါတယ်။ သူ့အသင်းက လက်ထောက်နည်းပြတွေနဲ့ ကစားသမားအားလုံးဟာ နိုင်လို့ ဝမ်းသာပျော်ရွှင်အောင်ပွဲဆင်တာဖြစ်ဖြစ်၊ ရှုံးလို့ညည်းညူ အပြစ်တင်တာဖြစ်ဖြစ်၊ ၂၄နာရီပဲ အလွန်ဆုံးဖြစ်ရမယ်တဲ့။ အဲဒီ ၂၄နာရီ ကာလအတွင်းမှာ ပျော်တာဖြစ်ဖြစ်၊ ဝမ်းနည်းတာဖြစ်ဖြစ် အဆုံးစွန်အထိခံစားလိုက်ကြဖို့ သူကတိုက်တွန်းပါတယ်။ ၂၄နာရီ ကာလ လွန်မြောက်သွားပြီဆိုရင်တော့ အားလုံးကိုမေ့ပစ်လိုက်ပြီး နောက်တစ်ပွဲမှာ ဘယ်လိုကစားကြမလဲ ဆိုတာကိုပဲ အာရုံစိုက်ကြရပါတယ်။ ဒီစည်းကမ်းလေးဟာ အတော်မှတ်လောက်သားလောက် ပါတယ်။

နိုင်ရင်လည်း သိပ်ပြီးလွတ်မသွားစေနဲ့၊ ရှုံးရင်လည်း သိပ်ပြီး နစ်မသွားစေနဲ့။ အရှည်ကို ကြည့်ပါ။ အောင်မြင်မှုဆိုတာ ထာဝရ မြဲနေမှာမျိုးမဟုတ်သလို ဆုံးရှုံးမှုဆိုတာကလည်း ကိုယ့်ကိုတစ်ချိ တည်းနဲ့ အလဲထိုးသတ်ပစ်နိုင်တာမျိုး မဟုတ်ပါ။

လေ့လာသင်ယူမှု ရပ်ဆိုင်းသွားလျှင်

ကြီးထွားမှုလည်း မရှိနိုင်တော့။

တက်ကျမ်းဆရာကြီး နော်မန်ပင်းဆင့်ပီးလ်ကို ကျွန်တော်စတွေ့ဖူးတဲ့ အချိန်မှာ သူဟာ ၈၆နှစ် ရှိပါပြီ။ ကျွန်တော်အံ့ဩမိတာက ဒီအရွယ် မှာကိုပဲ နေ့တိုင်းနေ့တိုင်းဟာ သူ့အတွက် တက်တက်ကြွကြွ စိတ်ဝင်စားစရာဖြစ်နေတာပါပဲ။ ဒါဘာကြောင့်လဲ။ အဲ့ဒီနေ့မှာ သူ့အနေနဲ့ သိစရာအသစ်အဆန်း ဘာရှိလာမှာလဲဆိုတာ ကြိုသိ မထားလို့ ဖြစ်ပါတယ်။ သိစရာ သင်စရာမရှိတော့လည်း သေဖို့ပဲ ရှိတာပေါ့လို့ ဆိုပါတယ်။ လွန်ခဲ့တဲ့ သုံးလေးနှစ် ခရစ္စမတ်အကြို ညတစ်ညမှာ သူ့ကွယ်လွန်သွားခဲ့တယ်။ အသက် ၉၅ နှစ်အရွယ် အထိ သူ့သင်ယူရှာဖွေလို့ကောင်းခဲ့တုန်းပါ။

သင်ယူမှုဟာ အရင်ခေတ်တွေထက် ယခုခေတ်မှာ ပို အရေးပါလာပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ဟာ သစ္စာရှိတယ်၊ အလုပ် ကြိုးစားတယ်ဆိုရင် သူ့အလုပ်ပြုတ်မှာကို ပူစရာမလိုခဲ့ဘူး။ ခုခေတ် ကျတော့ ကိုယ်ကဘယ်လိုတတ်ကျွမ်းမှုပညာသည်အဖြစ် ပါဝင် လုပ်ဆောင်နေသလဲဆိုတာက အလုပ်အတွက် အာမခံချက်ဖြစ် လာနေပြီ။ အမြဲမပြတ် သင်ယူလေ့ကျင့်နေပြီး အရည်အသွေးကို ထက်မြက်နေအောင် အမြဲကြိုးစားနေတဲ့ လူတွေဟာ လုပ်ငန်းခွင် မှာလည်း မရှိမဖြစ်မို့ တန်ဖိုးတတ်လာပါတယ်။ အလုပ်ရှာရမှာ လည်း လမ်းပွင့်တယ်။

ကျိန်းသေတာဆိုလို့ သေခြင်းတရားရယ်၊ အခွန်အခရယ်၊ အပြောင်းအလဲရယ်ဆိုပြီး သုံးခုပဲရှိသတဲ့။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကြီး မှန်သမျှ အပြောင်းအလဲနဲ့ ကြိုရတာချည်းပဲမို့ သင်ယူလေ့လာမှုကို ထိပ်ဆုံး ဦးစားပေးအဖြစ်ထားပြီး အခြေအနေသစ်တွေနဲ့ အဝင်ခွင့်ကျနေ နိုင်အောင် ကြိုးစားနိုင်ရင် လိမ္မာရာကျမယ်။

ရွေးယောင်းထူးကဲသော ဦးစီးဌာန
 စာကြိုက်လို့
 ခေါင်းစောင်တစ်ဦးရဲ့ နှလုံးသား ၂၁
 နေ့စွဲ.....

ဘဝမှာ

မကြိုက်လို့

အာခံလေ မြလေ။

Werner Erhard

စိတ်ထဲက အကျိတ်အခဲတစ်ခုကို အပြတ်မရှင်းလိုက်နိုင်ဘူးဆိုရင် အစုတ်တွေကို လွှင့်မပစ်ဘဲ ပီနန်အိတ်ထဲ လုံးထွေးထည့်ပြီး သိမ်းထားလိုက်သလို ဖြစ်လိမ့်မယ်။ တကယ့်အချိန်ကောင်းကျမှ မတော်မတရားတွေ ထပေါက်ကွဲတတ်ပါတယ်။ အကျိတ်အခဲတစ်ခုကို အစတည်းက ရှင်းထားလိုက်နိုင်ရင် အချိန်တန်တော့ သူ့ဟာသူ ပျောက်သွားမယ်။ “ဟန်ကျတယ်၊ ငါ့စိတ်ထဲမှာ ပေါ့သွား၊ ရှင်းသွားပြီ” ဆိုတာမျိုး ပြောဖူးခဲ့တယ် မဟုတ်လား။

AT & T ဟာ ကုမ္ပဏီခွဲ ၇ ခု ခွဲမထုတ်ခင်ကာလမှာ ဌာနခွဲသုံးလေးခုမှာ ကျွန်တော်လုပ်ခဲ့ဖူးတယ်။ ထိပ်ပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်တွေက ရှေ့လာလတ္တံ့သော အပြောင်းအလဲတွေရဲ့ အကျိုးကျေးဇူးကို အမွှမ်းတင်နေကြပေမဲ့ ဒုတိယအဆင့်အရာရှိကြီးတွေကိုတော့ ဝေဖန်ခွင့်မပေးဘူး။ ကျွန်တော်က တွေ့ဆုံပွဲတွေလုပ်ပြီး ကုမ္ပဏီတွေ ခွဲချလိုက်ရင် သူတို့ဘက်က ဘာတွေဆုံးရှုံးသွားနိုင်မယ်ဆိုတာတွေ ပြောနိုင်ဖို့ လမ်းဖွင့်ပေးလိုက်ပါတယ်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့ ရာထူးတို့မှာ ပုဂ္ဂလိက နစ်နာမှုတွေ ဘယ်လိုရှိလာနိုင်မလဲဆိုတာ ကြားနာပေးပါတယ်။ မကြာခင်မှာပဲ သူတို့ဟာ ကုမ္ပဏီကို ပုံစံသစ်နဲ့ ထူထောင်ရင် ရရှိလာမယ့် အကျိုးတရားတွေကို လက်ခံနိုင်လာကြပြီး ဆက်လျှောက်ရမယ့်လမ်းကို မြင်လာကြပါတယ်။

မကြိုက်ဘူး လက်မခံနိုင်ဘူးလို့ တင်းခံနေရင် မကျေနပ်မှုတွေက မြနေမှာပဲ။ ရင်ဆိုင်ပြီး မဖြေရှင်းမချင်းတော့ ကိုယ့်ကို တွယ်နေကြလိမ့်မယ်။

အလုပ်ကို ပိုပြီး မကြိုးစားနှင့်

ပိုပြီးတွင်အောင်လုပ်။

ဒါကိုလူပြောများလှပေမဲ့ လူတိုင်းကျင့်သုံးနိုင်ကြတာတော့ ရှားပါတယ်။ အလုပ်များများ လုပ်နိုင်ရင် အောင်မြင်တာပဲလို့ လူတွေထင်နေတတ်ကြတယ်။ အောင်မြင်ရေးလမ်းညွှန်ဆိုတဲ့ခေါင်းစဉ်နဲ့ တက္ကသိုလ် ကျောင်းသားတွေကို လာဟောပြောတဲ့ အောင်မြင်နေသူ လုပ်ငန်းရှင်တစ်ယောက်က “ဒီဟောပြောချက်ကတော့ ရာဇဝင်တွင်လောက်အောင် တိုလိမ့်မယ်ထင်တယ်။ အောင်မြင်ချင်ရင် နေ့တစ်ဝက်ပဲအလုပ်လုပ်ပါလို့ ပြောချင်တယ်။ ပထမ ၁၂နာရီ ဒါမှမဟုတ် ဒုတိယ ၁၂နာရီ ပေါ့” တဲ့။

အောင်မြင်တဲ့သူတွေဟာ အလုပ်ကြိုးစားကြတာတော့ မှန်ပါတယ်။ သူတို့ဟာ ကောင်းကောင်းစဉ်းစားပြီးမှ လုပ်ကြတာပါ။ လုပ်စရာတွေရင် လုပ်တတ်ရုံမျှသာမက ထိထိရောက်ရောက်လုပ်လို့ စိတ်လည်း ရှိကြသူတွေပါ။ လူအများစုရဲ့အလုပ်စားပွဲမှာ စိတ်ကူးနဲ့ ပဲဖြစ်ဖြစ် ထောင်ထားတတ်တဲ့ သတိပေးစာတမ်းက “ထိုင်ပြီး ငိုမနေနဲ့၊ တစ်ခုခုထလုပ်” လို့ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်ရဲ့ဖူးတဲ့ အကြံဉာဏ်ထဲမှာ အကောင်းဆုံးကတော့ အဲဒီစာတမ်းကို ဒီလို ပြင်လိုက်ဖို့ပါ “တစ်ခုခုလုပ်နေရရုံနဲ့ ကျေနပ်မနေနဲ့၊ ထဲထဲဝင်ဝင် လုပ်” တဲ့။

အလုပ်ကိုသေသေချာချာ စဉ်းစားဖို့၊ အကွက်ချဖို့၊ အဆင့် တွေခွဲဖို့ အချိန်မပေးနိုင်ခဲ့ဘူးဆိုရင် ခင်ဗျားဟာ အလုပ်တစ်ကွေ့ တစ်ပတ်ကြီးကို ပင်ပင်ပန်းပန်းလုပ်ရတော့မယ်။ ထိထိရောက် ရောက်လုပ်လိုက်နိုင်လို့ ရရှိအပ်တဲ့ အကျိုးတရားတွေကိုလည်း မခံစားရ၊ မကြည်နူးရတော့ဘူးပေါ့။

လူတော်များ လူကောင်းများသည်

ပန်းဝင်နောက်ကျကောင်း

နောက်ကျမည်။ သို့သော် သူတို့သည်

တခြားပြိုင်ပွဲကို ပြိုင်နေကြခြင်း

ဖြစ်လေ့ရှိသည်။

Ken Blanchard နှင့် နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်
ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ စီမံခန့်ခွဲမှု၏ အင်အား... မှ

ဒီကနေ့လူသားတွေဟာ လိုချင်မှုတွေများနေကြတယ်။ အခုချက်ချင်း ရမှဆိုတာမျိုးတွေလည်း ဖြစ်နေကြတယ်။ အဲဒါရဲ့ဆိုးကျိုးအဖြစ် ဆုံးဖြတ်မှု ညံ့ဖျင်းခြင်းက လိုက်လာတော့တယ်။ စိတ်ရှည်ရှည်ထားနိုင်ရင် မှန်ရာကို ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်နိုင်လာမှာဖြစ်လို့၊ ရေတိုမှာ အရှုံးပေါ်ချင်ပေါ်မယ်၊ ရေရှည်ကျတော့ အမြတ်ပေါ်လာမှာပဲ။

ရေရှည်မှာ အောင်ပွဲခံသွားတဲ့ လူကောင်းတစ်ဦးရဲ့ အကြောင်း နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်က ပြောပြခဲ့ဖူးတယ်။ သူက အနုပညာဆိုင်ရာဒါရိုက်တာတစ်ယောက်ပါ။ သူ့ကိုခိုင်းထားတဲ့ လုပ်ငန်းတစ်ခုဟာ လိင်ညစ်ညမ်းမှုနဲ့ မကင်းဘူးလို့ ယူဆပြီး လုပ်ပေးဖို့ ငြင်းလိုက်တာနဲ့ အလုပ်ဖြုတ်ခံလိုက်ရပါတယ်။ အလုပ်ထပ်ရှာတော့ တော်တော်နဲ့မရနိုင်လို့ သူ့ကလေးတွေက ကျောင်းအားချိန်တွေမှာ အပြင်အလုပ်တွေလုပ်ပြီးတောင် ရပ်တည်ခဲ့ရတယ်။ တစ်နှစ်လောက် ဒီလိုကျင်လည်ခဲ့ရအပြီးမှာ သူဟာ အရင်အလုပ်ထက်ပိုကောင်းတဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို ရသွားပါတယ်။ အရင်အလုပ်ရှင်က ထောက်ခံပေးလို့ ရလိုက်တာပါ။ သူ့ကို လေးစားသွားတာကိုး။ သူ့စိတ်ရှည်ရှည်နဲ့ သည်းခံလိုက်တာ အကျိုးရှိသွားပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သူက မူမတူတဲ့ပြိုင်ပွဲမှာ ပြိုင်နေတာမို့လို့ပါ။

လူများကိုစီမံအုပ်ချုပ်ရာတွင်

တင်းပြီးမှ လျော့ခြင်းက

လျော့ပြီးမှ တင်းယူခြင်းထက်

လွယ်ကူသည်။

Ken Blanchard, Patricia Zigarmi နှင့်

Drea Zigarmi

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပညာ . . . မှ

လုပ်ငန်းမှာ ဝန်ထမ်းတွေအပေါ် ဘယ်လောက်အထိ အနီးကပ်ကြီး ကြပ်ညွှန်ကြားသင့်သလဲဆိုတာ ဇဝေဇဝါဖြစ်နေရင် အစပိုင်းမှာ ပိုပြီးတင်းတင်းကလေးကိုင်လိုက်တာက ခပ်ပျော့ပျော့နဲ့စတာထက် ပိုကောင်းပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲ။ ဝန်ထမ်းတွေက ကိုယ်ထင်ထား တာထက် ပိုတော်နေကြတာတွေရင် လျော့ပေးလိုက်နိုင်လို့ပေါ့။ သူတို့ကကိုယ့်ကိုသဘောကျသွားမယ်၊ လုပ်ရတာလည်း ပျော်လာ ကြမယ်၊ ကိုယ့်ကိုလေးစားလာကြမှုကို အကြောင်းပြုပြီး ကိုယ်လိုချင် တဲ့ လုပ်ငန်းအရည်အသွေးကိုရအောင် လမ်းသွယ်ယူနိုင်မယ်။

အစကတည်းက ခပ်လျော့လျော့ကိုင်လာခဲ့တယ်ဆိုရင် သူ တို့တစ်တွေရဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ဟာ ကိုယ်မျှော်လင့်ထားသလို မမြင် တဲ့အခါ ကိုယ့်မှာအခက်တွေ့ပါလေရော။ လိုအပ်သလို ပြန်လည် ညွှန်ကြားတည့်မတ်ပေးတာကိုပဲ အပြစ်တင်စောတယ်၊ အသေးစိတ် လိုက်ချောင်းနေတယ်၊ အပြစ်ရှာနေတယ်လို့ ထင်လာတတ်ကြတယ်။ ငါတို့က ပုံမှန်အတိုင်းလုပ်နေတာပဲ၊ ဒါကိုလာပြီး ဩဇာပေးတယ်၊ ဟိုပြောင်းဒီပြောင်းလုပ်တယ်စသည်ဖြင့် မကျေနပ်မှုတွေ ပွားများလာ တတ်ပါတယ်။

ခပ်တင်းတင်းတာထွက်ပြီးမှ လျော့ပေးတာဟာ သဘော ကောင်းကောင်းနဲ့ တာထွက်ပြီးမှ ပြန်တင်းယူရတာထက်ပိုလွယ် ပါတယ်။

လုပ်လောက်လုပ်ထိုက်သော

အလုပ်များကို ကနဦးမှာတော့

ခြောက်ပစ်ကင်းသဲလဲစင်ဖြစ်အောင်

လုပ်ဖို့မလိုသေးပေ။

ကိုယ့်ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်ကော ကိုယ့်ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် ပါ ၂ ခုစလုံးဟာ ပန်းတိုင်မဟုတ်ဘူး။ ခရီးလမ်းသာဖြစ်တယ် (ပန်းတိုင်သတ်မှတ်မထားတဲ့ ခရီးရှည်ကြီးသာ ဖြစ်တယ်) လို့ မန်နေဂျာတွေက သဘောပေါက်ထားရပါမယ်။ လူတိုင်းဟာ လုပ်ရင်းကိုင်ရင်းနဲ့သင်ယူသွားကြရမယ်။ ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခု ပြီးမြောက်ဖို့အတွက် အချိန်ယူရမယ်၊ လေ့ကျင့်မှုရှိရမယ်။

ဥပမာပြောရရင် ကျွန်တော့်သင်တန်းကို လာတက်ကြတဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ နည်းသစ်တွေကြားရအပြီးမှာ သိပ်တက်ကြွလာ တတ်ကြတယ်။ နည်းသစ်လမ်းသစ်တစ်မျိုးကို စမ်းသုံးကြည့်မယ်ဆို တဲ့ အားမာန်နဲ့ သူတို့ရဲ့မူလလုပ်ငန်းခွင်ဆီ ပြန်သွားကြတယ်။ သို့သော် သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေက မျှော်လင့်ထားသလို အားတက် သရော လိုက်မလာကြတဲ့အခါမှာ စိတ်ဓာတ်ကျသွားတတ်ကြပြီး ဒီနည်းဟာ မစွဲပါဘူးလို့ လက်လျှော့ချင်တတ်ကြပါတယ်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိပ်မျှော်လင့်ချက်ထားလွန်းရင် ဆိုးကျိုး တွေ ဖြစ်လာတတ်ပါတယ်။ နည်းသစ်တစ်ခုကြောင့် ချက်ချင်းကြီး ပြောင်းလဲသွားမယ်လို့ မမျှော်လင့်ပါနဲ့။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ဝေဖန်ရေး ဟာ အပျက်ကိုရှေးရှုတာမျိုးနဲ့ အခြေမခံရင်တော့ အကျိုးပြုပါတယ်။ နည်းသစ်တစ်ခုကို စမ်းသပ်ကြည့်တဲ့အခါမှာ သိပ်မျှော်လင့်ချက် မကြီးပါနဲ့။ ဒီလို သဘာဝမကျတဲ့ လက်တွေ့မဆန်တဲ့ မျှော်လင့်ချက် မျိုးကို တစ်ဖက်သားဆီကလည်း မမျှော်လင့်ပါနဲ့။ မတရားရာကျသွား ပါလိမ့်မယ်။ ရှေ့ဦးကာလ ပထမခြေလှမ်းတွေမှာ အားလုံးတိတိ ကျကျ ဘောင်ဝင်မှန်ကန်နေဖို့ မလိုသေးပါဘူး။

လူများကို လှုံ့ဆော်နိုင်ခြင်းသည်

လူများကို လှုံ့ဆော်နိုင်ခြင်းပင်။

ရှေ့ဆောင်သူတော်တော်များများဟာ လှုံ့ဆော်အားတက်စေမှုဆိုတဲ့ motivationကို နားလည်ဖို့ခက်နေကြတယ်။ လစာ၊ ဆုကြေး၊ အထူးခွင့်ရက်ရှည်ဆိုတာတွေဟာ အကြီးစားမက်လုံးတွေလို့ ထင်ထားတတ်ကြတယ်။ တကယ်တော့ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် အကြိုက်ချင်း မတူကြပါဘူး။

လူတော် ၂ ယောက်ရှိတယ်ဆိုပါစို့။ တစ်ယောက်ကို လစာတိုးပေးချင်တယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီလူရဲ့ခင်ပွန်းဟာ အလုပ်ကြီးအကိုင်ကြီးနဲ့ဝင်ငွေကောင်းသူဖြစ်လို့ ငွေဟာသူ့အတွက်အရေးမကြီးဘူး။ သူ့အတွက်က လုပ်ပိုင်ခွင့်တွေ၊ အာဏာတွေပိုရလာတာကို ဆုလာဘ်လို့ သဘောထားလိမ့်မယ်။ ဒုတိယတစ်ယောက်ကျတော့ ကိုယ်က လုပ်ပိုင်ခွင့်နဲ့ အာဏာတွေ တိုးပေးချင်တယ်။ သို့သော် သူ့ခင်ပွန်းရဲ့ ကျန်းမာရေးပြဿနာကြောင့် သူ့မှာငွေလိုနေတယ်။ သူ့ကျတော့ ဆုကြေးတို့၊ လစာတို့ဟာ တွန်းအားကို ပိုဖြစ်စေတယ်။

ကိုယ့်ဝန်ထမ်းတွေ ဘာကိုမက်မောကြတယ်ဆိုတာ သိမှ အဲဒီမက်လုံးနဲ့လုပ်အားလှုံ့ဆော်နိုင်မှာဖြစ်တယ်။ သူတို့ဘာကြိုက်တတ်တယ်ဆိုတာဘယ်လိုသိမလဲ။ မေးကြည့်ပေါ့။ မင်းအလုပ်ကြီးစားပြရင်ဆုကြေးနဲ့ရာထူးဘယ်ဟာကြိုက်သလဲ၊ ဘာကိုရရင်မင်းအားတက်သရောဆက်လုပ်ချင်စိတ်ပေါ်မလဲဆိုတာမျိုးမေးကြည့်ပါ။ ဒီလို အရေးပါတဲ့မေးခွန်းမျိုး မေးရတာအကျိုးရှိတတ်ပါတယ်။

(ဘာမှမလုပ်ဘဲနှင့် လိုချင်နေသူများ၊ ဆုကြေးကော အာဏာပါ မျှော်မှန်းနေသူများရှိနိုင်သည်။ ကောင်းကောင်းလုပ်ပြနိုင်မှ သာရမည်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် တစ်ခုခုပဲခံစားခွင့်ရမှာဖြစ်ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်းပြောထားရန်လိုပါလိမ့်မည်။ ဘာသာပြန်သူ)

ဘဝဆိုသည်မှာ

ဂုဏ်ထူးများများထွက်ရန်

တက္ကသိုလ်ဆရာအဖြစ် ဆယ်နှစ်တာကျင်လည်ခဲ့ရတုန်းက ကျွန်တော် ကျောင်းစဖွင့်တဲ့နေ့မှာပဲ အတန်းတင်မေးခွန်းကို ကြိုပေးထားလေ့ ရှိတတ်လို့ ဘဝတူဆရာများနှင့် ဟုတ်ဆိုရလေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဘာကြောင့် ဒီလိုလုပ်သလဲလို့ မေးကြပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းကို ဘယ်လို ဖြေရမယ်ဆိုတာ တစ်နှစ်လုံးသင်သွားမှာဖြစ်လို့ စာမေးပွဲစစ်တော့ အားလုံးဂုဏ်ထူးထွက်တာပေါ့လို့ ကျွန်တော်ဖြေပါတယ်။

ကျွန်တော့်ရဲ့ စာသင်နည်းဟာ ထိရောက်သော ပြန်လှန် စစ်ဆေးနည်းရဲ့ အပိုင်းသုံးပိုင်းစလုံးနဲ့ ညီညွတ်ပါတယ်။

- (၁) ပန်းတိုင်နဲ့ရည်ရွယ်ချက်ကိုချပေးပြီး လုပ်ဆောင်မှု စီမံချက် ဆွဲတယ် (Performance planning)၊
- (၂) အဆိုးအကောင်းကို တောက်လျှောက်ဆန်းစစ်နေပြီး နေ့စဉ်နှင့်အမျှ အနီးကပ်ကြီးကြပ်သင်ကြားတယ် (day to day coaching)၊
- (၃) အပြီးသတ်မှာ ဘယ်လိုစွမ်းဆောင်ရည်တွေရှိလာရမယ်လို့ သတ်မှတ်ပေးပြီးတဲ့အခါမှာ သူတို့ရဲ့စွမ်းရည်ကို အကဲဖြတ်ပေးတယ် (performance evaluation)။

လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှာ (မေးခွန်းကြိုပေးထားသလိုမျိုး) ကိုယ် ဖြစ်စေချင်တာ ကြိုအသိပေးထားတာဟာ ဝန်ထမ်းတိုင်း ကိုယ့်အလုပ်ကိုယ်သိပြီး လမ်းကြောင်းတည့်မတ်စေပါတယ်။ ဘာလုပ်ရမယ် ဆိုတာ ရှင်းသွားရင် စီမံသူခေါင်းဆောင်က လှည့်ပတ်ကြီးကြပ်ရင်း “ဖြေနည်းတွေသင်ပေး” လိုက်တော့ အချိန်တန်ရင် ဝန်ထမ်းတိုင်း ဂုဏ်ထူးထွက်ကြမှာပေါ့။ တကယ်ဆိုတော့ ဘဝဆိုတာ လုပ်သမျှ ဂုဏ်ထူးအဆင့်နဲ့ အောင်မြင်ဖို့မဟုတ်ဘူးလား။

(ဤနည်းသည်လည်း လုပ်ငန်းစီမံအုပ်ချုပ်ရာတွင် အလွန် ကောင်းပါသည်။ သို့သော် ပညာရေး အထူးသဖြင့်တက္ကသိုလ်ပညာ ရေးတွင်ကား ကျောင်းသား၏ အသိအမြင်ကို ကန့်သတ်ရာကျနေ ပါသည်။ ဘာသာပြန်သူ)

ကျေနပ်မှုရသွားသော ဖောက်သည်များ

ရလာရုံဖြင့် မလုံလောက်သေး။

ကောင်းကောင်းကြော်ငြာပေးမည့်

အခမဲ့ရှေ့နေ ပရိတ်သတ်

တည်ဆောက်ပါ။

Ken Blanchard နှင့် Sheldon Bowles
Raving Fans...မှ

ကြော်ငြာပရိတ်သတ်ဆိုတဲ့ ဖောက်သည်မျိုးဆိုတာ သူတို့အပေါ် ကိုယ်ဆက်ဆံတာ ဝန်ဆောင်တာကောင်းလွန်းလို့ သိပ်ကျေနပ်ပြီး တစ်ဆင့်ဝါဒဖြန့်ပေးမယ့်သူတွေပါပဲ။ အနှစ်ချုပ်ပြောရရင်တော့ သူတို့ဟာ ကိုယ့်အတွက် အခမဲ့ရှေ့နေတွေပါ။

အပြိုင်အဆိုင်တွေများလှတဲ့ ဒီလောကကြီးမှာ ကိုယ့် ဖောက်သည်ကို ကိုယ်ဂရုမစိုက်ရင် တခြားသူကဝင်ဂရုစိုက်သွားလိမ့် မယ်။ အခွင့်အရေးကိုရတုန်းယူပါ။ နောက်တစ်ကြိမ်ထပ်အခွင့် အရေးရဖို့မလွယ်ဘူး။ ဖောက်သည်တွေကို အေးစက်စက်ဆက်ဆံ လိုက်ရင် အတော်ဆုံးအရောင်းသမားတွေ အကောင်းဆုံးကြော်ငြာ အဖွဲ့တွေနဲ့ ဝိုင်းထောက်ကန်ထားသည့်တိုင် ပြုလဲသွားမှာပါပဲ။

ပြိုင်ဘက်တွေထက် ခေါင်းတစ်လုံးမြင့်အောင်လို့ ကြော်ငြာ ပရိတ်သတ် raving fan customer တွေ တည်ဆောက် ယူရမယ်။ ဖောက်သည်တွေနဲ့ မပြတ်ထိတွေ့နေရမယ့် ကိုယ့်ဝန်ထမ်း တွေကို အဲ့ဒီ “မူ” သင်ကြားပေးထားရမယ်။ ဝယ်လက်ကို ပြုံးပျော်ကြည်နူး သွားအောင် အရေးပေးဆက်ဆံတာဟာ အကျိုးသိပ်များပါတယ်။

မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများ

စွမ်းရည်ကျဆင်းရခြင်းအကြောင်းရင်းကို

သိလိုလျှင် မှန်ရှေ့မှာရပ်ပြီး

တစ်ချက်လောက်ကြည့်လိုက်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရားနယ်ပယ်မှာ ကျွန်တော့်အမြင်အရ အဆိုးဝါးဆုံး သီအိုရီတွေအနက် တစ်ခုကတော့ ပီတာနိုယာမ ပါပဲ။ အဲဒီနိုယာမမှာ လူတွေဟာ ကိုယ်နဲ့မတန်တဲ့အဆင့်အထိ ရာထူးတိုးပြီး မနိုင်ဝန်ကို ထမ်းရတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ရာထူးတိုးရင်း တိုးရင်းနဲ့ အသုံးမကျတဲ့ လူပိုအဆင့် ရောက်သွားတတ်တယ်လို့ ဆိုချင်တာပါ။ ဒီအိုင်ဒီယာဟာ မန်နေဂျာတော်တော်များများကို အားလျော့စေခဲ့ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုတာ သူ့လူတွေကို အောင်မြင်တိုးတက်အောင်လုပ်ပေးဖို့ တာဝန်ရှိပါတယ်။ တစ်ယောက်ယောက်မှာ ဆုံးရှုံးမှုဖြစ်ရင် အဲဒါသူ့မှာတာဝန်ရှိတယ်လို့ ခေါင်းဆောင်က ခံယူပါတယ်။ ကိုယ့်ဝန်ထမ်းကို ဖြုတ်ပစ်ဖို့ သို့မဟုတ် မထင်မရှားတစ်နေရာရာ ပို့ပစ်ဖို့လုပ်တော့မယ်ဆိုရင် မှန်တစ်ချပ်ရှေ့သွားရပ်ပြီးကြည့်ပါ။ ပြဿနာအများစုရဲ့ တရားခံကို အဲဒီမှာတွေ့လိမ့်မယ်။

စီမံအုပ်ချုပ်နေသူ (ခေါင်းဆောင်) ရဲ့ တာဝန်ဟာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့လုပ်ငန်း ပန်းတိုင်ရောက်ရေးမှာ ကူညီပေးဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့တတွေ ကိုယ့်တာကိုယ်လုံလို့ အောင်မြင်မှုတွေရကြရင် အားလုံးလည်း အောင်မြင်တာပါပဲ။

(ပီတာနိုယာမဆိုသည်မှာ Lawrence Peter အမည်ရှိ စာရေးဆရာ၏ ခပ်နောက်နောက်စာအုပ်ငယ်ကလေးထဲမှ သီအိုရီတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုးမြင်ကို ဗဟိုပြုပြီး ခပ်လှောင်လှောင်ရေးထားသော်လည်း ငြင်းမရနိုင်သော အမှန်တရားများပါရှိနေသည်။ ဘာသာပြန်သူ)

အမြတ်အစွန်းရရေး တစ်ခုတည်းကိုသာ

ကြည့်ပြီး အုပ်ချုပ်နေခြင်းသည်

ဘောလုံးကို မကြည့်ဘဲ

အမှတ်ပေးဆိုင်းဘုတ်ကို ကြည့်ပြီး

တင်းနစ်ကစားနေသည်နှင့် တူ၏။

Ichek Adizes

အမြတ်အစွန်းဆိုတာကို အဓိပ္ပာယ်ပေးထားတာမှာ ကျွန်တော် ကြားဖူးသမျှထဲ အကောင်းဆုံးကတော့ ဖောက်သည်တွေကို ကျေနပ်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးလို့ရယ်၊ ကိုယ့်လူတွေကို စိတ်အားတက်ကြွစရာ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတွေ ဖန်တီးပေးနိုင်လို့ရယ် ရရှိလာတဲ့ လက်ခုပ်ဩဘာသံတဲ့။ ဝေါလ်စထရီက ငွေကြေးဈေးကစားသူတွေ ဒါကိုနားမလည်ကြတာ ဆိုးတယ်။ ငွေကြေးမြတ်စွန်းဖို့ အတွက်သာ လုပ်ငန်းလုပ်နေကြတာ ပြဿနာပါပဲ။ သူတို့ဟာ အမှတ်ပေးဇယား(နဲ့ဆုဖလား)ကိုသာ ကြည့်ပြီး ဘောလုံးကိုတော့ မကြည့်ဘဲ ကစားနေကြတာ။

ဒီကနေ့အောင်မြင်နေတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတွေကို ကြည့်ရင် အခြေခံသုံးခုနဲ့ ဖိုခနောက်ဆိုင် တည်ဆောက်ထားတာကို တွေ့ပါလိမ့်မယ်။ တကယ်ကျေကျေနပ်နပ် အားပေးနေတဲ့ ဖောက်သည်တွေရယ်၊ သစ္စာရှိရှိနဲ့ရေကုန်ရေခန်းကြိုးစားကြမယ့် ဝန်ထမ်းတွေရယ်၊ တောင့်တင်းတဲ့ ဘဏ္ဍာရေးရယ် ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီသုံးချောင်းစလုံးခိုင်မြဲမှ တောင့်တင်းမှသာ ဟန်ချက်ညီပါလိမ့်မယ်။ တစ်ဖက်ဖက်ကို အားသာသွားရင် ပျက်ပြို။ နှစ်ဖက်ကို ခိုင်ခံ့အောင်လုပ်လည်း တစ်ဖက်ညံ့နေပြန်ရင် မဖြစ်ပြန်ဘူး။

ငွေကြေးအမြတ်အစွန်းကိုချည်း ကြည့်နေပြီး ဝန်ထမ်းတွေ ဖောက်သည်တွေကို လျစ်လျူရှုထားရင် ကြာတော့ ရှိရင်းစွဲငွေကလေးပါ ပဲ့ပါသွားမယ်။

တာဝန်သိတတ်သော ဝန်ထမ်းများ

ဖြစ်လာစေချင်လျှင်

သူတို့၏ လိုအင်ဆန္ဒများကို

တာဝန်ယူပေးပါ။

ရည်မှန်းချက်တွေ သတ်မှတ်ပေးဖို့အတွက် ထိပ်ပိုင်းက တာဝန်ယူရတာ ဘာမှပြောစရာမရှိပါ။ ထိပ်ကစပြီး အဆင့်ဆင့်ညွှန်ကြားမယ်ပေါ့။ သို့သော် ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ ကြည်ကြည်လင်လင် မြင်သွားကြပြီးတဲ့အခါကျတော့ အဲဒီ အထက်ရုံးအောက်ကား ပိရမစ်ပုံစံဟာ အနှစ်သာရပိုင်းမှာ ပြောင်းပြန်လှန်ရတော့မယ်။ အဲဒီအခါမှာ ဖောက်သည်တွေဟာ ထိပ်ဆုံးနေရာရောက်ပြီး ဖောက်သည်နဲ့ ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ အဆင့်က ဒုတိယနေရာရောက်လာမယ်။ ဒီလိုနဲ့ ဥက္ကဋ္ဌတို့ ချယ်ယာမင်တို့က အောက်ဆုံးရောက်သွားကြမယ်။

အဲဒီသဘောကို ကျင့်သုံးလိုက်ရင် ခေါင်းဆောင်ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍက “တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်” အဖြစ်ကနေ “တာဝန်ယူရသူ” အဖြစ်ကို ပြောင်းသွားပါမယ်။ ဝန်ထမ်းတွေက ကိုယ့်အတွက် လုပ်ပေးရမှာ မဟုတ်တော့ဘဲ ကိုယ့်ကဝန်ထမ်းတွေအတွက် လုပ်ပေးရမှာဆိုတဲ့ အလုပ်အသွင်ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်လာပါမယ်။ သူတို့ကို တာဝန်ယူပေးလိုက်တဲ့အခါ သူတို့ဟာ ကိုယ့်အလုပ်ကိုယ်တာဝန် ယူနိုင်လာပါလိမ့်မယ်။ နောက်ဆံမတင်းဘဲ တာဝန်ယူနိုင်ကြပါလိမ့်မယ်။

ကိုယ်က သူတို့ရဲ့ လိုအပ်မှုတွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးဖို့ တာဝန်ယူလိုက်ပြီး သူတို့ကို လုပ်ငန်းမှာထက်မြက်လာအောင် တာဝန်ခံခိုင်းလိုက်ပါ။ အလုပ်ကို လက်တွေ့လုပ်ရသူက တာဝန်ခံရတာဆိုတော့ လူမှန်နေရာမှန်ဆိုတဲ့ အနေအထားရောက်သွားပါတယ်။

မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေဖြင့်

လူအများလေးစားခံရဖို့က

လူကြိုက်များဖို့ ပေါ်ပြုလာဖြစ်ဖို့ထက်

ပိုအရေးကြီးပါသည်။

Ken Blanchard နှင့် Don Shula

လူတိုင်းသည်နည်းပြဆရာ . . . မှ

အမေ သို့မဟုတ် အဖေ သို့မဟုတ် ဆရာတစ်ဦးဦး သို့မဟုတ် အထက်လူကြီးတစ်ယောက်ယောက်ပေါ့။ ကိုယ့်ဘဝမှာ တစ်ခုခုကို မှတ်လောက်သားလောက် အောင်မြင်မှုရအောင် ကူညီလမ်းညွှန် ညှစ်ထုတ်ပေးခဲ့သူ ကျေးဇူးရှင်တစ်ဦးဦးအကြောင်း စဉ်းစားကြည့် လိုက်ပါ။ အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်ဟာ ပျော့စရာရှိပျော့ပြီး မာစရာရှိတော့မှာတဲ့သူ ဖြစ်နေမှာ ကျိန်းသေသလောက်ပါပဲ။ သူဟာ ကိုယ့်ကို ဂရုတစိုက် လည်း ရှိတယ်၊ ထူးချွန်ထက်မြက်လာအောင်လည်း ကောင်းကောင်း ပုံသွင်းပေးခဲ့တယ်။

လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုခုကို ဦးဆောင်ရတဲ့အခါ ဝန်ထမ်းတွေ ဘက်က လုပ်ပေးရမှာကို သတ်မှတ်ပေးရတတ်တယ်။ လုပ်ငန်းရဲ့ စွမ်းအားမြင့်တက်လာရေးအတွက် အပြည့်အဝကြိုးစားကြရမယ် ဆိုတာမျိုး ပြောရတတ်တယ်။ အဲဒီအခါမျိုးမှာ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းနဲ့ အမှန်ကိုတင်ပြခြင်း၊ လုပ်ခွင်ကို အကောင်းဆုံးဖန်တီးပေးခြင်း ဆိုတာတွေနဲ့ တာဝန်ကျရမယ်။ လိုချင်တဲ့အဆင့်မြင့်စံနှုန်းကိုလည်း ပြောပြထားရမယ်။ ဒီလိုလုပ်ရတဲ့အခါမှာ ဝန်ထမ်းတွေကြား ပေါ်ပြုလာ ဖြစ်မှုကျဆင်းသွားတာမျိုးရှိလာလိမ့်မယ်။ ဒါလောက်တော့ ပေးဆပ် ရမှာပဲ။

တပ်ဦးကိုပဲဖြစ်ဖြစ် အလယ်တန်းမန်နေဂျာတွေကိုပဲဖြစ်ဖြစ် စွမ်းဆောင်မှုအရည်အသွေး အကောင်းဆုံးအဆင့်ရောက်လာနိုင်ဖို့ အတွက် သူတို့ မပင်မပန်း ကျင်လည်နေကြတဲ့ခွင်ကနေ အတင်း တွန်းထိုးမောင်းနှင်ဖို့ ဆန္ဒရှိပါရဲ့လား။ ဒီလိုလုပ်လိုက်ရင် သူတို့က ကြိုက်မှာတော့မဟုတ်ဘူး၊ သို့သော် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ် ယောက်အနေနဲ့တော့ လေးစားကြမှာအမှန်ပါပဲ။

နိမ့်ချရိုးကျိုးမှု ရှိကြသူများဆိုသည်မှာ

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လျော့တွက်ထားကြသူများ

မဟုတ်ပါ။ ကိုယ့်အတွက်ကို

လျော့တွေးတတ်ကြသူများသာ

ဖြစ်သည်။

Ken Blanchard နှင့် နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်

ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ စီမံခန့်ခွဲမှု၏အင်အား . . . မှ

Humility and How I Attained It. (နိမ့်ချရိုးကျိုးမှုနှင့် ၎င်းအား ကျွန်ုပ်ရရှိလာပုံ) ဆိုတဲ့စာအုပ်ကိုရေးတဲ့သူငယ်ချင်းက သူ့စာအုပ် အကြောင်း ရယ်ပွဲဖွဲ့တတ်ပါတယ်။ အဲဒီကတစ်ဆင့် ကျွန်တော်ဟာ လူ့အတ္တဆိုတဲ့ ယနေ့ကမ္ဘာရဲ့ အကြီးမားဆုံး အစွဲအလမ်းကြီးကို စဉ်းစားမိပါတယ်။

အဲဒီအတ္တစွဲမျိုးရှိနေတတ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ဟာ အမြဲတမ်းပဲ ရှေ့တန်းမှာ လူမြင်သူမြင်ခံချင်တတ်ပါတယ်။ သူတို့ဟာ တခြား လူတွေရဲ့ အောင်မြင်မှုကို စိုးရိမ်တတ်ကြပါတယ်။ ဒါကြောင့်လည်း သူများရဲ့ စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးဖို့ အသုံးချဖို့ ဝန်လေးတတ်ကြ ပါတယ်။

အလုပ်ကောင်းကောင်းလုပ်နေတာကို မိအောင်ဖမ်းဖို့ ပျက်ကွက်တတ်ကြပါတယ်။ သူတို့သာအကောင်းဆုံး သူတို့သာ အတော်ဆုံး ဖြစ်ချင်နေပါတော့တယ်။

ဒီကနေ့ လုပ်ငန်းလောကမှာ တာစားနေတဲ့ နိယာမတစ်ခု က “ဝန်ထမ်းတွေအကြောင်းများများတွေးပါ။ ဒါဆိုရင် သူတို့ဟာ သူတို့အကြောင်း ပိုပြီးတွေးလာကြလိမ့်မယ်” တဲ့။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တော်လှတတ်လှပြီးပြည့်စုံလှပြီလို့ ထင်မနေဖို့လည်း လိုပါတယ်။ ရှေ့ဆောင်သူအကြီးအမှူးများဟာ အမှားကင်းသူ၊ အာဏာပိုင်သူ၊ တန်ခိုးရှင်ဆိုတဲ့ ဝတ်ရုံတွေအောက်က ရုန်းထွက်ပြီး ကိုယ့်ရဲ့လူသား ဆန်တဲ့ ပကတိရုပ်ကို ပြဖို့လိုပါတယ်။ သူလည်းတို့လိုပဲ မှားတတ် စိတ်တိုတတ် ဝမ်းနည်းတတ်တာပါလား။ သူ့မှာ ညံ့ကွက်တွေရှိတာ ပါပဲလို့ ဝန်ခံရဲပါလား။ တို့တတွေဆီက အကြံတောင်းခံရဲပါလား။ တခြားသူကိုလည်း ပွဲထုတ်ပေးတတ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မျိုးပါလားလို့ သိလာရင် ဝန်ထမ်းတွေဟာ အဲဒီလိုခေါင်းဆောင်ဆီ ဝင်ထွက် ချဉ်းကပ်ဖို့ ဝန်မလေးကြတော့ဘူး။

ဘယ်တော့မှ

ဘယ်တော့မှ

ဘယ်တော့ဆို ဘယ်တော့မှ

အရှုံးမပေးပါနဲ့ ။

ဝင်စတန်ချာချီ

ဇရာနှောင်းပိုင်းအရွယ်မှာ အင်္ဂလန်ဝန်ကြီးချုပ်ဟောင်း ဆာဝင်စတန်ချာချီက သူငယ်ငယ်က တက်ခဲ့ဖူးတဲ့ မူလတန်းကျောင်းမှာ ဟောပြောပွဲတစ်ခုလုပ်ပါတယ်။ ကျောင်းဆရာကြီးက ကလေးများကို “ဒီပွဲဟာ သမိုင်းဝင်အခမ်းအနားတစ်ခုဖြစ်တယ်။ ဆာဝင်စတန်ချာချီဟာ မိန့်ခွန်းပြောရာမှာ နာမည်ကျော်တစ်ယောက်ဖြစ်လို့ သူပြောသမျှကို တစ်လုံးမကျန်လိုက်မှတ်သားကြပါ။ အင်မတန်မှတ်လောက်သားလောက်တဲ့ မိန့်ခွန်းကို ပြောပါလိမ့်မယ်” ဟု ကြေညာပါတယ်။ ချာချီက ထလာပြီး စကားပြောစင်တွင်ရပ်ကာ ကလေးများကို မျက်မှန်ပေါ်မှ ကျော်ကြည့်ပြီး “ဘယ်တော့မှ၊ ဘယ်တော့မှ၊ ဘယ်တော့ဆိုဘယ်တော့မှ အရှုံးမပေးပါနဲ့” လို့ပြောပြီး ဆင်းသွားပါတယ်။

ကျောင်းသားတော်တော်များများမှာ မကျေမနပ်နဲ့ စိတ်ပျက်လက်ပျက်ဖြစ်သွားကြပါတယ်။ ဆရာကြီးကတော့ ဒီမိန့်ခွန်းဟာ ချာချီရဲ့ အကောင်းဆုံးမိန့်ခွန်းတွေထဲကတစ်ခု ဖြစ်လာလိမ့်မယ်လို့ ယူဆလိုက်ပါတယ်။ ချာချီကို တစ်ခွန်းတည်းနဲ့ ပုံပေါ်အောင်ပြောပါဆိုရင် မြဲမြံခြင်းပါပဲ။ သူဘယ်တော့မှ ငွေမလျှော့တတ်ပါ။ သူရဲ့ စိတ်ဓာတ်ရှေ့ဆောင်မှုကြောင့်သာ အင်္ဂလန်ပြည်ဟာ အရှုံးပေးလောက်တဲ့ အခြေအနေရောက်နေတာတောင် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်မှာ ငွေတင်းပြီး ဆက်လက်တိုက်ပွဲဝင်နိုင်ခဲ့တာပါ။

မြဲမြံတယ်ဆိုတာ မလျှော့တမ်း ငွေလုံ့လထားတာပါ။ ခံယူချက်အတိုင်း မြဲမြံရပ်တည်လုပ်ဆောင်တာပါ။ ပြောသလိုလုပ်ပြုတယ် ဆိုတာမျိုးပေါ့။

ကြိုးစားနေပါသည် ဆိုခြင်းမှာ

အသံကျယ်ကျယ်ဖြင့်

လုပ်ချင်ယောင်ဆောင်နေခြင်းမျှသာ

အကြံပေးပါရဂူလည်းဖြစ်တဲ့ စာရေးဆရာ Art Turock ဆီကနေ “စိတ်ဝင်စားတယ်”နဲ့ “စိတ်ပါလက်ပါရှိတယ်”ဆိုတဲ့ စကား(၂)လုံးရဲ့ ကွာခြားမှုကို သိလိုက်ရပါတယ်။ ဒါကို လုပ်ဖို့ “စိတ်ဝင်စားတယ်ဆိုတာ အားတော့မှ အဆင်ပြေမှ လုပ်မှာ” လို့ဆိုလိုပါတယ်။ “စိတ်ပါလက်ပါ”ရှိသူကတော့ ဘာမှဆင်ခြေပေးနေစရာ မရှိဘူး။ လုပ်ကိုလုပ်တော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

လူအတော်များများဟာ စိတ်ဝင်စားတတ်ရုံသာ ဖြစ်ပြီး စိတ်ပါလက်ပါတော့မရှိတတ်ကြပါဘူး။ စမ်းကြည့်ဦးမယ် လုပ်ကြည့်ဦးမယ်ဆိုတာတွေနဲ့ပဲ ပြီးနေတတ်တယ်။ တကယ်တမ်းတော့ မလုပ်ဘူး။ အသံတော့မြည်ပါရဲ့ အဆန်မပါဘူး။ မနက်စောစောထပြီး လမ်းလျှောက်လေ့ကျင့်ခန်းယူဖို့ စိတ်ဝင်စားတဲ့သူဟာ မိုးရွာနေရင် နောင်နေ့ပေါ့ကွာလို့ ရွှေ့လိုက်တတ်တယ်။ စိတ်ပါလက်ပါသမားကတော့ မိုးရွာနေရင်လည်း အိမ်ထဲမှာပဲ လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်မယ် ဆိုပြီး လုပ်မှာပဲ။

စိတ်ပါလက်ပါရှိလာပြီဆိုရင် လူဟာ ဆင်ခြေဆင်လက်တွေကို နှိမ်နင်းပစ်လိုက်တာပါပဲ။ (မိုးရွာသလိုမျိုး) အဆင်မပြေမှုနဲ့ ကြုံရင်တောင် ကိုယ့်ဆုံးဖြတ်ထားကို မပြင်ဘူး။ မြဲမြံတယ်၊ ဇွဲကောင်းတယ်ဆိုတာ အဲဒီလိုစိတ်ရောကိုယ်ပါ မာကျောကြံ့ခိုင်တာမျိုးကို ခေါ်ပါတယ်။

စိတ်ကူးကောင်းများ ရှိပါလျက်

ထုတ်မပြောလျှင် အချည်းနှီးသာ

ကိုယ့်လုပ်ပုံကိုပုံနဲ့ ပတ်သက်လို့ အထက်လူကြီးရဲ့ တုံ့ပြန်ပုံသုံးမျိုး ရှိပါတယ်။ အကောင်းမြင်တာရယ်၊ အဆိုးမြင်တာရယ်၊ ဘာမှမဝေဖန်တာရယ် သုံးမျိုးပါ။ အကောင်းမြင် အပြုသဘောတုံ့ပြန်မှုကသာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေပါတယ်။ ဒါနဲ့များတောင် ဒီကနေ့ခေါင်းဆောင် မန်နေဂျာတွေဟာ “သွားစမ်းပါ။ သူ့ဟာသူထားလိုက် တံခါးပိတ် ဂျိတ်” လုပ်နေကြသေးတယ်။

ဖြစ်သင့်တဲ့အတိုင်း မှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်ဆောင်ပြလိုက် ပြီး အဲဒီအတွက် ချီးကျူးခံရတဲ့ဝန်ထမ်းဟာ ရှေ့လျှောက်ပြီး အဲဒီ လိုပဲ လုပ်ဆောင်သွားတော့မှာ သေချာပါတယ်။ မှားသွားလို့ အပြစ် တင်ခံလိုက်ရတဲ့ ဝန်ထမ်းလည်း အဲဒီလိုဆက်မမှားတော့ဖို့ များပါ တယ်။ လုပ်ရပ်မှန်လျက်သားနဲ့ ဘာမှကောင်းသည် ဆိုးသည် အပြောမခံရရင်ကော။ ခဏတော့ လုပ်မြဲအတိုင်း သူဆက်ကြိုးစား နေဦးမှာပဲ။ ပြီးရင်တော့ လုပ်အားကျဆင်းလာတော့မယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ဘယ်သူကမျှ အရေးတယူ မရှိလို့ပါ။

ခေါင်းဆောင်တော်တော်များများဟာ သူတို့ငယ်သားတွေ ကောင်းကောင်းလုပ်ပြထားတာကို သိလည်းသိကြတယ်။ အထင် လည်း ကြီးကြတယ်။ သို့သော် စိတ်ထဲမှာပဲထားပြီး စကားလုံးအဖြစ် ထွက်မလာတော့ဘူး။ ဒီတော့ လုပ်ရပ်ကောင်းဟာ အသိအမှတ်ပြု မခံရတော့ဘူး။ လုပ်ရပ်ကောင်းတွေကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထား ချင်ရင် သူတို့လုပ်နေတာ ကိုယ်သိကြောင်းနဲ့ အဲဒီအောင်မြင်မှုတွေ ကို စိတ်ဝင်စားကြောင်း ထုတ်ပြောပါ။ ကြည်နူးမှုတွေ ရလာတာကို မျှဝေတတ်ရပါမယ်။

ဘဝလမ်းတစ်လျှောက် လူများကို
လိမ်ညာလှည့်စားနိုင်ခဲ့၍ အားလုံး၏
အထင်ကြီးလေးစားမှုကို ခံကောင်းခံရမည်။
သို့သော် ကြေးမုံမှန်ပြင်ထက်မှလူကို
လိမ်ညာခဲ့လျှင်ကား
နှလုံးမသာယာမှုနှင့် မျက်ရည်တို့ကိုသာ
နောက်ဆုံးတွင် ဆုလာဘ်အဖြစ်
ရရှိလာလိမ့်မည်။

Dale Wimbrow

စာရေးဆရာ Lowell Thomasက တက်ကျမ်းဆရာ (ဘုန်းတော်ကြီး) နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်ရဲ့ တရားပွဲတစ်ပွဲကို နားထောင်အပြီးမှာ ဒီကဗျာလေးကို လက်ဆောင်အဖြစ် ရေးပေးခဲ့ပါတယ်။ ကဗျာတစ်ပုဒ်ရဲ့ နောက်ဆုံးအပိုင်းပါ။ “ဒီကဗျာကိုသာ ဖတ်ထားမိခဲ့ရင် ခင်ဗျားဟောကြားတာ အခုထက်ပိုပြီးကောင်းမှာပါပဲ။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောတာနော်” ဟုလည်း ဆိုပါတယ်။ ဒေါက်တာပီးလ်ကလည်း ဒီအတိုင်း သဘောရပုံပါပဲ။ ကဗျာစာရွက်ကို ပိုက်ဆံအိတ်ထဲ ဆောင်ထားပြီး အခွင့်ကြုံတိုင်း ကိုးကားပါတယ်။

ကဗျာရဲ့ ဆိုလိုချက်ကတော့ ရှင်းနေပါရဲ့။ သို့သော် အတွန့်တက်ချင်သူတွေက လာဦးမယ်။ “တချို့လူတွေက အမှားတွေ လုပ်ပြီးရင် ဆင်ခြေတွေပေးဆိုတာမျိုးကော မရှိတတ်ဘူးလား” လို့ ရှိပါတယ်။ လုပ်နေကြတာပဲလေ။ သို့သော် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မညှာစတမ်း မညာစတမ်း ပြန်ဝေဖန်ရင် သူတို့လုပ်ခဲ့တာ မှားပြီလို့ သိကြတာချည်းပါ။

မှားမှန်းသိရက်နဲ့ လိပ်ပြာလုံလုံနဲ့ ကျူးလွန်ဖို့ဆိုတာ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ လူဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်တော့ သူတော်ကောင်းပုံစံနဲ့ မြင်ချင်ကြတာချည်းပါပဲ။ သူတော်ကောင်း ဖြစ်ချင်သူက အမှားကြီးကို အမှန်လို့ ယုံကြည်ပြီး ကျူးလွန်တယ်ဆိုတာ ကိုယ့်လိပ်ပြာကို ကိုယ်သတ်လိုက်တာပဲ။ သူတော်ကောင်းတရားဆိုတာ အနှစ်သာရ ပြည့်ပြီး ခိုင်ခံ့တဲ့လူ့ကျင့်ဝတ်တွေအပေါ် အခြေခံတည်ဆောက်ရတာ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကိန်းဂဏန်းများအရ

အဆင်ပြေနေပုံပေါ်သည့်တိုင်

ဆုံးဖြတ်မှုက မှားနေတတ်သေး၏။

Ken Blanchard နှင့် နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်
ကျင်ဝတ်နှင့်အညီ စီမံခန့်ခွဲမှု၏အင်အား... မှ

ဘယ်လိုစခန်းသွားရင် အမြတ်အများဆုံးရမလဲကို ရွေးတတ်ရမယ် ဆိုတဲ့ ရိုးရိုးစင်းစင်းသဘောတရားဟာ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ခြင်းရဲ့ အခြေခံပါ။ သို့သော် တကယ့်လုပ်ငန်းသဘောက ဒီထက်ပိုပါတယ်။ လောလောဆယ်ဆယ်ကိစ္စတွေကို ခဏဘေးဖယ်ပြီး ရှေ့ရေးအလား အလားကို တွက်ချက်ကြည့်နိုင်မယ့် နည်းလမ်းတွေ ကြံဆထုတ်ဖော် နိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။

အရေးတကြီးဆုံးဖြတ်ပေးဖို့ လိုလာတဲ့ပြဿနာတိုင်းကို အဆင့်သုံးဆင့်နဲ့ ချဉ်းကပ်လေ့ရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်နဲ့ သိကျွမ်းဖူးပါတယ်။ သူ့နည်းက (တစ်) သူ့ဝိုင်းတော်သားတွေကို ဆင့်ခေါ်လိုက်ပြီး သတင်းအချက်အလက်တွေ ရသလောက်စု ဆောင်းမယ်။ လူတိုင်းက ကိုယ်သိသလောက် ပြောပြရမှာဖြစ်တယ်။ ဒီလိုနဲ့ ပြဿနာနဲ့ ပတ်သက်လို့ သိနိုင်တာမှန်သမျှသိလာမယ်။ (နှစ်) ပြဿနာကို တစ်ပုဒ်တည်းသော ပုစ္ဆာဖြစ်လာအောင် အားလုံးက ဝိုင်းအကြံပေးရေးသားကြမယ်။ ပုစ္ဆာအမှန်ထွက်လာရင် အဖြေ ရှာတဲ့အခါ ဒီပုစ္ဆာကပဲ အများကြီးအကူအညီပေးမှာ ဖြစ်တယ်။ (သုံး) အားလုံးကို ဆယ်မိနစ်တိတိ ငြိမ်ငြိမ်ထိုင်ခိုင်းပြီးပြဿနာရဲ့အဖြေ ကို စဉ်းစားစေပါတယ်။ အဇ္ဈတ္တကို နားထောင်ကြည့်ခြင်း Inward Listening လို့ ခေါ်ပါတယ်။

အဲဒီလိုဖြေရှင်းတဲ့အခါမှာ ရရှိထွက်ပေါ်လာတဲ့ အတွေး တွေဟာ ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး အဖြေတွေတူတတ်ကြလွန်းလို့ အံ့ဩမိပါသတဲ့။ လုပ်ငန်းသဘောကို အရှည်အဝေးမျှော်ကြည့်ရာမှာ ဒီလိုထူးခြားဆန်းသစ်တဲ့ ကိုယ်ပိုင်ဟန်မျိုး မထွင်နိုင်ရင်တော့ ရေတို လုပ်ငန်းတွေနဲ့ပဲ လုံးထွေးနေရဦးမှာပဲ။

အချစ်ဆိုတာ

“ကိုယ်မှားသွားတယ်ကွယ်” လို့

ဝန်ခံနိုင်ခြင်းပါပဲ။

Love Storyဆိုတဲ့ဝတ္ထုကိုလည်း မဖတ်ဖူးဘူး။ ရုပ်ရှင်ရိုက်ထား တာကိုလည်း မကြည့်ဖူးဘူးဆိုရင်တောင်မှ စာရေးဆရာ Eric Segal ရဲ့နာမည်ကျော်အဲဒီဝတ္ထုထဲက “အချစ်ဆိုတာ ကိုယ်မှားသွားတယ် ကွယ်လို့ ဘယ်တော့မှတောင်းပန်စရာမလိုခြင်းပဲ” ဆိုတဲ့ စာသား လေးနဲ့တော့ ယဉ်ပါးနေခဲ့မှာပါ။ လူတွေတော်တော်စွဲကြတဲ့စကား လေးပါပဲ။ သို့သော် ကျွန်တော်ကတော့ အတော်အဓိပ္ပာယ်မရှိတဲ့ စကား၊ အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် အတော်ကိုဆိုးတဲ့ စကားလို့ထင်ပါတယ်။ ကျွန်တော်ကတော့ “အချစ်ဆိုတာ ကိုယ် မှားသွားတယ်ကွယ်လို့ ဝန်ခံနိုင်ခြင်းပါပဲ” လို့ ပြင်မှာပဲ။ မှားကြောင်း ဝန်ခံရတာ သိက္ခာကျစရာ မာနထိခိုက်စရာတော့ဖြစ်တာ မှန်ပါ တယ်။ လူကြီးတွေဟာ မှားကြောင်းဝန်ခံပြီး ခွင့်လွှတ်ဖို့တောင်းပန် တာမျိုးကို လုပ်ဖို့ နောက်တွန့်တတ်ကြတယ်။

Honeywell မှာ လုပ်နေတဲ့ ထိပ်တန်းမန်နေဂျာတစ် ယောက်ဆီကနေ လွန်ခဲ့တဲ့ သုံးလေးနှစ်လောက်က ကျွန်တော်စာ တစ်စောင်ရဖူးတယ်။ သူက တစ်မိနစ်မန်နေဂျာရဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်သုံးခု အပြင် စတုတ္ထမြောက်အဖြစ် တစ်မိနစ်စာဝန်ခံမှု One Minute Apology ကို ထပ်ထည့်ဖို့အကြံပေးတယ်။ အဲဒါကို ဖတ်လိုက်ရတော့ အမေ့ကိုသတိရတယ်။ အမေက ကမ္ဘာလောကကို ပြောင်းလဲ စေနိုင်တဲ့ စကားလေး ၂လုံးရှိတယ်။ ကျေးဇူးတင်ပါတယ်နဲ့ စိတ်မဆိုး ပါနဲ့ ဆိုတာပဲ။ လူတွေဟာ အဲဒီ ၂လုံးကို သုံးသင့်သလောက်မသုံး ကြဘူး တဲ့။ တစ်မိနစ်စာ ချီမွမ်းခြင်းမှာ ကျေးဇူးတင်ပါတယ် ပါသွား ပြီ။ စိတ်မဆိုးပါနဲ့ ဆိုတာကတော့ မပါသေးဘူး။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ်သာမှန်တယ်ဆို တဲ့ ငါ့စွဲကိုဖြုတ်ချနိုင်ပြီး ကိုယ်မှားတာကို ဝန်ခံတောင်းပန်တတ်ဖို့ လေ့ကျင့်ယူမယ်ဆိုရင် ကိုယ့်ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းဟာ ပျော်စရာ ကမ္ဘာလေးဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်။ အမေ့ကျေးဇူးပါပဲ။

ကောင်းမြတ်သော အယူဝါဒသည်

ဘောလုံးအသင်းကောင်းနှင့် တူ၏။

အပြောမဟုတ်၊ အလုပ်နှင့်ပြသည်။

Ken Blanchard နှင့် Don Shula

လူတိုင်းသည် နည်းပြဆရာ . . . မှ

လူအများစုဟာ အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းလောက,က လူတွေဟာ သူတို့ကို တွန်းခေါ်သွားနိုင်လောက်အောင် ယုံကြည်ချက်ပြင်းထန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မျိုးကို မျှော်လင့်ရိပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲ။ လက်ရှိ လုပ်ငန်းလောကမှာ အပြိုင်တွေများတယ်၊ စွန့်စားမှုတွေများတယ်၊ တက်လာအောင်လုပ်နိုင်တဲ့ အကြောင်းတွေက အများကြီးရှိသလို ကျအောင်ဆွဲချနိုင်တဲ့ အကြောင်းတွေကလည်း အများကြီးရှိလာနေတယ်။

အဲဒီပြိုင်ပွဲကြီးမှာ ယုံကြည်ချက်ဟာစစ်မှန်နေဖို့ အရင်းခံဖြစ်နေဖို့လိုတယ်။ ဘာကိုလုပ်ရမယ်၊ ဘာကိုမလုပ်ရဘူးဆိုတာ အလိုလိုအတပ်သိနေတဲ့ ပါရမီဓာတ်ခံကိုလည်း အားကိုးနိုင်ရမယ်။ ပြီးတော့ အခွင့်ကောင်းကိုလည်း မနားမနေရှာနိုင်ရမယ်။ အန္တရာယ်အနံ့ကိုရလာရင် အလိုလိုသိဖို့နဲ့ မြင်သမျှ ကြားသမျှအပေါ် ချိန်ဆတွက်ချက်နိုင်မှုဆိုတဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်နှစ်ခုကို ချိန်ခွင်လျှာညီညီနဲ့ သွားတတ်တဲ့ အစွမ်းဟာ ကျွန်တော်ပြောချင်တဲ့ “ယုံကြည်ချက် **faith**” ဆိုတာနဲ့ နီးစပ်ပါတယ်။

ဘာသာရေးနဲ့ စီးပွားရေးဟာ ဆန့်ကျင်ဘက်သဘောဆောင်တယ်လို့ လက်ခံခဲ့ကြတယ်။ အဲဒါတွေ ပြီးခဲ့ပါပြီ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုတာ တအားကြီးစားမှရသလို ဘဝအတွက်လည်း သိပ်ကြီးစားရတာပါပဲ။

အလုပ်အတွက် လေးလေးနက်နက်

စဉ်းစားပါ။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပေါ့ပေါ့ပါးပါးပဲ နေပါ။

Ken Blanchard နှင့် Terry Waghorn

Mission Possible . . . မှ

အေးတီအေးစက် မရယ်မပြုံးနေတတ်ဟာ ဌာနကို အကြောဆိုင်းစေပြီး ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ တီထွင်စွမ်းအားကိုလည်း ဟန့်တားစေနိုင်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေဟာ မျက်နှာသေတွေနဲ့ မသက်မသာပုံစံပေါ်နေရင် ဝန်ထမ်းတွေမပျော်ကြဘူးဆိုတာ သိနိုင်တယ်။ သူတို့မှာ ရယ်ရယ်မောမောနေချင်ပါလျက် နေခွင့်မရှိကြဘူး။

ဒီကနေ့မှာ မန်နေဂျာတွေ၊ ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် ဟာသသင်တန်းတွေ ဖွင့်ပေးလာကြပါပြီ။ အဲဒီသင်တန်းမျိုးဟာ ရယ်စရာကို ပွဲကျအောင်ပြောနည်း သင်ပေးတာမဟုတ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ အတွင်းဓာတ်ခံမှာရှိတဲ့ ဟာသဓာတ်ခံကို ထုတ်ပြရဲလောအောင် အကူအညီပေးတဲ့သင်တန်းမျိုးသာ ဖြစ်ပါတယ်။ အနေအထားတစ်ခုကို ပျော်စရာဘက်က မြင်တတ်တဲ့ ရယ်စရာမြင်တတ်တဲ့ ပင်ကိုဓာတ်ခံကို ပိုပြီး တိုးမြှင့်နိုင်လာတာဟာ မိမိနဲ့ဆက်ဆံရတဲ့ သူတွေအပေါ် သြဇာသက်ရောက်မှုများလာစေပါတယ်။

ဒီကနေ့ ခေါင်းဆောင်များဟာ အပြုံးတစ်ချက်ရဲ့ တန်ဖိုးကို နားလည်အောင် ပြန်ဆင်ခြင်ကြဖို့ လိုပါတယ်။ သို့မဟုတ်ရင်တော့ ဝန်ထမ်းတွေကို အလုပ်ခွင်မှာပျော်အောင် မီးထိုးပေးဖို့လွယ်မှာ မဟုတ်ပါ။ ဒါကြောင့် အပြုံးမိလျှင်နာဖြစ်လာတဲ့အဆင့်ရောက်တဲ့ အထိ ယခုကစပြီး အပြုံးအကြောင်း စဉ်းစားပါတော့။ ခင်ဗျားဝင်လာတာကို လူတွေဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာ ဖြစ်ကြလိမ့်မယ်။

ကြွက်ပြိုင်ပွဲတွင် ပထမဆုရသည့်တိုင်

ကြွက်သည် ကြွက်သာဖြစ်ဆဲ

Lily Tomlin

ကျွန်တော်တို့အားလုံးမှာ ဓာတ်ခံ ၂ မျိုးရှိပါတယ်။ တွေးတောဆင်ခြင် တတ်ပြီး သူတစ်ပါးကို နားထောင်ပေးတတ်တဲ့ အတွင်းဓာတ်ခံနဲ့ လုပ်စရာရှိတာကို ဦးထိပ်ထားတဲ့ အပြင်ဓာတ်ခံတို့ဖြစ်ပါတယ်။ အတွင်းဓာတ်ခံက လူသားတွေနဲ့ ထိတွေ့ပြီး ဘဝအဓိပ္ပာယ်ကို ရှာဖွေ ဖို့ ဦးတည်တယ်။ အပြင်ဓာတ်ခံကတော့ ပညာယူဖို့ထက် (ရုပ်ဝတ္ထု) အောင်မြင်မှုတွေကို ဦးတည်တယ်။

ကြွက်ပြိုင်ပွဲမှာ ဝင်မပြိုင်ဘဲ ကိုယ့်လမ်းကိုယ်လျှောက်ချင် တယ်ဆိုရင်တော့ အတွင်းဓာတ်ခံကို 'ပ' စားပေးဖို့လိုမယ်။ ဒီလိုလုပ်ဖို့ တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းကတော့ "မင်းဟာ လူတွေချစ်တဲ့ တန်ဖိုးရှိလူသားတစ်ဦးဖြစ်တယ်" လို့အတွင်းဓာတ်ခံကပြောသံကို ကြားရဖို့အတွက် တစ်ကိုယ်တည်းဆိတ်ငြိမ်ရာမှာ အေးအေး ဆေးဆေးနေနိုင်မယ့်အချိန်မျိုး ဖန်တီးယူရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ကိုယ်တည်း အေးအေးဆေးဆေး အားချိန်ရဖို့ ဆိုတာ ခက်တတ်တယ်။ ဒါကြောင့် နေ့သစ်တစ်နေ့မှာ ပထမဆုံး အလုပ် ဟာ အပြိုင်အဆိုင် အတိုက်အခံမရှိတဲ့ ကိုယ့်အတွင်းဓာတ်ခံကို ငြိမ်းချမ်းစေတဲ့ ဆုတောင်းတာ၊ တရားထိုင်တာ၊ စာကောင်းပေ ကောင်း ဖတ်တာမျိုးလုပ်ရင်လုပ်၊ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ်လက်လှုပ်ရှား တစ်ခုလုပ်ရင်လုပ်ဖို့ အကြံပေးလိုပါတယ်။ လမ်းလျှောက်တာ၊ ပြေးတာ၊ ရေကူးတာ၊ စက်ဘီးစီးတာမျိုးဟာ လှုပ်ရှားမှုလုပ်နေရင်းမှာ စဉ်းစားချိန်ရနေတာမို့ အကောင်းဆုံးကိုယ်လက်လှုပ်ရှားမှုမျိုးဖြစ်ပါ တယ်။

Think Big!

Act Big!

Be Big!

နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်

အသက်ကိုးဆယ်ပြည့်မွေးနေ့ပွဲမှာ တက်ကျမ်းဆရာကြီး နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်က သူခရီးသွားရင်းတွေ့ခဲ့တဲ့လူတစ်ယောက်အကြောင်း ပြောပြပါတယ်။ အဲဒီလူက တကယ့်ကို မသက်မသာပုံကြီးပေါက် နေတော့ စကားတော့ပြောကြည့်ဦးမှပဲ စိတ်ကူးပြီး မိတ်ဖွဲ့ပါတယ်။ အတော်လေးချော့မော့မေးမြန်းကြည့်တော့မှ အဲဒီလူက သူ့ဒုက္ခကို ပြောပါတယ်။ သူ့ရာထူးတက်သွားလို့တဲ့။ အဲဒီရာထူးနဲ့ တန်အောင် လုပ်ရမယ့်အရည်အချင်း သူ့မှာရှိမှရှိရဲ့လားလို့ တွေးပူနေတာတဲ့။ ရှိပါတယ်လေလို့ ဒေါက်တာပီးလ်ကပြောတော့ ခင်ဗျားဘယ်လိုလုပ် သိသလဲတဲ့။ လုပ်နိုင်တယ်လို့ တွေးထားရင် ဖြစ်သွားတာချည်းပဲ လို့ပြောပြီး ဒေါက်တာပီးလ်က အဲဒီလူကို မနက်တိုင်းရွတ်ဖို့ဂီတာ တစ်ပုဒ်ပေးလိုက်ပါတယ်။ Think big, Act big, Be big ဆို တာ နာနာရွတ်တဲ့။ လေယာဉ်ဆိုက်လို့ မြေပေါ်ဆင်းကြတော့ အဲဒီလူ ဟာ ခရီးအစတုန်းကနဲ့မတူတဲ့ လုံးဝအသွင်ပြောင်းသွားတဲ့ လူသား တစ်ဦး ဖြစ်သွားပါပြီ။

မိမိဟာ ကိုယ့်အကောင်းဆုံးသူငယ်ချင်း ဖြစ်ပါစေ။ကိုယ့် ကိုယ်ကိုယ်လည်း ယုံစားပါ။ သူများကို အားမကိုးပါနဲ့။ ကိုယ့်ဟာကိုယ် ပျော်အောင်နေ ကိုယ်ထူကိုယ်ထ အားပေးစကားတွေ ရေးထား။ ထူးခြားလာပါလိမ့်မယ်။

(Think big မှာ လျှော့မတွေးနဲ့၊ အကောင်းမြင်ပါ။ ကိုယ့် ကိုယ်ကိုယ်အထင်ကြီးပါဟု ဆိုလိုသည်။ Act big မှာ အပေါ်စား များ မလုပ်ဖို့ဖြစ်သည်။ Be Big မှာ သတ္တိဗျတ္တိဖြင့် ခိုင်ခိုင်မာမာ နေထိုင်ပါဟု ပြောလိုခြင်း ဖြစ်သည်။ မြင့်မြင့်တွေး၊ မြင့်မြင့်ကြံ၊ မြဲမြဲ ခမ်းနားစေဟု ဘာသာပြန်နိုင်သော်လည်း မပြည့်စုံပါ။ ဘာသာ ပြန်သူ)

စိတ်ချယုံကြည်ရလျှင်

ပြောရဲဆိုရဲ ရှိလာသည်။

ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောဆိုတိုင်ပင်ရဲတယ်ဆိုတာ ယုံကြည်မှုရဲ့ အသီးအပွင့်ပါ။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတွေမှာ ဒီကနေ့ကျင့်သုံးနေကြတဲ့ စွမ်းရည်အကဲဖြတ်စနစ်နဲ့ မှတ်တမ်းတွေကျတော့ မယုံကြည်မှုကို ဖြစ်လာစေပြန်ပါရော။ အုပ်စုသဘာဝအရ လူတော်တွေလည်း ပါလာမယ်၊ လူညံတွေလည်းပါလာမယ်ဆိုတဲ့ ယေဘုယျလက္ခဏာကို အခြေခံယူထားတာ ဖြစ်လို့ပါ။ အဲဒီ သဘောတရားကို ကျွန်တော် တော့ မယုံဘူး။

ဘယ်ဌာနကမှ လူညံတွေ ခေါ်မခန့်ပါဘူး။ တော်တယ်ဆိုတာ သိပြီးသားလူတွေ၊ တော်ဖို့အလားအလာရှိတဲ့ လူတွေကိုပဲခန့်တာပါ။ ဒီတော့ အစွန်းတရား ၂ပါးစလုံးရှိမှာပဲ ဘာပဲနဲ့ဘာကြောင့် ခွဲခြားခွဲခြား လုပ်ချင်တာလဲ။ ကိုယ့်တာဝန်က သူတို့ဆီက အနှစ်သာရကို ထုတ်သုံးဖို့ပဲ။

သူတို့ကို လူတော်တွေ၊ အလားအလာရှိတဲ့ လူတွေအဖြစ် ယူဆထားကြောင်း လေးလေးနက်နက်ပြောပြပါ။ သူတို့ကို ဒုက္ခရောက်အောင် လုပ်စရာ အကြောင်းမရှိဘူးဆိုတာလည်း ပြောထားပါ။ တကယ်ယုံကြည်လာအောင် လုပ်ထားနိုင်ရင် ကိုယ့်ဌာနအတွင်းမှာ ဆက်ဆံရေးအများကြီး ပိုတိုးတက်လာပါမယ်။

ကောင်းသောစွမ်းဆောင်မှုမှန်သမျှ

ပန်းတိုင်အမြင် ရှင်းခြင်းမှ စသည်။

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ သဘောတရားတွေကိုချပြတော့ ကျွန်တော်နဲ့ စပင်ဆာဂျွန်ဆင်တို့က တစ်မိနစ်ပန်းတိုင်ချမှတ်ရေး one minute goal setting ကိုထိပ်ဆုံးမှာထားခဲ့တာဟာ Cheshire Cat ကို မှန်တယ်လို့ယူဆလိုပါ။ (အံ့ဖွယ်တိုင်းပြည်ကအဲလစ်ရဲ့ စွန့်စားခန်း များစာအုပ် ထဲက) ဇာတ်လမ်းလေးကို မှတ်မိမှာပေါ့။

အဲလစ်က အံ့ဖွယ်တိုင်းပြည်ကနေ ထွက်ပြေးဖို့လမ်းပျောက် နေတယ်။ လမ်းနှစ်ခွရောက်လာတော့ ဘယ်လမ်းရွေးရမှန်းမသိတာ နဲ့ ကြောင်“ချက်ရှား”ကို “ဘယ်လမ်းရွေးရမလဲ”လို့ မေးတယ်။ ကြောင်က “ဘယ်သွားချင်တာလဲ”လို့ပြန်မေးတယ်။ အဲလစ်က “ဘယ်သွားရမှန်း ဘယ်သွားချင်မှန်း မသိဘူးလို့ပြန်ဖြေတယ်။” ကြောင်ကပြုံးပြုံးတော့ “ဘယ်သွားလို့သွားချင်မှန်း မသိဘူးဆိုရင် ကြိုက်တဲ့လမ်းကိုလိုက်၊ အဲဒီကိုရောက်တယ်” လို့ဖြေပါသတဲ့။

ဝန်ထမ်းတွေကို နှိုးဆွလှုံ့ဆော်ရာမှာ အရေးကြီးတဲ့နည်း တစ်ခုက၊ သူတို့ဘယ်သွားရမှာလဲဆိုတာသိအောင် လုပ်ထားဖို့ဖြစ် တယ်။ ဘာကိုလုပ်ရမယ်၊ ဘယ်လိုဖြစ်လာအောင် လုပ်ရမယ်ဆိုတာ ပြောပါ။ ဒီတော့ သူတို့ဟာသူတို့ရဲ့စွမ်းအားကို အထိရောက်ဆုံး အသုံးပြုတတ်လာမှာဖြစ်လို့ စွမ်းရည်မြင့်ပြီး ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင်လုပ်တတ် လာတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဖြစ်လာကြမယ်။

လူချင်း မတူလျှင်

ရိုက်ချက်ခြင်းမတူ

Ken Blanchard, Patricia Zigarmi နှင့် Drea Zigarmi
တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ . . . မှ

အကောင်းဆုံးခေါင်းဆောင်မှုစတိုင်ဟာ participative style လို့ခေါ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ပြောဆိုခွင့်နဲ့ ဝင်ရောက်ဆုံးဖြတ်ခွင့် ပေးတဲ့စတိုင်ပဲလို့ လူတွေက ထင်ထားခဲ့ကြတယ်။ ခေါင်းဆောင်ကပဲ အရာရာကို မှုချပြီးညွှန်ကြားတဲ့ autocratic style (အာဏာရှင် စတိုင်) ကိုတော့ ခေတ်နဲ့အံ့မဝင်တော့ဘူးလို့ ယူဆကြတယ်။

၁၉၆၀ကာလတွေမှာ သူငယ်ချင်းပေါလ်ဟာဆီနဲ့ ကျွန်တော် တို့ဟာဟာ အဲဒီအမြင်တွေကို ဆန်းစစ်ကြည့်ခဲ့ကြပါတယ်။ အတွေ့အကြုံမရှိသေးတဲ့ ဝန်ထမ်းကို ဝင်ရောက်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ပေးလိုက် တော့ ပေါက်ကရပျောက်သောက်တွေ ဖြစ်လာရော။ တချို့လူတွေ ဟာ သူတို့ရဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကော တွေးခေါ်နိုင်စွမ်းပါ ရင့်ကျက် လာတဲ့အထိ အနီးကပ်“မောင်း” ပေးဖို့လိုပါတယ်။ ဒါနဲ့ Situational Leadership လို့ခေါ်တဲ့ မီးစင်ကြည့် ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုတဲ့ “လူချင်း မတူလျှင် ရိုက်ချက်ချင်းလည်း မတူနိုင်” လို့ အတိုပြောလို့ရမယ့် သဘောတရားကို တွေ့လာပါတယ်။

အကောင်းဆုံးခေါင်းဆောင်မှု စတိုင်ဆိုတာဘာလဲ။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးရဲ့ တိုးတက်မှုအခြေအနေကို မှုတည်ပြီး သင့်လျော် သလို စီမံပေး သွားတာဟာ အကောင်းဆုံးနည်း ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ယောက်တည်းအတွက်ပင်

ရိုက်ချက်မတူ

Ken Blanchard, Patricia Zigarmi နှင့် Drea Zigarmi
တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ . . . မှ

မီးစင်ကြည့်ခေါင်းဆောင်မှုပညာ အပိုင်းနှစ်မှာ ဝန်ထမ်းတွေသူများ အားကိုးဘဝကနေ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ဆောင်အဆင့်ကို ကူးရာမှာ ဖြတ်သန်းရမယ့် အဆင့်လေးဆင့်ကို ဖော်ပြထားပါတယ်။ တက်ကြွမှုရှိသော်လည်း ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးနေသေးတဲ့ လက်သင်ဘဝ၊ လုပ်ကြည့်မိတော့ အလုပ်က ထင်တာထက်ခက်နေတာကို သဘောပေါက်လာတဲ့ စိတ်ဓာတ်ကျသူဘဝ၊ လုပ်တတ်လာပြီဖြစ်ပေမဲ့ ကိုယ့်ဟာကိုယ်တာဝန်မယူရဲသေးတဲ့ မယုံမရဲဘဝနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ယုံရဲမှု၊ ကိုယ်ထူကိုယ်ထဦးဆောင်နိုင်မှုတွေ ရလာတဲ့ ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးအောင်မြင်စွမ်းဆောင်သူဘဝ ဆိုတဲ့ အဆင့်လေးဆင့်ပါ။

သတိထားဖို့က ဘယ်သူမှ တစ်ချိန်လုံးအဆင့်တစ်ဆင့် တည်းမှာပဲ နေထိုင်နေတဲ့သူ မဟုတ်ဘူးဆိုတာပါပဲ။ ထို့အတူ ဘာအလုပ်မှာပဲဖြစ်ဖြစ် သူ့ကိုဦးဆောင်မှုတစ်မျိုးတည်းပဲပေးရတော့မယ်ဆိုတာလည်း မဟုတ်ပါဘူး။ အလုပ်ကိုလိုက်ပြီးတော့ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံအမျိုးမျိုး လဲလှယ်ကျင့်သုံးရပါမယ်။ ဥပမာ ပြောရရင် ကျွန်တော်ဟာ တက္ကသိုလ်မှာ ပါမောက္ခလုပ်နေတုန်းက စာသင်တာနဲ့ စာရေးတာကို ခုံမင်တယ်။ ဒီအလုပ်တွေကို ဘယ်သူ့ဆီကမှ လမ်းညွှန်မှုမပါဘဲ လုပ်နိုင်တယ်။ သို့သော် ဘတ်ဂျက်ကိစ္စတို့ အစီရင်ခံစာတို့လို အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာတွေနဲ့ ပတ်သတ်လာရင်တော့ ကျွန်တော်ဟာ စိတ်ဓာတ်ကျသူဘဝလောက်ပဲ အလွန်ဆုံးရှုံးရမယ်။ တစ်ယောက်တည်းအတွက်ကိုတောင် ရိုက်ချက်မတူတာမျိုးတွေရှိနိုင်ပါတယ်။

ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့အား

များများပြောပြီး

နည်းနည်းနားထောင်ခြင်းကိုသာ

အလိုရှိတော်မူလျှင် ကျွန်ုပ်တို့အား

နားရွက် ၂ ဖက်အစား

ပါးစပ် ၂ ပေါက်ဖြင့်

ဖန်ဆင်းခဲ့ပါလိမ့်မည်။

Ken Blanchard

We Are the Beloved . . . မှ

အကြိုက်ဆုံးခေါင်းဆောင်အကြောင်းပြောပြစမ်းပါလို့ လူတွေကို မေးကြည့်ရင် (အရည်အသွေးတွေထဲမှာ) အမြဲတမ်းပါနေတတ်တဲ့ တစ်ခုက ကောင်းကောင်းနားထောင်တတ်သူဆိုတာဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ဖက်သားကို ဗဟိုပြုဖို့ သူတို့တတ်မြောက်ကြပါတယ်။ “သာယာ တဲ့နေပဲနော်” လို့ပြောလာရင် အဲဒီစကားနဲ့ပဲ ပြောသူအပေါ် အာရုံစိုက်လိုက်တယ်။ “ပျော်စရာတွေ ကြုံလာခဲ့ပြီနဲ့တူတယ်” လို့ ဆက်ပြောလိမ့်မယ်။ ကောင်းကောင်းနားထောင်ဖို့မတတ်တဲ့ နားညံ့ သူ poor listener တွေကျတော့ ကိုယ့်အတ္တကိုပဲ ဗဟိုပြုနေတယ်။ ကိုယ်ခံစားရတာပြောလိုက်တာနဲ့ သူတို့ခံစားရတွေပဲ ဆက်ပြော တော့မယ်။

ကျွန်တော့်ရဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် Laurie Hawkins ဟာ တော်တော် နားကောင်းသူပါ။ ဖောက်သည်တွေက “ကျုပ်ဖြင့် ဟိုတစ်လောတုန်းက လော်ရီနဲ့ ထမင်းသွားစားတာကောင်း လိုက်တာဗျာ၊ တယ်ချစ်ဖို့ကောင်းတဲ့လူပဲ” လို့ပြောတတ်ကြတယ်။ လော်ရီအကြောင်း၊ လော်ရီမိသားစုအကြောင်း သူတို့ဘာများသိကြရ သလဲလို့ တီးခေါက်ကြည့်တော့ သူတို့သိတာရယ်လို့ ဘာမှများများ စားစားမရှိ ကြဘူး။ လော်ရီက သူတို့ကြောင်းတွေကိုပဲ စိတ်ဝင်တစား မေးမြန်းနေတတ်တာမို့ လော်ရီကို သူတို့ကြိုက်ကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။

ကိုယ်ဘယ်လောက်နားကောင်းသလဲဆိုတာ စမ်းကြည့် ဖို့အတွက် သူများပြောစကားနားစိုက်ထောင်ပြီး သူတို့အကြောင်း ကိုပဲ ပြောကြည့်ပါ။

ဘဝဆိုသည်မှာ တစ်ခုခုလုပ်ဆောင်ရန်

စီမံကိန်းချနေဆဲတွင် ကျရောက်လာသည့်

အဖြစ်အပျက်များပင်။

John Lennon

အောင်မြင်တဲ့လူတွေကို လေ့လာကြည့်တဲ့အခါမှာ သူတို့ဟာ စိတ်ပျက်လို့ဖြစ်ဖြစ် စိတ်ပျက်စရာတွေလို့ဖြစ်ဖြစ် ဆက်မလုပ်တော့တာမျိုးမရှိကြတာကို တွေ့ရပါတယ်။ တံခါးတစ်ချပ်ပိတ်သွားရင် နောက်တစ်ချပ် အပွင့်ကို စောင့်တာပဲ။

ကျွန်တော်ဟာ ဘွဲ့ရပြီးရင် အင်မတန်လစာကောင်းတဲ့ အရောင်းသမား တစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ ဆိုတဲ့ရည်ရွယ်ချက်နဲ့ ကော်နယ်တက္ကသိုလ်ကို တက်ခဲ့ပါတယ်။ သက်မွေးဝမ်းကျောင်း ရွေးချယ်မှု စစ်ဆေးချက်အားလုံးကလည်း ဒီအလုပ်ဟာ ကျွန်တော်အတွက် အသင့်တော်ဆုံးလို့ ညွှန်ပြကြပါတယ်။ နောက်ဆုံးနှစ် နွေကျောင်းပိတ်တော့ အလုပ်သင်ဈေးရောင်းသမားအဖြစ် အလုပ်လျှောက်ကြည့်ပါတယ်။ နောက်ဆုံးအဆင့်ထိပါသွားပြီးမှ အင်တာဗျူးနဲ့ပြုတ်ပါလေရော။ အဲ့ဒီအချိန်မှာပဲ ကျွန်တော်ဟာကျောင်းဆောင်မှာ အကူ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးအဖြစ် လုပ်နေတော့ တစ်ယောက်က ကျွန်တော်ကို ပါရဂူဘွဲ့ အထိ ဆက်တက်ပြီး ကျောင်းသားရေးရာမှူး ရာထူးကိုမှန်းဖို့ ပြောပါတယ်။ ပါရဂူဘွဲ့ရလာတော့ အလုပ်တွေ လိုက်ရှာရတာမောတာပါပဲ။ အတွေ့အကြုံမရှိသေးလို့ဆိုပြီး အပယ်ချည်းခံနေရပါတယ်။ အားမလျှော့ဘဲနဲ့ တက္ကသိုလ်မှာ အလုပ်ပြန်ရဖို့ကြိုးစားပါတယ်။ ကျွန်တော်ရေးသားဖူးသမျှတွေဟာ ပညာရပ်ဆန်တဲ့ကျမ်းမျိုးမဟုတ်လို့ တက္ကသိုလ်မှာ အလုပ်မရနိုင်ဘူးလို့ ပြောကြပါတယ်။

ဒီလိုဆိုရင် ဘယ်လိုလုပ်ပြီး တက္ကသိုလ်ဆရာလည်းဖြစ်လာစာရေးဆရာလည်းဖြစ်လာတာလဲ-လို့ မေးချင်မှာပဲ။ ပြောရရင်တော့ ရှည်ပါလိမ့်မယ်။ ကျွန်တော်စွဲစွဲမြဲမြဲလိုက်နာခဲ့တဲ့ ကျင့်စဉ်တစ်ခုကိုပဲ ပြောပါမယ်။ ခေါင်းမော့-ရင်ကော့ပြီး နောက်တစ်ခု ဆက်ကြိုးစားတဲ့။

ရှေ့ရေးမမြင်လျှင်

လူတို့ပျောက်ကွယ်လိမ့်မည်။

စကားပုံများ ၂၉ : ၁၈

ဒီကနေ့မှာ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ရှေ့ရေးအမြင်ခိုင်ခိုင်မာမာရှိပြီး ကိုယ်ထင်နေတာဖြစ်လာမယ်လို့ ခိုင်မာတဲ့ယုံကြည်ချက်လည်း ရှိရမယ်။ သူတို့မှာ အဲဒီလိုရှိမထားရင် နောက်လိုက်တွေအဖို့ ဆုံးရှုံး ရုံသာမက လမ်းစပါပျောက်ကုန်ကြလိမ့်မယ်။ အခက်အခဲတွေကြုံ လာရတဲ့အခါ ကြုံကြုံခံတိုက်နိုင်ဖို့ ဇွဲရှိကြတော့မှာ မဟုတ်ဘူး။

ရှေ့ရေးအမြင်ကြည်လင်တယ်ဆိုတာ မှန်းသလိုဖြစ်လာရင် အနာဂတ်ဟာ ဘယ်လိုပုံစံထွက်လာမလဲလို့ မြင်ထားတာပဲဖြစ်တယ်။ ဖြစ်ချင်သမျှတွေကို အပြည့်အစုံမြင်ထားတာဟာ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အတွက် အားအကောင်းဆုံး အိပ်မက်မက်ထားတာပဲ။ မျှော်လင့်ချက်ပဲ။ မျှော်လင့်ချက်ဟာ လူတွေကို အားတက်စေပါ တယ်။ မျှော်လင့်ချက်က တကယ်ပီပြင်ရင် လူတွေဟာ အဲဒီအတိုင်း တကယ်ဖြစ်လာနေသလိုမျိုး ပြုမူတတ်ကြတယ်။ အဲဒီစိတ်အား ထက်သန်မှု ပုံစံမျိုးဟာ ဝန်းကျင်ကို ကူးစက်လွယ်တယ်။

ကုမ္ပဏီကြီးတွေ အုပ်စုကြီးတွေမှာ ကိုယ်မြင်ထားတဲ့လမ်း ကြောင်းအတိုင်း ထိန်းသိမ်းပဲ့ကိုင်ပေးမယ့် (အမြင်သန်သူ) ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်က ဦးစီးအဖြစ်ရှိနေတတ်တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေ ဟာ သူ့လမ်းကြောင်းအတိုင်း လိုက်နာဖို့ပဲလုပ်ရမှာ။ ခေါင်းဆောင်ရဲ့ ဦးဆောင်မှု ဆန္ဒကြီးမှုကို သူတို့သက်ဝင်လေးစားကြတယ်။ အခက် အခဲနဲ့ရင်ဆိုင်ရတဲ့အခါမှာလည်း လမ်းကြောင်းအတိုင်း မမှားမယွင်း ချီတက်ဖို့အလင်းရောင်ကိုရကြတယ်။

တော်၊ တတ်၊ ထက်မြက်အောင်

မကြိုးစားလျှင်

အကောင်းဆုံးကို ဘယ်တော့မှမရနိုင်။

Ken Blanchard နှင့် Don Shula
လူတိုင်းသည် နည်းပြဆရာ . . . မှ

ဘယ်လောက်အောင်မြင်သလဲဆိုတာ ကိုယ်ဘယ်လောက် မျှော်လင့်
ထားသလဲဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ အများကြီးတည်ရှိနေတယ်။ ဘောလုံး
နည်းပြဆရာလုပ်တုန်းက Don Shula ရဲ့မျှော်လင့်ချက်ပန်းတိုင်က
ပွဲတိုင်းနိုင်ဖို့ပါ။ အဲဒါဖြစ်နိုင်ရဲ့လား။ မဖြစ်နိုင်ပါ။ သို့သော် ၁၉၇၂မှာ
တော့ သူ့အသင်းဟာ တကယ်ပဲပွဲတိုင်းနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ဘယ်အသင်း
ကမှ လိုက်မမီတဲ့စံချိန်ပါ။

Don ရဲ့အယူအဆကတော့ ပစ်မှတ်ကိုချိန်ရင် အလယ်
တည့်တည့်ကိုပဲ ချိန်ဖို့ပါ။ လွဲလို့လွဲသွားရင်တောင် မြားဟာစက်ဝိုင်း
ထဲမှာတော့ ရှိသေးတာပဲလေ။ စက်ဝိုင်းထဲဝင်ရင်ပြီးရော ဆိုပြီး
ပစ်ရင် လွဲသွားတော့ တက်တက်စင်ပါလေရော။

Don ရဲ့ရည်မှန်းချက်သာ ရှုံးပွဲထက် နိုင်ပွဲကပိုများဖို့ဆိုတာ
လောက်ဖြစ်နေရင် တစ်ရာသီလုံး ရှုံးပွဲမရှိ စံချိန်ကို တင်ထားနိုင်တဲ့
နည်းပြဆရာအဖြစ် အခုလိုမှတ်တမ်းဝင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။

သိစရာများကို မသိသေးလျှင်

တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။

သိစရာများကို သိထားလျှင်ကား

စိတ်လိုလက်ရပင် တာဝန်ယူ

ဆောင်ရွက်ပေလိမ့်မည်။

Ken Blanchard, John P. Carlos နှင့်

Alan Randolph

Empowerment Takes More Than a Minute . . . မှ

ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတော်တော်များများဟာ ကိုယ့်လူ ကိုယ်မယ့် ကြသလိုပဲ။ စူပါမားကက်ဆိုင်ကြီးသွားပြီး တိုတိုထွာထွာဝယ်တယ်ဆို ပါတော့။ ချက်လက်မှတ်ရေးပေးလိုက်ရင် အရောင်းစာရေးက ခင်ဗျားရဲ့မှတ်ပုံတင်တောင်းမယ်၊ ချက်လက်မှတ်ပေါ်မှာ မှတ်ချက် ရေးမယ်၊ ပြီးမှ မန်နေဂျာဖြစ်ဖြစ် လက်ထောက်မန်နေဂျာဖြစ်ဖြစ် လှမ်းမှာလိုက်ပြီးထောက်ခံခိုင်းမယ်။

ဒါမျိုးကြုံတဲ့အခါ ဒီဆိုင်ကြီးဟာ ကိုယ့်အရောင်းစာရေး ကိုယ်မယ့်ဘူး၊ ဦးနှောက်ရှိတဲ့ဝန်ထမ်းဆိုလို့လည်း မန်နေဂျာ လူတန်းစားပဲရှိတယ်ရယ်လို့ ခင်ဗျားထင်သွားမှာပဲ။

ငွေမရှိဘဲ ချက်လက်မှတ်ထုတ်ပေးတာမျိုး လက်ခံမိတာ များလာရင် ဆိုင်ရဲ့စီးပွားရေး ဘယ်လိုထိခိုက်နိုင်တယ် ဆိုတာရယ်၊ ချက်လက်မှတ်ကို ကိုယ့်သဘောနဲ့ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်နိုင်ခွင့်ပေးမယ် ဆိုတာရယ် ကြိုပြောထားရင် ဘာဖြစ်မလဲ။ သူတေသနတွေလုပ် ကြည့်တော့ ချက်လက်မှတ်ပြန်ပယ်ရတဲ့ အကြိမ်ပေါင်းနည်းလာ တယ်၊ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ဂုဏ်ယူမှု ကြိုးစားမှုတွေတက်လာတယ် ဆိုတာတွေ့ရပါတယ်။ လူတွေကိုသိသင့်မှန်သမျှ အသိပေးပြီး ကိုယ့် တာဝန်ကိုယ် ယူနိုင်ခွင့်ပေးလာတဲ့အခါမှာ သူတို့ကလည်း တာဝန် သိသိလုပ်လာတတ်ကြပါတယ်။

ကမ်းမရှိသော မြစ်သည်

ရေအိုင်ကြီးကြီးတစ်ခုမျှသာ

**Ken Blanchard, John P. Carlos နှင့် Alan Randolph
Empowerment Takes More Than a Minute . . . မှ**

ကိုယ့်လူတွေကို ကိုယ့်အားကိုးကိုးနိုင်အောင် လေ့ကျင့်ပေးဖို့ လုပ်ငန်းခြေလှမ်းစပါ။ သို့သော် အကန့်အသတ်တွေ ရှိနေဖို့လိုတယ် ဆိုတာတော့ မမေ့ပါနဲ့။ ဘာမှ ညွှန်ကြားချက်ပေးမနေဘဲ စိတ်ကြိုက် လုပ်ကြတော့ဆိုပြီးလွတ်လိုက်ရင် သူတို့မျက်စေ့လည်လမ်းမှား ကုန်ပြီး အရင်အခြေအနေဟောင်းဖြစ်တဲ့ ကိုယ်အားကိုးမကိုး နိုင်ကြတဲ့လူတွေပဲ ပြန်ဖြစ်လာကြလိမ့်မယ်။ မြစ်တစ်ခုရဲ့ကမ်းပါး တွေလိုပဲ စည်းကမ်းကလေးနားဆိုတာလည်း လိုရာစီးဆင်းအောင် ထိန်းကွပ်ပေးနေတာမျိုးဖြစ်တယ်။ စည်းတွေဘောင်တွေမရှိရင် လူတွေရည်ရွယ်ရာမဲ့ အခြေပျက်အနေပျက်ဖြစ်ကုန်ကြပါလိမ့်မယ်။

ကိုယ့်အားကိုးကိုးလာတတ်ဖို့အတွက် ဘောင်တွေက တော့ (၁) ဘာကြောင့် - ကိုယ့်လုပ်ငန်းတွေဟာ ဘာကြောင့်လုပ်နေ သလဲ။ (၂) ဘာတွေ - ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွေ ကဘာတွေလဲ။ (၃) ဘယ်ကို - ကိုယ့်လုပ်ငန်းဟာ ဘယ်ကိုဦးတည် ချက်ထားနေသလဲ။ (၄) ဘယ်သူ - ဘယ်သူက ဘာတာဝန်ယူရမှာ လဲ။ (၅) ဖွဲ့စည်းမှု - လုပ်ငန်းရဲ့ဖွဲ့စည်းပုံက ဘယ်လိုလဲ။

ဘာမှအတွေ့အကြုံမရှိသေးတဲ့လူတွေကို ဒါတွေပြောမပြ ဘဲနဲ့ ဒီအတိုင်းလွတ်ထားလိုက်ပြီးမှ မှားတော့အပြစ်ပေးတယ် ဆို တာမျိုးမလုပ်ပါနဲ့။ ပြတ်သားထင်ရှားတဲ့ ဘောင်တွေခတ်ပေးလိုက် ပါ။ အဲဒီဘောင်အတွင်းမှာ သူတို့ဟာ လွတ်လပ်စွာ စိတ်ကူးသစ် ထုတ်ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်ရင်းနဲ့ ကိုယ့်အခန်းကဏ္ဍကို နိုင်နင်းတဲ့ လမ်းကြောင်းမှန်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဖြစ်လာကြပါစေ။

လေ့ကျင့်ထားသလောက်ကိုသာ

လုပ်တတ်နေမည်ဖြစ်၏။

Ken Blanchard နှင့် Don Shula
လူတိုင်းသည် နည်းပြဆရာ . . . မှ

ဘောလုံးနည်းပြဆရာ Don Shula ဟာ အကောင်းဆုံးကို လေ့ကျင့်ထားဖို့ ခံယူသူဖြစ်ပါတယ်။ Cleveland Browns အသင်းက နာမည်ကျော်နည်းပြဆရာ Paul Brown ရဲ့ လက်သုံးစကားဖြစ်တဲ့ “ဘောလုံးဆိုတာ မှားတတ်တာပဲ၊ အမှားအနည်းဆုံးအသင်းဟာ နိုင်တတ်တယ်” ဆိုတာကို ခဏခဏထည့်ပြောတတ်ပါတယ်။

လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတွေဟာ အရည်အသွေးနဲ့ ပတ်သတ်ပြီး ဝန်ထမ်းတွေကို ကိုင်တွယ်ရာမှာ ဒီလိုပဲလုပ်သင့်ကြပါတယ်။ ခရီးလှည့်လည်ပြီး လုပ်ငန်းတွေအကြောင်း ကုမ္ပဏီတွေအကြောင်း စုံစမ်းတဲ့အခါကျတော့ ခုလိုအကောင်းဆုံးကို လေ့ကျင့်ထားဖို့ ဆိုတဲ့ ခံယူချက်မျိုး မရှိသလောက်ရှားနေတာတွေ့ရပါတယ်။ အလွန်တွေ့ရလေ့ရှိတာကတော့ ကုမ္ပဏီတွေဟာ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားတွေ ငှားမယ်၊ အလုပ်ခွင်ထဲနေရာချပေးလိုက်မယ်ပြီးရင်ကိုယ့်ဟာကိုယ် ဆက်ပြီးယိုင်ထိုးယိုင်ထိုးကြိုးစားပေးတော့လို့ လွတ်ထားလိုက်မယ်။ ဒါမျိုးပါပဲ။

မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်သော်လည်းကောင်း တစ်စုတစ်ဖွဲ့သော်လည်းကောင်း ကိုယ့်ဟာကိုယ်အကောင်းဆုံးလေ့ကျင့်ယူဖို့ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ ဒီလိုလေ့ကျင့်ယူဖို့အတွက် အပြင်းအထန်စူးစိုက်နိုင်ဖို့လို တယ်။ တိုးတက်ရမယ်ဆိုတဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်နဲ့ နောက်မဆုတ်တမ်းကြိုးစားနိုင်ဖို့လိုတယ်။ ဒီတော့ နေ့စဉ်နဲ့အမျှ အနီးကပ်ကြီးကြပ်ပေးနေဖို့လိုတယ်။ ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ ပြတ်ပြတ်သားသားပြောပြီးလုပ်ခိုင်းကြည့်ရမယ်။ လုပ်နေပုံကို စောင့်အကဲခတ်ပြီး လုပ်ရပ်မှန်တယ် တိုးတက်တယ်ဆိုရင်ချီးကျူးမယ်၊ အားမရသေးရင်တော့ ထပ်ညွှန်ကြားမယ်။ မန်နေဂျာအများစုဟာ စောင့်အကဲခတ်ဆိုတဲ့ အဆင့်ကို လျှမ်းသွားလေ့ရှိကြတယ်။ ညွှန်ကြားတာတော့ ညွှန်ကြားပါရဲ့လုပ်တာဟုတ်မဟုတ်တော့ စောင့်မကြည့်ချင်ကြဘူး။ လေ့ကျင့်ရေးဆင်းရင် ကွင်းဘေးကနေ ညွှန်ကြားနေလို့မရဘူး ကွင်းထဲကိုယ်တိုင်ဆင်းမှ ဖြစ်မယ်-လို့ Don Shula ကပြောပါတယ်။

တိုးတက်မှုသည်

လက်ငင်းကာလ အပေါ်တွင် တည်သည်။

အကောင်းဆုံးလုပ်ပြနိုင်ခဲ့တဲ့ အခိုက်အတန့်တွေကို ပြန်စဉ်းစားကြည့်ရင် အဲဒီတုန်းက ကိုယ့်စိတ်ဟာ အဲဒီပစ္စုပ္ပန်တည်တည်မှာပဲ ရှိနေခဲ့တယ်ဆိုတာ တွေ့ပါလိမ့်မယ်။ ဟိုတုန်းကအကြောင်း (အတိတ်)တွေ၊ နောင်လာမယ့်အကြောင်း (အနာဂတ်)တွေအပေါ်မှာသာ အာရုံထားနေခဲ့ရင် ကိုယ့်လက်ထဲအခုရှိနေတာလေးလွတ်သွားမှာပဲ။

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာစာအုပ်ကို ပူးတွဲရေးသားသူ Spencer Johnson ဟာ အဖိုးတန်သောပစ္စုပ္ပန်ဆိုတဲ့အခန်းမှာ မှတ်လောက်သားလောက်ပုံပြင်လေးတစ်ပုဒ်ပြောခဲ့ပါတယ်။ အဖိုးကြီးတစ်ယောက်ရဲ့အကြံပေးချက်ကြောင့် လူငယ်လေးတစ်ယောက်ဟာ အဖိုးတန်ဆုံးအချိန်ကို လိုက်ရှာခဲ့သတဲ့။ နောက်ဆုံးကျတော့မှ သူဟာအဖိုးအိုရဲ့ဆိုလိုရင်းကို သဘောပေါက်သွားတော့တယ်။ “အတိတ်ကနေပညာယူခြင်းဟာ ကောင်းပါတယ်။ သို့သော် အတိတ်မှာပဲနေထိုင်ခြင်းဟာ အချည်းအနီးဖြစ်တယ်။ အနာဂတ်အတွက် ကြိုတင်စီမံပြင်ဆင်ခြင်းဟာလည်း ကောင်းပါတယ်။ သို့သော် အဲဒါကို မျှော်လင့်စိတ်ကူးယဉ်နေရင် အချိန်အလဟဿဖြစ်တာပဲ အဖတ်တင်မယ်။ ပစ္စုပ္ပန်မှာ နေထိုင်နိုင်မှပဲ အပျော်ဆုံးနဲ့ အကျိုးရလဒ်အကောင်းဆုံးဖြစ်မယ်။

အလွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်အားလုံးဟာ ပစ္စုပ္ပန်ရဲ့ တန်ဖိုးကို လေးစားဖို့နားလည်ကြပါတယ်။ အတိတ်ကို ဆန်းစစ်ပြီး သင်ခန်းစာယူရုံ၊ အနာဂတ်အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရုံနဲ့ မလုံလောက်ဘူး။ ပစ္စုပ္ပန်ကို မပျောက်ပျက်အောင်မွေးမြူပြီး ပစ္စုပ္ပန်ကပေးတဲ့ အောင်မြင်မှုတွေကို ခံယူပျော်ရွှင်ရမယ်ဆိုတာ သူတို့နားလည်ကြပါတယ်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် စိတ်ဝိညာဉ်၏

အတွေ့အကြုံများကို ရရှိနေသော

လူသားခန္ဓာကိုယ်များမဟုတ်။

ရုပ်ခန္ဓာ၏အလုပ်များကို လုပ်နေသော

ဝိညာဉ်လိပ်ပြာများဖြစ်ကြ၏။

ဒီကနေ့ခေါင်းဆောင်များဟာ အမိန့်ချသူအကဲဖြတ်သူ ဝေဖန်သူတွေ မဟုတ်တော့ဘဲ အားပေးသူ တွန်းတင်သူ အကူအညီပေးသူတွေ ဖြစ်စပြုလာပြီလို့ ကျွန်တော်ထင်ထင်ရှားရှားမြင်လာပါတော့တယ်။ တကယ်တော့ ဒီလိုအခန်းကဏ္ဍအသစ်မှာ တာဝန်ယူနိုင်ဖို့ဆိုတာ ကိုယ်ကိုယ်တိုင်က စိတ်နဲ့ကိုယ် သဟဇာတဖြစ်နေမှရပါမယ်။

ငြိမ်းငြိမ်းချမ်းချမ်းနေထိုင်တတ်ပြီး လူတွေရဲ့မေတ္တာနဲ့ လေးစားမှုကိုရဖို့မှာ အကောင်းဆုံးနည်းကို ကျွန်တော့်ကိုယ်ပိုင် အမြင်နဲ့ပြောရရင် ဝိညာဉ်ပိုင်းဆိုင်ရာတိုးတက်မှု (လိပ်ပြာလှ လာတာ) ရရှိဖို့ လိုမယ်လို့ပါပဲ။

ဘုရားသခင်ရဲ့ အနန္တမေတ္တာတော်ကို ခံယူနေကြရတာမျိုး မှာ ရုပ်ဝတ္ထုအောင်မြင်မှုတွေ တစ်သိကြီးယူပြနိုင်ရင်ကော မေတ္တာ ပိုပြီးခံယူလာရမှာလား။ မေတ္တာပေးမှသာမေတ္တာရမှာ-ဆိုတဲ့ အသိ ဝင်လာရင် ကျွန်တော်တို့ဟာ ကိုယ့်ဝန်းကျင်ကို ပျော်ရွှင်စေသူ ထောက်ပံ့အားပေးသူတွေဖြစ်လာကြပါလိမ့်မယ်။ ရုပ်နဲ့နာမ်တွဲနေရုံ လူသားသက်သက်မဟုတ်ဘဲ မြင့်မြတ်တဲ့ အသိစိတ်နဲ့ လိပ်ပြာလှတဲ့ လူသားတစ်ယောက်ပါလားလို့ ကိုယ့်ဟာကိုယ်သဘောပေါက်လာ ရင် တခြားလူတွေလည်း ဒီလိုလိပ်ပြာလှကြပါလားဆိုတာ မြင်လာ ရပါလိမ့်မယ်။

မျှော်လင့်သည့်အတိုင်း

ရလဒ်ထွက်လာလိမ့်မည်။

လူတွေကို အလုပ်ကောင်းကောင်းလုပ်ပြနေတုန်းမှာ အမိဖမ်း
ချီးကျူးပါလို့ ကျွန်တော်ပြောတိုင်း “ဟုတ်တော့ဟုတ်ပါရဲ့၊ ဒါပေမဲ့
ခင်ဗျား “ဟယ်ရီ” (Harry ပြဿနာကောင်ဟုရည်ညွှန်း) ကိုတွေ့စေ
ချင်လှတယ်” လို့ပြန်ပြောတတ်ကြပါတယ်။ လောကမှာ “ဟယ်ရီ”
လိုလူမျိုးတွေ့ခဲ့ဖူးမှာပါ။ တွေ့ခဲ့ဖူးရင် တွေ့နေရရင် သူဟာ အဲဒီလို
ခပ်ညှည့်ပဲ ဖြစ်နေတုန်းလားဆိုတာ စစ်ကြည့်လိုက်ပါ။

အထင်နဲ့ဆုံးဖြတ်ထားပြီး ကြည့်တာကိုး။ သူ့အပေါ်
အထင်သေးစိတ်နဲ့ ကြည့်တဲ့အခါ အမှန်ကိုကြည်ကြည်လင်လင်
မြင်ရဖို့ ခက်သွားတတ်ပါတယ်။ ကိုယ်မြင်ချင်တာတွေပဲ ကျန်အောင်
ရေစစ်နဲ့ စစ်ထုတ်ထားလိုက်သလိုပါပဲ။ အဲဒီရေစစ်ကြီးကို လွှင့်ပစ်
လိုက်ပြီး သူတကယ်အသုံးဝင်တာလုပ်ပြနေတဲ့ အခိုက်အတန့်ကို
ရအောင်ဖမ်းပါ။ လွယ်လွယ်နဲ့မရနိုင်ရင် ဇွဲနဲ့သည်းခံပြီး ကြိုးစားပါ။
အဲဒီကာလအတွင်းမှာ သူ့အပေါ်ကိုယ်ထားနေတဲ့ သဘောထား
အမြင်တွေ ပြောင်းလာနေတာ တွေ့ပါလိမ့်မယ်။

ကြိုးစားပါ။ ကိုယ့်မေတ္တာစိတ်တွေပွားလာတာကို တွေ့မယ်။
ထပ်ပြီးကြိုးစားပါ။ အဲဒီလိုမေတ္တာထားလာရတာကို သဘောကျလာ
ပါလိမ့်မယ်။ သူကလည်း သဘောကျလာပါလိမ့်မယ်။ အာမခံနိုင်ပါ
တယ်။

သေပြီးမှ

အလုပ်ဆက်လုပ်ချင်နေ၍ မရ။

Ordering Your Private World ဆိုတဲ့စာအုပ်မှာ စာရေးသူ ဂေါ်ဒွန်မက်ဒေါ်နယ်က လူတွေကို အတွန်းခံလူသားနဲ့ အဆွဲခံလူ သားဆိုပြီး (၂)မျိုးခွဲခြားခဲ့ပါတယ်။ အတွန်းခံလူတွေဟာ အချိန် တိုင်းလိုလိုမှာ ကိုယ့်စိတ်ကူးတွေ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုတွေ၊ နှောင်ကြိုးတွေကို ခုခံကာကွယ်နေရသူတွေဖြစ်ပါတယ်။ အဆွဲခံလူသားကတော့ လောကမှာ ဘယ်အရာမှ ကိုယ်ပိုင်မရှိဘူး၊ ငှားသုံးနေရတာဖြစ်တယ်။ ဝင်လာတုန်းကလည်းလက်ဗလာ ပြန်ထွက်သွားတော့လည်း လက် ဗလာပဲ။ ဘာမှလည်းချန်မထားခဲ့နိုင်ဘူးလို့ ယုံကြည်သူများဖြစ် ပါသတဲ့။ အဲဒါကို ချွင်းချက်ကလေးတစ်ခုနဲ့လက်ခံပါတယ်။ အချိန် တန်လို့ အိမ်ပြန်ရတော့မယ့် အခါမျိုးမှာ ကိုယ်ကထားခဲ့တဲ့ မေတ္တာ တွေရယ် ကိုယ်အပေါ်ထားကြတဲ့ သူတို့ရဲ့မေတ္တာတွေရယ်ကိုတော့ အပါယူသွားတယ်မဟုတ်လား။

When Bad Things Happen to Good People ဆိုတဲ့စာ အုပ်ကို ရေးခဲ့တဲ့ ဂျူးဘုန်းတော်ကြီး Rabbi Harold Kushner ကတော့ သေခါနီးလူတွေထဲမှာ “ငါ ရုံးသွားချင်လိုက်တာ အလုပ် ဆက်လုပ်ချင်လိုက်တာ” လို့ပြောသူတစ်ယောက်မှ မရှိခဲ့ဖူးဘူးတဲ့။ ပြောလေ့ရှိတာက “ငါသူများအပေါ်ပိုပြီး နားလည်ခံစားတတ်ခဲ့ချင် လိုက်တာ၊ လူတွေကိုပိုပြီး မေတ္တာထားနိုင် ခဲ့ဖို့ကောင်းတာ၊ ပိုပြီးကူညီ နိုင်ခဲ့ဖို့ကောင်းတာ” ဆိုတာမျိုးတွေဖြစ်ပါသတဲ့။ ကြားရတာ ဝမ်းနည်း စရာကောင်းသလောက် သံဝေဂလည်းရစေနိုင်တဲ့ စကားပါပဲ။

အတွင်းသဏ္ဍာန်မှာ စူးစမ်းပါ။

လူမှုရေးတို့ နိုင်ငံရေးတို့မှာ ပြုပြင်တော်လှန်မှုတွေ၊ အနုပညာ လက်ရာတွေ၊ ထူးခြားတဲ့ တီထွင်မှုတွေ အစရှိတဲ့ လူ့သမိုင်းမှာ စာတင်လောက်တဲ့ တိုးတက်မှုအများစုဟာ ဟိုရွှေ့ ဒီရွှေ့လုပ်နေ ကြသူတွေကြောင့် မဟုတ်ဘဲ တစ်နေရာတည်းမှာ ငြိမ်ငြိမ်ကလေး ထိုင်နေနိုင်သူတွေကြောင့်သာဖြစ်ပါသည်။ ဖန်တီးသူတွေဟာ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းတွေးခေါ်ဖို့အတွက် အချိန်ယူခဲ့ကြရတယ်။ လူများ စုကြီးရဲ့ နိစ္စခူဝ ဆူညံပူညံလှုပ်ရှားမှုတွေကနေ လွတ်မြောက်ဖို့ အနှောင့်အယှက်ကင်းဖို့လိုအပ်တာကိုး။

တစ်ကိုယ်တည်း ဆိတ်ငြိမ်ရာမှာ ရှေ့နောက်ပြန်စဉ်းစားဖို့ အချိန်ဘယ်လိုယူကြမလဲ။ ကိုယ်ဝေစုထဲကပဲ ဖဲ့ရတော့မှာပေါ့။ ထိပ်တန်းမန်နေဂျာကြီးတစ်ယောက်ဟာ သူ့ဝန်ထမ်းတွေကို ဧည့်သည် လက်ခံတာ တယ်လီဖုန်းပြောတာမျိုးတွေ နံနက်ရှစ်နာရီခွဲကနေ ကိုးနာရီကြားမှာ မလုပ်ရလို့သတ်မှတ်ထားပါတယ်။ အဲဒီတစ်နာရီ ဟာ အဲဒီဝန်ထမ်းတွေအတွက် ဧကစာအချိန်ပါပဲ။

အရင်တုန်းကတော့ လေယာဉ်နဲ့ခရီးသွားရင်ဘေးလူနဲ့ စကားလက်ဆုံကျသွားတတ်ပါတယ်။ အခုတော့ အဲဒီအချိန်မျိုးမှာ ကျွန်တော်စာဖတ်တယ်၊ တွေးတယ်၊ စာရေးတယ်၊ ဒါမှမဟုတ် စိတ် ကိုအနားပေးထားလိုက်ပါတော့တယ်။ ခရီးရှည်တစ်ခုအတွင်း ကျွန်တော်ရဲ့ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းကို ကိုယ့်ဟာကိုယ်တောင်အံ့ဩမိပါ တယ်။

တစ်ကိုယ်စာအေးချမ်းဆိတ်ငြိမ်မှုကို ရှာတာမှာ ဘာအပြစ် မှမရှိပါဘူး။ မရှာရင်သာအပြစ်ရှိတာပါ။

လုပ်ငန်းတာဝန်ယူကြသူတိုင်းသည်

အလုပ်မဖြစ်နိုင်မည့်ကိစ္စများကို

ကြိုတင်စဉ်းစားတတ်ရန်

လေ့ကျင့်ယူကြရမည်။

အမှားတစ်ခုဖြစ်လာပြီဆိုပါစို့၊ ပထမဆုံးပေါ်လာတဲ့မေးခွန်းဟာ ဘာလဲ။ “ဒို့ဘာသင်ခန်းစာယူမလဲ”လား၊ “ဘယ်သူ့အပြစ်လဲ”လား၊ ခေါင်းဆောင်အများစုဟာ အပြစ်တွေအမှားတွေကိုဖုံးပြစ်ရ မယ်ဆိုတဲ့ လမ်းရိုးလမ်းဟောင်းကြီးကိုပဲ လိုက်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီ တော့ ပြဿနာတွေဆက်တိုက်ရင်ဆိုင်နေရတာနဲ့ပဲ အမှားကဘာလဲ ဆိုတာကိုစဉ်းစားဖို့ နားချိန်မပေးနိုင်တော့ဘူး။ အမှားကိုရင်ဆိုင်ဖြေ ရှင်းရမယ့်အစား ရှောင်ထွက်တာ ဝေးဝေးနေတာမျိုးဖြစ်လာပါလေ ရော။ ရိုက်ချက်မှားသွားလို့ ဘောလုံးက တောထဲဝင်သွားတာကို လိုက်မကြည့်ချင်တော့တဲ့ ဂေါက်သမားမျိုးလိုပေါ့။

အမြင်ကျယ်တဲ့ကုမ္ပဏီတချို့ကတော့ အမှားတွေကို ဆရာ တစ်ဆူအဖြစ် လေးလေးစားစား သဘောထားတတ်ကြတယ်။ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုဆိုရင် အမှားတစ်ခုကြုံလိုက်တာနဲ့ အိုးစည်ထုံမောင်း တွေတီးလို့ အမှားလုပ်ရတာကိုပျော်ပွဲဆင်ကြတာ မဟုတ်ပါဘူး၊ လူတိုင်းအတွက် ပညာရစရာကြုံလာတာမို့ပါ။ တချို့ဌာနကြီးတွေ လည်း အဲဒီလိုမျိုးလုပ်လာတတ်ကြပါပြီ။ တကယ်တော့ အမှားက သင်ခန်းစာယူတတ်မှသာ တိုးတက်ရေးကို ရှေးရှုနိုင်မယ် မဟုတ် ပါလား။

မြတ်နိုးသောအလုပ်ကိုပဲ ရွေးချယ်ပါ။

နေ့တိုင်းသည် ပျော်စရာကောင်းလာမည်။

ကွန်ဖျူရှပ်

သာမန်လူတွေအတွက်တော့ လုပ်ချိန်နဲ့ နားချိန်ဟာ အလွန်ကွာခြား တတ်ပါတယ်။ အလုပ်ဆိုတာ တာဝန်ချိန်ဖြစ်ပြီး နားနေချိန်ဆိုတာ နှစ်သက်စရာကိုး။ အကြီးမြတ်ဆုံး အလုပ်ဆိုတာ လုပ်ချိန်လား နားချိန်လား ကွဲကွဲပြားပြား မသိနိုင်တော့တဲ့ အလုပ်မျိုးကို ခေါ်ပါ တယ်။ အကောင်းဆုံးခေါင်းဆောင်ဆိုတာ သူတို့လုပ်နေတဲ့အလုပ် ကို မြတ်နိုးနေတဲ့လူတွေပါ။

Don Shula ဟာ ဘောလုံးနည်းပြဆရာအဖြစ်နဲ့ ဘာလို့ အောင်မြင်ခဲ့ရသလဲဆိုရင် တနင်္ဂနွေလိုနေ့မျိုးမှာတောင် သူဟာစိတ် လိုလက်ရသွားပြီး နည်းပြနေတတ်လို့ပါပဲ။

လုပ်ခွင်မှာ ပျော်တတ်အောင်လို့ ကိုယ်ပိုင်တာဝန်ခံယူမှု တစ်ခုရေးဆွဲကြည့်ဖို့ အကြံပေးချင်ပါတယ်။ အဲ့ဒီလို ရည်မှန်းချက်ခံ ယူချက်နဲ့ အလုပ်လုပ်နေရင် အလုပ်မှာ ပျော်လာပြီး အချိန်ကုန်မှန်း မသိကုန်သွားမယ်။ တချို့လူတွေအတွက်တော့ ဒီလိုလုပ်ရတာခက် မှာပဲ။ ဒါပေမဲ့ စဉ်းစားလေ။ ဘဝမှာ ကိုယ်မြတ်နိုးတဲ့အလုပ် ဘာလို့မလုပ်ရ မှာလဲ။ ကိုယ်လုပ်နေရတာကို ကိုယ်မကြိုက်ရင် ဘယ်လိုလုပ် ကောင်းကောင်းလုပ်ပြနိုင်မလဲ။

ကျွန်တော်တို့အားလုံးဟာ “ဘုရားမ,တာပဲဟေ့၊ ဒီနေ့ တနင်္လာနေ့” လို့ပြောနိုင်သင့်ကြပါတယ်။

အောင်မြင်သော အားကစားနည်းပြများသည်

ကိုယ့်အသင်းကို

အရိပ်ပြအကောင်ထင်စေသည်။

Ken Blanchard နှင့် Don Shula
လူတိုင်းသည် နည်းပြဆရာ . . . မှ

အရိပ်ပြအကောင်ထင် မီးစင်ကြည့်ဆိုတာ audible-Ready ကို ပြောတာပါ။ audible ဆိုတာဘောလုံးနယ်ပယ်မှာတော့ ဆင်ထားတဲ့ အတိုင်းမဟုတ်တော့ဘဲ ပုံစံပြောင်းကစားဖို့ ဟစ်အော်အချက်ပေး တာကိုပြောတာပါ။ ကိုယ်က ကွင်းလယ် ဖန်တီးရှင်တစ်ယောက် ထားတဲ့ ၄-၂-၁-၃ ပုံစံကို ချထားလိုက်တယ်။ ပြိုင်ဖက်အသင်းက ရိပ်မိသွားတော့ ကွင်းလယ်က သုံးယောက်ကို မလှုပ်နိုင် အောင်ပုံစံဆင်ပြီး ကစားလာတယ်။ အဲဒီအခါမှာ သူတို့အ ကွက်မှာ စင်းစင်းကြီးအမိခံပြီး ကစားမနေနိုင်တော့ဘူး။ ဒီတော့ “ပုံစံ ၁” ကို ပြောင်းလို့လှမ်းအချက်ပေးလိုက်တယ်။ အသင်းခေါင်း ဆောင်က တန်ပြန်တိုက်စစ်အတွက် သင့်ရာတစ်မျိုးကို ပြောင်းလိုက် ပါတယ်။ audible-ready အရိပ်ပြ အကောင်ထင်ရင် ကစားကွက် လိုသလို ပြောင်းသွားမှာပဲ။

အဲဒီ audible ဆိုတာ ကစားကွင်းထဲရောက်တော့မှ အ သင်းခေါင်းဆောင်က စိတ်ကူးတည့်ရာ လျှောက်စီစဉ်တာမျိုးမဟုတ် ပါ။ အစကတည်းက ဒီလိုအရွေ့အပြောင်းတွေကို ကျေနပ်အောင် ကျင့်ပြီးသားပါ။ စည်းမရှိ၊ မူမရှိလုပ်ထားတာမျိုးမဟုတ်သလို အရင်ကတည်းက စီစဉ်ခဲ့တဲ့ စီမံချက်အဟောင်းက မူတွေစည်းတွေနဲ့ မကိုက်တော့လို့လည်းမဟုတ်ပါ။ အလုပ်ဖြစ်ရေးအတွက် ဘောင် အတွင်း စည်းအတွင်းမှာ ပြောင်းယူတာပါ။

ဖောက်သည်တွေကို “စိတ်မရှိပါနဲ့ခင်ဗျာ၊ ကျွန်တော်တို့မူက ဒီအတိုင်းဖြစ်နေလို့ပါ” ဆိုပြီး (မူကလည်း အသုံးမဝင် အလုပ် မဖြစ်တဲ့မူကြီး) ပြောသံကြားရရင် ကျွန်တော် ယားကျိကျိဖြစ်ပါ တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို အလုပ်မှာ ဦးနှောက်သုံးတတ်ဖို့နဲ့ အရိပ်ပြ အကောင်ထင် မီးစင်ကြည့် audible-ready တတ်ဖို့သင်ပေးပါ။

(American football သည် မြန်မာများနှင့် စိမ်းနေသော ကြောင့် ရှင်းလင်းမည့် ဥပမာများဖြင့် သင့်သလို ဘာသာပြန်ပေး လိုက်ပါတယ်။ ဘာသာပြန်သူ)

ပညာယူနေသူကို

ဘယ်တော့မှ အပြစ်မယူမိစေနှင့်

Ken Blanchard နှင့် Spencer Johnson

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ . . . မှ

ခွေးအသစ်ကလေးကို အခင်းကြီးအခင်းငယ်အတွက် လေ့ကျင့်ပေး တဲ့အခါ ခွေးကမသိသေးလို့ ကော်ဇောပေါ်တွင် တွယ်ထဲလိုက်ပြီ ဆိုပါစို့။ အဲဒါကို နှာခေါင်းနဲ့တို့ပေးလိုက်မယ်၊ ပြီးတော့ သတင်းစာ စက္ကူလိပ်နဲ့ ဖင်ကိုနာနာရိုက်မယ်။ ပြီးတော့ ပြတင်းပေါက်ကနေ အပြင်လွှင့်ပစ်လိုက်မယ်။ ဒါဆိုရင် အဲဒီခွေးလေးမှတ်သွားရောလား။

ကျွန်တော့်မိတ်ဆွေရဲ့ စီမံချက်ကိုကြားရတော့ ရယ်မိပါ တယ်။ ဘာဖြစ်လာမယ် ဆိုတာသိနေလို့ပါ။ နောင်သုံးရက်လောက် ကြာရင် ခွေးကကော်ဇောပေါ်မှာ ကျင်ကြီးစွန်းမယ်၊ ပြီးရင်ပြတင်း ပေါက်ကနေ ခုန်ထွက်သွားလိမ့်မယ်။ ဘာမှမလုပ်တတ်သေးတဲ့ ဘာလုပ်ရမယ်မှန်းလည်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမသိသေးတဲ့ အရွယ်ကို သင်တာနဲ့ပြစ်ဒဏ်ကိုတွဲပေးမိရင် ဒီလိုရှုပ်ကုန်တာမျိုးတွေ့မှာပဲ။ ဒီလို အနေအထားမျိုးမှာ တစ်ဆင့်ချင်းပြန်သင်ပေး/ ညွှန်ကြားပေးဖို့လို ပါတယ်။

သင်ယူနေဆဲကာလမှာအမှားလုပ်မိတာ တွေ့ရင်အဲဒါဟာ မှားတယ်ဆိုတာ ချက်ချင်းပြောပြပါ။ “ငါရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြောပြထားမိတာ စိတ်မရှိပါနဲ့ကွာ” ဆိုတာမျိုးနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပဲ အပြစ်တင်လိုက်ပါ။ ပြီးရင်တာဝန်ပေးထားတာကို ပြန်ရှင်းပြပြီး ဘယ်လိုတွေ့ကောင်းအောင်လုပ်ရမယ်ဆိုတာ စိတ်ရှည်ရှည်နဲ့ရှင်းပြ ပါ။ ဖြစ်နိုင်ရင် ဘယ်လိုကောင်းအောင်လုပ်ရမယ်ဆိုတာ ကိုယ်တိုင် လုပ်ပြပါ။ သူတိုးတက်လာမှုကို တစ်ပါတည်းစောင့်ကြည့်ပြီး တကယ်တတ်မြောက်သွားတာတွေ့ရင် ချက်ချင်းချီးကျူးလိုက်ပါ။

လူသည်အပြစ်မရှိ
သူတို့၏ အပြုအမူကသာ
တစ်ခါတစ်ရံ ပြဿနာဖြစ်စေ၏။

Ken Blanchard နှင့် **Spencer Johnson**
တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ . . . မှ

ကိုယ့်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဦးက အမှားလုပ်မိပါပြီတဲ့၊ ဘယ်လို တုံ့ပြန်လိုက်တာ အကောင်းဆုံးဖြစ်မလဲ။ ပထမဆုံးအနေနဲ့ အကြောင်းအချက် စုဆောင်းပါ။ အမှန်ကို စုံစမ်းပါ။ တကယ်လို့သူက အပြစ်ကို ဝန်ခံလိုက်ရင်တော့ အေးသွားတာပေါ့။ ဝန်ခံဘူးဆိုရင် တစ်မိနစ် သတိပေးခြင်း One minute reprimand ကိုသုံးသင့်ပါတယ်။

မှားတဲ့ဝန်ထမ်းကို ဘယ်နေရာမှာ ဘယ်လိုမှားသွားတယ် ဆိုတာတိတိကျကျပြောပါ။ ဒီအမှားကြောင့်လုပ်ငန်းမှာ ဘယ်လိုထိခိုက်သွားတယ်ဆိုတာလည်း ထောက်ပြပါ။ “ဒီကိစ္စအတွက် ငါသိပ် ယောက်ယက်ခတ်သွားပြီး စိတ်လည်းညစ်သွားတယ်” ဆိုတာမျိုးပေါ့။ ဒါကိုသူ့ရင်ထဲစွဲသွားအောင် ခဏလောက် ငြိမ်ထားလိုက်၊ ပြီးမှသူ့ အနေနဲ့နောက်ကျဒါမျိုးရှောင်နိုင်လိမ့်မယ်ဆိုတာ ယုံကြည်ကြောင်း ပြောပြပါ။

ဒီလိုပြန်အားပေးတာမျိုးနဲ့ ပတ်သတ်ပြီး ကိုယ်စိတ်တိုမိတဲ့ လူအပေါ် ဘာကြောင့်ပြန်အားပေးရမလဲလို့ မေးတတ်ကြပါတယ်။ ဆူရုံပဲဆူလွတ်လိုက်ရင် သူဟာ မတရားခံလိုက်ရတယ်ဆိုပြီး မကျေမချမ်းတွေဖြစ်နေလိမ့်မယ်။ ပြန်ပြီးအားပေးလိုက်တော့ ကိုယ့်အမှားကို စဉ်းစားရင်းနဲ့ နောင်ကျဘယ်လိုပြင်မယ်ဆိုတာ တွေးရင်းပြန်သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ လူကိုပယ်ဖို့မဟုတ်ပါဘူး၊ အမူအကျင့်ကိုပဲ ပယ်စေချင်တာ မဟုတ်လား။

လက်မှန်ခြင်း ဆိုသည်မှာ

အမြဲတမ်း ဒီလို-ဒီလိုပဲ ဖြစ်နေခြင်းမဟုတ်။

Ken Blanchard နှင့် Don Shula
လူတိုင်းသည် နည်းပြဆရာ . . . မှ

လက်မှန်တယ် အပြောင်းအလဲမများဘူးဆိုတာ အမြဲတမ်းဒီလို တစ်ပုံတည်းနဲ့ ပြောဆိုလုပ်ကိုင်နေတာမျိုးကို မဆိုလိုပါဘူး။ တကယ့် ဆိုလိုရင်းက ဒီအခြေအနေမျိုးအတွက် ဒီလိုပဲပြုမူပြောဆိုတာမျိုးပါ။ လူတွေကို အကောင်းရှာ ချီးမွမ်းရတာကို ကျွန်တော်ကြိုက်ပါတယ်။ ယုံကြည်ပါတယ်။ သို့သော် တော်တော်လည်း ချီးမွမ်း၊ ညံ့တော့လည်း ချီးမွမ်းဆိုရင် တည်ကြည်မှုမရှိရာကျပါတယ်။ တော်ရင်တစ်မျိုး၊ ညံ့ရင်တစ်မျိုး ဆက်ဆံရမှာပဲ။

ခေါင်းဆောင်တော်တော်များများဟာ ကိုယ့်ရာသီဥတုအရ လူတွေကို ဆက်ဆံတတ်တဲ့ အများမျိုးလုပ်လေ့ရှိကြတယ်။ ကျေနပ် နေမြောက်နေရင် တွေ့သမျှလူကို ရွန်းရွန်းဝေမယ်၊ စိတ်မကြည်လင် ရင်တော့ အားလုံးသိမ်းကျုံးရမ်းပြီး အပြစ်ရှာမယ် ယိုးမယ်ဖွဲ့မယ်။

တူညီတဲ့အခြေအနေတိုင်းမှာ တစ်ပုံတည်းဆက်ဆံမယ် (တော်ရင်ချီးမွမ်း/ ညံ့ရင်သတိပေး) ဆိုရင်သူတို့အတွက် လက် ဆောင်တစ်ခုပေးလိုက်ရာကျတယ်။ ဘာလက်ဆောင်လည်းဆိုတော့ ရှေ့ရေးအတပ်ဟော ဗေဒင်လက်ဆောင်ပါ။ ကောင်းတာလုပ်နေရင် ငါတော့ချီးမွမ်းခံရမှာ ကျိန်းသေပဲဆိုတာမျိုးအတပ်ဟောနိုင် ကြုံပြောလာနိုင်ကြမှာမျိုးဖြစ်ပါတယ်။ စွမ်းရည်ထက်မြက်လာဖို့ တွန်းအားပေးတဲ့နည်းတွေ အများကြီးရှိပါတယ်။ သို့သော် အဲဒီ စွမ်းရည်ကို ဆက်ထိန်းထားဖို့နဲ့ ရှေ့ဆက်တိုးလာဖို့အတွက်မှာတော့ "လက်မှန်ခြင်း" လိုပါတယ်။

ယနေ့သူငွေဖြစ်နေပြီး မနက်ဖြန်ခွေး

ဖြစ်နိုင်သော ဖြစ်ရပ်မျိုးကို

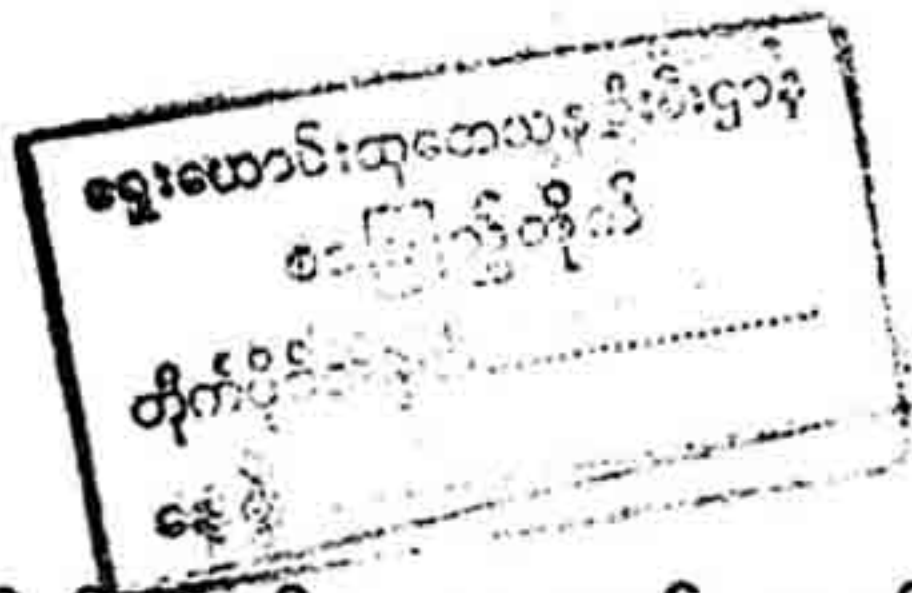
စီးပွားရေးနယ်ပယ်၏ သမိုင်းတွင်

ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ်တွေ့လာရလေပြီ။

Ken Blanchard နှင့် Terry Waghorn
Mission Possible ... မှ

မပြတ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲနေခြင်းဆိုတဲ့ သင်္ခါရသဘောဟာ ဒီနေ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလောကရဲ့သဘာဝပဲ။ ခေတ်နဲ့ရင်ပေါင်တန်း နိုင်ဖို့အတွက်ဆိုရင် လက်ငင်းပြဿနာတွေကိုလည်း ကိုင်တွယ် စီမံနေရင်းနဲ့ အနာဂတ်အတွက်ကြိုတင်စီမံကိန်းချနေရမှာ ဖြစ်တယ်။
ခက်နေတာက အဲဒီအလုပ်နဲ့ နောင်အလုပ်ဆိုတဲ့ အလုပ် ၂ မျိုးစလုံးကို တစ်ဦးတည်းတာဝန်ယူခိုင်းလို့ မရတာပဲ။ ခုအလုပ် (ပစ္စုပ္ပန်လုပ်ငန်းများ) ကို တာဝန်ယူနေရတဲ့လူတွေကို ရှေ့ရေးစီမံ ကိန်းတွေစဉ်းစားခိုင်း ရေးဆွဲခိုင်းကြည့်၊ ပေါက်ကရတွေဖြစ် လာလိမ့်မယ်။ ရှေ့ရေးကိုမျှော်ကြည့်ပြီး စီမံကိန်းဆွဲရမယ့်သူတွေကို လက်ငင်းပြဿနာတွေဖြေရှင်းရာမှာ ဝင်တာဝန်ယူခိုင်းကြည့်၊ အဲဒါတွေကြား လုံးချာလိုက်နေတာနဲ့ ရှေ့ရေးကိုမျက်ခြေပြတ်သွား လိမ့်မယ်။

ကျွန်တော့်ဇနီး မာဂျီဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့ဥက္ကဋ္ဌရာထူးကနေ ထွက်ပြီး ရှေ့ရေးစီမံကိန်းဌာနရဲ့ ဒါရိုက်တာ အဖြစ်တာဝန်ယူလိုက် ပါတယ်။ သူနဲ့ဝန်ထမ်းလေးဦးတို့ဟာ နိစ္စဓူဝလုပ်ငန်းတွေမှာ တာဝန် မယူရတော့ပါဘူး။ နည်းပညာအသစ်တွေ ရေစီးကြောင်းအသစ် တွေကို လေ့လာချိန်နဲ့ ရှေ့ရေးကိုမျှော်ပြီး စီမံကိန်းတွေ စဉ်းစားနိုင်ဖို့ အချိန်ရလာအောင်လို့ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဖွဲ့ဟာသူတို့ တွေ့ရှိချက် သုံးသပ်ချက်နဲ့ပြင်ဆင်ရန်အကြံပေးချက်တွေကို ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ အစည်းအဝေးမှာ တင်ပြရပါတယ်။ အဖွဲ့က သူတို့ရဲ့ တင်ပြချက်ကို သုံးသပ်ပြီး လက်ငင်းလုပ်ငန်း တာဝန်ခံတွေဆီ ချပေးသင့်တာ ပေးပါတယ်။ ရှေ့လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ဖို့ လက်ငင်းလုပ်ငန်းဆီလက်လွှဲပြီးတဲ့အခါမှာတော့ အဲဒီလုပ်ငန်းစဉ် ဟာ မာဂျီတို့အဖွဲ့နဲ့မဆိုင်တော့ပါဘူး။



ကိုယ့်တိုးတက်ရေးအတွက် အစဉ်မပြတ်

ကြိုးစားနေခြင်းသည်သာ

အလုပ်တည်မြဲရေးအတွက်

တစ်ခုတည်းသော အာမခံချက်ဖြစ်သည်။

တက္ကသိုလ်မှဘွဲ့ရပြီးတော့ AT&T ကုမ္ပဏီကြီးမှာ အလုပ် ရသွားတဲ့ သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်...။ သူကသူ့မိခင်ထံဖုန်းဆက်ပြီး “သတင်းကောင်း” ကိုပြောတဲ့အခါ “တစ်သက်လုံးတွယ်တာစရာရပြီ ပေါ့လေ” လို့ဝမ်းနည်းပမ်းနည်းပြောပါသတဲ့။ သူတကယ်ပဲ AT&T နဲ့တွယ်ကပ်နေရတော့မှာလား။ မဟုတ်ပါဘူး။ ဘယ်သူ့မှ ဘယ်ဌာနမှာ(အဲဒီနိုင်ငံမှာ) သံမှိုနှက်သလို မြဲနေဖို့မရှိပါဘူး။ ခေတ်ဟောင်းမူဖြစ်တဲ့ ရိုးရိုးသားသားသစ္စာရှိရှိနဲ့သာလုပ်နေရင် အလုပ်မပြုတ်ဖို့ အာမခံချက်ရှိစေရမယ် ဆိုတာမျိုးခေတ်ကုန်သွားပါပြီ။

ခေတ်သစ်မှုကို ဆန်းစစ်ဖို့အတွက် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းက လူတော်တော်များများကို ကျွန်တော်မေးကြည့်ဖူးပါတယ်။ “အလုပ်အတွက် အာမခံချက်မရနိုင်ဘူးလို့ ပြောလာရင် အဲဒီမှာဘာကို မျှော်လင့်ကြမလဲ” လို့မေးတော့ တော်တည့်ဖြောင့်မှန်မှုကို အလိုလားကြဆုံးလို့ ဖြေကြပါတယ်။ ဒုတိယအဖြစ်နဲ့တော့ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု အသစ်တွေရဖို့မျှော်လင့်တယ်လို့ဆိုပါတယ်။ ဒါမှအလုပ်အသစ် တစ်ခုထပ်ရှာဖို့လိုလာရင် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်တဲ့ အရည်အချင်းတွေရှိလာကြမှာကိုး။

ခေတ်သစ်မှုကို သဘောပေါက်လာပြီဆိုရင်တော့ ကိုယ့်တိုးတက်ရေးရလာဖို့ အနေအထားတွေလုပ်ယူရတော့မယ်၊ အစဉ်မပြတ် သင်ယူနေရတော့မယ်ဆိုတာ သိလာပါလိမ့်မယ်။ ရေချိုးခန်းက မှန်ပေါ်မှာ တစ်ချိန်ထက်တစ်ချိန် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာပါစေလို့ သတိပေးစာကပ်ထားသင့်ပါတယ်။

ကိုယ့်လမ်းကြောင်းကို

မြဲမြဲဆုပ်ကိုင်နိုင်လျှင်

လမ်းမပျောက်နိုင်။

ထုတ်လုပ်နေကျပစ္စည်းကို ပုံစံပြောင်းဖို့ အကြီးစားပြင်ဆင်မှု တွေလုပ်ရမယ်။ စိတ်တိုင်းကျမွမ်းမံမယ်။ ပြီးရင် သတ်မှတ်ရက် အတိုင်း ဦးရေအပြည့်ထုတ်လုပ်ပေးမယ်။ အဲဒီလိုပြောင်းပေးဖို့ ကိုယ့်ဝန်ထမ်းတွေ အချိန်ဘယ်လောက်ယူမလဲ ဆိုတာ တွက်ကြည့် စမ်းပါ။ ထက်မြက်တက်ကြွပြီး လိုသလိုပြောင်းလဲဆောင်ရွက်နိုင်တဲ့ အချိန်မီအောင်လည်းလုပ်ပေးနိုင်တဲ့ ထုတ်လုပ်ရေးအဖွဲ့ဖြစ်လာဖို့မှာ အဓိကအချက်ကတော့ ကိုယ့်လူတွေကို အရည်အတွက်ထက် အရည်အသွေးကို ကိုးကွယ်တတ်လာအောင် လေ့ကျင့်ပေးဖို့ပါပဲ။ စားသုံးသူကျေနပ်မယ့် အရည်အသွေးမြင့်ထွက်ကုန်ထွက်ရှိရေး ဆိုတာကို မြတ်နိုးကြတယ်ဆိုရင် သူတို့ဟာ အဲဒီအဆင့်မှာ ထာဝစဉ် မြဲနေဖို့ မဖြစ်ဖြစ်အောင်ကြိုးစားကြရတော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

Gung Ho! ဆိုတဲ့စာအုပ်ထဲမှာ Sheldon Bowlesနဲ့ ကျွန်တော်တို့က အရည်အသွေး valueနဲ့ပန်းတိုင် goal ရဲ့ သဘော ကို ရှင်းလင်းပြခဲ့ဖူးပါတယ်။ ပန်းတိုင်ဆိုတာ သတ်မှတ်ပေးလိုက် တာနဲ့ပြီးပြီ၊ အသေဖြစ်သွားပြီ။ အရည်အသွေး value (တန်ဖိုး) ကတော့ အဲဒီသဘောမျိုးမရှိဘူး။ ကိုယ်က ဦးဆောင်ပြီးသူများကိုပါ လိုက်ချင်အောင်ဆွဲခေါ်နိုင်မှ တွေလာရတာမျိုးဖြစ်တယ်။ ပန်းတိုင် ဆိုတာအနာဂတ်အတွက်ဖြစ်ပြီး အရည်အသွေးကတော့ လက်ငင်း ကိစ္စဖြစ်ပါတယ်။ ပန်းတိုင်ဆိုတာမူသေဖြစ်ပြီး အရည်အသွေး ကတော့ ရှင်သန်သက်ရှိဖြစ်ပါတယ်။ ပန်းတိုင်ပြောင်းရင်ပြောင်း သွားမယ်၊ အရည်အသွေးကတော့ ကိုယ်အားကိုယ်ကိုးအားထားပြုရ မယ့်လက်နက် ဖြစ်ပါတယ်။

(စက်ရုံတစ်ရုံမှ ဖျော်ရည်အပျစ်ကိုပုလင်းသွပ်ရောင်းချရာ တစ်နှစ်အတွင်းသိန်း ၂၀၀ဖိုးရောင်းမည်ဟု ရည်ရွယ်သည်ဆိုပါအံ့။ သိန်း ၂၀၀ ဆိုသည်မှာ ပန်းတိုင်ဖြစ်သည်။ ဈေးကွက်သဘောအရ ထိုဖျော်ရည်ကို အသင့်သောက်သံဘူးများအဖြစ် ပြောင်းလဲ ထုတ် လုပ်မည်၊ ထုတ်လုပ်မှုကလည်း ယခင်သတ်မှတ်ချက်အတိုင်း သိန်း ၂၀၀ ပင် ဖြစ်ရမည်။ အရသာမပြောင်းစေရ၊ ပို၍စွဲမက်အောင်သာ ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည်မှာအရည်အသွေးဖြစ်သည်။ ဘာသာပြန်သူ)

ဆုပေးပါ

ပြီးလျှင်ဂုဏ်ပြုပါ

(အားလုံးမျှဝေခံစားပါ)

Ken Blanchard နှင့် Sheldon Bowles
Gung Ho ! . . . မှ

ဝန်ထမ်းတွေကို ကြိုက်သလောက်ကျောသပ်၊ ကြိုက်သလောက်
ချီးကျူးပါ။ သို့သော် သူတို့ရဲ့ငွေရေးကြေးရေးလိုအပ်ချက်ကို ထည့်
မစဉ်စားရင်တော့ လက်ပါတဲ့ ချီးကျူးမှုကို ဖြစ်လာပါမယ်မဟုတ်
ဘူး။

အလုပ်သမားမမြဲမှုရာနှုန်းမှာ ပြည့်ရုံမကကျော်တောင်
ကျော်နေတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု (ဆိုင်ခွဲတွေအများကြီးရှိတဲ့ လက်လီ
အရောင်းဆိုင်အုပ်စုကြီး)အတွက် အကူအညီပေးခဲ့ရဖူးပါတယ်။
အံ့ဩဖို့ကောင်းတာက ဒီဆိုင်မှာစီမံအုပ်ချုပ်ပုံကောင်းတယ်၊ လုပ်ခွင်
ဝန်းကျင်ကလည်းအဆင့်မြင့်တယ်၊ ကုမ္ပဏီကလည်း နှစ်သက်စရာ
ကောင်းပါတယ်လို့ ဝန်ထမ်းတွေယူဆကြကြောင်း သူတို့အမြင်
တွေကို စစ်တမ်းထုတ်ရင်တွေ့နေရတာချည်းပါပဲ။ ဒီလိုအနေအထား
ကောင်းလျက်နဲ့ ဘာကြောင့်အလုပ်ထွက်ထွက်သွားကြသလဲလို့
ကုမ္ပဏီရဲ့ချယ်ယာမင်က မေးပါတယ်။ ခင်ဗျားတို့ရဲ့အရေးတယူ
ကိစ္စတွေမှာ လုပ်ခတွေအကြောင်းစဉ်းစားမှုက အနိမ့်ဆုံးမှာရှိနေ
တာသတိထားမိလား၊ သူတို့ရဲ့တကယ့်လိုအပ်ချက်ကို မဖြည့်စွမ်း
နိုင်တော့ ထွက်ကုန်ကြတော့လို့ကျွန်တော်ထောက်ပြခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့အမေရိကန်လူထုကြီးရဲ့ အများစုဟာ ငွေရေး
ကြေးရေးပြဿနာရှိနေကြတယ်။ ဒါကြောင့်ဝန်ထမ်းတွေ အားကိုး
တာကိုခံချင်ရင် ဥပဒေသကတော့ ငွေ ပထမ၊ လေ ဒုတိယလို့
မှတ်ပါ။

လိပ်ပြာလုံ့မူလောက် နူးညံ့သော

ခေါင်းအုံးဟူ၍ မရှိ။

John Wooden

အပြိုင်အဆိုင်တွေကြီးမားလှတဲ့ ဒီနေ့လောကြီးမှာ ခေါင်းဆောင်တစ်
ချို့ဟာ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာကိုဘေးချိတ်ချင်လာကြတယ်။ ရေဘူးပေါက်
တာမလိုချင်ဘူး ရေပါတာပဲလိုချင်တယ်- ဆိုတာမျိုးကျင့်သုံးရင်
အောင်မြင်မှာပဲလို့ သူတို့ယူဆကြတယ်။

သူတို့ဟာ သူတို့ထင်တာထက်အများကြီးပိုမှားနေပါပြီ။
ပိုပျက်ဆီးနေပါပြီ။ လေးစားခံရမှုတွေ ဆုံးရှုံးရတာက ပထမအချက်
ပါ။ သူတို့တွေရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုမှာ ဝန်ထမ်းတွေအမြင်ချင်ဆုံးက
ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုပဲဖြစ်ပါတယ်။ နောက်တစ်ချက်ကတော့ နောက်
တစ်ခါ ပြန်ဆက်ဆံလာမယ့် ဖောက်သည်ကောင်းတွေနဲ့ ကိုယ့်
အတွက်အားကိုးရတဲ့ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ဆုံးရှုံးမယ့်အရေးပါပဲ။
ဖောက်သည်တွေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း လှည့်စား
ခြင်းတွေကြောင့် အမြတ်တွေမြန်မြန်ကြီးရလာမှာ ဖြစ်ပေမယ့်
အထင်သေးတာကိုတော့ အဖတ်ဆယ်လို့မရတော့မှာ မဟုတ်ပါဘူး။
ကတိမ်းကပါးယိုင်နဲ့နဲ့ ဖြစ်လာတဲ့ တတိယမြောက်အချက်ကတော့
ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လေးစား အထင်ကြီးမှု လျော့ပါးလာခြင်းပဲ ဖြစ်ပါ
တယ်။

ဟုတ်ကဲ့၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်တန်ဖိုးထားမှုပါ။ လိပ်ပြာလုံ့သူ
တွေ နဲ့ဆက်ဆံရသူတိုင်းဟာ နောက်ကျောလုံ့တဲ့အတွက် ကိုယ့်အ
လုပ်ကိုယ်ကောင်းကောင်းလုပ် နိုင်ကြပါတယ်။ လူတွေကို
ဖြောင့်ဖြောင့် မှန်မှန်ဆက်ဆံရင်(ကိုယ့်ကို)ယုံကြည်ထိုက်သူအဖြစ်
သူတို့ သဘောပေါက်လာကြတာပါပဲ။ လိပ်ပြာလုံ့လုံ့နဲ့ အိပ်ယာဝင်ရ
တဲ့သူဟာ အင်မတန်နူးညံ့ပျော့ပျောင်းတဲ့ခေါင်းအုံးနဲ့ အိပ်ရတတ်
ပါတယ်။

နာမည်ရချင်တဲ့သူ ရပါစေတော့

ဘယ်သူရရ ဟူ၍ သဘောထားလိုက်လျှင်

မည်မျှအောင်မြင်လာသည်ကို

အံ့သြဖွယ်ရာ

တွေ့လာရလိမ့်မည်။

အေဗရာဟံင်လင်ကွန်း

ကိုယ့်အောင်မြင်မှုတွေကို ဝမ်းသာဂုဏ်ယူနေတာဟာ ကောင်းပါတယ်။ ဘာမှအပြစ်ပြောစရာမရှိပါဘူး။ “စစ်မှန်သောဂုဏ်ယူမှု” ဆိုတာ ဒါပါပဲ။ ကိုယ်ထင်ရင်ကုတင်ရွှေနန်းဖြစ်နေတဲ့ ‘တလွဲပလွားမှု’ ဆိုတာမျိုးလည်း ရှိပါသေးတယ်။ အောင်မြင်မှုမှန်သမျှမှာ သူတော်လို့ သူတတ်လို့ချည်းထင်နေတာမျိုးပါ။ အတွေးမှားလာတာရယ် တလွဲမာနရယ်ဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို လမ်းမှား မြန်မြန်တွန်းပို့ပါတယ်။

ဂုဏ်ယူစရာရှိရင် အားလုံးနဲ့မျှဝေခံစားတာဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တန်ဖိုးထားတတ်လာစေပါတယ်။ ငါတော်လို့ ငါတတ်လို့ ငါလုပ် လို့ဆိုပြီး လက်မထောင်ချင် ဂုဏ်လိုချင်နေတဲ့လူစားမျိုးဟာ မရှိတာ ကို တမင်သက်သက်ကြီး အရှိလုပ်နေတာပါ။

ဆိုကြပါစို့၊ မနက်ဖြန်ကျရင် ခင်ဗျားဟာ မိုးကြိုးအပစ်ခံရတဲ့အတွက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်အထင်ကြီး ဂုဏ်ယူလေးစားမှုဟာ တစ်ဆတက်သွားမယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ပြုမှုဆက်ဆံပုံတွေ ပြောင်းသွားမှာပါလား။ သိပ်ပြောင်းတာပေါ့။ ဂုဏ်ယူစရာ ချီးကျူးခံစရာတွေမှာ ကော အားလုံးနဲ့မျှဝေခံစားမှာလား။ ဒါပေါ့၊ ခံစားမှာပေါ့။ ဝန်ထမ်းတွေ ဟာဒီလိုကြောင့်ပိုပြီး အရည်အသွေးတက်လာမလား။ သေသေ ချာချာကြီး စိတ်ချလိုက်စမ်းပါ။ ကောင်းပြီ၊ ခင်ဗျားကို မိုးကြိုးကြီးပစ်ပါစေဗျား။

အပြုတွေ့တတ်သူများသည်

ပြဿနာကို မကြောက်တတ်သောကြောင့်

ရလဒ်ကောင်းများရရှိတတ်ကြသည်။

Ken Blanchard နှင့် **နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်**
ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီစီမံမှု၏အင်အား . . . မှ

“ပြဿနာ . . .” လို့စပြီးပြောလိုက်တာနဲ့တစ်ပြိုင်နက် အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်ဟာ အပျက်သဘောနဲ့ပြောနေပြီလို့ ကျွန်တော်သိလိုက်ပါတယ်။ သို့သော် တစ်ချို့လူတွေက ကျွန်တော့်အမြင်နဲ့တူချင်မှတူပါမယ်။

နော်မန်ဗင်းဆင့်ပီးလ်ကို လူတွေကမေးလေ့ရှိကြတယ်။ ပြဿနာနည်းလေ ဘဝဟာပိုကောင်းလေလို့ မယူဆဘူးလား” တဲ့။ ပီးလ်က “အနီးဆုံးသင်္ချိုင်းကို ခေါ်သွားပြီး ပြချင်တယ်၊ အဲဒီမှာ ဘာပြဿနာမှ မရှိတော့တဲ့လူတွေချည်းပဲ” လို့ဖြေတတ်ပါတယ်။

ပြဿနာများများနဲ့ ကြုံရလေ လူဟာပိုပြီး သန်စွမ်းလေ- ဆိုတာကိုတော့ ပီးလ်က ဖြစ်နိုင်ပါတယ်လို့ဆိုတယ်။ ဘာပြဿနာ မှ ရှိမနေဘူးဆိုရင် အကြီးအကျယ်မှားနေပြီလို့ သူကပြောပါတယ်။ ဘာပြဿနာမှ တကယ်ရှိမနေပါဘူးဆိုရင်တော့ ဒီလိုလုပ်-လို့ သူက ဆက်အကြံပေးတတ်ပါတယ်။ အိမ်ကိုမြန်မြန်ပြန်ပြေး၊ အိပ်ခန်း ထဲဝင် တံခါးမြန်မြန်ဆောင်ပိတ်ပြီး ဒူးထောက် . . . “ဘယ်လိုများ ဖြစ်ရတာလဲ ကိုယ်တော်ဘုရား၊ တပည့်တော်ကို ယုံတော်မမှုဘူးလား၊ ကျေးဇူးပြု၍ ပြဿနာတွေ ပေးကမ်းစွန့်ကြဲတော်မူပါ” လို့ ဆုတောင်း ပေတော့-တဲ့။

လူများသည် ဘဝပထမပိုင်းတွင်

ဥစ္စာနေအတွက် ကျန်းမာရေးကို

စတေးကြသည်။

ဒုတိယပိုင်းတွင်ကား ကျန်းမာရေးကို

ရသလောက်အဖတ်ပြန်ဆယ်နိုင်ရန်အတွက်

ငွေကြေးသုံးစွဲကြရပြန်သည်။

Ken Blanchard, D.W Edingtonနှင့်
Marjorie Blanchard
The One Minute Manager
Balances Life and Work . . . မှ

သတိမရှိရင်အောင်မြင်မှုက လူကိုသတ်သွားပါလိမ့်မယ်။ တစ်မိနစ်
မန်နေဂျာစာအုပ်က အရောင်းရဆုံးစာရင်းဝင်သွားတဲ့အခါမှာ
ကျွန်တော်ဟာ တစ်ပြည်လုံးအနှံ့ခရီးသွားပြီးဟောပြောရ၊ ရေဒီယို
တို့ ရုပ်မြင်သံကြားတို့ကနေ အင်တာဗျူးတွေပေးရ. . . ဆိုတဲ့ တိုးပွား
အောင်မြင်မှုကိစ္စတွေ လျှောက်လုပ်ရပါတော့တယ်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်သတိထားလိုက်မိတဲ့ အချိန်မှာ
ကျွန်တော်ဟာ ကာယလေ့ကျင့်ခန်းတွေ ပျက်နေလို့ဝလာတယ်။
အိပ်ရေးပျက် တာများနေတယ်။ ကိုယ့်ခန္ဓာကို သိနဲ့သွန်းထားသလို
ယူဆနေတယ်ဆိုတာ တွေ့လိုက်မိပါတယ်။ ကျွန်တော့်ဇနီးမာဂျီက
ကျွန်တော့်ကို ကျန်းမာရေးဂရုစိုက်ဖို့ပြောလာ ပါတယ်။ သူ့စကားကို
ကော မိတ်ဆွေ တွေရဲ့အကြံပေးချက်တွေကိုပါ နားထောင်တဲ့အနေနဲ့
ကျွန်တော်ဟာ ကိုယ့်ဘဝကို ပုံစံချရပါတော့တယ်။ ပြီးတော့
ကျွန်တော်တို့ယာ အက်ဒင်တန်နဲ့တွဲပြီး တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ဘဝ
နှင့်အလုပ် ချိန်ခွင်ညှိသဘောကို ရေးပါတယ်။ အဲဒီစာအုပ်ထွက်
လာတဲ့အချိန်မှာ ကျွန်တော်ဟာ ကျန်းမာရေးမှာ အလွန်အားရဖို့
ကောင်းနေပါပြီ။

တကယ်တော့ ဒီစာအုပ်မျိုးကို ကျွန်တော်ဟာ ဖတ်ခဲ့ဖူးဖို့
ကောင်းတာပါ။ ကျွန်တော်ဟာငွေရပေါက်တချို့ကို စွန့်လွှတ်ပြီး
ကျန်းမာရေးကိုပြန်အဖတ်ဆယ်ယူခဲ့ရတာပါ။ ခင်ဗျားကောအခု
ဘာလုပ်နေပါသလဲ။

လုပ်ကျွေးသမှုဖြင့်ခေါင်းဆောင်ခြင်းသည်

ဟန်သဘောထက် ပင်ကိုသဘောကို

ပိုဆောင်သည်။

Servant Leadership (လုပ်ကျွေးသမှုဖြင့် ခေါင်းဆောင်ခြင်း) ဆိုတဲ့ စာအုပ်များ Robert Greenleaf က ခေါင်းဆောင် ၂ မျိုးအကြောင်း ပြောခဲ့ပါတယ်။ ကြံ့ခိုင်တဲ့ ဓာတ်ခံခေါင်းဆောင် (natural leaders) အမျိုးအစားဟာ အခြေအနေပေးတိုင်းမှာ ဦးဆောင်သူနေရာကိုရယူပြီး ချုပ်ကိုင်တယ်၊ ဆုံးဖြတ်တယ်၊ အမိန့်ပေးတယ်။ သူတို့ဟာ အကြီးအမှူးအဖြစ်ကို လုပ်ချင်စိတ်ရှိတယ်။ အားကောင်းတဲ့တာဝန်ခံ (natural servants) အမျိုးအစားကတော့ ကိုယ်လုပ်မှုဖြစ်မယ့်လုပ်ကျွေးသမှုပြုရမယ့် အနေအထားမျိုးကျမှ ခေါင်းဆောင်နေရာကို ယူကြတယ်။ (ရယူခေါင်းဆောင်နှင့် ပေးဆပ်ခေါင်းဆောင် ဟူ၍ သုံးနှုန်းလျှင် သင့်မည်ထင်ပါသည်။ဘာသာပြန်သူ)

ရယူခေါင်းဆောင်တွေဟာ ညွှန်ကြားချုပ်ကိုင်ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံကိုသုံးပြီး၊ ပေးဆပ်ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင် ကူညီပံ့ပိုးခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ကျင့်သုံးကြတယ်လို့ ပြောချင်လိမ့် မယ်။ အဲဒီလိုပြောရင် သိပ်တိကျမှာမဟုတ်ဘူး။ ဘာကြောင့်လဲဆို တော့ စရိုက်နဲ့ ဟန်ကိုရောနေလို့ဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်ကတော့ ခိုင်မာတဲ့ပေးဆပ်ခေါင်းဆောင်တွေ နောက်ကို လိုက်မှာပဲ။ အကြောင်းကတော့ သူတို့ဟာညွှန်ကြားတာ ထောက်ကူတာအပြင် တခြားသင့်လျော်ရာရာတွေတွဲသုံးပြီး နောက် လိုက်တွေရဲ့အကျိုးကိုဆောင်ရမှာမို့လို့ပါပဲ။ ကျမ်းစာထဲက ဥပမာကို ယူသုံးရရင် သိုးထိန်းယောက်ျားလိုပေါ့။ သိုးတွေကြောင့်သာ သိုးကျောင်းသားရှိနေရတာဖြစ်တယ်။ သိုးကျောင်းသားရှိနေလို့ သိုးတွေပေါ်လာရတာ မဟုတ်ပါဘူး။

အသံဆူသော ဘဲ

အမြင့်မှာဝဲသော လင်းယုန်

နှစ်တော်တော်ကြာတုန်းက Wayne Dyer ကပြောဖူးတယ်။ လောကမှာ လူ ၂ မျိုးရှိတယ်။ ဘဲလိုလူမျိုးနဲ့ လင်းယုန်လိုလူမျိုးတဲ့။ ဘဲတွေဟာ အသံမျိုးစုံထွက်ပြီး ဆူညံနေတတ်တယ်။ လင်းယုန်ကတော့ ကိုယ့်ဟာကိုယ်အေးအေးဆေးဆေးနေရင်း အထက်အရပ်မှာဝဲနေတာပဲ။ ဖောက်သည်တွေနဲ့ ဆက်ဆံရေးပြဿနာတစ်ခုခုပေါ်လာနေတဲ့လုပ်ငန်းမှာ ကြည့်လိုက်။ ဘဲတွေ လင်းယုန်တွေကို တွေ့လာလိမ့်မယ်။

လင်းယုန်တွေက ဖောက်သည်တွေခံစားနေရတဲ့ ပြဿနာကို ဖြေရှင်းပေးရမယ့်အပိုင်းမှာ စူးစိုက်နေတတ်ပြီး ဘဲတွေကတော့ လူကြီးအနားကပ် မျက်နှာချိုသွေးအကြိုက်လိုက်ပြော ခိုင်းတာလုပ်ဖို့ ဝိုင်းဝိုင်းလည်နေလိမ့်မယ်။

ကိုယ်တွေ့တစ်ခုပြောရဦးမယ်။ နယူးယော့က Ithaca မှာ ကားစင်းလုံးငှားဖို့ ကြိုးစားခဲ့တုန်းကပါ။ ကျွန်တော်က ဆီရာကျူကနေ လေယာဉ်နဲ့ပြန်ထွက်မှာဆိုတော့ ပြန်ပို့ခသက်သာအောင်လို့ ဆိုပြီး ဆီရာကျူကကားကိုရှာပေးပါလို့မှာတော့ မှာတဲ့အတိုင်းရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ပြန်ပို့ခငါးဆယ်ကိုထည့်တောင်းပါလေရော။ ကျွန်မလျှော့ပေးလို့မဖြစ်ဘူး။ ကွန်ပျူတာထဲကိုလည်း သွင်းပြီးသားဖြစ်နေပြီ။ မန်နေဂျာကလည်း ကျွန်မကိုထောင်းလိမ့်မယ်တဲ့။ ကျွန်တော်မိနစ်နှစ်ဆယ်လောက်ပြောယူတော့မှပဲ အဲဒီကိစ္စရှင်းသွားပါတော့တယ်။ ဒီအမျိုးသမီး ဘယ်လိုငှာနမ့်မျိုးမှာ အလုပ်လုပ်မိတာပါလိမ့်။

လွတ်လပ်စွာပျံသန်းခွင့်ရမှ

လင်းယုန်များနေသာထိုင်သာရှိသည်။

ယာဉ်မောင်းလိုင်စင်ပျောက်သွားလို့ အသစ်ထပ်လျှောက်ဖို့အတွက် မော်တော်ဗီကယ်ဌာနထဲဝင်သွားတော့ ဝန်ထမ်းအမျိုးသမီးတစ်ဦးက ဆီးပြီး“ကြိုဆိုပါတယ်၊ အင်္ဂလိပ်စကားဖြစ်ဖြစ် စပိန်စကားဖြစ်ဖြစ် ပြောတတ်ပါတယ်နော်။”လို့ နှုတ်ဆက်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ကျွန်တော့်လို ကိစ္စမျိုးကိုကိုင်တဲ့ ပြုံးချိုချိုလူငယ်လေးတစ်ဦးဆီကို ခေါ်သွားပေးပါတယ်။ ကိုးမိနစ်အကြာမှာ ကျွန်တော်ဟာ ယာယီလိုင်စင်ရလာခဲ့ပါတယ်။ ဟိုတုန်းကလိုတော့မဟုတ်တော့ပါလား။ ဘာတွေဖြစ်ကုန်ကြတာလဲလို့ ကျွန်တော်အံ့ဩနေမိပါတယ်။ ကျွန်မတို့ရဲ့မန်နေဂျာနဲ့ မဆုံဖူးသေးဘူးလားလို့ပြောပြီး အခန်းကျယ်ကြီးအလယ်က စားပွဲတစ်လုံးကို ထိုးပြပါတယ်။ သူဟာ သူ့လို ငါလိုမျိုးပါပဲလို့ ကျွန်တော်တွေ့လိုက်မိတယ်။

ကျွန်တော့်တာဝန်က ဒီဌာနမှာ လာဆက်ဆံသူဖောက်သည်တွေရဲ့ ကိစ္စကိုလိုက်ပြီးအဆင်ပြေပြေဖြစ်သွားအောင် လှုပ်ရှားပေးဖို့ပါလို့ သူကရှင်းပြပါတယ်။ လူထုအပေါ်သူ့ရဲ့သဘောထားနဲ့လုပ်ရပ်က ထင်းထင်းကြီးရှင်းနေပါတော့တယ်။

ဘဲတွေ(ကိုပြာလောင်၊ မအနားပြာတွေ) ကို ရှင်းထုတ်ဖို့ဟာ သူ့ခံယူချက်ပါ။ လင်းယုန်တွေမွေးထုတ်ပြီး အခမဲ့ရွှေနေကြော်ငြာပရိသတ်(Raving Fan) တွေရလာအောင်လုပ်ချင်သူပါ။ ကျွန်တော်လည်း သူ့ရဲ့နောက်ဆုံးပေါ် အခမဲ့ ရွှေနေအဖြစ်နဲ့ ရုံးထဲက ထွက်လာခဲ့ပါတယ်။

ဆက်ဆံရေးချောမွေ့ဖို့

တာဝန်ယူပါ။

ကျွန်တော်မေးခွန်းတစ်ခုမေးပါရစေ။ ခင်ဗျားကိုယ်တိုင်လည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်မေးရမယ့်မေးခွန်းပါ။ သမုဒယဆက်ဆံရေးတွေသာမက ပဲ အိမ်သားတွေနဲ့ဆက်ဆံတာ၊ အထက်လူကြီးနဲ့ ဆက်ဆံတာ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ ဆက်ဆံတာ၊ လက်ထောက်တွေနဲ့ ဆက်ဆံတာ၊ သူငယ်ချင်းမိတ်ဆွေတွေနဲ့ ဆက်ဆံတာ... ဆိုတာတွေနဲ့ ပတ်သတ်ပါတယ်။ မေးခွန်းကတော့ ဆက်ဆံရေးပြေလည်ချင်ပါသလား ဆိုတာပါပဲ။ ပြေလည်ချင်တယ်ဆိုရင် အဲဒီလိုဖြစ်အောင် ကိုယ့်ဘက်ကစ တာဝန်ယူတည်ဆောက်ရလိမ့်မယ်။ ပြီးတော့ ကြိုးစားနေဆဲဆိုတဲ့စကားလုံးကို ဘေးချိတ်ထားပါ။ ကြိုးစားနေဆဲဆိုတာ အသံသာမြည်ပြီးအဆံမပါတဲ့ သင်္ကြန်အမြောက်ပါ။

အိမ်ထောင်သက်(၂၅)နှစ်ရှိပြီဖြစ်တဲ့ စုံတွဲတစ်တွဲအကြောင်း ပြောပါရစေ။ သူတို့ဟာ လူတိုင်းအားကျလောက်တဲ့ အတွဲပါ။ သူတို့ဟာ အခုမှစပြီး ချစ်ကြိုးသွယ်တဲ့ သမီးရည်းစားအတွဲလိုပဲ။ အတူတွေ့လိုက်ရရင် သူတို့မျက်နှာတွေဟာ ဝင်းပပြုံးပျော်နေတာပါ။ သူတို့ဟာ မိတ်ဆွေကောင်းတွေ မိတ်ဆွေသစ်တွေဖြစ်နေကြတာ သိသာလှပါတယ်။ အပြစ်မြင်ဖို့သိပ်လွယ်လှတဲ့ လောကကြီးမှာ သူတို့နှစ်ယောက်ဟာ တစ်ယောက်အပေါ်တစ်ယောက် ချစ်စရာအကွက်၊ ကောင်းကွက်တွေကိုပဲ ကြည့်နေကြပါတယ်။ တစ်ယောက်အပေါ်တစ်ယောက် အပြစ်မမြင်စတမ်း၊ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ်လေးစားမြတ်နိုးကြစတမ်းလို့ သစ္စာဆိုထားကြတဲ့အတိုင်းပဲ။ တိုတိုပြောရရင်တော့ သူတို့ဟာ နှစ်ကိုယ်ကြားသံယောဇဉ်ကို တည်ဆောက်မယ်လို့ သံနို့ဌာန်ချထားကြတာပါ။

နေ့စဉ်လူမှုရေးဘဝ၊ လုပ်ငန်းဘဝဆက်ဆံရေးတွေမှာလည်း ဒီလိုပဲရှိသင့်ကြပါတယ်။

ဒီနေ့ရွှေ

နောက်နေ့ဖွဲ့

မန်နေဂျာဆိုတာ သူတို့အုပ်ချုပ်နေရတဲ့လူတွေ လုပ်နေကျအလုပ် မျိုးကို အကောင်းဆုံးအကျွမ်းကျင်ဆုံး လုပ်ပြနိုင်ကြသူတွေလို့ ဆိုလေ့ ရှိပါတယ်။ သို့သော်ခေတ်တွေပြောင်းသွားခဲ့ပြီဖြစ်လို့ မန်နေဂျာ ဆိုတာကိုဖိုးသိ၊ ကိုဖိုးတတ်တွေဖြစ်နေဖို့မလွယ်တော့ပါဘူး။ အခု ခေတ်ကျတော့ တစ်နှစ်တာကာလအတွင်းမှာ ငယ်သားတွေက အများကြီးရှေ့ကျောသွားနိုင်ကြပါပြီ။ ဒီလိုဖြစ်လာတာကြောင့် ပြဿနာတွေကြီးထွားလာနိုင်တယ်။ ဒါဟာတကယ်ပြဿနာပဲလို့ တော့ မပြောချင်ဘူး။ သို့သော်လူကြီးဆိုတာသူတို့လိုက်မမီနိုင်မှုကို ဝန်မခံချင်တာထုံးစံပဲ။

ကိုယ်သိပ်မသိဘူး သိပ်မတတ်ဘူးလို့ ဝန်ခံလိုက်တာဟာ ငယ်သားတွေနဲ့ ဆက်ဆံရေးမှာ အထိရောက်ဆုံး စည်းရုံးရေး လက်နက်တွေထဲကတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ခံလိုက်တာနဲ့ သူတို့ရဲ့ စေတနာတွေလမ်းပွင့်လာမယ်။ ကိုယ့်အတွက်လည်း သူတို့နဲ့ လက် ရေတစ်ပြင်တည်း ဆက်ဆံပြီး လိုသလိုကူညီဖေးမနိုင်ခွင့်တွေ လမ်းပွင့်လာပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့အားလုံးဟာ တစ်ခါတစ်ရံမှာတော့ တွေဝေ တတ် လမ်းမှားတတ် ကြောက်ရွံ့တတ်မှာပဲ။ အဲဒါကိုပြုပြင်လိုက်နိုင် ရင် ကိုယ့်ကိုလေးစားယုံကြည်လာကြမယ့်အပြင် သူတို့ကိုရှေ့ဆက် သင်ယူလိုစိတ်၊ မြင့်မားလိုစိတ်တွေ စိုက်ပျိုးပေးလိုက်ရာကျပါတယ်။ ခုလောလောဆယ်မှာ ခင်ဗျားဟာ ခေတ်နောက်ကျနေပြီ၊ ဖွဲ့ဖြစ်နေ ပြီဆိုတော့ကော ဘာဖြစ်လဲ။ ကိုယ့်အထဲက တစ်ယောက်မှာ ရွှေရို လိမ့်မယ်၊ အဖြေရိုလိမ့်မယ်။ ကိုယ့်အသိချို့တဲ့မှုဟာ ငယ်သားတွေကို အစွမ်းထုတ်ပြခွင့်တောင်ရစေပါတယ်။

Game of Life First

(ဘဝဆန်သောကစားပွဲ)ဟု ခေါ်ရမည့် Golf

Ken Blanchard

တစ်မိနစ်ဂေါက်သမား . . . မှ

တော်တော်ကြာကြာ အတူတွဲလုပ်ခဲ့ပေမဲ့ အဲဒီလူရဲ့စိတ်ရင်းကို မသိနိုင်ဘူး။ ဂေါက်တစ်ပွဲလောက် အတူကစားကြည့်လိုက်ရင်တော့ စိတ်ရင်းပေါ်လာတာတွေ့မယ်-လို့ ကျွန်တော်ပြောလေ့ရှိပါတယ်။ ဂေါက်သီးကစားတာ ဘဝခရီးလိုပဲပါ။ ကိုယ်မရသင့်တဲ့ အဆိုးတွေ အကောင်းတွေရလာတတ်တာရှိသလို ရသင့်လို့ရလာတဲ့ အဆိုးတွေ အကောင်းတွေလည်းရှိတယ်။

အားကစားအများစုမှာ ကစားသူဟာ တခြားပြိုင်ဖက် တွေနဲ့ ပြိုင်ရတာ။ ဂေါက်မှာတော့ ကိုယ့်ဟာကိုယ်ပြန်ပြီး ပြိုင်နေရ တာပါ။ ဟိုအားကစားတွေမှာ ပြိုင်ဖက်ရဲ့အခြေအနေအရ ကိုယ့် တုံ့ပြန်မှုကပေါ်လာတာဖြစ်တယ်။ ဂေါက်မှာတော့ ကိုယ်လုပ်သမျှ အတွက်သာ ကိုယ့်မှာပြန်ပေါ်လာတာပါ။ တစ်ခါတလေမှာ ရိုက်ချက်တွေဟာ ကိုယ်မျှော်လင့်ထားတာထက် ကောင်းနေလို့ အောင်မြင်မှုတွေ ရနေမယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာတော့ မျှော်လင့်သလို ဖြစ်မလာလို့ ဆုံးရှုံးမှုတွေ ရင်ဆိုင်ရမယ်။

ဂေါက်ဟာ လူ့အတွင်းသဏ္ဍာန်ထဲက အကောင်းဆုံးနဲ့ အဆိုးဆုံးကို ဆွဲထုတ်ပြတတ်ပါတယ်။ မှားရိုက်မိတာကို လိမ်လိုက် မယ် ဒါမှမဟုတ် ဒေါသပေါက်ကွဲမယ်ဆိုရင် ဘဝမှာလည်း ဒီလိုပဲ အကျင့်ရှိလိမ့်မယ်။ လက်ပျက်နေတာတောင်မှ အကောင်းမြင်ကိုသုံး ပြီး ဆက်ကြိုးစားတတ်ရင် ဘဝမှာလည်းဒီလိုပဲဖြစ်မယ်။ ခါးသီးမှုတွေ ကို အချို့စွက်ပြီးလက်ခံတတ်ဖို့အတွက် ဂေါက်ကွင်းထက်ကောင်း သော လေ့ကျင့်ရေးစခန်း မရှိနိုင်ပါ။ မှန်တယ်မိတ်ဆွေ၊ ဆက်ရိုက်!

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ လူတွေအပေါ်

ဆောင်ရွက်ခြင်းမဟုတ်၊ လူများနှင့်အတူ

ဆောင်ရွက်ခြင်းသာဖြစ်သည်။

Ken Blanchard, Patricia Zigarmi နှင့် Drea Zigarmi

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပညာ . . . မှ

မီးစင်ကြည့်ခေါင်းဆောင်မှုပညာ အဆင့် ၂ ကို စပြီးသင်တန်းပေးတော့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သိပ်စိတ်အားတက်ကြွလာကြပြီး ချက်ချင်းပဲ သူတို့ဌာနတွေမှာ ပြန်ကျင့်သုံးကြည့်ကြပါလေရော။ ပြဿနာက သူတို့ဟာကြိုကြိုတင်တင်ချပြမထားဘဲ လုပ်လိုက်မိတာ။ အဲဒီတော့မှမှန်၊ လမ်းကြောင်းမှန်ပါလျက် ဝန်ထမ်းတွေဝေဝေဝါဖြစ်ကုန်ကြတာပဲ အဖတ်တင်တော့တယ်။

ဥပမာ တစ်ချို့ဝန်ထမ်းတွေဟာ ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးနိုင်သူတွေဖြစ်ကြောင်း တွေ့ထားပြီဆိုပါစို့။ သူတို့ကိုကြီးကြပ်မှုနည်းနည်းပဲပေးရုံနဲ့ သူတို့ဟာသူတို့ ဆက်လုပ်နိုင်ကြမယ် ဆိုတာယုံကြည်လို့ သူတို့အနားမသွားတော့ဘဲ လွတ်ထားလိုက်တယ်။ အလားတူပဲ ကြီးကြပ်သင်ကြားပေးဖို့လိုနေတဲ့ တက်တက်ကြွကြွလူသစ်လေးတွေလည်းရှိနေတယ်ဆိုပါစို့။ လူတော်တွေက သူတို့အပေါ် အထင်သေးတယ်၊ လျစ်လျူရှုတယ်လို့ထင်ပါလိမ့်မယ်။ လူသစ်တွေကျတော့ သူတို့ဆီမှာပဲ တဝဲလည်လည်နဲ့ အပြစ်ရှာဆရာလုပ်လွန်းတယ်လို့ ထင်ပါလိမ့်မယ်။

ခေါင်းဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဝန်ထမ်းတွေသိအောင် ပြောထားတဲ့အခါ သူတို့ဟာကိုယ့်ရဲ့စိတ်ထားနဲ့လုပ်ရပ်ကိုလည်း နားလည်နေကြမယ်။ စစ်မှန်တဲ့ ပေးဆပ်ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ကူညီ ပံ့ပိုးမှုတွေ အကျိုးပြုမပြု၊ ထိထိမိမိမဟုတ်မဟုတ်ကို သိချင်စိတ်ပြင်းပြတဲ့အတွက် ပြန်လှန်တင်ပြမှုကို ရချင်ကြပါတယ်။ ဒါကြောင့် ငယ်သားတွေအပေါ် ခေါင်းမဆောင်ပါနဲ့၊ သူတို့နဲ့အတူသာ ခေါင်းဆောင်မှုပေးပါ။

Fortunate 500 ကုမ္ပဏီအဆင့်မျိုးထက်

နိမ့်ရင်ကျေနပ်မနေပါနှင့်။

Fortunate 500 ကုမ္ပဏီဆိုတာဘာလဲ။ အဲဒီလက္ခဏာတွေရှိတဲ့ ဌာန/အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုပါ။

- (က) စိတ်လိုလက်ရနဲ့ မပြတ်အားပေးမယ့်ဖောက်သည်တွေ
- (ခ) အချိန်တိုင်းမှာ အကောင်းဆုံးအားထုတ်လုပ်ကိုင်ကြတဲ့ တက်တက်ကြွကြွ ဝန်ထမ်းတွေ
- (ဂ) သမာသမတ်နည်းနဲ့သာ စီးပွားဖြစ်လိုကြတဲ့ ပိုင်ရှင်တွေ လုပ်ငန်းရှင်တွေ
- (ဃ) ကုမ္ပဏီအပေါ်လေးစားမှုအပြန်လှန်ယုံကြည်မှုတွေ ထားကြတဲ့ အခြားသီးသန့်အစု(ကုန်သွင်းသူ၊ ရပ်ကွက် လည်ရောင်းပေးသူ၊ ဖြန့်ဖြူးသူ စသည်တွေအပြင် ကိုယ့်ကို လေးစားနေတဲ့ပြိုင်ဖက်တွေပါ ပါတယ်။)

ဒီလိုအနေထားမျိုးဘယ်လိုလုပ်ရမှာလဲ။ MBV လို့ခေါ်တဲ့ အရည်အသွေးတန်ဖိုးများအရ စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း Managing By Values ကိုလုပ်မှရလာပါမယ်။ ဒီအတွက်အဆင့်သုံးဆင့်ရှိပါတယ်။ အမြုတေတန်ဖိုးတွေ ဖော်ထုတ်ခြင်း(Identifying core values) အမြုတေတန်ဖိုးတွေကို အသိပေးခြင်းနဲ့ ဖြစ်ချင်တာနဲ့ လုပ်ရမှာကို ညှိခြင်းတို့ဖြစ်ပါတယ်။ သုံးဆင့်စလုံးအရေးကြီးပါတယ်။

(Fortune 500 companies ဟုကြားဖူးပါလိမ့်မယ်။ ဓန-Fortune -စာစောင်ကရွေးချယ်သော ကမ္ဘာ့ထိပ်တန်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၅၀၀ တွင်ဝင်သည့်ကုမ္ပဏီဟု ပြောရပါမည်။ ယခုပြောနေသော Fortunate မှာ သံတူမှုကွဲ တီထွင်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ဘာသာပြန်သူ)

အမြုတေအရည်အသွေးကို

ရှာဖွေရန် အချိန်ပေးပါ။

ကိုယ့်ဌာနကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ အမြုတေတန်ဖိုးအရည်အသွေးများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်တယ်ဆိုတာ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အရေးကြီးဆုံးလုပ်ရန်များအနက် တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလုပ်ငန်းစဉ်မှာ အောင်မြင်မှုရမလား မရဘူးလား ဆိုတာဟာ ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ကိုယ့်ကုမ္ပဏီရဲ့ အမြတ်အနှုံးကို ဖြစ်စေပါလိမ့်မယ်။

ဥပမာအဖြစ်နဲ့ ဒစ္စနေကိုကြည့်ရအောင်။ ကလေးအပန်းဖြေကစားကွင်းတွေ တည်ထောင်မယ်လုပ်တော့ အမြုတေအရည်အသွေး(ဗဟိုတန်ဖိုး)လေးခုချမှတ်လိုက်ပါတယ်။ ဘေးကင်းရမယ် ဆက်ဆံရေးရည်မှန်ရမယ်၊ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ဖြစ်ရမယ် (လက်မှတ်ရောင်းသူပဲဖြစ်ဖြစ် မစ်ကီမောက်စ် ပဲဖြစ်ဖြစ် မြင်သူနှစ်သက်နေရမယ်)၊ ပြီးတော့စီစဉ်တင်ဆက်ပုံထိရောက်ရမယ်။ ဒီလိုအရည်အသွေးတွေချမှတ်လိုက်ရုံသာမက ပုံစံကိုပါချပေးလိုက်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲ။ ဒါအရေးကြီးလို့လား။ အဓိကကိုပဲစိတ်ဝင်စားတဲ့ မန်နေဂျာမျိုးဟာ နောက်ဆုံးအရည်အသွေးဖြစ်တဲ့ ထိရောက်မှုဆိုတာကိုပဲ အားသွန်လုပ်နေရင် ကျန်အရည်အသွေးသုံးချက်ကမောက်ကမဖြစ်သွားတော့မှာမို့ပါ။

ကိုယ့်လုပ်ငန်းရဲ့ အမြုတေအရည်အသွေးရှာဖွေဖော်ထုတ်ရေးကို နံပါတ်တစ်ဦးစားပေး အလုပ်အဖြစ်လုပ်ရင် လိမ္မာရာကျပါတယ်။ လုပ်ရင်လည်း တစ်ယောက်ထဲမလုပ်ပါနဲ့။ ရှိသမျှဆွဲသုံးပါ။ ကိုယ့်လူထဲက အားလုံးဝင်ပါနိုင်အောင်လုပ်ပါ။ အားလုံးရဲ့စိတ်ကူး၊ အားလုံးရဲ့တွေ့ရှိချက်ဖြစ်သင့်ပါတယ်။ ဥပဒေဆိုတာထုတ်ယူလို့ရတယ်၊ ပြဋ္ဌာန်းလို့ ရတယ်။ အရည်အသွေးကိုတော့ အဲဒီလိုအမိန့်ချသလိုမျိုးလုပ်လို့ မရဘူးဆိုတာ သတိရပါ။ အစတည်းက လူတိုင်းကို ခေါ်သုံးပါ။

အမြုတေအရည်အသွေးကို

အားလုံးသိပါစေ။

ဒီလိုအမြုတေအရည်အသွေးတွေကို ဝန်ထမ်းတွေမျက်ခြည်မပြတ် ရအောင် အမြဲပြောပြမနေရင်လည်း အမြုတေရှာပုံတော်ဟာ အလကားပဲ။ ဖောက်သည်တွေက ဒီကုမ္ပဏီဟာ ဒီလိုစည်းကမ်းတွေနဲ့ သန္နိဋ္ဌာန်ချထားပါလား ဆိုတာမသိကြရင်လည်း အလကားပါပဲ။ (စား/သုံးသူအတွက် ဒီလိုအပြတ်လုပ်ကိုင်နေကြပါလားဆိုတာ စား/သုံး သူတွေသိနေဖို့လိုပါတယ်။)

အမှန်မှာတော့ စားသုံးသူတွေကို ခင်ဗျားတို့အတွက် ဒါတွေဒါတွေလုပ်ပေးမှာပါလို့ လို့ လူတွေတိုင်းလိုက်လိုက်ပြောပြရှင်းပြနေရတာမျိုးဟာ မလွယ်ဘူး။ ဝန်ထမ်းတွေကော စား/သုံးသူဖောက်သည်တွေပါ မြင်နိုင်မယ့်နေရာမျိုး ထင်သာမြင်သာပြထားလို့ရတာမျိုးမှာ ခင်းကျင်းထားပါ။ ကြေငြာကပ်တာမျိုး၊ လိပ်စာကပ်ပြားမှာ ပုံနှိပ်ပေးတာမျိုး နှုတ်ခွန်းဆက်ပို့စကားမှာ ပုံနှိပ်ပေးတာမျိုး စသည်ဖြင့်ပေါ့။

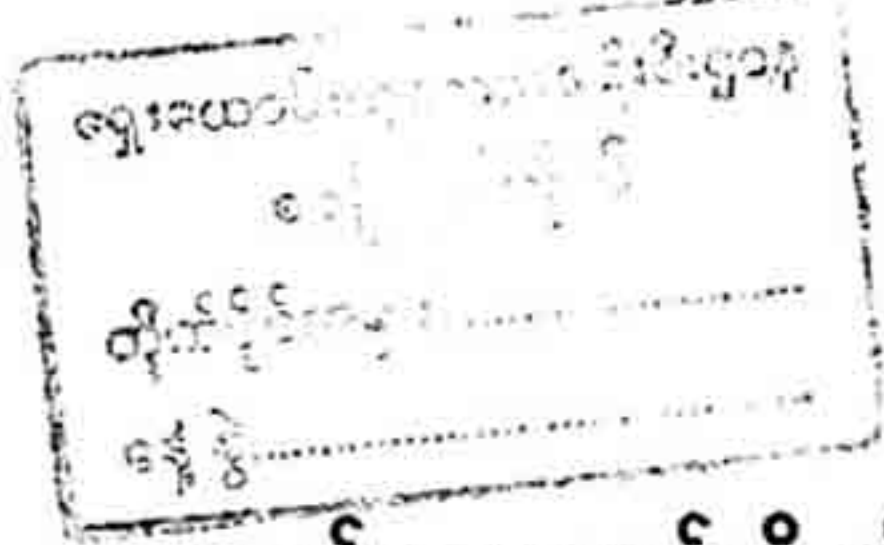
ဒီအမြုတေအရည်အသွေးတွေ အကြောင်းကိုရွန်းရွန်းဝေအောင်တော့ပြောတတ်ဖို့လိုပါတယ်။ ခဏခဏပြောပေးဖို့လည်းလိုပါတယ်။ အရေးကြီးတဲ့အဆင့်ပါပဲ။ အပ်ကြောင်းထပ်အောင်ပြောလာတဲ့အခါမှာ ဝန်ထမ်းတွေကော ဖောက်သည်တွေကပါ တကယ်နှစ်နှစ်ကာကာယုံကြည်လာကြလိမ့်မယ်။ ကိုယ့်ဆီကနေ ဘယ်လိုအရည်အသွေးအဆင့်အတန်းကို မျှော်လင့်ထားရမလဲ ဆိုတာ ဖောက်သည်တွေသိစပြုလာတာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက်လက်ခံအားပေးမှုတွေရလာပြီး ကိုယ်ဟာအများကြားမှာ ခေါင်းတစ်လုံးမြင့်လာတော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ပြောသလိုလုပ်ပြ (WALK YOUR TALK)

အပြောနောက်က အလုပ်လိုက်ပါဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ ပြောတော့ မိုး ထိုးတော့မြေကြီးဆိုတာမျိုးဟာ အန္တရာယ်ကိုပိုဖြစ်စေတယ်။ စား/သုံးသူကို အဓိကထားပါတယ်။ ဦးစားပေးပါတယ်လို့ ပြော ထားပြီး တကယ်မကျင့်သုံးရင် ဝန်ထမ်းတွေကရော စားသုံးသူ တွေကပါ ခပ်ပြင်းပြင်းဝေဖန်ကြလိမ့်မယ်။

ဒါကြောင့်ပြောသလိုလုပ်ပြနိုင်ဖို့ဟာ သေရေးရှင်ရေးတမျှ အရေးကြီးပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်ဟာ ပြောထားသမျှ ကြေငြာထား သမျှအတွက် သက်သေပြစရာချိန်ထိုးကြည့်စရာ ဖြစ်နေရပါမယ်။ တကယ်တော့ရိုးရိုးလေးတွေကြည့်ရုံနဲ့ သိသာပါတယ်။ MBV လို့ ခေါ်တဲ့အရည်အသွေးတန်ဖိုးများအရ စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း (Managing By Values) မှာလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးရဲ့ ၈၀%မျှသော အချိန် ကို ဒီအဆင့်တစ်ဆင့်တည်းအတွက်သုံးရမယ်လို့ သတ်မှတ်ထားတာ ကြည့်လိုက်ဖို့ပါ။ ဘာကြောင့်ဒီလိုအများကြီးအလေးကဲ ထားရသလဲ ဆိုတော့ ဒီအဆင့်မှဖြစ်မလာရင် ကျန်တာတွေဆီ ဆက်သွားလို့ မရနိုင်တော့လို့ဖြစ်ပါတယ်။ ကျန်တဲ့အဆင့်တွေက အလကားဖြစ် ကုန်ပါမယ်။

အဲဒီနေရာမှာ ကောင်းကွက်ရှိတယ်။ အမြုတေအရည်အ သွေးကို ပြဋ္ဌာန်းလို့ရပြီ၊ အားလုံးသိအောင်လည်းကြေညာပြီးပြီ၊ ဒါကြောင့်လည်း ဂယက်တွေထလာပြီ၊ အကျိုးဆက်တွေပေါ်လာပြီ ဆိုရင် အဲဒီအရည်အသွေး(တွေ)ဟာ စံပြမှု(တွေ)ဖြစ်သွားပြီ၊ ခေါင် ဆုံးအာဏာပိုင်ဖြစ်သွားပြီ။ အဲဒါကောင်းကွက်ပဲ။ သို့သော် တစ်ခုနားလည်နေဖို့က ပန်းဝင်စရာလုပ်မထားတဲ့ပြေးပွဲလို၊ ခရီးရှည် ကြီးလိုပဲ တစိုက်မတ်မတ်ဆက်လုပ်သွားရမယ်ဆိုတာပါပဲ။



ဘယ်သွားရမည်ကို သိနေခြင်းသည်

ထိုနေရာသို့ပို့ဆောင်ပေးမည့်

ပထမအဆင့်ပင်ဖြစ်သည်။

ကိုယ့်ဘဝရဲ့တာဝန်(မစ်ရှင်)ဆိုတဲ့လူ့အဖြစ် ဘာကြောင့်ရပ်တည်နေ ချင်ရတာလဲ ဆိုတဲ့မျှော်မှန်းချက်ကို စဉ်းစားကြည့်ဖူးပါရဲ့လား။ ငါ ဘာကောင်လဲ။ ဘဝမှာ ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမှာတွေက ဘာတွေလဲ။ ဆိုတာတွေသိမြင်လာပြီး ပန်းတိုင်ကို မျက်ခြည်မပြတ် ဖို့မှာ ကိုယ်ပိုင်ဘဝတာဝန် ကြေညာချက်ပြုစုတာဟာ အရေးကြီးတဲ့ ခြေလှမ်း ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီမှာကိုယ်နှစ်သက်ကိုင်ညွှတ်မှုတွေကိုပါ ထည့်ဖော်ပြဖို့အရေးကြီးပါတယ်။

ကျွန်တော်ဟာ စာသင်နေရ စာရေးနေရရင် သိပ်ပျော်ပါ တယ်။ စွမ်းအားတွေလည်း ထွက်ပါတယ်။ တခြားသူတွေရဲ့ဘဝ တွေကိုလည်း ထူးခြားတိုးတက်စေချင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော်ဘဝတာဝန် ကြေညာချက်မှာ “စေတနာရှင် ဆရာတစ်ဦး ဖြစ်ရန်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝများထဲတွင် ရှင်တော်ဘုရားတည်ရှိနေ ခြင်းကို ကိုယ်တိုင်လည်းသိမြင်၍ အခြားသူများကိုပါ ကူညီသိမြင် စေမည့် ရိုးစင်းသော သစ္စာတရားများ၏ ပြယုဂ်ဖြစ်လာရန်” လို့ ဖြစ်ပါတယ်။ “ရှင်တော်ဘုရားတည်ရှိနေခြင်းကိုသိမြင်/ရှင်တော် ဘုရား၏ မျက်မှောက်တော်တွင်နိုးထ...” လို့ပြောရတာက မိမိ ကော တခြားသူများပါ အတ္တကိုခဝါချကား လမ်းကိုဆူးငြောင့်ကင်း စေသဖြင့် ဘုရားသခင်က အလိုတော်အတိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ဖြစ်ပါတယ်။ အတ္တဆိုတဲ့ EGO ကိုစာလုံးဖွဲ့လိုက်ရင် Edging God Out ဘုရားသခင်ကိုတွန်းဖယ်ပစ်ခြင်းလို့ ဖြစ်လာနိုင်တယ် ဆိုတာ သတိရပါ။

မိမိရဲ့အတွင်းသဏ္ဍာန်ကိုပြန်ရှုမြင်ပြီး မိမိဘဝရဲ့ မောင်းနှင် အားကို ရှာဖွေတွေ့ရှိဖို့ဘုရားသခင်ရဲ့ စောင်မမှုကိုခံယူပါ။ ဒီအဆင့် ဟာ ကိုယ်စိတ်နှစ်ပါး ပျော်ရွှင်ချမ်းမြေ့မှုရရေးအတွက် ပထမ ခြေလှမ်းပါ။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့်

မိမိစိုက်ပျိုးထူထောင်နိုင်သော

အခြေခံဆက်ဆံရေးမှာ မိမိအတ္တနှင့်

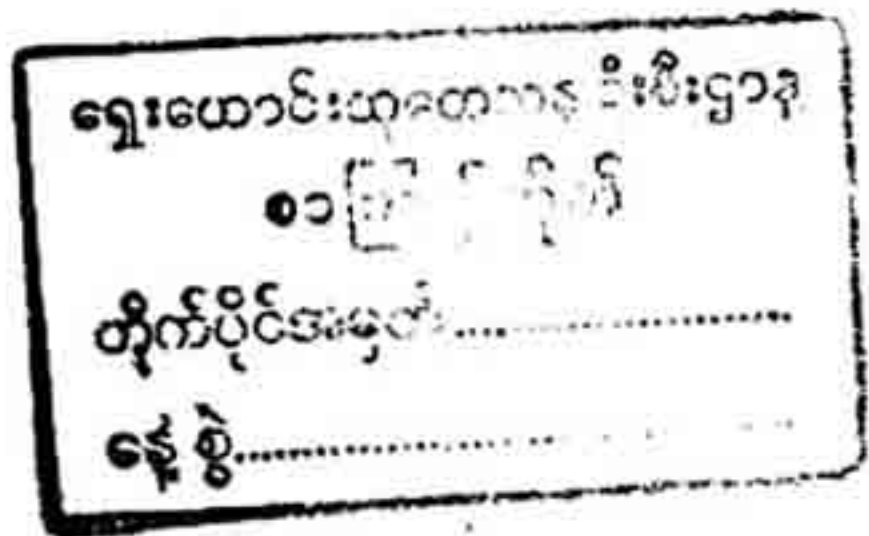
မိမိဆက်ဆံရေးပင် ဖြစ်သည်။

Ken Blanchard နှင့် Terry Waghorn
Mission Possible . . . မှ

ကိုယ့်အကြောင်းကိုယ်တကယ်ပဲ သိပါရဲ့လား။ ကိုယ့်အားသာချက်တွေရယ်၊ ကံပစ်ချရာဘဝမှာ အကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ တွန်းအားတွေရယ်ကို တိတိကျကျဆန်းစစ်ထားတဲ့ ဘဝတာဝန်ကြေညာချက်ကော ရှိနေပလား။

အဖြေရခက်နေရင် လွယ်လွယ်ကူကူသင်ခန်းစာကလေးတစ်ခုလုပ်လိုက်ကြရအောင်။ ကိုယ့်ရည်မှန်းချက်ကို ရှင်းရှင်းကြီးဖော်ထုတ်ပေးမယ့် လေ့ကျင့်ခန်းလေးပါ။ ကိုယ့်အတွက်နာရေးကြော်ငြာ ရေးကြည့်လိုက်စမ်းပါ။

ကြောင်တောင်တောင်လည်းနိုင်တယ်။ နိမိတ်မရှိ နမာမရှိ လို့တောင် ထင်လိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီလေ့ကျင့်ခန်းဟာ သေမှုနဲ့ မဆိုင်ပါဘူး။ နေမှုနဲ့ပဲ ဆိုင်တာပါ။ ဘဝလမ်းကြောင်းကို ပြန်တည့်မတ်ဖို့ အခွင့်အရေးရလာမယ်။ ကိုယ်ဖြစ်ချင်နေတာမြင်လာမယ်၊ လူတွေက ကိုယ့်ကိုဘာအဖြစ်နဲ့ သတိနေစေချင်သလဲဆိုတာ ပေါ်လွင်လာပါမယ်။ ကံတရားနဲ့ ရှင်တော်ဘုရားက ခင်ဗျားဘက်မှာ ရှိပါလိမ့်မယ်။ တကယ်ဖြစ်ချင် တကယ်လုပ် အဟုတ်ဖြစ်ရစေမယ်။



ဘဝ၏လိုအပ် Purpose ဟူသည်

အောင်မြင်မှုဆိုတာလောက်နှင့် မပြည့်စုံ။

ထို့ထက်ပိုမြင့်မားသည်။

Ken Blanchard နှင့် Terry Waghorn
Mission Possible . . . မှ

မသေခင်နာရေးကြော်ငြာ ကြိုရေးထားတာမှာ ကြိုက်လောက်တဲ့ အကွက်ကတော့ အဲဒါဟာဘဝမှာ ကိုယ်ဖြစ်ချင်နေတဲ့ ဖြစ်အောင် လည်းလုပ်ယူမယ်လို့ ဆုံးဖြတ်ထားတဲ့ အိမ်မက်ပုံလွှာအဖြစ် အသုံး ကျလာမှာ ဖြစ်တဲ့အကွက်ပါပဲ။ ဒါကြောင့်ဘဝမှာ ခုထိဖြစ်ပျက်ခဲ့ သမျှကို သဘောမတွေ့ဘူး ဆိုရင်ပြောင်းပါတော့၊ လက်နွေးမနေပါ နဲ့။

ခပ်ညံ့ညံ့အတ္တကို လမ်းခွဲမှာထားခဲ့ပြီး အမြင့်စားစိတ်ဓာတ် နဲ့ ခရီးဆက်ပါ။ ဒီလိုလုပ်ဖို့အတွက် စိတ်ဓာတ်အင်အားရအောင် ကိုယ်တိုင်လေ့ကျင့်ယူဖို့လိုမယ်။ အကျိုးအများကြီးရလာမယ့် မြှုပ် နှံ့မှုဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုသာချင်၊ ထက်ချင်၊ မြင့်ချင်တာမျိုးဟာ အတ္တ စွဲကြီးမှုပဲလို့ ပြောတာမျိုးကို မယုံပါနဲ့။ ဘဝမှာအကောင်းဆုံး ထူထောင်နိုင်ခွင့် လူတိုင်းမှာရှိပါတယ်။ ကိုယ့်ဒူးကိုယ်ချွန်ပြီး ကြီးပွား ရေးလမ်းစရာသူကို လူလည်းချစ်နတ်လည်းချစ်ပါတယ်။ ဘုရား သခင်ကလည်း စောင့်မပါတယ်။ အတိုင်းအဆမဲ့ အကန့်အသတ်မဲ့ ကရုဏာတော်ကို ခံယူပါ။

ခရီးစဉ်လိုဆိုရင် ဘယ်ခရီးမဆို ပထမခြေလှမ်းကစပြီး တစ်ကြိမ်မှာ တစ်လှမ်းနဲ့ တစ်လှမ်းချင်းရှေ့တက်ရတာဆိုတာ သတိရ လိုက်ပါ။ ပျော်ရွှင်သောခရီးစဉ် ဖြစ်ပါစေ။

ဘဝ၏လိုအပ်ချက်ဆိုသည်မှာ

လူသားတစ်ဦးအဖြစ်

ဘယ်လမ်းကြောင်းလျှောက်ရမည်ကို

ဆုံးဖြတ်မှုပင်ဖြစ်သည်။

Ken Blanchard နှင့် နော်မန်ပင်းဆင့်ပီးလ်
ကျင့်ဝတ်နှင့် အညီစီမံအုပ်ချုပ်မှု၏အင်အား . . . မှ

ကမ္ဘာကျော်နိုဗယ်လ်ဆုတွေကို တီထွင်ခဲ့တဲ့ အယ်လ်ဖရက်နိုဗယ်လ်
ရဲ့ ဖြစ်ရပ်ကလေးတစ်ခုအကြောင်း ကြားဖူးခဲ့ပါတယ်။ သူ့ညီ
ကွယ်လွန်အပြီးမှာ သတင်းစာကနာရေးသတင်းကို လှန်ကြည့်မိ
တော့ ဆိုးဆိုးဝါးဝါးအမှားကြီးတစ်ခုကိုတွေ့လိုက်ရပါတယ်။ သူ့သေ
တယ်လို့ရေးထားတော့ အယ်လ်ဖရက်နိုဗယ်လ်ဟာ သူ့နာရေး
သတင်းကို သူပြန်ဖတ်နေရပါတော့တယ်။

သူငယ်စဉ်တုန်းက ယမ်းဘီးလူး(ဒိုင်းနမိုက်)ကို တီထွင်ခဲ့
ပါတယ်။ နာရေးသတင်းမှာ ကွယ်လွန်သူနိုဗယ်လ်တီထွင်လိုက်တဲ့
ဒိုင်းနမိုက်ကြောင့် ကမ္ဘာတစ်ခွင်မှာ ဘယ်လိုဆိုးဆိုးဝါးဝါး သေကြေ
ပျက်စီးမှုတွေဖြစ်ခဲ့ရတယ်ဆိုတာ တော်တော်လေးရေးထားတယ်။
နိုဗယ်လ် တော်တော်လန့်သွား တုန်လှုပ်သွားပါတယ်။ သူဟာ
ငြိမ်းချမ်းရေးသမား အကျိုးပြုသမားဖြစ်ချင်သူပါ။ သူ့နာရေးသတင်း
အစစ်မှာ ငြိမ်းချမ်းရေးသမားလို့ အရေးခံချင်ရင် ခုကတည်းက
သူ့ဘဝလမ်းကြောင်းကို ပြောင်းမှဖြစ်မယ်လို့ မြင်လာပါတော့တယ်။
သူ တကယ်ပြောင်းလိုက်ပါတယ်။ ဒီနေ့ဆိုရင် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှာ
အယ်လ်ဖရက်နိုဗယ်လ်ကို သူလုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ တခြားအလုပ်တွေနဲ့
ပတ်သတ်တာထက် ကမ္ဘာ့ငြိမ်းချမ်းရေး လူသားအကျိုးပြုရေးဆိုတာ
နဲ့ပဲ သိမြင်ကြပါတော့တယ်။

ကိုယ့်ဘဝကို ကိုယ်ဖန်တီးယူရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဖြစ်နိုင်
သမျှရဲ့ အကောင်းဆုံးကို ဖန်တီးပါ။



စာပေဝါသနာရှင်များခင်ဗျား

စာအုပ်စာပေလူမိတ်ဆွေ ဆိုတဲ့စကားဟာ လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်အတန်ကြာကတည်းက ပေါ်ပေါက်လာခဲ့တာဖြစ်ပြီး ဒီစကားရဲ့ မှန်ကန်မှုကို အားလုံးသိရှိလက်ခံနိုင်ခဲ့ကြပြီ ဖြစ်ပါတယ်။ လူတိုင်းလူတိုင်းအတွက် စာအုပ်တွေဟာ အဖော်မွန်ဖြစ်သလို လမ်းပြကြယ်လည်းဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့လက်လှမ်းမမှီနိုင်တဲ့ အကြောင်းအရာ အတော်များများကို စာအုပ်တွေထဲမှာ တွေ့ရှိနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တချို့မြို့ရွာ၊ ရပ်ကွက်တွေမှာ ငွေကြေးအခက်အခဲကြောင့် ဒါမှမဟုတ် လမ်းခရီးဝေးကွာမှုတွေကြောင့် စာအုပ်ဖတ်ရှုခွင့် နည်းပါးနေသေးတာကို တွေ့ရပါတယ်။ ဒါကြောင့် တစ်ပိုင်တစ်နိုင် စာကြည့်တိုက်ထူထောင်လိုသူများ၊ စာကြည့်အသင်းဖွင့်လိုသူများအတွက် ကျွန်တော်တို့ တူဒေး စာအုပ်တိုက်ထုတ် စာအုပ်များကို အထူးနှုန်းနဲ့ ရောင်းချပေးခြင်းဖြင့် တစ်တပ်တစ်အား ပညာဖြန့်ဝေလိုပါတယ်။ စိတ်ဝင်စားသော စာပေဝါသနာရှင်များအနေနဲ့ အောက်ပါလိပ်စာအတိုင်း ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါတယ်။

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

ရန်ကုန်မြို့၊ ဖုန်း - ၀၁-၂၉၅၈၈၆၊ ၂၉၉၇၉၇၊ ၂၉၉၇၉၈။
မန္တလေးမြို့၊ ဖုန်း - ၀၂- ၃၈၇၇၉။

တူဒေးစာအုပ်ဆိုင်

- ၁။ အမှတ်(၁၁၀-က)၊ ပန်းဆိုးတန်းလမ်း(အောက်)၊ ရန်ကုန်မြို့။
ဖုန်း - ၀၁- ၇၀၆၁၇၈။
- ၂။ အခန်း အက်ဖ်-၂၄၊ ပထမထပ်၊ ရန်ကင်းစင်တာ
ရန်ကင်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

တူဒေးစာအုပ်တိုက်မှရရှိနိုင်သောစာအုပ်များ

လူမှုစီးပွားစာစဉ်			
၁။	လောကီရေးရာသုခချမ်းသာ အတတ်ပညာ (ဖုန်းရွှေ)	ဟိန်းလတ်	၂၅၀ ကျပ်
၂။	ကြီးပွားချမ်းသာ ဖုန်းရွှေပညာ	ဟိန်းလတ်	၂၀၀ ကျပ်
၃။	မျဉ်းပြိုင်မျိုးဆက်	ကြည်မင်း	၂၀၀ ကျပ်
၄။	တိုယိုဒါမှတိုယိုတာသို့	ခင်ဇော်	၁၈၀ ကျပ်
၅။	စက်၏လူသားဟွန်ဒါ	ကြည်မင်း	၁၆၀ ကျပ်
၆။	ချမ်းသာဖို့ အမြဲချမ်းသာဖို့	ဟိန်းလတ်	၂၅၀ ကျပ်
၇။	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ဖွယ်ရာမူလမ်းညွှန်	မောင်ဆုရှင်	၂၅၀ ကျပ်
၈။	ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် ဘဝအောင်မြင်ရေးအလေ့အကျင့်များ	ဒေါက်တာသိန်းလွင်	၄၀၀ ကျပ်
၉။	အပြုသဘောစိတ်ကောင်းနှင့်ယှဉ်ပြီး နေတတ်သောအလေ့အကျင့်	ဒေါက်တာသိန်းလွင်	၃၂၅ ကျပ်
စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ်			
၁၀။	တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ခေါင်းဆောင်မှုပညာ	ကြည်မင်း	၁၀၀ ကျပ်
၁၁။	တစ်မိနစ်မန်နေဂျာနှင့်လုပ်ငန်းအုပ်စုစီမံခန့်ခွဲမှု	ကြည်မင်း	၁၅၀ ကျပ်
၁၂။	မန်နေဂျာကောင်းအတွက်အချက်အလက် ၂၉၀	ကြည်မင်း	၁၀၀ ကျပ်
၁၃။	စီမံဆက်ဆံရေးတွင်ဆောင်ရန်၊ ရှောင်ရန် ၂၂၆ ချက်	ကြည်မင်း	၁၀၀ ကျပ်
၁၄။	စံပြုခေါင်းဆောင်၊ စံပြုခေါင်းဆောင်မှု	မောင်ပေါ်ထွန်း	၂၀၀ ကျပ်
၁၅။	အချက်အလက်သတင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း	ဦးထွန်းအောင် ဒေါ်ရီရီမြင့်	၂၀၀ ကျပ်
၁၆။	အရောင်းမန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်မြောက်ရေး	ဒေါက်တာဇော်သန်း	၂၀၀ ကျပ်
၁၇။	ထိရောက်ပီပြင်တင်ဆက်ဟောပြော	ကြည်မင်း	၂၀၀ ကျပ်
၁၈။	ကြီးပွားချမ်းသာသော နည်းလမ်းကောင်းများ	ဒေါက်တာသိန်းလွင်	၂၅၀ ကျပ်
၁၉။	အဆင့်မြင့်ဝန်ဆောင်မှုနည်းဗျူဟာများ	ကြည်မင်း	၄၀၀ ကျပ်

သုတစာစဉ်

၂၀။ ခေတ်မီပရိဘောဂလုပ်ငန်း	ဦးကောင်းရင်	၄၀၀ ကျပ်
၂၁။ ဟာဒ်ဒစ်	ဦးလှကောင်း	၂၅၀ ကျပ်
၂၂။ ယဉ်ကျေးမှုသုတေသန ဆရာဝန်တင်မောင်ကြည် ဆောင်းပါးများ		၁၇၅ ကျပ်

၂၃။ စိန်အရောင်းအဝယ်လမ်းညွှန်	ဦးဉာဏ်သင်း	၆၀၀ ကျပ်
၂၄။ ပလ္လင်အငြိမ့်၊ ခုတင်အငြိမ့်၊ စင်အငြိမ့်	နောင်မြင့်	၇၅၀ ကျပ်

လူငယ်စာစဉ်

၂၅။ သော်တာဆွေ၏ ဟာသဝတ္ထုတိုများ	သော်တာဆွေ	၃၀၀ ကျပ်
၂၆။ သော်တာဆွေ၏ ဟာသဝတ္ထုတိုများ(၂)	သော်တာဆွေ	၄၀၀ ကျပ်
၂၇။ ဖေဖေပေးခဲ့မယ့်အမွေ	မြတ်ငြိမ်း	၂၅၀ ကျပ်
၂၈။ ဖက်ရှင်အလှနေ့စဉ်ဘဝ	တင်မိုးလွင်	၄၅၀ ကျပ်

(Talents & Models)

ကလေးသူငယ်စာစဉ်

၂၉။ ရောင်စုံဆေးခြယ်စာသင်မယ်	ကာတွန်းသံချောင်း	၁၇၅ ကျပ်
-----------------------------	------------------	----------

ပညာရပ်စာစဉ်

၃၀။ သင့်ရင်သွေး မိမိကိုယ်ကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုပျိုးထောင်ရေး	ဒေါက်တာကျော်စိန်	၄၂၅ ကျပ်
၃၁။ မိဘကောင်းတို့ရင်သွေးပြုစု ပျိုးထောင်နည်း	ပါမောက္ခဒေါ်အေးသန်း	၃၅၀ ကျပ်
၃၂။ အားလပ်ရက်ဂေါက်သီးသင်ခန်းစာများ	ဆန်းထွန်း	၄၅၀ ကျပ်

(PGA Golf Professional)

ကျန်းမာရေးစာစဉ်

၃၃။ A-Z မိသားစုကျန်းမာရေးလမ်းညွှန်	ဒေါက်တာမေမိုးနွယ်	၃၇၅ ကျပ်
၃၄။ ရင်သွေးလေး လမ်းစလျှောက်ပြီ ဆိုလျှင် . . .	ဒေါက်တာမာမာဆွေ	၃၇၅ ကျပ်
၃၅။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်လောင်းများ လက်စွဲ	ဒေါက်တာခင်အေးထွေး	၄၇၅ ကျပ်

အတွေးအမြင်စာစဉ်

၃၆။ ဆရာအို၏ ဘဝနေဝင်ချိန်သင်တန်း	မြတ်ငြိမ်း	၃၅၀ ကျပ်
၃၇။ လှမ်းကြည့်မှ လမ်းရှိမှန်းသိမယ်	မြတ်ငြိမ်း	၂၂၅ ကျပ်
၃၈။ ထာဝရအောင်မြင်ရေးနိတိများ	တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့	၂၀၀ ကျပ်

Myanmar Series

၃၉။ Presenting Myanmar	မောင်ကြာညို	၃၂၅ ကျပ်
------------------------	-------------	----------

၆၅၈. ၄
ဘလန်ချပ်၊ ကင်
ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့နှလုံးသား/ကင် ဘလန်ချပ်၊
မြန်မာပြန်သူ ကြည်မင်း။ — ရန်ကုန်၊ တိုင်းလင်းစာပေ
တူဒေးစာအုပ်တိုက်၊ ၂၀၀၀။
၁၅၅ စာ၊ ၂၀ စင်တီ။ — (တူဒေးစာအုပ်တိုက်၊ စိမ့်ခန့်ခွဲမှုစာစဉ်-၂၀)
မူရင်းအမည် - **The Heart of A Leader**, by Ken Blanchard.
၁။ ကြည်မင်း၊ မြန်မာပြန်သူ
၂။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့နှလုံးသား

စာအုပ်ကတ်ပြား မ-၇၉၉၉

ရေးသူ ကျော်မင်း

AUTHOR

စာအုပ်အမည်ခေါင်းစောင်တစ်ခုစီရဲ့

TITLE

နှလုံးသာ

ပြန်ပေးရမည့်နေ့
DATE DUE

ငှါရမ်းသူအမည်
BORROWER'S NAME

၁.၁.၂၀၀၁

မအိန်စိန်စော

(Handwritten signatures)

မ-၇၉၉၉

ရေးသူ... ကျော်မင်း

စာအုပ်အမည်... ခေါင်းစောင်တစ်ခုစီရဲ့ နှလုံးသာ

တူဒေးစာအုပ်တိုက်
စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ်(၂၀)

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့ နှလုံးသား

ကြည်မင်း

လူအများကို ကိုယ်လိုရာသို့ဆွဲဆောင်ခြင်းသည်
အနုပညာ တစ်ရပ်

Ken Blanchard ၏ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာစာအုပ်များကို
ဖတ်ရှုရသောကြောင့် သန်းနှင့်ချီသောလူများသည်
ခေါင်းဆောင်မှုပညာနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးပညာတို့တွင်
တိုးတက်သိမြင်လာခဲ့ကြ၏။

ဤစာအုပ်တွင်ကား Ken Blanchard သည် သူ၏လုပ်ငန်းရှင်
ဘဝနှင့် ပညာရှင်ဘဝတစ်လျှောက် ဆည်းပူးရရှိခဲ့သော
အတွေးအမြင်များကို တင်ပြထားသည်။ လိုရင်းကို တိုတိုရှင်းရှင်း
ရှင်းပြချက်များဖြစ်လေရာ လူမှုဆက်ဆံရေးနယ်ပယ်နှင့်
မကင်းနိုင်သူတိုင်းအတွက် အထူးအကျိုးများစေမည့်
အကြံပေးချက်များဖြစ်ပါလိမ့်မည်။