

### ကောင်းမွန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို အလကားမဖြစ်ပါစေနှင့်

#### တစ်မူထူးခြားသော အခွင့်အရေး

၁၆ ရာစု အီတလီလူမျိုးတွေးခေါ်ရှင် Nicolo Machiaville က သူ၏တပည့်များကို သင်ကြားပေးရန် “ကောင်းမွန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခုကပေးအပ်လာသော အခွင့်အရေးများကို ဘယ်တော့မှ အလကားမဖြစ်ပါစေနှင့်” ဟူ၍ “ The Prince ” ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ အကျပ်အတည်းဖြစ်ပေါ်နေသော အခြေအနေတွင် ဤအချက်ကို ဂရုပြုမိရန် ခက်ခဲလေ့ရှိကြသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကြီးမားသောပြောင်းလဲခြင်းများဖန်တီးနိုင်ရန် တစ်မူထူးခြားသောအခွင့်အရေးကို အကျပ်အတည်းကပေးနိုင်ကြောင်း သတိပြုမိစေရန်ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေချိန်တွင် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်းနှင့် အခြားငွေကြေးသုံးစွဲခြင်းများသည် ရှောင်လွှဲ၍ မရအောင် အလွန်လျင်မြန်စွာ လိုအပ်လာပါသည်။ အလဟဿကုန်ကျမှုအလေ့အထများကလည်း မသိမသာတိုးဝင်လာပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် အခြေခံအဆောက်အအုံနှင့် အလုပ်အကိုင်နေရာများလျော့ချရေးကို အဆိုပြုခဲ့လျှင်လူများကပြင်းထန်စွာကန့်ကွက်ဟန့်တားကြမည်သာဖြစ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ဖြစ်တောက်မှုများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ဈေးကွက်အနေအထားကို ထိခိုက်စေလိမ့်မည်ဟု အကြောင်းပြကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်အတွင်း၌ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကျင်လည်ခဲ့ရသောစာရေးသူ Bill George ၏ အတွေ့အကြုံအရ သူ့တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော အချိန်များ အတွင်း၌ ဖြတ်တောက်ခြင်းများကို ပိုမိုများပြားစွာနှင့် ပိုမိုစောစီးစွာမလုပ်ဖြစ်ခဲ့ပါဟု ဝန်ခံပြောဆိုပါသည်။ သို့ရာတွင် အကျပ်အတည်းဖြစ်ပေါ်လာမှုကို စောစီးစွာ ကြိုတင်မသိရှိနိုင်သောကြောင့် တက်ကြွထက်သန်သောအရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုများ မပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ခြင်း သည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပိုမိုကြီးမားသော အန္တရာယ်ကို ဖြစ်စေနိုင်သည်ဟုဆိုပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ဖြစ်လာပြီဆိုလျှင် ဝင်ငွေကျဆင်းမှုသည် ကုန်ကျစရိတ်ကျဆင်းမှုထက် ပိုမိုမြန်ဆန်ပြီး ဘယ်တော့မှအလျင်မမှီတော့ချေ။

#### “အမေရိကအတွက် သင်ကြားပါ” အကျပ်အတည်းဆိုက်ခြင်း

Wendy Kopp သည် Princeton တက္ကသိုလ် ဘွဲ့ရတစ်ဦးဖြစ်ပြီး အသက် ၂၂ နှစ်အရွယ် ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် “အမေရိကအတွက်သင်ကြားပါ” (Teach for America-TFA) အဖွဲ့ကိုတည်ထောင်ခဲ့သည်။ ကလေးသူငယ်တိုင်း အရည်အချင်းပြည့်ဝသောပညာရေးရရှိရန် သေချာစေရမည်ဆိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်အမြင်ဖြင့် တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သူမ၏ ပန်းတိုင်သည် ငယ်ရွယ်သော ဆရာ၊ ဆရာမအုပ်စုကို ဖန်တီးပေးပြီး ၎င်းတို့က မြို့တွင်းကျောင်းများ၌ သူငယ်တန်းမှ Grade 12 အတန်းအထိ (K-12) အတန်းများတွင် နှစ်နှစ်စီ တာဝန်ယူ သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် အများပြည်သူ၏ ပညာရေးစနစ်ကို ပြောင်းလဲတိုးတက်လာစေရန်ဖြစ်သည်။

ကနဦးလေးနှစ်အောင်မြင်မှုရခဲ့ပြီးနောက် ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် TFA သည်အကျပ်အတည်းဆိုက်တော့၏။ စောစောပိုင်းကငွေကြေးစိုက်ထုတ် ထည့်ဝင်သူအများအပြား ကိုဆုံးရှုံးခဲ့သည့်အပြင် သင်ကြားရန် လျှောက်ထားသူ အရေအတွက်ကလည်း ကျဆင်းနေပါသည်။ လိုငွေ ဒေါ်လာ ၂.၇၅ သန်း ရုတ်တရက်ပေါ်လာခဲ့သည်။ အခြေခံပညာရေးဌာနကလည်း TFA သည် ကလေးငယ်များအတွက် မကောင်းပါဟုဆိုပြီး တိုက်ခိုက်လာသောကြောင့် အခြေအနေမှာဆိုးသည်ထက်ပိုဆိုးလာခဲ့ရပါသည်။ Kopp သည်မြောက်မြား

စွာသော ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရင်း ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် နာရီပေါင်း တစ်ရာအထိ အလုပ် လုပ်နေရာမှ သူမ၏ ပွင့်သစ်စအဖွဲ့အစည်းကလေးကို ပိတ်ပစ်ရန် သို့မဟုတ် အခြားတစ်ယောက် ယောက် ကဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးအတွက် နုတ်ထွက်သွားရန် စဉ်းစားလာခဲ့ရသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ရပါသည်။

မိမိကိုယ်မိမိ ဝေဖန်ခြင်းများစွာပြုလုပ်ပြီးနောက် Kopp သည် သူမကြုံတွေ့နေရသော အကျပ် အတည်းကို အသုံးချ၍ TFA ကို ပြန်လည်ချိန်ညှိပြီး ပင်မရည်မှန်းချက်တာဝန်အပေါ် ပြန်ရောက်အောင် ပြုလုပ်သွားမည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ လစာစရိတ်ကို ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း လျှော့ချခဲ့သည်။ ပညာရေးပြုပြင် ပြောင်းလဲရန် မဟာဗျူဟာမြောက် ဆောင်ရွက်ချက်နှစ်ခုကိုလည်း ပိတ်သိမ်းလိုက်သည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ပထမ ငါးနှစ်စီမံကိန်း အသစ်ရေးဆွဲခဲ့သည်။

ဤပြောင်းလဲခြင်းများသည် သူမကို အပြင်းအထန် ထိခိုက်နာကျင်မှုဖြစ်စေသကဲ့သို့ပင် TFA ၏ပြန်လည်နိုးထခြင်းကိုလည်းဖြစ်ပေါ်လာစေခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်သို့ရောက်သောအခါ TFA ၏ဆရာ၊ ဆရာမအရေအတွက်မှာ ဆယ်ဆတိုးတက်လာခဲ့ပြီး ခြောက်သိန်းခြောက်သောင်းအထိ ရောက်လာခဲ့သည်။ စာသင်ခန်းပေါင်း ၆၇ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်လာခဲ့သည်။ ပို၍ အရေးကြီးသောအချက်မှာ TFA တွင် လူဟောင်းနှစ်သောင်းနှစ်ထောင်ခန့်ရှိနေပြီး ၎င်းတို့၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် TFA တွင်နှစ်နှစ်တာဝန်ကျေ အောင်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီးနောက် ၎င်းတို့၏စေတနာအရ ပညာရေးလုပ်ငန်းတွင် ဆက်လက်ထမ်းဆောင် နေကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

Kopp ကိုယ်တိုင်လည်း အမေရိက၏ အတော်ဆုံး ခေါင်းဆောင်စာရင်းဝင်ဖြစ်လာခဲ့ပြီး၊ ပညာရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံအဆင့် ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ အကယ်၍ Kopp တွင် ဇွဲ၊လုံ့လနှင့် TFA ရည်မှန်းချက်အတွက် တာဝန်ယူနိုင်မှုသာ မရှိခဲ့လျှင် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းသည် အကျပ်အတည်းအတွင်းမှရှင်သန်လွတ်မြောက်လာနိုင်စရာ အကြောင်းမရှိပါ။ Kopp သည်အကျပ်အတည်း ကို အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ကဲ့သို့ အသုံးပြုပြီး TFA အတွက်ရေရှည်တည်တံ့သော အောင်မြင်မှုကို ရရှိနိုင် စေရန် ပြောင်းလဲမှုပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

**ကောင်းမွန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခု အလကားဖြစ်ခြင်း**

Kopp ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ခြားနားသော ဝမ်းနည်းဖွယ်ဖြစ်ရပ်တစ်ခုသည် စီးပွားရေးလောက တွင် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပွားခဲ့ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း ကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သော “ရွှေ” အခွင့်အရေးတစ်ခုကို လက်လွတ်ဆုံးရှုံးခဲ့ရသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဆယ်စုနှစ်သုံးခုတိုင်အောင် General Motors ကုမ္ပဏီ ၏ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် ရင်ဆိုင်နေရသော အကျပ်အတည်းများကို ဂရုမစိုက်ခဲ့ကြပါ။ ဖြတ်ကျော်သွားနိုင်သည့် ရေတိုဖြစ်ရပ်များအဖြစ်သာ သဘော ထားခဲ့ကြသည်။ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သော အခွင့်အရေးအဖြစ်မယူဆခဲ့ကြပါ။ အမှုဆောင် လူကြီးများသည် အမေရိကန် အစိုးရအဖွဲ့ထံမကြာခဏသွားရောက်ချဉ်းကပ်၍ ကုမ္ပဏီ၏ ဆိုးဝါးနေသော အခြေအနေမှ ထွက်ပေါက်ရရေး အကူအညီပေးရန်တောင်းခံခဲ့ကြသည်။ နိုင်ငံခြားလုပ်မော်တော်ယာဉ်များ တင်သွင်းခွင့်ကိုခွဲတမ်းဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးရေး၊ စက်သုံးဆီထိရောက်မှုသာရည် တိုးတက်ကောင်းမွန် ရန် ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များကို အချိန်ဆွဲထားပေးရေးနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ကျန်းမာရေး

စောင့်ရှောက်မှု အကျိုးခံ စားခွင့်များကို အစိုးရမှ တာဝန်ယူဖြေရှင်းပေးရေးစသည်တို့အတွက် ဆွယ်တရား ဟောခြင်း တို့ကိုသာလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။

General Mortors ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနသည် အမေရိကန်ဈေးကွက်တွင် ဝေစုတိုးပွားလာနေသော ဂျပန်လုပ် မော်တော်ယာဉ်များကို တင်သွင်းမှု လျော့ချရေးအတွက် ၁၉၈၁ ခုနှစ် တွင် အမေရိကန် အစိုးရကို စည်းရုံးသိမ်းသွင်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိသော မော်တော်ယာဉ်များ ထုတ်လုပ်ရာတွင် ပိုမိုရင်းနှီးမြှုပ်နှံပြီး မိမိ၏ဈေးကွက်ဝေစုကို ပြန်လည်ရရှိအောင်လုပ်ယူရမည့် “ရွှေ” အခွင့်အရေးကို အမိအရ မမမ်းယူနိုင်သည့်အပြင် ကျဆင်းနေပြီဖြစ်သော အမြတ်အစွန်းများကို ပြန်လည်ရရှိရေးအတွက် ခေတ္တခဏ သက်သာရာရစေမည့်ဈေးနှုန်း မြှင့်တင်သောနည်းလမ်းကိုသာ အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် သွင်းကုန်ခွဲတမ်းချထားသည့် စနစ်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သောအခါ General Mortors သည်နိုင်ငံခြားလုပ် မော်တော်ယာဉ်များကို ယခင် ကထက်ပင်ပို၍ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း ကျဆင်းခဲ့ပါသည်။

၁၉၉၂ ခုနှစ် တွင် အမေရိကန်နိုင်ငံ အမျိုးသားကောလိပ်ကျောင်းပေါင်းစုံ အားကစားအသင်း (NCAA)၏ဘတ်စ်စကက်ဘောပြိုင်ပွဲပိုလ်လုပွဲအတွက် Minneapolis သို့ ရောက်ရှိလာသော General Mortors ကုမ္ပဏီ Cadillac ဌာနခွဲတာဝန်ခံကို စာရေးသူနှင့်သူ၏ဇနီးကကြိုဆိုဧည့်ခံခဲ့ပါသည်။ General Mortors အမှုဆောင်လူကြီးများသည် ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများ၏ မော်တော်ယာဉ်များကို မစီးနင်းရန် အထူး သတိထားကြကြောင်း သိလျက်နှင့် စာရေးသူက သူ၏ Lexus ကားကြီးဖြင့် ကြိုခေါ်ခဲ့မိသည်ကို စိတ်ထဲ တွင်မလုံမလဲဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ စင်စစ်စာရေးသူထံတွင်လည်း နိုင်ငံခြားလုပ်ကားများသာ ကိုယ်ပိုင်ရှိခဲ့ ပါသည်။ထိုအချိန်က Lexus သည်အမေရိကန်ဈေးကွက်အတွင်းသို့ဝင်ရောက်လာသည်မှာနှစ်နှစ်မျှ ရှိနေပြီ ဖြစ်ပြီး Cadillac ၏ ဈေးကွက်ဝေစုကို လျှင်မြန်စွာဝါးမြိုလျက်ရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။

ချီးကျူးလိုသော သဘောဖြင့် သူကရုတ်တရက်ချက်ချင်း မေးခွန်းထုတ်လိုက်ပါသည်။ “Lexus နှင့်ပတ်သက်လို့ဘာတွေကိုကြိုက်တာလဲ” ဟုမေးသည်။ စာရေးသူကမိမိပိုင်ဆိုင်ခဲ့ဖူးသော အမေရိကန်ကား အားလုံးထက် သာလွန်ကောင်းမွန်သော အချက်တစ်ဒါဇင်လောက်ကို ဆက်တိုက်ပြောချလိုက်သည်။ ပြီးတော့သူ့ကိုပြန်မေးလိုက်သည်။ “ခင်ဗျားကောဘယ်လိုထင်သလဲ” “ကျွန်တော်တစ်ခါမျှဝယ်မစီးဖူးဘူး” ဟုပြန်ဖြေသည်။သံသယဖြစ်စရာမလိုတော့ပါ။သူနှင့်သူ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် General Mortors ၏ လက်ရှိထုတ်လုပ်နေသော ကားများကို ယခင်ထုတ်ခဲ့သော မော်ဒယ်များနှင့်သာ နှိုင်းယှဉ်ခဲ့ကြပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းကဒီဇိုင်းရေးဆွဲသူများနှင့်ဈေးကွက်ရှာဖွေသူများကို မိမိတို့ယှဉ်ပြိုင်နေသောကုန်ပစ္စည်း များနှင့်နှိုင်းယှဉ်ချိန်ထိုးရန်ဖိအားမပေးခဲ့သောကြောင့် အလွယ်တကူ ကိုယ်ဘာသာကိုယ် ရည်ညွှန်း နေကြ သည့် အခြေအနေသို့ရောက်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

General Mortors သည် သူ၏ဈေးကွက်ဝေစုကို အမြဲတမ်းအကြီးဆုံးဖြစ်လိုသော ဆန္ဒရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ၁၉၆၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက ဝေစု ၅၁ ရာခိုင်နှုန်းရှိခဲ့ရာမှ ၂၀၀၉ ခုနှစ် တွင် ၁၉ ရာခိုင်နှုန်း အထိကျုံ့ဝင်ခဲ့သည်။ စီးပွားရေးဆုတ်ဆိုင်းနေစဉ်ကာလမှာပင် ၎င်း၏စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနသည်ကုန်ကျစရိတ် များကိုနက်ရှိုင်းစွာလျော့ချ ဖြတ်တောက်ခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ပေ။ စီးပွားရေး ပြန်လည်ဦးမော့လာခဲ့သော်မပြည့် မစုံဖြစ်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် General Mortors ၏ အခြေအနေနှင့်

ဆန့်ကျင်လျက် Ford ကုမ္ပဏီသည်အခက်အခဲတွေ့လာမည့်အချိန်ကို မျှော်မှန်းလျက် သူ၏ အသုံးစရိတ် နှင့် ထုတ်လုပ်မှုကို ကြိုတင်ဘောင်ခတ်ကန့်သတ်ထားနိုင်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းမော်တော်ယာဉ် ဈေးကွက်ပြိုလဲသောအခါ General Motors အတွက်ပြုပြင်မှုပြုလုပ်ရန် အချိန်အလွန် နောက်ကျသွားပြီ ဖြစ်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းသည် မလွဲမရှောင်သာငွေကြေးအကျပ်အတည်းမှ ကယ်ထုတ်ပေးရန် အစိုးရအား ပန်ကြားခဲ့ရပေသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ် ဇွန်လတစ်ရက်နေ့ General Motors သည်ဒေဝါလီခံရန် လျှောက်ထားလာရသောအခါ နောက်ဆုံးကောက်ရိုးတစ်မျှင်အဖြစ် General Motors ၏ပိုင်ဆိုင်မှု ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အမေရိကန်အစိုးရနှင့် ကနေဒါအစိုးရလက်သို့ပေးအပ်ပြီး ကယ်တင်ခဲ့ရသည်။

Ford ကုမ္ပဏီသည် ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် CEO ခန့်ထားရန် ရှာဖွေသောအခါ မော်တော်ယာဉ် နှင့် ပတ်သက်သူများအတွင်းမှ မရှာတော့ဘဲ Boeing ကုမ္ပဏီမှ Alan Mulally ကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီ သို့ ရောက်ပြီးသုံးလကြာသောအခါ Mulally က ကုမ္ပဏီကို အလုံးစုံစစ်ဆေးပြုပြင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ ပိုင်ဆိုင်သော ပစ္စည်းအားလုံးကိုပေါင်၍ ဒေါ်လာ ၂၃.၆ ဘီလီယံကို ချေးယူခဲ့သည်။ Mulally က “ဒီချေးငွေတွေဟာ ငွေကြေးဆုတ်ယုတ်မှုဖြစ်လာလျှင်ဖြစ်စေ အခြားမမျှော်လင့်သော ကိစ္စဖြစ်ပွားလာလျှင် ဖြစ်စေကုမ္ပဏီကိုအကာအကွယ်ပေးမယ့်အခုအခံတစ်ခုပါပဲ”ဟု ပြောခဲ့သောအခါက စောင့်ကြည့်သူများက “ဒါဟာကြံရာမရအရမ်းကာရောလုပ်ဆောင်ချက်ပဲ” ဟုထင်မှတ်ခဲ့ကြပါသည်။ အစိုးရ၏ငွေကြေးကယ်တင် မှုကို တောင်းခံရန်လည်းမလို၊ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်လည်း လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်သွားနိုင်ခဲ့သော အခြေအနေ ရှိသောကြောင့် စင်စစ် Mulally ၏ဆောင်ရွက်ချက်သည် ကုမ္ပဏီကိုကယ်တင်လိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

**ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရန် အကျပ်အတည်းကို ဖန်တီးခြင်း**

General Motors ၏ အတွေ့အကြုံနှင့်ယှဉ်ကြည့်နိုင်ရန် Jack Welch ၏ အမြင်ကျယ်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို လေ့လာကြည့်စေလိုပါသည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် General Electric ကုမ္ပဏီ၏ CEO အဖြစ် တိုးတက်တာဝန်ထမ်းဆောင်ချိန်မှစ၍ Welch သည် အခြားလူများထက် ရှေ့သို့များစွာ ကြိုတင် မြင်နိုင်သူဖြစ်ပါသည်။ အလွန်ပြင်းထန်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ယှဉ်ပြိုင်ပွဲကြီးကို မျှော်မှန်းပြီး အကျစ်လစ် ဆုံးနှင့်ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းအရှိဆုံး လုပ်ငန်းစုများသာ ရှင်သန်နိုင်မည်ဟုတွေးမြင်ခဲ့သူဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် General Electric စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုစီသည်အပြည့်အဝယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိပြီး မိမိတို့အမျိုးတူ အလုပ်ဌာနအားလုံးတွင် နံပတ်တစ် သို့မဟုတ် နှစ် နေရာသို့ရောက်အောင် လုပ်နိုင်ရမည်။ ထိုသို့မလုပ်နိုင် ပါက ၎င်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ရုပ်သိမ်းရမည်ဟု အမိန့်ထုတ်ခဲ့သည်။

ဖြေးဖြေးမှန်မှန်သာလှုပ်ရှားတတ်သည့် သက်တမ်းရင့်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် General Electric ကို သူနှင့်အတူလိုက်ပါနိုင်ရန်အတွက် အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို Welch က ဖန်တီးလိုက်သည်။ အမှုဆောင် လူကြီးများအနက် သူ့သဘောတရားကို လက်ခံနိုင်သူများကို အခရာကျသော နေရာများတွင် ပြောင်းရွှေ့ နေရာချထားပြီးကျန်လူများကိုအနားပေးခဲ့သည်။ သူကိုယ်တိုင်မကိုင်တွယ်လိုသော စိန်ခေါ်မှုသည် မရှိပါ။ သူဂရုမစိုက်မိသည့် အသေးအဖွဲ့သည်လည်းမရှိပါ။ ရုံးလုပ်ငန်းပိုင်းနှင့် ထုတ်လုပ်မှုအပိုင်း အပါအဝင် အလုပ်အကိုင်နေရာပေါင်းတစ်သိန်းကိုလျှော့ချခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် သူ၏လုပ်ငန်းစဉ်သည် General

Electric ဗြူရိုကရေစီယန္တရားကို ကျစ်လစ်၍ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားသော ယန္တရားဖြစ်အောင် ပြောင်းလဲ နိုင်ခဲ့ပါသည်။

အများဝေဖန်သည့်အတိုင်း သူ၏တက်ကြွသောပုံစံသည် နေရာတကာတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့်သူ့ကို ဝန်ပိစေခဲ့သည်မှာ အမှန်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် General Electric အတွင်း၌သူ၏ စူးစိုက်သော ခေါင်းဆောင်မှုက ထိုဝေဖန်ချက်များကို ကောင်းစွာချေဖျက်နိုင်ပါသည်။ သူသည် New York ပြည်နယ် Crotonville ရှိ အလုပ်နေရာကို ကမ္ဘာ့အဆင့်မြင့်ဆုံးခေါင်းဆောင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လေ့လာမှုဌာန တစ်ခုဖြစ်လာအောင်ပြောင်းလဲပစ်ခဲ့သည်။ သူ့ကိုယ်တိုင်လည်း ၎င်းဌာနသို့ ပုံမှန်သွားရောက်ခဲ့ပြီး အလယ် အလတ်အဆင့်ရှိ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ ၏ အချေအတင် ဆွေးနွေးပွဲများ တွင်ပါဝင်ခဲ့သည်။

Welch သည် သူ့လက်အောက်ခေါင်းဆောင်များ၏ အရည်အချင်းအပေါ်တွင် အခြေခံတိုင်းတာမှု နှစ်မျိုးသတ်မှတ်ထားသည်။ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့်တန်ဖိုးထားမှုတို့ဖြစ်သည်။ တစ်မျိုးမျိုးချို့တဲ့သည်နှင့် ရာထူးတိုးတက်ရန်မဖြစ်နိုင်တော့ပါ။ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုသည်သူ့မဟာဗျူဟာ၏သိသာထင်ရှားသော အစိတ် အပိုင်းဖြစ်သည်။သို့ရာတွင် သူသည်တန်ဖိုးထားမှုကိုလည်း တန်းတူညီတူအရေးထားပါသည်။သူတာဝန်ယူ နေသည့်ကာလနှောင်းပိုင်းတွင် အဆင့်မြင့်အလုပ်အမှုဆောင်တစ်ဦးကို ဥပဒေတစ်စုံတစ်ရာ ဖောက်ဖျက်မှု မရှိသည့်တိုင် General Electric ၏တန်ဖိုးထားမှုအဆင့်အတန်းနှင့် မကိုက်ညီဟူသော အကြောင်းပြချက် ဖြင့် လူသိရှင်ကြားတာဝန်မှရပ်စဲခဲ့သည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် Welch အနားယူသောအခါ General Electric သည် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းမြင့်မားသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဓိကဇာတ်ကောင်တစ်ဦးဖြစ်နေလေပြီ။ ဘွားကနဲ ပေါ်ပေါက်လာမည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာယှဉ်ပြိုင်ပွဲကြီးကို ကြိုတင်မျှော်မှန်းပြီး Welch ပြုလုပ်ခဲ့သော ပြောင်းလဲခြင်းများ၏ အကျိုးကျေးဇူးပေတည်း။

**နိုင်းယုဉ်ကြည့်ခြင်း**

Welch ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များက သူ၏ပြိုင်ဘက်များ ဖြစ်ကြသော Siemens ၊ Philips ၊ Westinghouse နှင့် Mitsubishi ကုမ္ပဏီတို့အတွက် အတွေးများကျန်ရစ်စေခဲ့သည်။ “မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း များတွင် ဘာကြောင့် ဗြူရိုကရေစီယန္တရားကို အရေမခွာနိုင်ရတာလဲ” ဟူ၍ဖြစ်သည်။ ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ် များက Siemens သည် General Electric နှင့်တန်းတူရည်တူဟု မှတ်ယူခြင်းခံခဲ့ရသော်လည်း အဆင့် ဆင့်ဆက်ခံခဲ့ကြသော စီမံခန့်ခွဲမှုမျိုးဆက်များက General Electric ၏အမြန်နှုန်းအတိုင်း သူတို့၏ ကုမ္ပဏီများကို မှီအောင် မလုပ်နိုင်ကြချေ။ ၁၉၉၂ ခုနှစ် မှ ၂၀၀၅ ခုနှစ် အထိ တာဝန်ယူခဲ့သော Siemens ၏ CEO ဖြစ်သူ Heinrich von Pierer သည်ကုမ္ပဏီကိုပြောင်းလဲရန် တိုးတက်မှုအနည်းငယ်လုပ်ခဲ့သော် လည်း ထိုဂျာမန်ကုမ္ပဏီကြီးသည် General Electric ကိုမှီအောင် ရုန်းကန်နေရဆဲဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် von Pierer နေရာသို့တက်လာသော Klaus Kleinfeld သည် ပြန်လည်တည် ဆောက်ရေးအစီအစဉ်တစ်ခုကို ဦးစီးဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး စာရိတ္တမကောင်းသူများကို ဖြိုဖျက်ခဲ့သည်။ Kleinfeld သည်ကုမ္ပဏီအတွင်း မသင့်လျော်သော အလေ့အကျင့်များကို တဖြည်းဖြည်း ပပျောက်သွားစေလိုသော ကြောင့်ပြင်ပဥပဒေရေးရာနှင့် စာရင်းစစ်ကျွမ်းကျင်သူများကိုငှားရမ်း၍ Siemens ၏အတွင်း စာရင်းအင်း များနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးစနစ်တို့ကို ပြုပြင်ဖာထေးခြင်းများပြုလုပ်ခဲ့သည်။

၂၀၀၆ ခုနှစ်သည် Siemens အတွက် အားလုံးပေါက်ကွဲထွက်လာသည့် နှစ်ဖြစ်သည်။ အတွင်း စာရင်းစစ်တစ်ဖွဲ့ကုမ္ပဏီသည် လာဘ်ငွေစုစုပေါင်း ဒေါ်လာသုံးဘီလီယံကျော်ပေးထားကြောင်း တွေ့ရှိရ သည်ဟု ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ von Pierer ကသူ့တွင်တာဝန်မရှိကြောင်း၊ သူ CEO အဖြစ် တာဝန်ယူစဉ်က လာဘ်ငွေပေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ဘာမျှမသိပါဟု ဆိုခဲ့သည်။ နှစ်စဉ်သူက မန်နေဂျာများ ကို Siemens ၏ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများအားလိုက်နာကြရန် တာဝန်ရှိကြောင်း သတိပေးခဲ့သည်ဟုဖော်ပြ ပြီး မိမိကိုယ်မိမိကာကွယ်ခဲ့သည်။

သို့ရာတွင် စီးပွားရေးထုံးတမ်းစဉ်လာအရ ပြောရမည်ဆိုလျှင် စာဖြင့်ရေးသားဖော်ပြချက်များသည် လုံလောက်မှုမရှိပါ။ခေါင်းဆောင်များသည်မိမိကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းစံချိန်စံညွှန်းများကိုကိုယ်တိုင် ကိုယ်ကျတာဝန်ယူမြှင့်တင်ပေးရန် တာဝန်ဝတ္တရားရှိပါသည်။ ထို့အပြင်ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးတွင် ရှိနေသည့် ကုမ္ပဏီ၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဌာနများ၏အလေ့အကျင့်များကိုစစ်ဆေးရန်နှင့် ရရှိလာသော သတင်းအချက် အလက် များကိုလည်း စိစစ်ဆုံးဖြတ်ရန် CEO တွင် တာဝန်ရှိပါသည်။

သူ၏အပြစ်တင်ခံထိုက်ခြင်းကို ငြင်းဆိုခြင်းဖြင့် von Pierer သည် Siemens ကို အကျပ် အတည်းအတွင်း၌ဆက်လက်ခေါင်းဆောင်ရန် မဖြစ်နိုင်တော့ပါ။ ထို့ကြောင့်ဘုတ်အဖွဲ့သည် ခေါင်းဆောင် အသစ်တစ်ယောက်ကိုမလွဲမရှောင်သာရှာဖွေခဲ့ရပါသည်။ Kleinfeld ကလည်း စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအမှုဆောင် အဖွဲ့သစ်တစ်ခုဖွဲ့စည်းနိုင်ရေးအတွက် နုတ်ထွက်ပေးခဲ့ရပါသည်။ ထို့နောက် Gerhard Cromme သည် ကြီးကြပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် အရွေးချယ်ခံရပြီး Merck ကုမ္ပဏီမှ ရောက်လာခဲ့သော Peter Loescher က CEO ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

Cromme သည် Thyssen-Krupp ကုမ္ပဏီကို နှစ်ပေါင်းများစွာ ဦးဆောင်လာခဲ့သူဖြစ်သည်။ဘုတ် အဖွဲ့ကိုးခုတွင်လည်းတာဝန်ထမ်းဆောင်နေပြီးသူ၏ အုပ်ချုပ်ရေးကျွမ်းကျင်မှုကြောင့် အထူးလေးစား ခြင်း ခံရသူဖြစ်ပါသည်။ သူသည် ကုမ္ပဏီ၏လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကြောင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်ကိစ္စ များကို အမေရိကန်နှင့်ဥရောပတိုက်မှတာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အလျင်အမြန်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပြီးကျေအေးပြီးပြတ်စေခဲ့ သည်။ ထိုသို့ကျေအေးရန်အတွက်ပင် ဒဏ်ငွေနှင့်တရားရုံးစရိတ်ဒေါ်လာ ၂.၅ ဘီလီယံ ကုန်ကျခဲ့သည်။ ထို့နောက် Loescher သည်ချက်ချင်းဆိုသလိုပင် ကုမ္ပဏီကိုပိုမိုကျစ်လစ်ပြီး ပိုမိုယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိ စေရန် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းအပြောင်းအလဲများစတင်ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အလွန်ကြီးမားသော ကုမ္ပဏီကြီးနှစ်ခုဖြစ်သည့် General Electric နှင့် Siemens တို့၏ လွန်ခဲ့သော အနှစ်နှစ်ဆယ်ကာလအတွင်း စွမ်းဆောင်နိုင်မှု တို့သည် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၏ ထိရောက်မှုများကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာရန် ထင်ရှားသော သာဓကများဖြစ်ကြပါသည်။

**အနာဂတ်ကာလအတွက် မီးထိုးပေးရန် အကျပ်အတည်းအား အသုံးပြုခြင်း**

Clinton အစိုးရ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအဆိုပြုချက်များကြောင့် ၁၉၉၃ ခုနှစ်တွင် Medtronic ကုမ္ပဏီသည်အကျပ်အတည်းတစ်ခုနှင့် ရုတ်တရက်ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ထိုစီမံကိန်းသည်နှလုံး ခုန်နှုန်းစည်းချက်စေ့ဆော်သည့် ကိရိယာနှင့် နှလုံးလျှပ်စစ်ပုံမှန်ရရှိအောင်လုပ်ဆောင်သည့် ကိရိယာအပါ အဝင်အခြားတန်ဖိုးကြီးမားသော ဆေးဝါးပစ္စည်းကိရိယာများ၏ ဈေးနှုန်းများကို ကျဆင်းစေရန် ဦးတည် လာမည်ကိုစိုးရိမ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့ဖြစ်လာခဲ့လျှင် ကုမ္ပဏီ၏မြင့်မားသော သုတေသနနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

(R&D)အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမဟာဗျူဟာနှင့် ခန္ဓာကိုယ်အတွင်းသို့ ဆေးပစ္စည်းများထည့်သွင်းပေးသော ပါရဂူများအား ကျယ်ပြန့်စွာအထောက်အကူပေးခြင်းအစီအစဉ်တို့ကို ထိခိုက်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအခြေအနေကို တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် Medtronic သည်ထုတ်လုပ်မှုအတွက် အသုံးစရိတ်၊ ထုတ်လုပ်မှုမဟုတ်သည့် အထွေထွေအသုံးစရိတ်နှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံဆိုင်ရာ စရိတ်များကို အကြီးအကျယ်ဖြတ်တောက်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့အစည်းကို ပြန်လည်တည်ဆောက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးအဖြစ် အသုံးချလျက် ဖွဲ့စည်းပုံတွင် အဆင့်/အလွှာများကိုလျော့ချပြီး ရှင်းလင်းလွယ်ကူအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ အစည်းအဝေးများနှင့် ပွဲလမ်းသဘင်အခမ်းအနားများကိုလည်း လျော့ချခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် R&D အတွက် ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုနှင့် ပါရဂူများကို အထောက်အကူပေးခြင်း မဟာဗျူဟာတို့ကိုမူ မစွန့်လွှတ်ခဲ့ပေ။

ကုမ္ပဏီတစ်ဝန်းလုံး လစာများဆိုင်ငံ့ခွင့်အပါအဝင် အထက်ပါပြောင်းလဲမှုအများအပြားကို အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ ထောက်ခံမှုရရှိရေး အတွက် Medtronic ကုမ္ပဏီအမှုဆောင်လူကြီးများကိုယ်တိုင် ကလည်းလစာဖြတ်တောက်ခံရခြင်းနှင့်ကုမ္ပဏီမှမော်တော်ကားအခမဲ့သုံးစွဲခွင့်၊ ကလပ်အသင်းအခမဲ့ဝင်ခွင့်၊ ငွေရေးကြေးရေးအကြံဉာဏ်အခမဲ့ ရယူခွင့်အစရှိသော အခြားအခွင့်အရေးများကိုစွန့်လွှတ်ရန် သဘောတူခဲ့ကြသည်။ထို့အပြင်ယာဉ်ရပ်နားရန်အရန်နေရာယူခြင်း၊ အမှုဆောင်လူကြီး၏ ညစာစားရန်အခန်း သီးသန့်ထားရှိခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီပိုင်လေယာဉ်အသုံးပြုခြင်းတို့ကိုလည်း တားမြစ်ခဲ့သည်။ ဤနေရာတွင် အရေးကြီးသည်မှာ ဝင်ငွေအပြင်အခြားရရှိသော အခွင့်အရေးများ (perquisites)ကို ဖျက်သိမ်းခြင်းသည် ကုန်ကျစရိတ်များကို ချွေတာခြိုးခြံရန်မဟုတ်ပဲ Medtronic ၏ မလေ့ထုံးတမ်းအရသာတူညီမျှစရိုက်လက္ခဏာရှိမှုကို အားဖြည့်ပေးရန်အတွက် ရည်ရွယ်ခြင်းသာဖြစ်ပါသည်။

နောက်ဆုံးအဖြေပေါ်လာသောအခါအလွန်စိုးရိမ်နေကြသော ဆေးပစ္စည်းများ ကုန်ဈေးနှုန်းလျော့ချခြင်းသည်ဖြစ်မလာခဲ့ဘဲ ကုန်ကျစရိတ်အမြောက်အမြားလျော့ချခြင်းသာ တကယ်ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏အမြတ်အစွန်းသည် အမြင့်ဆုံးမျဉ်းအထိတိုးတက်သွားစေခဲ့သည်။ထို့ကြောင့်လည်း Medtronic ၏ ဈေးကွက်ဝေစုပိုမိုရရှိရေးအတွက် ထိုးစစ်ဆင်နိုင်ခဲ့သည်။ ကုန်ကျစရိတ် လျော့ချခြင်းဖြင့် R & D အတွက် သုံးစွဲငွေသည် ကုန်ပစ္စည်းရောင်း၍ရသောငွေ၏ ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသို့တိုးမြင့်လာခဲ့သည်။ ဆေးပစ္စည်းအသစ်တစ်မျိုးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာရန် ကြာသောအချိန်ကို ၄၈ လ တစ်ကြိမ်မှ တစ်ဆယ့်ရှစ်လ တစ်ကြိမ်သို့ လျော့ချနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ပါရဂူများ၏ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အထောက်အကူပေးရန် အထူးကျွမ်းကျင်မှုရာပေါင်းများစွာကို ထပ်ဖြည့်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

ဤတက်ကြွသော လှုပ်ရှားမှုများကြောင့် Medtronic ၏ ယှဉ်ပြိုင်သူများကို အကာအကွယ်မဲ့ဖြစ်သွားစေခဲ့ပြီး နှလုံးခုန်နှုန်းစေ့ဆော်သည့်ကိရိယာနှင့် နှလုံးလျှပ်စစ်ပုံမှန်ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်သည့်ကိရိယာတို့၏ ဈေးကွက်ဝေစု ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း မှ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိတိုးတက်လာစေခဲ့ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အထက်ပါ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ဝင်ငွေများကို Medtronic ကုမ္ပဏီသည် ဆေးဝါးနည်းပညာနှင့် အခြားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသော ဈေးကွက်များသို့ တိုးချဲ့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ခဲ့ပေသည်။

ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း၏ ဆုံတာကို R & D သို့ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ခြင်းဖြင့် Medtronic သည်အကြီးမားဆုံးစွမ်းအားရှိမှုကို အသုံးပြုနိုင်ခဲ့သည်။ ယှဉ်ပြိုင်သူများအနေဖြင့်လည်း အကျိုးအမြတ်ရှိရှိ ယှဉ်ပြိုင်ရန်လည်းခက်ခဲသွားစေခဲ့သည်။ ရလဒ်အနေဖြင့်ကား Siemens ၊ Eli Lilly ၊ Sulzer နှင့် Pacific Dunlop တို့သည် ဆေးဝါးပစ္စည်းထုတ်လုပ်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ဆုတ်ခွာသွားရပါတော့သည်။

Medtronic သည် အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို အလကားမဖြစ်စေဘဲ နောင် ၁၅ နှစ်အတွက် လျင်မြန်သောတိုးတက်နှုန်း နှင့် လုပ်ငန်းတိုးချဲ့နိုင်စွမ်း တို့၏ အခြေခံအုတ်မြစ် ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

### IBM ကုမ္ပဏီ၏ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု

၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက IBM ကြုံတွေ့ခဲ့ရသောအကျပ်အတည်းကဲ့သို့ ဆိုးဝါးပြင်းထန်လှသော အကျပ်အတည်းမှ ပြန်လည်ရှင်သန်လာနိုင်သော ကော်ပိုရေးရှင်းမျိုးသည် ရှားမှရှားဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာဦးဆောင်ကွန်ပျူတာကုမ္ပဏီဖြစ်သော IBM သည် Microsoft နှင့် Intel တို့၏တန်ဖိုးနည်းသေးငယ်သော ကွန်ပျူတာဗဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်းအခြေခံစနစ်များ (Lower-cost microprocessor-based system)ဖြင့်ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း၏ဒဏ်ကိုခံစားခဲ့ရပြီးနောက် IBM ၏အမြတ်အစွန်းသည် ရုပ်ပျက်ဆင်းပျက် ဖြစ်အောင်ကျဆင်းသွားခဲ့သည်။ ထို့အပြင်၎င်း၏တန်ဖိုးကြီးမားသော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပုံစံသည်လည်း ထင်ရှားပေါ်လွင်လာစေခဲ့ပါသည်။

ထိုအချိန်က IBM ဘုတ်အဖွဲ့တွင်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော စာရေးသူ၏ သူငယ်ချင်းတစ်ဦးက သူ့ဘဝတွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် အလုံးအမဲလိုက်အကျိုးအမြတ်ရရှိနေသောအခြေအနေမှ ဤမျှလျင်မြန်စွာအဆုံးအရှုံးကြီးမားခဲ့ခြင်းကို တစ်ခါမျှမတွေ့ခဲ့ဖူးကြောင်း တအံ့တသြပြောပြခဲ့ပါသည်။ IBM ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ စိတ်ဓါတ်အကြီးအကျယ်ကျဆင်းနေကြပြီး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းရေးဆွဲသူများက IBM ၏ ကြီးမားများပြားလှသော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု အဆောက်အအုံများကို အပိုင်း ၁၃ ပိုင်း ခွဲခြားပြီး မျှော်လင့်ချက်ရှိသော အခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံသူများဖြင့် လွှဲပြောင်းလုပ်သွားရန် စိတ်ကူးရသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။

ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်အမှုဆောင်များက IBM ပြဿနာ၏ အတိမ်အနက်ကို အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြရပြီး ခေါင်းဆောင်မှုအသစ်ကို ရှာခဲ့ကြပါသည်။ သူတို့သည် R.J. Reynolds Tobacco ကုမ္ပဏီ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်ပြီးစီးရုံသာ ရှိသေးသည့် Lou Gerstner ထံချဉ်းကပ်ခဲ့ကြသည်။ အမေရိကန်၏ ရတနာတစ်ခုဖြစ်သော IBM ကို ကယ်တင်ပေးပါရန် စည်းရုံးနိုင်ခဲ့ကြသည်။ Gerstner သည်ချက်ချင်းပင် IBM ၏ ထိပ်ပိုင်းမှအောက်ခြေအထိ ပြုပြင်ရန် လုပ်ငန်းများကို စီစဉ်ခဲ့သည်။ သက်တမ်းအိုလာနေပြီ ဖြစ်သောစွမ်းအားကြီးမားသည့်ကွန်ပျူတာများ(mainframe computers)မှ လျင်မြန်စွာ အမြတ်အစွန်းများ ကျဆင်းနေခြင်းကိုရင်ဆိုင်ရန် သူ၏မန်နေဂျာများကို တွန်းအားပေးခဲ့သည်။ IBM အပေါ် စိတ်တိုနေကြသော ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများနှင့် ဆက်ဆံရေးပြန်လည်ကောင်းလာစေရန်လည်း တိုက်တွန်းခဲ့သည်။

ကုန်ကျစရိတ်အများအပြားကို ဖြတ်တောက်နိုင်ရန်အတွက် Gerstner သည် Chrysler ကုမ္ပဏီမှ Jerry York ကို သူ၏ဘဏ္ဍာရေးအရာရှိချုပ် အဖြစ်ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ York သည် ကွန်ပျူတာလုပ်ငန်း အကြောင်းလုံးဝနားမလည်ပါ။ သို့ရာတွင် ငွေကြေးကို ဘယ်လိုဖြတ်တောက်ရမည်ဆိုသည်ကိုတော့ သိပါသည်။ အမည်ဆိုးဖြင့်ဟိုးဟိုးကျော်ခဲ့သော်လည်း York သည် လူများကသူ့အပေါ်ဘယ်လိုထင်ထင် ဂရုစိုက်သူမဟုတ်ပါ။ သို့ဖြစ်၍သူ့အပေါ်ဝေဖန်တိုက်ခိုက်မှုများကလည်း မထိရောက်ခဲ့ပါ။ IBM ၏ ဖောက်သည်ဆက်ဆံရေးကို ပြန်လည်တည်ဆောက်နေသော Gerstner ကို လူကောင်းအဖြစ် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အတွက် သူကိုယ်တိုင်ကတော့ လူဆိုးနေရာတွင် နေခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

Gerstner ၏အလွန်ထက်မြက်သော မဟာဗျူဟာအမြင်နှင့်ခေါင်းဆောင်မှု ကျွမ်းကျင်ခြင်းများသည် IBM အား ပျက်စီးတော့မည့်အခြေအနေမှ ကယ်တင်နိုင်သည့်အပြင် ကွန်ပျူတာ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်



တွင်ခေါင်းဆောင်မှုအနေအထားနှင့် အစုရှယ်ယာတန်ဖိုးတို့ကို ပြန်လည် ထိန်းသိမ်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ IBM အတွက်ဆိုလျှင်ယခုကြုံတွေ့ခဲ့ရသော အကျပ်အတည်းသည် အလဟဿမဖြစ်ဘဲ တစ်စုံတစ်ရာ အကျိုးကျေးဇူးရှိသည်ဟုဆိုရပါမည်။

**သင်ခန်းစာ**

General Electric ကုမ္ပဏီမှ Welch နှင့် IBM ကုမ္ပဏီမှ Gerstner တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်စဉ်များသည်ခေါင်းဆောင်ကြီးများကအကျပ်အတည်းကို အသုံးပြု၍အဖွဲ့အစည်းကို ဘယ်လိုပြောင်းလဲနိုင်ကြသလဲဆိုသည့်အချက်ကို ကွင်းကွင်းကွက်ကွက် ဖော်ပြပေးသည့် ဥပမာများဖြစ်ကြပါသည်။ ဤဥပမာများသည်ကြီးမားသောကုမ္ပဏီကြီးများအတွက်သာအသုံးပြုနိုင်သည်မဟုတ်ပါ။ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ခြင်း နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း ကြီးမားစွာ လိုအပ်နေသော အရွယ်အစား သေးငယ်သောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလယ်အလတ်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများတို့အတွက်လည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းအား ရေရှည်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အကျပ်အတည်း၏ အကျိုးကျေးဇူးကို အသုံးမပြုနိုင်သောခေါင်းဆောင်များသည် သူတို့၏အခွင့်အရေးများကို အလကားဖြစ်စေသည့်အပြင် အလားတူအတွေ့အကြုံ မျိုးထပ်မံဖြစ်ပွားလာစေရန်အတွက်လည်း မျိုးစေ့ချပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်စေပါသည်။ လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အချိန်မီမပြုလုပ်နိုင်ပါက မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို General Motors ကုမ္ပဏီကဲ့သို့ စွန့်စားမှု အတွေ့အကြုံများ ထပ်မံကြုံတွေ့ရလိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။

Reference ; Bill George , “ 7 Lessons for Leading in Crisis”