

ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆုံးစွန်ဆန်းစစ်ခြင်း

နိဒါန်း

လူတစ်ယောက်၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ဆန်းစစ်ရန် အကြပ်အတည်းကာလလောက် ကောင်းသော အချိန်မရှိပါ။ သင်သည် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ထိုက်မဖြစ်ထိုက် ထိုအချိန်ကာလကသာဆုံးဖြတ်ပါလိမ့်မည်။

အကြပ်အတည်းသည်ခေါင်းဆောင်များစွာနှင့် သူတို့၏အဖွဲ့အစည်းများကို ကျရှုံးအောင် လုပ်နိုင်ခဲ့သည်။တစ်ချိန်တည်းမှာပင်လျှင်အခြားခေါင်းဆောင်များက ထိုစိန်ခေါ်မှုများကို အနိုင်မခံအရှုံးမပေးသည့် စိတ်ဓါတ်ဖြင့် ရင်ဆိုင်နိုင်ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ခဲ့ကြသည်။

ဆိုးဝါးသော အခြေအနေများတွင် အဖွဲ့အစည်းများကို ခေါင်းဆောင်ရန် ဘာကြောင့် ဤရွေ့၍မျှ ပိုမိုခက်ခဲကြမ်းတမ်းစေခဲ့ရသလဲ။ စစ်တိုက်ရသကဲ့သို့ ထွက်ပေါ်လာမည့်ရလဒ်ကို များသောအားဖြင့် မခန့်မှန်းနိုင်ကြ၍ အကြပ်အတည်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆုံးစွန်အထိ ရောက်အောင် ဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်နိုင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။အဖွဲ့အစည်းများကို အကြပ်အတည်းအတွင်းမှ လွန်မြောက်အောင် သယ်ဆောင်သွားနိုင်ရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်သည်မိမိ၏ဉာဏ်ပညာအလုံးစုံကိုအသုံးပြုနိုင်ရမည့် အပြင် ရှေ့သို့ဆက်လက်လျှောက်လှမ်းရန်ရဲစွမ်းသတ္တိရရှိစေရေးအတွက်လည်း မိမိ၏အတွင်းစိတ်ကိုမိမိကိုယ်တိုင် နက်ရှိုင်းစွာ တူးဖော်နိုင်ရပါမည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် အကြပ်အတည်းများအတွင်းမှ ဖွံ့ဖြိုးလာရသည်

၂၀၀၈-၂၀၀၉ခုနှစ် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးပျက်ကပ်သည် အိမ်ပေါင်ဆုံး ငွေလုံးငွေရင်းများကြောင့် မဟုတ်ပါ။ အကြွေးငွေပြန်ဆပ်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ မတော်လောဘ ကြီးလွန်းသောကြောင့်သော်လည်းကောင်းမဟုတ်ပါ။ ပြဿနာ၏ရေသောက်မြစ်အစစ်အမှန်သည် မိမိတို့၏ မူမှန်မြောက်အတိုင်းမလိုက်ခဲ့ကြသော ခေါင်းဆောင်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုဆုံးရှုံးခဲ့ကြခြင်းကြောင့်သာ ဖြစ်ပါသည်။ မူမှန်မြောက်ဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ကို ဘဝတစ်လျှောက်လုံး လမ်းပြပေးခဲ့သော ကျွန်ုပ်တို့၏ ယုံကြည်မှုများ၊ တန်ဖိုးထားမှုများ နှင့် စည်းမျဉ်းများကို ခေါ်ဆိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အကြပ်အတည်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား ယုံကြည်မှုများကို ဘယ်လောက်အထိ မြဲမြံစွာစောင့်ထိန်းနိုင်ခဲ့သလဲ ဆိုသည့် အချက်အား အပြင်းအထန်ဆန်းစစ်လေ့ရှိပါသည်။

အခြေအနေအားလုံး က ကောင်းနေလျှင် ပုံမှန်အလုပ်က အတော်ကလေးလွယ်ပါသည်။ သို့သော် အကြပ်အတည်းကာလကြီးမားသော ဖိအားများအောက်တွင် ပုံမှန်အတိုင်းနေသွားနိုင်ပါ့မလား၊ အကြပ်အတည်းက လွန်မြောက်ရန်အတွက် ဖြားယောင်းဆွဲဆောင်မှုမျိုးစုံနှင့်ရင်ဆိုင်လာရသောအခါ မူမှန်မြောက်ကို ဆက်ထိန်းနိုင်ပါ့မလား၊ ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ပေါင်းများစွာ တည်ဆောက်လာခဲ့ရသည်များကို အဖျက်အဆီးခံရမည့် ခြိမ်းခြောက်မှုများနှင့် ကြုံကြိုက်လာရသည့်အခါ ဘယ်လိုတုန့်ပြန်ကြမလဲ။

မူမှန်မြောက်နှင့် ဖြောင့်တန်းမှုယူထားသော ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့အကြောင်း မိမိတို့ကောင်းစွာသိရှိကြသဖြင့် မိမိတို့၏အဖွဲ့အစည်းများကို အလွန်ဆိုးရွားသော အခြေအနေများမှ ကျော်လွှားနိုင်ရေးလမ်းပြပေးရန်အမြဲအသင့်ရှိကြသည်။ သူတို့သည်ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် တာဝန်ယူရန်နှင့် ကြိုတင်

မမျှော်မှန်းနိုင်ဘဲ ဆက်တိုက်လျင်မြန်စွာ ဖြစ်ပေါ်လာနေသော အခြေအနေအရပ်ရပ်တွင် အခြားလူများကို ခေါင်းဆောင်ရန် သတိရှိကြသည်။ ယုံကြည်မှုရှိကြသည်။ ဒုပေနာပေခံနိုင်ရည်လည်းရှိကြသည်။ အခွင့်ရ သည်နှင့်သူတို့ထံတွင်ရှိနေသည်ဟုဘယ်တုန်းကမျှမသိခဲ့ရသောခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်များ ပေါ်ထွက်လာ ပြီး ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ လုပ်ဆောင်သွားကြသည်။

ရှေးဟောင်းအင်္ဂလိပ်စကားပုံ တစ်ခုရှိပါသည်။ “ ငြိမ်သက်သောပင်လယ်ပြင်သည် ဘယ်တော့မျှ ကျွမ်းကျင်သောသင်္ဘောသားများကို မမွေးထုတ်နိုင်ပါ ” ဟူ၏။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေပြီဖြစ်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် ခက်ခဲသောအချိန်ကာလများတွင် ခေါင်းဆောင်ရခြင်းထက်များစွာ လွယ်ကူပါသည်။ ကြီးမားသောပြဿနာက ခေါင်းဆောင်၏အတွင်းစိတ်ခံနိုင်ရည်ခွဲကို ဆန်းစစ်နိုင်သော် လည်း ပုံမှန်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသောအချိန်ကာလကထိုသို့မပြုလုပ်နိုင်ပါ။ ထို့အပြင် ထိုခေါင်းဆောင်သည် ပြင်းထန်သော တိုက်ပွဲကာလအတွင်း လမ်းကြောင်းအမှန်အပေါ်တွင် ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်ခြင်းရှိမရှိ ကိုလည်းမဆုံးဖြတ်နိုင်ပါ။ တည်ငြိမ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ဆက်လက်ရှင်သန်လှုပ်ရှားနိုင်ရန် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုလုပ်ငန်း သည် စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းဆောင်ရည်များ ရှိမရှိကိုတော့ မဆန်းစစ်နိုင်ပါ။

ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးအတွက် ကံမကောင်းသည်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား အကြပ်အတည်းတစ်ခု အတွင်း၌ ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်ရမည်ကို တိုတောင်းသော အချိန်ကာလအတွင်း အတွေ့အကြုံရရှိအောင် သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးနိုင်မည့်လေ့ကျင့်ရေးကွင်းမရှိခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အမ်ဘီအေဘွဲ့သင်တန်း အစီအစဉ် များတွင်လည်းဘယ်လိုလုပ်ရမည်ဟုအတိအကျမသင်ကြားနိုင်ပါ။ အကြပ်အတည်းနှင့် သရုပ်သကန်တူ လေ့ကျင့်ခန်းများမှာတူအောင်ပြုလုပ်ထားခြင်းမျှသာဖြစ်ပြီးအစစ်အမှန်များမဟုတ်ကြပါ။ အကြပ်အတည်း ကာလများအတွင်း ခေါင်းဆောင်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်စဉ်များကို လေ့လာသင်ယူရခြင်းသည်အသုံး ဝင်ပါသည်။ သို့သော် နဖူးတွေ့ဖူးတွေ့ကိုယ်တိုင်မတွေ့ရဘဲ ဘယ်လိုတုန့်ပြန်ဖြစ်မည်ကို မပြောနိုင်ပါ။

ဤနည်းဖြင့် ဆန်းစစ်ခြင်းမခံရဘဲ ထိပ်ပိုင်းသို့ရောက်လာခဲ့ကြသော ခေါင်းဆောင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတွေ့ကြုံဖူးသော ဖြစ်စဉ်များကို မရှောင်မလွှဲသာဘဲ တွေ့ကြုံလာရသည့်အခါ ဘယ်လို ကိုင်တွယ်ရမှန်းမသိဘဲဖြစ်တတ်ကြပါသည်။ အချို့က ဖိအားများအောက်တွင် ကောက်ကွေး ကြေမ့သွား တတ်ပါသည်။ အချို့က တုန့်ပြန်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်လိုစိတ် မရှိဘဲ ဖြစ်ကြပါသည်။ အချို့က အမှားအယွင်းကြီးများ လုပ်မိတတ်ကြသော်လည်း ထိုအမှားအယွင်းများမှ သင်ခန်းစာရယူလျက် နောက် တစ်ကြိမ် တွေ့လျှင် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ခေါင်းဆောင်လာနိုင်ကြပါသည်။

ဆန်းစစ်ပွဲကို ဘယ်သူအောင်နိုင်မလဲ

ခေါင်းဆောင်တချို့သည် ဖိနှိပ်မှုများအောက်တွင် ဆန်းစစ်ပွဲများကို အောင်နိုင်ရုံမျှမက သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ပိုမိုခိုင်မာတောင့်တင်းစွာ ထွက်ပေါ်လာကြသည်။ Lou Gerstner က ၁၉၉၀ ပြည့် နှစ်လယ်ခန့်တွင် IBM လုပ်ငန်းများကို ကယ်တင်နိုင်ခဲ့ခြင်း နှင့် Anne Mulcahy က Xerox ကုမ္ပဏီကို ကောင်းစွာပုံကိုင်နိုင်ခြင်းတို့က သက်သေခံနေပါသည်။ ဒေဝါလီခံရမည့်ကုမ္ပဏီများကို အမွေဆက်ခံ ခဲ့ပြီး

နောက် သူတို့၏ မြင့်မားသောခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဖြင့် ၎င်းကုမ္ပဏီများကို ကယ်တင်ရုံမျှသာမက သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းနယ်ပယ်များတွင်ခေါင်းဆောင်မှုနေရာပြန်ရလာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။

စိန်ခေါ်ခြင်းခံနေရသော အချိန်များတွင် အဖွဲ့အစည်းများကို ခေါင်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် Gerstner နှင့် Mulcahy တို့ပြုလုပ်ခဲ့ကြသကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့ကိုယ်ကိုမိမိတို့ နက်ရှိုင်းစွာတူးဆွ၍ ဉာဏ်ပညာနှင့် ရဲစွမ်းသတ္တိများစုစည်းဖော်ထုတ်နိုင်ရပါမည်။ Jeff Immelt က သူ့ဘဝစောစောပိုင်း GE ပလပ်စတစ်လုပ်ငန်းတွင် အကြပ်အတည်းကြုံတွေ့ခဲ့ရခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပြောပြရာတွင် “ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ မိမိ၏နလုံးသားအတွင်း ခရီးရှည်ထွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအချိန်မျိုးတွင် မိမိကို ဘယ်လိုလုပ်သင့်သလဲဆိုတာ ပြောပြမည့်လူတစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ ရှိသည့်ဟန်မပေါ်ပါ” ဟုဆိုခဲ့ပါသည်။ Immelt သည် စီးပွားရေးအကြပ်အတည်း၊ နည်းပညာအကြီးအကျယ်ပြောင်းလဲခြင်း၊ ကမ္ဘာလွှမ်းခြုံခက်နွယ်ပြောင်းလဲခြင်း၊ ရေတိုဘဏ္ဍာရေးအကျိုးအမြတ် ရှေးရှုခြင်းနှင့် အစိုးရ၏ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများအောက်၌ ယနေ့ CEO များရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများအပေါ် စဉ်းစဉ်းစားစားပြောကြားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ဝမ်းနည်းစရာကောင်းသည်မှာ ခေါင်းဆောင်များစွာတို့သည် ဤစိန်ခေါ်မှုများကို ထည့်မတွက်ကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျရှုံးသွားသော အဆင့်မြင့်ခေါင်းဆောင်များသည် ပြန်ပေါ်လာရန် မရှိတော့ပါ။ မကြာခဏဆိုသလို သူတို့သည် သူတို့၏ ဆုံးရှုံးခြင်းများကို သင်ပုန်းချေခဲ့ကြသည်။ စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ဝတ္တရားများကို မေ့ပျောက်ပစ်ခဲ့ကြပြီး အခြားလူများအပေါ်မှာသာ အပြစ်တင် ခဲ့ကြသည်။

တရုတ်ဘာသာစကားတွင် အကြပ်အတည်းဟူသောစကားလုံးသည်ဘေးအန္တရာယ်နှင့်အခွင့်အရေးဟူသော သင်္ကေတနှစ်ခုကို ပေါင်းစပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဘာလုပ်ရမည်ကို တိတိကျကျရည်ညွှန်းနေသော စကားလုံးပင်ဖြစ်ပါသည်။ လူအများကို ကြီးမားသောပြဿနာ ဖြစ်ပေါ်နေချိန်တွင် ဦးဆောင်ရခြင်းသည် ဆုံးရှုံးမည့်အန္တရာယ်အမြဲတန်းရှိနေသော်လည်း သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အကောင်းဆုံးသော အခွင့်အရေးလည်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခေါင်းဆောင်ငယ်များသည် ထင်မြင်ချက်ဝေဖန်ချက်သတင်းများ ထုတ်ပြန်နေမည့်အစား ဘဝ၏ အစောပိုင်းကာလများတွင် ယှဉ်ပြိုင်ကွင်းအတွင်းသို့ ကိုယ်တိုင်ဆင်းပြီး အလုပ်လုပ်ကြရန် လိုအပ်ကြောင်းဖော်ပြလိုပါသည်။

ဤသို့ဖြင့် ခေါင်းဆောင်ငယ်များသည် အမှားအယွင်းများမှ သင်ခန်းစာများရယူနိုင်မည့် အခွင့်အရေးကိုအသုံးချလျက် နောင်ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကြပ်အတည်းတွင် သူတို့၏ မှုန်မြောက်ကို ကိုင်တွယ်ထိန်းသိမ်းနိုင်ကြပါမည်။ David Neeleman သည် Southwest လေကြောင်းလိုင်းမှ ထုတ်ပယ်ခံခဲ့ရသော်လည်း Jet-Blue လေကြောင်းလိုင်းကို မြင့်မားသောအောင်မြင်မှုရရှိအောင် လုပ်ပြခြင်းဖြင့် ပြန်လည်ရုန်းထလာနိုင်ခဲ့သည်။ Kevin Sharer သည် MCI ကုမ္ပဏီ၌ ဆုံးရှုံးမှုများကို သင်ခန်းစာယူပြီး Amgen ကုမ္ပဏီ၌ ထူးချွန်သော CEO တစ်ယောက်ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်း

ယခုအခါ ခေါင်းဆောင်များအတွက် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်းထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆန်းစစ်ကွင်းမရှိတော့ပါ။ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး၏ အချက်အချာနေရာတစ်ခုဖြစ်သော Wall Street တွင်ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများဖြစ်ကြသော J.P. Morgan မှ Jamie Dimon ၊ Goldman Sachs မှ Lloyd Blankfein နှင့် Morgan Stanley မှ John Mack တို့သည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးကျဆင်းခြင်း၏ စိန်ခေါ်မှုကိုရင်ဆိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်မှုရှေ့တန်းနေရာသို့ တက်လာခဲ့ကြသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ Citigroup မှ Chuck Prince ၊ AIG မှ Martin Sullivan နှင့် Lehman မှ Richard Fuld နှင့် အခြားခေါင်းဆောင်များသည် ပြင်းထန်သောဖိအားများဒဏ်ကို ခံနိုင်ရည်မရှိခဲ့ကြကြောင်းကိုလည်းတွေ့ခဲ့ရပါသည်။

စီးပွားရေးကျဆင်းခြင်း၏ မူလအစကို ပြန်ကောက်ကြည့်မည်ဆိုလျှင် ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက နိုဘယ်ဆုရှင် Milton Friedman ကဲ့သို့သောစီးပွားရေးပညာရှင်များက ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုင်းတာရန် အခြေခံအချက်မှာ အစုရှယ်ယာများ၏ တန်ဖိုးဖြစ်သင့်သည် ဟုအဆိုပြုခဲ့ကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် အချိန်အခါအခိုက်အတန့် အလိုက်ဖြစ်ပေါ်နေသော စတော့ဈေးနှုန်းများသည် ကော်ပိုရေးရှင်း၏ မူမှန်တန်ဖိုးကို ကိုယ်စားပြုလာစေတော့သည်။ Friedman က ၁၉၇၀ ခုနှစ်တွင် ရေးသားခဲ့သော ထင်ရှားသည့်ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်၌ ကော်ပိုရိတ်များ၏စွမ်းဆောင်ရည်ကိုတိုင်းတာရာ၌ အခြားဇက်ကြီးကိုင်နိုင်သူများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနေသူများသည် “ရေမရောသော ဆိုရှယ်လစ်အစစ်များ” ဖြစ်ကြသည်ဟုပင် ကင်ပွန်းတပ်ခဲ့ပါသည်။

၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များ၏ အလယ်လောက်အရောက်တွင် Friedman ၏ အတွေးအခေါ် အယူအဆမှာ ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာရေပန်းစားလာခဲ့ပါသည်။ လေးလတစ်ကြိမ်ဝင်ငွေခန့်မှန်းချက်များကို ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းသည် စတော့ဈေးနှုန်းများကို တိုးတက်လာစေရန် ပင်မမောင်းနှင်အား ဖြစ်လာသောကြောင့် ကော်ပိုရေးရှင်းများသည် ရေတိုအစုရှယ်ယာတန်ဖိုးများကို အမြင့်မားဆုံးဖြစ်အောင် အားထည့်လာကြသည်။ ဤသို့ရေတိုအတွက်တွန်းအားပေးသုံးစွဲခြင်းသည် စီမံခန့်ခွဲသူများအား သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊စားသုံးသူစိတ်တိုင်းကျဖြစ်ရေးနှင့် ဈေးကွက်ဝေစုအခြေအနေအစရှိသော ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအကျိုးကျေးဇူးများကို စတေးပစ်လိုက်ရာ ရောက်စေခဲ့ပါသည်။

General Electric ကုမ္ပဏီ၏ CEO ဖြစ်ခဲ့သော Jack Welch က မကြာသေးမီက ဆန့်ကျင်ဘက်အမြင်တစ်ခုကို တင်ပြခဲ့သည်။ Welch သည် GE ကုမ္ပဏီ၏စတော့တန်ဖိုးကို လွန်ခဲ့သည့် အနှစ်နှစ်ဆယ်အတွင်း ဒေါ်လာဘီလီယံ ၄၀၀ အထိ တိုးတက်လာအောင် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ သူက Financial Times သတင်းစာကြီးအား ပြောပြခဲ့သည်မှာ “တည့်တည့်ပြောရရင် အစုရှယ်ယာတန်ဖိုးကို အခြေခံထားတဲ့အယူအဆဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အမိုက်မဲဆုံးအတွေးအခေါ်ပါပဲ။ အစုရှယ်ယာတန်ဖိုးဆိုတာရလဒ်တစ်ခုသာဖြစ်ပါတယ်။ မဟာဗျူဟာမြောက် နည်းလမ်းတစ်ခုမဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ အဓိကထားရမှာက အလုပ်သမားများ၊ ဖောက်သည်များနှင့် ထုတ်ကုန်များပဲဖြစ်ပါတယ်” ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

လက်ငင်းအကြပ်အတည်းက အနာဂတ်ကာလအတွက် သတိပေးချက်

နှစ်ရှည်အရင်းစီမံခန့်ခွဲမှုရံပုံငွေအဖွဲ့(LTCM)သည် ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် အကြီးအကျယ် အရှုံးပေါ်ခဲ့သည်။ ၎င်းအချက်သည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးရုတ်တရက်ကျဆင်းမှုအတွက် ဆယ်စုနှစ် တစ်ခု ကြိုတင်နိမိတ်ပြခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ LTCM သည် ၁၉၉၄ ခုနှစ်က ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ်လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် စီးပွားရေး နိဘယ်ဆုရ ပညာရှင်များကတည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ကုန်သွယ်မှုအကျိုးအမြတ်အများဆုံးရရှိရန်အတွက် သင်္ချာတွက် နည်းပုံစံကိုအသုံးပြုခဲ့သည်။ ၁၉၉၈ခုနှစ်တွင် စွန့်စားမှုမြင့်မားလွန်းသော မဟာဗျူဟာ၏ ဆိုးကျိုးများခံရ လေတော့သည်။ ဒေါ်လာ ၄.၅ ဘီလီယံ အရှုံးပေါ်ခဲ့ပြီး ရံပုံငွေတစ်ခုလုံးပြုလဲတော့မည့် အခြေအနေအထိရောက်လာမည်ကို စိုးရိမ်နေရလေသည်။ ကျယ်ပြန့်သော ဘဏ္ဍာရေးကစဉ်ကလျားဖြစ်မှု ကိုရှောင်လွှဲနိုင်ရန်အတွက် အမေရိကန် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး Robert Rubin က ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ် ၁၄ ခု ကို ဖွဲ့စည်းပြီး LTCM အားငွေကြေးအကြပ်အတည်းမှ ကယ်တင်နိုင်ရန် ၃.၆ ဘီလီယံ ဖန်တီးပေးခဲ့ရ ပေသည်။

သို့သော် Wall Street မှ လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများနှင့် အစိုးရအရာရှိကြီးများသည် LTCM က ပေးခဲ့သောသင်ခန်းစာများကို အလျင်အမြန် မေ့ပျောက်ပစ်ခဲ့ကြသည်။ နောက်တစ်နှစ်တွင်ပြည်ထောင်စု အစိုးရ ရံပုံငွေဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ Alan Greenspan နှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး Lawrence Summers တို့သည် ဘဏ္ဍာရေး လုပ်ငန်းဌာနများကို ထိန်းချုပ်ကန့်သတ်မှုများမှ လွတ်ကင်းစေရန် တွန်းအားပေးဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ၁၉၃၃ ခုနှစ် Glass-Steagall ဥပဒေအရ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဘဏ်များကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ်များမှ ခွဲခြားထားခြင်းကိုလည်း ရုပ်သိမ်းစေခဲ့သည်။ နောက် ၅ နှစ်အကြာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်မညီသော အရန်းအတား ရံပုံငွေထောင်ပေါင်းများစွာတို့သည် ပွင့်လင်းမှုမရှိသည့်အပြင်စွန့်စားမှုကြီးမားသော မဟာဗျူဟာများကြောင့် LTCM နည်းတူပြုပျက်တော့မည့်အခြေအနေသို့ ထိတ်လန့်ချောက်ချားဖွယ်ရောက်လာ ခဲ့ပါသည်။

Enron နှင့် Arthur Anderson လုပ်ငန်းစုများပြုလဲခြင်း

၂၀၀၂ ခုနှစ် အရောက်တွင် Enron နှင့် Arthur Anderson လုပ်ငန်းစုများပြုလဲခြင်း နှင့်အလားတူ ပြဿနာများကြောင့် WorldCom, Quest နှင့် Tyco လုပ်ငန်းများလည်းဆက်တိုက် ပြုလဲခဲ့ပါသည်။ စွန့်စားမှုကြီးမားသော မဟာဗျူဟာများနှင့် တရားမဝင်စာရင်းအင်းများ ထားရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရ သော ဆုံးရှုံးမှုများသည် ၂၀၀၃ ခုနှစ် တွင် Sarbanes-Oxley Act ကို လမ်းပွင့်စေခဲ့ပါသည်။ ၎င်းဥပဒေ သည် ကော်ပိုရိတ်စာရင်းအင်းများကို တင်းကျပ်စေခဲ့ပြီး CEOများ၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များက ကိန်းဂဏန်းများ မှန်ကန်ကြောင်း စစ်ဆေးထောက်ခံစေခြင်းဖြင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ နောက်တစ်နှစ် အတွင်း ကုမ္ပဏီပေါင်းနှစ်ရာကျော်သည် အဓိကကျသော စာရင်းအင်းများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင် ရေးဆွဲခဲ့ ကြသည်။

“ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင်မှု” အမည်ရှိစာအုပ်တွင် စာရေးသူ Bill George က “အရင်းရှင် စနစ် သည် အောင်မြင်မှု၏သားကောင်ဖြစ်လာခဲ့သည်” ဟု ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ သူ၏အကြောင်းပြချက်မှာ “ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုအသစ်လိုအပ်သည်။ ခိုင်မာသော ခေါင်းဆောင်များ ပေါင်းစည်းအား

ကောင်းသော လူများနှင့်ခံနိုင်ရည်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများကို တာဝန်ယူတည်ဆောက်နိုင်သောလူများ၊ ဇက်ကြိုးကိုင်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မှီအောင်ပြုလုပ်နိုင်သည့် ကုမ္ပဏီများကို တည်ဆောက် နိုင်သော ရဲစွမ်းသတ္တိရှိသော ခေါင်းဆောင်များ ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွက်ပေးရမည့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ အရေးကြီးမှုကို နားလည်သောခေါင်းဆောင်များဖြစ်ရန်လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်” ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

Enron ပြုလဲပြီးနောက် ထွက်ပေါ်လာသော ကော်ပိုရိတ် CEO များသည် မြင့်မားသော ယုံကြည် စိတ်ရှိသူများဖြစ်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီများ၏ ရေရှည်ကြံ့ခိုင်မှုကို ရှေးရှုသည့်အပြင် ဇက်ကြိုးကိုင်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များအတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပေးသူများလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုခေါင်းဆောင် အများစုသည် မူမှန်မြောက်ကို မျက်ခြေမပြတ်အောင် စောင့်ထိန်းနိုင်သူများဖြစ်ကြသည်။ IBM ကုမ္ပဏီမှ Sam Palmisano၊ Novartis မှ Dan Vasella ၊ Avon မှ Andrea Jung ၊ Pepsi ကုမ္ပဏီ မှ Indra Nooyi ၊ GE လုပ်ငန်းစုမှ Jeff Immelt အစရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းတို့သည် စတော့ ဈေးကွက်ကျဆင်းခြင်း၏ ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်များမှ မလွတ်ကင်းနိုင်ကြသော်လည်း မျက်မှောက်အကြပ် အတည်း တစ်လျှောက်လုံးတွင် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများကို ထူးခြားကောင်းမွန်စွာ ဦးဆောင်နိုင်ခဲ့ကြ ကြောင်းတွေ့ရပါသည်။

ဦးပွားရေးရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်း၏ အရင်းခံအကြောင်းတရား

Wall Street ခေါင်းဆောင်များသည် စောစောပိုင်းဖြစ်စဉ်များအပေါ် သင်ခန်းစာမယူခဲ့ကြခြင်းမှာ မှတ်သားစရာကောင်းသော ခြွင်းချက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ သူတို့၏စွန့်စားမှုမြင့်မားသော မဟာဗျူဟာများ နှင့် အလွန်အကျွံကြီးမားသော အရှိန်အဝါများကြောင့် လုပ်ငန်းများသည် ပေးလျော်ရခြင်းများဖြင့် တစ်စ ထက်တစ်စ “ပိုအော်” လာကြသော်လည်း ရှေ့သို့ဆက်လက်တိုးတက်မြှင့်တင်နေခဲ့သည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ် တွင် ဆုံးရှုံးခြင်းများကြောင့် “အော်သံ” သည်အမြင့်မားဆုံးဖြစ်ခဲ့သည်။ သို့သော် Bear Stearns ၊ AIG ၊ Lehman Brothers ၊ Countrywide Financial ၊ Fannie Mae ၊ Freddie Mac ၊ Merrill Lynch ၊ Citigroup ၊ Wachovia နှင့် UBS အစရှိသော လုပ်ငန်းစုများမှ ခေါင်းဆောင်များသည် အကြပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်နေခြင်းကိုမရိပ်မိကြသောကြောင့် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းစုကြီးများကို ဆုံးရှုံးခြင်းမှ အချိန်မီ ကယ်တင် ရန်မဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါ။

လုပ်ငန်းစုကြီးများသည် အစိုးရများ၏ အထိန်းအကွပ်မရှိဘဲ ပို၍မြန်သည်ထက်မြန်အောင် “က” နေရာမှရုတ်တရက် တီးလုံးရပ်ဆိုင်းသွားသောအခါ သူတို့၏ ဘဏ္ဍာရေးပြုလဲမှုကြီးများသည် ဆက်တိုက် ဖြစ်ပေါ်လာတော့သည်။ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကျွမ်းကျင်သူများဖြစ်ကြသော Martin Lipton နှင့် Jay Lorsch တို့က “စတော့ပိုင်ရှင်များ၏ ဩဇာအာဏာအလွန်အကျွံကြီးမားမှုသည် ရေတိုအကျိုးအမြတ်အပေါ်အလွန် အမင်းစွဲလန်းမှုကို အသေအချာဖြစ်စေခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် လက်ငင်းဖြစ်ပေါ်နေသော ဘဏ္ဍာရေး အကြပ် အတည်းများဆီသို့ ဆိုက်ရောက်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဘဏ္ဍာရေးရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်းသည် ရေတို ရည်မှန်းချက်များ အငမ်းမရပြုလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်ကျိုးကြောင်းဆက်သွယ်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရ သည်” ဟု ပြောခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း Omaha လုပ်ငန်းစုမှ ပညာရှင် Warren Buffett က “ဒီရေကျသွားတော့ ဘယ်သူကိုယ်တုံးလုံးနဲ့ ရေကူးနေခဲ့သလဲဆိုတာ ပေါ်လာတော့တာပဲ” ဟု ဆိုခဲ့ခြင်း

ဖြစ်ပါသည်။ Buffett သည် ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို တန်ဖိုးအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက် နည်းလမ်းဖြင့် အထောက်အကူပြု၍ ရှုတ်ထွေးခြင်းမရှိသော သမရိုးကျ မဟာဗျူဟာကျင့်သုံးမှုဖြင့် မှတ်တမ်းတင်နိုင် လောက်သော အောင်မြင်မှုများ ရရှိခဲ့သော်လည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ အများစုက သူ့မဟာဗျူဟာကို လိုက်နာ ကြခြင်းမရှိကြသည်မှာ စဉ်းစားစရာဖြစ်နေပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရှင် Peter Drucker က “ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ အဆင့်အတန်းလည်းမဟုတ်ဘူး၊ ရပိုင်ခွင့်လည်းမဟုတ်ဘူး၊ ရာထူးဂုဏ်သိမ်လည်းမဟုတ်ဘူး၊ ငွေကြေးလည်းမဟုတ်ဘူး၊ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုတာ တာဝန်ရှိမှုသာဖြစ်ပါတယ်” ဟုဆိုခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ယခုစီးပွားရေးကျဆင်းမှုတွင် ဒေါ်လာ သန်းပေါင်း သန်းများစွာနှင့် အလုပ်အကိုင်သန်းပေါင်းများစွာ ဆုံးရှုံးနေကြသော်ငြားလည်း ယင်းသို့ အရှက်တကွဲပြီလဲမှုအတွက် ခေါင်းဆောင်များက တာဝန်ခံယူမှု မရှိသေးသည်မှာ ထိတ်လန့်ဖွယ်ပင် ကောင်းနေပါသေးသည်။

လုပ်ငန်းစုများပြိုလဲစေသည့် ခြေလှမ်းမှားခြင်းများအတွက် အချို့ခေါင်းဆောင်များသည် တာဝန် မယူရုံမျှမက ဘူးကွယ်လျက်ပင်ရှိနေကြသည်။ Bear Stearns ကုမ္ပဏီ၏ CEO က Alan Schwartz က New York Times သတင်းစာကို ပြောကြားရာတွင် “နောက်ကြောင်းပြန်ကြည့်လိုက်မယ်ဆိုလျှင်အကယ်၍ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ဖိအားများအခြေအနေကို အတိအကျ ကြိုသိနေခဲ့လျှင်ပင်၊ ဒီအခြေအနေကို ရှောင်လွှဲဖို့ ဘာလုပ်လို့ရမှာလဲ၊ ရိုးရိုးသားသားပြောရရင် ကွဲပြားခြားနားမှုဖြစ်လာအောင် ကျွန်တော် တစ်ခုခုလုပ် နိုင်လိမ့်မယ်လို့မထင်ပါဘူး” ဟုဆိုခဲ့ပါသည်။ Lehman Brothers လုပ်ငန်းစု CEO Richard Fuld ကလည်းထပ်လောင်း၍ ပြောခဲ့သည်မှာ “ကျွန်တော်မနက်မိုးလင်းတိုင်းအမြဲစဉ်းစားတယ်၊ ဘာများကွဲပြား ခြားနားအောင် လုပ်နိုင်မလဲလို့ပါ။ကျွန်တော်ရထားတဲ့ သတင်းအချက်အလက်များနဲ့သာ ဒီဆုံးဖြတ်ချက် များကိုချခဲ့တာပဲလေ” ဟူ၏။

Schwartz နှင့် Fuld တို့သည်သူတို့၏ ဆုံးရှုံးမှုများအပေါ် ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာ စစ်ဆေးရန် ဆန္ဒရှိပုံမရကြပါ။ အခြားတာဝန်ရှိသူများအနေနှင့်ဆိုလျှင် ကွဲပြားခြားနားအောင်လုပ်နိုင်သောနည်းလမ်း ဘယ်လောက်တောင်ရှိနေမလဲ၊ သူတို့၏ ငြင်းဆိုချက်များသည် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် သူတို့၏ တာဝန် ရှိမှုများကို စွန့်လွှတ်ခဲ့ခြင်းသာဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၉ ခုနှစ် ဧပြီလတွင် Goldman Sachs လုပ်ငန်းစု၏ CEO Lloyd Blankfein က လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများကောင်စီတွင်အမှာစကားပြောကြားရာ၌ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ စီးပွားရေးရုတ်တရက် ဦးစိုက်ကျဆင်းခြင်းအတွက် ဘဏ္ဍာရေးအသိုက်အဝန်း၏ တာဝန်ရှိမှုကို အသိ အမှတ်ပြုပြီး “ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်းဌာနများသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောဘဏ္ဍာရေးစနစ်နှင့် စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိပါတယ်၊ ကျွန်တော်တို့အားလုံးဟာ ကျန်းမာသန်စွမ်းသောစနစ် တစ်ခုကို အားကိုးခဲ့ ကြခြင်းဖြစ်သော်လည်း အများလက်ခံထားကြသည့် အချို့သောအစဉ်အလာနှင့် ကျင့်စဉ်များသည်ပြည်သူ တို့၏ ရေရှည်အကျိုးစီးပွားကို အမှန်တကယ် သယ်ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်းရှိမရှိ လုံလောက်သော မေးခွန်းများ ထုတ်ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့ကြပါတယ်” ဟု ဝန်ခံစကားပြောကြားခဲ့ပါသည်။

သင်ခန်းစာ (၇) ပုဒ်

သင်သည် သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ ဘယ်လိုစိန်ခေါ်မှုတွေနဲ့ရင်ဆိုင်နေရပါသလဲ။ အဲဒါတွေကိုမလုပ်ဘဲ သင့်အဖွဲ့အစည်းကို သင်ကခေါင်းဆောင်သွားနိုင်မည့် လက်တွေ့ကျသော အခြားနည်းလမ်းများရှိသေးသလား၊ ဤဖိအားများအောက်တွင် သင်၏ မူမှန်မြောက်လမ်းကြောင်းကို ဘယ်လို စောင့်ထိန်းနိုင်သွားမလဲ။

ဤစာစောင်သည် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းမှ ခေါင်းဆောင်များအားလုံးကို ကူညီရန်ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုလမ်းကြောင်းပေါ်ရောက်ကာစ ပုဂ္ဂိုလ်များကိုသော်လည်းကောင်း၊ CEO ဖြစ်ခါစပုဂ္ဂိုလ်များကိုသော်လည်းကောင်းကူညီရန်ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သင်ရင်ဆိုင် နေရသောကိစ္စများကို စစ်ဆေးကြည့်ရှုပြီးအထက်ပါ မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုရန် လိုအပ်သည့် ချဉ်းကပ်ရာလမ်းကြောင်းများကို ဖော်ထုတ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အားကိုးနိုင်လောက်သော ဥပမာ ဥပမာများ ရရှိနိုင်ရန်အတွက်ကျွန်ုပ်တို့သည်ခေါင်းဆောင်များရင်ဆိုင်နေရသော အကြပ်အတည်းများစွာနှင့် ထိုအကြပ်အတည်းများကို မည်ကဲ့သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသွားသည်ကို ကျယ်ပြန့်စွာ စစ်ဆေးလေ့လာသွားကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းမနှစ်မြို့ဖွယ် အခြေအနေများမှာ အချို့သည် ပြင်ပအကြောင်းတရားဖြစ်သော စီးပွားရေးကမောက်ကမဖြစ်ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ ရောင်းကုန်ပစ္စည်းများ တစ်လည်လည်ဖြစ်နေခြင်း၊ စတော့ရှယ်ယာများကို မလိုလားဘဲ ဝယ်ယူခြင်းဖြင့် အပိုင်စီးရန်ကြိုးပမ်းမှုရှိခြင်း၊ ရာသီဥတုဖောက်ပြန်ခြင်းနှင့် အခြားကံအကြောင်းတရား အစရှိသည်တို့ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အခြား ဥပမာများမှာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပြဿနာများဖြစ်သော ထုတ်ကုန် အမျိုးအစား ညံ့ဖျင်းခြင်းနှင့် ကုန်ပြန်အပ်ခြင်းများ၊ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်နှင့်ဥပဒေရေးရာကိစ္စများ၊ ရုတ်တရက် ဝင်ငွေကျဆင်းခြင်း၊ စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ နာမည်ပျက်ယွင်းခြင်းနှင့် ဖွဲ့စည်းမှုရုတ်တရက်ပြောင်းလဲခြင်း စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။

ဤဥပမာအများစုသည် စာရေးသူ Bill George ကိုယ်တိုင်သိကျွမ်းခဲ့သော ခေါင်းဆောင်များ ထံမှ သော်လည်းကောင်း၊ စာရေးသူတာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော ကုမ္ပဏီ ၊ လုပ်ငန်းစု ၊ ဘုတ်အဖွဲ့များမှသော်လည်းကောင်းရရှိခဲ့သောအတွေ့အကြုံများဖြစ်ကြပါသည်။ စာရေးသူကိုယ်တိုင်ရှေးဦးမဆွ မျက်မြင်တွေ့ကြုံခဲ့ရသော အတွေ့အကြုံများဖြစ်၍ ကောက်ချက်ချနိုင်ခဲ့ခြင်းလည်းဖြစ်ပါသည်။ အချို့ဥပမာများမှာ Harvard စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်၌ သင်ကြားခဲ့သော ဥပမာများထဲမှ အကြွယ်ဝဆုံးဥပမာများကို ရယူအသုံးပြုထားခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။

ဥပမာတစ်ခုစီပြသနိုင်ရန်အတွက် စာရေးသူ Bill George သည် ထိုခေါင်းဆောင်များကို တစ်ဦးချင်းစောင့်ကြည့်နေခဲ့ပါသည်။ အကြပ်အတည်းကို ကိုင်တွယ်သောအခါ သူတို့ဘာအမှားတွေလုပ်ခဲ့သလဲ၊ ဘာအမှန်တွေလုပ်ခဲ့သလဲ၊ ပကတိအမှန်ချည်းလုပ်ဆောင်ခဲ့သူ တစ်ယောက်မျှ မရှိဟုလည်း မပြောလိုပါ။ အတိတ်တုန်းက လုပ်ခဲ့သလို အနာဂတ်တွင်လည်း သူတို့သည် ထိရောက်အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည်ဟုလည်း အာမ မခံနိုင်ပါ။

စာရေးသူ Bill George က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွင်၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းဌာနများ၊ အစိုးရဌာနများနှင့် ပညာသင်ကြား ရေးဌာနများတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာ ဦးဆောင်ခဲ့ရာမှ နည်းနည်းချင်း ကောက်သင်းကောက် သလိုရခဲ့သော အတွေ့အကြုံဖြစ်စဉ်များကို စံတည်၍သင်ခန်းစာ(၇)ပုဒ်ကိုဖော်ထုတ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာများသည် သင်ယခုရင်ဆိုင်နေရသော မနှစ်မြို့ဖွယ်ခက်ခဲသောအခြေအနေများနှင့် အနာဂတ် ပြဿနာများအတွက် ချက်ချင်းအသုံးပြုသွားနိုင်ပါလိမ့်မည်။ဤစာစောင်တွင် သင်ခန်းစာတစ်ခုစီကိုအခန်း တစ်ခန်းစီဖြင့် ဖော်ပြပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်ခန်းစာအားလုံးကို ခြုံ၍ဆိုရလျှင် သင်သည် အရေး ကြီးသောအချိန်တစ်ချိန်နှင့်ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်ရှိသော် သင်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးခေါင်းဆောင်မှုအတွက်မူမှန်မြောက် အတိုင်းသာ လိုက်သွားပါရန် အကြံပေးရန်လိုရင်းဖြစ်ပါသည်-

သင်ခန်းစာ(၁) - အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် မိမိကိုယ်တိုင်ကစတင်ပါ

သင်ခန်းစာအားလုံးတွင် အရေးအကြီးဆုံးမှာ အကြပ်အတည်း၏ အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရန် ဖြစ်သည်။ အလွန်အရေးကြီးသော ပြဿနာတစ်ရပ်ရှိနေပြီဖြစ်ကြောင်း ကိုလည်းကောင်း ထိုပြဿနာကို ဖန်တီးရာတွင် သင်ကိုယ်တိုင်ပါဝင်နေပြီဖြစ်ကြောင်း ကိုလည်းကောင်း လက်မခံနိုင်လျှင် ထိုပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန် ရှေ့သို့ ဆက်မတိုးနိုင်ပါ။

သင်ခန်းစာ(၂) - မြေပုံစာအုပ် လုပ်မနေပါနှင့် ၊ ကမ္ဘာကြီးကို ပခုံးပေါ်ထမ်းမထားပါနှင့်

သင်တစ်ယောက်တည်းလုပ်လို့မရပါ။ ကမ္ဘာကြီးတစ်ခုလုံးကို သင့်ပခုံးပေါ်မှာထမ်းထားရန် မကြိုးစားပါနှင့်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မှ အခြားလူများထံ ရောက်အောင်ပေးပို့ပါ။ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကိုမျှထမ်း ရန်ကြိုးစားပါ။ သင့်ကိုအောင်နိုင်သူတစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ကူညီပါလိမ့်မည်။ သင့်အသင်းအဖွဲ့အတွင်း မှာလည်းခိုင်မြဲသော ပေါင်းစည်းမှုဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အကြပ်အတည်း အတွင်း ၌ အခိုင်မာဆုံးသော သံယောဇဉ်တရားများ ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လေ့ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

သင်ခန်းစာ(၃) - အရင်းခံအကြောင်းတရားပေါ်ပေါက်လာစေရန် နက်ရှိုင်းစွာတူးဖော်ပါ

အကြပ်အတည်းတစ်ခု၏ ဖိအားများသည် အစစ်အမှန်ပြဿနာများကို ဖုံးကွယ်စေပြီး တက်သုတ် ရိုက်ဖြေရှင်းနည်းတစ်ခုဆီသို့သွေးဆောင်ဖြားယောင်းသွားလေ့ရှိကြပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် အဖွဲ့အစည်းသည် အကြပ်အတည်းအတွင်းသို့ ထပ်ခါတလဲလဲ ကျရောက်စေနိုင်ပါသည်။ ဤပြဿနာများအတွက် တစ်ခု တည်းသော ဖြေရှင်းနည်းမှာ အရင်းခံအကြောင်းတရားကို နားလည်ပြီး ထာဝရပြေလည်စေမည့် ဖြေရှင်း နည်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

သင်ခန်းစာ(၄) - ခရီးတာရှည်မည့်အရေးပြင်ဆင်ထားပါ

သီးခြားပြဿနာတစ်ခုချင်းနှင့်တွေ့ဆုံနေရစဉ်တွင် အခြေအနေအဆိုးကြီးမဟုတ်ဘူးဟု ထင်မိပါ လိမ့်မည်။ စောစောပိုင်း၌ ရေခဲတုံးကြီး၏ ထိပ်ပိုင်းကလေးကိုသာ မြင်တွေ့ရခြင်းဖြစ်၍ နောက်ထပ်ပိုဆိုး လာစရာအများကြီးရှိပါလိမ့်မည်။ အကြပ်အတည်းတစ်ခုအတွင်း၌ ငွေရေးကြေးရေးကိစ္စသည် အကြီးအမှူး ဖြစ်လာနိုင်သည်။ အကြပ်အတည်းအတွင်းရှင်သန်ရေးအတွက် အဆိုးဆုံးအခြေအနေကို ကာကွယ်နိုင်ရန် ရေရှည်လျှပ်ရှားရုန်းကန်နိုင်ရမည်။ မုန်တိုင်းတစ်ခု၏ဗဟိုချက်(မျက်စိ)ဖြတ်ကျော်ခြင်းကိုခံနိုင်ရည်ရှိအောင် ပြင်ဆင်ပြီးဖြစ်ရမည်။

သင်ခန်းစာ(၅) – ကောင်းမွန်သော အကြပ်အတည်းတစ်ခုကို အလကားမဖြစ်ပါစေနှင့်

စိန်ခေါ်မှုများနှင့်ရင်ဆိုင်နေရချိန်တွင် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော ဆန့်ကျင်ခုံမင်မှုများလျော့နည်းသက်သာနေမည်ဖြစ်၍အဖွဲ့အစည်းကိုကြီးမားသောအပြောင်းအလဲပြုလုပ်ရန် အကောင်းဆုံးအခွင့်အရေးကိုဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းကို ကျစ်လစ်ခိုင်မာအောင် တတ်တတ်ကြွကြွ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် သင့်ကိုလည်း သိသာမြင်သာဖြစ်စေပါလိမ့်မည်။

သင်ခန်းစာ(၆) – သင်သည် ပရိသတ်အာရုံစိုက်မှုအောက်ရောက်နေပြီ၊မူမှန်မြောက်ကိုလိုက်ပါ

အကြပ်အတည်းဖြစ်နေသော အချိန်တွင် လူတိုင်းက သင်ဘာလုပ်နေသည်ကို စောင့်ကြည့်ပါလိမ့်မည်။သင်ကြိုက်သည်ဖြစ်စေ မကြိုက်သည်ဖြစ်စေ အဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်းနှင့်အပြင်နှစ်ဘက်လုံးက အာရုံစိုက်ကြည့်ခြင်း ခံနေရသည်။ မူမှန်မြောက်ကို ရှေးရှုမှလာ၊ ဖိအားများကို အရှုံးပေး အညံ့ခံမှလာ။

သင်ခန်းစာ(၇) – ထိုးခတ်ဆင်ပါ၊ အောင်နိုင်မှုကို ယခုရှေးရှုပါ

အကြပ်အတည်းတစ်ခုပြီးဆုံးသွားသောအခါ ဈေးကွက်အခြေအနေသည် မတိုင်မီကအတိုင်း မဟုတ်တော့ပါ။ တံခါးပေါက်နားမှာ မှီတွယ်နေပြီး လုပ်ငန်းများဝင်လာမည့်အချိန်ကို စောင့်မနေသင့်ပါ။ သင့်စိတ်ကြိုက် ဈေးကွက်ကို ပြန်လည်ပုံသွင်းရန် အခွင့်အရေးရရှိနေပြီဖြစ်သည်။ အခြားလူများက ရရှိထားသော ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်များကို ပြုစုကုသနေစဉ် သင်က အောင်နိုင်မှုကို ယခုပင်ရှေးရှုပါ။

ဤသင်ခန်းစာ(၇)ပုဒ်သည် လက်ငင်းဖြစ်နေသော စီးပွားရေးအကြပ်အတည်းအတွက် ချက်ချင်း အသုံးတည့်စေမည့်အပြင် အနာဂတ်ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အကြပ်အတည်းများအတွက်လည်း ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားနိုင်ပါသည်။ စာရေးသူ Bill George က အကြံပေးလိုသည်မှာ အခန်းတစ်ခန်းဖတ်ပြီး သွားတိုင်း သင်၏ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံများမှ သင်ခန်းစာများကို ထပ်ဆောင်း၍ မှတ်စုများရေးသားသွားရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့နောက်ဤသင်ခန်းစာများကို သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လက်တွေ့အသုံးချသွားနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် အခြားလူများကိုမျှဝေပေးခြင်းဖြင့် သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လုပ်ဆောင်ချက်များသည် တူညီသော ဦးတည်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်သွားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

မူမှန်မြောက်ကို ရှေးရှုခြင်းဖြင့် သင်သည် အဆုံးစွန်ဆန်းစစ်ခြင်းတစ်ခုဖြစ်သော လက်ရှိအကြပ်အတည်းကို အောင်နိုင်သူတစ်ယောက်ဖြစ်လာခဲ့လျှင် မည်မျှကြီးမားသော အခြားအခက်အခဲများကို မဆို ကြံ့ကြံ့ခံရပ်တည်ရန် ယုံကြည်မှုများ ရရှိလာပါလိမ့်မည်။ သင့်ကို အချိန်အခါ အခြေအနေမရွေး ပိုမိုကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ကြဉ်းပေးပါလိမ့်မည်။